

# CAPACITACIONES Y CAMPAÑA PARA FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN TEMAS DE GÉNERO

## Palanca # 12

**Autores:** Priscila Moreno, Bernardo Gortaire, Hernán Portero y Jael Rendon.

### 1. ¿CUAL ES LA IDEA?

Desarrollar capacitaciones y una campaña asociada para funcionarios públicos en temas de género las cuales promuevan la mejora de las relaciones laborales entre funcionarios y funcionarias, el acceso y permanencia de la mujer en la función pública, y el servicio y atención a la ciudadanía.

#### Descripción de la Palanca

Se implementarían unos  **cursos al momento de ingresar a la institución pública**, de forma que los nuevos funcionarios que se incorporan a las instituciones participantes internalicen su rol como agentes de cambio social. Por tanto, su periodicidad responderá a la de los concursos de méritos y oposición que designen a estos funcionarios.

En Ecuador, es de obligatorio cumplimiento capacitaciones de entre una a tres horas en temas como seguridad empresarial, derechos y obligaciones de los trabajadores; modelo que podría ajustarse a esta temática en particular.

El contraste entre funcionarios que reciban la capacitación versus aquellos que ya formaban parte de la institución puede servir como un ejercicio de control de resultados a través de análisis de comportamientos. **El modelo de evaluación** para el resultado de esta capacitación en los individuos será a priori y a posteriori **a través de una encuesta.**

#### Justificación

La función pública, debe seguir una línea de inclusión en todas sus etapas e instituciones. Por tanto, la política debe apuntar a eliminar prácticas que excluyan a la mujer y que impidan su participación y crecimiento profesional y que deben ser proscritas en su totalidad. En consecuencia, se debe **preparar a aquellos que ingresan a la función pública para familiarizarse con prácticas que incidan positivamente en la diversidad**, la lucha contra el machismo, y también en la erradicación del acoso sexual.

Según cálculos deducidos de datos aportados por el INEC relativos a la brecha entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral establece en 2019, de cada 8 plazas de trabajo solo 2 son ocupadas por mujeres.

En este análisis la Organización Internacional del Trabajo, tabula anualmente data sobre los considerandos tomados en cuenta para la caracterización de la fuerza laboral en dónde factores como: edad, estado civil, maternidad y otros, condenan a las mujeres a ser relegadas. Esta dinámica se evidencia en la baja representatividad femenina en los puestos de poder, a pesar de presentar más estabilidad superando a los hombres 7 años a 5 (DNA Human Capital en Chile)

La formación de funcionarios también contribuirá a que el servicio que se brindan a la comunidad sea de mejor calidad. Esto se conseguiría como consecuencia de una **reducción de actitudes de rechazo hacia la mujer, por parte de servidores públicos**. De la misma manera, las políticas públicas que se gestionen empezaría a tomar en cuenta los factores y consideraciones de género necesarias para empezar a cambiar el sistema sociopolítico ecuatoriano.

Para el desarrollo de estos talleres de formación se construiría un **manual base orientado a las siguientes temáticas**:

- Acoso
- Nuevas Masculinidades
- Ambiente laboral no violento: espacios seguros
- Servicio al cliente con perspectiva de género.
- Roles de género.
- Aporte de la mujer en la función pública

**El objetivo** de la capacitación en estos temas es **fortalecer el ambiente laboral tanto para hombres como para mujeres**. De esta manera, los hombres conocerán de mejor manera las necesidades de sus colegas mujeres, mientras que mujeres podrán encontrar espacios para sentirse más seguras y apoyadas en su lugar de trabajo. Por otro lado, ambos grupos podrán encontrar un espacio común para que se potencien sus capacidades de trabajo, de manera que los resultados no se vean afectados por visiones de género, particularmente machistas, que empeores el rendimiento en equipo, y en consecuencia la función pública en general.

Para dar seguimiento al proceso de formación se incorporaría un **sistema de encuestas** antes de la aplicación del programa y después de la aplicación de este con la intención de determinar el resultado real de la palanca. La encuesta sería desarrollada por una agencia externa al sector público para evitar sesgos o incidencia directa de las autoridades.

Como propuesta inicial se desarrollaría el proyecto en la **capital del Ecuador, Quito, donde la incidencia de la función pública es elevada**. Y para determinar resultados del proyecto se compararía con otro Municipio en un período similar de tiempo.

