

Informe de seguimiento No. 001/2023
A las recomendaciones del Informe Nro. 001/2021: Análisis de la implementación de acciones afirmativas para la inclusión laboral de personas afroecuatorianas e indígenas, en el marco del cumplimiento del Decreto No. 60, en el DMQ.

Antecedente

En el 2008 la Constitución de la República del Ecuador estableció la garantía de derechos como el rol fundamental del Estado y entre otras cosas se instituyó que nadie podrá ser discriminado por razones étnicas(...); en este sentido en el 2009 se aprobó el Decreto No. 60 en cuyo Art. 3 estableció una acción afirmativa con el fin de “generar de oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos”, en este caso específico para afroecuatorianos, indígenas y montubios, incorporando que “en las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montubios en un porcentaje no menor a la proporción de su población”. Y en el Art. 4 del mismo Decreto se dispuso que “en los concursos de merecimientos para el sector público, se adoptarán criterios de valoración que contemplen el criterio de igualdad étnica, con una valoración específica, además de la experiencia y la formación profesional”.

Objetivo:

Identificar las acciones mediante las cuales se ejecutaron las recomendaciones del Informe de Observancia de Política Pública, por parte de las entidades que formulan e implementan la política pública relacionada con el ejercicio de los derechos colectivos de comunas y comunidades, en el Distrito Metropolitano de Quito, mediante la actualización del Informe de seguimiento No. 02/2022.

Fecha de elaboración de informe: marzo 2021-marzo 2022

Fecha de elaboración del primer informe de seguimiento: mayo de 2023

Desarrollo

Para la elaboración del primer informe de seguimiento se solicitó información a las 5 entidades a quienes se emitieron recomendaciones, de las cuales se obtuvo respuesta del 80% (4), en tanto que el 20% de entidades no remitieron información (1)

Entidades a las cuales se emitieron recomendaciones	Entidades que SI remitieron información	Entidades que NO remitieron información
1. Ministerio del Trabajo -MDT	x	
2. Ministerio de Educación - Mineduc	x	
3. Municipio del Distrito Metropolitano de Quito – SIS	x	
4. Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades- CNIPN	x	
5. Secretaría de Comunicación de la Presidencia		x

A continuación, se presenta la información sistematizada de las entidades a quienes se emitieron recomendaciones y se establece el porcentaje de eficacia.

