



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO.

Trabajo de Graduación previo a la obtención del Título de Abogada de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador.

AUTORA:

Fernanda Natali Lascano Ruiz

TUTOR

Dr. Msc. Patricio Poaquiza P.

Ambato – Ecuador

2013

TEMA:

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema **“DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO”** de la señorita. Fernanda Natali Lascano Ruiz, Egresada de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato, considero que dicho trabajo de Graduación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado, que el H. Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 25 de noviembre del 2013

.....
Dr. Msc. Patricio Poaquiza P.

TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal d Grado APRUEBAN en Trabajo de Investigación sobre el tema “**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO** ”, presentado por la señorita Fernanda Natali Lascano Ruiz, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la U.T.A.

Ambato, 10 de enero del 2013

Para constancia firma:

.....
Presidente

.....
Miembro

.....
Miembro

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el trabajo de investigación “**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO**”, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones, y propuestas son de responsabilidad de la autora.

Ambato, 25 de noviembre del 2013

LA AUTORA

.....
Fernanda Natali Lascano Ruiz

C.C.1804498457

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, 25 de noviembre del 2013

LA AUTORA

.....
Fernanda Natali Lascano Ruiz

C.C.1804498457

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación a la memoria de mi señora madre, quien fue y sigue siendo el pilar de mi fortaleza, mamita por tu infinito amor que me ayudo a realizar mis metas.

A mi hermana Pauli, quien con su inocencia eterna me enseñó a creer en la fe, por ser la base de mi vida y la razón de mi existencia, porque siempre serás mi niña adorada.

AGRADECIMIENTO

Quiero hacer llegar un profundo agradecimiento a la Institución que me brindó la oportunidad de continuar con mis estudios a la Universidad Técnica de Ambato formadora de juventudes.

Además un agradecimiento especial a todo el personal docente que me brindaron sus conocimientos, a sí mismo a toda mi familia y amigos por estar continuamente apoyándome en mis triunfos y fracasos como unos verdaderos pilares en mi vida.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

SECCIÓN PRELIMINAR	Pág.
Portada	i
Tema.....	ii
Aprobación del Tutor	iii
Aprobación del Tribunal de Grado	iv
Autoría	v
Derechos de autor.....	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice General	ix
Índice de Cuadros	xii
Índie de Gáficos	xiii
Resumen Ejecutivo	xiv
Introducción	1

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Tema.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
ContextualizaciónMacro	3
ContextualizaciónMeso.....	6
ContextualizaciónMicro.....	7
Análisis Crítico	9
Prognosis.....	10
Formulación del Problema	11
Interrogantes de la Investigación (Subproblemas).....	11
Delimitación del Objeto de la investigación	11
Justificación	12
Objetivo General	14
Objetivos Específicos.....	14

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	15
Fundamentación Filosófica.....	17
Fundamentación Legal.....	19
Categorías Fundamentales	28
Discriminación de Género.....	31
Discriminación.....	35
Equidad de Género.....	36
Género.....	37
El Sistema Sexo-Género.....	43
Cultura de la institucionalidad Pública.....	53
Desarrollo Social.....	60
Derecho Constitucional de Igualdad.....	64
Normas Pertinentes de la Constitución de la República del Ecuador.....	71
Hipótesis.....	74
Variable Independiente	75
Variable dependiente.....	75

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación.....	76
Modalidad Básica de la Investigación	76
Nivel o Tipo de Investigación	77
Población y Muestra.....	78
Operacionalización de variables	81
Plan de Procesaamiento de la Información.....	83

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis y Verificación de Datos	86
Encuestas.....	87
Entrevistas	97
Verificación de la Hipótesis	101
Planteamiento de la Hipótesis	101

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones	108
Recomendaciones.....	110

CAPÍTULO VI
LA PROPUESTA

Tema.....	112
Datos Informativos.....	112
Antecedentes de la Propuesta.....	113
Justificación	115
Objetivos	116
Objetivo General.....	116
Objetivos Especificos.....	117
Análisis de Factibilidad.....	117
Fundamentación	121
Desarrollo de la Propuesta	121
Bibliografía	151
Cuerpos Legales.....	153
Lincografía.....	155
Anexos	156
Glosario.....	156

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro No 1.- Población.....	80
Cuadro No 2.-Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente.	81
Cuadro No 3.- Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente..	82
Cuadro No 4.- Plan de recolección de la información de la investigación..	84
Cuadro No 5.-Pregunta 1.....	87
CuadroNo 6.- Pregunta 2.....	88
Cuadro No 7.-Pregunta 3.....	89
Cuadro No 8.-Pregunta 4.....	90
Cuadro No 9. Pregunta 5.....	91
Cuadro No 10. Pregunta 6.....	92
Cuadro No 11. Pregunta 7.....	93
Cuadro No 12. Pregunta 8.....	94
Cuadro No 13. Pregunta 9.....	95
Cuadro No 14. Pregunta 10.....	96
Cuadro No 15. Chi Cuadrado.....	104
Cuadro No 16. Cálculo Chi Cuadrado.....	105
Cuadro No.17. Resultado Chi Cuadrado.....	106
Cuadro No 18. Factibilidad Técnica.....	119
Cuadro No 19. Factibilidad Técnica.....	120
Cuadro No 20. Matriz Modelo Operativo.....	147
Cuadro No 21. Actividades.....	148
Cuadro No 22. Actividades.....	149
Cuadro No 23. Previsión de la evaluación.....	150

ÌNDICE DE GRÀFICOS

	Pág.
Gráfico No 1.-Árbol del Problema.....	8
Gráfico No 2.-Categorías Fundamentales.....	28
Gráfico No 3.-Constelación de ideas de la Variable Independiente.....	29
Gráfico No 4.- Constelación de ideas de la Variable Dependiente.....	30
Gráfico No 5. Pregunta 1.....	87
Gráfico No 6. Pregunta 2.....	88
Gráfico No 7. Pregunta 3.....	89
Gráfico No 8. Pregunta 4.....	90
Gráfico No 9. Pregunta 5.....	91
Gráfico No 10. Pregunta 6.....	92
Gráfico No 11. Pregunta 7.....	93
Gráfico No 12. Pregunta 8.....	94
Gráfico No 13. Pregunta 9.....	95
Gráfico No 14. Pregunta 10.....	96

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

RESUMEN EJECUTIVO

**DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL
DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO
AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO.**

AUTORA: Fernanda Natali Lascano Ruiz

TUTOR: Dr. Mcs. Patricio Poaquiza P.

Vemos que en el Ecuador todavía se puede observar un problema que afecta a la sociedad como es la discriminación de género, que está latente en todo ámbito siendo una de las causas para que no exista igualdad entre hombres y mujeres, dentro de las instituciones encontramos un aspecto negativo que lamentablemente está perjudicando a los servidores públicos tanto emocionalmente como psicológica que ven con mucha pena como se violentan sus derechos y no se permite el goce efectivo de los mismos, esta discriminación es perjudicial en el buen vivir de las personas que se sienten rechazados, ofendidos, restringidos de forma directa por que muchas de las veces desconocen de sus derechos establecidos en los diferentes cuerpos legales por lo que es indispensable que exista y se practique la igualdad entre hombres y mujeres, sin segregar sus condiciones que puede ser por género. Este problema se detecta en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato donde la discriminación es evidente en los servidores públicos que desconocen las leyes tipificadas con relación a la igualdad de género y la no discriminación. Es necesario correlacionar la normativa de la institución pública, con las aspiraciones de los hombres y las mujeres en los temas sensibles al género, sentidos desde la cotidianidad hacia un espacio de respuesta desde lo público con estrategias, metodologías y acuerdos que permitan un mejor resultado en la

búsqueda de la equidad, reconociendo en este marco la actoría social de las mujeres como un hito primordial en el desarrollo e incidencia de las estrategias, con resultados claves en temas de empoderamiento y violencia contra la mujer. Finalmente se realiza una propuesta de solución tomando en cuenta los valores organizativos e institucionales del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato, aportándole a las alianzas estratégicas y la voluntad política para avanzar en estos temas estratégicos para el buen vivir.

Descriptor: discriminación, género, derecho, constitucional, igualdad, gobierno, autónomo, servidor, público, sociedad, hombre, mujer, buen vivir.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación presenta VI capítulos, la misma que está estructurada de la siguiente manera:

EL CAPÍTULO I, parte con el planteamiento del problema, la contextualización macro, meso , y micro para en base a esto formular en forma clara y precisa el problema, tomando como punto de partida, interrogantes, que nos ayuda a interpretar por qué y para que desarrollamos la investigación y el tipo de beneficios que se obtendrá con esta tesis. Se concluye este capítulo con el planteamiento de los objetivos generales y específicos.

EL CAPÍTULO II, se enfoca en el marco teórico en relación con nuestro problema investigativo, para ello hemos considerado abordar contenidos básicos sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos basándonos en textos, revistas y normativa legal. Concluyendo con el planteamiento de la hipótesis y señalamiento de variables.

EL CAPÍTULO III, explica claramente el modelo y el proceso metodológico en la relación del trabajo, el grupo seleccionado, las características y metodologías para la selección de la muestra además se hace una descripción de los instrumentos aplicados para la recolección de datos y los pasos sugeridos para la ejecución del trabajo.

EL CAPÍTULO IV, muestra el contenido sobre el análisis, interpretación de resultados y verificación de la hipótesis, contiene gráficos y los resultados obtenidos durante la realización de la investigación, cada pregunta va acompañada con un gráfico y su respectiva interpretación de datos.

El CAPÍTULO V, aquí se plantea las conclusiones y recomendaciones a las que ha llegado el tema de investigación, anhelando el mejoramiento de la participación de los empleados públicos sin discriminación de género.

EL CAPÍTULO VI, Como alternativa de la solución al problema motivo de nuestra investigación planteamos una propuesta que abarca los aspectos indicados, la cual estamos seguros no será el primero ni el último trabajo en este campo; considerando como un aporte para que las instituciones públicas y privadas tengan un instrumento que servirá como guía en el problema de discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Tema

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO.

Planteamiento del problema

Contextualización

Macro

La humanidad a través de la historia se ha desarrollado con parámetros de desigualdad, inequidad y discriminación que han sufrido diferentes grupos ya sea por razón de sexo, raza o religión. Una de las principales inequidades que se han dado es contra las mujeres, quienes desde siempre han tratado de vincularse al desarrollo en equidad, mirado desde un concepto que entrelaza la igualdad, diversidad y el acceso a todas las opciones posibles de realización personal.

En nuestro país, como sabemos, estamos en una época de cambios, buscando mejoras que ayuden a incrementar la calidad de vida de la sociedad. Las instituciones públicas y privadas se ocupan constantemente de mejorar sus servicios, así como de mantener su reconocimiento a nivel nacional, por lo que se considera importante llevar a cabo evaluaciones en diferentes áreas de trabajo para conocer su situación actual y hacer cambios en donde sean requeridos.

El principio de *sumak kawsay o buen vivir* vigente en la nueva constitución del Ecuador ofrece la posibilidad de un nuevo “contrato social” enraizado en los derechos humanos y la calidad de la convivencia ética entre mujeres y hombres y en su entorno, promueve la cohesión e inclusión social para avanzar a una nueva identificación política y cultural del país.

Por otra parte, la Constitución de la República del Ecuador, aprobada mediante referéndum en el año 2008, establece el derecho de igualdad entre mujeres y hombres y la incorporación del enfoque de género para su aplicación en el sector público, actualmente, diversos programas, proyectos y servicios estatales dirigidos a las mujeres y hombres se despliegan a lo largo y ancho del país, sin embargo, no se ha logrado construir en torno a ellas una organicidad técnico – política de calidad – lo que Pérez Lindo (s.f) llama un “Estado Inteligente”.

La tasa global de participación laboral de las mujeres en 2010 (INEC, ENEMDU 2010) es de 42.5%, frente a 68% de participación laboral de los hombres, lo que indica una brecha significativa de desigualdad en el acceso a trabajo por parte de las mujeres frente a los hombres.

La tendencia de la tasa de acceso femenino al trabajo analizada desde el 2003 hasta el 2010, se ha mantenido alrededor de 47 – 50%. La tasa de subempleo es superior con 6 puntos para las mujeres frente a los hombres (57.1%, 45.3% respectivamente), mientras el desempleo abierto afecta también en mayor proporción a las mujeres que a los hombres en edad de trabajar (7.2%, 5.3% respectivamente).

La brecha es más pronunciada en la población joven de 16 – 29 años, del cual el 12.9% de mujeres está desempleada en relación al 8% de hombres. La tasa promedio de desempleo presenta un descenso marcado y sostenido que va desde el 15% en 2003 al 7.2% en 2010. (INEC, ENEMDU.2010).

Una de las desigualdades estructurales de más difícil intervención se da en relación a los ingresos, el acceso a los recursos y a las oportunidades laborales reales. Para 2006 el ingreso promedio de las mujeres representaba un 78% del ingreso promedio de los hombres; es decir que, por cada 100 dólares que recibían los hombres como ingreso medio laboral, las mujeres percibían únicamente 78 dólares (INEC, SIEH).

Para el 2010, el ingreso promedio de las mujeres es el 80.5% del ingreso de los hombres a nivel nacional y en el área rural es de 72.43%. El salario promedio de una madre jefa de hogar es de 319,7 dólares mensuales, frente a 430,08 dólares para un padre jefe de hogar, lo que indica que persiste la desigualdad de ingresos en contra de las mujeres (INEC, ENEMDU-2010; Censo 2010) Esa inequidad en la remuneración se presenta en las distintas categorías de ocupación, tanto en el sector público como en el privado, respecto de cualquier variable que se estudie: edad, etnia, o territorio.

Las oportunidades de acceso al mercado de trabajo en actividades de mejor productividad determinadas por la instrucción superior de las mujeres han mejorado sensiblemente entre 1999-2006, pasando de 16% a 30.8% la PEA femenina ocupada con nivel de instrucción superior (ECV-1999, ECV-2006).

