

POLÍTICA METROPOLITANA DE GÉNERO PARA ENTIDADES CON ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DE SEGURIDAD CIUDADANA Y CONTROL DE ORDEN PÚBLICO



**POLÍTICA
METROPOLITANA DE
GÉNERO PARA ENTIDADES
CON ACTIVIDADES
COMPLEMENTARIAS DE
SEGURIDAD CIUDADANA Y
CONTROL DEL ORDEN
PÚBLICO**

DICIEMBRE 2024



Pabel Muñoz López
Alcalde del Distrito Metropolitano de Quito

Carolina Andrade Quevedo
Secretaria General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos

OBSERVATORIO METROPOLITANO DE SEGURIDAD CIUDADANA Y GESTIÓN DE RIESGOS (OMSCGR)

Agustín Burbano de Lara Vásconez
Director Metropolitano del OMSCGR

Karen Rodríguez Abendaño
Coordinadora de Análisis y Estudios Cualitativos del OMSCGR

EQUIPO EDITORIAL, INVESTIGACIÓN Y REDACCIÓN

Edición general

Carolina Andrade Quevedo
Karen Rodríguez
Sonia Alcívar
Agustín Burbano de Lara

Coordinación general

Karen Rodríguez
Agustín Burbano de Lara

Diagnóstico Situacional de Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público

Karen Vaca (investigadora principal)
Josueth Aguilar (investigador principal)

Alexis Coronado
Alejandro Espinosa
Oscar Moposita
Alexis Robalino
Germán Herrera
José Pillajo
Ana Cheverría
Verónica Benavídes
Daniel Dueñas

Investigación y elaboración de la Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público

Ana María Albuja
Iván Amoroso
María José Maya
Karen Vaca

Corrección de estilo

Andrea Carrillo
Karen Rodríguez

Diseño y diagramación

Bolívar Mateus Rosales
Alexis Coronado

Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público

Primera edición

Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos
Pasaje Espejo OE2-40 entre Guayaquil y Flores
Quito-Ecuador

<https://observatorioseguridad.quito.gob.ec/>
<https://www.instagram.com/observaseguio>

Para solicitar publicaciones
karen.vaca@quito.gob.ec

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por el Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos del Municipio de Quito está prohibido. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra.

Ejemplo de cómo citar:

Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos del Municipio de Quito (2025). Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público.

<https://observatorioseguridad.quito.gob.ec/estudios/>

OMSCGR (2025, p.32)



Prólogo

En tiempos difíciles, el carácter, templanza, inteligencia y optimismo de la mujer quiteña siempre ha sido la luz para sembrar días mejores en la ciudad y en el país.

Pese a ese rol protagónico, el desarrollo pleno de una mujer ha encontrado barricadas triples que impiden un trato justo equitativo, y sobre todo sin violencia.

La raíz de esas barricadas, muchas veces está en el desconocimiento, situación que aplica igual para todos los actores de la sociedad.

Siempre digo que, para una convivencia armónica en la sociedad, no hace falta llenar de policías a la ciudad, sino más bien de establecer reglas claras de juego.

Y eso es lo que se trabajó en este documento que condensa la Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público.

Este esfuerzo pone de manifiesto un compendio de debates realizados por distintas mujeres que se congregaron en torno a la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad de las Naciones Unidas.

No fue un camino fácil, porque en medio del trabajo se evidenció, con dolor muchas veces, situaciones históricas que por siglos nos han tenido relegadas, maltratadas y hasta injuriadas.

Hoy tratamos de borrar esa historia triste. Hoy, este conjunto de afirmaciones que se plasman en esta política, constituyen un grito de esperanza. Hoy, no solo ponemos en manos de mujeres un documento que traza ideas claras para avanzar en un mundo más equitativo para nosotras las mujeres, sino hacemos historia de la praxis.

También es un cambio de paradigma porque dentro de los debates que llevaron a la construcción de este documento, se estableció un concepto que, desde mi punto de vista, es trascendental: las mujeres que están en actividades de control SOMOS CONSTRUCTORAS DE PAZ.

Aquello que parece simple, es fundamental en la construcción de una sociedad pionera en el ámbito del respeto y desarrollo de los derechos de las mujeres.

Reconocernos como constructoras de paz, implica liderar procesos comunitarios donde empecemos a desterrar rasgos violentos que se han impregnado en nuestra sociedad, inclusive, hasta en el lenguaje.

Además, esta construcción técnica, se constituye en un referente para que la academia también hable de estos temas y esto no quede en un esfuerzo aislado. Lo importante de este documento es que sea sostenible en el tiempo.

Que esta guía sea un inicio fuerte para cambiar las condiciones de trabajo en las que se desarrollan las mujeres en el ámbito de seguridad, o como bien explica la metodología, en el ámbito de la construcción de paz, que tanta falta le hace a Quito.

Estefanía Grunauer Reinoso

Concejal Metropolitana

Presidente de la Comisión de Seguridad Convivencia Ciudadana y Gestión de Riesgos



Presentación

Fortalecer las instituciones que apoyan la seguridad ciudadana y el control del orden público, con un enfoque de derechos, es fundamental para asegurar el bienestar de la ciudadanía y ofrecer servicios públicos más humanos, eficientes y cercanos. Impulsada por la visión del Alcalde Pabel Muñoz López, el Municipio de Quito, a través de la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, presenta la **“Política Metropolitana de Género para entidades con actividades complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público”**, aprobada por unanimidad el 16 de diciembre de 2024 por el Consejo Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

Esta política no solo protege a las mujeres en el espacio público, sino que impulsa una transformación institucional para garantizar entornos laborales seguros y equitativos. Se alinea con el **Plan Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana 2023-2027**, que prioriza el fortalecimiento del sector seguridad con enfoque de derechos.

Esta política se alinea con la **Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad de la ONU**, respaldada por la Resolución 1325, que promueve la participación plena de las mujeres en la prevención de conflictos, la construcción de paz y la seguridad pública. Reconoce a las mujeres como líderes en estos procesos, no solo como víctimas, y plantea integrar el enfoque de género en las políticas de seguridad, proteger sus derechos en contextos de violencia y fortalecer su rol en instituciones de seguridad y justicia. **Con ello, Quito avanza hacia un modelo de seguridad más inclusivo y con enfoque de derechos.**

El Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana reveló que más del 17.55% de las mujeres en entidades complementarias de seguridad del DMQ ha enfrentado alguna forma de discriminación y el 15.07% alguna forma violencia institucional. Estos hallazgos, junto con sus testimonios, permitieron **construir una política pública sólida, basada en datos y evidencia**, desde la voz directa de quienes viven estas realidades.

El objetivo central es convertir las entidades complementarias de seguridad ciudadana en espacios seguros, justos y equitativos. Para lograrlo, se han definido cuatro lineamientos estratégicos:

1. Entidades libres de violencia: Prevención, atención y sanción de la violencia de género en el ámbito institucional.
2. Democratización y liderazgo con enfoque de género: Promoción de la participación de mujeres en espacios de toma de decisión y liderazgo.
3. Justicia laboral: Condiciones de trabajo dignas, equitativas y seguras.
4. Conciliación laboral y cuidados: Medidas que favorezcan la corresponsabilidad y el equilibrio laboral-familiar.

Este esfuerzo representa un reconocimiento directo a las mujeres del **Cuerpo de Bomberos de Quito** y del **Cuerpo de Agentes de Control Metropolitano**, cuya labor es ejemplo de coraje y compromiso. Esta política metropolitana busca garantizar que puedan ejercer sus funciones **sin discriminación ni violencia**, contribuyendo a una ciudad más segura, inclusiva y justa. Se trata de un paso decisivo hacia un Quito más seguro y equitativo. Su implementación efectiva dependerá del compromiso institucional para superar resistencias estructurales y promover un cambio cultural duradero.

La ciudad más linda del mundo se construye con justicia, equidad y seguridad para todas y todos.

Carolina Andrade Quevedo
Secretaria General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos
Distrito Metropolitano de Quito

Índice

Abstract	12
1. Introducción	13
Antecedentes	16
Objetivos	19
2. Marco normativo	21
Normativa internacional	21
Normativa nacional	23
Normativa de seguridad	27
Normativa metropolitana	35
3. Diagnóstico	39
Metodología	39
Descripción de la población de estudio	41
Resultados del diagnóstico	43
4. Lineamientos estratégicos	61
Entidades libres de violencias	62
Democratización y liderazgo con enfoque de género	65
Justicia laboral	67
Conciliación laboral y familiar	69
5. Proceso de seguimiento y evaluación de la Política	77
Mecanismo de seguimiento	77
Mecanismo de evaluación	79
6. Estrategias, actividades, indicadores	83
Alineación estrategias, lineamientos	83
Glosario	93
Bibliografía	100

Índice de tablas

Tabla 1. Prevalencia de tipos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral	18
Tabla 2. Normativa internacional	22
Tabla 3. Normativa nacional	24
Tabla 4. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización	28
Tabla 5. Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público	28
Tabla 6. Ley de Seguridad Pública y del Estado	30
Tabla 7. Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres	30
Tabla 8. Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030	33
Tabla 9. Plan Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2019-2030	33
Tabla 10. Ordenanzas metropolitanas	35
Tabla 11. Instrumentos normativos de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público	37
Tabla 12. Plan Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana 2023-2027	38
Tabla 13. Ficha metodológica cuantitativa	39
Tabla 14. Ficha metodológica cualitativa	41
Tabla 15. Variables de conciliación basadas en el modelo de la teoría organizacional y la legislación ecuatoriana	72
Tabla 16. Alineación estratégica	83
Tabla 17. Matriz de alineación de la <i>Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público</i>	85

Índice de figuras

Figura 1. Porcentaje de la población que contestó la encuesta, por sexo y por entidad	42
Figura 2. Nivel de estudios más alto alcanzado por sexo	42
Figura 3. Distribución porcentual de años de trabajo en la institución por sexo	43
Figura 4. Porcentaje de personas que afirman haber experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral durante los últimos 12 meses, por sexo y tipo de violencia	44
Figura 5. Percepción de discriminación laboral en los últimos 12 meses y tipos reportados	45
Figura 6. Conocimiento sobre protocolos de actuación ante discriminación, acoso y violencia sexual	46
Figura 7. Confianza en la institución para denunciar situaciones laborales de violencia y discriminación	47
Figura 8. Distribución de cargos directivos por sexo	48
Figura 9. Percepción sobre la distribución de puestos jerárquicos en la toma de decisiones institucionales	49
Figura 10. Capacitaciones recibidas según el tiempo de permanencia en la institución	50
Figura 11. Nivel de satisfacción con uniformes, prendas y espacio	52
Figura 12. Funcionarios evaluados en desempeño, según institución	53
Figura 13. Situaciones generadoras de estrés en los últimos 12 meses	54
Figura 14. Apoyo institucional percibido en situaciones de agresiones involuntarias	55
Figura 15. Conciliación familiar según sexo y cargo en la institución	57
Figura 16. Uso del tiempo libre: principales actividades	58
Figura 17. <i>Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público</i>	62
Figura 18. Mecanismos de seguimiento	79
Figura 19. Mecanismos de evaluación	83
Figura 20. <i>Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público</i>	84



Abstract

La *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito representa un compromiso institucional con la democratización de las relaciones de género en el sector de seguridad. Con base en los procesos de *localización* de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad* de las Naciones Unidas, la Política tiene el objetivo de fortalecer y modernizar las capacidades de gobernanza de las instituciones municipales con actividades complementarias de seguridad ciudadana y control del orden público, a través de cuatro lineamientos estratégicos: (1) la construcción de entidades libres de violencias; (2) la democratización del gobierno de las entidades de seguridad a través de la promoción del liderazgo femenino y de la paridad de género; (3) la promoción de la justicia laboral, con énfasis en ambientes laborales saludables; y (4) la conciliación laboral y familiar, asegurando un acoplamiento sano entre responsabilidades profesionales, personales y cuidados.

Para su implementación, la Política define cuatro lineamientos, siete estrategias y veinte actividades. Además de mejorar el funcionamiento cotidiano institucional de las entidades complementarias de seguridad, la Política permitirá brindar un servicio más eficiente, de mayor calidad y calidez a la ciudadanía.



1. Introducción

La *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* es un instrumento institucional destinado a incorporar a nivel local —localizar— las experiencias de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad* de Naciones Unidas. Los aprendizajes de esta Agenda nos permitirán fortalecer y modernizar las capacidades institucionales de las entidades del Sector de Seguridad del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (MDMQ), a través de la promoción de la justicia de género y la justicia laboral en sus procesos de gobernanza y en consonancia con otras adaptaciones locales de la Agenda que están teniendo lugar en la región.

El MDMQ, a través de la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, ha planteado como prioridad desarrollar la política alineada a los postulados de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*. Dichos postulados han sido consecuencia de un extenso proceso de debate y resolución, los cuales cuestionan el rol de las mujeres en la seguridad, no únicamente como sujetos a proteger sino como constructoras de la paz y seguridad. Este documento pretende ser una hoja de ruta en este desafío de fortalecer, modernizar y democratizar las entidades con actividades complementarias en el sector de seguridad del DMQ.

Este proceso se ha visto motivado por la revisión crítica de los efectos de las relaciones de poder predominantes en las entidades, las misiones y las formas organizativas históricas de los cuerpos de seguridad a nivel supranacional, nacional y local. Por ello, este marco conceptual pretende abrir la discusión de las relaciones de género en las fuerzas de seguridad y, consecuentemente, lograr que la democratización de las relaciones de género se convierta en un proceso de transformación institucional de medio y largo plazo que complemente, desde lo local, los avances de las agendas globales. Fortalecer a las entidades del sector seguridad desde esta perspectiva significa transformar tanto a nivel institucional como en su respuesta hacia la ciudadanía.

Por estos motivos, reconociendo y resaltando el rol y la participación central que tienen las mujeres en el sector seguridad, es para el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, a través de la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, una alta responsabilidad presentar la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público*.

Esta Política comprende cuatro lineamientos estratégicos que se han desarrollado con base en un diagnóstico situacional; posteriormente, plantea principios orientadores y actividades específicas necesarias para el cumplimiento de cada lineamiento:

1. En primer lugar, se establece la construcción de **entidades libres de violencias**, espacios donde se promueva un ambiente seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de violencia, mediante la aplicación efectiva de normas y procedimientos que garanticen el cuidado, la protección y el bienestar de todas las personas involucradas.
2. El segundo lineamiento plantea fortalecer la **democratización y liderazgo con enfoque de género** para fomentar la profesionalización técnica y personal, la construcción de redes de apoyo y empoderamiento para robustecer la representación de las mujeres en roles de liderazgo.

3. En tercer lugar, desarrolla la **justicia laboral**, que destaca la importancia de un ambiente laboral saludable, seguro y con un enfoque en la salud física y mental. Comprende la implementación de procedimientos de gestión de conflictos, considerando las particularidades de género.
4. Finalmente, el cuarto lineamiento aborda la **conciliación laboral y familiar**, con el objetivo de que las personas logren un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida familiar y personal, sin discriminaciones.

Los lineamientos estratégicos determinados en esta Política establecen estrategias y actividades que promueven un ambiente laboral inclusivo, justo y seguro para todas las personas; están diseñados para guiar a las entidades del sector seguridad en la implementación de prácticas que fomenten espacios libres de violencias, promuevan derechos laborales y de cuidado y la participación de mujeres en roles de liderazgo. De esta forma, se busca aportar de manera integral para promover la equidad y la inclusión en las entidades, abordando distintos ámbitos fundamentales que **aseguran un entorno de trabajo democrático, justo, eficiente y respetuoso**.

En definitiva, la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* **reconoce la importancia de democratizar las relaciones de género dentro y fuera de las entidades, erradicando barreras para el efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres y las personas de las diversidades sexo-genéricas y generando condiciones de trabajo óptimas para brindar un servicio a la ciudadanía de mejor calidad.**

La presente Política será incorporada organizacionalmente por el Cuerpo de Agentes de Control Metropolitano de Quito (CACMQ), el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (CBDMQ), la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y Convivencia Ciudadana (EP Emseguridad) y la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos (SGSCGR). En paralelo, este instrumento brindará lineamientos a aquellas entidades que, si bien no son parte del sector seguridad, realizan actividades complementarias a la seguridad ciudadana y control del orden público, como la Agencia Metropolitana de Tránsito (AMT) y la Agencia Metropolitana de Control (AMC).





Antecedentes

Antes de la pandemia del COVID-19, el mundo ya atravesaba múltiples crisis sociales, económicas y políticas que desembocaron en un creciente cuestionamiento al rol del Estado y al efectivo ejercicio de los derechos humanos. Los conflictos en el planeta se han multiplicado como consecuencia, principalmente, del incremento de las desigualdades, la pobreza y el desempleo. En América Latina, hasta 2022, el 31.1 % de la población vivía en situación de pobreza, es decir, 201 millones de personas, de las cuales cerca de 82 millones se encontraban en situación de extrema pobreza. A esto se sumó el incremento del desempleo, que subió de 9.5 % en 2019 a 11.6 % en 2022, afectando principalmente a las mujeres. Naciones Unidas consideró que la región vive un retroceso de un cuarto de siglo (ONU Noticias, 2022).

En este contexto, **Latinoamérica continúa siendo la región más desigual y violenta del mundo**. Al día de hoy, concentra el 37 % de los homicidios con solo el 8 % de la población mundial. Esto quiere decir que en esta región la delincuencia ha causado más muertes que los conflictos armados. En consecuencia, la espiral de violencia no ha permitido avanzar en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, incrementando las causas estructurales de las mismas violencias.

Bajo estas condiciones de desigualdad y violencia, se han desarrollado diversos debates sobre **la posición histórica de las mujeres y la seguridad, específicamente en los procesos de paz, enfocado en deconstruir el estatus de víctimas para visibilizarlas como actoras y mediadoras de los procesos de construcción de paz**. Consecuentemente, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas asumió un cambio de paradigma en relación con el género y los derechos de las mujeres; se materializó, por primera vez, en la Resolución 1325 (y las once resoluciones posteriores que la complementan), la cual constituye un sólido marco normativo que integra el género y los derechos de las mujeres en el mantenimiento de la paz y la seguridad. En otros términos, se reconoce que las mujeres pueden ser algo más que víctimas en los conflictos armados. De igual manera, la Plataforma de Acción de Beijing (ONU, 1995a y b) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (ONU, 1979) fueron referencias clave para su implementación (Naciones Unidas, 1979, 1995, 2000).

Así nace la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*. Esta Agenda, implementada por las Naciones Unidas y un número significativo de Estados parte, resalta la perspectiva de género en la promoción de la paz y la seguridad. Además, reconoce el derecho de las mujeres a participar en igualdad de condiciones para la construcción y promoción de la paz. En concordancia, enfatiza el rol decisivo femenino para conseguir una paz duradera y sostenible y **apoya y fomenta la inclusión de las mujeres en los cuerpos de seguridad**, ya sea en las fuerzas armadas de sus países o de los cuerpos locales de seguridad. Este proceso ha provocado una efectiva **democratización** de la fuerza pública (Rodríguez Manzano, 2015).

Aquí subyace el potencial transformador de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*: permitir un abordaje integral de las causas y consecuencias de la violencia y, a su vez, explorar la inclusión de la perspectiva de género en la organización y la orientación estratégica de los cuerpos de paz y seguridad. **La Agenda abre la discusión de las relaciones de género en el sector de la defensa, la seguridad ciudadana y dentro de las fuerzas de seguridad pública.**

En 2021, el Pacto para las Mujeres, la Paz, la Seguridad y la Acción Humanitaria, adoptado en el Foro Generación Igualdad, impulsó el financiamiento de estas iniciativas, especialmente

de aquellas dirigidas a la promoción del liderazgo y del poder de agencia de las mujeres. Ello se diseminó a todos los sectores que se relacionan con la paz, la seguridad y la acción humanitaria de los Estados en todos sus niveles, **con un énfasis significativo en el rol estratégico de los gobiernos locales** (Foro Generación Igualdad, 2021).

La *localización* de la Resolución 1325 en conjunto con la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*, por parte de los gobiernos locales y de las organizaciones de la sociedad civil, ha permitido que los gobiernos locales puedan elaborar iniciativas y políticas públicas a partir de diagnósticos participativos para lograr la paz y la seguridad. Para ello, se ha involucrado en el proceso a los actores locales clave, como alcaldes, líderes comunitarios y religiosos, asociaciones juveniles, organizaciones de mujeres, entre otras (ONU Mujeres, 2012). Se insertan los compromisos en torno a la inclusión de las mujeres y las perspectivas de género en el Sector de Seguridad, para desarrollar dos aspectos importantes:

- una mayor efectividad, desde la perspectiva y las relaciones de género, en el abordaje de los desafíos de seguridad (por ejemplo, mesas de articulación, mediación, diálogos de paz y medidas de resolución de conflictos, entre otros),
- una mayor asignación y participación de las mujeres en los cargos de dirección estratégica y operativa en la conducción de misiones y procesos.

En términos prácticos, la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad* ha sido una de las iniciativas más efectivas en la transformación de las relaciones de poder patriarcales, racistas y clasistas que reproducen violencias y desigualdades en gran parte de las organizaciones de la sociedad mundial y de las cuales los cuerpos de seguridad no son la excepción. En los últimos años, los procesos de localización de la Agenda se han enfocado en el intercambio de experiencias en el ámbito local y en el diseño de políticas públicas orientadas hacia la democratización de las relaciones de género en los procesos de desarrollo territorial conducidos por los gobiernos locales.

La prevalencia de la violencia de género en Ecuador y los efectos territoriales de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad

Al revisar las estadísticas de Ecuador, de acuerdo con el VIII Censo de Población y Vivienda (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2022) se observa que el 51.3 % de la población ecuatoriana está conformada por mujeres y el 48.7 % por hombres. Lo mismo sucede en el Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) con el 51.8 % de mujeres y el 48.2 % de hombres.

En cuanto al fenómeno de la violencia, según los datos de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019), 65 de cada 100 mujeres en Ecuador han experimentado por lo menos una situación de violencia durante su vida. La violencia psicológica tiene mayor relevancia, con el 56.9 %; en segundo lugar está la violencia física con 35.4 %; seguida por la violencia sexual, con 32.7 %. En la misma encuesta se identifica que los ámbitos de “vida en pareja” (42.8 %), y “social” (32.6 %) son los espacios donde las mujeres son más violentadas.

En el área laboral, según la encuesta ENVIGMU 2019, aquellas mujeres que trabajaron alguna vez en su vida o en el último año indicaron que:

A lo largo de la vida, una de cada cinco mujeres que trabajó experimentó algún tipo de violencia en el ámbito laboral, en los últimos 12 meses, el 7.8 %. Al igual que en el ámbito educativo, la violencia psicológica es la que más está

presente en el ámbito laboral con el 17.2 % a lo largo de la vida y siete de cada diez mujeres han sufrido violencia sexual en algún momento de su vida laboral. En el primer caso, solo el 55 % contó lo sucedido y apenas el 3 % denunció el hecho. De las mujeres que estaban trabajando en los últimos 12 meses, el 7.1 % experimentó violencia psicológica y cerca del 2 % violencia sexual (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, p. 10).

Tabla 1. Prevalencia de tipos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral

Prevalencia de tipos de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral		
Tipo de violencia	A lo largo de la vida	Últimos 12 meses
Violencia psicológica	17.2 %	7.1 %
Violencia sexual	7.2 %	2.0 %

Fuente: (Instituto Nacional de Estadística y Censos (2019)

Elaborado por: OMSCGR (2024)

La *localización* de la Resolución 1325 en conjunto con la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*, por parte de los gobiernos locales y de las organizaciones de la sociedad civil, ha tenido también efectos en las iniciativas en el territorio. En este sentido, los gobiernos locales han fortalecido la realización de diagnósticos participativos para identificar las principales variables y problemas a considerar para la construcción local de paz y seguridad, a partir de las realidades de cada lugar. Para esto, ha sido de suma importancia involucrar en el proceso a los actores locales clave, como alcaldes, líderes comunitarios y religiosos, asociaciones juveniles y organizaciones de mujeres, entre otras.

Con estas acciones, se pueden desarrollar las gestiones necesarias para construir una paz sostenible e incluir la igualdad de género en cada territorio. De igual manera, es importante para elaborar un plan de acción local que pueda ser complementario a otros de ámbito comunitario o nacional. En consecuencia, se refuerza la cooperación intersectorial y multinivel entre los actores locales y nacionales. Desde los territorios es posible abordar las desigualdades y generar procesos colectivos de construcción de paz. De todas formas, pese a que estas medidas demuestran gran potencial, en la implementación de la Agenda a nivel local se pueden presentar varios desafíos. Por ejemplo, la falta de compromiso de los gobiernos o los intentos de instrumentalización por parte de algunos actores con fines políticos.

En cuanto a la participación igualitaria de las mujeres, el principal reto reside en la enorme resistencia de las élites políticas, integrada principalmente por hombres, a aceptar la democratización del poder político y la paridad de género en funciones representativas y gubernamentales. Las iniciativas de transformación positiva de los conflictos en el plano local deben contar con apoyo decidido a nivel técnico, financiero y político.

En este contexto, el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, a través de la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, ha planteado como prioridad desarrollar sus políticas públicas metropolitanas alineadas con los postulados de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*. Así, esta “Política Metropolitana de Género” busca erradicar las restricciones a la participación activa de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas en el sector seguridad del Municipio de Quito, incluyendo a las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público.



Objetivos

Objetivo general:

Fortalecer las capacidades de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, a través de la **implementación de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad**, con énfasis en la **justicia de género, justicia laboral y el liderazgo** con enfoque de género en sus procesos de gobernanza.

Objetivos específicos:

1. **Implementar estrategias efectivas para que las** Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público **sean instituciones libres de violencias.**
2. **Promover los derechos laborales y el trabajo de cuidados**, desde una perspectiva de género, para el conjunto de funcionarias, servidoras y trabajadoras de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público del MDMQ.
3. **Impulsar, fortalecer y consolidar el liderazgo de las mujeres** en los espacios de toma de decisiones de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público.



2. Marco normativo

Normativa internacional

Para la protección y promoción de los derechos individuales y colectivos de las mujeres, Ecuador ha suscrito múltiples acuerdos y compromisos internacionales. El fin es asegurar que accedan en igualdad de condiciones a los beneficios del desarrollo y el acceso equitativo a los servicios.

Estos mandatos y compromisos contenidos en los instrumentos internacionales se convierten en normativa de aplicación directa e inmediata para los gobiernos nacionales y locales, así como todas sus instancias públicas. Entre ellos está el de reconocer y declarar que la violencia contra la mujer es una violación a los derechos humanos.

En 2000, al aprobar la Resolución 1325, el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas aprobó la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*. Este instrumento es importante para generar conciencia y consenso sobre la relevancia de la perspectiva de género en la promoción de la paz y la seguridad internacional. De igual manera, reconoce el derecho de las mujeres a participar en igualdad de condiciones en la construcción y promoción de la paz y enfatiza su rol crucial en la consecución de una paz duradera y sostenible.

Esta Agenda se implementa a través de dos medidas que los países pueden adoptar: el desarrollo de un Plan Nacional de Acción sobre la Agenda Global de Mujeres, Paz y Seguridad, o adherirse al Pacto para las Mujeres, Paz, Seguridad y Acción Humanitaria (MPS-AH). El Plan Nacional de Acción sobre la Agenda Global de Mujeres, Paz y Seguridad es un conjunto de acciones que debe incorporar la perspectiva de género en los procesos de paz y seguridad. Por su parte, el Pacto para las Mujeres, Paz, Seguridad y Acción Humanitaria (MPS-AH) es una asociación global que busca acelerar el progreso en la aplicación de las Agendas de mujeres, paz y seguridad establecida por la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU y vincularla con los esfuerzos de acción humanitaria a nivel global. Su objetivo principal es garantizar la protección, la participación y el empoderamiento de mujeres y niñas en las decisiones que impactan sus vidas.

El Plan Nacional de Acción sobre la Agenda Global de Mujeres, Paz y Seguridad ha sido desarrollado en nueve países en América Latina (Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay y Perú); y el Pacto para las Mujeres ha sido firmado por cinco países (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay).

Ecuador ha presentado el Plan de Acción Nacional Mujeres, Paz y Seguridad 2025-2029. De esta manera, se ha incorporado formalmente a la Agenda Global de Mujeres, Paz y Seguridad. Esto es una oportunidad clave para fortalecer la igualdad de género, mejorar la seguridad y estabilidad social y empoderar a las mujeres y niñas en la toma de decisiones con impacto en sus vidas. El Plan Nacional también permite alinear al país con los compromisos internacionales en la prevención de violencia de género y la protección en situaciones de conflicto y crisis, así como en la participación equitativa de las mujeres en los procesos de paz y seguridad.

Tabla 2. Normativa internacional

Norma internacional	Temática
<i>Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)</i>	Establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.
<i>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979, ratificación 1981)</i>	Condena la discriminación contra la mujer en todas sus formas por todos los medios apropiados y sin dilaciones.
<i>Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer (1993, ratificación 1994)</i>	Reconoce y establece para las mujeres el derecho a elegir y ser elegibles en igualdad de condiciones con los hombres.
<i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará, 1995)</i>	Define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, en los ámbitos público y privado.
<i>Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995)</i>	Creó una Agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres.
<i>Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres, Niños y Niñas (Protocolo de Palermo, 2003)</i>	Promueve la cooperación, entre los Estados miembros, para prevenir y combatir más eficazmente la trata de personas, especialmente a mujeres, niños y niñas.
<i>Convenio N.º 100 relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (OIT, 2000)</i>	Señala que los Estados deberán “(...) adoptar medios adaptados o los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y (...) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración.”
<i>Convenio N.º 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares (OIT, 2000)</i>	Establece normas para promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo para personas trabajadoras con responsabilidades familiares, buscando que estas responsabilidades no constituyan un obstáculo para el acceso, la permanencia y el progreso en el empleo.
<i>Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2000)</i>	Reconoce la labor realizada por las mujeres en favor de la paz y la seguridad, y demanda la participación de la mujer en todos los aspectos del establecimiento, mantenimiento y consolidación de la paz.
<i>Agenda Global Mujeres, Paz y Seguridad del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2000)</i>	Genera conciencia y consenso sobre la relevancia de la perspectiva de género en la promoción de la paz y la seguridad internacionales.
<i>Consenso de Quito - Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007)</i>	Insta a implementar sistemas públicos integrales de seguridad social, con acceso y coberturas universales, articulados a un amplio espectro de políticas públicas y capaces de garantizar el bienestar, la calidad de vida y la ciudadanía plena de las mujeres.
<i>Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2008)</i>	Solicita asistencia sostenible a víctimas de violencia sexual en el marco de la protección de mujeres y niños.
<i>Resolución 1888 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2009).</i>	Aborda los factores que dificultan la participación de mujeres en la solución de conflictos, el establecimiento y mantenimiento de la paz.
<i>Resolución 1889 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2009)</i>	Establece indicadores para el seguimiento de la Resolución 1325.
<i>Resolución 1960 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2010)</i>	Establece la normativa para la protección de mujeres, niños y hombres de la violencia sexual.