Entidad: Ministerio del Trabajo – MDT

Recomendación	Acciones de implementación propuestas en el Oficio Nro. MDT-DAGP-2023-0102-O del 25 de abril de 2023
<p>1. Incidir en la Asamblea Nacional, para que en todas las normativas que se generen y tengan relación con temas de oportunidades laborales, se consideren las acciones afirmativas relacionadas con pueblos y nacionalidades indígenas, pueblos afroecuatorianos y montuvios.</p>	<p>Manifestó que: “(...) durante el año 2022 procedió con la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2022-180, de 04 de octubre de 2022 “Norma Técnica del Subsistema de Selección de Personal” que en su artículo 32 letra a) mantiene y otorga puntaje adicional a postulantes a un cargo público que se autodefinen como indígenas, afroecuatorianos o montuvios, aspecto considerado en anteriores normas de selección de personal del Sector Público”</p>
<p>2. Elaborar material comunicacional, con el aporte del CNIPN, que sea difundido a las unidades de talento humano, los GAD, Ministerios, empleadores, postulantes, universidades y ciudadanía en general sobre lo que implica las acciones afirmativas para pueblos y nacionalidades, y otros grupos de atención prioritaria.</p>	<p>Respondió que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ha elaborado campañas comunicacionales para garantizar los derechos laborales en general, con énfasis en fomentar la NO Discriminación, • Realiza permanentes procesos de sensibilización que incluye los derechos laborales de pueblos y nacionalidades, afroecuatorianos y montuvios con organizaciones de sociedad civil. <p>Sobre la especificidad de las acciones afirmativas, el MDT, a través de la Dirección de Meritocracia y Vinculación de Talento Humano, se encuentra realizando capacitaciones sobre la nueva Norma de Selección de Personal (con corte a abril 2023).</p>
<p>3. Disponer y/o recordar a las unidades de talento humano del nivel nacional de entidades públicas y privadas la obligatoriedad de incluir los puntajes adicionales frente a acciones afirmativas en los procesos de selección de personal, en los casos en los que no utilizan la plataforma del MDT.</p>	<p>Respondió que: El 04 de octubre de 2022, expidió la nueva Norma Técnica de Selección de Personal, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-180 y se remiten las directrices para la aplicación del mencionado Acuerdo mediante Oficios Nro. MDT-SMDTH-2022-0144-O, MDT- SMDTH-2022-0145-O y MDT-SMDTH-MDT-, 2022-0146-O de 06 de octubre del 2022. Finalmente, desde enero de 2023, se han realizado capacitaciones a las instituciones sobre dicho Acuerdo Ministerial.</p> <p>Manifiesta adicionalmente que la norma establece la obligatoriedad de su aplicación en el Sector Público; para el Sector Privado existe libre contratación, por lo cual, no es posible la intervención del Ministerio del Trabajo en acciones afirmativas.</p>
<p>4. Erradicar toda forma de violencia simbólica, que se genera con relación a personas que se autoidentifican con pueblos y nacionalidades en los espacios laborales; para lo cual se debería desarrollar un módulo de capacitación para sensibilizar a las y los servidores públicos sobre lo que implican las violencias que continúan siendo naturalizadas a través de chistes, apodos, u otros.</p>	<p>El MDT brinda de manera permanente talleres de sensibilización a empleadores, trabajadores, servidores públicos, organizaciones de la sociedad civil, público en general, sobre los derechos laborales que tienen las personas que se autodefinen como indígenas, afroecuatorianos o montuvios, así como, temas relacionados a su No discriminación.</p>
<p>5. Generar el o los módulos de capacitación para las Unidades de Talento Humano que desarrolle lo que son las acciones afirmativas, su importancia, la obligatoriedad de implementarlas; el tema de ciudadanía universal, entre otros; que les permita a los responsables y servidores públicos interiorizar el enfoque de derechos.</p>	<p>El MDT en atención a la nueva norma de Selección de Personal expedida el 04 de octubre de 2022 con Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2022180, la Dirección de Meritocracia y Vinculación del Talento Humano del Ministerio del Trabajo, desde el mes de enero de 2023 se encuentra realizando capacitaciones a las instituciones del Sector Público.</p>
<p>6. Difundir lo que implica la ciudadanía universal en el Ecuador y como las acciones afirmativas también deben ser aplicadas a las personas en situación de movilidad humana, y que eso no</p>	<p>El MDT informa que es importante precisar que la Dirección de Atención a Grupos Prioritarios en consonancia con su misión, imparte talleres sobre el cumplimiento de derechos, con especial atención a los Grupos de Atención Prioritaria y situación de</p>