En cuanto a la formación profesional, encontramos en el sector público una alta proporción de mujeres con educación superior (77%, frente a 55.4% en Hombres) que no necesariamente garantiza su acceso a los puestos directivos. Aún en la rama de actividades de servicios sociales y de salud, donde la presencia de mujeres es mayoritaria y donde existe casi el doble de mujeres que de hombres que tienen un nivel de instrucción superior mayoritaria (49.455 mujeres frente a 27.514 hombres), el 72% de directivos está constituido por hombres.

Probablemente muchas personas creen en la igualdad de género, en la justicia con la convicción de que todavía hay mucho que hacer para implantar estos principios en el imaginario social, el resultado final denominado transversalidad

de género, implementado desde la medula de la sociedad es una forma clave para conseguirlo, teoría que documenta Brigitte Holzner en el documento elaborado para la Conferencia Anual de WIDE, realizada en Julio 2002 y publicado en el Boletín 2004 en la páginas 14 y 15.

Meso

En la provincia de Tungurahua, a partir del 2003, con el nuevo modelo de gestión se inicia la incorporación de mujeres organizadas en la toma de decisiones de la provincia, evento que detona las estrategias para la transversalización del enfoque, partiendo por tener cifras desagregadas por sexo para visibilizar las brechas de inequidad, coincidiendo con los temas reconocidos a nivel mundial como factores que impiden una participación efectiva en igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en la provincia.

Tungurahua es una provincia eminentemente comercial, donde la participación de las mujeres en el comercio informal es de más del 80% Ospina Pablo: Tungurahua el territorio de los senderos que se bifurcan. Documento de Trabajo N° 70. RIMISP- Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural. Santiago de Chile 2011, sin embargo somos la segunda Provincia con niveles de violencia intrafamiliar a nivel nacional (INEC 2011), y si bien las mejoras en la situación de salud reproductiva está garantizada a través de la Ley de Maternidad Gratuita, somos la tercera provincia en muertes materno infantil, la sexta provincia en niveles de desnutrición de niños y niñas menores de 5 años SISSE 2009.

Esta temática es abordada por el Comité Provincial de Mujeres, que en su incidencia han logrado no sólo que estos temas estén en las mesas de discusión, sino que a través de las cadenas productivas donde más del 70% son mujeres quienes integran este sector de la producción (Jorge Sánchez Chavalié Director Ejecutivo Gobierno Provincial de Tungurahua 2013), se incorporen estrategias para a partir de la participación activa de las personas incidir en la disminución de las brechas de inequidad existentes.

Por otra parte en nuestra provincia es necesario fortalecer el ámbito laboral en relación a aprovechar las capacidades en igual de condiciones tanto para hombres y mujeres, para sentar las bases de la transformación de las estructuras que perpetúan la discriminación, subordinación y exclusión de las mujeres, de esta manera dando un gran paso para mejorar las condiciones de vida de todos los tungurahuese a partir de un escenario que permita el goce efectivo de los derechos tanto de hombres y de mujeres en igualdad de condiciones permitiendo llegar a la transformación positiva de la sociedad.

Micro

En el cantón Ambato, en el Gobierno Autónomo Descentralizado, se puede observar un problema que estando en el siglo XXI se sigue manteniendo como es la Discriminación de Género en todos los estamentos que lo componen dentro de los distintos departamentos, podemos darnos cuenta que las funciones más representativas lo cumplen en su mayoría solamente hombres , esto hace pensar que no se da o no se cumple el derecho de igualdad que se encuentra consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, este es un problema que debe ser erradicado con un solo fin, fortalecer los derechos de las mujeres que tienen las mismas oportunidades , las mismas condiciones tanto en preparación como en experiencia laboral que debe ser tomada en cuenta para su integración al ocupar cualquier cargo que demande responsabilidad , al cumplir este aspecto dejamos a un lado la discriminación de género que se mantiene en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.

Se puede manifestar que el Derecho Constitucional de igualdad casi nunca se cumple siempre prevalece la Discriminación de género.

Árbol de Problema

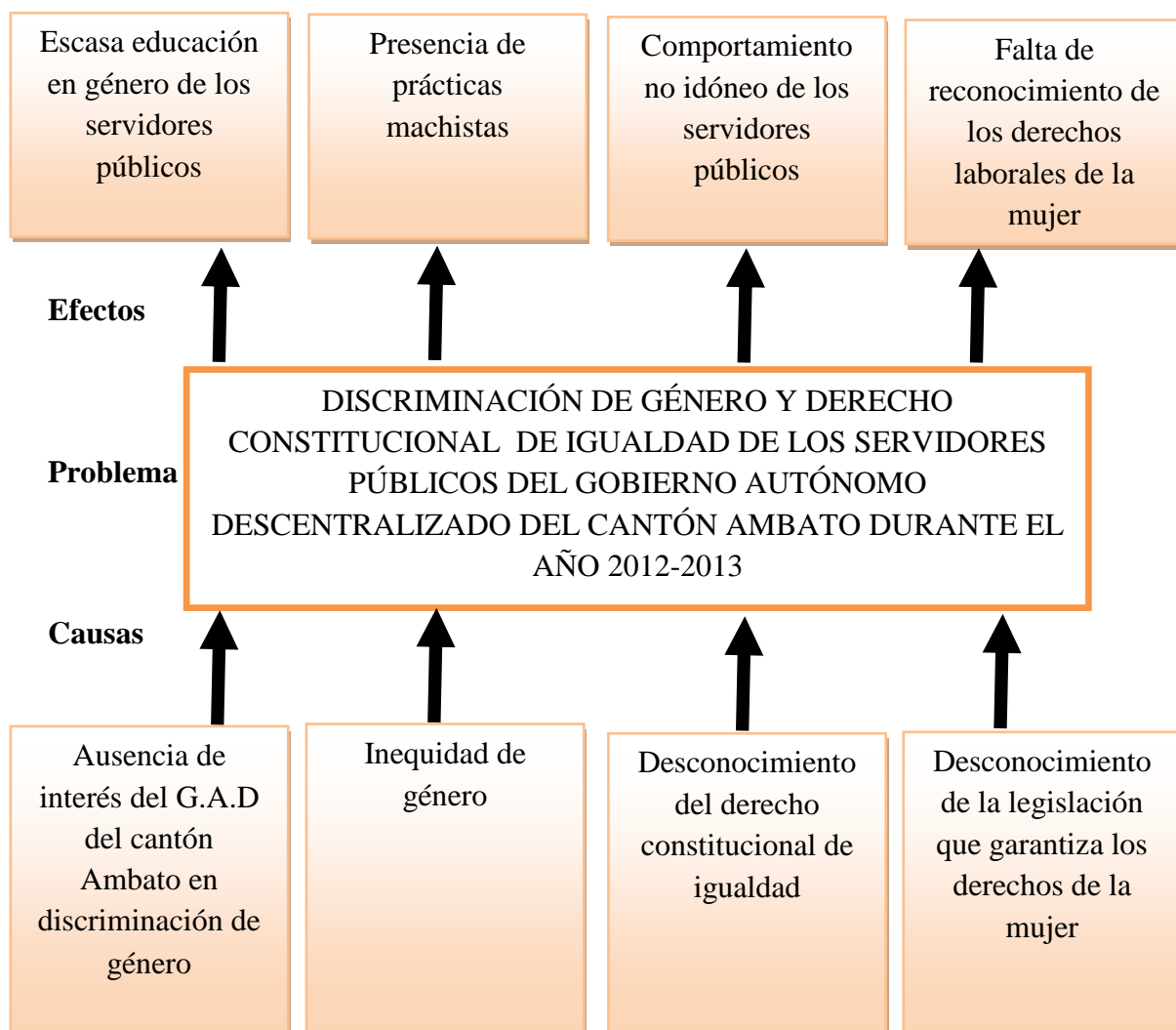


Gráfico N° 1

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Fernanda Lascano

Análisis Crítico

La discriminación de género en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato es el acto por el cual no se reconoce efectivamente un enfoque igualitario entre hombres y mujeres que tienen derecho a realizar sus proyectos de vida en el plano personal, económico, social y político, principalmente en el ámbito laboral no permite el crecimiento profesional tanto de hombres y de mujeres que deben ser valoradas en igualdad de condiciones para aprovechar las oportunidades y obtener óptimos resultados para la sociedad. La discriminación de género como un proceso es consecuencia lógica de las sociedades clasistas, que expresa las concepciones de injusticia, al referirse entre hombre y mujer, se produce por la explotación que está presente en las relaciones económicas, laborales, en la estructura social y en la ideología dominante.

El desconocimiento del derecho constitucional de igualdad, la falta de la aplicación efectiva de lo tipificado en la Constitución de la República del Ecuador, como madre de todas las leyes y nuestra carta magna, su contenido no solo debe ser estudiado por profesionales del derecho sino por todas y todos los ecuatorianos para el goce efectivo de los derechos, principalmente el estudio y la práctica del derecho de igualdad entre hombres y mujeres, como un aporte importante para la evolución de la sociedad y evitar el trato discriminatorio, se requiere se brinde las debidas oportunidades en todos los roles, programas, normativas, involucrando los mecanismos necesarios que permitan hacer efectivo los logros, aprovechar en igual valoración a hombres y mujeres principalmente para corregir las desigualdades que existen en la sociedad, se debe concientizar y pensar que todas las personas tienen las mismas oportunidades y capacidades que por su condición de ser mujer o hombre no debe ser discriminada o discriminado.

El desconocimiento de la legislación que garantiza los derechos de la mujer, es no conocer o no encontrarse en conocimiento de los diversos cuerpos legales que llevan plasmados en sus hojas, el reconocimiento de la lucha de las mujeres por la emancipación de sus derechos, para su inmediata aplicación, que las mejoras

significativas en el estatus político y social de las mujeres se instale de valores y pautas para la organización de la sociedad y la economía pero que se efectúen y se cumplan para de esta manera lograr la reivindicación de los derechos de las mujeres, que siempre fueron vulnerados por la sociedad que todavía se mantiene en un pensamiento antiguo como es el machismo.

Prognosis

De no conseguir una mejor educación en género de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato, esto provocara las relaciones desiguales de poder entre los géneros y los privilegios que conlleva este orden, los hombres agresores a título personal ejercen violencia contra mujeres conocidas y desconocidas para beneficio propio o personal.

Es necesario romper varias costumbres, que vienen enfermando a la sociedad y que se vienen dando en torno al género, como son las prácticas machistas, por lo tanto la sociedad necesita educarse en este ámbito, permitiendo cambiar de ideas y permitir que tanto hombres y mujeres cumplan los mismos roles en la sociedad, porque son iguales tiene las mismas capacidades, de no darse esto podríamos estar retrocediendo a épocas donde principalmente la mujer solo constituía un objeto más de la sociedad y no un ente productivo es por ello que se debe erradicar a futuro este mal comportamiento para evitar sobre todo la Discriminación de género que tanto mal ha hecho a la sociedad en vías de desarrollo, se necesita principalmente colocar en una esfera superior al reconocimiento de los derechos de las mujeres con la aplicación inmediata y efectiva de la legislación.

El comportamiento no idóneo de los servidores públicos, al no conocer sobre el derecho constitucional de igualdad podrá provocar violencia de género que se va a ver reflejado en discursos, normas y prácticas al no tener un verdadero conocimiento sobre el enfoque de género, que se ha venido dando por años por lo tanto desvaloriza no solo a la mujer sino a la sociedad que la rodea, produciendo

un gran problema que puede ser tratado con ayuda de la sociedad y rompiendo estereotipos, para que la única ganadora sea la misma por que tendrá los mejores elementos a su servicio y los aprovechara para el buen vivir de los ciudadanos.

La falta de reconocimiento de los derechos laborales de la mujer, por parte de las instituciones públicas y privadas no podrá permitir aprovechar las mejores capacidades entre hombres y mujeres y colocar los mejores elementos a su servicio

Formulación del Problema

¿Cómo afecta la **Discriminación de Género** y el **Derecho Constitucional de Igualdad** de los servidores públicos del Gobierno Autónomo descentralizado del Cantón Ambato?

Interrogantes de la Investigación

1. ¿Cómo podemos evitar la discriminación de género?
2. ¿Qué es el derecho constitucional de igualdad?
3. ¿Qué alternativa de solución se puede plantear al problema de investigación?

Delimitación del Objeto de Investigación

Delimitación del contenido:

CAMPO: Legal

ÁREA: Constitucional

ASPECTO: Discriminación de género y el derecho Constitucional de Igualdad

Delimitación espacial:

La presente investigación se realizará en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Delimitación temporal:

Este proyecto se realizará durante el año 2012-2013

Unidades de Observación

- ✓ Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato
- ✓ Servidores Públicos

Justificación

Son las razones que se tuvo para realizar este trabajo de investigación, por la falta de reconocimiento del derecho constitucional de igualdad tanto para hombres y mujeres, donde se observa el atentado que sufren los servidores públicos que son víctimas de discriminación de género, principalmente la mujer, con la finalidad de establecer una propuesta de solución. Sin equidad de género, no se puede hablar de equidad social, las mujeres constituyen el 51% de la población, sin embargo en las estadísticas de acceso y uso de los recursos distan en un 20% aproximadamente según los resultados del último censo; si a esto se agrega que las mujeres tiene una sobrecarga laboral mayor que la de los hombres, significa que aún hay muchas brechas por resolver y esto se lo puede lograr, a través de una intervención en el desarrollo apuntando a la igualdad de oportunidades.

El Interés es dar a conocer a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato, las desigualdades que existen entre géneros, y los diversos instrumentos jurídicos que permiten luchar con esta discriminación.

Es Importante y es necesario analizar cuando una persona es víctima de discriminación de género para poder orientar, ayudara para el beneficio personal e institucional, para ser entendida en forma específica y enfrentada a partir del reconocimiento y erradicación de sus causas particulares.

La Utilidad que tiene este trabajo de investigación es útil para todos los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato y la sociedad donde se pone de manifiesto diversa normativa legal que garantizan la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de género.

Los Beneficiarios son todos los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato que deben identificar y reconocer cuando se violenta el derecho de igualdad para buscar los conocimientos necesarios e idóneos y acudir a los organismos pertinentes para exigir el reconocimiento de sus derechos.

La Factibilidad de este proyecto es solucionar para tener la colaboración de la autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato es decir de todos los involucrados, se puede llevarlo de la teoría a la práctica porque tiene todos los aspectos necesarios para poder ejecutar, tratando que este proyecto sea funcional.