<i>Resolución 2106 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2013)</i>	Ayuda a supervivientes para acceder a la justicia y reparaciones en crímenes de violencia sexual.
<i>Resolución 2122 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2013)</i>	Refuerza la intervención de mujeres en prevención y en solución de conflictos y construcción de la paz sostenible con enfoque integrado de género.
<i>Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2015)</i>	Pide una mayor participación y liderazgo de las mujeres y de sus organizaciones en la elaboración de estrategias para contrarrestar el extremismo violento y el terrorismo.
<i>Resolución 2282 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2016)</i>	Solicita el fortalecimiento de las asociaciones con la sociedad civil, incluidas organizaciones de mujeres.
<i>Resolución 2331 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2016)</i>	Aborda la relación entre la violencia sexual, la trata de personas y el terrorismo.
<i>Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible 2030 en América Latina y el Caribe (2016)</i>	Orienta a los países de la región para acelerar el cumplimiento de la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.
<i>Resolución 2467 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2019)</i>	Pide a las autoridades de los Estados miembros que refuercen la legislación para fomentar la rendición de cuentas por actos de violencia sexual en conflictos.
<i>Resolución 2493 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas (2019)</i>	Pide a los Estados miembros que aumenten el financiamiento a la esfera de las mujeres, paz y seguridad.
<i>Pacto para las Mujeres, Paz, Seguridad y Acción Humanitaria (MPS-AH) (2021)</i>	Tiene como propósito fortalecer e impulsar la implementación efectiva de la <i>Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad</i> (MPS), establecida por la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU.
<i>Plan Nacional de Acción para el Seguimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU-México (2021)</i>	Tiene el objetivo de ejecutar acciones concretas para incorporar la igualdad de género en todos los esfuerzos de prevención, mantenimiento y consolidación de la paz.

Elaborado por: OMSCGR (2024)

Normativa nacional

En Ecuador, la violencia contra las mujeres se desarrolla como cuestión estructural y sistemática; es fruto de relaciones complejas de estructuras y prácticas políticas, sociales, culturales y económicas (que se interiorizan y aprenden a lo largo del tiempo) que privilegian la dominación masculina.

Frente a esto, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 (Asamblea Constituyente de Ecuador, 2008) establece como mandatorio que en todos los asuntos públicos se adopte una política de igualdad de género y no discriminación. Con esta perspectiva, se reconoce a las mujeres y personas con diversidades sexo-genéricas como sujetos de derechos. De la misma manera, de acuerdo con su Artículo 70, el Estado ecuatoriano, así como los gobiernos autónomos descentralizados deben acatar las políticas de igualdad de género e incorporar el enfoque de género en sus planes y programas.

La transversalidad del enfoque de género en la gestión local requiere la generación de políticas con perspectiva de género; estas se efectivizan cuando las instituciones estatales o municipales implementan normativas, mecanismos y componentes de género para disminuir las brechas de desigualdad, que perjudican especialmente a las mujeres y personas con diversidades sexo genéricas.

Cabe resaltar que Ecuador no solo ostenta como instrumento el Plan de Acción Nacional Mujeres, Paz y Seguridad para el cumplimiento de la Resolución 1325; también está involucrado en el proyecto de ONU para abordar la violencia y la seguridad en el país: “Capacidades para la paz, la seguridad y la reducción de las violencias en Ecuador - Construimos Paz”, liderado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ONU Mujeres y la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC). En este contexto, se exhorta a seguir desarrollando, de manera formal, los diversos instrumentos internacionales, con el propósito de aportar en el desarrollo local. De esta forma, la integración de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad* mejorará la internalización de la perspectiva de género en los planes de desarrollo local y la implementación de iniciativas políticas.

Adicionalmente, en el marco de la lucha contra la corrupción, la UNODC difundió en Ecuador el tópico de “Corrupción y Género: Impactos, desafíos y soluciones”. En él se considera al enfoque de género como clave para comprender y abordar los efectos diferenciales de la corrupción en mujeres y hombres, ya que la desigualdad de género actúa como un factor que contribuye al aumento de las redes de corrupción y, al mismo tiempo, genera nuevas brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Según este enfoque, **la corrupción no solo socaba las instituciones y la justicia, sino que también refuerza las barreras estructurales que limitan el acceso de las mujeres en su diversidad a derechos fundamentales, como la educación, la salud, la justicia y la participación política, y perpetúa la discriminación de género, impidiendo que las mujeres en su diversidad puedan vivir en sociedades equitativas**. Por lo tanto, UNODC insta a los países para que diseñen estrategias inclusivas que mitiguen estos impactos.

Tabla 3. Normativa nacional

Normativa nacional	Temática
Constitución de la República del Ecuador (2008)	Artículo 3, numeral 4: Entre los deberes primordiales del Estado se encuentra garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales, en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes.
	Artículo 11, numeral 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.
	Artículo 70: El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley. Incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.
	Artículo 331: 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 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.

<i>Ley Orgánica del Servicio Público (2010)</i>	<i>Prevención del acoso laboral</i> Artículo 10: establece una prohibición especial para las personas condenadas por acoso sexual, explotación sexual, trata de personas, tráfico ilícito o violación para desempeñar funciones en el sector público.
<i>Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad (2014)</i>	Regula la creación y funcionamiento de los consejos nacionales encargados de promover y proteger los derechos de los grupos más vulnerables de la sociedad, como mujeres y pueblos indígenas, entre otros.
<i>Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015)</i>	Establece que el despido por motivos de discriminación es ilegal y ofrece mecanismos para la protección de los derechos laborales de las personas que sufren discriminación, particularmente en el caso de las trabajadoras del hogar.
<i>Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público (2016)</i>	Busca prevenir y erradicar cualquier forma de acoso y violencia en el lugar de trabajo, ya sea en el sector público o privado.
<i>Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018)</i>	Establece mecanismos integrales para prevenir, erradicar y sancionar la violencia de género, ofreciendo un sistema de protección y apoyo para las víctimas y promoviendo la educación y sensibilización en contra de la violencia hacia las mujeres.
<i>Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica de Educación Superior (2018)</i>	Vela por la aplicación efectiva de una política de tolerancia cero con la violencia de género y el acoso que entrañe servicios de orientación, actividades de concienciación y mecanismos de denuncia eficaces en los institutos de educación superior y universidades.
<i>Ley Orgánica Reforma a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas, Código de la Democracia (2020)</i>	Prevé medidas especiales de carácter temporal para la participación política en procesos de elección popular. Establece a la violencia de género como una infracción muy grave contra mujeres que ejercen su derecho a la participación, sean electas o no mediante procesos electorales.
<i>Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023)</i>	Impulsa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, además de eliminar la discriminación por razón de género.
<i>Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral (2024)</i>	Busca eliminar la violencia y el acoso en los espacios laborales, estableciendo medidas preventivas y correctivas, así como sanciones para quienes perpetúan este tipo de conductas en el ámbito laboral.
<i>Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización (2010)</i>	Regula a los gobiernos autónomos descentralizados y el sistema de protección local.
<i>Código Orgánico Integral Penal (2014)</i>	Tipifica las infracciones penales y el sistema punitivo de Ecuador. Se incluye el femicidio.
<i>Código Orgánico de Salud (2016)</i>	Garantiza el acceso universal a una atención sanitaria integral en todo momento. Permite la atención de emergencia gineco-obstétrica que comprometa la salud materno fetal y prohíbe la objeción de conciencia del personal de salud en cuanto a la prescripción de métodos anticonceptivos.

<i>Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (2017)</i>	Le da al Estado la capacidad de garantizar la seguridad ciudadana, regula la rectoría, organización, actividades, competencias, gestión de personal, régimen disciplinario de las entidades complementarias, que son instituciones públicas muy importantes para el correcto desarrollo y bienestar de la población.
<i>Reglamento General de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta (2023)</i>	El reglamento promueve la igualdad de género en el ámbito laboral, estableciendo directrices para garantizar equidad, paridad y no discriminación. Las empresas y empleadores deben implementar planes de igualdad que aborden la eliminación de brechas salariales y fomenten el acceso de las mujeres a roles de liderazgo. Además, se exige la adopción de protocolos claros para prevenir y sancionar el acoso laboral y sexual, junto con campañas de sensibilización.
<i>Reglamento de Procedimiento para Ordenar Medidas Administrativas de Protección Inmediata para Detener y Prevenir la Vulneración de Derechos de las Mujeres en toda su Diversidad (2018)</i>	Regula el procedimiento para otorgar las medidas administrativas de protección inmediatas (MAPIS), para detener o prevenir la vulneración de derechos de las mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad.
<i>Acuerdo Ministerial N.º MDT- 2020 – 244 (2017)</i>	Establece el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.
<i>Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025 Mujeres y Personas LGBTIQ+ (2021)</i>	Plantea propuestas de política pública y acciones concretas para generar los pasos importantes que impulsen el cierre de las brechas de desigualdad por la condición de género.
<i>Plan de Acción Nacional Mujeres, Paz y Seguridad, Ecuador 2025 - 2029 (2024)</i>	El plan refuerza el compromiso con la Resolución 1325 en promover la protección de los derechos de las mujeres y su liderazgo en la construcción de paz y seguridad en Ecuador.

Elaborado por: OMSCGR (2024)

Implementación de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta

A nivel regional, diversos países han implementado ya la normativa necesaria para conciliar la vida laboral con la vida familiar; sin embargo, en Ecuador la que se había establecido al respecto constaba de manera general en el Código de Trabajo. En 2023, se dio un avance cualitativo cuando se creó una normativa específica para armonizar estos dos aspectos de la vida de los ciudadanos: la Asamblea Nacional del Ecuador promulgó la **“Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta”**, que tiene como objetivo **promover la igualdad de género en el ámbito laboral y económico**, establecer incentivos tributarios y de seguridad social para la contratación de mujeres, y promover el “Sello Violeta”, que es un reconocimiento a las empresas que impulsan el empleo femenino y previenen la violencia contra las mujeres (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Esta normativa establece que las empresas que cuenten con 50 o más trabajadores deberán promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral con connotación sexual,

se deberán determinar **procedimientos específicos** para su prevención y para atender las denuncias o reclamos.

La Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta busca:

- Promover la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres
- Prevenir la discriminación por razón de género
- Fortalecer las capacidades de las mujeres
- Empoderar a las mujeres en sus derechos
- Facilitar el acceso a créditos y mercados
- Incrementar la resiliencia de los negocios de las mujeres

Asimismo, la Ley establece los siguientes beneficios:

- Deducciones adicionales en el Impuesto a la Renta por la contratación de mujeres
- Deducciones adicionales en el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por la contratación de mujeres
- Incentivos tributarios si una nueva trabajadora ocupa la plaza

De acuerdo con el **Reglamento General de la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta**, las empresas que tengan 50 o más trabajadores deben presentar un “**Plan de Igualdad**” al Ministerio del Trabajo para determinar cuáles son los aspectos que se deben considerar; su fin es alcanzar la equidad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Antes de elaborar el Plan de Igualdad, es necesario un **diagnóstico** para conocer la situación de la empresa o institución en términos de igualdad de trato a hombres y mujeres.

En el caso de la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos y las entidades adscritas a ella, se puede ejercer rectoría, conducir y orientar tanto el contenido del diagnóstico como del Plan de Igualdad, a través de los **mecanismos de conciliación laboral y familiar** descritos en la *Política Metropolitana de Género para Entidades con actividades complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público*, de tal manera que se armonicen el diagnóstico y el Plan de Igualdad con los mecanismos de conciliación laboral y familiar, previo a la presentación de este instrumento al Ministerio del Trabajo. Por lo tanto, **la Ley de Economía Violeta se constituiría en un mecanismo institucional para implementar y regularizar la Política Metropolitana de Género ante el Ministerio del Trabajo**. Adicionalmente, los Planes de Igualdad de la Ley de Economía Violeta podrían usarse como planes jurídicos para la Política Metropolitana de Género.

Normativa de seguridad

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)

El COOTAD se encarga de establecer la organización política-administrativa del Estado ecuatoriano en el territorio: el régimen de los niveles de gobiernos autónomos descentralizados y los regímenes especiales, para garantizar su autonomía política, administrativa y financiera. Además, desarrolla un modelo de descentralización obligatoria y progresiva a través del sistema nacional de competencias, la institucionalidad responsable de su administración, las fuentes de financiamiento y la definición de políticas y mecanismos para compensar los desequilibrios en el desarrollo territorial.

Tabla 4. Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

Artículo	Temática
Artículo 54: GAD Municipal, naturaleza jurídica, sede y funciones	n) Crear y coordinar los consejos de seguridad ciudadana municipal, con la participación técnica profesional del ente rector de la seguridad ciudadana y orden público de la Policía Nacional, y con los aportes de la comunidad, organizaciones barriales, la academia y otros organismos relacionados con la seguridad ciudadana, para formular la planificación de la política local, su ejecución y evaluación de resultados, sobre la acción preventiva, protección, seguridad y convivencia ciudadana. Previa coordinación con la Policía Nacional del Ecuador de su respectiva jurisdicción, podrán suscribir convenios colaborativos para la seguridad ciudadana en el ámbito de sus competencias, en concordancia con el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana.
Artículo 84: Gobiernos de los Distritos Metropolitanos Autónomos Descentralizados, naturaleza jurídica, sede y funciones	r) Crear y coordinar los consejos de seguridad ciudadana metropolitanos, con la participación técnica profesional del ente rector de la seguridad ciudadana y orden público, y de la Policía Nacional, y con los aportes de la comunidad, organizaciones barriales, la academia y otros organismos relacionados con la seguridad ciudadana, para formular la planificación de la política local, su ejecución y evaluación de resultados, sobre la acción preventiva, protección, seguridad y convivencia ciudadana. Previa coordinación con la Policía Nacional del Ecuador de su respectiva jurisdicción, podrán suscribir convenios colaborativos para la seguridad ciudadana en el ámbito de sus competencias, en concordancia con el Plan Nacional de Seguridad Ciudadana.
Artículo 90: Atribuciones del alcalde o alcaldesa metropolitano	u) Coordinar con la Policía Nacional, la comunidad y otros organismos relacionados con la materia de seguridad, la formulación y ejecución de políticas locales, planes y evaluación de resultados sobre prevención, protección, seguridad y convivencia ciudadana.

Fuente: Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización

Elaborado por: OMSCGR (2024)

Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP)

El COESCOP regula rectoría, organización, actividades, competencias, gestión de personal, régimen disciplinario de las entidades de carácter civil, profesional, técnica, jerarquizada, disciplinadas y especializadas para garantizar la seguridad ciudadana.

Tabla 5. Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

ARTÍCULO	TEMÁTICA
Artículo 2: Ámbito	5. Entidades complementarias de seguridad de los gobiernos autónomos descentralizados municipales y metropolitanos: a) Cuerpos de Control Municipales o Metropolitanos b) Cuerpos de Agentes Civiles de Tránsito, y c) Cuerpos de Bomberos

ARTÍCULO	TEMÁTICA
Artículo 3: Funciones de seguridad ciudadana, protección interna y orden público	Las entidades reguladas en este Código, de conformidad a sus competencias, con la finalidad de garantizar la seguridad integral de la población, tienen funciones de prevención, detección, disuasión, investigación y control del delito, así como de otros eventos adversos y amenazas a las personas, con el fin de garantizar sus derechos constitucionales y la convivencia social pacífica. En este marco, realizan operaciones coordinadas para el control del espacio público, prevención e investigación de la infracción, apoyo, coordinación, socorro, rescate, atención prehospitalaria y, en general, respuesta ante desastres y emergencia
Artículo 64: Autoridades y órganos competentes, ministro o ministra (titular del ministerio rector de la seguridad ciudadana, protección interna y orden público)	6. Coordinar con los gobiernos autónomos descentralizados su participación en la construcción de la política de seguridad ciudadana, protección interna y orden público.
Artículo 218: Entidades complementarias de seguridad ciudadana, naturaleza	Las entidades complementarias de seguridad de la Función Ejecutiva y de los gobiernos autónomos descentralizados metropolitanos y municipales, son organismos con potestad pública en su respectivo ámbito de competencia, que desarrollan operaciones relacionadas con el control del espacio público; prevención, detección, disuasión e investigación de la infracción; apoyo, coordinación, socorro, rescate, atención prehospitalaria y respuesta ante desastres y emergencias, con la finalidad de realizar una adecuada gestión de riesgos, y promover una cultura de paz, colaborando al mantenimiento de la seguridad integral de la sociedad y el Estado.
Artículo 244: Facultades de los GAD Descentralizados municipales y metropolitanos	Las facultades locales de rectoría, planificación, regulación, gestión y control de las entidades complementarias de seguridad son competencia de los gobiernos autónomos descentralizados municipales y metropolitanos, y deberán enmarcarse en las normas establecidas por el órgano rector nacional.
Artículo 268: Naturaleza	Los cuerpos de Agentes de Control Municipal o Metropolitano son el órgano de ejecución operativa cantonal en materia de prevención, disuasión, vigilancia y control del espacio público en el ámbito de su jurisdicción y competencia
Artículo 269: Funciones	Los Agentes de Control Municipal o Metropolitano tendrán las siguientes funciones: • Cumplir y hacer cumplir las leyes, ordenanzas, resoluciones, reglamentos y demás normativa legal vigente dentro de su jurisdicción y competencia • Ejecutar las órdenes de la autoridad competente para controlar el uso del espacio público • Fomentar procesos de vinculación comunitaria • Apoyar a los organismos competentes en el proceso de acogida a personas en situación de vulnerabilidad extrema

Fuente: Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público

Elaborado por: OMSCGR (2024)

Ley de Seguridad Pública y del Estado

La Ley de Seguridad Pública y del Estado regula la seguridad integral del Estado, garantizando el orden público, la convivencia, la paz y el buen vivir, en el marco de sus derechos y deberes como personas naturales y jurídicas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos. Su objetivo es asegurar la defensa nacional, previniendo los riesgos y amenazas de todo orden, a través del Sistema de Seguridad Pública y del Estado.

Tabla 6. Ley de Seguridad Pública y del Estado

ARTÍCULO	TEMÁTICA
Artículo 3: De la garantía de seguridad pública	Es deber del Estado promover y garantizar la seguridad de todos los habitantes, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos del Ecuador, y de la estructura del Estado, a través del Sistema de Seguridad Pública y del Estado, con el fin de coadyuvar al bienestar colectivo, al desarrollo integral, al ejercicio pleno de los derechos humanos y de los derechos y garantías constitucionales.
Artículo 11: De los órganos Ejecutores	b) Del orden público: Corresponde a la Policía Nacional su ejecución, la que contribuirá con los esfuerzos públicos, comunitarios, privados para lograr la seguridad ciudadana, la protección de los derechos, libertades y garantías de la ciudadanía. Apoyará y ejecutará todas las acciones en el ámbito de su responsabilidad constitucional para proteger a los habitantes en situaciones de violencia, delincuencia común y crimen organizado. La Policía Nacional desarrollará sus tareas de forma desconcentrada a nivel local y regional, en estrecho apoyo y colaboración con los gobiernos autónomos descentralizados.
Artículo 23: De la seguridad ciudadana	La seguridad ciudadana es una política de Estado destinada a fortalecer y modernizar los mecanismos necesarios para garantizar los derechos humanos, en especial el derecho a una vida libre de violencia y criminalidad, la disminución de los niveles de delincuencia, la protección de víctimas y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los habitantes. Con el fin de lograr la solidaridad y la reconstitución del tejido social, se orientará a la creación de adecuadas condiciones de prevención y control de la delincuencia y de cualquier otro tipo de delito, de la violencia social y de la violación de los derechos humanos. Se privilegiará medidas preventivas y de servicio a la ciudadanía, registro y acceso a información, la ejecución de programas ciudadanos de prevención del delito y de erradicación de la violencia de cualquier tipo, mejora de la relación entre la policía y la comunidad.

Fuente: Ley de Seguridad Pública y del Estado
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

La Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres busca prevenir y erradicar todo tipo de violencia contra mujeres, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores, en toda su diversidad, en especial cuando se encuentren en múltiples situaciones de vulnerabilidad o de riesgo. Lo hace mediante políticas y acciones integrales de prevención, atención, protección y reparación de víctimas.

Tabla 7. Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

ARTÍCULO	TEMÁTICA
Artículo 6: Violencia de género contra las mujeres	Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño y/o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que tiene su origen en las relaciones asimétricas de poder, con base en los roles de género.

Artículo 10: Tipos de violencia

a) Violencia física. - Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas, esto como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación.

b) Violencia psicológica. - Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica y emocional [...].

c) Violencia sexual. - Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas [...].

d) Violencia económica y patrimonial. - Es toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho [...].

e) Violencia simbólica. - Es toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, íconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres.

f) Violencia política. - Es aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, lideresas políticas o sociales, o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducirla u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones.

g) Violencia gineco-obstétrica. - Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico.

Artículo 12: Ámbitos donde se desarrolla la violencia de género	Son los diferentes espacios y contextos en los que se desarrollan los tipos de violencia de género contra las mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores. Están comprendidos, entre otros, los siguientes: 1. Intrafamiliar o doméstico. - Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del cónyuge, la pareja en unión de hecho, el conviviente, los ascendientes, los descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las que la víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación. 2. Educativo. - Comprende el contexto de enseñanza y aprendizaje en el cual la violencia es ejecutada por docentes, personal administrativo, compañeros u otro miembro de la comunidad educativa de todos los niveles; 3. Laboral. - Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica [...]. 4. Deportivo. - Comprende el contexto público o privado en el cual la violencia es ejercida en la práctica deportiva formativa, de alto rendimiento, profesional, adaptada/paralímpica, amateur, escolar o social; 5. Estatal e institucional. - Comprende el contexto en el que la violencia es ejecutada en el ejercicio de la potestad estatal, de manera expresa o tácita, y que se traduce en acciones u omisiones, provenientes del Estado. Comprende toda acción u omisión de instituciones, personas jurídicas, servidoras y servidores públicos o de personal de instituciones privadas; y, de todo tipo de colectivo u organización, que, incumpliendo sus responsabilidades en el ejercicio de sus funciones, retarden, obstaculicen o impidan que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y a sus servicios derivados; y, a que ejerzan los derechos previstos en esta Ley; 6. Centros de Privación de Libertad. - Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en centros de privación de libertad, por el personal que labora en los centros; 7. Mediático y cibernético. - Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida a través de los medios de comunicación públicos, privados o comunitarios, sea por vía tradicional o por cualquier tecnología de la información, incluyendo las redes sociales, plataformas virtuales o cualquier otro; 8. En el espacio público o comunitario. - Comprende el contexto en el cual la violencia se ejerce de manera individual o colectiva en lugares o espacios públicos, privados de acceso público, espacios de convivencia barrial o comunitaria, transporte público y otros de uso común tanto rural como urbano, mediante toda acción física, verbal o de connotación sexual no consentida que afecte la seguridad e integridad de las mujeres, niñas y adolescentes; 9. Centros e instituciones de salud. - Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en los centros de salud pública y privada, en contra de las usuarias del Sistema Nacional de Salud, ejecutada por el personal administrativo, auxiliares y profesionales de la salud; y, 10. Emergencias y situaciones humanitarias. - Comprende el contexto donde la violencia se ejerce en situaciones de emergencia y desastres que promuevan las desigualdades entre hombres y mujeres, que pongan en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de mujeres: niñas, adolescentes, jóvenes, adultas y adultas mayores.
---	---

Fuente: Asamblea Nacional del Ecuador (2018a)
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030

El Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030 (MDN) busca crear las condiciones adecuadas que faciliten la toma anticipada de decisiones que permitan la seguridad y convivencia pacífica.

Tabla 8. Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030

OBJETIVO	TEMÁTICA
Objetivo 3:	Garantizar la seguridad ciudadana previniendo y controlando la delincuencia, la minería ilegal, el crimen organizado y la trazabilidad de drogas ilícitas para consolidar la convivencia pacífica.
Objetivo 4:	Mantener el orden público en todo el territorio nacional, enmarcados en el respeto a los derechos humanos, frente a las alteraciones internas producto de las actividades sociales, políticas, económicas, desastres naturales y emergencias, para garantizar el normal desarrollo de las actividades de la sociedad y el Estado.
Objetivo 12:	Garantizar los derechos humanos y de la naturaleza, a través del desarrollo y cumplimiento de mecanismos y compromisos internacionales sustentados en la igualdad, no discriminación y resiliencia del medioambiente.

Fuente: República del Ecuador (2019)

Elaborado por: OMSCGR (2024)

Plan Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2019-2030

Este instrumento de política pública busca identificar las vulnerabilidades que inciden en las diferentes realidades de Ecuador y que están asociadas a las problemáticas de seguridad ciudadana. Su objetivo es generar mecanismos de convivencia que aporten a consolidar una paz construida sobre la base de las relaciones sociales, políticas y económicas que permitan el ejercicio pleno de los derechos.

Tabla 9. Plan Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2019-2030

OBJETIVO	TEMÁTICA
Objetivo 1:	Implementar un servicio de seguridad ciudadana orientado a la asistencia integral a las víctimas de delitos de violencia y a la protección de sus bienes
Objetivo 2:	Implementar un sistema de gobernanza a través de la participación ciudadana, de los actores locales y nacionales, de las instituciones encargadas de la seguridad ciudadana, manteniendo una rendición de cuentas continua sobre las acciones públicas, que garantice una alineación estratégica completa.
Objetivo 3:	Incrementar la confianza y credibilidad ciudadana y social en las acciones públicas de las instituciones de seguridad ciudadana y justicia
Objetivo 4:	Implementar acciones públicas basadas en investigación científica sobre problemas de seguridad ciudadana con su respectivo modelo de seguimiento y evaluación.
Objetivo 6:	Fortalecer los sistemas de información, inteligencia e investigación que permitan producir conocimiento a todo nivel sobre todos los riesgos, amenazas y oportunidades que afecten a la seguridad ciudadana y pública.
Objetivo 9:	Diseñar un sistema de atención y prevención de la conflictividad social en todas sus manifestaciones, definiendo roles y responsabilidades de los actores involucrados, para alcanzar la paz social.

Fuente: Plan Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2019-2030

Elaborado por: OMSCGR (2024)



Normativa metropolitana

Ordenanzas metropolitanas

El marco normativo local, emitido por el Concejo Metropolitano, y las herramientas de planificación y política pública, difundidas por parte del MDMQ, constituyen lineamientos y procedimientos clave para implementar la Política Metropolitana de Género en las actuaciones del MDMQ hacia la ciudadanía. En este sentido, se han formulado y aprobado ordenanzas, resoluciones, protocolos en el eje social que contribuyen específicamente a garantizar el respeto de los derechos de las mujeres y las niñas. Es importante recalcar que la Política de Género y la futura elaboración de la Política de **Convivencia Ciudadana** para el Distrito Metropolitano de Quito serán los primeros instrumentos metropolitanos que inicien en la implementación de la Agenda Global Mujeres, Paz y Seguridad en el DMQ.

Tabla 10. Ordenanzas metropolitanas

Normativa local	Temática
<i>Ordenanza Metropolitana N.º 286, que institucionaliza los Centros de Equidad y Justicia del DMQ (2009)</i>	Establece una atención integral a víctimas de violencia intrafamiliar y de género en centros de atención especializada del MDMQ en las administraciones zonales.
<i>Ordenanza Metropolitana N.º 235 que establece las políticas de erradicación hacia la violencia basada en el género en el DMQ (2012)</i>	Establece los tipos de violencia de género en el espacio privado y público y reconoce el maltrato sexual en el transporte público. Los organismos y dependencias del MDMQ deben incorporar el enfoque de género en sus planes y programas y coordinar acciones con entidades públicas y privadas para contribuir a la erradicación de la violencia de género.
<i>Ordenanza Metropolitana N.º 188 que implementa y regula el Sistema de Protección Integral en el DMQ (2017)</i>	Implementa y regula el Sistema de Protección Integral para garantizar los derechos humanos, individuales y colectivos , en especial de los grupos de atención prioritaria y de aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad o riesgo.
<i>Ordenanza Municipal 001, aprobación del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito (2019)</i>	Libro IV.8: De la seguridad, convivencia ciudadana y gestión de riesgos, artículo 4081. Son objetivos en materia de seguridad y convivencia ciudadana los siguientes: a) Prevenir y contribuir a la reducción de la violencia y discriminación, en todas sus formas y el cometimiento de infracciones (delitos y contravenciones); b) Promover la convivencia pacífica; c) Fortalecer el Sistema Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana; d) Garantizar los derechos de las personas habitantes del Distrito Metropolitano de Quito y el cumplimiento de sus deberes, con el fin de promover la seguridad y la convivencia ciudadana; y, e) Mejorar la calidad de vida de las personas habitantes del Distrito Metropolitano de Quito, desde un enfoque de derechos humanos que garantice la seguridad ciudadana.
<i>Plan de Ordenamiento Territorial 2024-2033</i>	Objetivo de desarrollo 1: mejorar la calidad de vida e incrementar el bienestar de la población, con justicia, igualdad y equidad; mediante la generación de oportunidades y de fuentes de trabajo digno, de la reducción de brechas y el combate a la exclusión. Objetivo de gestión 1.1: Promover el pleno ejercicio de derechos sociales, económicos y culturales en un territorio de justicia social.
<i>Resolución C 337 (2015)</i>	Establece la creación de un servicio de transporte público seguro para mujeres y niñas como acción afirmativa.

Protocolo de actuación en casos de violencia sexual en el sistema integrado de transporte de pasajeros (2014)	Garantiza el derecho a una vida libre de violencia en el transporte público de pasajeros.
Compromiso de la Alcaldía del DMQ con la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes (2024)	Compromiso 1: Institucionalizar la educación integral en sexualidad en las instituciones municipales y a nivel comunitario con enfoque de derechos humanos, interculturalidad, de inclusión de género. El fin es prevenir violencias y todo tipo de discriminación, priorizando la prevención de la violencia sexual, empoderando a niños, niñas y adolescentes, sus familias, fortaleciendo las capacidades técnicas del personal educativo y personal técnico.
Memorando N.º GADDMQ-DMRH-2023-01246-M (24 de agosto de 2023)	La Dirección Metropolitana de Recursos Humanos del GADDMQ dispone a todas las entidades municipales cumplir con el Acuerdo Ministerial 2020-244, que expide el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y cualquier forma de Violencia contra la Mujer en los espacios de trabajo.

Fuente: Ordenanzas metropolitanas
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Instrumentos normativos de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público

De acuerdo con los estatutos vigentes en el DMQ, los lineamientos que se proporcionan en la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* serán vinculantes para tres entidades complementarias que abarcan el sector seguridad del DMQ, bajo la rectoría de la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos, el Cuerpo de Agentes de Control Metropolitano de Quito (CACMQ), el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (CBDMQ) y la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad y la Convivencia Ciudadana (EP Emseguridad). De igual manera, **estos lineamientos se constituyen en una sólida referencia** para la Agencia Metropolitana de Control (AMC) y la Agencia Metropolitana de Tránsito (AMT).