Recomendación	Acciones de implementación propuestas en el Oficio Nro. MDT-DAGP-2023-0102-O del 25 de abril de 2023
<p>implica discriminación a las personas de GAP ecuatorianas.</p>	<p>vulnerabilidad, cuya misión se encaminará a fomentar la correcta aplicación de la normativa nacional o internacional priorizando los principios de igualdad y no discriminación bajo el concepto de Dignidad.</p>
<p>7. Formular una propuesta de reforma al Decreto No. 60 o la generación de una nueva política pública conjuntamente el CNIPN que considere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un análisis desde la interseccionalidad. • Establecer porcentajes de vinculación que se logren alcanzar de manera progresiva y obligatoria en las entidades públicas -nivel central y local- y privadas. • Definir tiempos de ejecución y responsables de la implementación, seguimiento y evaluación de la política pública a nivel nacional. • Establecer un canal para la denuncia sobre el incumplimiento de la aplicación de acciones afirmativas. 	<p>El Ministerio del Trabajo mantuvo una reunión con el Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades el 02 de febrero de 2023 para revisar y dar cumplimiento al Decreto Ejecutivo No. 915 y No. 60, estableciendo en la misma que la CNIPN remitirá información para realizar consultas internas en esta cartera de Estado y posterior realizar una hoja de ruta.</p>
<p>8. Analizar la normativa de selección de personal y considerar la necesidad de una reforma relacionadas con los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las entidades públicas y privadas -nivel nacional y local-, que no utilizan la Plataforma de selección de personal, deberían tener la obligatoriedad de reportar al MDT el número de personas, desagregación, de edad, sexo, género, autoidentificación étnica, condición de discapacidad y situación de movilidad humana, que son vinculadas a las entidades de manera periódica, la temporalidad la debe definir el ministerio. • Que todas las entidades públicas y privadas reporten de manera permanente - el ente rector definirá el período- los ingresos de personas del jerárquico superior, desagregado por pertenencia étnica, sexo, edad, condición de discapacidad, situación de movilidad humana y territorialidad -nacional, provincial, cantonal- 	<p>El MDT manifestó que:</p> <p>Sector Público En la LOSEP, se estable para el Sector Público la obligatoriedad de la utilización del Sistema Informático Integrado de Talento Humano – SIITH.</p> <p>Sector Privado Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0135 de 29 de agosto de 2017, se emitió la normativa legal vigente para el registro de datos del trabajador dentro del Sistema Único de Trabajo – SUT.</p> <p>En la Disposición General Tercera de la nueva norma de selección Acuerdo Ministerial 180: se establece: “<i>Con el objeto de buscar la reinserción laboral de los ecuatorianos migrantes en el exterior, la Unidad de Administración del Talento Humano institucional o quien haga sus veces, conjuntamente con el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, establecerán estrategias de difusión y publicidad en el exterior de los concursos de méritos y oposición para como único medio de valido para la ejecución de este proceso</i>”.</p>
<p>9. Analizar la norma relativa a las inspecciones integrales del trabajo, que permita considerar en el proceso de verificación de Inspecciones Aleatorias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La verificación de los procesos de selección en los cuales participan y ganan personas que se autoidentifican como afroecuatorianas, indígenas y/o montubias, que permita eliminar los actos de mal uso de acciones afirmativas, frente a la incorporación de personas que no pertenecen a esos pueblos e incorporan informaciones falsas en sus hojas de vida. • Establecer sanciones a los servidores públicos que dejan pasar esos hechos de corrupción. 	<p>Con relación a esta recomendación el MDT manifestó que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con base en la legislación nacional en materia laboral en el sector privado no se realizan procesos de selección de personal, ni concursos públicos. • En el Acuerdo Ministerial No. MDT-2022-0180, en el artículo 32 letra c) establece que la comprobación de la pertenencia a una nacionalidad o pueblo se verificará con su autodeterminación como tal, señalada en el documento de identidad. • Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0303, publicado en el Suplemento del Registro Oficial No. 937, el 03 de febrero de 2017 se expidió “Las Normas generales aplicables a las inspecciones integrales del trabajo”, en donde en el artículo 9.2 señala que las inspecciones aleatorias se aplicarán cuando exista vulneración de derechos respecto a trabajo infantil, grupos de atención prioritaria, seguridad y salud en el trabajo; o, cuando se

Recomendación	Acciones de implementación propuestas en el Oficio Nro. MDT-DAGP-2023-0102-O del 25 de abril de 2023
	<p>establezcan incumplimientos a las obligaciones laborales determinadas en el Código del Trabajo y Acuerdos Ministeriales vigentes, más no con el proceso de selección de personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el caso del sector público el Capítulo IV de la Norma del Subsistema de Selección de Personal, determina procesos de control y sanciones y adicionalmente el Acuerdo de la Contraloría General del Estado, en las Normas de Control Interno para las entidades, organismos del Sector Público y Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos, en el inciso 407 de la Administración del Talento Humano, 407-3 señala: “El ingreso de personal a la entidad se efectuará previa la convocatoria, evaluación y selección que permitan identificar a quienes por su conocimiento y experiencia garantizan su idoneidad y competencia y ofrecen mayores posibilidades para la gestión institucional. (...) En el proceso de selección, se aplicarán las disposiciones legales, reglamentos y otras normas que existan sobre la materia”.
<p>10. Contar con un registro actualizado a nivel nacional de la inclusión de personas pertenecientes a GAP en el sector público – nivel central y local- y privado, que permita conocer información útil para la toma de decisiones por parte de los rectores de la política pública.</p>	<p>El MDT cuenta con el Servicio Público de Empleo, desde su origen en el 2009, conocido actualmente como “Encuentra Empleo”, el cual fue constituido como facilitador para el empleo que promueve el vínculo efectivo y oportuno entre la oferta y demanda laboral.</p> <p>A partir del 17 de septiembre de 2021, se reestructuró y potencializó, para incrementar su impacto y optimizar los servicios que se brinda a la ciudadanía para impulsar su acceso al empleo.</p> <p>Desde el 01 de enero hasta el 31 de diciembre de 2022, a través de la gestión del Servicio Público de Empleo, se ha logrado vincular laboralmente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 72.489 ciudadanos a nivel nacional de éstos: <ul style="list-style-type: none"> ○ 20.277 pertenecen a pueblos y nacionalidades, ○ 880 a personas con discapacidad ○ 1.627 personas en movilidad humana ○