La Oportunidad de este trabajo de investigación nos servirá de mucho no solo como fuente de consulta sino para cambiar la forma de trato que se viene dando en las diferentes instituciones del país.

Objetivos

General:

Analizar cómo la discriminación de género incide en el derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato durante el período 2012-2013.

Específicos:

1. Determinar si existe la Discriminación de género en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.
2. Analizar y contribuir a mejorar la aplicación del derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato provincia de Tungurahua.
3. Plantear una alternativa de solución al problema de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos

Para poder fundamentarnos de los contenidos de las variables de la investigación tendremos que recurrir a la Facultad de Jurisprudencia Y Ciencias Sociales de la Carrera de Derecho de la Universidad Técnica de Ambato, a la biblioteca para observar si existe algún trabajo parecido o similar anteriormente investigado que nos sirva de referencia como un aporte al trabajo, luego de revisar se puede emitir un juicio de valor que no existe ningún trabajo parecido que contenga la una variable ni tampoco las dos variables siendo este trabajo original desde todo punto de vista, y además como estudiante de esta Facultad siempre comparto la idea de hacer cosas nuevas donde pueda aportar, dar a conocer poniendo en práctica lo aprendido en la Universidad Técnica de Ambato, para poder fundamentarnos mejor se encontró estos temas:

La Familia y la Violencia Intrafamiliar abordada en el Foro de la Mujer de la Ciudad de Ambato de la Srta. Alexandra Paulina Álvarez Arcos realizada en el año 2006 revisada por el tutor Dr. Pablo Poveda tiene como conclusión que la persona que es víctima de violencia intrafamiliar o si es testigo que se esté cometiendo puede denunciar en cualquier dependencia que se menciona en este trabajo.

Otro tema es: la falta de aplicación de los derechos laborales incide en la explotación laboral en las mujeres trabajadoras embarazadas en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el año 2010 de la Srta. Acosta Sánchez Magaly Lorena revisada por el Dr. Luis Villalba concluye que existe un desconocimiento de normas jurídicas contempladas en la Constitución de la República del Ecuador con respecto a los derechos y garantías que protege a la mujer trabajadora embarazada.

En este proyecto investigativo se toma como base tesis elaboradas sobre temáticas correlacionadas por el eje género, que son insumos para determinar la transversalización a través de las diferentes herramientas planteadas.

En el IAEN Estrella, Madelen, en su tesis “Políticas de género en proyectos de desarrollo agro productivo en las organizaciones campesinas 1995-2005”. Realizada en Quito, 2006, para la Maestría En Seguridad Y Desarrollo Con Mención En Gestión Pública Y Gerencia Empresarial estudia sobre el diseño histórico de las políticas públicas de desarrollo socio económico por parte del Estado Ecuatoriano, que no ha incorporado el enfoque de género como una variable a ser tomada en consideración para alcanzar los propósitos de mejorar integralmente la calidad de vida de la población campesina en condiciones de equidad e igualdad, tanto para hombres como para mujeres.

Estrella Madelen plantea lineamientos que incidan en una redefinición de los procesos y metodologías de formulación, diseño y aplicación de las políticas públicas para integrar el enfoque de género como herramienta válida para lograr la equidad y la igualdad como principio para lograr la igualdad de oportunidades de las mujeres campesinas, en el marco de la práctica y exigibilidad de derechos.

También en la FLACSO en la Maestría de Género y Desarrollo se realizan varios estudios género y equidad de los cuales tomamos las siguientes:

MARÍA DANIELA AYALA ÁLVAREZ en su tesis “ El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección”; 2009 – 2011- plantea el acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de violencia de género que, en gran parte de los casos, busca perpetuar la dominación de los hombres hacia las mujeres; afectando gravemente su calidad de vida y limitando el ejercicio de sus derechos; por lo que ha sido considerado por muchos países como una conducta que constituye discriminación.

Fundamentaciones

Fundamentación Filosófica

Paradigma crítico – Propositivo

Esta investigación se basó en el paradigma critico-positivista, debido a que es posible desarrollar una hipótesis de mejoramiento del clima laboral en relación a equidad de género, además presenta un esquema amplio de la realidad por la que atravesó y atraviesa el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato en la provincia de Tungurahua y que en cualquier momento puede estar sujeta a cambios que darán buenos resultados para el beneficio de la misma.

El presente trabajo se fundamenta en el paradigma critico – propositivo: *“Introduce la ideología de forma explícita y la auto reflexión crítica en los procesos de conocimiento, la finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales y da respuesta a determinados problemas generados por estas, une el conocimiento(teoría) y la acción que se constituye en la práctica; está orientada al conocimiento del hombre e implica la participación de los docentes en la auto reflexión” (Dr. Galo Naranjo).*

Dentro de este parámetro pondremos de manifiesto opiniones, técnicas de algunos personajes de la historia que hablaron algo sobre el trabajo de investigación, esta fundamentación está basada también a la forma de pensar que

tiene la institución donde se desarrollará este proyecto, en este caso el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato que busca erradicar todo problema que se presente con los miembros de esta institución como son los servidores públicos.

Este estudio destaca elementos como variables (cuantitativas y cualitativas), confiabilidad (consistencia y estabilidad), validez (libre de distorsiones), hipótesis (formulación a ser probada por la comprobación de los hechos) y grado de significación estadística (nivel de aceptación o de rechazo y margen de error aceptado). El proceso de investigación sigue una secuencia esta línea puede sufrir modificaciones, pero en líneas generales es la secuencia aceptada para proceder en una investigación. Este paradigma es preferentemente deductivo, se recolectan datos para evaluar modelos, hipótesis o teorías preconcebidas. La perspectiva de investigación cuantitativa enfatiza sobre lo exterior, es decir lo válido o externo, posible de observación. La estrategia de investigación contempla (en su abordar desde afuera) la observación sistemática y entrevistas.

El ambiente en donde se realizó la investigación como es el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato provincia de Tungurahua, recurre a escenarios en los cuales se pretende conocer las situaciones y acciones del recurso humano tanto de hombres y mujeres en la calidad de servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato, abstraer una serie de variables. En los resultados de la investigación se enfatiza, además de la validez, en la confiabilidad, es decir la investigadora tiene que estar en contacto con los investigados con el fin de obtener información veraz.

Fundamentación Legal

Convenios Internacionales:

CONVENCIÓN SOBRE ELIMINACIÓN DE TODAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (RO 132-2- dic-1981).

Artículo. 1.

(Discriminación contra la mujer)

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resulta menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo. 11.

(Derecho al Trabajo)

1. Los Estados Partes adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, al estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y a otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluso el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad. Invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas; y,

- f) El derecho a la protección de salud y la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción;

***PROTOCOLO FACULTATIVO DE LA CONVENCIÓN SOBRE
ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN
CONTRA LA MUJER. (RO 445: 19- oct-2004).***

Artículo. 1.

Todo Estado Parte en el presente Protocolo (“Estado Parte”) reconoce la competencia del Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (“el Comité”) para recibir y considerar las comunicaciones presentadas de conformidad con el artículo 2.

***CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y
ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER, CONVENCIÓN DE
BELEM DO PARÁ (RO 728: 30- jun-1995).***

Artículo. 3.

(Derecho a una vida libre de violencia)

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como el privado.

**OTRAS CONVENCIONES QUE FORMA PARTE EL ESTADO
ECUATORIANO**

***Convención sobre los derechos políticos de la mujer (DE-304, RO 675: 25-
nov-1954).***

***Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
El pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.***

**NORMAS PERTINENTES DE LA CONSTITUCIÓN DE LA
REPÚBLICA DEL ECUADOR APROBADA MEDIANTE REFERÉNDUM
2008.**

La igualdad de oportunidades, no discriminación para mujeres y hombres así como el abordaje del Buen Vivir o Sumak Kawsay, constan en la Constitución de la República del Ecuador, aprobada mediante referéndum en el año 2008, es una Constitución garantista de los derechos humanos en todas las dimensiones y ámbitos de la vida política y social.

TÍTULO I
ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL ESTADO
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Art. 1. (Formas de Estado y Gobierno).- El Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de República y se gobierna de manera descentralizada.

Art. 3. Son deberes primordiales del Estado:

1. 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.

La Constitución en todo lo referente a los derechos contemplados en el Título II, capítulo primero desde el art. 11 al 66 contempla un marco conceptual de protección de derechos que posibilita un proyecto integral y tangible para hacer carne en el patrón cultural el incorporar el enfoque de género, generacional e intercultural en el marco de la aplicación de la constitución de derechos.

TÍTULO II
DERECHOS

CAPÍTULO I
PRINCIPIOS DE APLICACIÓN DE LOS DERECHOS

El Art. 11.- (Principios para el ejercicio de los derechos).- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

CAPÍTULO VI
DERECHOS DE LIBERTAD

El Art. 66.- (Derechos de Libertad).- Se reconoce y garantizará a las personas: Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

El Art. 70.- (Igualdad de género).- El Estado formulará y ejecutara políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.

TÍTULO VII
RÈGIMEN DE DESARROLLO

CAPÍTULO VI
TRABAJO Y PRODUCCIÓN

El Art. 329.- (Acceso al empleo en igualdad de condiciones).- Las jóvenes y los jóvenes tendrán el derecho de ser sujetos activos en la producción, así como en

las labores de auto sustento, cuidado familiar e iniciativas comunitarias. Se impulsarán condiciones y oportunidades con este fin.

El Art. 331.- (Acceso al empleo en igualdad de condiciones de las mujeres).- 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 adoptarán las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

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.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Sección tercera

Servidoras y servidores públicos

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

LEY DE AMPARO LABORAL DE LA MUJER

Art 1.- (Porcentaje mínimo en empresas).- Al artículo 41(actual 42) del Código del Trabajo, agrégase el siguiente numeral: “Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres)”, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales.

Art. 3 (Porcentaje mínimo en la Función Judicial).- Al numeral 10 del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Función Judicial, agregase el siguiente inciso: “Las cortes superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarias, registradores y demás curiales”.

Art. 4.- (Reclamos al Inspector de Trabajo).- Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector de trabajo, para el cumplimiento de la presente ley.

Art. 5 (Sanciones por incumplimiento).- El incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de esta ley será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta al empleador por el Inspector o Subinspector de Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la clausura del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

Artículo Final.- La presente ley entrara en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial, y sus disposiciones prevalecerán sobre las que se le opongan.

A partir del marco Constitucional, se plantea como principio básico la Igualdad y no Discriminación y hay varias Leyes Orgánicas aprobadas a partir del 2008 que recogen dicho principio:

El Código de la Democracia, Ley reformativa a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas del Ecuador (Registro Oficial Suplemento 578 del 27 de abril de 2009), consagra el principio de paridad en candidaturas y alternancia en las listas plurinominales, tanto en principales como en suplentes.

Un avance importante en temas de equidad se lo reconoce en la prohibición de ser candidato(a) por deuda de pensiones alimenticias y el retiro de inmunidad para autoridades electorales y candidatos(as) en casos de violencia de género.

El Código Orgánico de la Función Judicial (Registro Oficial suplemento no. 544 de 9 de marzo de 2009). Establece la obligatoriedad de jueces/juezas de velar

por el cumplimiento de la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y otros ratificados por el Estado ecuatoriano.

En esta ley se señala también la paridad entre hombres y mujeres para el ingreso a la función judicial, como mecanismo deseable.

En la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (Registro Oficial suplemento No. 22 de 9 de septiembre de 2009), en los principios para los procesos de participación proclama la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades. Respeto y reconocimiento del derecho a la diferencia, desde los distintos actores sociales, sus expresiones y formas de organización; y la interculturalidad. Establece la representación paritaria de hombres y mujeres de manera secuencial y alternada en su conformación y la inclusión de al menos una o un integrante, tanto principal como suplente, proveniente de pueblos y nacionalidades indígenas, afro ecuatorianos o montubios.

Ley Orgánica de Participación Ciudadana publicada en Registro Oficial suplemento No. 175 de 20 de abril de 2010, que en el art. 4 de los principios de participación establece los criterios Igualdad, respeto a la diferencia y paridad de género.

En la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional publicado en Registro Oficial suplemento No. 52 de 22 de octubre de 2009, en el Código de Garantías y Procedimiento Penal, con reformas en 2009; incluyen la inclusión de la perspectiva de género tanto en lo sustantivo como en lo procedimental; la Comisión de Transición también se encuentra en proceso de elaboración de un Anteproyecto de Ley de Igualdad que será marco para los Consejos de igualdad así como para la aplicación de normas antidiscriminatorias.

Se encuentran vigentes también otras leyes relacionadas con derechos de las mujeres:

Código Orgánico de Salud, aprobado en 2007; una de las leyes más importante para mejorar la situación de las mujeres es la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia. Ley 103, publicada en Registro Oficial No. 839 de 11 de diciembre de 1995. Que fortalece el derecho a la integridad física, psicológica y a una vida libre de violencia.

Toda esta normativa se complementa en los mandatos del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, que incluye metas de igualdad, no discriminación y justicia. “Se apuesta por un modelo igualitario que propicie y garantice la participación de los sujetos, más allá de su condición de clase, del lugar ocupado en la estructura formal de trabajo o de su género, orientación sexual, etnia o credo. Son políticas de y para la ciudadanía en general” (PNBV, pág. 34).

En 2009, el Gobierno Nacional inició el proceso de transición hacia una nueva institucionalidad, concebida como el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género según el Decreto Ejecutivo, Registro Oficial 1733. Al respecto, el mandato constitucional contenido en los Art. 156, establece:

“Los Consejos Nacionales para la Igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley.

Este proceso de transición establece la pauta para que la incorporación del enfoque de género y aporta a la transversalización de dicho enfoque ya que para el cumplimiento de sus fines se coordinarán con las entidades rectoras y ejecutoras y con los organismos especializados en la protección de derechos en

todos los niveles de gobierno. Y será el ente rector de las políticas de transversalización del enfoque de género”

En el marco de la transversalidad del género el Ecuador es país parte de diferentes acuerdos internacionales que ha firmado, como son: la CEDAW (erradicación de todas las formas de violencia y discriminación a la Mujer) La Conferencia de Beigin, la Declaración universal de derechos humanos y demás.