- La referencia de los lineamientos descritos en este documento se establece en el valor de: La Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos lleva la **rectoría** de todas las entidades complementarias del Sector de Seguridad del DMQ. Por este mismo motivo, esta Secretaría está obligada a mantener una **visión de integralidad** del Sector, bajo el postulado de que, aunque exista división legal entre entidades complementarias, esto no debe ser motivo de exclusión, sino que todas ellas deben ser tratadas bajo una misma condición de igualdad.
- La experiencia de la ciudadanía sobre los servicios del Sector de Seguridad debe ser igual en todas las entidades complementarias. Todas y todos los servidores públicos que conforman el Sector de Seguridad tienen derecho a ser tratados bajo los mismos principios de respeto, equidad, igualdad de género y justicia laboral que se proporcionan en este documento.

Algunas de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público, como el Cuerpo de Bomberos del DMQ, han elaborado una normativa con enfoque de género que, aunque no menciona directamente a la Agenda

Global Mujeres, Paz y Seguridad, sí recoge sus principales postulados y hace importantes aportes, como lo indica la Tabla 11.

Tabla 11. Instrumentos normativos de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público

ENTIDAD	INSTRUMENTOS	TEMÁTICA
<i>Cuerpo de Bomberos del DMQ</i>	Protocolo de violencia basada en género y vulneraciones a los derechos humanos, 2021.	Establece un protocolo de actuación para atención de presuntos casos de violencia de género y/o graves violaciones a los Derechos Humanos.
	Código de conducta del CB-DMQ, 2021.	Establece directrices para guiar la conducta adecuada del personal y trabajadores, evitando todo tipo de acoso y hostigamiento.
	Política de prevención de la violencia de género y de vulneración a los derechos humanos, 2021.	Permite de manera integral prevenir, detectar y atender de forma efectiva a presuntas víctimas de violencia de género y/o vulneración a los derechos del personal vinculado al CB-DMQ.
<i>Consejo de Protección de Derechos del DMQ</i>	Directrices de transversalización para el enfoque en políticas públicas, 2022	Demanda la transversalización de los enfoques en los planes, programas y proyectos para cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres; adultos/as y niños/as; población; personas con discapacidad y sin discapacidad; personas originarias de un lugar y extranjeros; personas heterosexuales y quienes no lo son, etc.
	Agenda de Protección de derechos de Diversidades Sexo Genéricas, 2018	Contribuye a visibilizar la permanencia de las inequidades existentes y la necesidad de generar condiciones para la construcción de una sociedad que trate con igualdad a toda su población.
	Agenda de Protección de Derechos de Mujeres, 2018	Contribuye a visibilizar la permanencia de las inequidades que viven las mujeres y la necesidad de generar condiciones para la construcción de una sociedad que trate con igualdad a toda su población.
	Agenda de Protección de derechos de niñas, niños y adolescentes, 2018	Contribuye a la construcción de una cultura que promueva y proteja los derechos de la infancia y la adolescencia en el DMQ, (políticas priorizadas).
<i>Secretaría de Salud del Distrito Metropolitano de Quito</i>	Protocolo de actuación frente a casos de violencia para equipos de salud escolar y equipos de estrategia escuelas saludables, seguras e inclusivas, 2024	Establece un procedimiento claro y efectivo para que los Equipos de Salud Escolar puedan identificar, notificar y responder adecuadamente a casos de violencia detectados en las instituciones educativas municipales.
	Plan para abordaje integral de salud de las personas que ejercen trabajo sexual en el centro histórico del DMQ, 2023	Asegura el acceso de las personas que ejercen trabajo sexual y sus familias, a acciones de promoción de la salud, prevención de enfermedades, problemas de salud pública y a servicios de salud en la red municipal , con enfoque de derechos humanos, género, interculturalidad, intergeneracional.
	Protocolo de atención integral a víctimas de violencia basada en género y graves violaciones a los derechos humanos, 2024	Establece lineamientos institucionales para la identificación, intervención y abordaje de presuntos casos de violencia basada en género.

Secretaría de Inclusión Social del Distrito Metropolitano de Quito	Actualización metodológica de prevención, promoción y atención a personas en situación de violencia intrafamiliar, género, maltrato infantil y violencia sexual de los Centros de Equidad y Justicia en el Distrito Metropolitano de Quito, 2015	Herramienta elaborada para estandarizar los procedimientos de atención en los Centros de Equidad y Justicia en el Distrito Metropolitano de Quito, año 2015.
--	--	---

Elaborado por: OMSCGR (2024)

Plan Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana 2023-2027

En 2023, la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos elaboró el Plan Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana (PMSCC) 2023-2027, con el objetivo de diseñar una herramienta integral de planificación estratégica metropolitana con enfoque intersectorial e interinstitucional. Su propósito es coordinar las iniciativas que inciden de manera directa e indirecta en la seguridad y la convivencia ciudadana en el DMQ. El mismo año, el PMSCC 2023-2027 fue aprobado por unanimidad en el Consejo Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana.

El PMSCC 2023-2027 establece una priorización estratégica de políticas públicas metropolitanas. De esta forma, dentro del eje capacidades de gobernanza, en el objetivo estratégico “Fortalecer las capacidades institucionales del sector seguridad con enfoque de derechos” se prioriza el desarrollo y la implementación de la “Política de Género” para las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público, tomando en cuenta la normativa internacional, nacional y municipal vigente. Esta política, a su vez, contempla el Programa “Género y Seguridad Ciudadana” con el Proyecto “Mujeres, Paz y Seguridad”.

En esta misma priorización de políticas públicas se establece el Programa “Promoción de la Participación de las Mujeres en los Comités de Seguridad y Convivencia Ciudadana y otras organizaciones comunitarias”. Se resalta el Proyecto “Mujeres Constructoras de Paz: Tejiendo Redes por la Vida”, enfocado en la promoción y participación de las mujeres en procesos de construcción de paz desde los barrios, comunidades y territorios del Distrito Metropolitano de Quito. En la primera etapa del proyecto se logró capacitar y empoderar a 33 mujeres lideresas barriales, superando la meta de 30. El proyecto se alinea de manera directa con los objetivos de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*, gracias a su enfoque de participación activa de mujeres en la construcción de paz en la identificación y respuesta de prioridades locales. De igual manera, fomenta el liderazgo femenino y la apropiación del quehacer de política pública, aristas vitales en la promoción de esta agenda a nivel local.

Tabla 12. Plan Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana 2023-2027

Eje	Objetivo	Política metropolitana	Programa	Proyectos
Capacidades de gobernanza	Fortalecer las capacidades institucionales del sector seguridad con enfoque de derechos.	Política de género para Entidades Municipales con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público	Género y seguridad ciudadana	“Mujeres, Paz y Seguridad”

<i>Incidentes contra la convivencia ciudadana</i>	Fortalecer la organización e identidad barrial y comunitaria para la prevención de las violencias.	Participación ciudadana en apoyo a la seguridad y convivencia ciudadana	Promoción de la participación de las mujeres en los Comités de Seguridad y Convivencia Ciudadana y otras organizaciones comunitarias	"Mujeres Constructoras de Paz"
---	--	---	--	--------------------------------

Fuente: Plan Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana 2023-2027

Elaborado por: OMSCGR (2024)

3. Diagnóstico

Metodología

La Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos (SGSCGR), a través del Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos (OMSCGR), desarrolló un diagnóstico de las condiciones laborales y las relaciones de género de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público del MDMQ. El estudio tuvo como objetivo analizar problemas, desafíos y oportunidades que enfrentan dichas instituciones en el cumplimiento de sus funciones.

La población objetivo estuvo conformada por el personal de la Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos (SGSCGR), la Empresa Pública Metropolitana de Logística para la Seguridad Ciudadana (EP Emseguridad), el Cuerpo de Agentes de Control Metropolitano de Quito (CACMQ), el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (CBDMQ), la Agencia Metropolitana de Tránsito (AMT) y la Agencia Metropolitana de Control (AMC).

Para llevar a cabo el estudio, se empleó una estrategia metodológica mixta, combinando el análisis cuantitativo y cualitativo. Se optó por esta metodología dado que la finalidad era obtener una lectura integral sobre las condiciones laborales y organizativas del personal en el sector de seguridad y control del orden público.

El diagnóstico comenzó con el diseño de un cuestionario estructurado en 13 módulos que abordaron temas como el clima laboral, la protección y apoyo institucional, la conciliación entre trabajo y la vida familiar, la salud general, y el acceso a servicios de bienestar.

El proceso de recolección de datos inició con una prueba piloto del instrumento para garantizar su funcionalidad y pertinencia. Tras su validación, el cuestionario fue distribuido a todo el personal mediante un enlace digital, enviado por correos electrónicos institucionales y la aplicación de mensajería WhatsApp. Esta estrategia permitió obtener respuestas de 2 930 miembros del personal de las entidades mencionadas: 929 fueron mujeres y 2 001, hombres.

Tabla 13. Ficha metodológica cuantitativa

Metodología cuantitativa	
Población objetivo de estudio	Personal del sector seguridad y de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (CBDMQ, CACMQ, AMC, AMT, SGSCGR y EP Emseguridad)

Metodología cuantitativa				
Universo	5 703 miembros del personal de las entidades			
Conglomerados <i>Total de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras de cada entidad</i>	Institución	Total	Mujeres	Hombres
	CBDMQ	1 502	435	1 067
	CACMQ	1 194	235	959
	AMC	353	156	197
	AMT	2 411	783	1 628
	SGSCGR	120	50	70
	EP Emseguridad	123	54	69
	TOTAL	5 703	1 713	3 990
Tipo de muestreo	Muestreo censal: Se distribuyeron los enlaces a todos las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras del universo objetivo			
Muestra <i>Número de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras que contestaron la encuesta por entidad</i>	Institución	Total	Mujeres	Hombres
	CBDMQ	1 098	329	769
	CACMQ	641	124	517
	AMC	135	68	67
	AMT	869	323	546
	SGSCGR	97	40	57
	EP Emseguridad	90	45	45
	TOTAL	2 930	929	2001
2 930 miembros del personal de las entidades				
Instrumento de recolección	Encuesta estructurada			
Duración aprox. de entrevista	15 a 25 minutos máximo			

Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Grupos focales

Para complementar la información cuantitativa, se realizó un análisis cualitativo mediante grupos focales. La guía empleada se centró en:

- Capacitación y formación
- Evaluación de desempeño y promoción
- Clima laboral
- Protección y apoyo institucional
- Violencia y perjuicios
- Conciliación trabajo-familia
- Salud mental y bienestar

Se organizaron dos grupos por cada institución, uno con trabajadoras mujeres y otro con trabajadores hombres. La selección de los participantes consideró la estructura organizacional de cada entidad, solicitando un delegado por dependencia, con el fin de obtener una perspectiva representativa de la realidad institucional. Finalmente, se contó con la participación de 90 personas (50 mujeres y 40 hombres).

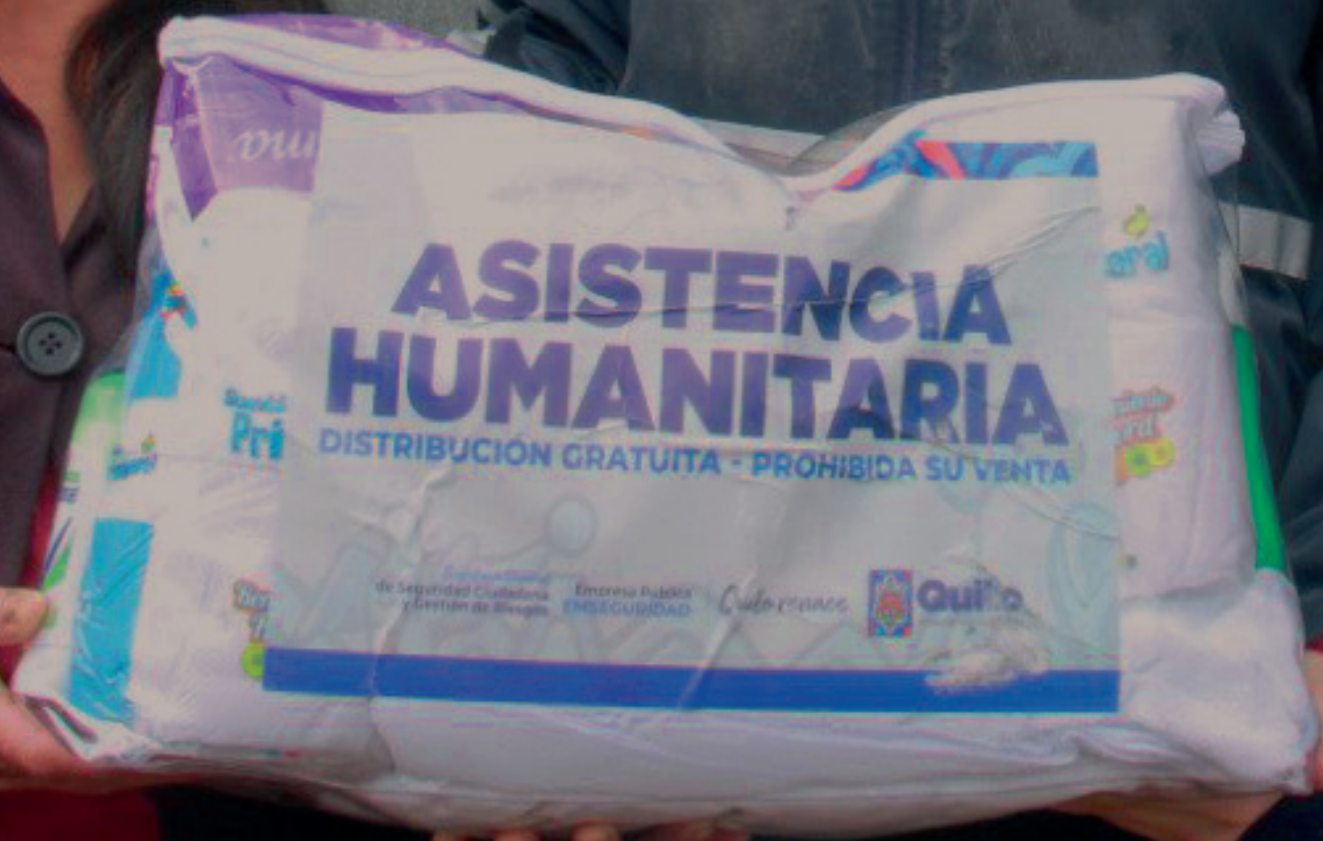


Tabla 14. Ficha metodológica cualitativa

Metodología cualitativa				
Población objetivo de estudio:	Personal del sector seguridad y de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (CBDMQ, CACMQ, AMC, AMT, SGSCGR y EP Emseguridad)			
Tipo de muestreo	Muestreo discrecional: Hombres y mujeres de cada una de las entidades (áreas sustantivas y técnicas)			
Criterio de exclusión	Se excluyó a personas funcionarias directivas de los grupos focales debido a que su presencia podría limitar el diálogo de las personas asistentes, influyendo en las dinámicas grupales, restringiendo la apertura o reduciendo las percepciones espontáneas de las condiciones laborales.			
Muestra (Número de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras que participaron en los grupos focales por entidad)	Institución	Total	Mujeres	Hombres
	CBDMQ	17	10	7
	CACMQ	18	8	10
	AMC	15	8	7
	AMT	11	7	4
	SGSCGR	8	3	5
	EP Emseguridad	21	14	7
	TOTAL	90	50	40
Instrumento de recolección	Entrevista semiestructurada (grupos focales)			
Duración aprox. de entrevista	1 hora con 30 minutos cada grupo focal			

Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias

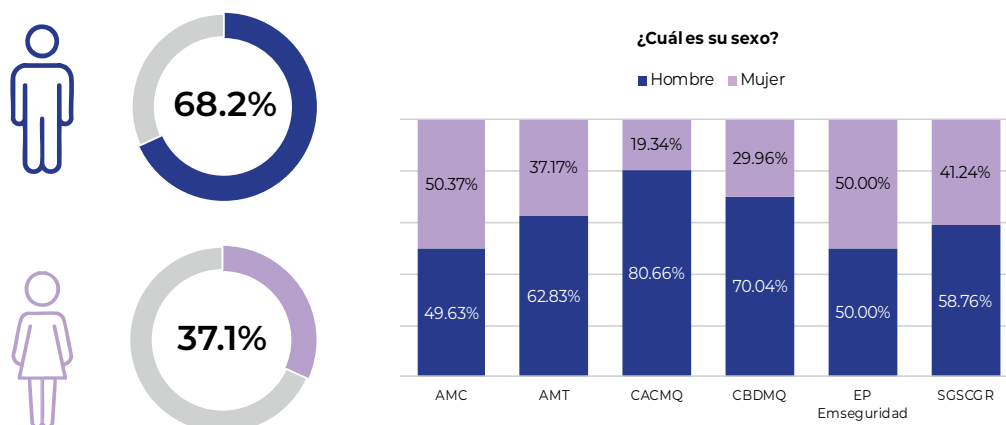
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Este enfoque metodológico permitió obtener un análisis preliminar que reflejó los retos y desafíos enfrentados por las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras, especialmente en temas de bienestar, equidad de género y condiciones laborales. Para ello, se empleó un análisis exhaustivo que combinó ambas metodologías. Aunque se recogió información de todos los participantes, cuando es necesario comprender fenómenos específicos en las mujeres, se emplearon datos y experiencias que reflejan sus realidades. Estas aproximaciones permiten una visión integral para fundamentar políticas públicas sensibles al género.

Descripción de la población de estudio

Como parte de la caracterización sociodemográfica de los sujetos participantes a partir de los datos extraídos de la encuesta, el análisis incluye variables como sexo, edad, nivel educativo y estado civil, entre otros. Conocer estas características permite identificar patrones, desigualdades o necesidades específicas de los grupos analizados, lo que resulta fundamental para orientar la formulación de políticas públicas inclusivas y contextualizadas.

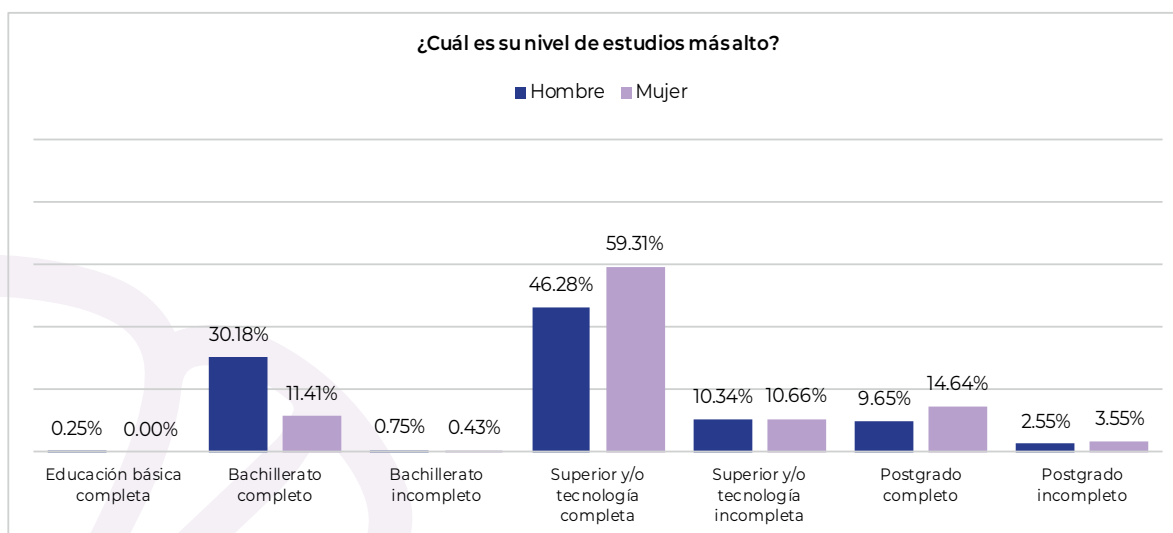
Figura 1. Porcentaje de la población que contestó la encuesta, por sexo y por entidad



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

La población encuestada estuvo compuesta mayoritariamente por hombres (68.29 %), mientras que las mujeres representaron el 31.71 %. La distribución por sexo varió entre instituciones, destacándose una notable mayoría masculina en el CACMQ (80.66 %) y el CBDQM (70.04 %). En contraste, la EP Emseguridad presentó una paridad exacta entre hombres y mujeres (50 % cada uno). Respecto al género, el 68.2 % de todas las personas trabajadoras del sector se auto identificaron como masculinas y el 31.7 % como femeninas. En esta muestra, el 0.65 % declaró pertenecer a la población LGBTIQ+, y un 0.20 % prefirió no responder.

Figura 2. Nivel de estudios más alto alcanzado por sexo

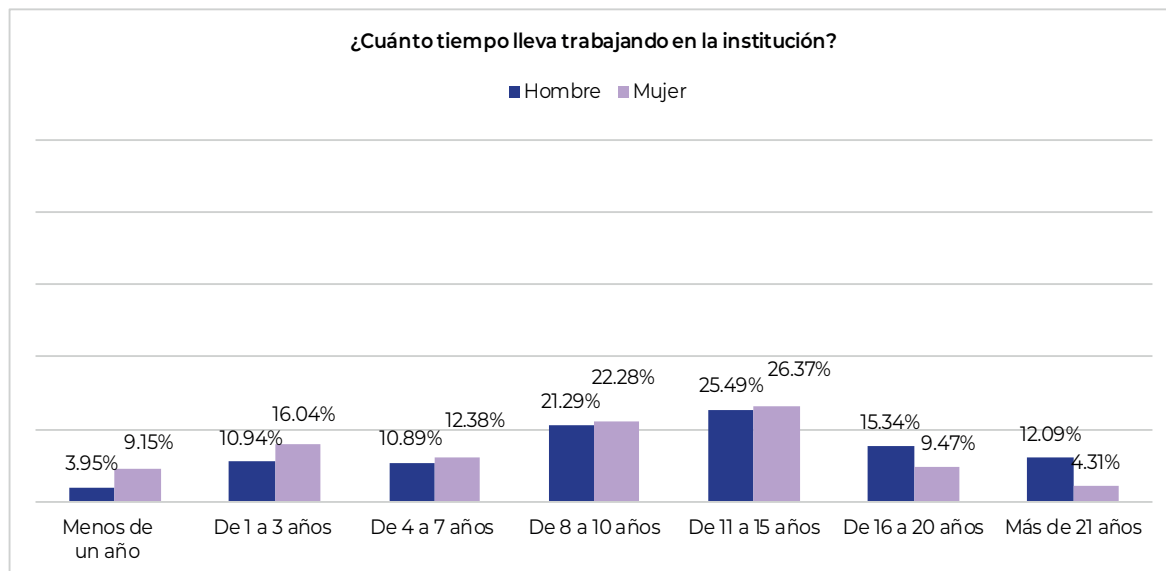


Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

En relación al nivel educativo, el 50.41 % indicó tener estudios superiores completos o

tecnológicos, con las mujeres destacando en la culminación de posgrados (14.64 % frente al 9.65 % de los hombres). Este hallazgo evidenció avances en la profesionalización femenina dentro del sector.

Figura 3. Distribución porcentual de años de trabajo en la institución por sexo



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

El análisis del tiempo de servicio reveló que los rangos de antigüedad más destacados son los de 11 a 15 años (25.77 %) y de 8 a 10 años (21.60 %). Las mujeres tuvieron una representación mayor en los rangos más bajos de antigüedad, como menos de un año (9.15 %), mientras que los hombres predominaron en rangos superiores, como 16 a más de 21 años (27.44 %).

La autoidentificación étnica reflejó una fuerte predominancia de personas mestizas (91.09 %), seguidas de indígenas (2.94 %) y afroecuatorianas (1.74 %). No se identificaron diferencias significativas por sexo en esta dimensión. En cuanto a los ingresos familiares, el rango más común se encontró entre USD 460 y USD 919, lo que representa el 40.78 % de las personas, seguido de ingresos entre USD 920 y USD 1 839, que acumulan el 27.65 %.

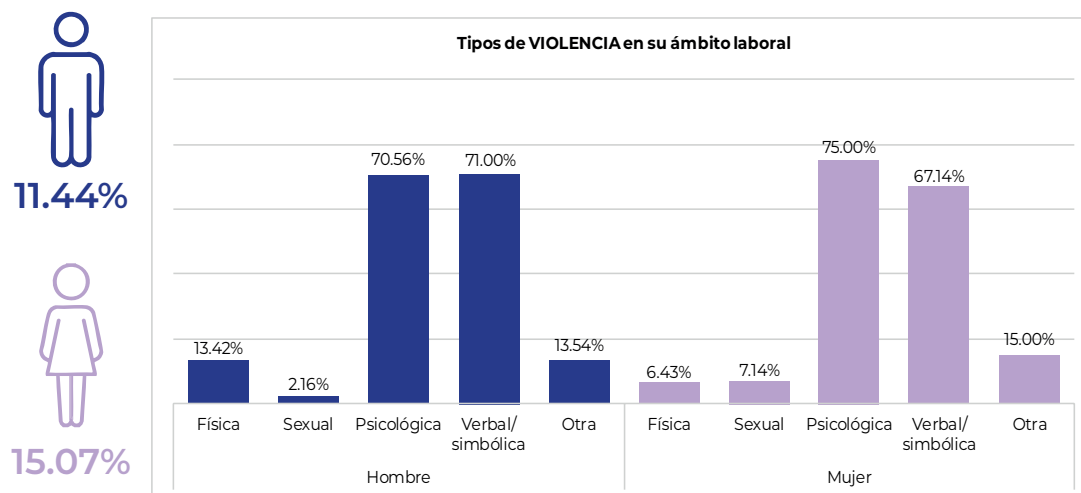
Resultados del diagnóstico

Dentro de los hallazgos del diagnóstico situacional se abordan temas clave para el fortalecimiento del entorno laboral en las instituciones del sector. Se incluyen las experiencias de violencias en el ámbito laboral, la paridad de género en los roles y responsabilidades, los procesos de profesionalización, así como las condiciones laborales. Además, se examinan las dinámicas relacionadas con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Violencias, acoso y discriminación

A continuación, se examinan las situaciones de discriminación, acoso laboral, y la percepción de confianza en las instituciones para reportar dichos casos. Además, se caracterizan posibles agresores y se evalúa el conocimiento sobre los protocolos institucionales frente a estas situaciones. Este análisis es clave para detectar barreras en la protección de derechos, visibilizar realidades a menudo silenciadas y diseñar estrategias de intervención más efectivas.

Figura 4. Porcentaje de personas que afirman haber experimentado algún tipo de violencia en el ámbito laboral durante los últimos 12 meses, por sexo y tipo de violencia



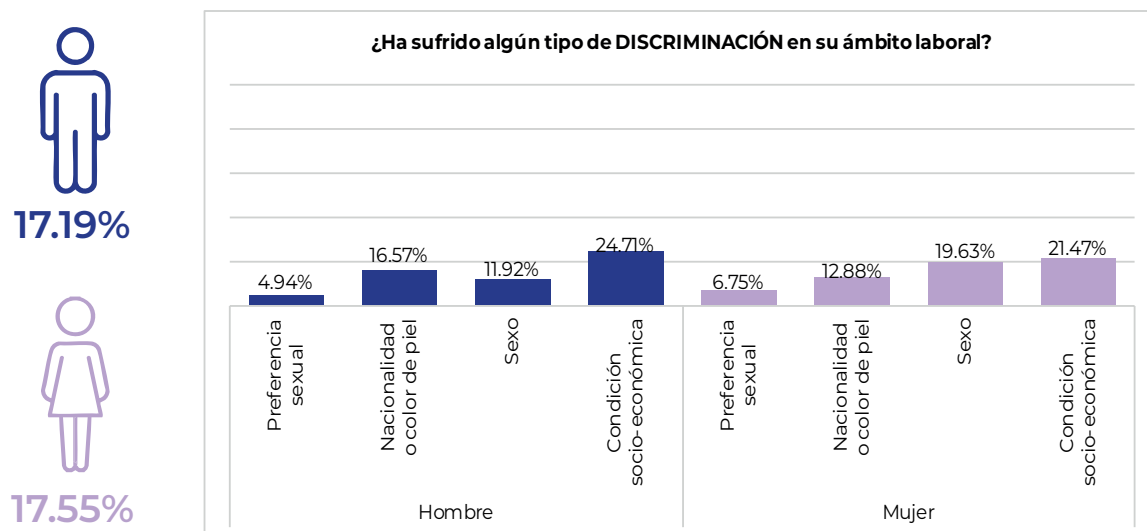
Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Según los datos recopilados, **el 12.59 % de los encuestados reportó haber sido víctima de violencia en el ámbito laboral en el último año, con una incidencia más alta en mujeres (15.07 %) que en hombres (11.44 %)**. Las formas de violencia más frecuentes fueron la psicológica, que afectó al 72.24 % de las víctimas (75 % mujeres y 70.56 % hombres), y la verbal/simbólica, que alcanzó el 69.54 % de los casos (67.14 % mujeres y 71 % hombres). Además, **las mujeres reportaron significativamente más casos de violencia sexual (7.14 %) en comparación con los hombres (2.16 %)**. Estas cifras se complementan con los testimonios de los grupos focales, donde señalaron que las violencias que experimentan las mujeres se manifiestan no solo en acciones verbales, sino también en dinámicas de poder y comentarios con connotaciones sexuales que han impactado gravemente en su bienestar.

Al indagar acerca del perpetrador de la violencia en el ámbito laboral, en primer lugar, los/as jefes/as o superiores fueron señalados como los victimarios más frecuentes, con el 61.14 % para los hombres y el 58.27 % para las mujeres. En segundo lugar, **destacaron los compañeros/as de trabajo, con una incidencia mayor en mujeres (34.53 %) en comparación con lo respondido por hombres (16.59 %).**



Figura 5. Percepción de discriminación laboral en los últimos 12 meses y tipos reportados



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

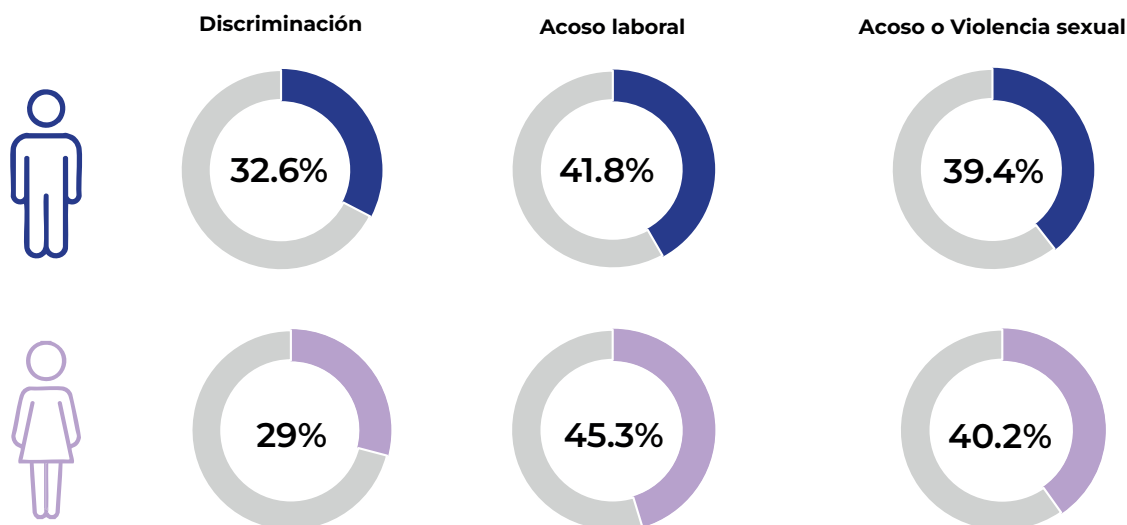
El 17.30 % de las personas encuestadas indicaron haber sufrido algún tipo de discriminación, con porcentajes similares entre hombres (17.19 %) y mujeres (17.55 %). Las principales razones fueron la condición socioeconómica (23.67 %), el sexo (14.40 %), y la nacionalidad o color de piel (15.38 %). Se observó que las mujeres reportaron mayor discriminación por su sexo (19.63 %) en comparación con los hombres (11.92 %).

