

DIVERSIDAD EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Autores: Priscila Moreno, Yajaira Ponce, Jessy, Karolyne Saltos, Ljubica Fuentes, Paola Pillajo, Sofía Taco, Viviana Salgado, Kimberly Ricaurte y Sebastián Sánchez.

Palanca # 13

1. ¿CUAL ES LA IDEA?

Realizar una campaña comunicacional denominada "Mujeres en la Función Pública" por medios digitales para la difusión de un cortometraje y un mural para plasmar las experiencias, desigualdad y enseñanzas de las mujeres dentro del sector público, con el objetivo de incrementar la participación de las mujeres en toda su diversidad, en los puestos de decisión en la función pública del Ecuador, logrando el efectivo goce de derechos a la igualdad.

Descripción de Idea

Al margen de la necesidad de mejorar el sistema de igualdad de las mujeres en toda su diversidad, se busca incluir una campaña comunicativa por medios digitales de redes sociales como Facebook, Youtube, Instagram, Twitter, radio y televisión, con alianzas estratégicas de diferentes instituciones públicas y privadas que difundan el cortometraje, en salas de espera, promociones institucionales y redes sociales.

En la elaboración del cortometraje se establecerá vínculos con mujeres dentro de la función pública con cargos de decisión y operativos, que puedan contarnos sobre sus experiencias en estos espacios.

Para la campaña comunicacional en espacios físicos como es el mural, se establecerá un espacio acorde y concurrido dentro el Distrito Metropolitano de Quito. Esa propuesta buscará representar por medio del arte la fortaleza, obstáculos que enfrentan las mujeres dentro de la función pública. Y para ejecutar esta campaña se tomará las experiencias que se obtuvieron en la producción del cortometraje.

Antecedentes

Se evidenció en las elecciones seccionales del 2019, en las que se votó para alcaldías, concejalías y juntas parroquiales, en donde hubo 80.281 candidatas,

de estos 39.447 fueron mujeres. A escala nacional, del 100% de las autoridades electas el 73% fueron hombres y el 27% fueron mujeres.

Esto datos reflejan que, a pesar de que existe una normativa legal y constitucional que protege y garantiza el derecho a la participación, las mujeres no han logrado superar la brecha de desigualdad en cuanto al ejercicio pleno de su derecho de participación política y en cargos de decisión dentro de la función pública.

En los resultados por dignidades en el año 2019, las mujeres lograron el 8% que corresponde a 4 prefecturas de las provincias de Pichincha, Santo Domingo de los Tsáchilas, Orellana y Esmeraldas, de las 23 provincias del país siendo un 17% de participación de mujeres; se puede visibilizar la participación de las mujeres en otras dignidades como de 221 cantones solo 18 alcaldías son presididas por mujeres siendo el 8% , de las 443 parroquias urbanas se tiene participación de mujeres en 292 concejalías siendo el 66%, de 864 parroquias rurales se tiene participación de mujeres en 114 concejalías siendo el 14% y de 4094 vocalías de la junta parroquial rurales con participación de mujeres en 4094 parroquias siendo el 27%.

A pesar de ser candidatas, no logran llegar a ocupar los cargos y en el caso de llegar, son víctimas de violencia y discriminación política. Es el caso, por ejemplo, de las mujeres electas como concejalas en el 2019 en los cantones de Mejía, Otavalo, Cuenca, Quito, quienes tuvieron que recurrir a presentar acciones de protección en la Corte Constitucional, en contra de la designación de vicealcaldes que vulneraron el principio de igualdad y paridad de género en la participación política, al elegir como segunda autoridad del GAD municipal a hombres, siendo que por ley les correspondía asumir este cargo a las mujeres concejalas.

La alternativa, es de visibilizar la discriminación que existe dentro de la función pública y espacios políticos y evidenciando bajo la experiencia de mujeres con el objetivo de crear espacios de diálogo y concientización en busca de la igualdad de género.

La complicación principal gira entorno al machismo de aceptar la participación de mujeres en diferentes espacios y que no se genere un conflicto social, que las personas podamos aprender a aceptar las capacidades profesionales evitando la discriminación de género.

2. ¿QUÉ ERRORES TRATA DE SOLUCIONAR ESTA IDEA?

- La poca elegibilidad de las mujeres en los cargos de elección popular.
- La poca participación de las mujeres en cargos de decisión.

- Desconocimiento del trabajo y los logros obtenidos en cargos públicos liderados por mujeres.
- Poca identificación y valoración de las mujeres que lideran en el ámbito político en el país.
- Porcentaje de hombres que están en los puestos de decisión en la función pública del Ecuador es mayor que las mujeres que ocupan los puestos de toma de decisiones.
- Escasa y estereotipada visibilidad de las mujeres.
- Poca visibilización del talento y liderazgo femenino.

3. IDENTIFICAR RESPONSABLES DE GESTIONAR LA IDEA

- GAD Provincial de Pichincha.
- GAD Municipal de Quito.
- Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Ministerio de Cultura.
- Instituto de la Democracia.
- Medios de comunicación alternativos.
- Empresa Pública de Medios Públicos de Comunicación del Ecuador.
- Medios de comunicación alternativo.
- ONU Mujeres.
- Disruptive Women.
- Otros aliados estratégicos: ONG, Universidad de las Artes, Ministerio de Cultura, Casa de la Cultura, CORAPE (Radios comunitarias).

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

- Registro del número de instituciones y organizaciones aliadas para difundir la información generada y su alcance en redes sociales.
- Incremento de participación de las mujeres en toda su diversidad en espacios de toma de decisiones dentro de la función pública y en puestos de elección popular.
- Alcance de reproducción y visualización del material digital plasmando la experiencia, discriminación y enseñanza del sector público en las mujeres.

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

Beneficios:

- Mujeres motivadas para participar en ocupar cargos en la función pública y, a partir de sus experiencias personales, motivar a para ingresar en la función pública.
- Ayudar a que la sociedad cambie su perspectiva respecto a estereotipos que se han creado acerca del liderazgo de las mujeres.
- Generar confianza en el trabajo de las mujeres dentro de la función pública.
- Disminución de desigualdades estructurales a través de la visibilización de las mujeres en cargos de decisión dentro de la función pública y en puestos de elección popular.
- Sensibilización en la población sobre la discriminación de las mujeres dentro del sector público.

Coste

- Para la elaboración del cortometraje y mural se tiene previsto \$5.500 en temas operativo y logístico.

Riesgos

- Buscar alianzas estratégicas en el desarrollo de la campaña de comunicación como: Espacios para el mural, herramientas para realizar el cortometraje, publicación-libro.
- Que la presión política no les permita expresar su sentir durante el desarrollo del proyecto.
- Falta de voluntad de las autoridades para articular el proyecto.
- Presión social para evitar y/o cohibir la participación de mujeres diversas dentro de la campaña.

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

El diseño y ejecución de la campaña comunicacional ayudará a la visibilización de la mujer en los cargos públicos focalizándose en promover la igualdad de derechos y la igualdad de género, sensibilizando a la ciudadanía con respecto a la brecha de desigualdad que persiste en el acceso a la función pública de las mujeres, sus vivencias personales desde distintas aristas y reconociendo el aporte significativo en la búsqueda de igualdad laboral.