A nivel local anclamos la normativa en la ordenanza de creación del Gobierno Provincial y sus diferentes instrumentos que fortalecen la participación ciudadana especialmente el Comité Provincial de Mujeres que establece como principios rectores la equidad de género y paridad.

Categorías Fundamentales
Red de Inclusión Conceptuales

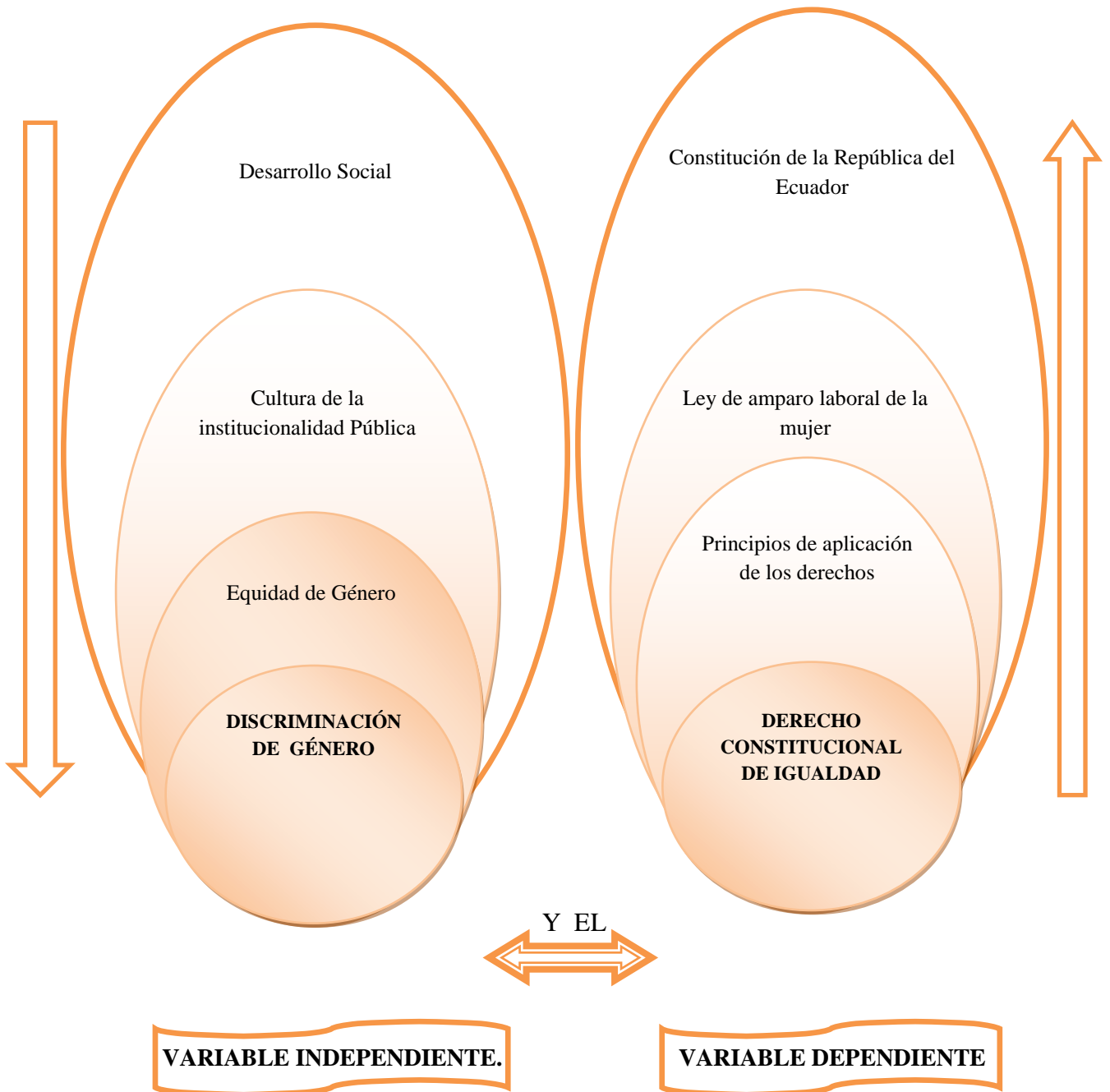


Gráfico N°2

Elaborado por: Fernanda Lascano

Fuente: Gráfico N° 1

**CONSTELACIÓN DE IDEAS PARA PROFUNDIZAR EN EL ESTUDIO
DE LAS VARIABLES**

MATRIZ: Variable Independiente

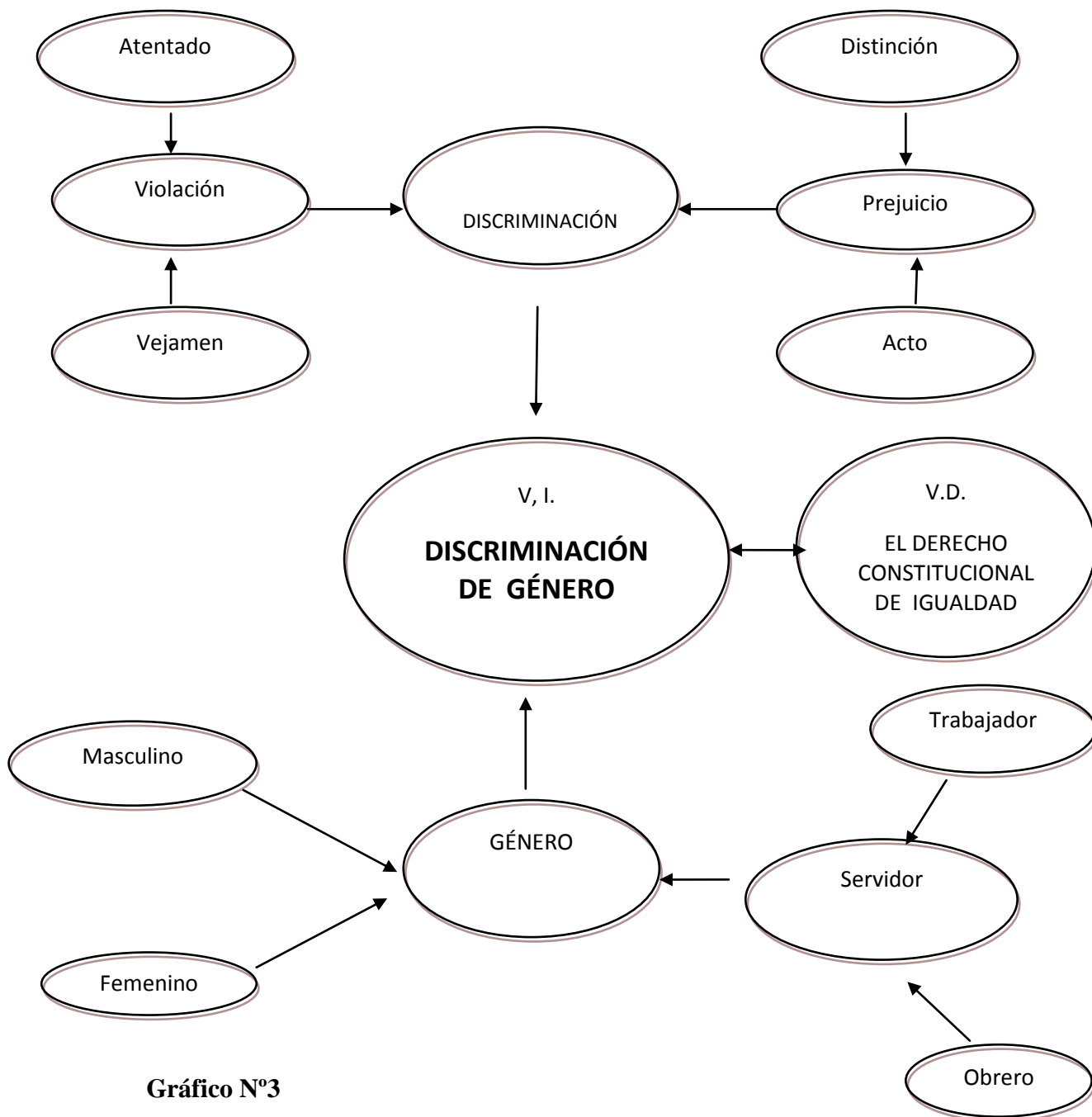


Gráfico N°3

Elaborado por: Fernanda Lascano

Fuente: Gráfico N° 2

MATRIZ Variable Dependiente

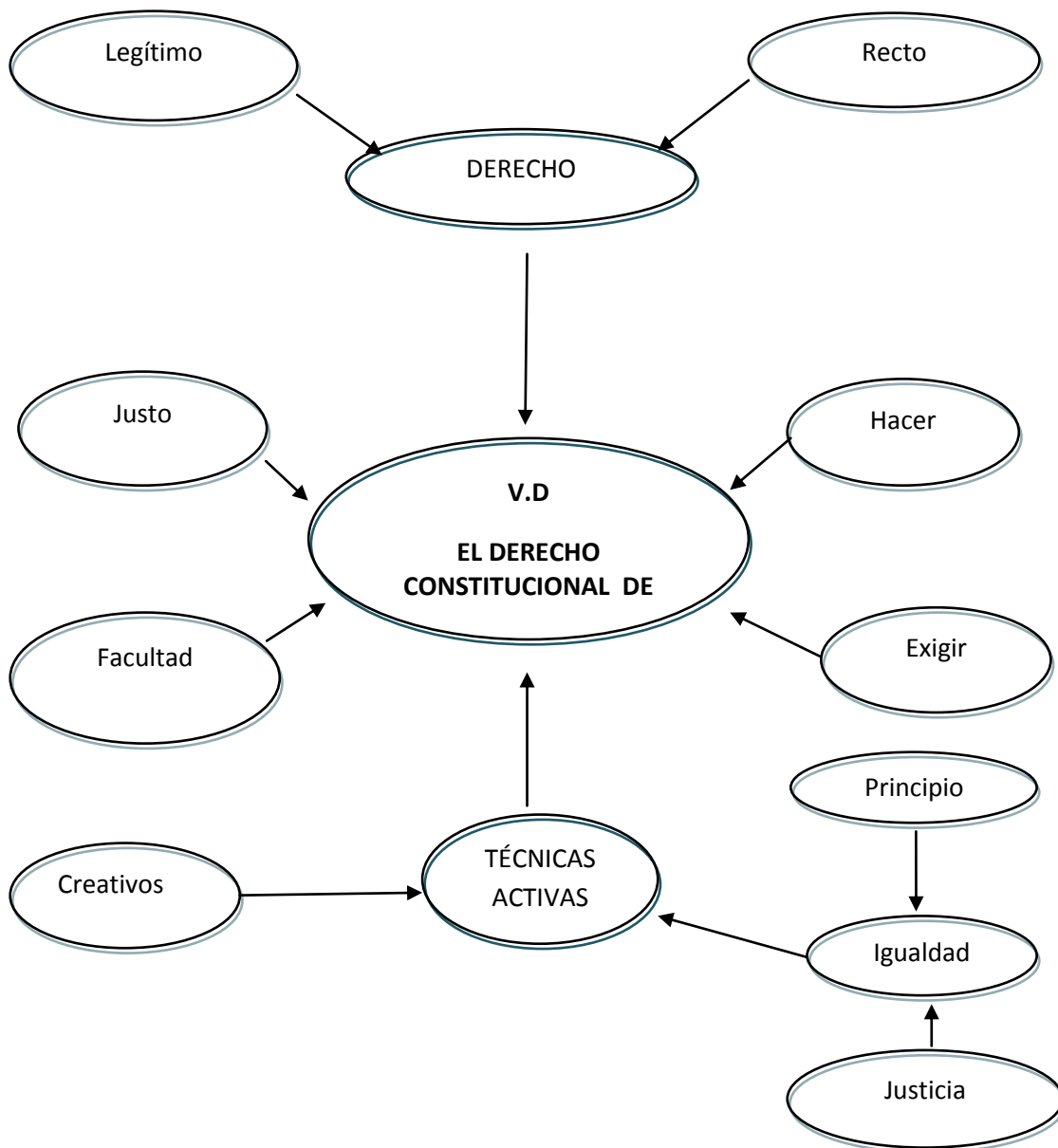


Gráfico N°4

Elaborado por: Fernanda Lascano

Fuente: Gráfico N° 2

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Definición.-

La discriminación de género es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad. Al contrario: la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros.

Al tratarse de una elaboración social, el género es un concepto muy difuso. No sólo cambia con el tiempo, sino también de una cultura a otra y entre los diversos grupos dentro de una misma cultura. En consecuencia, las diferencias son una construcción social y no una característica esencial de individuos o grupos y, por lo tanto, las desigualdades y los desequilibrios de poder no son un resultado “natural” de las diferencias biológicas.

HERRERA, Hilda, (2011). Explica "Que la cultura que posee la mayoría de población está enraizada de inequidad, la desigualdad que provoca desequilibrio emocional a las mujeres donde se ven humilladas, lastimadas, psicológicamente dejando en tela de duda el cumplimiento de la ley que garantiza la no Discriminación de género "(Pág.37)

En términos estatales, el liberalismo ha apoyado la intervención del Estado a favor de las mujeres como personas abstractas con derechos abstractos, sin examinar estas nociones en términos de género, dando lugar al sexismo inverso. Adicionalmente, como es el hombre hegemónico quien determina el derecho, esta disciplina social ve y trata a las mujeres de la manera como los hombres las ven y las tratan. Así pues, el estado liberal constituye, de manera coercitiva y autoritaria, el orden social según los intereses de los hombres como género, a través de la legitimación de sus normas, la relación con la sociedad y políticas sustantivas. En consecuencia, el género se mantiene como una división de poder.

La discriminación por género se da cuando gente de cualquier género es tratada injustamente dentro de una sociedad a causa de su género.

- ✓ Falta de derechos humanos para mujeres en situación de pobreza.
- ✓ Prejuicios respecto del rol masculino dentro de la casa y en el cuidado de los niños.
- ✓ Estereotipos de hombres y mujeres dentro del lugar de trabajo,

¿Por qué sucede esto?