En este caso, los jefes o superiores también ocuparon el primer lugar como responsables, con un 62.58 % en mujeres y un 54.94 % en hombres. Sin embargo, las menciones secundarias variaron según el sexo: los hombres señalaron a los ciudadanos en un 51.51 %, mientras que las mujeres indicaron a compañeros/as de trabajo en un 19.63 %. Esta percepción de la ciudadanía como perpetradora, especialmente entre los hombres, se sustenta con las experiencias compartidas en los grupos focales: se reflejó una sensación de desprotección frente a episodios de violencia, lo que incrementa significativamente su nivel de tensión y desgaste emocional. Además, señalaron que la ausencia de espacios institucionales para descargar estas tensiones perpetúa un ambiente de sobrecarga psicológica, lo que evidencia una falta de atención adecuada a su bienestar emocional y mental.

Asimismo, en los grupos focales se enfatizó que la discriminación y violencia laboral se pueden manifestar mediante conductas sexistas, asignación de tareas serviles hacia las mujeres y desvalorización de sus aportes. Los relatos también fueron recurrentes al señalar a superiores jerárquicos como principales perpetradores, lo que evidencia que persisten situaciones de abuso de poder dentro de las instituciones, agravadas por la falta de atención adecuada a las denuncias. En las relaciones entre pares, persisten dinámicas hostiles, rumores y exclusión, creando un ambiente laboral adverso.



Figura 6. Conocimiento sobre protocolos de actuación ante discriminación, acoso y violencia sexual



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Respecto a conocimiento, percepción y capacitación de los protocolos institucionales, los datos analizados reflejaron importantes hallazgos sobre la discriminación, el acoso laboral, la violencia sexual y la prevención de la violencia de género. Solo el 31.50 % de los encuestados consideró que en su institución existen protocolos claros de respuesta frente a la discriminación; este porcentaje fue ligeramente mayor entre los hombres (32.63 %) que entre las mujeres (29.06 %), lo que sugiere una percepción más positiva en el grupo masculino.

El conocimiento sobre los protocolos para actuar frente al acoso laboral fue limitado, ya que únicamente el 42.94 % de los encuestados afirman estar familiarizados con ellos. Esta cifra fue ligeramente más alta en las mujeres (45.32 %) que en los hombres (41.83 %), aunque la mayoría, un 57.06 %, desconocen de su existencia.

En cuanto a los protocolos relacionados con el acoso o la violencia sexual, los resultados fueron aún más preocupantes: solo el 39.69 % de los encuestados los conocía, con una leve ventaja en las mujeres (40.26 %) sobre los hombres (39.43 %). Lo mencionado se sostuvo en los grupos focales, cuando señalaron que no se socializa información suficiente sobre estos mecanismos, lo que genera incertidumbre sobre cómo proceder en caso de ser víctimas o testigos de estos actos.

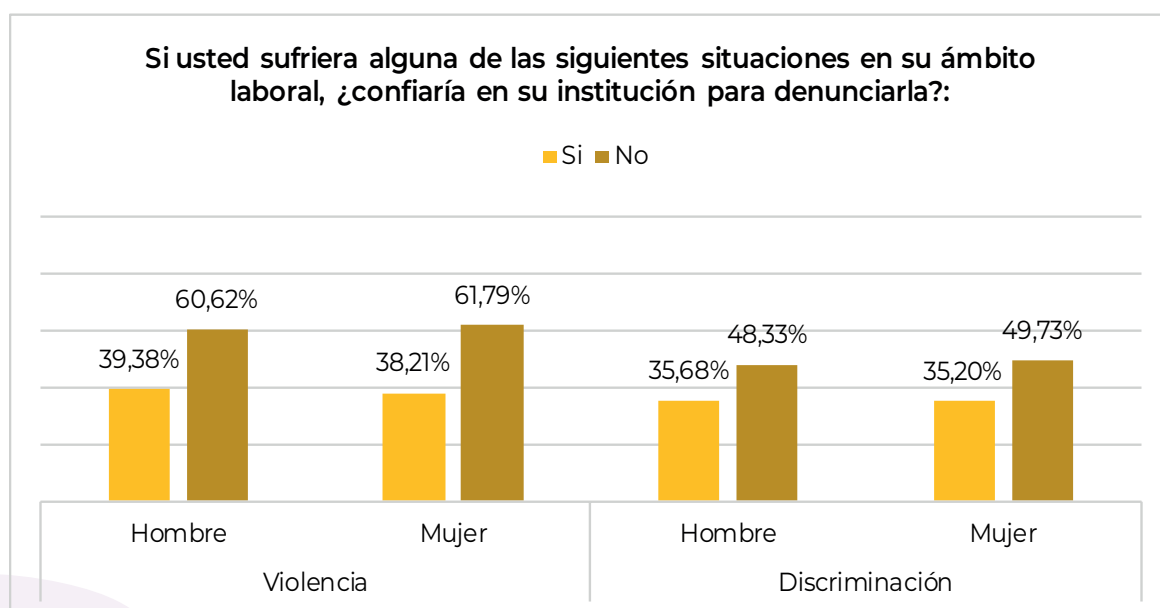
Un aspecto positivo identificado fue que el 79.66 % de los encuestados mencionó haber recibido capacitación en prevención de la violencia de género. Sin embargo, se reflejó una brecha de género en la participación: un mayor porcentaje de hombres (81.96 %) que de mujeres (74.70 %) reportó haber accedido a ellas. En consonancia con lo indicado, en los grupos focales se problematiza que, aunque han accedido a capacitaciones sobre prevención de la violencia de género, estas fueron generales y telemáticas, lo que llevó a que muchas se realicen únicamente por obtener el certificado. **Se señaló que esta modalidad limita su impacto real**, ya que no profundizan en cambios estructurales ni logran sensibilizar al

personal sobre las problemáticas específicas que enfrentan en sus entornos laborales.

Según los participantes, informar a los jefes o superiores fue el procedimiento más utilizado para reportar hechos de violencia laboral, con un 50.54 % a nivel general. Este mecanismo fue empleado con mayor frecuencia por las mujeres (60.43 %) en comparación con los hombres (44.54 %). No obstante, en lo que respecta a la formalización de una queja o denuncia interna (17.66 %), no se observaron diferencias significativas entre ambos grupos.

Los resultados cualitativos muestran que, **aunque reportar hechos de violencia laboral a los superiores jerárquicos ha sido el mecanismo más empleado, persiste una desconfianza generalizada hacia estos procedimientos debido a temores a represalias o, en su defecto, a que la denuncia no llegue a una acción efectiva.** Las principales percepciones giraron en torno a temores de posibles consecuencias laborales, tales como: reducción de tareas, asignaciones desfavorables o incluso despidos, lo que limitó la formalización de quejas internas. Además, se destacó que, en algunos casos, las víctimas prefieren recurrir directamente al Ministerio del Trabajo, lo que demuestra la necesidad de fortalecer la confianza y la protección en los procesos de denuncia institucional.

Figura 7. Confianza en la institución para denunciar situaciones laborales de violencia y discriminación



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias¹
Elaborado por: OMSCGR (2024)

En lo que se refiere a la confianza en las instituciones para denunciar casos de violencia y discriminación en el ámbito laboral, se identificó que, respecto a la primera, solo el 39.01 % de los encuestados confiaría en su institución para presentar una denuncia, mientras que una mayoría de 60.99 % expresó desconfianza. Este sentimiento fue compartido de manera similar entre hombres (60.62 %) y mujeres (61.79 %), lo que muestra una percepción generalizada de falta de respaldo institucional frente a estos casos.

¹ La variable "discriminación" considera la opción "No sabe", asegurando que el total de respuestas alcance el 100 %.

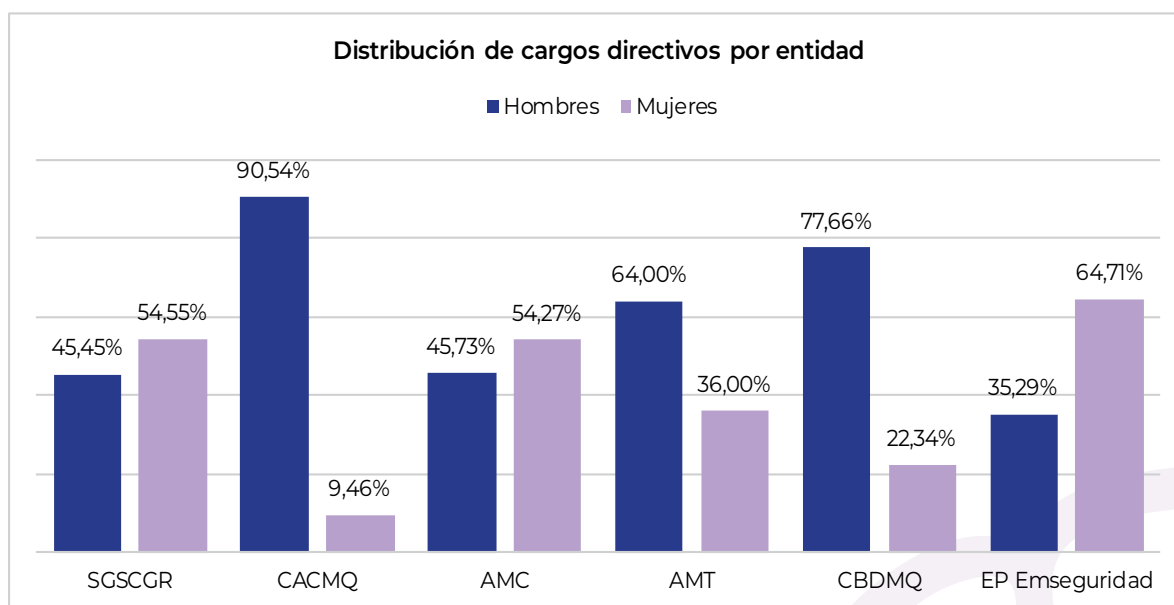
En el caso de discriminación, los niveles de confianza institucional fueron aún más bajos. Apenas el 35.53 % de los encuestados lo haría; los porcentajes son muy similares entre hombres (35.68 %) y mujeres (35.20 %). En contraste, un 48.77 % del total manifestó desconfianza, y un 15.70 %, no tener claridad sobre si confiaría o no en su institución en estos casos.

En los grupos focales, la mayoría de los participantes expresó dudas sobre la efectividad de los mecanismos institucionales de denuncia existentes, a causa de temores sobre posibles represalias, particularmente cuando los victimarios son funcionarios jerárquicos o afines a estos. Aunque existe cierta familiaridad con los protocolos, la confianza en su implementación fue limitada. Este desajuste entre conocimiento y confianza subraya la necesidad de no solo informar sobre los protocolos, sino de garantizar que sean accesibles y confiables para todas las personas que los requieran.

Paridad de género

La percepción sobre la distribución del poder y la participación femenina en roles de liderazgo en las instituciones de seguridad refleja tanto avances como desafíos en la equidad de género. Las percepciones sobre la división sexual del trabajo, el reconocimiento de opiniones en la toma de decisiones y las oportunidades de capacitación en temas como igualdad de género y derechos laborales son factores clave para identificar brechas de género y avanzar hacia estructuras organizacionales más inclusivas.

Figura 8. Distribución de cargos directivos por sexo



Fuente: Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LOTAIP)
Elaborado por: OMSCGR (2024)

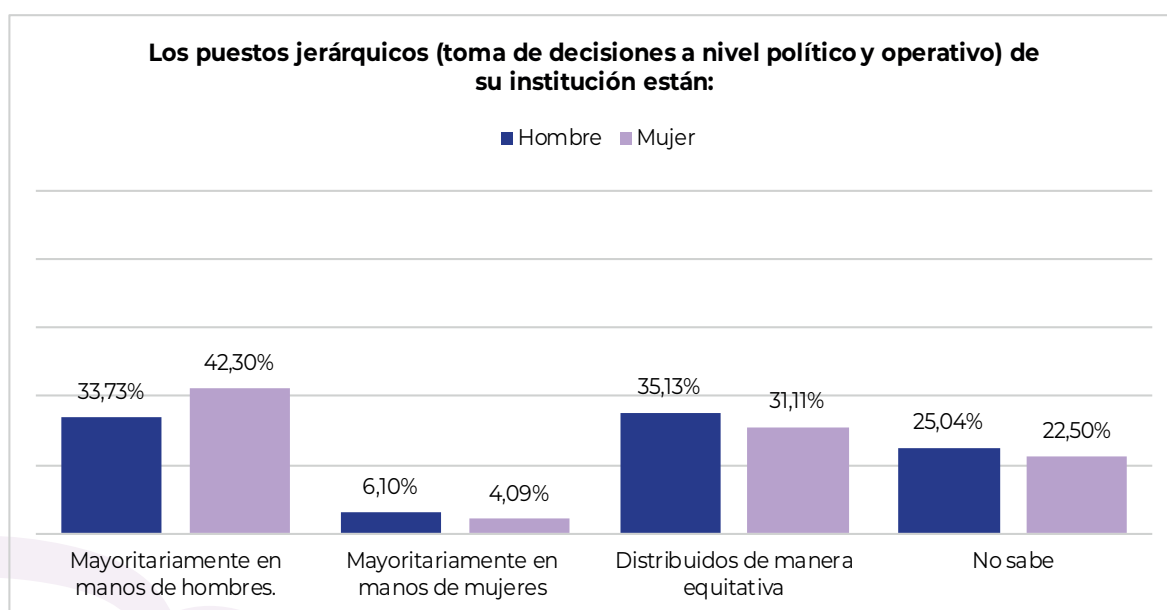
Los registros administrativos, según la LOTAIP, revelaron una significativa brecha de género en la distribución de los cargos directivos en las entidades, con un 62.41 % de hombres frente a un 37.59 % de mujeres. Este panorama varía según la entidad; mientras que en EP Emseguridad las mujeres ocuparon el 69.23 % de los cargos directivos, en el CACMQ este porcentaje desciende a un 6.94 %. Los datos ponen de manifiesto una desigualdad notable en el acceso a posiciones de liderazgo y responsabilidad, lo que refleja la persistencia de

barreras que dificultan la equidad de género en dichas instituciones.

En cuanto al análisis de los tipos de cargos ocupados por los sujetos encuestados, las percepciones indicaron que las mujeres tienen una mayor presencia en roles administrativos (22.60 % frente al 9 % de los hombres). Asimismo, destacaron como analistas con un 13.46 % frente al 8.45 % de los hombres, con un 53.60 % de estudios superiores completos y un 36 % con postgrado completo entre las mujeres. En contraste, los hombres predominaron en posiciones operativas (68.37 % frente al 47.36 % de las mujeres), aunque el 65.68 % de las mujeres en este grupo declaró poseer educación superior, lo que sugiere que un aprovechamiento académico no siempre se refleja en el acceso a roles de mayor jerarquía.

La mayoría, tanto en el caso de hombres como de mujeres, opinó que no hay exclusividad de género en los puestos (51.06 % y 52.63 %, respectivamente). De igual forma, en la información obtenida a través de grupos focales se detectó que, debido a dinámicas de poder en diversas entidades, aún hay mujeres trabajadoras asignadas a tareas de carácter servil, lo cual perpetúa una concepción asistencialista y refuerza roles de género tradicionales. Lo expuesto reveló que existen casos en los que la asignación de actividades no corresponde con sus competencias o perfiles laborales, sino a expectativas de género.

Figura 9. Percepción sobre la distribución de puestos jerárquicos en la toma de decisiones institucionales



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Por un lado, las percepciones recogidas en la encuesta indicaron que el 42.30 % de las mujeres considera que los puestos jerárquicos están predominantemente ocupados por hombres, frente a un 33.73 % de los hombres. Por otro lado, solo el 31.11 % de mujeres respondió que existe una distribución equitativa, en comparación con el 35.13 % de los hombres, lo que no representó una diferencia significativa. Aunque los datos objetivos pueden mostrar avances en ciertas entidades (Ver Figura 8), la percepción subjetiva de desigualdad persiste debido a barreras estructurales y culturales que dificultan la visibilidad

del liderazgo femenino. Factores como la falta de reconocimiento de las mujeres en roles de liderazgo y el machismo contribuyen a reforzar estas apreciaciones. La diferencia entre percepción y realidad objetiva subraya la necesidad de no solo cerrar la brecha de género en términos numéricos (estadísticos), sino también de trabajar en la transformación de la cultura organizacional, promoviendo el reconocimiento y la visibilidad de las mujeres en posiciones de liderazgo.

En las sesiones de los grupos focales varias participantes afirmaron que la representación femenina es limitada en los cargos jerárquicos de entidades como el Cuerpo de Agentes o el Cuerpo de Bomberos, aspecto que está relacionado con dinámicas de poder y sesgos de género arraigados en las instituciones y que toman tiempo en revertirse (carreras). Varios participantes mencionaron que, a pesar de contar con formación académica superior y posgrados, todavía perciben barreras para acceder a posiciones de liderazgo u otras oportunidades de ascensos debido al favoritismo hacia los hombres. Además, resaltaron la falta de reconocimiento de sus logros académicos y profesionales, lo que perpetúa una estructura jerárquica que prioriza perfiles masculinos en puestos de mayor responsabilidad. Esta desigualdad limita su desarrollo profesional, pero también refuerza estereotipos que las relegan a roles de apoyo, dificultando un avance hacia una verdadera equidad de género.

Finalmente, la participación en la institución es percibida como igualitaria por un 52.90 % de los encuestados, quienes consideran que se fomenta activamente la equidad entre hombres y mujeres en los procesos y la toma de decisiones. Sin embargo, un 21.33 % de los encuestados indica que en su institución no se fomenta de manera activa esta participación igualitaria, lo que señala discrepancias en la percepción de estas medidas institucionales. Además, un 25.77 % menciona desconocer si estas iniciativas están realmente implementadas, lo que sugiere posibles falencias en la comunicación o visibilidad de estas acciones.

Formación profesional

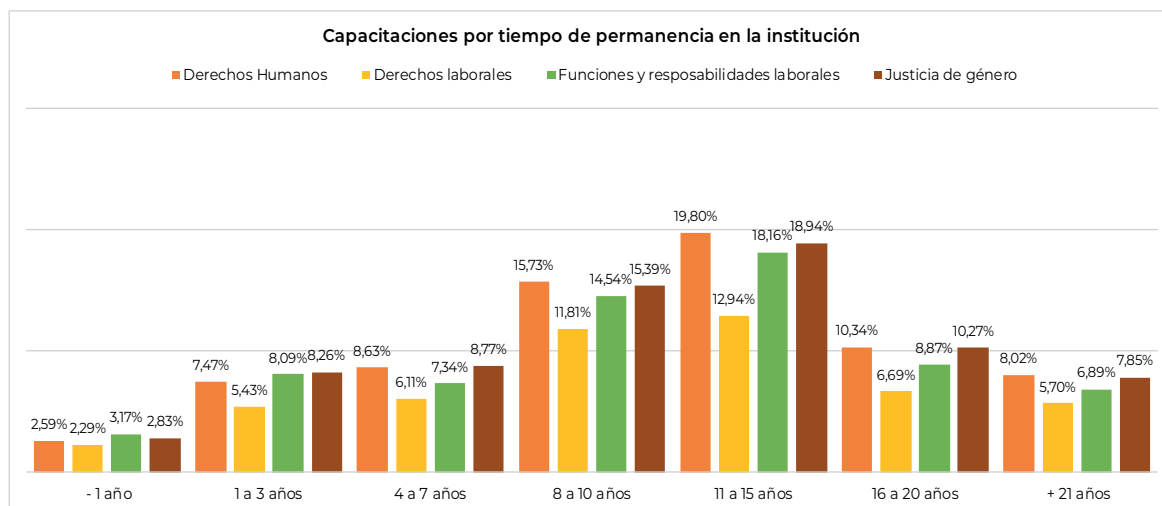
El desarrollo profesional emerge como un tema relevante; un 65.90 % manifestó estar “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” en que la institución ofrece programas de formación adecuados; esta percepción es ligeramente más favorable entre las mujeres (67.92 %) que entre los hombres (64.97 %). Sin embargo, estos resultados contrastan con los grupos focales, donde la mayoría de los sujetos participantes indica que los cursos y programas de formación ofrecidos por la institución no tuvieron un impacto real en el desarrollo profesional. Además, resaltaron la falta de especialización en los contenidos ofrecidos, lo que afectó su utilidad práctica.

En cuanto a los mecanismos de promoción, el 59.08 % consideró que no eran justos ni transparentes, con una mayor crítica entre los hombres (61.37 %) que entre las mujeres (54.14 %). En contraste, el 43.34 % de las personas encuestadas opinó que existe igualdad de oportunidades para promociones; los hombres (44.23 %) opinaron más favorablemente que entre las mujeres (41.44 %).

Hay una sensación generalizada de inequidad y discrecionalidad, influenciada por afinidades personales con superiores jerárquicos, generando inconformidad respecto a la transparencia en las promociones y la igualdad de oportunidades. Además, las personas participantes destacaron el estancamiento laboral: se problematiza que una mayor profesionalización y estudios realizados no se traduce en mejoras en la retribución económica ni en ascensos. Este es un problema estructural atribuible a la LOSEP que, con la implementación del COESOP, se subsanará parcialmente en el sector, pero que no va a desaparecer sin reformas legales

orgánicas en el legislativo. Por el contrario, el incremento de las capacidades profesionales a menudo resulta en la asignación de más tareas, que no son reconocidas ni valoradas económicamente, lo que refuerza la percepción de inequidad y, finalmente, desincentiva la búsqueda de desarrollo profesional dentro de la institución.

Figura 10. Capacitaciones recibidas según el tiempo de permanencia en la institución



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias

Elaborado por: OMSCGR (2024)

En relación con las capacitaciones, el 72.59 % indicó haber recibido formación en derechos humanos (más frecuente entre los hombres [75.81 %] que entre las mujeres [65.66 %]). Asimismo, el 67.06 % manifestó haber recibido socialización sobre normativa que regula sus funciones; también destaca una mayor incidencia en hombres (70.06 %) frente a mujeres (60.60 %). En derechos laborales, un 50.96 % reportó capacitación, más hombres (53.87 %) que mujeres (44.67 %). Al analizar los datos por tiempo de permanencia, se observa que el personal con más antigüedad (8-15 años) ha recibido más capacitación en estos temas.

En los grupos focales, los participantes subrayaron que la formación profesional recibida tiende a ser superficial y no suele fomentar el desarrollo de habilidades específicas necesarias para sus funciones. A su vez, problematizaron sobre las oportunidades de formación que suelen estar limitadas a quienes ejercen roles operativos, los cuales enfrentan mayores dificultades para acceder a ellas debido a sus responsabilidades en el campo. También expresaron una percepción de favoritismo en la asignación de oportunidades de capacitación. De igual manera, indicaron que los cursos de capacitación a menudo son programados fuera del horario laboral o en días de descanso, aspecto que reduce su asistencia. Finalmente, señalaron que la carga laboral y las tareas de cuidado dificultan la participación en los programas ofrecidos.

Condiciones laborales, reconocimiento, satisfacción, equipamiento, evaluación, infraestructura y otros

Se analizó el ambiente laboral desde la percepción de satisfacción con los recursos disponibles, como uniformes y espacios físicos, así como el nivel de realización personal. Además, se profundizó en el conocimiento sobre la existencia de áreas de bienestar institucional y su

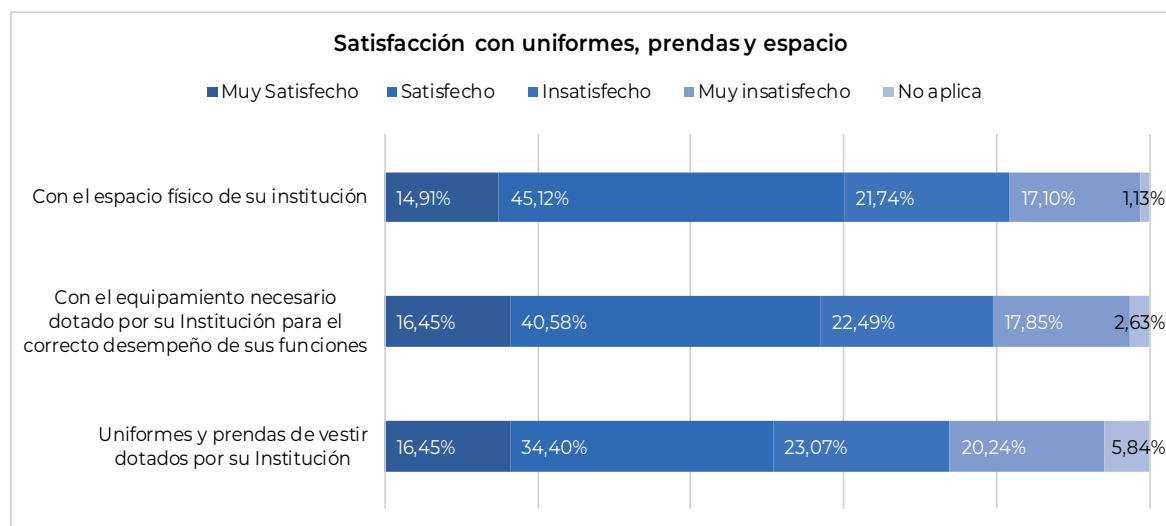
relación con la salud física y mental, las fuentes de estrés y la satisfacción con la vida. Estos elementos son cruciales para comprender cómo las condiciones laborales en su conjunto afectan el bienestar del personal.

Asimismo, se abordaron las dinámicas de reconocimiento laboral por parte de superiores como de compañeros y su influencia en la motivación y valoración del desempeño. Esta perspectiva integral busca identificar factores críticos que afectan el bienestar y proporcionar las bases para construir entornos laborales más justos, equitativos y saludables.

En este sentido, el ambiente laboral emerge como un factor clave en la satisfacción. Según los datos, el 73.65 % de las personas encuestadas mencionaron estar “de acuerdo y totalmente de acuerdo” en que su ambiente laboral es agradable. No obstante, cerca del 26 % manifestó algún nivel de desacuerdo, lo que sugiere que existe una proporción significativa de trabajadores que podrían enfrentar dificultades en su entorno laboral.

Los resultados cualitativos complementan esta percepción; se destaca que, aunque muchos trabajadores valoraron positivamente el ambiente laboral cuando realizan tareas relacionadas con su profesión, persisten factores que generan insatisfacción. Entre ellos, se mencionaron conflictos derivados de favoritismos en la distribución de tareas, tensiones por una carga laboral desigual y la falta de reconocimiento a las contribuciones individuales. Además, algunos participantes reportaron maltratos por parte de superiores jerárquicos, como amonestaciones públicas y prepotencia, lo que afectó la confianza y cohesión entre equipos. Estas dinámicas indican que, aunque en general el ambiente laboral es percibido como positivo, existen desafíos importantes que deben ser abordados para mejorar la experiencia de trabajo de todos los empleados.

Figura 11. Nivel de satisfacción con uniformes, prendas y espacio



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

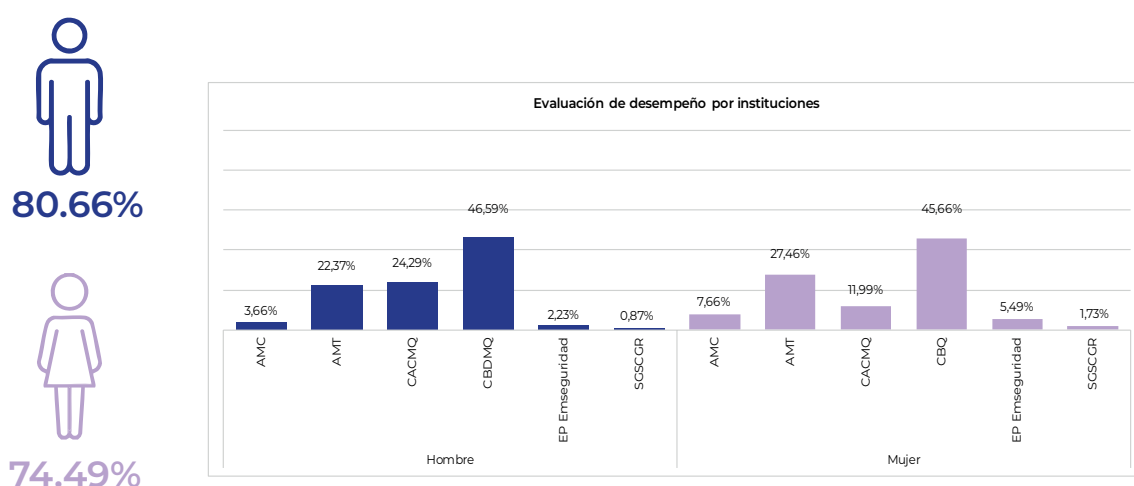
En cuanto a la dotación de uniformes y prendas por parte de las instituciones, el nivel de satisfacción es ambivalente. Si bien un 50.85 % (entre satisfechos y muy satisfechos) reportó estar conforme con esta provisión, un 43.31 % mostró insatisfacción. Los resultados reflejan la necesidad de mejorar la gestión y calidad en la dotación de este equipamiento.

Los hallazgos cualitativos exhibieron diversas problemáticas relacionadas con uniformes en temas de calidad, durabilidad y tallas. En particular, las mujeres expresaron un notable malestar al recibir prendas denominadas “unisex”, las cuales no se ajustan a su morfología corporal. Estas prendas suelen ser pesadas, incómodas y provocan molestias, especialmente en las áreas íntimas, lo que afecta su comodidad y desempeño.

Respecto a la percepción con el equipamiento necesario para el desempeño laboral, la satisfacción fue mayor, alcanzando un 57.03 % (satisfechos y muy satisfechos), pero aún persiste un 40.34 % que reportó insatisfacción. El espacio físico institucional fue un tema relevante; el 60.03 % de las personas encuestadas se encontró satisfecha o muy satisfecha con las instalaciones, mientras que un 38.84 % señaló insatisfacción.