:

La recomendación 1, está planteada en función de la incidencia que deberían tener los Ministerios como entes rectores de las políticas públicas para que los asambleístas que plantean proyectos de Ley consideren la inclusión de acciones afirmativas, en este caso de personas que se autodefinen a pueblos y nacionalidades. Por lo tanto, si bien el MDT genera políticas públicas en el marco de sus competencias y en ellas se mantienen las acciones afirmativas, no da respuesta a la recomendación realizada, por lo que no se contabiliza para el cálculo de la eficacia

Implementación de recomendaciones:

Del total de recomendaciones emitidas al MDT (10) implementó acciones en el marco de las recomendaciones o informó sobre las actividades que desarrollan de manera permanente, que evidencian la eficacia del 90%

Entidad: Consejo Nacional para la Igualdad De Pueblos y Nacionalidades

Recomendación	Acciones de implementación propuestas en el Oficio Nro. CNIPN-CNIPN-2023-0194-OF del 15 de mayo de 2023
<p>1. El CNIPN debe coordinar con el MDT, la Secretaría de comunicación y los movimientos sociales para realizar un estudio de la aplicación del Decreto 60 a nivel nacional y en todos los niveles de gobierno, que permita:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializar los resultados del primer informe sobre cumplimiento del Decreto No. 60 en entidades de la Función Ejecutiva realizado el último trimestre del 2021. • Continuar con la evaluación de la implementación de la política pública a nivel nacional - nivel central y local-en coordinación con las entidades establecidas en el Decreto, considerando que éste no delimita las funciones de seguimiento de la política únicamente al nivel de la Función Ejecutiva. • Incidir en la Asamblea Nacional, para que en todas las normativas que se generen y tengan relación con temas de oportunidades laborales, se consideren las acciones afirmativas relacionadas con pueblos y nacionalidades indígenas, pueblos afroecuatorianos y montubios. 	<p>El Consejo respondió que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La socialización la realizó en el marco del seguimiento al cumplimiento de la incorporación del enfoque de interculturalidad se realizó la socialización de los Decretos 915 de 2016 y 60 de 2009, en forma sincrónica y asincrónica a los gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de la Costa, sierra y la amazonia, en coordinación con AME nacional y de las zonas de planificación 1, 4 y 7., organizaciones de la sociedad civil del Oro, Guayas, Los Ríos, Bolívar, Manabí y Sucumbíos. Además de los delegados de los Consejos Cantonales de Protección de Derechos de Pichincha. • La continuación de la evolución de la implementación de la pp a nivel nacional se realizará a partir del segundo semestre de 2023, tanto en Ministerios como en Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales • En el marco de la incidencia el CNIPN envió toda la documentación referida al Seguimiento al cumplimiento del Decreto ejecutivo N° 60, a la Asamblea Nacional, a fin de que tomen decisiones a partir de la información referida.