A través del mundo la discriminación por género y el estereotipo limitan el pleno desarrollo y participación de niñas y mujeres jóvenes así como niños y hombres jóvenes. A menos que las niñas reciban las mismas oportunidades que sus contrapartes masculinas, sus derechos humanos fundamentales estarán negados y las condiciones para el desarrollo sostenible estarán insatisfechas. Es vital para el futuro que las niñas y las mujeres jóvenes crezcan para convertirse en líderes de sus familias y comunidades, y cada vez más también en sus lugares de trabajo y en la sociedad.

SHINGUANO, Lidia, (2011). Menciona "Que dentro de la sociedad esta presente la mujer pero de forma invisible no se la puede ver con claridad esta siempre oculta estos aspectos negativos son necesarios cambiar para poder establecer una convivencia eficiente desechando la discriminación de género." (Pág.53),

Muy a menudo las mujeres son tratadas mal e injustamente por la sociedad y tienen pocas oportunidades o falta de voz política para cambiar su situación. De forma similar, a veces los hombres sienten la presión de la sociedad para ser el sostén de la familia y a menudo no se les da la oportunidad de ayudar con la crianza de los niños y pierden la auto-confianza y la autoestima si no trabajan.

Sin embargo, es reconocido que en la mayoría de las sociedades las oportunidades para hombres y mujeres no son iguales. Aquí se presentan algunas áreas que se necesitan fortalecer en mujeres y niñas para asegurarse que puedan tomar todas las responsabilidades de los problemas que afectan sus vidas, y puedan trabajar en igualdad de oportunidades con los hombres.

- ✓ Fortalecimiento cultural – le permite a las niñas y mujeres jóvenes hacer sus propias elecciones con respecto a creencias tradicionales y prácticas culturales.
- ✓ Fortalecimiento social – otorga a mujeres y niñas las habilidades y oportunidades de organizar y usar su poder colectivo para pedir justicia, trato imparcial y equidad en sus comportamientos y en el de otros.
- ✓ Fortalecimiento económico – les otorgará la habilidad de generar ingresos, poseer y controlar activos, acceder y utilizar créditos. Podrán hacer mejores elecciones en el trabajo y en ocupaciones y demandar acceso a los servicios esenciales para ellas, sus familias y sus comunidades.
- ✓ Fortalecimiento político –le permitirá a las mujeres y niñas influenciar exitosamente a quienes toman decisiones, incluyendo los hombres, a través de su justa defensa, y una asignación de recursos apropiada.
- ✓ Fortalecimiento educativo – brindará numerosos beneficios tangibles para las propias niñas y mujeres, y sus familias, los cuales serán pasados a las generaciones futuras.

DISCRIMINACIÓN

En líneas generales, la discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito

individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

Hay muchas formas de discriminación y son comunes en el lugar de trabajo antes de la segunda mitad del siglo XX. En la década de los 60, el movimiento que dio lugar a la promulgación de leyes contra la discriminación se inició con la Ley de igualdad de salarios de 1963, a la que le siguió la Ley de derechos civiles de 1964 que marcó un hito en la legislación. Pronto se promulgaron más leyes para intentar eliminar prácticamente toda forma de discriminación imaginable en las prácticas de empleo privadas y gubernamentales.

A pesar de la amplia variedad de leyes, la discriminación puede ocurrir en los avisos de empleo, en la selección, evaluación, contratación y despido del personal, en los términos y condiciones de empleo, así como también en la remuneración, los beneficios, y en las decisiones sobre quién recibe capacitación y qué tipo de capacitación se brinda. La discriminación también puede surgir al decidir a quién se tiene en cuenta y selecciona para traslados y ascensos y a quién se deja cesante durante una reducción de personal. (HERRERA 2011).

La discriminación contra la mujer tiene consecuencias devastadoras. Las diferentes formas de discriminación y violencia basadas en el género causan a diario más muertes de mujeres y niñas que ningún otro tipo de abuso contra los derechos humanos. Todos los años, la discriminación basada en el género provoca que millones de mujeres sufran mutilación genital, sean apaleadas hasta la muerte, sean quemadas vivas, vean negados sus derechos legales y sean vendidas en el mercado internacional de esclavos con fines domésticos y sexuales.

La discriminación contra la mujer viola el principio de igualdad de derechos y el respeto a la dignidad humana, constituye un obstáculo para la participación de la mujer en pie de igualdad con los hombres en la vida política, social, económica y cultural de sus países e impide que aumente la prosperidad social y familiar.

Prejuicio a las Mujeres

El poder de dominio, cuando nos cosifica o cuando nos hace depender de otros, impone valores, prejuicios, normas, formas de comportamiento, normas de vida, expectativas que para las mujeres aunque sean muy importantes son desfavorables en el desarrollo de cada mujer. Ahora bien, la realidad tiene un poder que se expresa en cada realidad humana, varón o mujer. Dicho poder, en las mujeres no autónomas, se manifiesta en forma de omnipotencia o de impotencia. Lo importante es superar las anteriores y saber cuál es mi potencia real, tangible, no la que imagino o fantaseo.

El pre-juicio trata de anular la realidad a través de juicios que son omnipotentes, que lo pueden todo, hasta son capaces de matar la realidad. La persona prejuiciosa no necesita contactarse con lo que las cosas *son*, no precisa escuchar lo que ellas son, puesto que le basta su quimérica y autosuficiente perspectiva. Vive desde empobrecedoras creencias e invenciones. Las prefiere, ya que situarse de modo descalzo ante la realidad implica demasiado vaciamiento, para lo cual no se siente preparada. La complejidad de la realidad le asusta, y ante este miedo se ve empujada a respuestas injustas, simplistas y simplificadoras: manipulaciones, etiquetas, estigmatizaciones, afán de control. (CAICEDO 2011)

Ante el dogma no hay diálogo posible, sino un rotundo y autoritario “no”; las cosas son blancas o negras, son como son (*o* creemos *que son*). Allí no hay lugar para la duda, el matiz, la alternativa, la creatividad, ni la discusión. “Hay prejuicios anti-intelectuales que han hecho estragos entre las mujeres, particularmente entre aquellas que vivimos en sociedades carenciadas de recursos académicos, escolares y de difusión del pensamiento intelectual.

LAGARDE, Marcela, (1999). Dice “Hay que dejar de valorar el activismo como una calidad en las mujeres y pasar a construir la capacidad actuante de las mujeres.” (Pág. 123).

Desde este paradigma – activista - las mujeres que viven haciendo y emprendiendo cosas, en desmedro de una reflexión profunda y serena, son sobrevaloradas. Dicha sobrevaloración supone una violencia androcéntrica para la que pretenden fundamentar con lucidez sus acciones y decisiones. “Con esos prejuicios acabamos reivindicando la ignorancia como un derecho, como un valor positivo en las mujeres para defendernos de lo que consideramos inadecuado. (LAHARDE 1999).

Aspectos para que exista Discriminación

La discriminación pueda darse contra los distintos seres humanos puede ser formal o informal, es decir, prohibida o permitida. Para el caso, todos los días, de una u otra forma, los seres humanos discriminamos a otros en nuestras actividades diarias. Por ejemplo, contratamos a una persona con más logros académicos o profesionales que otra, desaprobamos créditos bancarios de aquéllos aplicantes que no tienen suficientes bienes con qué respaldar el préstamo, aceptamos en las escuelas o universidades privadas a los más sobresalientes, reprobamos a los alumnos que no demuestran conocimiento de la clase, etc.; sin embargo, ninguna de estas actividades es prohibida o incorrecta porque forma parte del desenvolvimiento natural de las relaciones sociales y no constituyen discriminación formal o negativa pero miramos y no hacemos nada por erradicar este mal que enferma a la sociedad.

Equidad de Género

Es una categoría de análisis donde hombres y mujeres independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder, con justicia e igualdad, al uso, control y beneficios de los bienes y servicios de la sociedad, así como a tomar decisiones en todos los ámbitos: social, económico, político, cultural y familiar. Glosario feminista Comisión de Transición Ecuador 2011 pg 28. Sin tener una visión que signifique igualdad.

La equidad se plantea desde el reconocer la diferencia entre los hombres y las mujeres, respetando estas diferencias en un marco de equilibrio, que no signifique que un sexo se beneficia del otro, significa igualdad de oportunidades, recibiendo un mismo trato de acuerdo con las condiciones, características o situaciones de ventaja a desventaja de cada cual.

La equidad es el reconocimiento de la diversidad, sin que esto sea motivo de discriminación. Glosario feminista Comisión de Transición Ecuador 2011 pg. 29, es el respeto al otro/a entendiendo su libertad y posición de ser humano/a, sin tener conceptos globalizadores que eliminan las diferencias en el discurso y en la práctica se vuelven discriminatorias.

Género

El estudio de género implica realizar una revisión del proceso histórico de su formación como una categoría de Ciencias Sociales. Género es el resultado de un largo proceso de estudios e investigaciones sobre la problemática femenina, desarrollados principalmente desde el feminismo como respuesta a la necesidad de explicar las grandes desigualdades que los seres humanos han enfrentado durante la historia en la razón de su identidad sexual. De manera especial las mujeres que desde la constitución del Sistema Esclavista viven situaciones de marginación y explotación.

HARO, Fernando, (2011). Dice “Que el desarrollo es un proceso constante y flexible en el trato de adaptación a las posibilidades de un cambio de vida igualitario, democrático y donde exista la inclusión de género para cualquier actividad.” (Pág. 11).

Es una categoría analítica que surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, con énfasis en la noción de la multiplicidad de identidades; donde lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua,

cultural e histórica, que nos dicen como son los hombres y las mujeres en determinada época y lugar.

Por género se entiende a la construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que a través de la historia convierten la diferencia sexual en desigualdad social, no solo de las mujeres, sino de los grupos de personas diferentes al imaginario del “deber ser”.

Género no es equivalente a sexo; género es una categoría sociológica y sexo es una categoría biológica (la única diferencia entre hombres y mujeres), que no significa que él un sexo sea más o menos que el otro como se lo ha venido construyendo.

Por lo tanto género se convierte en una categoría transdisciplinaria, que analiza las elaboraciones históricas de estas relaciones, bajo los sistemas de poder, con un discurso hegemónico y pueden dar cuenta de la existencia de los conflictos sociales generados a partir de estos relacionamientos y roles asignado tanto a hombres como a mujeres.

En 1955 John Money propuso el término “papel de género” para describir el conjunto de conductas atribuidas a los varones y a las mujeres, pero ha sido Robert Stoller quien estableció más claramente la diferencia conceptual entre sexo y género, que dan paso a los sistemas de género como los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a las relaciones entre personas sexuadas (De Barbieri, 1990).

Entonces, el sexo únicamente es un hecho biológico, producto de la diferenciación sexual de la especie humana (órganos genitales vagina mujer, pene hombre), que implica un proceso complejo, donde los hombres son XX y las mujeres son Xy, con sistemas anatómicos, fisiológicos y hormonales, en determinados momentos diferentes, pero en la mayoría similares, determinando

los cambios por la mayor o menor cantidad de las hormonas sexuales masculinas o femeninas para cada uno de los sexos.

Género como concepto y categoría de análisis se fortalece recién en la segunda mitad del siglo XX; sin embargo los antecedentes de estudio de estas relaciones entre hombres y mujeres se encuentran ya por 1948 – 1949 cuando Simone de Beauvoir en *El Segundo Sexo* plantea que las características humanas consideradas “femeninas” son adquiridas por las mujeres mediante un complejo proceso individual y social, en vez de derivarse “naturalmente” de su sexo.

Así, la afirmación realizada en 1949: “Una no nace mujer, sino que se hace mujer”, es entendida por muchas feministas como la primera declaración célebre sobre el género, analizando por primera vez las diferencias del ser hombre y mujer a través de las relaciones dadas por la sociedad y que generan la exclusión de un sexo del ámbito público.

En la década del 70, con el fortalecimiento y auge de la corriente feminista, las académicas anglosajonas comenzaron a sistematizar y organizar la intuición intelectual de De Beauvoir acuñando el término “género” para referirse a la construcción cultural y social de los comportamientos, actitudes y sentimientos de hombres y mujeres, sustentados en los estudios de Stoller y Money.

El concepto género es un elemento fundamental de la teoría y la práctica feminista, que pone en discusión las teorías esencialistas, reservando el género como ya se ha dicho, a la elaboración cultural acerca de lo femenino y lo masculino.

La historiadora Joan Scott escribió un influyente artículo sobre el género como categoría útil para el análisis de la historia, acerca de los diferentes significados del término en las lenguas universales, y la conmutación de los sistemas de género en los diferentes lugares, épocas y culturas; teniendo como resultado un

concepto constitutivo de la desigualdad de las relaciones sociales por sexo y poder.

Para Scott “la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de la relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, como una forma primaria de relaciones significantes de poder” (en Lamas -comp.1997:289). Es decir se confirman las lecturas de la discriminación, desigualdad basada en la diferencia de sexo.

Gayle Rubin escribió su célebre texto “Tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo” (1975). <<Este importante artículo plantea que la condición de macho o hembra comporta muchas necesidades en común: comer, dormir, defecar, la vulnerabilidad del sujeto al nacer dado que nace con “incompletud” y que se reedita en la ancianidad llegando a la conclusión que la “diferencia” no surge de una oposición, dado que no existe en la condición de la naturaleza>>.

Las construcciones de género cimentadas socialmente, son las que marcan la diferencia; y es esa construcción social la que privilegia aquellos aspectos de la diferencia corporal que se necesitan para la reproducción humana. La autora acuña el concepto de sistema sexo/género para referirse a los modos en que la materialidad del sexo es convertida por las relaciones sociales desiguales en un sistema de prohibiciones, obligaciones y derechos diferenciales para hombres y mujeres.

A fines de los ochenta y comienzos de los noventa el concepto género adquiere consistencia y comienza a tener impacto en América Latina. Entonces las intelectuales feministas logran instalar en la academia y las políticas públicas la denominada “perspectiva de género”.