Los diálogos revelaron que existen trabajadores en oficinas que también son utilizadas como bodegas. A su vez, problematizan la falta de mobiliario ergonómico, deficiencias en el acceso a tecnología moderna. El malestar con la conexión a internet, la falta de una plataforma digital de trabajo moderna y, sobre todo, las restricciones de espacio en el correo institucional son las observaciones más generalizadas. Aunque varios participantes valoraron las mejoras implementadas en la actualidad, persisten carencias significativas que afectan tanto la comodidad como la eficiencia en el desempeño laboral.

Figura 12. Funcionarios evaluados en desempeño, según institución



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Otro aspecto clave para el desempeño organizacional es la evaluación del personal. En términos generales, el 78.7 % reportó haber sido evaluado, mientras que el 15.43 % indicó no haber recibido evaluación; el 5.87 % no tiene información al respecto. Al desagregar los resultados por género, se observó que el 80.66 % de los hombres afirmó haber sido evaluado, frente al 74.49 % de las mujeres, lo que revela una brecha de 6.17 puntos porcentuales.

Los mecanismos de evaluación de desempeño hacia los superiores es otro tema de relevancia. Un 36.76 % de las personas encuestadas indicó que están presentes en su institución, mientras que el 38.29 %, que no existen, y un 24.95 % manifestó desconocimiento al respecto. Al desagregar por género, el porcentaje de hombres que identifican estos mecanismos

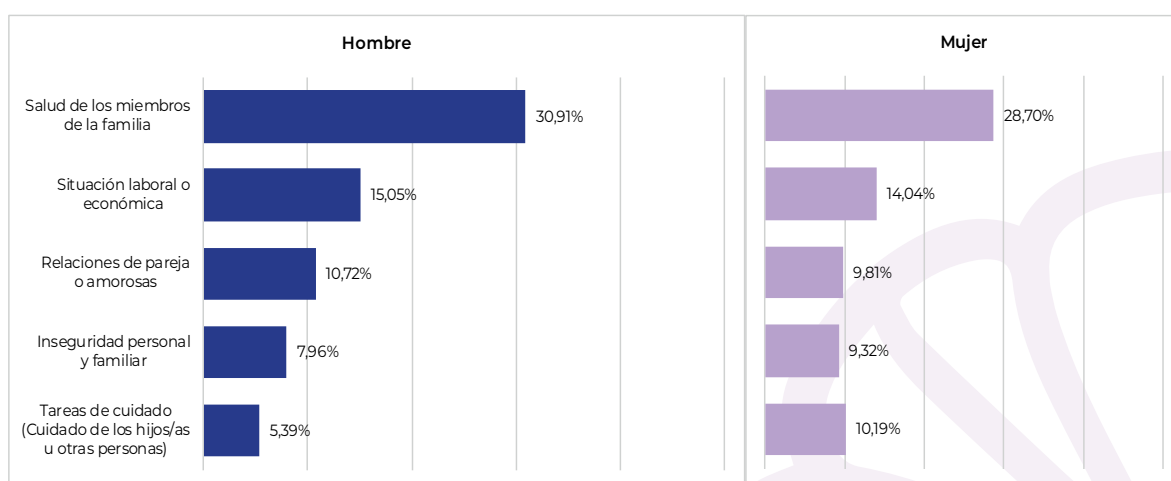
(37.88 %) es ligeramente superior al de mujeres (34.34 %). Al analizar esta información por instituciones, el CBDMQ destacó, concentrando el 74.65 % de las respuestas afirmativas. En esta dependencia, hombres (74.54 %) y mujeres (74.92 %) muestran porcentajes similares, lo que indica una uniformidad en su reconocimiento.

La percepción de realización y satisfacción laboral también está estrechamente vinculada con estos mecanismos de evaluación. En general, un 84.68 % de los encuestados mencionó sentirse realizado con las tareas que desempeña, aunque un 15.33 % expresó lo contrario. Esta satisfacción fue ligeramente más alta entre las mujeres (63.94 %) que entre los hombres (61.07 %). No obstante, cuando se analiza la satisfacción global con el trabajo, los niveles bajan al 81.54 %, lo que sugiere que factores externos, como las condiciones laborales, podrían estar influyendo en la percepción general del trabajo. De hecho, un 34.20 % de los trabajadores indicó que se les delegan tareas ajenas a sus funciones contractuales, siendo esta situación más frecuente entre los hombres (35.83 %). Esta discrepancia podría estar afectando negativamente la percepción de justicia y equidad en el entorno laboral.

En cuanto a lo económico, solo el 25.12 % de las personas encuestadas consideró justo su salario, siendo esta opinión más prevalente entre las mujeres (31.11 %). Asimismo, un 67.30 % advierte inequidad salarial y un 36.79 %, que su remuneración es menor en comparación con compañeros que realizan tareas similares. Estas respuestas fueron más evidentes en los niveles operativos con el 20.82 % (24.09 % hombres y 13.78 % mujeres) y administrativos, con el 5.64 %, lo que pone en relieve desigualdades que afectan la satisfacción laboral.

Asimismo, la percepción sobre salud física y mental presenta diferencias notables según el género. En términos de la primera, un mayor porcentaje de mujeres reportó calificaciones de “buena” (73.95 %) frente a los hombres (69.77 %). Los hombres perciben en mayor proporción su salud como “muy buena” (20.99 %) en comparación con las mujeres (13.02 %). En salud mental, las mujeres también reportaron niveles más altos de calificación “buena” (72.34 %) respecto a los hombres (63.47 %), aunque los ellos tuvieron una mayor proporción en la categoría de “muy buena” (29.94 % frente al 19.70 % de mujeres).

Figura 13. Situaciones generadoras de estrés en los últimos 12 meses

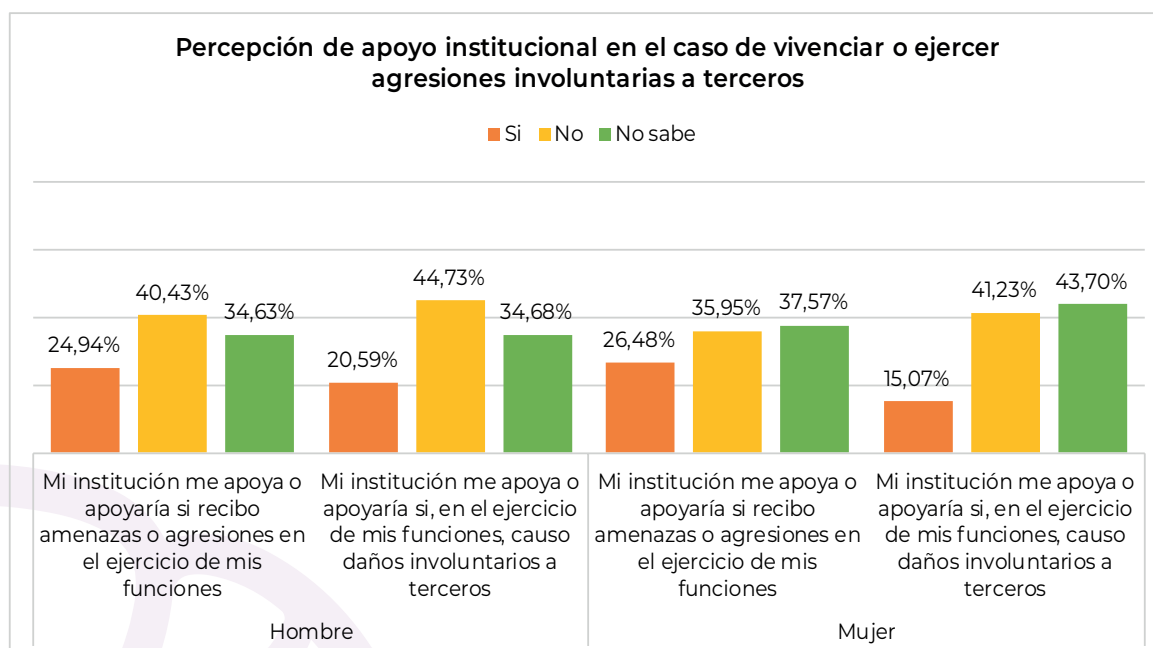


Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

El análisis reveló que las mujeres experimentan niveles más altos de estrés cotidiano, con un 37.46 %, reportando que su vida es “moderadamente estresante” frente al 28.19 % de hombres. En relación con problemas asociados al estrés, las mujeres reportaron con mayor frecuencia dificultades como cuidado de hijos u otras personas (10.19 % frente al 5.39 % de hombres) y problemas para dormir (frecuente o muy frecuente en un 28.20 % de mujeres frente al 20.54 % de hombres). Además, la satisfacción con la vida es ligeramente mayor entre las mujeres, con un 65.66 % en comparación con el 56.62 % de hombres. Sin embargo, las mujeres también presentan una mayor incidencia de pensamientos suicidas (15.72 % frente al 9.15 % de hombres), lo que resalta la importancia de fortalecer mecanismos de apoyo emocional y bienestar integral.

El 45.03 % de los hombres y el 39.18 % de las mujeres indicaron que existen unidades de bienestar personal en su institución, mientras que un porcentaje significativo, el 28.09 % de los hombres y el 30.36 % de las mujeres, no saben si están disponibles. Asimismo, el 26.89 % de los hombres y el 30.46 % de las mujeres afirmaron que no tienen acceso a estas. En consonancia con lo expuesto, las experiencias de los grupos focales revelaron que se desconocen los servicios que ofrecen estas unidades, lo que señala una falta de comunicación institucional efectiva al respecto. Además, aquellos que intentaron acceder a estos servicios indicaron que los recursos fueron limitados y que no siempre abordan de manera adecuada las necesidades emocionales, psicológicas o prácticas relacionadas con su bienestar. Este panorama genera una percepción de falta de atención o apoyo institucional.

Figura 14. Apoyo institucional percibido en situaciones de agresiones involuntarias



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

Los datos reflejaron que, en cuanto al apoyo institucional frente a amenazas o agresiones durante el ejercicio de sus funciones, una mayor proporción de mujeres (26.48 %) se sintió respaldada, frente al 24.94 % de los hombres; en general, un 39.01 % de las personas encuestadas (tanto hombres como mujeres) considera que no recibiría apoyo. Un 35.56 % de

los participantes, hombres (34.63 %), y mujeres (37.57 %), no sabe si la institución le apoyaría o no.

En cuanto al apoyo institucional frente a daños involuntarios a terceros, la sensación de respaldo disminuyó considerablemente: solo un 18.84 % (20.59 % de hombres y 15.07 % de mujeres) sintió que su institución lo apoyaría, mientras que la mayoría (43.62 % en total, con 44.73 % de hombres y 41.23 % de mujeres) considera que no recibiría apoyo. Desde los testimonios cualitativos, se señaló que, ante incidentes graves, la respuesta institucional tiende a priorizar la protección de la imagen de la organización, frecuentemente culpabilizando al personal sin antes realizar un debido proceso de investigación. Este enfoque generó una sensación de desamparo, especialmente ante la falta de garantías para afrontar repercusiones legales o laborales, incrementando la vulnerabilidad y el estrés.

Conciliación laboral y familiar

La conciliación entre la vida laboral y familiar representa un desafío significativo, especialmente en contextos donde los trabajadores tienen responsabilidades de cuidado. Según los datos, el 41.67 % de las personas tienen a su cargo el cuidado de niñas, niños, adolescentes, personas mayores o con discapacidad, con una mayor proporción de mujeres (47.15 %) frente a hombres (39.13 %). El desequilibrio en las responsabilidades de cuidado impacta en la capacidad de las mujeres para equilibrar sus demandas laborales y familiares.

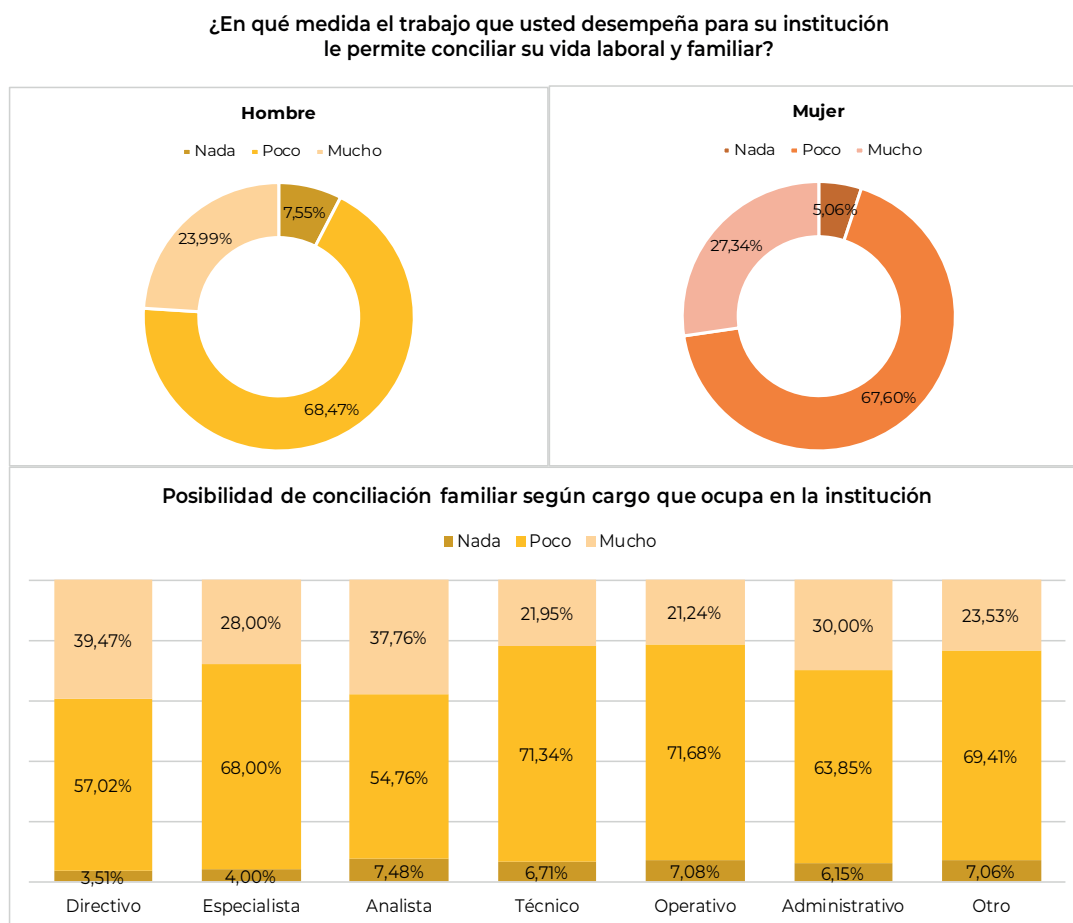
Por un lado, los hallazgos cualitativos destacaron que esta situación afecta de manera significativa a madres, especialmente solteras, debido a las prácticas usuales de los hombres de delegar en ellas estas tareas. Este comportamiento refuerza los roles tradicionales de género y aumenta la carga de cuidado para ellas, dificultando aún más su posibilidad de equilibrar las demandas laborales y familiares.

Por otro lado, el 42.73 % de personas encuestadas señala que son los únicos responsables de su hogar; este porcentaje es ligeramente mayor entre las mujeres (46.29 %) que entre los hombres (41.08 %). Adicionalmente, el 47.20 % comparte la responsabilidad con su pareja, una dinámica más común entre los hombres (50.22 %) que entre las mujeres (40.69 %), lo que subraya las diferencias de género en la distribución de roles familiares.





Figura 15. Conciliación familiar según sexo y cargo en la institución



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias
Elaborado por: OMSCGR (2024)

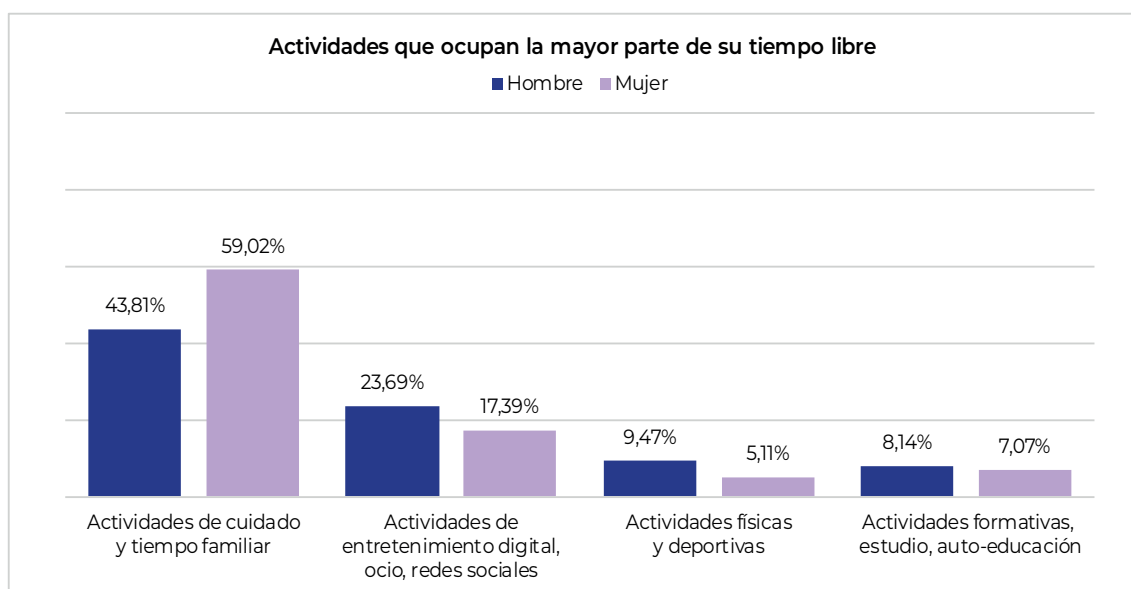
Cuando se evalúa la percepción sobre la capacidad de conciliar trabajo y vida familiar, el 68.19 % de los encuestados indicó que logra “poco”, mientras que solo el 25.05 % considera “mucho”. Las mujeres muestran una percepción ligeramente más positiva (27.34 %) frente a los hombres (23.99 %). No obstante, el tipo de cargo también influye, ya que los directivos y administrativos perciben mayores niveles de conciliación, mientras que los operativos concentran la mayoría de respuestas en las categorías “nada” o “poco”.

En los grupos focales, los participantes destacaron que las principales dificultades para la conciliación tuvieron que ver con labores en horarios extendidos, turnos nocturnos y actividades emergentes sin planificación, condiciones que pueden dificultar la participación en eventos familiares y el cumplimiento de tareas de cuidado. Además, señalaron la dependencia o conexión constante a celulares, incluso fuera del horario de trabajo, lo cual tensiona y agrava el equilibrio entre la vida personal y profesional. En algunos casos, esta dificultad de conciliar lo laboral con los cuidados y la vida familiar fue percibida como un factor asociado a divorcios y desmotivación laboral —un fenómeno que no es nuevo en los cuerpos de seguridad pero que al mismo tiempo evidencia la necesidad de respuestas creativas que permitan un mejor balance.

Respecto a la promoción institucional de un ambiente que respete responsabilidades familiares, solo el 19.90 % de las personas encuestadas consideró que se promueve “mucho”, mientras que el 64.40 % lo calificó como “poco”. El resultado podría estar relacionado con la disponibilidad de permisos, donde el 49.04 % afirmó que su institución facilitó estas autorizaciones, aunque con diferencias entre géneros: las mujeres perciben mayor apoyo (52.31 %) que los hombres (47.53 %).

Los resultados cualitativos refuerzan la percepción de que las instituciones podrían hacer un poco más para facilitar la conciliación laboral y familiar. Aunque se señaló cierta facilidad para obtener permisos, especialmente por parte de las mujeres, también se identificaron favoritismos y discrecionalidad en su otorgamiento, lo que generó tensiones laborales. Sin embargo, en una institución específica (Cuerpo de Bomberos de Quito) se ha implementado un *chatbot* institucional para gestionar permisos personales, herramienta que fue valorada muy positivamente por los asistentes.

Figura 16. Uso del tiempo libre: principales actividades



Fuente: Diagnóstico situacional para el fortalecimiento del talento humano del sector de seguridad y sus entidades complementarias

Elaborado por: OMSCGR (2024)

En actividades de esparcimiento y tiempo libre, las mujeres reportaron menor contacto frecuente con amigos (18.08 % frente a 25.14 % de los hombres), pero mantienen regularidad en la interacción con familiares (36.81 % frecuente y 17.44 % muy frecuente). Además, dedican más tiempo a actividades de cuidado y tiempo familiar (59.02 %) en comparación con los hombres (43.81 %), quienes priorizan actividades de entretenimiento digital y ocio (23.69 % frente a 17.39 %).

Respecto a la infraestructura y servicios para la conciliación, el 20.27 % confirmó la existencia de espacios seguros para la lactancia, aunque el 42.59 % señaló que no existen, percepción más común entre las mujeres (53.18 %). Sobre servicios de cuidado infantil o estipendios, apenas el 17.41 % los identificó disponibles, mayoritariamente las mujeres (20.34 %). Además,

las opciones de cuidado infantil adaptadas a dinámicas laborales fueron escasas, reconocidas solo por el 8.87 %, mientras que un 53.28 % negó su existencia.

En cuanto a las licencias por maternidad, un 75.87 % consideró que son respetadas, mientras que el 20.31 % no sabe si se cumplen. En contraste, las licencias de paternidad fueron percibidas como adecuadas por el 51.37 %. Un 17.71 % las consideró insuficientes, con mayor insatisfacción entre las mujeres (27.57 %). Si bien es cierto que las licencias están reguladas por normativa nacional, es importante notar que los datos reflejan diferencias significativas en la percepción sobre la conciliación laboral y familiar, lo que nos hace pensar que no existe un marco común de entendimiento generalizado sobre su importancia.



4. Lineamientos estratégicos

La Agenda Global Mujeres, Paz y Seguridad reconoce que la paz y la seguridad son más sostenibles cuando las mujeres son partícipes en igualdad de condiciones en la prevención de conflictos violentos, la prestación de socorro y las actividades de recuperación. Los principios fundamentales que guían sus acciones y sus intervenciones a nivel mundial son los siguientes:

- Catalizar el progreso en la aplicación de las Agendas de mujeres, paz y seguridad y acción humanitaria
- Impulsar el aumento de la inversión pública y privada
- Provocar conversaciones globales y locales interseccionales entre generaciones
- Obtener resultados concretos para las mujeres y las niñas en contextos de crisis y conflicto

Los lineamientos estratégicos desarrollados en la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* se basan, a su vez, en los principios fundamentales de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad* para establecer sus propios principios, directrices claras y acciones específicas, con el objetivo de promover un ambiente laboral inclusivo, justo y seguro para todas las personas. Estos lineamientos están diseñados para guiar a las entidades que realizan actividades complementarias de seguridad ciudadana y control del orden público en la implementación de prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades, el bienestar integral y la representación equitativa de mujeres en roles de liderazgo.

De esta forma, se busca aportar de manera integral a promover la equidad y la inclusión en las entidades que realizan actividades complementarias de seguridad ciudadana y control del orden público; se abordan distintos ámbitos fundamentales para asegurar un entorno de trabajo justo y respetuoso.

La *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* comprende cuatro lineamientos estratégicos que parten de un diagnóstico situacional para, posteriormente, plantear principios orientadores y actividades específicas necesarias para su cumplimiento. En primer lugar, se establece la construcción de **entidades libres de violencias**, espacios donde se promueva un ambiente seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de violencia, mediante la aplicación efectiva de normas y procedimientos que garanticen el cuidado, la protección y el bienestar de todas las personas involucradas.

En segundo lugar, fortalecer la **democratización y el liderazgo con enfoque de género** para fomentar la profesionalización técnica y personal, la construcción de redes de apoyo y empoderamiento, para aumentar la representación de las mujeres en roles de liderazgo, promoviendo prácticas inclusivas que permitan a mujeres y personas de diversidades sexo-genéricas participar plenamente en la toma de decisiones. El tercer lineamiento desarrolla la **justicia laboral**; destaca la importancia de un ambiente laboral saludable, seguro y con un enfoque en la salud física y mental, con la implementación de procedimientos que promuevan la resolución de conflictos, considerando las particularidades de género.

Finalmente, el cuarto lineamiento aborda la **conciliación laboral y familiar**, con el objetivo de que las personas logren un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida familiar y personal sin discriminaciones.

Figura 17. Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público



Elaborado por: OMSCGR (2024)

A través de este documento, se fomenta el cumplimiento de estos lineamientos como un compromiso institucional con la justicia social y la equidad de género. Se busca no solo cumplir con las normativas constitucionales y legales, sino también promover su efectivo conocimiento e interiorización, para generar un impacto positivo y sostenible en la cultura organizacional y en la vida laboral de todos los miembros de la entidad.

Las estrategias y las acciones que se describirán a continuación tienen efectos e impactos diferenciados en los cuatro lineamientos rectores descritos al inicio de este acápite. En las páginas que siguen, se describe cada uno de estos lineamientos, así como las estrategias principales para su implementación efectiva.

Entidades libres de violencias

Para lograr que las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público se conviertan en entidades libres de violencia, se plantean dos importantes estrategias: **1) implementar protocolos claros y efectivos a través de una Resolución que permita aplicar de manera efectiva el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y toda forma de Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo**, adaptada a la Norma ISO 53800; **y 2) crear el Comité de Fortalecimiento de las Relaciones de Género**, para asesorar, dar seguimiento y evaluar las acciones relacionadas con la implementación de la Resolución.



Secretaría General
de Seguridad Ciudadana
y Gestión de Riesgos



Barrios

Estrategia 1: Protocolos claros y efectivos

La discriminación contra las mujeres y personas de diversidades sexo-genéricas se ha manifestado históricamente a través de algunas formas de violencia y muchas estructuras sociales han desarrollado roles con base en la división sexual del trabajo, invisibilizando la participación de las mujeres y las diversidades sexo-genéricas y excluyéndolas de los espacios del poder destinados principalmente a la hegemonía masculina, perpetuando las desigualdades y sin acceso a oportunidades equitativas, tanto en el entorno cotidiano como en el laboral. Con el paso del tiempo, estas prácticas discriminatorias se han percibido falsamente como formas comunes de relacionamiento, minimizando su impacto y produciendo situaciones de desigualdad respecto de los hombres.

Esta disparidad se visibiliza tanto en la brecha salarial como en la conciliación laboral y el llamado “techo de cristal”, relativo a varias normas no escritas al interior de las organizaciones que dificultan a las mujeres su acceso a puestos de alta dirección. Adicionalmente, las violencias basadas en género son funcionales para el monopolio masculino de ciertos privilegios; por estos motivos, es importante identificar, cuestionar y problematizar estas conductas para abordarlas adecuadamente, ya que su normalización perpetúa las dinámicas de exclusión y desigualdad.

En el ambiente laboral, para eliminar las estructuras sociales, normas y estereotipos que perpetúan las desigualdades de género, es esencial promover un ambiente seguro y respetuoso, libre de cualquier forma de violencia. Esto se conseguirá mediante la aplicación efectiva de principios orientadores que garanticen la protección y el bienestar de todas las personas involucradas.

En Ecuador, existen dos documentos normativos publicados con este propósito. El primero es el *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*. Fue promulgado en 2020 por el Ministerio del Trabajo. El segundo es el *Reglamento General a Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta* del 24 de noviembre de 2023. A pesar de que el segundo reglamento es más preciso que el protocolo respecto de los principios rectores que deben organizar los casos de denuncia, lamentablemente, cuando se comparan ambos documentos con la Norma ISO 53800, *Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*, se detectan algunos vacíos significativos que es preciso atender institucionalmente para que las medidas adoptadas tengan efectos reales y vayan acorde a los estándares internacionales en la materia.

Por este motivo, desde la Alcaldía Metropolitana de Quito se emitirá una **Resolución** para la **implementación efectiva** del *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo* (Ministerio del Trabajo, 2020), con el objetivo de que, sin contravenir el Reglamento Oficial, se cubran sus vacíos y se adopten las prácticas que desde 2024 la Organización Internacional de Estandarización reglamentó para la erradicación de las brechas de género en entornos organizacionales.

Es importante notar que, al referirnos a las entidades con actividades complementarias de seguridad y control del orden público que se organizan jerárquicamente, la Resolución deberá atender las particularidades de entidad donde esta se aplicará. El documento definirá con claridad las violencias o cualquier comportamiento que de acuerdo con el Ministerio del Trabajo (MDT) y con la norma ISO 53800 afecte a la dignidad de funcionarias, servidoras y trabajadoras. Del mismo modo, delineará de manera asertiva las buenas prácticas de

prevención y de respuesta oportuna ante la emergencia de los tipos de violencia que pueden ocurrir en los entornos laborales.

El reglamento deberá regirse por los siguientes principios:

- Transparencia
- Imparcialidad
- Confidencialidad
- Accesibilidad
- Previsibilidad
- Legitimidad
- Igualdad
- Celeridad
- No revictimización

En la Resolución se dictarán los lineamientos para la creación del Comité de Fortalecimiento de las Relaciones de Género, un nuevo órgano especializado en asesorar y dar seguimiento a las acciones relativas a su implementación. El órgano jugará un rol clave al promover que la Resolución sea adoptada de manera informada y con asistencia especializada. Es esencial diseñar un modelo de respuesta en cada institución con un enfoque centrado en la **víctima/sobreviviente**.

Estrategia 2: Cultura de cuidado, responsabilidad y protección

Para conseguir de manera efectiva la implementación de una cultura de cuidado, responsabilidad y protección dentro de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público, se ha planificado ejecutar tres actividades trascendentales: 1) Desarrollar la campaña “Cultura de cuidado, responsabilidad y protección”, 2) Implementar la campaña “Cultura de cuidado, responsabilidad y protección”; y, 3) Socializar de manera integral los derechos, deberes y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, conforme a la normativa legal vigente.

Con el objetivo de generar una conciencia colectiva común sobre la importancia de la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público*, en general, y de la implementación de la Resolución, en particular, se deberá implementar la campaña de comunicación institucional de “Cultura de Cuidado, Responsabilidad y Protección”. Se regirá por los siguientes principios:

- Prevención
- Participación y responsabilidad compartida
- Sensibilización permanente
- Cooperación colectiva
- Reducción de resistencias al cambio

La implementación de la campaña **es esencial en el ámbito laboral para promover una conversación integral sobre relaciones de género**. En primer lugar, la campaña busca crear un ambiente donde todas las personas funcionarias se sientan valoradas, cuidadas y protegidas, independientemente de su género. La cultura organizacional juega un papel fundamental en la forma en que se perciben y manejan las relaciones interpersonales. Un enfoque proactivo en la promoción del respeto contribuye a reducir la violencia de género y fomentar un clima de confianza y colaboración con impacto en un mejor desempeño

laboral. Las acciones deben incluir contenidos y eventos (internos y externos).

Generar una campaña de socialización y sensibilización sobre la normativa en temas de género, inclusión y seguridad es crucial para sensibilizar a todas las personas funcionarias de las entidades. A través de talleres, charlas y materiales informativos, se debe aumentar la conciencia sobre los estereotipos de género, las dinámicas de poder y el impacto de la violencia en el entorno laboral. El proceso educativo permite reconocer comportamientos inapropiados y, además, empodera a las personas trabajadoras para actuar y defender un ambiente de respeto y equidad buscando un mejor desempeño profesional, así como promover la responsabilidad en las actuaciones interpersonales sin abusos ni beneficios personales.