Implementación de recomendaciones:

Del total de recomendaciones emitidas al CNIPN (1) implementó acciones en el marco de las recomendaciones, que evidencian la eficacia del 100%

Entidad: Ministerio de Educación

Recomendación	Acciones de implementación propuestas en el correo electrónico remitido por: Myrian Raquel Chacón Calvopiña [mailto:myrian.chacon@educacion.gob.ec] Enviado el: martes, 16 de agosto de 2022 11:36
<p>1. Considerando la importancia de socializar información sobre acciones afirmativas, esto les incluye a los NNA que se encuentran en el Sistema educativo y por extensión a la comunidad educativa, es relevante que el MINEDUC:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genere con el área de comunicación de su institución, la elaboración de material comunicacional para difundir en las escuelas y colegios información sobre acciones afirmativas para los GAP (becas-inclusión laboral) en el marco de las disposiciones constitucionales e internacionales frente a las acciones que deben permitir la inclusión de personas que históricamente han sido excluidas y discriminadas. 	<p>Informó que en los procesos de selección se publican en la página Oficial del Ministerio de Educación en el link: https://educacion.gob.ec/quiero-ser-maestro-intercultural-bilingue-1/</p> <p>Se indicó que el proceso se ejecutaría entre marzo y mayo 2021</p>

Nota: Una vez revisado el link, se observó que cuentan con un “Instructivo de ingreso al sistema y actualización de datos para el proceso de obtención de elegibilidad Quiero Ser Maestro Intercultural Bilingüe 1” en el que tienen que registrar el “pueblo de origen e identidad cultural”, sin embargo esto no tiene relación con la recomendación emitida, pues lo que se plantea es que se trabaje con los estudiantes el tema de las acciones afirmativas, lo que permitirá a futuro que los estudiantes que se

convierte en población económicamente activa conozcan que tienen derechos y que existen grupos que pueden acceder a acciones afirmativas en el ámbito laboral y educativo. Por esta razón no se considera para el cálculo de la eficacia.

Implementación de recomendaciones:

Del total de recomendaciones emitidas al MINEDUC (1) implementó acciones en el marco de las recomendaciones, que evidencian la eficacia del 0%

Entidad: Municipio del Distrito Metropolitano de Quito

Recomendación	Acciones de implementación propuestas en el Oficio Nro. GADDMQ-SIS-2022-0384-O del 17 de junio de 2022
El MDMQ como rector de políticas sociales en el Distrito, debe analizar y evaluar la implementación de los artículos 909 y 911 del Código Municipal, para: <ul style="list-style-type: none"> Socializar los resultados de la evaluación frente a la implementación de los artículos 909 y 911 del CM en el MDMQ; en caso de existir o iniciar un proceso de evaluación de la implementación de dichos artículos. 	La SIS informó que de las 10 entidades a las que consultó sobre el cumplimiento de la implementación de los artículos mencionados en la recomendación (EPMAPS EMASEO, EPMSA, ICAM, EMASEO, Secretaría de Territorio, Hábitat y Vivienda; Secretaría de Seguridad y Gobernabilidad; EPMG Turismo; Secretaría de Comunicación) menciona que siguen la norma técnica para la incorporación de personal, en el marco de respeto de los mandatos constitucionales.
2. Generar una nueva política pública, como GAD garante de derechos en el DMQ, para implementar las acciones afirmativas para pueblos y nacionalidades indígenas, pueblos afroecuatorianos y montubios, considerando: <ul style="list-style-type: none"> Inclusión del análisis interseccional La correspondencia entre la normativa nacional y local en cuanto a los porcentajes de inclusión. La incorporación de un procedimiento para recepción de quejas y/o denuncias por la no aplicación de las acciones afirmativas. 	No se realizaron acciones
3. Coordinar con la Secretaría Metropolitana de Comunicación la generación de material comunicacional para difundir en la escuelas y colegios municipales información sobre acciones afirmativas para los GAP en general y los servicios a los que pueden acceder activando dichas acciones afirmativas.	La SIS informó que el 10 de abril de 2023, arrancó la campaña educacional sobre el tema de derechos de los diferentes grupos de atención prioritaria, en el que se enmarca también las acciones afirmativas. La campaña estuvo activada por 17 días.
4. Generar el o los módulos de capacitación para las Unidades de Talento Humano, los cuales deben incluir información sobre acciones afirmativas, su importancia, la obligatoriedad de implementarlas; el tema de ciudadanía universal, entre otros; que les permita a los responsables y servidores públicos interiorizar el enfoque de derechos y la obligatoriedad de aplicar la normativa vigente, sin discriminación.	Esta consulta se realizó a la Administración General, toda vez que la Dirección de Recursos Humanos del MDMQ está bajo su dependencia, sin embargo, no se recibió ninguna respuesta.