## 2. ¿QUÉ ERRORES TRATA DE SOLUCIONAR ESTA IDEA?

El sistema actual de desarrollo de las sociedades responde a un sistema patriarcal. La estructura orgánica de las comunidades responde al inconsciente colectivo heredado de privilegios versus derechos convirtiendo el desarrollo del plan de vida en un campo que **los grupos históricamente discriminados**, como las mujeres, no pueden sortear con facilidad. Frente a esta realidad, esta idea plantea convertir los centros de trabajo en **espacios de pleno desarrollo de cualidades y capacidades sin distinción de género**. Actualmente, las capacitaciones en tema de género a pesar de la existencia de diversos micromachismos en el sistema como: acoso laboral, discriminación debido a sexo, contratación en base a la apariencia, no está ni siquiera considerada por el sistema.

De esta forma, la implementación de esta palanca no solo conlleva la **mejora del ambiente de trabajo**, sino que **crea un espacio seguro que garantice el acceso y la permanencia dentro del sistema público**. La pregunta entonces deriva a quiénes se ven beneficiadas de este tema, considerando que las mujeres conforman el 53% de la población y las personas de diversidades sexo-genéricas el 10% de la misma, la garantía de un sistema de defensa, protección y seguridad para el libre desarrollo y la aspiración laboral del 63% de la población nacional, sin duda repercute en la estructura y el servicio del sistema público.

## 3. ¿QUIENES SERÁN LOS RESPONSABLES DE GESTIONAR LA IDEA?

Como plan piloto se propondría comenzar con el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito como escenario para el desarrollo de la propuesta. Al mismo tiempo en un ejercicio de política comparada las encuestas se aplicarían también en Municipio de Cuenca para determinar la evolución y percepción de los funcionarios públicos de ambas ciudades.

- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito: Departamento de recursos humanos
- Municipio de Cuenca: Departamento de recursos humanos
- Consejo Nacional para la Igualdad
- Consultora independiente

## 4. ¿QUÉ MECANISMOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS O MEDICIONES SE PUEDEN PONER EN MARCHA?

Se establecerá un **comité externo de evaluación que estructure encuestas de percepción**, previas a las capacitaciones y posteriores, para medir; acoso laboral, discriminación debido a sexo y contratación en base a la apariencia. Esto

nos permitirá concluir cómo las mujeres se enfrentan al entorno laboral de la función pública y cómo las capacitaciones cambian su perspectiva.

Se presentarán 4 encuestas:

**1) Percepción previa de conceptos de género.**

Medir la percepción de los participantes sobre conceptos claves de género cómo: acoso, nuevas masculinidades, ambiente laboral no violento: espacios seguros, servicio al cliente con perspectiva de género, roles de género, aporte de la mujer en la función pública.

**2) Percepción final**

Implica contrastar el cambio en la percepción y el nivel de conocimientos de los participantes después de la implementación del curso y su capacidad de replicar lo aprendido.

**3) Satisfacción**

Evaluar interacción con la plataforma, materiales, materiales digitales y la metodología de enseñanza.

**4) Sostenibilidad a largo plazo**

Se dará seguimiento a largo plazo con una encuesta enviada después de 3 meses dado el taller, donde se analizará el cambio de los patrones de comportamiento respecto al género dentro de la función pública.

Al final de este proceso, se levantarán indicadores de percepción, conocimiento y satisfacción en temas de género que nos servirá para replicar este proceso en otras instituciones o ciudades al ver la eficacia de estos talleres para mejorar los patrones de comportamiento dentro de la función pública. Cabe recalcar que los funcionarios que no recibieron las capacitaciones servirán como grupo de control para distinguir el impacto del proyecto entre aquellos que han recibido las capacitaciones versus los que no.

## **5. ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS POTENCIALES DE LA IDEA Y CUÁLES SUS COSTES?**

### **Beneficios:**

- Desarrollar **contenidos que mejoren el desempeño de funcionarios públicos**, con una perspectiva de género como pilar.
- **Mejorar las dinámicas del espacio laboral** para aumentar los niveles de satisfacción, permanencia, y crecimiento profesional de mujeres en la función pública.
- **Incrementar la consciencia de funcionarios** varones renunciando a prácticas y comportamientos machistas insertados de manera inconsciente por una cultura endémicamente misógina.