La salud y seguridad organizacional se implementarán de manera más efectiva y eficiente mediante las acciones planteadas en la presente Política y se protegerán de manera segura a las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras, con especial énfasis en los grupos más vulnerables. Uno de los principales efectos de la campaña será facilitar la construcción de habilidades interpersonales y de comunicación asertiva, esenciales para fomentar relaciones saludables. Al proporcionar herramientas prácticas, la Organización promueve un comportamiento respetuoso de la diversidad, que fomente un ambiente inclusivo, donde todos puedan expresarse sin miedo a represalias. Adicionalmente, la campaña se orientará a educar a las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras sobre los riesgos y consecuencias de la violencia laboral y sus efectos, con el objetivo de garantizar la comprensión de estos temas en todos los niveles institucionales.

La implementación de esta estrategia no solo responde a una necesidad del sector seguridad y de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público de Quito (CBDMQ, CACMQ, AMC, AMT, SGSCGR y EP Emseguridad) sino que también mejorará la interacción del personal de estas entidades en la entrega de servicios con calidad y calidez hacia la comunidad, la ciudadanía y otros grupos de interés. La organización se beneficiará en términos de productividad y contribuirá al bienestar social y a la construcción de una sociedad más justa.

La campaña estará enfocada en la construcción de espacios libres de violencias y se comprometerá con la promoción de la Justicia Laboral y la conciliación laboral y familiar. Ello se ve motivado en asegurar que todas las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras tengan acceso a la información sobre oportunidades laborales, desarrollo profesional y los beneficios establecidos por la ley. Este enfoque está alineado con las normativas nacionales que promueven la equidad, como el Código de Trabajo, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) y el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público (COESCOP), los cuales exhortan a que las organizaciones garanticen a sus personas funcionarias, servidoras y trabajadoras un acceso igualitario a las oportunidades de desarrollo profesional. La implementación de este principio responde a un compromiso ético y social y busca mejorar la eficiencia, motivación y competitividad organizacional, al aprovechar el talento diverso de la fuerza laboral.

Democratización y liderazgo con enfoque de género

La democratización del liderazgo abre las condiciones de acceso a oportunidades por medio de una Agenda que tome en consideración y entienda las relaciones de género. De esta manera, se facilita la articulación entre diferentes actores y abre el diálogo en torno a estas cuestiones. Para ello, se deben fortalecer las capacidades técnicas y profesionales de las personas servidoras, fomentar la creación de redes de apoyo con componentes de mentoría

y establecer estrategias institucionales para alcanzar la paridad de género en los cargos directivos o mandos jerárquicos de las entidades. Esto favorece una cultura organizacional más democrática, donde se revisan y corrigen dinámicas tradicionales que han perpetuado la exclusión en posiciones de poder. En favor de cumplir con el lineamiento se ha desarrollado la siguiente estrategia.

Estrategia 3: Fortalecer el liderazgo con enfoque de género en espacios de toma de decisiones

En 2011, la Organización de las Naciones Unidas promulgó los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (ONU, 2011). Entre estos principios, con el objetivo de orientar el proceso de democratización y fortalecimiento del liderazgo con enfoque de género, la presente *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* ha rescatado los siguientes:

- Promover la igualdad de género desde la alta dirección
- Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo
- Respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación
- Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas trabajadoras
- Promover la educación, la capacitación y el desarrollo profesional de las mujeres
- Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo
- Evaluar y difundir los avances realizados a favor de la igualdad de género

Como parte de las iniciativas contemporáneas de *localización* de la *Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad*, la presente Política está comprometida con la democratización del gobierno y la conducción del sector de seguridad en el Distrito Metropolitano de Quito, en términos de género. De esta manera, las relaciones de género se reconocen como una dimensión efectiva y significativa de las dinámicas de seguridad y convivencia ciudadana.

Para ello, es necesario incluir **programas de formación, capacitación técnica y liderazgo con enfoque de género**, a fin de potenciar sus capacidades de liderazgo y aumentar su participación efectiva en la toma de decisiones. Incluir los programas abre camino al abordaje de los desafíos para alcanzar la justicia de género en los sistemas de gobernanza. Así, se establecen condiciones y relaciones de trabajo enfocadas en la equidad, la interseccionalidad y la capacitación de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras en nuevas competencias. El estímulo continuo hacia la formación y participación de identidades de género no hegemónicas es clave para promover la inclusión.

Adicionalmente, las relaciones desiguales basadas en el género no únicamente afectan el acceso a puestos de liderazgo, sino también la distribución equitativa de responsabilidades y oportunidades de crecimiento profesional. Dado el caso, es fundamental activar mecanismos institucionales que **promuevan talleres y capacitaciones sobre liderazgo** con perspectiva de género, al tiempo que se generan espacios de sensibilización sobre las dinámicas de género para todo el personal, con especial atención a quienes ocupan roles de coordinación.

Los programas deben estar dirigidos a todos los niveles de la organización, direccionado a educar a funcionarias, servidoras y trabajadoras municipales sobre la afectación que generan los estereotipos de género y las relaciones de poder; por ejemplo, la toma de decisiones, el trato diario o la distribución de tareas en el entorno de trabajo. Los programas de capacitación deben enfocarse en deconstruir estas dinámicas de discriminación, para promover una cultura organizacional inclusiva, que valore la diversidad y enaltezca el respeto

hacia todas las identidades de género, subvirtiendo los prejuicios.

En concordancia con la presente estrategia, se plantea **la implementación de un programa de redes de apoyo**, el cual es fundamental para promover en las entidades la visibilidad de los grupos menos representados que han alcanzado posiciones de liderazgo. De esta manera, se asegura que el personal se sienta valorado y aumenta la toma de conciencia del valor de la experiencia de cada individuo. En paralelo, en las redes se aplicarán **componentes de mentoría** para garantizar desarrollo profesional igualitario y fomentar que grupos menos representados asuman puestos de liderazgo. Al emparejar a funcionarias, servidoras y trabajadoras municipales menos experimentadas con personas mentoras que poseen conocimientos y habilidades en áreas específicas, se promueve el desarrollo profesional y personal. Esta relación proporciona orientación y consejos prácticos, así como crea una conexión laboral que puede inspirar a asumir roles más activos en la organización.

Se fomenta el uso de plataformas digitales para desarrollar las redes de apoyo, en foros o grupos en línea, donde las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras municipales pueden intercambiar ideas, hacer preguntas y compartir experiencias de manera accesible y anónima. Estas facilitan el diálogo continuo y permiten conectarse independientemente de su ubicación física, promoviendo la inclusión y la diversidad de opiniones. Además, estas herramientas proporcionan información valiosa y estimulan la reflexión crítica y el intercambio de ideas entre los participantes. Al abordar temas relevantes de manera interactiva, se favorece la construcción de una comunidad más unida y colaborativa, donde cada individuo se sienta motivado a participar activamente en la dinámica organizacional.

Por último, implementar procedimientos de selección y promoción en los cuales las decisiones estén orientadas al equilibrio entre género es vital para superar las barreras históricas y sistémicas. Este enfoque busca garantizar a los grupos menos representados las herramientas y recursos necesarios para que puedan ejercer su voz y tomar decisiones significativas en el ámbito laboral. Para fomentar la participación de mujeres y personas con diversidades sexo-genéricas en roles de liderazgo dentro de las entidades, se implementará un **modelo que tienda hacia la paridad, adaptado al organigrama y a la lógica organizativa de cada institución**, democratizando roles de jefatura y liderazgo y promoviendo la paridad de género en los cargos de confianza.

Justicia laboral

La justicia laboral tiene como objetivo garantizar prácticas que promuevan un trato equitativo, respetuoso y digno para todas las personas en el ámbito laboral. Para ello, se destaca la importancia de respetar los derechos de las personas trabajadoras, asegurar la igualdad de oportunidades y fomentar un entorno libre de discriminación, explotación y abuso. La implementación de condiciones laborales dignas con enfoque de género y la erradicación de sesgos de género se presentan como estrategias fundamentales para construir espacios laborales inclusivos, seguros y equitativos que beneficien a todas las personas.

Estrategia 4: Condiciones de trabajo digno con enfoque de género

Las condiciones seguras en el entorno laboral son fundamentales para la promoción y protección de la salud física y mental de las personas trabajadoras, así como para garantizar servicios de calidad y calidez hacia la ciudadanía. Esto implica garantizar un espacio de trabajo libre de riesgos, donde se implementen medidas de seguridad adecuadas y se

fomenten prácticas que prevengan accidentes y enfermedades. Es crucial ofrecer apoyo a la salud mental, creando un ambiente que valore el bienestar emocional y promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal. Al priorizar la salud integral de los funcionarios, las organizaciones no solo mejoran la satisfacción y el rendimiento, sino que también construyen una cultura organizacional más resiliente y solidaria. Para fortalecer condiciones seguras de trabajo, se **integrará una perspectiva de género en temas de salud y bienestar y se erradicarán sesgos y estereotipos de género.**

La presente Política aborda la creación de un **entorno laboral inclusivo y seguro que promueva el bienestar físico y mental de todas las personas trabajadoras.** De esta manera, se enfatiza en la importancia de un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación, y de un espacio en donde se consideren aspectos como la ergonomía, el acceso a espacios de descanso y las condiciones necesarias para equilibrar la vida personal y profesional. Además, se incluye el desarrollo de programas de salud que aborden tanto la salud física como mental, fomentando el autocuidado, el manejo del estrés y el acceso a recursos de apoyo psicológico.

Es fundamental **asegurar el bienestar laboral con perspectiva de género de forma permanente mediante mejoras en las instalaciones y en el ambiente de trabajo.** Esto incluye la adecuación de la infraestructura, la provisión de equipamiento de seguridad ajustado a las necesidades de cada persona y la implementación de medidas de seguridad específicas para el espacio laboral.

En favor de lo previamente expuesto, se deben adaptar y mejorar los espacios laborales. Con este fin es imperativo garantizar que el mobiliario, los equipos y las herramientas sean apropiadas para las necesidades específicas de mujeres, hombres y personas con diversidad sexo-genérica. Es importante valorar adecuadamente el espacio laboral por medio de un análisis de vulnerabilidades y riesgos sobre las condiciones de trabajo; este debe centrarse en la relación entre las personas y su puesto de trabajo, con el fin de prevenir situaciones que puedan generar fatiga, lesiones o condiciones adversas de salud.

Asimismo, se promueve la implementación de espacios para la lactancia materna y gestión de la menstruación, los cuales deben ser privados, higiénicos y seguros. Esto se puede lograr tanto a través de la construcción de espacios nuevos, como del acondicionamiento temporal de los comunes ya existentes. La disposición de estos espacios debe establecerse en conformidad con la normativa vigente, así como con el asesoramiento sobre cómo adecuar los equipos a utilizar. Por ende, es fundamental tomar acciones como el suministro de productos de gestión menstrual, pausas adicionales para la lactancia, y adecuación de los insumos para que sean equitativos/proporcionales.

Como parte de esta adaptación de los espacios, se deben incluir medidas para garantizar el buen funcionamiento de los servicios higiénicos con enfoque de género. Esto facilita el acceso a los insumos de primera necesidad y promueve un entorno que respeta y reconoce las necesidades de todas las personas en el lugar de trabajo. Finalmente, las instalaciones deben ser accesibles, claramente señalizadas y cumplir con altos estándares de calidad para garantizar la seguridad y el bienestar de las personas usuarias.

Asimismo, **el equipamiento de protección personal que se provee a las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras municipales, debe adquirirse considerando las diferencias anatómicas y biológicas.** Esto implica que cascos, gafas, guantes, chalecos, uniformes estén adaptados en tallas adecuadas para mujeres, hombres y diversidades sexo-genéricas. De igual manera, se deben acomodar las maquinarias y herramientas de

trabajo para reducir el esfuerzo físico excesivo o el riesgo de lesiones, en consideración con las características como peso, tamaño y agarre. El diseño y confección de la vestimenta responde a las particularidades físicas de cada grupo. Para ello, se deben establecer reglamentos para la adquisición de uniformes, equipamiento y herramientas que atiendan los riesgos de trabajo y las diferencias sexo-genéricas.

La **prevención de problemáticas de salud ocupacional con enfoque de género** debe establecer un marco integral que promueva condiciones justas para personas funcionarias, servidoras y trabajadoras del sector seguridad y de las entidades con actividades complementarias de apoyo a la seguridad y control de orden público, reconociendo que las diferencias de género influyen en la manifestación de enfermedades y en las necesidades de atención médica. Se debe fortalecer el conocimiento sobre los servicios de salud disponibles, donde se incluya la salud sexual, reproductiva y mental, así como sus mecanismos de acceso. Es esencial asegurar el acceso equitativo a servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento, promoviendo entornos laborales que fomenten el autocuidado y la salud integral.

Al tratar la salud como un proceso que incluye la prevención y el bienestar físico, mental y social, es importante identificar y abordar los factores biológicos, psicológicos y ambientales que impactan a cada grupo de manera diferenciada. Estas variables condicionantes deben ser consideradas mediante la evaluación regular de riesgos diferenciados y la implementación de capacitaciones que respondan efectivamente a dichas evaluaciones.

Estrategia 5: Erradicación de sesgos de género

Erradicar prejuicios nocivos y sesgos de género es esencial para el cumplimiento de la presente política. El propósito es construir una conciencia colectiva común que reduzca la resistencia al cambio. **Erradicar sesgos de género y prejuicios nocivos promoverá un acceso igualitario a las oportunidades laborales**, con base en la capacidad de las personas para realizar su trabajo, independientemente de sus atributos personales.

La igualdad en el ámbito laboral no se limita únicamente a tener acceso a un puesto de trabajo, sino que también abarca todo el proceso que va desde el reclutamiento hasta el crecimiento profesional dentro de la entidad. Implica que, desde el momento en que una persona postula para un empleo, los requisitos y criterios de selección deben ser transparentes y deben ser **implementados por personas funcionarias que no los interpreten con base en prejuicios que signifiquen barreras ocultas que favorezcan a ciertos grupos en detrimento de otros**.

Erradicar sesgos de género puede incidir también en una distribución de tareas y responsabilidades que contribuya a un ambiente de cooperación, donde cada persona se sienta reconocida por la calidad de sus aportes a su equipo. Es fundamental que en las Entidades del Sector de Seguridad y con Actividades Complementarias en Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público se lleven a cabo evaluaciones horizontales y verticales bidireccionales (de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba) de forma anual.

Conciliación laboral y familiar

La conciliación laboral y familiar requiere replantear las dinámicas entre el trabajo y la vida personal, promoviendo políticas que respondan a las necesidades de las personas trabajadoras. Esto incluye la implementación de medidas de apoyo que faciliten el cuidado

familiar y contribuyan a un entorno laboral más humano, flexible y alineado con las realidades contemporáneas. Al priorizar este enfoque, se generan **beneficios tanto para las y los trabajadores como para las instituciones**, favoreciendo un **equilibrio que potencie el bienestar individual y mejore la productividad organizacional**.

Estrategia 6: Conciliación laboral y cuidados

Para orientar las dinámicas de las entidades con actividades complementarias en seguridad ciudadana y control del orden público hacia la conciliación laboral y cuidados, la presente Política buscará **favorecer el equilibrio saludable entre responsabilidades laborales y familiares**, cerciorándose de que las personas puedan cumplir con su desarrollo y sus responsabilidades profesionales sin comprometer su bienestar y su vida familiar, lo que fortalece su calidad de vida y su desempeño laboral. También se concentrará en promover una **comunicación empática y bidireccional**, en la que se pueda exponer con confianza asuntos de carácter extraordinario y de fuerza mayor. Y al mismo tiempo, dentro de los márgenes permitidos por la normativa legal vigente, la Política procurará promover **adaptabilidad y conciencia organizacional**, revisando acuerdos que promuevan la autonomía, la eficiencia operativa y el bienestar en el equilibrio de las exigencias laborales y personales.

De todos los lineamientos que organizan la presente Política, este es el que menos desarrollado se encuentra por la normativa nacional vigente. A diferencia de otros países del hemisferio occidental y el Cono Sur del continente en los que se han adoptado medidas promovidas por la Organización Internacional del Trabajo, la legislación ecuatoriana aún posee un desarrollo parcial para la implementación efectiva de la conciliación laboral y familiar. A pesar de ello, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta publicada en el Registro Oficial N.º 234 del 20 de enero de 2023 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023) y el Reglamento General a la Ley Orgánica para impulsar la Economía Violeta del 24 de noviembre de 2023 (República del Ecuador, 2023) constituyen los dos documentos públicos normativos más significativos en este campo. De acuerdo con el Art. 2 del Reglamento, **“las disposiciones del presente Reglamento serán aplicables y de obligatorio cumplimiento para el Estado, personas naturales y jurídicas que se encuentren o actúen en el territorio nacional, en el ámbito de sus obligaciones y competencias”**.

Como primer paso se debe realizar un informe de diagnóstico respecto de los procesos, los servicios y las situaciones que requieren la implementación de lineamientos que faciliten la conciliación laboral y familiar. Sin el informe de evaluación no se puede avanzar, puesto que, para implementar medidas de conciliación laboral y familiar, es necesario cuantificar y cualificar las problemáticas concretas que están incidiendo negativamente en el bienestar de las personas trabajadoras.

De seguido, los mecanismos de conciliación cuidados – trabajo responde a la transformación organizativa en materia de nuevas herramientas que sean vectores de la igualdad. Para ello, se debe desarrollar un **acuerdo para la implementación de los mecanismos para asegurar que las personas responsables tengan en cuenta la igualdad de género y esta sea parte de las campañas de concientización**.

La Tabla 15 detalla los mecanismos de conciliación laboral contemplados por la Organización Internacional del Trabajo, junto con una evaluación preliminar sobre la aplicabilidad de cada uno de ellos en el contexto del sector público ecuatoriano.



Tabla 15. Variables de conciliación basadas en el modelo de la teoría organizacional y la legislación ecuatoriana

Prácticas que son permitidas por la legislación ecuatoriana	Derecho	Base Legal	Criterio
	Igualdad y no discriminación	Art. 11 Constitución, Art. 23 LOSEP	Derecho a igualdad de oportunidades sin discriminación por género, etnia, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones.
	Protección contra acoso y violencia laboral	Art. 11 y 66 Constitución, Art. 31 LOSEP	Mecanismos para prevenir, denunciar y sancionar el acoso sexual, la discriminación y la violencia en el trabajo.
	Seguridad social	Art. 34 Constitución, Código del Trabajo, LOSEP	Acceso a jubilación, atención médica y otros beneficios administrados por el IESS.
	Derecho a la privacidad	Art. 66, numeral 19 Constitución	Protección de la dignidad, privacidad y confidencialidad en el entorno laboral.
	Seguridad y salud ocupacional	Art. 326, numeral 5 Constitución, Código del Trabajo	Garantía de un entorno laboral seguro, con prevención de riesgos y provisión de equipos adecuados.
	Jornada laboral establecida	Art. 326, numeral 5 Constitución, Art. 25 LOSEP	Cumplir con la jornada legal de trabajo: 40 horas semanales en horarios regulares o especiales según la normativa.
	Remuneración justa	Art. 326, numeral 6 Constitución, Art. 23 LOSEP	Derecho a un salario proporcional a funciones, profesionalización y responsabilidades.
	Sindicalización y negociación colectiva	Art. 326 numeral, 6 Constitución, Código del Trabajo	Derecho a afiliarse a sindicatos, negociar colectivamente y ejercer derechos laborales en forma organizada.
	Protección contra despidos arbitrarios	Art. 326 numeral 7 Constitución	Garantía frente a despidos injustificados, con derecho a indemnización oportuna.
	Conciliación laboral y familiar	Art. 332 Constitución	Implementación de medidas que permitan equilibrar la vida laboral con las responsabilidades familiares, como horarios flexibles y teletrabajo.
	Formación y capacitación	Art. 334 Constitución, Art. 70 LOSEP	El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las personas servidoras públicas a través de escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado.
	Cumplir personalmente con sus obligaciones	Art. 22 LOSEP	Obligación de desempeñar las funciones asignadas con eficiencia, solidaridad y compromiso ético.

	Salud y bienestar	Art. 23 LOSEP, Art. 410 Código del Trabajo	Programa de bienestar (control de estrés, ejercicio, fitness, etc.).
	Jornadas laborales legales	Art. 25 LOSEP	Jornada ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidas en la jornada de trabajo.
	Licencias con remuneración	Art. 27 LOSEP	Incluyen licencias por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica; Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado; Por maternidad y paternidad; Por enfermedad de hijos e hijas hospitalizados o con patologías degenerativas; Por calamidad doméstica, como: fallecimiento, accidente o enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad; y, Por matrimonio.
	Jornadas laborales legales; Protección a la maternidad y paternidad	Art. 27 LOSEP	Jornada especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus personas servidoras, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde con la norma que para el efecto emita el Ministerio del Trabajo. Licencias por maternidad y paternidad, periodos de lactancia, cuidado del recién nacido y medidas de protección durante el embarazo.
	Licencias sin remuneración	Art. 28 LOSEP	Con sujeción a las necesidades de la persona servidora; para efectuar estudios regulares de posgrado en instituciones de educación superior; Para cumplir con el servicio militar; Para actuar en reemplazo temporal u ocasional de una dignataria o dignatario electo por votación popular; Para participar como candidata o candidato de elección popular.

	Vacaciones anuales	Art. 29 LOSEP, Art. 72 Código del Trabajo	Gozar de días de descanso pagados, con posibilidad de adaptar el calendario a las necesidades de la persona trabajadora y empleadora.
	Comisiones de servicio con remuneración	Art. 30 LOSEP	La persona servidora pública en goce de esta comisión tendrá derecho a percibir la remuneración mayor; La persona servidora conservará todos sus derechos adquiridos en la institución de origen; Para efectuar estudios regulares de posgrados, reuniones, conferencias, pasantías y visitas de observación en el exterior o en el país, que beneficien a la Administración Pública.
	Permisos laborales	Art. 30 LOSEP	Incluyen permisos para para estudios regulares; para atención médica; para el cuidado del recién nacido; para representación de una asociación laboral; para cuidado de familiares con discapacidades severas o enfermedades catastróficas; para matriculación de hijos o hijas; para el ejercicio de la docencia en Universidades, Escuelas Politécnicas Públicas y Privadas, Orquestas Sinfónicas y Conservatorios de Música, siempre que lo permita y no interfiera con el desempeño de la función pública y la totalidad de la jornada de trabajo institucional. En caso que la persona servidora no tenga acumulado el proporcional de vacaciones que le corresponde y requiera de un permiso particular, podrá concedérsele siempre que la persona servidora compense ese tiempo en otros días.
	Comisiones de servicio sin remuneración	Art. 31 LOSEP	Las personas servidoras públicas de carrera podrán prestar servicios en otra institución del Estado, mediante comisión de servicios sin remuneración; La entidad que otorgó comisión de servicios no podrá suprimir el cargo de la persona servidora que se encuentre en comisión de servicios sin sueldo; No se concederá esta clase de comisión de servicios a personas servidoras que ocupen puestos de nivel jerárquico superior, periodo fijo, nombramientos provisionales o

			tengan contratos de servicios ocasionales.
	Capacitación y profesionalización	Art. 36 LOSEP	Derecho a participar en programas de capacitación continua para mejorar competencias laborales.
	Teletrabajo	Art. (...) LOSEP	Trabajo a tiempo parcial o completo desde el hogar u otro lugar fuera de la empresa.
	Beneficio de guardería	Acuerdo Ministerial N.º MDT-2023-085	Concesión económica del beneficio de guardería a favor de las hijas y los hijos, o, a las niñas o niños que se encuentren bajo el cuidado o patria potestad del personal, hasta el día que cumplan los cinco años.
Prácticas que tienen como finalidad brindar incentivo y motivación a la persona trabajadora y que van más allá de lo mínimo establecido por la ley laboral	Horario adaptable	Ajustar las horas de entrada, salida o distribución de la jornada según las necesidades de la persona trabajadora y empleadora, siempre respetando las horas totales establecidas por ley o contrato.	
	Compensación de horas laborales	Bajo acuerdo entre las partes, es válida siempre que respete el pago de horas suplementarias o extraordinarias. Aunque no es obligatoria, fomenta la flexibilidad laboral y el equilibrio personal.	
	Trabajo compartido	Requiere de un acuerdo claro entre las partes para que las responsabilidades de un cargo a tiempo completo sean compartidas entre dos o más colaboradores.	
	Semana comprimida	Medio día libre a cambio de trabajar más horas el resto de la semana, siempre que no exceda el máximo de horas legales semanales y no afecte los derechos de descanso.	
	Asesoramiento profesional, familiar y personal	Coach personal, capacitación laboral, orientación laboral, psicólogo personal o familiar, etc.	
Prácticas que no son permitidas por la ley laboral ecuatoriana pero que son aceptadas por la norma externa	Trabajo a tiempo parcial permanente	Reducción de las horas de trabajo a cambio de un salario menor y con los beneficios respectivos.	
	Compensaciones especiales	Bonos, aguinaldos, renta variable.	
	Información de servicios de cuidado	Información sobre guarderías y escuelas o residencias de personas ancianas.	
	Licencia por dolor menstrual	Las mujeres pueden solicitar días de licencia por dolor menstrual.	
	Licencia para víctimas de violencia de género	Las víctimas de violencia de género ausentarse del trabajo para realizar denuncias, mudarse o realizar gestiones relacionadas con su seguridad.	
	Actividades de voluntariado	Días libres para participar en actividades de voluntariado organizadas por ONG o el gobierno.	
	Licencias laborales para transición de género o tratamientos relacionados	Las personas que están en proceso de transición de género tienen derecho a licencias laborales para someterse a tratamientos o procedimientos relacionados.	
	Licencia para de tratamientos de fertilidad	Licencia para transición de género de hijos. Licencias laborales específicas para tratamientos de fertilidad, como la fecundación in vitro.	

	Licencia para actividades educativas de los hijos	Días libres para asistir a reuniones escolares, actividades extracurriculares, o eventos importantes relacionados con la educación de sus hijos.
		Días libres para que los padres ayuden a sus hijos durante períodos de exámenes escolares.
	Duelo perinatal	Licencia por duelo tras la pérdida de un embarazo o bebé en etapas tempranas
	Licencia por cuidado familiar	Licencias laborales para familiares que donan un órgano.
	Licencia para víctimas de trata	Licencias laborales para personas rescatadas de situaciones de trata o explotación.
	Licencia por cuidado del adulto mayor	Licencia por emergencia médica de un adulto mayor.
		Licencia por enfermedad terminal de un adulto mayor.
		Licencia para cuidado de adultos mayores con demencia o Alzheimer.
		Licencia por mudanza de un adulto mayor a casa del cuidador.
		Licencia para trámites relacionados con el adulto mayor.
	Licencia/permisos por bienestar animal	Licencias para que los trabajadores puedan mudarse con sus mascotas, asegurando que el traslado sea lo más cómodo y seguro para ellos.
		Permiso a los empleados para ausentarse del trabajo para llevar a sus mascotas al veterinario o cuidar de ellas cuando están enfermas.
		Permiso cuando deciden adoptar una mascota.
		Permiso por la muerte de una mascota cercana.

Fuente: Llumiquinga (2015, pág.12)

Elaborado por: OMSCGR (2024)

Adicional, se menciona que los canales de comunicación empáticos y efectivos son un mecanismo relevante para que se puedan expresar las necesidades y preocupaciones en relación con el cuidado de la familia. En un entorno laboral que promueve la conciliación cuidados-trabajo, contar con vías claras para la comunicación facilita que las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras se sientan respaldadas por la institución y seguras de que sus situaciones personales serán consideradas. Estos canales permiten identificar los retos cotidianos que enfrentan, tales como el cuidado de hijas, hijos, familiares dependientes o situaciones de emergencia y, a su vez, contribuyen a que las instituciones puedan ofrecer soluciones adaptadas a las necesidades reales del talento humano.

La conciliación laboral requiere sensibilizar a los niveles jerárquicos sobre los desafíos familiares que enfrentan las personas trabajadoras, como el cuidado de niños, la atención

a familiares con enfermedades crónicas o situaciones de emergencia. Esta sensibilización fomenta una cultura organizacional empática, donde las personas líderes adoptan una actitud comprensiva y conciliadora. Al reconocer la importancia de estos aspectos, las instituciones pueden establecer acuerdos que faciliten un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y personales. Cuando las personas trabajadoras perciben que sus dificultades son comprendidas y valoradas, se genera un ambiente de confianza y respeto que mejora su bienestar emocional, incrementa la lealtad hacia la organización y reduce problemas como el estrés laboral o el agotamiento.

Promover la conciliación laboral mediante opciones como horarios adaptables, teletrabajo y trabajo compartido no solo responde a las necesidades personales de las personas trabajadoras, sino que también fortalece la productividad y el compromiso institucional. Estas medidas permiten a las personas equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares, contribuyendo a un entorno más inclusivo y saludable. Además, la mejora en la calidad de vida se refleja en una mayor motivación, menor rotación de personal y un desempeño más eficiente. Este enfoque beneficia tanto a la organización como a las personas trabajadoras, consolidando una relación de beneficio mutuo.

5. Proceso de seguimiento y evaluación de la Política

En el contexto de la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público*, se han desarrollado indicadores que contribuyen con los mecanismos de seguimiento y evaluación para medir su progreso, efectividad e impacto. Los indicadores son fundamentales para garantizar la rendición de cuentas, promover la participación de los actores clave y generar información relevante que permita realizar ajustes oportunos y fortalecer las estrategias implementadas. Al aplicarse en políticas sensibles como la de género, contribuyen a garantizar que las acciones tengan un impacto real en la reducción de desigualdades y el logro de la equidad.

Mecanismo de seguimiento

El seguimiento es un proceso de monitoreo permanente que se realiza durante la ejecución de la política. Es un instrumento que permite revisar en forma periódica los aspectos sustantivos de las políticas, programas y proyectos para optimizar sus procesos, resultados e impactos. Se enfoca en verificar que las actividades se realicen según lo planificado, que pueda adaptarse de manera ágil a posibles oportunidades y cambios de escenarios, e identifica a tiempo posibles problemas para poder corregirlos. Constituye un insumo indispensable para la gestión administrativa y estratégica de una iniciativa pública. Gracias a los procesos de seguimiento, se puede detectar oportunamente eventuales diferencias, obstáculos o necesidades de ajuste en la planificación y ejecución (SIEMPRO et al., 1999).