Para Gomariz puede denominarse como “estudios de género” el segmento de la producción de conocimientos que se ha ocupado de ese ámbito de la experiencia humana, donde la “perspectiva de género”, en referencia a los marcos teóricos adoptados para una investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica:

- a) Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorio para las mujeres;
- b) Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas;
- c) Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

Entonces, la perspectiva de género opta por un juicio epistemológico cercano a la realidad desde la mirada de los géneros y sus relaciones de poder. Sostiene también que la cuestión de los géneros no es un tema a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura.

Las relaciones de desigualdad entre los géneros tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación, adquiriendo expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia; entendiendo que no solo es una perspectiva desde lo femenino, ni atañe solo a las mujeres, es una perspectiva integral de las relaciones de la humanidad, los costos para ella.

Según Susana Gamba “Qué es la perspectiva de género y los estudios de género” <http://www.mujaresenred.net/spip.php?article1395> propone como dimensiones del concepto género:

- ✓ Es una construcción social e histórica (por lo que puede variar de una sociedad y de una época a otra);
- ✓ Es una relación social (porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y varones);
- ✓ Es una relación de poder (porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones);
- ✓ Es una relación asimétrica; si bien las relaciones entre mujeres y varones admiten distintas posibilidades (dominación masculina, dominación femenina o relaciones igualitarias), en general éstas se configuran como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina;
- ✓ Es abarcativa (porque no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.);
- ✓ Es transversal (porque no están aisladas, sino que atraviesan todo el entramado social, articulándose con otros factores como la edad, estado civil, educación, etnia, clase social, entre otras);
- ✓ Es una propuesta de inclusión (porque las problemáticas que se derivan de las relaciones de género sólo podrán encontrar resolución en tanto incluyan cambios en las mujeres y también en los varones);

- ✓ Es una búsqueda de una equidad que sólo será posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido más amplio (como poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir, ser elegida, entre otros).

Estas dimensiones muestran la integralidad de la perspectiva, dando una dimensión que cruza todas las categorías de las ciencias sociales; sin embargo la generalización del concepto de género ha suscitado polémica en torno a la conveniencia de continuar usándolo, ya que el término muchas veces se ha tergiversado y banalizado en su aplicación, varias de ellas se remiten a ser una cuestión de mujeres, para mujeres.

En varios estudios macro y micro -sociales, a la desagregación de información por sexo se la denomina “información por género”, pero el verdadero análisis y aporte permanece vacío, al no haber conclusiones de los estados y relacionamiento entre hombres y mujeres.

Hay que entender que si bien la categoría género no constituye una categoría cerrada, sino en pleno desarrollo, la perspectiva de género favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas, donde hombres y mujeres visualicen su masculinidad y su femineidad a través de relaciones no jerarquizados ni segregacionistas en donde se mantengan las igualdades de oportunidades y el goce efectivo de los derechos conjuntamente con su reivindicación de los mismos permitiendo la igualdad entre hombres y mujeres.

El sistema SEXO-GÉNERO

Se suele otorgar a los términos el mismo significado, pero el sexo comprende las características biológicas que designan a las personas como hombres o mujeres, es decir, comprenden los aspectos anatómicos y fisiológicos del sistema reproductivo, los órganos de reproducción. El sexo es una característica natural,

con la que se nace y no puede modificar, incluso el avance de la tecnología no ha logrado cambiar sustancialmente el funcionamiento de los órganos reproductivos en quienes se someten a cirugías de cambio de sexo.

UGARTE, Zoila, (2010). Dice “La mujer no tiene siquiera el derecho del amor la tiranía de una sociedad hipócrita y convencionalista va hasta allá. La mujer no puede elegir, ni declarar sus afectos esta situación ambigua de considerar a la mujer debe terminar.” (Pág.140)

Por su parte, el género analiza la construcción de la identidad de las personas, según lo establecido por una sociedad como femenino o masculino. El género aborda las características culturales asignadas y asumidas o no por los seres humanos en su condición de hombre o mujer. También Género como categoría de análisis permite entender la ubicación de las personas en los distintos espacios de actuación social, de acuerdo a su identidad sexual. Es importante recalcar que al ser características culturales son modificables, cambiantes e históricas.

La temática de género nació muy ligada a los movimientos de mujeres del Mundo y de los grupos feministas que buscaban sustentar las demandas por la igualdad entre hombres y mujeres y en un momento de desarrollo de luchas importantes para hacer visibles las distintas formas de subordinación de las mujeres, por el impulso del derecho a tomar decisiones autónomas en cuanto a su vida y sexualidad; frente a la demanda de igualdad plena de la vida económica, social, cultural y política, entre otros.

Según Joan Scott, el GÉNERO comprende cuatro aspectos centrales interrelacionados entre sí:

- ✓ **Los símbolos y mitos** de una cultura, por la luz y la purificación que representan lo masculino y, la oscuridad o contaminación relacionado con lo femenino. La abnegación y la dulzura atribuidas a la feminidad. Los roles y atributos de género se los ha promovido como parte de sus

naturaleza biológica: hombres agresivos, violentos, dominantes, inteligentes, sexuales, mujeres, tiernas, sensibles, tolerantes, maternales.

- ✓ **Lo normativo**, a través del cual se interpreta la cultura de género y se viabiliza a través de normas, códigos o preceptos ubicados en los ámbitos religiosos, educativos, sociales, políticos. Estas normas expresan los intereses de las clases dominantes y aprovechan de la cultura de inequidad de género como mecanismo de afirmación de su poder, utiliza los elementos inequitativos de género calificándoles como propios de la naturaleza de cada sexo.
- ✓ **Las instituciones y organizaciones sociales** en las cuales se expresan de manera directa las relaciones de género, familia, instituciones educativas, iglesias, espacios comunitarios en los cuales se manifiestan la asignación de tareas diferenciadas para hombres y mujeres desde una concepción inequitativa de género. En la familia tradicional se expresa una división del Trabajo por lo cual las mujeres son las responsables del trabajo reproductivo y los hombres son los proveedores del hogar.
- ✓ **La subjetividad de hombres y mujeres**, que está relacionado con la construcción de las identidades como un proceso permanente de diferenciación respecto de los otros u otras. En ala moral relacionado con la sexualidad, en los hombres es lícita y justificada la promiscuidad, situación que es contraria en el caso de las mujeres, porque aquella con muchas experiencias sexuales es estigmatizada por la sociedad.

Fundamentación de Género

Género es una categoría de análisis que permite comprender cómo se construyen las identidades sexuales de las personas; cómo se valoran, se organizan y se relacionan los seres humanos en una sociedad desde su identidad de género.

Las relaciones de género son construcciones culturales e históricas que se estructuran alrededor de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y en relación directa con las características específicas de las formas de producción de los bienes materiales y espirituales, de las relaciones económicas entre las clases y sectores sociales, de la estructura sociopolítica y de la ideología dominante. Por tanto, en cada período histórico que ha vivido a la humanidad se ha estructurado una cultura de género, la misma que ha expresado en las relaciones, instituciones, normas, costumbres de la sociedad.

MORA, Miguel, (2012). Manifiesta “Es necesario trabajar en todas las instituciones públicas sobre un tema delicado que abarque temas de género para que exista igualdad erradicando la violencia contra la mujer para ello se requiere un trabajo constante de la sociedad y el estado.”(Pág.119)

Dentro de la categoría de género es necesario visualizar los conceptos como empoderamiento, igualdad de oportunidades para pasar a las estrategias que nos permiten la equidad como eje transversalizado.

Empoderamiento

Viene del inglés “empowerment”, término acuñado en la cuarta conferencia mundial de la Mujer Beiggin 1975, y se lo considera como un proceso que posibilita a las personas (especialmente mujeres) fortalecer su acceso a la toma de decisiones individuales y colectivas, acceso al poder.

Está relacionado en cada persona con mayor nivel de conocimiento, autoestima y participación en lo público de manera que permita abrir posibilidades reales en su entorno (opción de decidir qué, quién, cómo) y tener el reconocimiento y valía social en lo público, especialmente cuando las personas tienen roles reproductivos.

El empoderamiento de las mujeres fue planteado por los movimientos feministas y de mujeres, como un proceso personal y colectivo, necesario para luchar contra la discriminación y las relaciones inequitativas de género.

Igualdad de Oportunidades

Es la concreción del ejercicio efectivo de los derechos para todas las personas (hombres, mujeres) sin distinción de sexo, etnia, edad, color de piel, o estado físico o psicológico.

CALDERON, Aracelly, (2011). Explica “Que la desigualdad es un problema en una sociedad donde el machismo prima, la falta de coherencia entre las actuaciones de los organismos que hablan de los derechos de la mujer pero lamentablemente solo queda en teoría no supone de prácticas.” (Pág. 35)

Esto involucra la eliminación de creencias y condiciones socio culturales, económicas y políticas que han permitido parámetros de discriminación justificados en la otredad; y que históricamente han sido desfavorables para las mujeres y grupos minoritarios.

La igualdad de oportunidades implica las mismas posibilidades de acceso y uso a los recursos materiales y no materiales precisos para la efectiva aplicación de sus derechos y opciones de vida (toma de decisiones) en los diferentes ámbitos y estructuras sociales, contempladas especialmente en el poder de las estructuras de participación pública.

Alda Facio, en el ámbito legal (acceso a la justicia y medidas de protección) enfatiza la necesidad de comprender –y garantizar, una igualdad de jure (declarada en las normas o igualdad formal) donde se trate a los hombres y mujeres de una manera neutra; concretada en una igualdad de facto (igualdad de hecho), que de cómo resultado la igualdad sustantiva en todos los ámbitos de relacionamiento es decir la puesta en práctica de esta igualdad.

Equidad

La equidad es un principio asociado a la justicia, en género significa que cada uno/a tenga lo necesario para su desarrollo físico, emocional, intelectual, económico de acuerdo a sus necesidades.

El reconocimiento de la diversidad se torna esencial para comprender y trabajar en la equidad, (a cada persona lo que necesita); tomando en cuenta que las personas y grupos sociales tenemos necesidades específicas y particulares, a las que este principio demanda dar respuesta para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos.

La equidad social implica reconocer las desigualdades derivadas de la discriminación y la exclusión en los diferentes órdenes de la vida. Particularmente la **equidad de género**, demanda tener en cuenta las desigualdades que se producen entre hombres y mujeres, para superarlas. La igualdad de oportunidades no podrá concretarse en los hechos, sin equidad social.

Estrategias de equidad de género.- Para llegar a conceptualizar las estrategias de equidad de género debemos partir del concepto de estrategia (Concepto de estrategia - Definición, Significado y Qué es <http://definicion.de/estrategia/#ixzz2OUQP7f7C>), que se deriva del latín *strategĭa*, que a su vez procede de dos términos griegos: *stratos* (“**ejército**”) y *agein* (“**conductor**”, “**guía**”). Por lo tanto, el significado primario de estrategia es el arte de dirigir las operaciones militares.

Sin embargo este concepto se lo acuñado en las teorías del desarrollo y empresariales como el plan, forma o camino ideados para lograr un objetivo y para designar al conjunto de reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento; es decir una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se alcanzan las metas y objetivos; a este concepto sumamos el objetivo de la

equidad de género para entender su alcance especialmente en las políticas públicas y vida institucional.

Las estrategias del Enfoque de Género se utilizan para modificar la organización y gestión del sector público en post de incorporar criterios de equidad de género en los procesos de desarrollo, tanto de las políticas públicas, los programas, proyectos; y acciones encaminadas a lograr un enfoque sistémico de incorporación de las minorías en condiciones de igualdad, a las corrientes de desarrollo global.

Con la interacción entre sectores, instituciones y unidades de trabajo se pretende un abordaje integral, para a través de estrategias romper la generación, efectos y reproducción de inequidades en todos los sectores, incluyendo los no tradicionales, es decir romper con toda una cultura social e institucional de discriminación y no acceso de las mujeres en condiciones de igualdad a los procesos.

Esto también significa tener los mecanismos para lograr la equidad entre hombres y mujeres, analizando los efectos de cada una de las corrientes de desarrollo que han intentado incorporar en primer lugar a las mujeres, muchos sin éxito ya que el tema de las relaciones jerárquicas no se han abordado, por lo tanto el trabajo solo con uno de los lados discriminados no es suficiente. Por ejemplo la integración de Mujeres en el desarrollo contribuyó al número de horas de trabajo de la mujer al no considerar que los proyectos no involucraban a la familia y a la mujer, no la descargaba de las labores reproductivas.

En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague en 1995, la problemática relativa al género fue el eje de todas las estrategias para lograr el desarrollo social, económico y la conservación del medio ambiente, basando sus informes en la necesidad de una intervención integral y no dividir por sexo la intervención en los planes de desarrollo.

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing, se reforzó estos nuevos enfoques y estableció una agenda que tuvo por objetivo fortalecer la posición de la mujer. Allí se adoptó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en materia de eliminación de todos los obstáculos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y asegurar la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida, especialmente la vida pública y el trabajo en una nueva forma de relacionamiento entre los sexos, que involucre al varón en los roles reproductivos como una medida afirmativa para una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En la conferencia se instó a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, incluyendo a las organizaciones no gubernamentales (las ONG) y al sector privado a participar en las soluciones a las siguientes problemáticas críticas de la transvesalización del enfoque de género en la política del estado:

- ✓ Persistente y creciente carga de la pobreza sobre la mujer;
- ✓ Acceso desigual e inadecuado a la educación y capacitación;
- ✓ Acceso desigual e inapropiado a los servicios de sanitarios y afines;
- ✓ Violencia contra las mujeres;
- ✓ Efectos de los conflictos armados y de otra clase sobre las mujeres;
- ✓ Desigualdad en las estructuras políticas y económicas, en todas las formas de actividad productiva y en el acceso a los recursos;
- ✓ Disparidad entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones en todos los niveles de autoridad;
- ✓ Mecanismos insuficientes para promover la superación de la mujer;

- ✓ Inadecuada promoción y protección de los derechos humanos de la mujer;
- ✓ Estereotipos sobre la mujer y desigualdad en su acceso y participación en todos los sistemas de información, en especial los medios masivos de comunicación;
- ✓ Desigualdades en materia de género, en el manejo de los recursos naturales y la protección del medio ambiente;
- ✓ Persistente discriminación y violación de los derechos de las niñas.