**Costes:**

<b>CONCEPTO</b>	<b>COSTOS \$</b>
<b>Desarrollo metodología y manual para capacitadores</b>	
Honorarios de equipo de expertos	5.000
Redacción, Edición y Publicación de manual	5.000
<b>Total desarrollo metodología y manual para capacitadores</b>	<b>10.000</b>
<b>Capacitación para capacitadores</b>	
20 sesiones de capacitación para 10 capacitadores	20.000
<b>Total desarrollo metodología y manual para capacitadores</b>	<b>20.000</b>
<b>Desarrollo e impresión de contenidos para capacitación</b>	
Honorarios de equipo de expertos:	5.000
Impresión de trípticos y materiales para capacitación	5.000
Desarrollo de contenidos gráficos y audiovisuales	25.000
<b>Total desarrollo e impresión de contenidos para capacitación</b>	<b>35.000</b>
<b>Recolección de datos preprograma y posprograma</b>	
Presupuesto para equipos investigador encuesta preprograma	5.000
Presupuesto para equipos investigador encuesta posprograma	10.000
<b>Total recolección de datos preprograma y posprograma</b>	<b>10.000</b>
<b>COSTE TOTAL PROYECTO</b>	<b>75.000</b>

**Riesgos:**

- Riesgo principal: falta de compromiso por parte de las autoridades.
- Riesgos secundarios: prevalencia de actitudes machistas por parte de funcionarios que se resistan al cambio de mentalidad.

## 6. ¿LA IDEA AUMENTARÁ LA INCLUSIÓN ECONÓMICA Y / O MEJORARÁ LA AUTONOMÍA? ¿SI ES ASÍ, CÓMO?

**Inclusión Económica:**

- El impacto de ampliar las nociones y perspectivas de género presupone el aumento de la capacidad de la mujer para participar en la toma de decisiones y de espacios mejor remunerados de la administración pública. Si bien es cierto que la participación de la mujer en la vida pública y económica ha tenido un crecimiento significativo entre las últimas décadas, la diferencia salarial sigue siendo una realidad vigente en el Ecuador (Gestión Digital 2018).
- El desarrollo de nociones que permitan romper estereotipos y brechas ideológicas puede ser el desencadenante para que fenómenos como el “techo de cristal” se vea reducido, y más mujeres puedan ascender a cargos altos, con mejores salarios.
- Al mismo tiempo, el mejoramiento del espacio de trabajo puede devenir en un escenario positivo para que más mujeres permanezcan en la función pública con salarios justos y dignos.

### Autonomía:

- La idiosincrasia local, que todavía mantiene rezagos de un conservadurismo de género, en el sentido de que la opinión del varón tiende a ser más apreciada que la de una mujer, puede encontrar un desafío real en una comunidad de servidores públicos bien informados y capacitados.
- En este mismo escenario, funcionarios más receptivos y conscientes de la realidad de la mujer pueden contribuir a que más ciudadanas encuentren espacios seguros y eficientes al momento de realizar trámites. En consecuencia, más mujeres podrán actuar de manera independiente sin consideración de factores de género que les impidan cumplir con su vida en sociedad de manera plena.

## 7. REFERENCIAS:

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW.

Gestión Digital (2018). “La brecha salarial por género aún es elevada en Ecuador”. Extraído de: [https://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/la-brecha-salarial-por-genero-aun-es-elevada-en-ecuador#:~:text=Para%20septiembre%202018%2C%20el%20ingreso,Subempleo%20\(ENEMDU\)%20del%20INEC.](https://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/la-brecha-salarial-por-genero-aun-es-elevada-en-ecuador#:~:text=Para%20septiembre%202018%2C%20el%20ingreso,Subempleo%20(ENEMDU)%20del%20INEC.)

Olzak, O. Trabajo presentado en la IV Reunión de Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado, Santo Domingo, República Dominicana, junio 27-28, 2002. Publicado en Arellano, David (et. Al.) (2003): Retos de la profesionalización de la función pública, CLAD, AECI/MAP/FIIAPP, Venezuela

Data proyectada a 2019 de la tabulación por temas en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, recuperada de: [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Diciembre/201912_Mercado_Laboral.pdf)

Labour Statistics on Women. Recuperado de: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>

Análisis del reporte DNA Chile, Perú y Colombia recogido por: <https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/consejos/orientacion/las-mujeres-permanecen-mas-en-un-puesto-de-trabajo-que-los-hombres-4597.html#:~:text=Seg%C3%BAun%20estudio%20realizado%20en,estabilidad%20laboral%20que%20los%20hombres.&text=En%20Chile%20y%20Colombia%2C%20las,mientras%20que%20los%20hombres%205.>