La Secretaría General de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos (SGSCGR), a través del Observatorio Metropolitano de Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos (OMSCGR), definirá las directrices correspondientes para que la Coordinación de Planificación (CP) de esta Secretaría General pueda realizar el proceso de seguimiento de implementación de la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público*. Este proceso abarca seguimiento, monitoreo, sistematización y archivo de la información proveniente de las diversas entidades municipales involucradas en la implementación de la presente política.

a) Establecimiento de indicadores y definición de responsables

El primer paso para el seguimiento es la definición clara y precisa de los indicadores cuantitativos y cualitativos que medirán el avance de cada estrategia dentro de la Política. Cada uno debe tener una entidad responsable que se encargará de su seguimiento y reporte. Los indicadores están estructurados dentro de un marco temporal definido, con mediciones anuales y plurianuales que permiten valorar el progreso de manera continua y a largo plazo; serán emitidos en el primer semestre de 2025 por el OMSCGR.

b) Diseño de las mesas de trabajo y coordinación interinstitucional

Para asegurar una adecuada medición de los indicadores, se establecerán mesas técnicas de trabajo, que estarán conformadas por representantes clave de las entidades responsables para el cumplimiento de objetivos, estrategias y metas de la política. Estas mesas se reunirán para monitorear el avance de las actividades y valorar la efectividad de las estrategias implementadas.

Cada mesa estará integrada por al menos dos responsables de las entidades involucradas, quienes deberán asegurar la recopilación y análisis de los datos relacionados con los indicadores definidos. La CP tiene un papel clave, ya que es la encargada de monitorear y recopilar el flujo de información, realizar la sistematización y garantizar la transparencia en la documentación.

c) Análisis de avances y desviaciones

En cada mesa técnica, se realizará un análisis detallado de los resultados obtenidos con respecto a objetivos, estrategias y metas de los indicadores establecidos. Incluirá la valoración de los avances, los logros alcanzados, así como la identificación de desviaciones o áreas que requieren atención inmediata. Se considerarán tanto los datos cuantitativos como los resultados cualitativos obtenidos a través de información que justifique los avances de las actividades.

d) Elaboración de informes y toma de decisiones

Tras la valoración de los indicadores y las estrategias implementadas, las entidades responsables de la actividad elaborarán un informe detallado que será remitido a la SGSCGR. Este incluirá una valoración exhaustiva del cumplimiento de las metas, los resultados obtenidos y las recomendaciones para ajustar las actividades, si es necesario.

e) Recolección y sistematización de la información

El OMSCGR definirá las líneas de acción y emitirá las directrices correspondientes para que la CP recolecte los datos provenientes de cada entidad municipal involucrada. La información remitida por las entidades responsables será sistematizada mediante herramientas accesibles de seguimiento, donde se almacenarán todos los informes y datos relativos al desempeño de los proyectos. Esto garantizará una base de datos organizada y transparente que facilite el análisis comparativo y el seguimiento de las metas en tiempo real.

f) Ajustes y retroalimentación continua

Basado en los informes recibidos y el análisis realizado, la CP con apoyo del OMSCGR elaborará un informe final que será utilizado para ajustar las políticas y estrategias a seguir.

En caso de que se detecten desviaciones significativas o que se necesiten modificaciones en los proyectos, se tomarán decisiones informadas para corregir las rutas de acción. Esto garantizará que los procesos sigan alineados con los objetivos de la política.

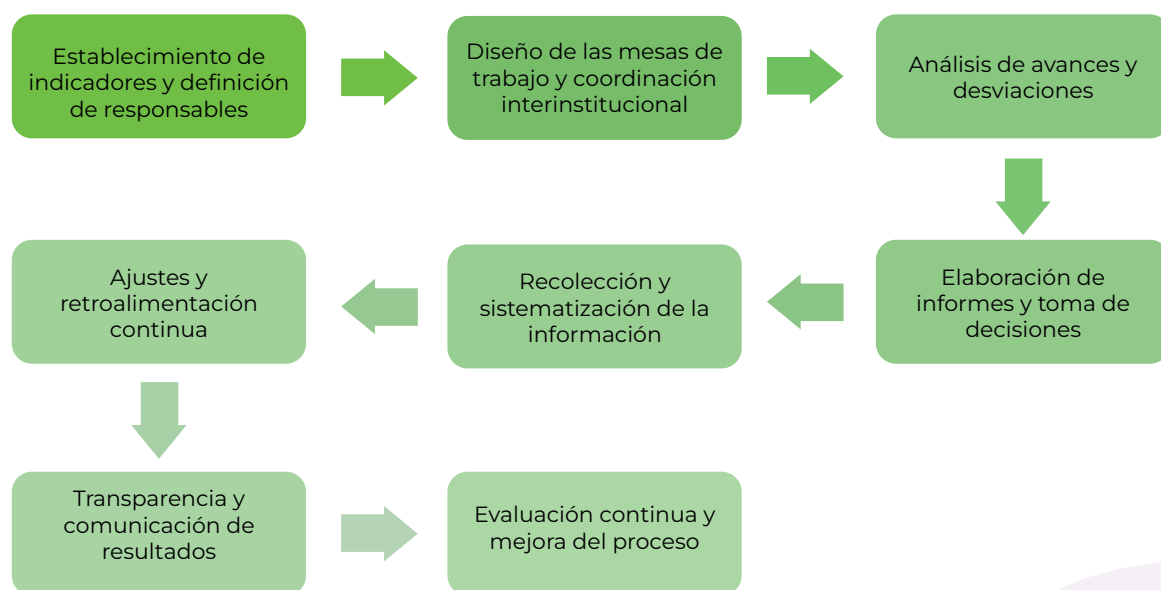
g) **Transparencia y comunicación de resultados**

El proceso de seguimiento y evaluación de resultados busca valorar el progreso interno y garantizar la transparencia en la rendición de cuentas. El informe final, que incluirá el análisis de los resultados, se presentará a las partes interesadas mediante mecanismos de socialización pública. Esto no solo fomenta la transparencia de la información, sino que también refuerza la credibilidad del proceso y genera confianza en la gestión pública.

h) **Evaluación continua y mejora del proceso**

El equipo técnico del OMSCGR, junto con la CP y las mesas de trabajo, deberá garantizar que las metodologías, herramientas y procesos de recolección de información se mantengan actualizados y se adapten a las particularidades de cada institución; de esta manera, se asegura una mejora continua en la implementación de la política.

Figura 18. Mecanismos de seguimiento



Elaborado por: OMSCGR (2024)

Mecanismo de evaluación

La evaluación se lleva a cabo mediante procedimientos sistemáticos de recolección, análisis e interpretación de información y a través de comparaciones respecto a parámetros definidos. Su finalidad es emitir juicios valorativos fundamentados y comunicables sobre las actividades y los resultados (...) de las intervenciones sociales y formular recomendaciones que permitan decisiones orientadas a ajustar la acción (Nirenberg, 2010).

Para evaluar se requiere un procedimiento que permita comparar aquello a medir respecto

de un criterio o un patrón determinado (Cohen y Franco, 1992). La evaluación se compone de:

- Un objeto: sobre el que se emite un juicio de valor.
- Un referente (línea base): criterio o patrón de deseabilidad contra el que se compara el objeto de la evaluación.
- Una teoría del cambio: lógica causal de una intervención diseñada para producir cambios positivos en una realidad determinada. Esta intervención puede ser una política, un programa o un proyecto.
- Una estrategia: procedimiento sistemático mediante el cual se recolecta y analiza la información.

La evaluación es un proceso sistemático y riguroso que permite analizar la eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad de las acciones implementadas. A través de este proceso, se determina si los objetivos y metas del proyecto se han alcanzado, qué resultados se han obtenido y cómo estos se alinean con las necesidades de la población y las políticas públicas.

Adicionalmente, la evaluación es esencial porque proporciona una medición clara de la efectividad y eficiencia de los recursos públicos, asegurando que estos se utilicen de manera adecuada y que se logren los objetivos planteados. Además, permite identificar fortalezas y áreas de mejora, lo que facilita la toma de decisiones informadas y la implementación de ajustes necesarios. A través de la evaluación, se obtienen lecciones aprendidas que contribuyen a la mejora continua de la gestión de políticas públicas, programas y proyectos, optimizando su capacidad para satisfacer las necesidades de la ciudadanía y alcanzar los resultados esperados a largo plazo.

Tanto los procesos de seguimiento como de evaluación en la Política serán de carácter participativo, involucrando a las entidades responsables y relacionadas con el desarrollo del proyecto. Las instituciones contribuirán en la definición, determinación y provisión de información objetiva y veraz en relación con los indicadores y metas de las actividades de la política.

La evaluación de las actividades debe realizarse en diferentes momentos a lo largo de su ciclo de implementación, dependiendo del tipo de evaluación requerida. Las evaluaciones clave son:

- a) Evaluación ex-ante (previa): Se realiza antes de la implementación, durante la fase de planificación, para analizar la viabilidad de la Política, establecer las bases para medir los resultados futuros y prever los posibles riesgos y efectos. También se utiliza para definir los indicadores y establecer metas claras.
- b) Evaluación de proceso: Se lleva a cabo durante la implementación con el fin de monitorear el avance de la política, asegurando que las actividades se ejecuten según lo planeado y permitiendo hacer ajustes oportunos, en caso de ser necesario.
- c) Evaluación de resultados: Se realiza al finalizar el periodo determinado para evidenciar si se han alcanzado hitos significativos. Evalúa si se han cumplido los objetivos y metas específicas.
- d) Evaluación de impacto: Se lleva a cabo después de la implementación, en un periodo más largo (meses o años después de su conclusión). Su objetivo es medir los efectos a largo plazo y el impacto de la Política sobre la población o el entorno.

El proceso metodológico de evaluación de indicadores asegura un análisis sistemático, objetivo y transparente del desempeño de la Política. Se desarrollará una evaluación anual

de resultados asegurando un monitoreo continuo, proporcionando información clave sobre los avances y permitiendo identificar oportunamente posibles desvíos o áreas que requieran ajustes.

El proceso metodológico de evaluación para los indicadores en la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* sigue un enfoque estructurado y basado en evidencias; su objetivo es medir de manera precisa el grado de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos. A continuación, se describe el proceso metodológico para la evaluación de resultados:

a) Definición de indicadores y criterios de evaluación

Los indicadores deben ser claros, medibles, alcanzables, relevantes y contar con plazos establecidos. Pueden incluir tanto indicadores cuantitativos (cifras absolutas, tasas, porcentajes) como cualitativos (percepciones, cambios de actitud, entre otros). Los criterios de evaluación se definirán en función de la eficiencia, eficacia, relevancia y sostenibilidad en la ejecución de las actividades. La evaluación de resultados se realizará anualmente, mientras que la de impacto, en períodos plurianuales, generalmente cada cuatro años, al inicio y al final del período de la alcaldía.

b) Planificación de la evaluación

Se desarrollará un cronograma que incluya las evaluaciones anuales de resultados, como las evaluaciones de impacto plurianuales (cada cuatro años). La metodología de evaluación será seleccionada conforme con los indicadores y podrá incluir técnicas cuantitativas y cualitativas, como entrevistas, encuestas, grupos focales y análisis de datos estadísticos, entre otros. Se asignarán responsables clave de la evaluación, tanto dentro de la SGSCGR, el OMSCGR, la CP, como de otras entidades involucradas, quienes colaborarán en la recolección y análisis de datos.

En el caso de la evaluación de impacto, se debe realizar un análisis de la situación antes de la implementación de la Política (línea base), lo que permite establecer un punto de referencia para medir los cambios y efectos. Esto implica la recopilación de datos históricos y actuales sobre las condiciones de género en el ámbito metropolitano.

c) Recolección de datos

Los datos serán recolectados de diversas fuentes, primarias y secundarias, como son registros administrativos, encuestas a beneficiarios, informes de avance de proyectos, estadísticas públicas y otros documentos relevantes. Se emplearán instrumentos cuantitativos y cualitativos validados y adecuados para la recolección de datos, tales como encuestas estructuradas, entrevistas cualitativas y registros de observación, entre otros.

d) Análisis de los indicadores

Los datos recolectados serán analizados para comparar los resultados obtenidos con los objetivos planteados. Se medirá el progreso hacia el cumplimiento de las metas de la Política tanto a nivel de resultados inmediatos como de impacto a largo plazo. Durante el análisis, se identificarán posibles desviaciones entre los resultados esperados y los obtenidos. Este análisis incluirá el registro de factores que puedan haber influido en el éxito o fracaso de las intervenciones. Se realizará un análisis integral entre los datos cualitativos y cuantitativos

para obtener una visión integral del desempeño de la política.

e) Validación de resultados

Los resultados obtenidos serán revisados y validados a través de mesas de trabajo técnicas compuestas por personas delegadas de las entidades responsables, el OMSCGR y la CP. Estas asegurarán que los datos sean consistentes, completos y válidos, al ofrecer un espacio colaborativo para la verificación y el análisis conjunto de la información. La importancia de las mesas técnicas radica en que fomentan la transparencia en el proceso de evaluación, garantizando que todos los participantes estén alineados en la interpretación de los resultados y en la toma de decisiones sobre los ajustes necesarios. Este enfoque contribuye a la mejora continua de las políticas implementadas.

f) Elaboración de informes de evaluación

Se elaborarán informes de evaluación de resultados y de impacto. El primero será anual y presentará los resultados, avances y logros alcanzados, así como los indicadores evaluados, las metas cumplidas y aquellas que requieren ajustes o acciones adicionales durante el periodo evaluado. A partir de los resultados del análisis, se ofrecerán recomendaciones para mejorar la implementación de las políticas, ajustar las actividades y corregir posibles desviaciones. Si se considera que los indicadores no están reflejando de manera adecuada el progreso hacia la igualdad de género, se procederá a revisar y modificarlos, de manera que se alineen mejor con los objetivos y el contexto social cambiante.

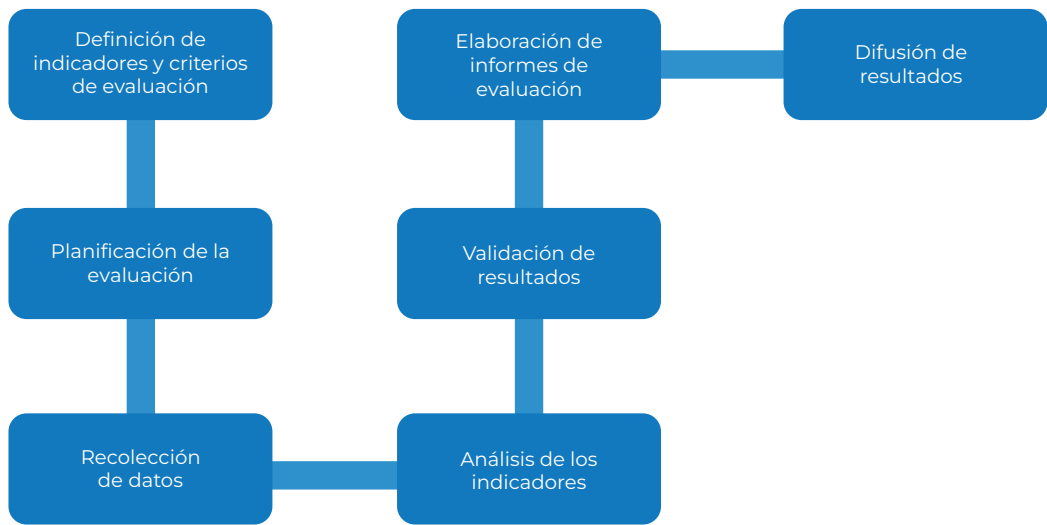
Por su parte, el informe de evaluación de impacto se hará al finalizar la implementación de la política; detallará los hallazgos de la evaluación de impacto y medirá el efecto a largo plazo de las políticas implementadas en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Este informe incluirá tanto los resultados cuantitativos como cualitativos, así como las conclusiones sobre la efectividad de las políticas. Además, se presentarán recomendaciones para futuras intervenciones, con el objetivo de mejorar y optimizar las estrategias para promover la igualdad de género.

g) Difusión de resultados

Los resultados de las evaluaciones se comunicarán de manera transparente a todas las partes interesadas, incluidos los actores involucrados, la ciudadanía y otras instituciones. Esto se puede hacer a través de informes públicos, presentaciones o plataformas digitales. La evaluación de los indicadores será parte integral del proceso de rendición de cuentas de la SGSCGR y otras entidades responsables, asegurando que la Política de Género se implemente de manera efectiva y que sus resultados sean verificables y accesibles.

Este proceso metodológico asegura que la evaluación de los indicadores en la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público* sea robusta, objetiva y orientada a resultados, permitiendo la mejora continua de las acciones para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Figura 19. Mecanismos de evaluación



Elaborado por: OMSCGR (2024)

6. Estrategias, actividades, indicadores

Alineación estratégica, lineamientos

Tabla 16. Alineación estratégica

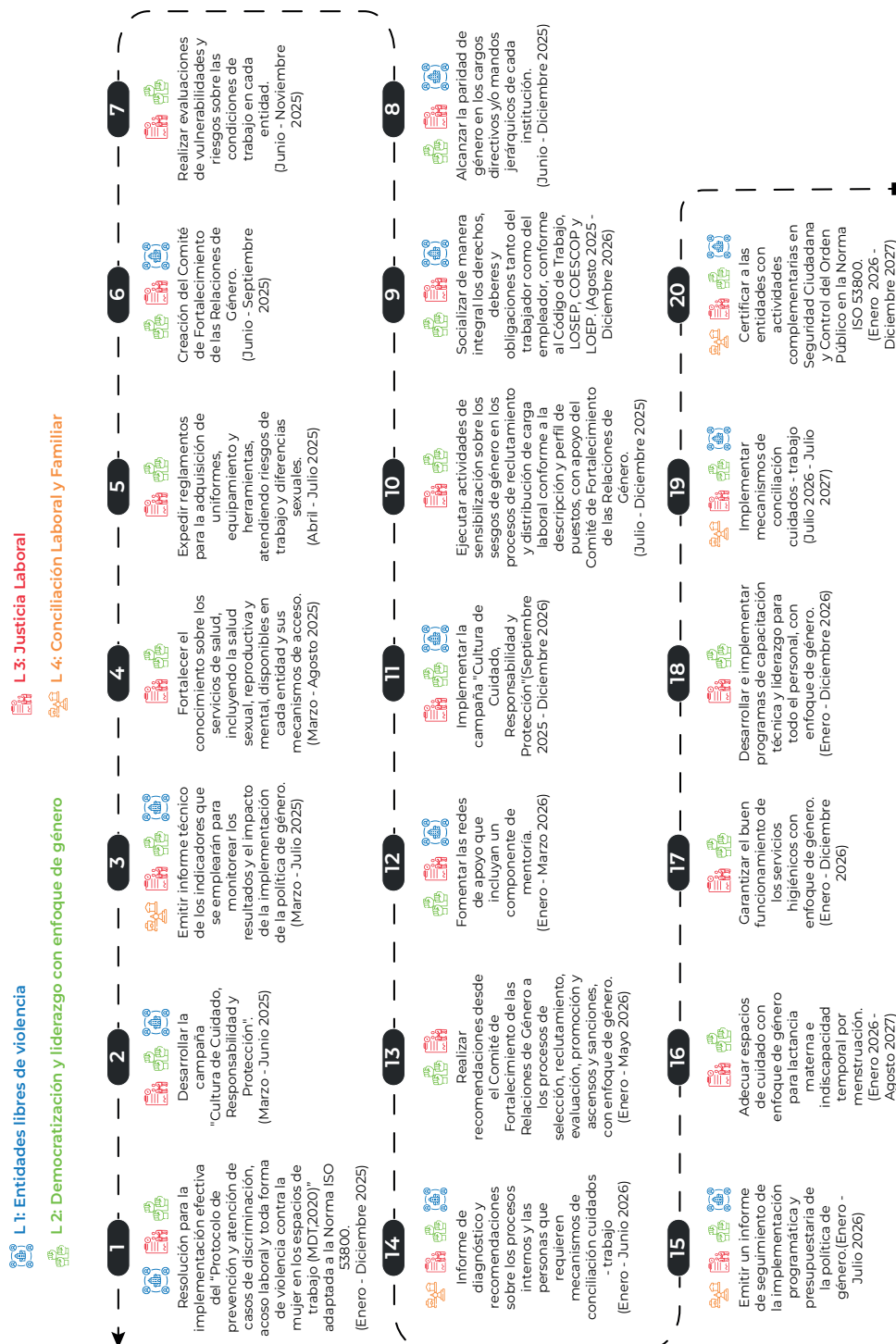
ESTRATEGIA		L1: Entidades libres de violencias	L2: Democratización y liderazgo con enfoque de género	L3: Justicia laboral	L4: Conciliación, trabajo y cuidados
Seguimiento y evaluación	E1: Protocolos claros y efectivos	X	X	X	
	E2: Cultura de cuidado, responsabilidad y protección	X	X	X	
	E3: Fortalecer el liderazgo con enfoque de género en espacios de toma de decisiones	X	X	X	X
	E4: Condiciones de trabajo digno con enfoque de género		X	X	
	E5: Erradicación de sesgos de género		X	X	
	E6: Conciliación laboral y cuidados		X	X	X

Elaborado por: OMSCGR (2024)



Figura 20. Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público

Política Metropolitana de Género



Elaborado por: OMSCGR (2024)

Para la presente sección, el término "Resolución" hace referencia a la "Resolución para la implementación en el sector de seguridad del DMQ del "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo" (MDT, 2018b).

Tabla 17. Matriz de alineación de la *Política Metropolitana de Género para Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público*

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
Entidades libres de violencias Democratización y liderazgo con enfoque de género Justicia laboral	E1: Protocolos claros y efectivos	Actividad 1.1 Emitir Resolución para la implementación efectiva del "Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo" (MDT, 2018b) adaptada a la Norma ISO 53800.	Número de Resoluciones publicadas	Publicar la Resolución por parte de la Alcaldía.	Enero 2025	Abril 2025	Abril 2025	Secretaría General de Seguridad y Gestión de Riesgos (SGSGGR)	POA - Corriente
			Número de entidades del Sector de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público, que inician la implementación y capacitación de la Resolución.	Implementar la resolución en las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público.	Mayo 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2027	SGSGGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA - PAI
			Porcentaje de personas funcionarias, servidoras y trabajadoras del sector seguridad capacitadas, empezando por las Unidades de Talento Humano.	Capacitar al 100 % de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras de las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público.	Mayo 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2027	SGSGGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA - PAI

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
Entidades libres de violencias Democratización y liderazgo con enfoque de género Justicia laboral	E2: Cultura de cuidado, responsabilidad y protección	Actividad 1.2 Creación del Comité de Fortalecimiento de las Relaciones de Género, órgano especializado en asesorar, dar seguimiento y evaluar las acciones relacionadas con la implementación de la resolución.	Número de Comités de Fortalecimiento creados en las entidades del Sector de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público	Conformar el Comité de Fortalecimiento en las Relaciones de Género en las Entidades con Actividades Complementarias de Seguridad Ciudadana y Control del Orden Público.	Junio 2025	Septiembre 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA
		Actividad 2.1. Desarrollar la campaña "Cultura de Cuidado, Responsabilidad y Protección".	Estrategia de la campaña "Cultura de Cuidado, Responsabilidad y Protección"	Elaborar la campaña de "Cultura de Cuidado, Responsabilidad y Protección.	Marzo 2025	Junio 2025	Diciembre 2027 (actualizaciones)	SGSCGR	POA - PAI
		Actividad 2.2. Implementar la campaña "Cultura de Cuidado, Responsabilidad y Protección".	Número de talleres de capacitación	Realizar un (1) taller cuatrimestral de "Cultura de Cuidado y Protección".	Septiembre 2025	Diciembre 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	PAI
			Número de recursos informativos (señalética, boletines, folletos, guías rápidas y videos educativos)	Producir al menos cuatro (4) recursos informativos por año.	Septiembre 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	PAI

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
			Número de boletines o publicaciones internas que destaquen los hitos y las buenas prácticas	Desarrollar boletines o publicaciones internas trimestrales que destaquen los logros de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras.	Septiembre 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA
			Porcentaje de satisfacción de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras con la campaña	Alcanzar al menos el 70 % de satisfacción de las personas funcionarias, servidoras y trabajadoras con la campaña.	Septiembre 2026	Diciembre 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA
		Actividad 2.3 Socializar de manera integral los derechos, deberes y obligaciones tanto de la persona trabajadora como empleadora, conforme al Código de Trabajo, LOSEP, COESCOP y LOEP.	Número de capacitaciones de los derechos, deberes y obligaciones tanto de la persona trabajadora como de la empleadora, conforme con el Código de Trabajo, LOSEP, COESCOP y LOEP.	Ejecutar al menos (1) capacitación anual sobre los derechos, deberes y obligaciones tanto del trabajador como del empleador, conforme con el Código de Trabajo, LOSEP, COESCOP y LOEP.	Agosto 2025	Diciembre 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA
Democratización y liderazgo con enfoque de género Justicia laboral	E3: Fortalecer el liderazgo con enfoque de género en espacios de toma de decisiones	Actividad 3.1 Desarrollar e implementar programas de capacitación técnica y liderazgo para todo el personal,	Programa de formación en las entidades del sector de seguridad ciudadana y control del orden público	Implementar un (1) programa de formación cuatrimestral.	Septiembre de 2026	Diciembre de 2026	Diciembre 2027 (actualizaciones)	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	PAI

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
Entidades libres de violencias		con enfoque de género.	Número de capacitaciones técnicas realizadas	Realizar tres (3) capacitaciones técnicas anuales.	Enero 2026	Diciembre 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ Ep EmSeguridad	PAI
			Número de capacitaciones sobre liderazgo con enfoque de género	Realizar dos (2) capacitaciones sobre liderazgo con enfoque de género anuales.	Enero 2026	Diciembre 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ Ep EmSeguridad	PAI
		Actividad 3.2 Fomentar las redes de apoyo que incluyan un componente de mentoría.	Número de redes de apoyo con programa de mentoría implementado	Implementar una (1) red de apoyo que incluya el componente de mentoría al año.	Enero 2026	Marzo 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ Ep EmSeguridad	POA
		Actividad 3.3 Alcanzar la paridad de género en los cargos directivos o mandos jerárquicos de cada institución.	Número de estrategias institucionales para alcanzar la paridad de género en los cargos directivos o mandos jerárquicos de cada entidad, asesorada por el Comité de Fortalecimiento de Relaciones de Género de cada entidad	Elaborar una (1) estrategia institucional para alcanzar la paridad de género en los cargos directivos o mandos jerárquicos de cada entidad, asesorada por el Comité de Fortalecimiento de Relaciones de Género de cada entidad y de acuerdo con sus dinámicas concretas.	Junio 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ Ep EmSeguridad	POA

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
Justicia laboral Democratización y liderazgo con enfoque de género	E4: Condiciones de trabajo digno con enfoque de género	Actividad 4.1 Realizar evaluaciones de vulnerabilidades y riesgos sobre las condiciones de trabajo en cada entidad.	Número de evaluaciones de vulnerabilidades y riesgos sobre las condiciones de trabajo realizadas	Realizar una (1) evaluación cuatrimestral.	Junio 2025	Noviembre 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA - PAI
		Actividad 4.2 Adecuar espacios de cuidado con enfoque de género para lactancia materna y gestión de la menstruación (incluye socialización de normativa vigente. Puede ser obra física o lineamientos para adecuar espacios existentes).	Número de espacios de cuidado que incluyan enfoque de género en unidades que concentren más de 50 personas	Adecuar al menos un (1) espacio de cuidado que incluya enfoque de género en unidades que concentren más de 50 personas.	Enero 2026	Junio 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	PAI
			Porcentaje de satisfacción de las personas usuarias de las salas o lineamientos de espacios de cuidado	Alcanzar al menos el 70 % de satisfacción de las usuarias.	Junio 2027	Agosto 2027	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA
		Actividad 4.3 Garantizar el buen funcionamiento de los servicios higiénicos con enfoque de género.	Porcentaje de servicios higiénicos recuperados	Garantizar el funcionamiento del 100 % de los servicios higiénicos existentes.	Enero 2026	Diciembre 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	PAI - POA

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
	E5: Erradicación de sesgos de género	Actividad 4.4 Establecer reglamentos para la adquisición de uniformes, equipamiento y herramientas, atendiendo a los riesgos de trabajo y diferencias sexuales.	Número de reglamentos por entidad	Establecer un (1) reglamento por entidad.	Abril 2025	Julio 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA
		Actividad 4.5 Fortalecer el conocimiento sobre los servicios de salud, incluyendo la salud sexual, reproductiva y mental, disponibles en cada entidad y sus mecanismos de acceso.	Número de personas funcionarias, servidoras y trabajadoras informadas sobre los servicios de salud disponibles y sus mecanismos de acceso	Socializar anualmente los servicios de salud disponibles y los mecanismos de acceso.	Marzo 2025	Agosto 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA
		Actividad 5.1 Ejecutar actividades de sensibilización sobre los sesgos de género en los procesos de reclutamiento y distribución de carga laboral conforme a la descripción y perfil de puestos, con apoyo del Comité de Fortalecimiento	Número de actividades de sensibilización	Realizar dos (2) actividades de sensibilización por año.	Julio 2025	Diciembre 2025	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
		de las Relaciones de Género.							
		Actividad 5.2 Realizar recomendaciones desde el Comité de Fortalecimiento de las Relaciones de Género a los procesos de selección, reclutamiento, evaluación, promoción y ascensos y sanciones , con enfoque de género.	Número de recomendaciones por entidad	Realizar una (1) recomendación bianual por entidad.	Enero 2026	Mayo 2026	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMMQ EP Emseguridad	POA
Conciliación laboral y familiar	E6: Conciliación laboral y cuidados	Actividad 6.1 Realizar un informe de diagnóstico y Plan de Igualdad para el cumplimiento de la "Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta".	Número de informes de diagnóstico y número de plan de igualdad por entidad	Realizar un (1) informe de diagnóstico y un (1) Plan de igualdad por entidad , a través de la Unidad de TTHH y asesorado por el Comité de Fortalecimiento de las Relaciones de Género.	Enero 2026	Junio 2026	Junio 2026	SGSCGR CACMQ CBDMMQ EP Emseguridad	POA - PAI
Democratización y liderazgo con enfoque de género		Actividad 6.2 Implementar mecanismos de conciliación cuidados - trabajo.	Porcentaje de recomendaciones implementadas	Implementar al menos el 50 % de recomendaciones del informe cuatrimestral.	Julio 2026	Julio 2027	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMMQ EP Emseguridad	POA
Entidades libres de violencias									
Justicia laboral									

Lineamientos	Estrategia	Actividades	Indicadores	Meta	Fecha inicio meta	Fecha cumplimiento meta	Fecha conclusión ejecución actividad	Entidad responsable	Instrumento de planificación
Conciliación laboral y familiar Democratización y liderazgo con enfoque de género Entidades libres de violencias Justicia laboral	E7: Seguimiento y evaluación	Actividad 7.1 Emitir informe técnico de los indicadores que se emplearán para monitorear los resultados y el impacto de la implementación de la Política de Género.	Documento de indicadores	Emitir un (1) documento cuatrimestral.	Marzo 2025	Julio 2025	Diciembre 2027	SGSCGR	POA
		Actividad 7.2 Emitir un informe de seguimiento de la implementación programática y presupuestaria de la Política de Género.	Informe de seguimiento	Realizar un (1) informe de seguimiento anual.	Enero 2026	Julio 2026	Diciembre 2027	SGSCGR	POA
		Actividad 7.3 Certificar a las entidades con actividades complementarias en seguridad ciudadana y control del orden público en la Norma ISO 53800 .	Número de entidades con Certificación de la norma ISO: 53800	Lograr que al menos dos (2) Entidades con Actividades Complementarias en Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgos adquieran la certificación ISO: 53800 sobre “Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres”.	Enero 2026	Diciembre de 2027	Diciembre 2027	SGSCGR CACMQ CBDMQ EP Emseguridad	POA - PAI