Se plantea como base la urgencia de que gobiernos y organismos internacionales promuevan la búsqueda y divulgación de información sobre los principales aspectos de interés con relación a la problemática de género, así como la generación y difusión de estadísticas con perspectiva de género para la planificación y evaluación de programas.

Entre las estrategias de enfoque de género ya utilizadas por diferentes países para lograr disminuir las inequidades tenemos:

Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO)

Se constituye en la Agenda de los Estados parte, para avanzar en los hechos en la consecución de la igualdad jurídica de oportunidades de hombres y mujeres; para esto en el PIO se establecen metas, políticas, medidas y acciones concretas que permiten avanzar en la disminución de brechas de inequidad, teniendo en consideración la realidad de cada territorio y contexto.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades han sido diseñados e implementados en muchos países, promovidos especialmente por los movimientos de mujeres y las ONGS que trabajan con enfoque de género, tratando de devolver la

responsabilidad de cada uno de ellos y su aplicación a las entidades del Estado, con la participación de los diversos actores sociales.

En el Ecuador está en vigencia el *Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas 2005-2009*, documento que fuera declarado como Política del Estado Ecuatoriano, mediante Decreto Ejecutivo 1207-A del 9 de marzo de 2006, publicado en el Registro Oficial No.234 del 22 de marzo del 2006; es documento recoge el avance del planteamiento de la diversidad, incluyendo la definición de *mujeres ecuatorianas diversas*, como un concepto incluyente de toda condición y particularmente de la diversidad étnica, que debe ser tenido en cuenta en todas las vías de promoción y garantía de sus derechos como un reconocimiento de los mismos.

Los municipios de Cuenca, Loja, Cotacachi, tienen sus planes de Igualdad en las mismas líneas estratégicas que plantea el Plan a nivel nacional, a partir de esto el CONAMU Consejo Nacional de las Mujeres; pasa a ser la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género a partir del año 2009 con bases sólidas y esperando llegar a transformar territorios en beneficio de todas y todos.

Indicadores de género

Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad (Glosario feminista Comisión de Transición 2009 pg. 37). El conocimiento de la realidad desde un enfoque de género requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de hombres y mujeres e identifican las diferencias que puedan estar alimentadas por estereotipos, para lograr una intervención más adecuada con sus respectivas estrategias.

La construcción de sistemas de indicadores, tienen que ver con el esfuerzo de reflejar una realidad concreta, para conocerla, comprenderla y actuar sobre ella,

esto relacionado a la realidad social que es compleja diversa y dinámica, que basada en los indicadores alimentan el proceso de producción de estadísticas que en este marco también debe ser dinámico, buscando formas y métodos creativos para estar acorde con estas características.

La producción de indicadores permite medir y conceptualizar la realidad en un relación que fortalece el conocimiento; la afirmación de María del Carmen Feijóo señala: *“lo que no se conceptualiza no se mide”* (Unidad de la Mujer y Desarrollo/CEPAL, 2004) reforzando la medida de relacionar el conocimiento de la realidad a través de la medida.

Lo importante de los indicadores de género es que involucran la perspectiva de género, que estuvo ausente por mucho tiempo en los procesos de producción estadística. En los últimos años recientes se han dado algunos pasos en este sentido, por ejemplo en Ecuador en el 2012 se elaboró una encuesta para medir la violencia de género en el Ecuador y en el censo 2010, se incorporan elementos como la jefatura de hogar desagregada por sexo y relación con los ingresos.

Los *indicadores de género* intentan reflejar las condiciones específicas que en función del orden de género existente, afectan de manera diferenciada a la población de uno u otro sexo, según la CEPAL, 2006 la especificidad de *“los indicadores de género está dada por la medición de los cambios producidos en las relaciones de género”*

Cultura de la institucionalidad pública

La cultura institucional es, la personalidad de una institución, es decir es la forma en la que sus integrantes se interrelacionan, las políticas con las que trabajan y como este trabajo se proyecta hacia la ciudadanía cumpliendo su rol específico.

En una analogía de lo que significa la institución podemos comparar su estructura como su cuerpo, la parte física de su funcionamiento: y su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes hacia adentro y en su interacción con el medio.

La cultura institucional determina las normas, reglas, acuerdos implícitos, mas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y en la cultura institucional con enfoque de género nos permite ver cómo un determinado fenómeno o situación afecta de forma diferente a hombres y mujeres.

Esta diferenciación ha evidenciado las desigualdades que se han constituido en factores sociales que contribuyen a frenar el desarrollo económico, social y cultural de los pueblos y son reproducidas desde las instituciones públicas, razón por la cual es necesario que la equidad entre mujeres y hombres ser incluya como objetivo de desarrollo, de las políticas económicas y sociales de cada institución.

Las instituciones al estar integrada por seres humanos, son estructuras complejas creadas para el logro de propósitos y objetivos, dotados de los medios necesarios para hacer efectivas las tendencias presentes en los sistemas sociales; los elementos constitutivos de estos sistemas están en interdependencia, e interacción, con lo que sucede en el exterior, lo cual hace que tengan incidencia de mayor o menor grado, en su entorno inmediato y sean capaces de generar efectos en el entorno más mediato.

Como elementos para el análisis de funcionamiento y de relacionamiento de la institución encontramos: la estructura, los sistemas, la cultura y la estrategia, para lo cual conceptualizamos cada uno de ellos:

ESTRUCTURA: Es la división y agrupación de tareas, desde la autoridad y sus responsabilidades; hasta las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos;

SISTEMAS: Son las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar los procesos para su funcionamiento: (información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes);

CULTURA: La suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución.

ESTRATEGIA: Las metas de la institución y las maneras de lograrlas;

Esta relación nos permite deducir desde la teoría que la transformación de la cultura institucional que esta intrínseca en la estructura y su funcionamiento, debe darse en el nivel más fundamental, ya que por ser ésta informal, no escrita, no está sujeta al escaneo de sus consecuencias en el funcionamiento de las mismas.

La cultura institucional no se evalúa ni escudriña continuamente como a otros aspectos institucionales, tales como la salud financiera de la institución, la eficiencia de sus estructuras y procedimientos o el éxito de sus políticas públicas, la cultura institucional atañe a las creencias y a los sistemas de valores de los individuos y es, por tanto, el punto a partir del cual el personal empieza a ser político en la institución.

Macdonal Mandy en el libro Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública; Instituto Nacional de las Mujeres 2000 “Aunque se reformen radicalmente las estructuras y los sistemas, si no se cambia la cultura institucional, los otros cambios serán inevitablemente superficiales, cosméticos y, finalmente, no tendrán efecto alguno,” tomando en cuenta que la cultura institucional reproduce patrones de inequidad.

La cultura incluye las manifestaciones de poder, y las características de interacción, toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o forma de ser de las mismas, en este ámbito la dimensión de género

no es algo que se busque “adicionar” a la vida de las instituciones, es una transformación que surge desde la reflexión de los costos de la inequidad no solo en la misma sino en la sociedad.

Los factores de género que contribuyen a la configuración de las instituciones se expresan en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, en su estructura, en sus procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos, por lo tanto si no, hay análisis, reflexión y sensibilización sobre los costos de la misma es imposible avanzar a una cultura de equidad.

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales; con temas cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado.

Para iniciar este cambio es necesario los siguientes requisitos como lo dice Macdonal Mandy en el libro Cultura institucional y equidad de género en la Administración Pública; Instituto Nacional de las Mujeres 2000:

- ✓ Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- ✓ Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- ✓ Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.

- ✓ Innovar en las estructuras administrativas y de gestión.
- ✓ Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres.
- ✓ Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas, de equidad de género.

Este proceso implica una revisión no solo de cómo está funcionando, sino de una reestructura total y tiene una parte fundamental del rol de los y las funcionarias públicas que deben no solo tener el conocimiento de lo que significa trabajar con visión de género, sino la convicción de los resultados de esta intervención en equidad.

Al tener una cultura institucional de equidad, igualdad de oportunidades es más factible influir en el entorno con los recursos del estado y transformar la realidad, el determinar mejoras para cierto grupo excluido lo que significa mejoras en la estructura social en general, sin trabas en el desarrollo de los pueblos.

Transversalidad

Trasversalizar significa la construcción de líneas que crucen todas las disciplinas, actos, normativas, planes y proyectos; los contenidos de los temas transversales, conceptuales, procedimentales, sobre todo actitudinales, están distribuidos en las diversas disciplinas, por lo que atraviesan o cruzan como líneas diagonales, pero también tiene carácter globalizador que le permite enhebrar o engarzar las diversas áreas entre ellas desde un vértice.

A la transversalidad de género se la conoce también como mainstreaming de género y empieza a difundirse en los años 80, pero es en la IV Conferencia Internacional sobre la mujer celebrada en Pekín (China) en 1995, cuando queda

formalmente definida como una de las estrategias prioritarias y necesarias para alcanzar la igualdad de oportunidades, en esta conferencia se compromete a los Estados parte, a la implementación de esta transversalidad de género en su quehacer político.

Según la Comisión Europea (1996): “La transversalidad implica la movilización de todas las políticas generales y medidas con el propósito específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta, activa y abiertamente, en la fase de planificación, sus posibles efectos sobre las situaciones respectivas de hombres y mujeres”.

Las Naciones Unidas y el Consejo Económico y Social (1997): definen el "Mainstreaming de género como un proceso para evaluar las implicaciones de las mujeres y de los hombres desde cualquier plan de acción, incluso la legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles, es una estrategia en construcción, que debe recoger las preocupaciones y experiencias de mujeres así como las de los hombres para que las mujeres y hombres se beneficien igualmente, la desigualdad no se perpetúe. La última meta de mainstreaming es lograr la igualdad de género.”

El Grupo de expertos del Consejo de Europa (1998): definen “El Mainstreaming de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos de modo que la perspectiva de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores implicados en la adopción de medidas políticas”.

En general la transversalidad de género propone una nueva forma de actuar de los estados y las instituciones para en todo momento tener presente la situación de los hombres y las mujeres e incorporar a sus actividades estrategias para lograr la igualdad de oportunidades y derechos entre los y las seres humanos/as.

Esto ciertamente involucra la movilización y reestructuración de varias instancias, pero parte de la intención individual de hacer las cosas desde otra perspectiva; es conveniente conocer los elementos que restringen la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones, a fin de estar en posibilidades de enfrentarlos y de instrumentar mecanismos eficientes de acción (Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca, 1995):

Negación. Argumentar que la igualdad entre hombres y mujeres se da de hecho y que un programa determinado no discrimina a las mujeres.

Elección de una acción simbólica. Existe reconocimiento de que hay algo que hacer con respecto a la igualdad, pero se está reacio(a) a efectuar cambios importantes, por lo que se desarrolla un proyecto específico para demostrar que se está haciendo algo.

Defensores(as) de palabra. Se reconoce la importancia del tema, pero sólo en la retórica, sin que se lleven a cabo acciones significativas.

Encargo de estudios. Se retrasan las decisiones, se prioriza la realización de estudios e investigaciones a fin de obtener mayor información. El propósito de fondo es que el problema haya dejado de existir o se haya olvidado.

Sectorización. No hay un reconocimiento de que las cuestiones de igualdad son transversales, por lo que las acciones se sectorizan. Es necesario revisar todas las políticas de la institución, para identificar cómo han tomado en cuenta esta dimensión en todos los aspectos de su quehacer.

Mala interpretación de lo que significa la integración de la perspectiva de género. Se concentra la atención en involucrar a las mujeres en actividades y programas en los que su aportación o la importancia de su aportación son mínimas, o se argumenta que no hay programas específicos para las mujeres porque éstas ya participan o se les invita a que participen en todas las actividades.

Archivar el asunto. Se aplaza o se retrasa la actuación en el terreno de la igualdad, en espera de un proceso de decisiones de planificación más amplias.

Nombramientos simbólicos. Se nombra a una o dos mujeres para que formen parte de equipos, o se les invita a participar en un proceso de toma de decisiones, sin embargo, estas mujeres tienen poca influencia en el proceso global.

Estas resistencias dan lugar a modelos y respuestas por parte de las instituciones y que no permiten avanzar hacia una real incorporación de elementos que permitan una real transversalización.

Desarrollo Social

El desarrollo social, se contextualiza como el desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad; elementos que implican una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad (desde Definición ABC: <http://www.definicionabc.com/social/desarrollo-social.php#ixzz2NAWdi9sM>).

Si bien el Bienestar Social, es el sinónimo de desarrollo y lo que aspira en definitiva el ser humano, el desarrollo social tiene una importante carga de subjetividad propia de cada individuo, es decir, lo que para mí es bienestar para el otro bien no puede serlo y viceversa, hay un conjunto de factores que contribuyen a la consecución del mismo y que aún con las subjetividades del caso, resultan ser muy comunes aún en las diferencias.

Estas diferencias toman otras connotaciones cuando revisamos la historia y vemos una evolución más rápida de mejor incorporación del varón en la sociedad, pero que no analiza las relaciones desde diferentes ópticas: quién hizo y hace qué (roles); quién tiene qué (acceso y control); y como las necesidades prácticas e

intereses estratégicos (posición y condición); están interrelacionada en la participación y la evolución del ser humano.

Al revisar el contexto del desarrollo desde un enfoque más humanista Christelle Chapelot dice: “la noción de desarrollo humano es un concepto que no solamente tiene en cuenta las evoluciones de los ingresos, se basa más sobre la creación de un entorno global que permite a los individuos desarrollar completamente sus potenciales para vivir de manera creativa y productiva, según sus necesidades e intereses personales”

Es decir se potencia al ser humano como centro y sujeto del desarrollo basado en el fortalecimiento de capacidades en el espacio de toma de decisión sobre su vida y la forma como mira de manera diferenciada, no solamente el desarrollo desde la perspectiva económica y material sino que se centra más, sobre el desarrollo del individuo en sí mismo como persona; poniendo en consideración la mayoría de las dimensiones que eso implica.

Este enfoque basa sus ideas en la evolución que han tenido las cosas desde la antigüedad, teniendo como referente ya, a Aristóteles que dijo: “La riqueza no es, desde luego, el bien que buscamos, pues no es más que un instrumento para conseguir algún otro fin”.

Es este desarrollo humano, que va de la mano con la evolución y tiene relación con declaración universal de los derechos humanos de 1948, afirmada en el acceso a la educación, seguridad social, salud y mejores condiciones vida y trabajo.