Implementación de recomendaciones:

Del total de recomendaciones emitidas al MDMQ (4) implementó acciones en el marco de las recomendaciones 1 y 3, que evidencian la eficacia del 50%.

Conclusiones:

Se identificaron 4 temas sobre los cuales se plantean las 17 recomendaciones, estos son: incidencia frente a entidades rectoras de política pública (11,8%); coordinación interna y externa (29,4%); formulación de políticas públicas (41,2%) y comunicación (17,6%). En este contexto de las respuestas remitidas por las entidades se conoce que:

Tema sobre el que se relaciona la recomendación	% con relación al total de recomendaciones emitidas por tema	% con relación al total de recomendaciones ejecutadas por tema
Formulación de política pública -FPP-	5,9	35,3
Coordinación externa e interna	5,9	17,6

Tema sobre el que se relaciona la recomendación	% con relación al total de recomendaciones emitidas por tema	% con relación al total de recomendaciones ejecutadas por tema
Incidencia	17,6	5,9
Comunicación	35,3	5,9

- La CRE establece que las y los ministros ejercen la rectoría de las políticas públicas a su cargo, por esta razón cuando la Asamblea Nacional propone, analiza normativas y especialmente cuando están relacionadas con grupos de atención prioritaria, debería existir mayor incidencia para la consideración de enfoques de protección y acciones afirmativas.
- Los ministerios no asumen la responsabilidad de incidencia ante la Asamblea Nacional respecto al posicionamiento de los enfoques de derechos y las acciones afirmativas, en las leyes que analizan y aprueban y que están relacionadas con grupos de atención prioritaria y que deben guardar coherencia y correspondencia con la Constitución de la República del Ecuador y los compromisos asumidos ante la firma de instrumentos internacional.
- Aún existen entidades públicas que no cumplen con la norma vigente de entrega de información es así como el 20% de entidades no remitieron ninguna respuesta ante las recomendaciones emitidas en este informe.
- La eficacia por entidad fue:

Entidades	Eficacia individual
Ministerio del Trabajo	90,00
Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades	100,00
Secretaría Nacional de Comunicación de la Presidencia	0,00
MINEDUC	0,00
MDMQ	50,00

La eficacia considerando la totalidad de recomendaciones emitidas (17) versus el número de recomendaciones que tuvieron al menos una acción para su implementación (12), es del 79.59%.

- La implementación de acciones frente a las recomendaciones emitidas, no implica que las entidades rectoras de política pública, generen acciones estructurales para mejorar la inclusión laboral de las personas afroecuatorianas e indígenas en Quito, evidenciando que en el sector público de los datos recolectados muchas personas que son incorporadas al sector público están relacionadas con trabajos de servicios u operativos y en números reducidos a cargos técnicos o directivos.

Recomendación:

- Considerando que se cumple con el parámetro establecido en el procedimiento de OPP, es decir de una eficacia del 50%, se recomienda cerrar este proceso de observancia.

Cuadro de responsabilidad:

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	SIGLA UNIDAD	SUMILLA
Elaborado por:	Tatiana Montalvo N.	19-05-2023	OPP	
Revisado por:	Julio Valdivieso S	12-06-2023	CT	

Lista de siglas y acrónimos

Sigla y acrónimos	Significado
CNIPN	Consejo Nacional para la Igualdad de Pueblos y Nacionalidades
DMQ	Distrito Metropolitano de Quito
EMASEO	Empresa Pública Metropolitana de Aseo
EPMAPS	Empresa Pública Metropolitana de agua potable y saneamiento
EPMGT	Empresa Pública Metropolitana de Gestión de Destino Turístico
EPMSA	Empresa Pública Metropolitana de Servicios Aeroportuarios y Gestión de Zonas Francas y Regímenes Especiales
GAP	Grupo de atención prioritaria
ICAM	Instituto Metropolitano de Capacitación
MDMQ	Municipio del Distrito Metropolitano de Quito
MDT	Ministerio del trabajo
MINEDUC	Ministerio de educación
NNA	Niñas, niños y adolescentes
OPP	Observancia de Política pública
pp	Política pública
SIS	Secretaria de Inclusión Social