Elaborado por: OMSCGR (2024)



Glosario

TÉRMINO	DEFINICIÓN
abuso sexual	Es la intrusión física de naturaleza sexual efectiva, la tentativa o la amenaza de intrusión física, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas (Asociación Española de Normalización, 2024).
acción afirmativa	Es una medida positiva o trato preferencial que adopta el Estado o una Institución, con el fin de que se pueda cumplir con la obligación de respetar la igualdad (Defensoría del Pueblo de Ecuador, 2012).
acoso sexual	Son conductas de naturaleza sexual que incomodan, molestan o humillan a una persona o bien que podrían hacerlo. Pueden darse dentro o fuera del lugar y del horario de trabajo; es decir, incluso en viajes oficiales o en eventos relacionados con el trabajo (Asociación Española de Normalización, 2024).
atención primaria diferenciada por género	El tratamiento del género, en un aspecto específico de la gestión en salud, permite identificar los factores que provocan diferencias entre mujeres y hombres y los daños relacionados con su sexo. En tal sentido, posibilita el trazado de acciones de salud en función de las necesidades de cada uno (Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud, 2006).
conciliación de la vida laboral y personal	Es el resultado de procesos y prácticas de las organizaciones que promueven, entre otras, la satisfacción de las necesidades personales, el trabajo no remunerado, el trabajo doméstico, el trabajo de cuidados, el tiempo libre y las actividades sociales, apoyando un estilo de vida saludable y una participación equilibrada de todas las personas en la vida pública y privada (Asociación Española de Normalización, 2024).
cultura de paz	Son los estilos de vida, creencias, valores y comportamientos que favorecen la construcción de la paz. Se relaciona con los cambios institucionales que promueven el bienestar, la igualdad, la administración equitativa de recursos y la seguridad, sin recurrir a la violencia (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2024a).
derechos de las mujeres	Son derechos humanos, entre ellos están los relativos a vivir sin violencia ni discriminación, a gozar del más alto nivel posible de salud física y mental, a recibir educación, a la propiedad, a votar y a ganar el mismo salario por el mismo trabajo (Naciones Unidas, 2024b).
derechos humanos	Son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles (Naciones Unidas, 2024b).
discriminación	Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (Asociación Española de Normalización, 2024).

discriminación basada en género	Es el trato desfavorable, sea intencionado o no, de una persona o un grupo social, en función de su género y de los estereotipos de género asignados en un contexto social y cultural, que tiene como efecto o propósito menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de sus derechos (Asociación Española de Normalización, 2024).
discriminación contra las mujeres	Expresa toda distinción, exclusión o restricción basada en su condición de tal, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento de las mujeres, atentar contra los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, o en cualquier otra (GAD de Cuenca, 2021).
diversidad	Son las características de las diferencias y similitudes entre las personas (Asociación Española de Normalización, 2024).
división sexual (o por género) del trabajo	La división del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos, o que se consideran apropiados para cada sexo (Biblio-Hacienda, 2024).
empoderamiento de las mujeres	Proceso de erradicación de las restricciones sociales, económicas, culturales y políticas para que las mujeres recuperen autonomía sobre sus cuerpos, vidas, opiniones y su futuro (Asociación Española de Normalización, 2024).
enfoque de género	Es el proceso de evaluar y prever los impactos diferenciados para las mujeres, los hombres y las personas con diversas identidades de género de cualquier acción planificada —incluida la legislación, las políticas o los programas— en todos los ámbitos y a todos los niveles (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).
equilibrio o equidad entre géneros	Hace referencia a una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo, programas y proyectos. Esta participación debería ser proporcional al porcentaje de la población que representan (Asociación Española de Normalización, 2024).
estereotipo	Creencias compartidas o individuales sobre las características personales, generalmente relativas a los rasgos de la personalidad y los comportamientos de un grupo de personas (Asociación Española de Normalización, 2024).
estereotipo de género	Es una preconcepción social o cultural que asigna atributos, características o roles específicos y limitados a una persona simplemente por el hecho de ser mujer, hombre, niña o niño (Asociación Española de Normalización, 2024).
explotación sexual	Es cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con propósitos sexuales, incluyendo, pero no limitado a, amenazar o beneficiarse monetaria, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona (por ejemplo, sexo transaccional, solicitud de sexo transaccional y relación de explotación) (Asociación Española de Normalización, 2024).
financiación pública basada en la igualdad de género	Es la asignación de fondos públicos con condicionalidad basada en la igualdad de género y acciones para promover y lograr la igualdad de género (Asociación Española de Normalización, 2024).
género	Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos, roles, características y oportunidades definidos por la sociedad, que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias (Asociación Española de Normalización, 2024).

grupo social	Es el grupo donde las personas que lo integran comparten una característica innata o unos antecedentes comunes que no pueden modificarse o comparten una característica o creencia que es tan fundamental para la identidad o la conciencia, que no debería obligarse a una persona a renunciar a ella (Asociación Española de Normalización, 2024).
igualdad	Es la condición de ser igual, especialmente en cuanto a estatus, derechos u oportunidades (Asociación Española de Normalización, 2024).
igualdad de género	Son las acciones que permiten brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as). Es la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2018).
inclusión	Es la práctica de incluir a todas las personas de una manera justa, que valore las diferencias entre ellas y capacite y permita a cada persona ser ella misma y alcanzar su pleno potencial, y prosperar en el trabajo (Asociación Española de Normalización, 2024).
interseccionalidad	Es la combinación de una o varias dimensiones de la diversidad y otras características personales que forman parte de la identidad de una persona (Asociación Española de Normalización, 2024).
lenguaje inclusivo en materia de género	Se refiere al lenguaje oral y escrito que no reproduce los estereotipos de género y que hace visibles a las mujeres y a los hombres en toda su diversidad, mediante el uso proactivo y equitativo de todas las reglas sintácticas, campos léxicos y elección de palabras que permiten el uso de formas femeninas y masculinas cuando difieren, y de términos neutros en cuanto al género (Asociación Española de Normalización, 2024).
LGBTIQ+	Es una sigla que designa colectivamente a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Personas Transgénero, Personas Intersexuales, Queer y otros para incluir a otras identidades y orientaciones sexuales que no están representadas en las letras anteriores. Su actual uso enfatiza aquella diversidad basada en la sexualidad, la identidad y la expresión de género. Se aplica a las personas que no adscriben a la matriz heterosexual ni a la normativa de género binario (Ministerio de Defensa Nacional, 2023).
persona agresora	Es quien comete una acción u omisión que implique cualquier forma de violencia contra las mujeres (GAD de Cuenca, 2021).
personal	Son las personas que cumplen con un servicio o efectúan un trabajo con el que contribuyen a alcanzar los productos, fines, resultados de las organizaciones públicas, privadas, o de empresas (Asociación Española de Normalización, 2024).
perspectiva de género	Es una forma de ver o analizar el impacto de género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas; es lo que nos permite realizar un análisis de género y luego transversalizar una perspectiva de género en un programa o política propuesta o en una organización (Ministerio de Defensa Nacional, 2023).
política de género	Es la participación plena y efectiva de las mujeres y la toma de decisiones en la vida pública, así como la eliminación de la violencia, para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas (CEPAL, 2024).
políticas públicas	Son las acciones emanadas principalmente del gobierno con la finalidad de solucionar problemas o necesidades específicas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, por medio de su cooperación social (CEPAL, 2024).

políticas públicas de igualdad de género	Son aquellas que, en el contexto de procesos históricos específicos y usando los recursos disponibles socialmente, obtienen resultados que tienden a la justicia distributiva, de reconocimiento y de representación, fortaleciendo los logros de las mujeres en la autonomía física, económica y en la toma de decisiones de las mujeres (CEPAL, 2024).
prácticas laborales	Son todas las políticas y prácticas relacionadas con el trabajo realizado por o en nombre de la organización, incluido el trabajo subcontratado, que afecta al personal: reclutamiento, contratación, retención, promoción y jubilación, remuneración, rotación, medidas disciplinarias, sistema de respuesta a las quejas, traslados y reasignaciones, rescisión del contrato de trabajo, desarrollo de los recursos humanos, seguridad y salud en el trabajo y condiciones de trabajo (horario laboral, discriminación y seguridad) (International Labour Organization, 2010).
presupuesto con perspectiva de género	Es la planificación, programación y presupuesto de cualquier organización pública o privada que contribuya al avance de la igualdad de género y a que se alcancen los derechos de las mujeres (Asociación Española de Normalización, 2024).
prevención de la violencia	Se entiende como la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca y reproduzca la violencia de género contra las mujeres (GAD de Cuenca, 2021).
protección de derechos:	Es el conjunto de las actividades destinadas a asegurar el acceso igualitario y el disfrute de los derechos de mujeres, hombres, niñas y niños, de acuerdo con los instrumentos legales pertinentes, incluyendo el derecho internacional humanitario, el derecho de los derechos humanos y el derecho internacional de los refugiados (ACNUR, 2024).
protocolo	Procedimiento establecido por una entidad pública o privada para dar atención oportuna a las mujeres víctimas de violencia (GAD de Cuenca, 2021).
relaciones de poder	Son acciones, omisiones y prácticas sociales, políticas, económicas, culturales o simbólicas que determinan la imposición de la voluntad de una persona o grupo por sobre la de otro, desde una relación de dominación o subordinación, que implica la distribución asimétrica del poder y el acceso y control a los recursos materiales e inmateriales entre hombres y mujeres (Ministerio de Defensa Nacional, 2023).
remuneración igualitaria	Son las tasas de remuneración establecidas sin discriminación por razón de género, teniendo en cuenta las competencias, el esfuerzo y las responsabilidades para condiciones de trabajo equivalentes, incluso cuando el trabajo no sea de la misma naturaleza (Asociación Española de Normalización, 2024).
revictimización	Son nuevas agresiones, intencionadas o no, que sufre la víctima durante las diversas fases de atención y protección, así como durante el proceso judicial o extrajudicial, tales como retardo injustificado en los procesos, desprotección, negación o falta injustificada de atención efectiva, entre otras respuestas tardías, inadecuadas o inexistentes, por parte de instituciones estatales competentes (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023b).
salud y derechos sexuales y reproductivos	Es el estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación con todos los aspectos de la sexualidad y la reproducción, y no solo la ausencia de enfermedades, disfunciones o dolencias (Asociación Española de Normalización, 2024).

seguridad integral	Es aquella que, a través de políticas y acciones integrales, asegura la convivencia pacífica de las personas con el fin de promover una cultura de paz y prevenir los tipos de violencias y discriminación, así como el cometimiento de infracciones. La planificación y aplicación de estas políticas se encargará a órganos especializados en los diferentes niveles de gobierno (Ministerio del Trabajo, 2018b).
sensibilidad al género	Son los resultados que reflejan la comprensión de los roles y las desigualdades de género y que se esfuerzan por fomentar una participación igualitaria y una distribución equitativa y justa de los beneficios (Asociación Española de Normalización, 2024).
sensibilizar	Es hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide (Ministerio del Trabajo, 2018a).
sesgo	Es la tendencia, inclinación u opinión inconsciente, consciente o sistemática, preconcebida o no razonada que impide un juicio imparcial (Asociación Española de Normalización, 2024).
transversalización de la perspectiva de género	Es el proceso de evaluación sistemática de las implicaciones para las mujeres y los hombres, las niñas y los niños, y la incorporación de una perspectiva de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres en la preparación, el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas, las medidas reglamentarias y los presupuestos, en todos los ámbitos y a todos los niveles, a fin de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (Asociación Española de Normalización, 2024).
víctima	Se entenderá como: a) víctima directa: la mujer contra quien se ha ejecutado algún tipo de violencia contemplado en este protocolo; y, b) víctima indirecta: los miembros del entorno inmediato de la víctima directa, que hayan sufrido cualquier clase de afectación como consecuencia de la violencia ejercida contra ella (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023b).
violencia	Uso intencional de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023b).
violencia de género contra las mujeres	Cualquier acción o conducta basada en su género que cause o no muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial, gineco-obstétrico a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).
violencia física	Todo acto u omisión que produzca o pudiese producir daño o sufrimiento físico, dolor o muerte, así como cualquier otra forma de maltrato o agresión, castigos corporales, que afecte la integridad física, provocando o no lesiones, ya sean internas, externas o ambas como resultado del uso de la fuerza o de cualquier objeto que se utilice con la intencionalidad de causar daño y de sus consecuencias, sin consideración del tiempo que se requiera para su recuperación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).

violencia psicológica	Cualquier acción, omisión o patrón de conducta dirigido a causar daño emocional, disminuir la autoestima, afectar la honra, provocar descrédito, menospreciar la dignidad personal, perturbar, degradar la identidad cultural, expresiones de identidad juvenil o controlar la conducta, el comportamiento, las creencias o las decisiones de una mujer, mediante la humillación, intimidación, encierros, aislamiento, tratamientos forzados o cualquier otro acto que afecte su estabilidad psicológica o emocional (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).
violencia sexual	Toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares y de parentesco, exista o no convivencia, la transmisión intencional de infecciones de transmisión sexual (ITS), así como la prostitución forzada, la trata con fines de explotación sexual, el abuso o acoso sexual, la esterilización forzada y otras prácticas análogas (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).
violencia económica y patrimonial	Toda acción u omisión que se dirija a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluidos aquellos de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes de las uniones de hecho, a través de 1) la perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes muebles o inmuebles; 2) la pérdida, sustracción, destrucción, retención o apropiación indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; 3) la limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o la privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; así como la evasión del cumplimiento de sus obligaciones alimentarias; 4) la limitación o control de sus ingresos; y, 5) percibir un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).
violencia simbólica	Toda conducta que, a través de la producción o reproducción de mensajes, valores, símbolos, iconos, signos e imposiciones de género, sociales, económicas, políticas, culturales y de creencias religiosas, transmiten, reproducen y consolidan relaciones de dominación, exclusión, desigualdad y discriminación, naturalizando la subordinación de las mujeres (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).
violencia política	Aquella violencia cometida por una persona o grupo de personas, directa o indirectamente, en contra de las mujeres que sean candidatas, militantes, electas, designadas o que ejerzan cargos públicos, defensoras de derechos humanos, feministas, líderes políticas o sociales o en contra de su familia. Esta violencia se orienta a acortar, suspender, impedir o restringir su accionar o el ejercicio de su cargo, o para inducir u obligarla a que efectúe en contra de su voluntad una acción o incurra en una omisión, en el cumplimiento de sus funciones, incluida la falta de acceso a bienes públicos u otros recursos para el adecuado cumplimiento de sus funciones (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).
violencia gineco-obstétrica	Se considera a toda acción u omisión que limite el derecho de las mujeres embarazadas o no, a recibir servicios de salud gineco-obstétricos. Se expresa a través del maltrato, de la imposición de prácticas culturales y científicas no consentidas o la violación del secreto profesional, el abuso de medicalización, y la no establecida en protocolos, guías o normas; las acciones que consideren los procesos naturales de embarazo, parto y posparto como patologías, la esterilización forzada, la pérdida de autonomía y capacidad para decidir libremente sobre sus cuerpos y su sexualidad, impactando negativamente en la calidad de vida y salud sexual y reproductiva de mujeres en toda su diversidad y a lo largo de su vida, cuando esta se realiza con prácticas invasivas o maltrato físico o psicológico (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).

violencia intrafamiliar o doméstica	Comprende el contexto en el que la violencia es ejercida en el núcleo familiar. La violencia es ejecutada por parte del cónyuge, la pareja en unión de hecho, el conviviente, los ascendientes, los descendientes, las hermanas, los hermanos, los parientes por consanguinidad y afinidad y las personas con las que la víctima mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018a).
violencia en el ámbito laboral	Comprende el contexto laboral en donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tiene un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).
vulnerabilidad	Características de una persona o grupo y su situación, que influyen su capacidad de anticipar, lidiar, resistir y recuperarse del impacto de una amenaza. Podría entenderse como debilidad, fragilidad, inseguridad y flaqueza, condiciones que muestran una susceptibilidad a un daño (UNDP, 2020)
vulneración de derechos	Acciones u omisiones cometidas arbitrariamente por los agentes del Estado o de una Institución, que lesionan los Derechos Humanos reconocidos en las normas nacionales e internacionales (Ministerio de Defensa Nacional, 2023).



Bibliografía

- ACNUR (2024). *Protección de Derechos* [Agencia de la ONU para los Refugiados].
- Alcaldía del Distrito Metropolitano de Quito (2024). *Resolución N.º 028-2024*.
- Amnistía Internacional (2024). *La mujer y los conflictos armados*.
- Asamblea Constituyente de Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial N.º 449.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2024). *Cultura de Paz*. <https://www.un.org/es/ga/62/plenary/peaceculture/bkg.shtml>
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2024). *Ley Orgánica Reformativa al Código del Trabajo para Prevenir el Acoso Laboral*. Registro Oficial Suplemento N.º 559.
- Asamblea Nacional del Ecuador, *Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública LOTAIP* (2023), (reemplazó a la LOTAIP de 2004), Suplemento 2, Registro Oficial 245.
- Asamblea Nacional (2010), *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*, Registro Oficial Suplementario 303, fecha de última modificación: 16 enero 2015.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2023). *Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta*. Registro Oficial Suplemento 234.
- Asamblea Nacional, (2009) *Ley de Seguridad Pública y del Estado*, Registro Oficial Suplemento 35, fecha última modificación: 29-03-2023.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2020). *Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas, Código de la Democracia*. Registro Oficial Suplemento N.º 151.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2018a). *Ley orgánica integral para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres*. Registro Oficial N.º 175.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2018b). *Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento N.º 297.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2017). *Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público*. Registro Oficial Suplemento N.º 648.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2016a). *Código Orgánico de Salud (COS)*. Registro Oficial Suplemento N.º 511.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2016b). *Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público*. Registro Oficial N.º 694.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2015). *Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Registro Oficial N.º 483.

- Asamblea Nacional del Ecuador (2014a). *Código Orgánico Integral Penal (COIP)*. Registro Oficial Suplemento N.º 180.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2014b). *Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad*. Versión Registro Oficial N.º 283.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Registro Oficial N.º 796.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2010a). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD)*. Registro Oficial Suplemento N.º 303.
- Asamblea Nacional del Ecuador (2010b). *Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)*. Registro Oficial N.º 294.
- Asociación Española de Normalización (2024). *UNE-ISO 53800: Directrices para la promoción e implementación de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres*. Comité Técnico CTN-UNE 194 ISO 53800:2024.
- Benavente, M. C. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género*. CEPAL.
- Biblio-Hacienda (2024). *Guía para la elaboración de proyectos de modernización con perspectiva de género*.
- CARE (2022). *Guía básica para la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en los gobiernos autónomos descentralizados*.
- Castro Bueno, M. E. (2022). *El derecho de acceso a la justicia: Enfoque de género en la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en el Ecuador*. FLACSO Argentina.
- CEPAL (2024). *Políticas Públicas para la Igualdad de Género*. Observatorio de Igualdad de Género.
- CEPAL (2021). *Marco Normativo hacia la Igualdad de Género*. Naciones Unidas.
- Cerezo, L., & Fernández Prieto, A. (2011). *Manual de planificación, monitoreo y evaluación*. Programa Remediar.
- Cohen, E., & Franco, R. (1992). *Evaluación de proyectos sociales*. Siglo veintiuno editores.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible 2030 en América Latina y el Caribe*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2007). *Consenso de Quito—Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1979). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Naciones Unidas.
- Consejo de Protección de Derechos del DMQ (2024). *Informe de seguimiento a la ruta de protección de derechos de mujeres víctimas de violencias en el DMQ*.
- Consejo de Protección de Derechos del DMQ (2022a). *Directrices de transversalización para el enfoque en políticas públicas*.
- Consejo de Protección de Derechos del DMQ (2022b). *Ruta de protección de derechos de las mujeres víctimas de violencias en el Distrito Metropolitano de Quito*.

- Consejo de Protección de Derechos del DMQ (2018a). *Agenda de Protección de derechos de Diversidades Sexo Genéricas*.
- Consejo de Protección de Derechos del DMQ (2018b). *Agenda de Protección de Derechos de Mujeres*.
- Consejo de Protección de Derechos del DMQ (2018c). *Agenda de Protección de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes*.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2021). *Informe del Secretario General sobre las mujeres y la paz y la seguridad (S/2021/827)*.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000). *Agenda global Mujeres, Paz y Seguridad*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2019a). *Resolución 2467 sobre la justicia y reparación para los sobrevivientes de violencia sexual relacionada con conflictos*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2019b). *Resolución 2493 sobre la implementación completa de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2016a). *Resolución 2282 sobre la revisión de la arquitectura de consolidación de la paz*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2016b). *Resolución 2331 sobre la trata de personas en situaciones de conflicto*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2015). *Resolución 2242 sobre mujeres, paz y seguridad y la integración de una perspectiva de género en la lucha contra el extremismo violento*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2013a). *Resolución 2106 sobre medidas para prevenir y combatir la violencia sexual en conflictos armados*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2013b). *Resolución 2122 sobre el fortalecimiento del enfoque de género en los procesos de paz*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2010). *Resolución 1960 sobre la rendición de cuentas respecto a la violencia sexual en conflictos armados*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2009). *Resolución 1889 sobre el fortalecimiento de la participación de las mujeres en los procesos de paz y en la consolidación de la paz*. Naciones Unidas.
- Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2008). *Resolución 1820 sobre violencia sexual en conflictos armados*. Naciones Unidas.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2018). *Agenda Nacional para la Igualdad*
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2021). *Lectura sobre el estado de situación de los mecanismos de género en las instituciones del Estado 2020-2021*. Unidad de Observancia, Seguimiento y Evaluación.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2020). *Código de Ética del Consejo Nacional para la Igualdad de Género*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2019). *Informe Nacional sobre el Avance en la Aplicación de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030*.

- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2018). *Guía Básica para la incorporación de la perspectiva de género e interseccionalidad en los Gobiernos Autónomos Descentralizados*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2017). *Protocolo de prevención de casos de violencia*.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2014). *Elementos metodológicos para transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en razón de género en las políticas* (Complementarios a la Guía para la formulación de políticas públicas sectoriales de SENPLADES). Agencia Española de Cooperación Internacional.
- Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (2021a). *Código de conducta del CB-DMQ*.
- Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (2021b). *Política de prevención de la violencia de género y de vulneración a los derechos humanos*.
- Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito (2021c). *Protocolo de violencia basada en género y vulneraciones a los derechos humanos*.
- Defensoría del Pueblo del Ecuador (2016). *Política institucional de igualdad de género, 2016-2019*.
- Defensoría del Pueblo de Ecuador (2012). *Guía de atención en casos de discriminación*.
- FLACSO (2019). *Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador*. FLACSO.
- Foro Generación Igualdad (2021). *Pacto para las Mujeres, la Paz, la Seguridad y la Acción Humanitaria* [Post].
- GAD de Cuenca, ONU Mujeres, & Universidad de Cuenca. (s. f.). *Protocolo de actuación para seis casos de violencia y acoso sexual en el espacio público: Transporte (tranvía y escolar), calle, parques, mercados, lugar de trabajo*. mayo, 2021.
- Gobierno Autónomo Descentralizado del Distrito Metropolitano de Quito (2023). *Memorándum N.º GADDMQ-DMRH-2023-01246-M*.
- Gobierno de México (2021). *Plan Nacional de Acción para el Seguimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU-México*. Gobierno de México.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023a). *Principales resultados de la ENEMDU anual 2023*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2023b). *Protocolo para la prevención y atención de casos de acoso, discriminación, violencia contra la Mujer, y todo tipo de violencia basada en género en los espacios laborales*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2022). *VIII Censo de Población y Vivienda*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos (2019). *Boletín Técnico de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres (ENVIGMU)*.
- International Labour Organization (2010). *Pacto mundial para el empleo, estudio nacional, guía de políticas y prácticas laborales*.
- Junta Metropolitana de Protección de Derechos de Mujeres y Personas Adultas Mayores (2024). *Informe de seguimiento a la ruta de protección de derechos de mujeres víctimas de violencias en el DMQ*.

- LlumiQuinga Vargas, L. J. (2015). *Análisis de factores de conciliación vida y trabajo en empresas grandes de comercialización ferretera* [Trabajo de titulación de Ingeniero en Ciencias Empresariales con concentración en Dirección y Planeación Comercial]. Facultad de Economía y Ciencias Empresariales, Universidad de Especialidades Espíritu Santo.
- Ministerio de Defensa Nacional (2023). *Política de Género de las Fuerzas Armadas*.
- Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos del Ecuador (2018). *Reglamento de Procedimiento para Ordenar Medidas Administrativas de Protección Inmediata para Detener y Prevenir la Vulneración de Derechos de las Mujeres en toda su Diversidad*.
- Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (2020). *Plan nacional para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, 2019-2025*. Secretaría de Derechos Humanos.
- Ministerio del Interior (2019). *Plan Nacional de Seguridad Ciudadana y Convivencia Pacífica 2019-2030*.
- Ministerio del Trabajo (2025). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y /o toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018a). *Guía para la implementación del programa de prevención de riesgos psicosociales*.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador (2018b). *Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo*.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador (2017). *Acuerdo Ministerial N.º MDT-2020-244*. Registro Oficial.
- Ministerio del Deporte y ONU Mujeres (2024). *Protocolo de actuación frente a casos de violencia de género en el Sistema Deportivo de Ecuador*.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2024a). *Compromiso de la Alcaldía del DMQ con la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes*.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2024b). *Ordenanza PMDOT-PUES N.º 003-2024, Ordenanza Reformatoria para la actualización del Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial 2024-2033*.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2024c). *Plan de Ordenamiento Territorial 2024-2033*.
- Municipio de Quito (2024d). *Plan Metropolitano de Seguridad y Convivencia Ciudadana 2023-2027*.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2023). *Ordenanza Municipal 052-2023: Codificación del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito*.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2019). *Ordenanza Municipal 001, aprobación del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito*.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2017). *Ordenanza Metropolitana N.º 188, que implementa y regula el Sistema de Protección Integral en el DMQ*.
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2014). *Protocolo de actuación en casos de violencia sexual en el sistema integrado de transporte de pasajeros*.

- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2012). *Ordenanza Metropolitana N.º 235, que establece las políticas de erradicación hacia la violencia basada en el género en el DMQ.*
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (2009). *Ordenanza Metropolitana N.º 286, que institucionaliza los Centros de Equidad y Justicia del DMQ.*
- Naciones Unidas (2024a). *Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano, igualdad de género: Los derechos de las mujeres son derechos humanos.*
- Naciones Unidas (2024b). *Qué son los derechos humanos.*
- Naciones Unidas (2022). *La pobreza y la desigualdad frenan el desarrollo en América Latina, advierte la ONU [Noticias ONU].*
- Naciones Unidas (2003). *Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres, Niños y Niñas (Protocolo de Palermo).*
- Naciones Unidas (2000). *Resolución adoptada por la Asamblea General: 4213º. Declaración del Milenio de las Naciones Unidas(S/RES/1325) [Naciones Unidas].*
- Naciones Unidas (1995a). *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.*
- Naciones Unidas (1995b). *Plataforma de Acción de Beijing: Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.*
- Naciones Unidas (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).*
- Nirenberg, O. (2010). *Enfoques para la evaluación de políticas públicas.*
- ONU Mujeres (2024a). *Paz y seguridad: Datos y cifras.*
- ONU Mujeres (2024b). *Dónde estamos, Ecuador.*
- ONU Mujeres (2012). *Plan de Acción Nacional sobre Mujeres, Paz y Seguridad.*
- ONU Noticias (2022). *Mirada Global, historias humanas: Un tercio de América Latina vive en la pobreza.*
- ONU Mujeres (2016). *Los Siete Principios para el Empoderamiento de las Mujeres.*
- Organización de los Estados Americanos (OEA) (1995). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).* Organización de los Estados Americanos.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000a). *Convenio N.º 100 relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.*
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2000b). *Convenio N.º 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares.*
- Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2006). *Política de Igualdad de Género de la OPS/OMS.*
- Political Settlements Research Programme (2021). *PA-X Peace Agreements Database (Versión Version 5).*
- República del Ecuador (2023). *Reglamento General de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta.* Registro Oficial.

- República del Ecuador (2019). *Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030*. Gobierno de Ecuador.
- Rodríguez Manzano, I. (2015). *La Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad, reflexiones críticas* (número 25). Revista por la Paz.
- Secretaría de Derechos Humanos de Ecuador (2021). *Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025: Mujeres y Personas LGBTIQ+*. Secretaría de Derechos Humanos.
- Secretaría de Inclusión Social del Distrito Metropolitano de Quito (2015). *Actualización metodológica de prevención, promoción y atención a personas en situación de violencia intrafamiliar, género, maltrato infantil y violencia sexual de los Centros de Equidad y Justicia en el Distrito Metropolitano de Quito*. Centros de Equidad y Justicia en el Distrito Metropolitano de Quito.
- Secretaría de Salud del Distrito Metropolitano de Quito (2024a). *Protocolo de actuación frente a casos de violencia para equipos de salud escolar y equipos de estrategia escuelas saludables, seguras e inclusivas*.
- Secretaría de Salud del Distrito Metropolitano de Quito (2024b). *Protocolo de atención integral a víctimas de violencia basada en género y graves violaciones a los derechos humanos*.
- Secretaría de Salud del Distrito Metropolitano de Quito (2023). *Plan para abordaje integral de salud de las personas que ejercen trabajo sexual en el centro histórico del DMQ*.
- Secretaría General de las Naciones Unidas (2016). *Un llamado a la acción sobre la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres*. Resumen Ejecutivo, UNHLP.
- Secretaría Técnica del Consejo Nacional para la Igualdad de Género (2020). *Resolución N.º CNIG-ST-2020-0026. Código de Ética*.
- SIEMPRO, UNESCO, & Fondo de Cultura Económica (1999). *Gestión Integral de Programas Sociales Orientada a Resultados es una coedición del Fondo de Cultura Económica y de la Secretaría de Desarrollo Social de la Nación*.
- Sistema de Naciones Unidas Ecuador (2022). *Perfil de país según igualdad de género, Ecuador* (Versión primera edición).
- UNDP (2020). *Vulnerabilidad más allá de la pobreza*.



Agentes de Control
CACMQ





MUJERES ♀ paz y seguridad

CONSTRUYENDO UN
QUITO SIN VIOLENCIAS



Secretaría General
**de Seguridad Ciudadana
y Gestión de Riesgos**



Quito
Alcaldía Metropolitana



Cuerpo de
Agentes de Control
CACMQ



Bomberos
Quito

Observatorio
Metropolitano
de Seguridad Ciudadana
y Gestión de Riesgos

**Empresa Pública
EMSEGURIDAD**