Esta teoría surge a partir de los años 80, como modelo alternativo al modelo de desarrollo económico que se instala de manera más radical desde la era industrial y se radicaliza en la segunda guerra mundial, mostrando la decadencia que en el contexto significaba frente a la calidad de vida de los seres humanos.

La palabra desarrollo se la institucionaliza desde 1942, se la utiliza como sinónimo de progreso, que a la fecha tiene muchos cuestionamientos debido a los diferentes enfoques utilizados para lograr la mejora económica entendida por exitosa.

José de Sousa en su libro *Epitafio del Desarrollo*, 2004, pg.3, califica al desarrollo social como hipócrita “Sin embargo, por nunca cumplir sus promesas, funcionando apenas para organizar la hipocresía y legitimar la injusticia, esta idea ha fracasado. Para la felicidad de la humanidad y sostenibilidad de todas las formas de vida en la tierra; esta idea concebida por el más fuerte para explotar al más débil debe ser sepultada”.

Sousa nos dice en el mismo artículo que históricamente, “la idea de desarrollo ha sido validada a partir de falsas premisas, falsas promesas y soluciones inadecuadas. A través de regímenes de poder que controlan factores estratégicos de naturaleza material y simbólica, diferentes imperios han subordinado a personas, grupos sociales, comunidades, sociedades, economías, regiones y hasta continentes” todo esto con mecanismos de opresión que han servido para legitimar las injusticias que emanan de las contradicciones que les son inherentes, basados en un discurso hegemónico que justifica su actuación sementada en el poder desde donde se dictan reglas, premisas, prácticas sociales, objetos, verdades, realidades, entre otras; para institucionalizar su “derecho” a la dominación” José de Sousa, *Epitafio del Desarrollo* 2004.

A par de esta sociedad se revela la inequidad de género, que es significativa y determinante, produciéndose en imbricación con fuertes inequidades como las vinculadas a la clase social, la etnia y la generacional, asumiendo en la medida en que el rol social para la mujer se vincula estrechamente al rol familiar y doméstico, asignado socialmente, que ambos roles interactúan en las potencialidades femeninas, de participación y acceso al poder, exigen una plataforma estructural básica que garantice al menos algunas premisas.

Esta plataforma para el desarrollo social desde el punto de vista de equidad social se conforma por 3 ejes principales: igualdad de oportunidades, uso y acceso de los recursos y no discriminación, que marca un replanteamiento de las estructuras sociales donde los hombres también sufren en su forzada adecuación social al estereotipo de construcción social.

Desarrollo social, mujeres y discriminación

Para las mujeres el tema del desarrollo ha estado siempre postergado para la idea de sociedades diferentes, con parámetros inequitativos donde se tiene en cuenta los principales aspectos relativos a las funciones asignadas socialmente a mujeres y a hombres y a sus distintas necesidades específicas.

En efecto, si se desea alcanzar el desarrollo sostenible, las políticas de desarrollo deberán tener presente las disparidades existentes entre hombres y mujeres en el campo del trabajo, la pobreza, la vida familiar, la salud, la educación, el medio ambiente, la vida pública y las instancias de decisión.

Esta construcción significa para toda las sociedades, el que las mujeres y hombres al desempeñar roles diferentes, asumen diversas responsabilidades en las actividades del hogar. En el caso de la mujer, el trabajo y la familia siempre están vinculados entre sí y gran parte de sus labores no son retribuidas monetariamente, aún cuando sean tareas productivas. Por su parte, el hombre suele desempeñar un papel marginal en las labores domésticas, ya que en teoría es a él a quién le corresponde realizar el trabajo retribuido fuera del hogar.

En las décadas de los 80 se inicia con cuestionamientos a las definiciones de la pobreza, con un análisis diferenciado de género que se lo llama feminización de la pobreza, que nos plantea parámetros más allá de lo visible, que eran visibilizar las más pobres entre los pobres, Medeiros y Costa en su publicación *¿Qué representa la feminización de la pobreza?* 2009; definen la feminización de la pobreza como un proceso, un cambio en los niveles de pobreza, con una tendencia

en contra de las mujeres o los hogares a cargo de mujeres. Este proceso no debe confundirse con la pobreza como estado, esto es, “un nivel más elevado de pobreza”.

Las cifras, demuestran estos criterios cuando sabemos en la década de los 80, el número de mujeres que vivía por debajo de la línea de la pobreza aumentó más que el de los hombres; en 1988, el 60% de la población pobre estaba conformada por mujeres; en la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, se afirmó que el setenta por ciento de los pobres del mundo eran mujeres y en las Naciones Unidas se reconoció en el 2009 que «las crisis financieras y económicas» tenían «efectos particulares sobre las cuestiones de género y constituían una carga desproporcionada para las mujeres, en particular las mujeres pobres, migrantes y pertenecientes a minorías»(datos tomados de [http:// es. Wikipedia. org/wiki/Feminizacion_de_la_pobreza](http://es.Wikipedia.org/wiki/Feminizacion_de_la_pobreza))

DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD

En el preámbulo de nuestra Constitución se describe el anhelo efusivo del espíritu de un estado Constitucional de derechos, enunciado que se fundamenta en la igualdad de condiciones de las personas para alcanzar el derecho al BUEN VIVIR o SOMAK KAWSAY.

La Constitución de la República del Ecuador, es la norma suprema de la República del Ecuador y de su gobierno. La supremacía de esta constitución la convierte en el texto principal dentro de la política ecuatoriana, y está por sobre cualquier otra norma jurídica. La constitución proporciona al marco para la organización del Estado ecuatoriano y para la relación el gobierno con la ciudadanía.

Éste derecho hizo posible la Revolución Francesa junto con la fraternidad y la libertad inspirada en los constitucionalistas y humanistas ilustrados. Sin embargo, como lo exponen los autores Kenjy Yoshino en su artículo (“The Pressure to

Cover y Ariel E. Dulitzky En su potencia”, las minorías siguen siendo víctimas de rechazos). Por otro lado, Dulitzky muestra como el racismo ha sido ignorado en América Latina que ha existido una constante negación ya sea, literal (no existe el racismo), interpretativo (No es racismo sino otros factores) o justificado (justificando que no existe o que las víctimas no son víctimas del racismo).

Es la búsqueda de las constituciones contemporáneas de mecanismos por lo que se le pueda “otorgar a todos los ciudadanos los mismos derechos y garantías” (Derecho a la igualdad, Rodríguez, Cesar A. pg. 195). Es un estado social de derecho, esta búsqueda se lleva a cabo por medio de la protección de igualdad formal y material, como las diferentes regulaciones económicas y sociales que se deben llevar a cabo en un ordenamiento legal, para que se dé la igualdad como tal en la realidad, es decir, e las prácticas sociales en todos los estamentos y para la efectiva reivindicación de los derechos de todas t todos velando por el buen vivir y el derecho de igualdad entre hombres y mujeres, en la constitución de una verdadera igualdad de derechos y oportunidades para todas y todos.

CONCEPTO DE IGUALDAD

El concepto de igualdad comprende profundamente la visión política del Estado, no obstante la confusión surge a cada instante; para la igualdad jamás se encuentra desvinculada de los conceptos de libertad y derecho conceptos de suyo polémicos que induce a confusión.

Dworkin comenta que se debe a un concepto de igualdad no es equivalente con las concepciones de la igualdad ya que, un concepto debe referirse a un conjunto de ideas indiscutiblemente utilizadas en toda interpretación de una realidad determinada, bajo formulas en apariencia vagas pero, cargadas de intencionalidad y significado que aluden a un estándar valorativo, específico y abstracto, cuyos destinatarios son los llamados a aplicar.

Por otra parte, a una concepción es la aplicación concreta, a una realidad determinada, identificada, visto así, el concepto de igualdad de nuestra cultura cristiano-occidental está basado en las concepciones aristotélicas, según las cuales, justicia es la igualdad en la aplicación de criterios de decisión y que las desigualdades son justas y los son frente a los desiguales.

Esta concepción finalmente triunfó producto del mínimo contenido (exigencia) que posee, sin embargo, en cada época los hombres han creído hallar su propia definición de lo que significa la igualdad. Pero no han podido desvirtuar la noción aristotélica porque la igualdad es un fenómeno de la naturaleza, donde la desigualdad es la regla general.

Principios de aplicación de los derechos

La actual Constitución de la República del Ecuador es el fundamento sobre el cual se aplicara y efectivizara el pleno goce de los principios de aplicación de los derechos establecidos para los ciudadanos ecuatorianos e incluso extranjeros, que se encuentran de paso o en calidad de residentes permanentes en el territorio nacional; Derechos y Garantías que se encuentran prescritas en la ley fundamental que se menciona en el Título II, Capítulo Primero.

Art. 10.- Las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los instrumentos Internacionales.

La normativa será sujeto de aquellos derechos que le reconozca la Constitución.

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover, y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes, estas autoridades garantizan su cumplimiento.

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, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentran en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidas en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio a petición de parte.

Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirá condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley.

Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

5. En materia de los derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia.

6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de la jerarquía.

7. El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales de derechos humanos, no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento.

8. El contenido de los derechos se desarrollarán de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y a las políticas públicas. El Estado generara y garantizara las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya y menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución.

El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actué en ejercicio de una potestad pública estarán obligados a reparar las violaciones de los

derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la presencia de los servidores públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas empleados públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas.

El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación de derechos a la tutela efectiva, y por la violación de los principios y reglas del debido proceso.

Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparara a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad de tales actos de servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos para cumplir con el principio de repetición que se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador.

LEY DEL AMPARO LABORAL DE LA MUJER

Que el grado de preparación alcanzado por la mujer ecuatoriana, la capacita para participar, en condiciones de igualdad con el hombre, en todas las actividades productivas, contribuyendo cada vez más al engrandecimiento del país.

En su artículo 1 de esta ley establece el porcentaje mínimo en empresas para el artículo 41(actual 42) del Código del Trabajo, agrégase el siguiente numeral: “Contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres)”, porcentaje que será establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Relaciones Laborales.

El artículo 4, Las mujeres trabajadoras del sector privado, en forma individual o a través de sus organizaciones legalmente constituidas, podrán acudir con sus reclamos ante el Inspector o Subinspector de trabajo, para el cumplimiento de la presente ley. (LEGISLACIÓN DE LA MUJER 2013).

Es necesario resaltar el artículo 5 que establece las sanciones por incumplimiento. El incumplimiento del dispuesto en el artículo 1 de la ley de amparo de la mujer será sancionado con multa de veinte a cien salarios mínimos vitales generales, que será impuesta a la empleador por el Inspector o Subinspector de Trabajo. En caso de reincidencia, las mencionadas autoridades dispondrán la cláusula del local o negocio hasta que cumpla con la indicada disposición legal.

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

Este Código, regula la organización político administrativa del Estado en el territorio, así como el régimen de los diferentes niveles de Gobierno Autónomos y los regímenes especiales que garanticen su autonomía, fundamentándose en el sistema nacional de competencias.

La organización territorial que el presente Gobierno heredó, estuvo sumida en la exclusión, la desigualdad y la inequidad. La presencia del Estado en los territorios, además, se caracterizó por su precariedad, por no decir cuasi inexistencia. Fue este contexto el que llevó a la Revolución Ciudadana a pensar y configurar un Estado diferente, por fuera de la estructura histórica centralista. Desde entonces, este proyecto político se ha empeñado en profundizar el sistema democrático con un enfoque de justicia regional y espacial, a través de políticas que compensen los desequilibrios en el desarrollo territorial. La justicia regional que impulsamos, promueve el esfuerzo articulado del Gobierno central con los Gobiernos Autónomos Descentralizados con el fin de superar las desigualdades entre los territorios e integrar la nación; para democratizar el uso y el disfrute de la

riqueza material y la realización plena de las ciudadanas y los ciudadanos, sin discriminación alguna.

“Este es el marco que recoge la nueva Constitución de la República, que reconoce al estado ecuatoriano como descentralizado, guiado por los principios de equidad interterritorial, integración, solidaridad y unidad territorial”.

NORMAS PERTINENTES DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

A partir de la aprobación en referéndum, de la Constitución del 2008, aprobada por el 62% de las y los votantes, el Ecuador se encuentra abocado a una profunda reforma legal, los cambios que se están impulsando como parte de la implementación del texto constitucional, son importantes, pero se hace necesario construir una propuesta que asegure el fortalecimiento de los procesos que se han venido desarrollando para la promoción, protección y defensa de los derechos humanos de las mujeres y de las personas y grupos de atención prioritaria.

La constitución establece bases claras y específicas para la aplicación e interpretación de los derechos fundamentales de las personas, a fin de no dar lugar a equívocos o antojadizas interpretaciones relacionadas con los derechos de igualdad entre hombres y mujeres.

El artículo 1 de nuestra Constitución señala que el Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia Social y define en su artículo 11, los principios de aplicación de los derechos dentro de los cuales resaltan los siguientes:

Numeral 2 “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”.

El principio de igualdad y no discriminación, señalando que el Estado adoptara medidas de acción afirmativa que promuevan la “igualdad real” entre los titulares de derechos que se encuentren en condición de desigualdad;

- ✓ Los derechos son: inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía;
- ✓ Los derechos y garantías son de directa e inmediata aplicación;
- ✓ Ninguna norma jurídica puede restringir el contenido de los derechos y garantías;
- ✓ La progresividad de los derechos y la no regresividad

El artículo 65 de la Constitución establece “El Estado preverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados.”

En el Capítulo IX, Responsabilidades artículo 83, numeral 14 manifiesta “Respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, y la orientación e identidad sexual”.

Un artículo relevante de la carta magna es el 331 que contiene “El Estado garantizará las mujeres igualdad en el accesos al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptaran todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

¡El principio de la igualdad! Este principio ha sido el motor de la historia y madre de muchas conquistas sociales.

La Constitución ecuatoriana declara este principio con fuerza y sencillez:

Todas las personas son iguales y gozaran 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, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Parte de esta lucha por alcanzar la igualdad entre seres humanos es la igualdad de género, como la constatación de que las desigualdades históricas jamás tuvieron asidero alguno. Terminar con ésta y otras desigualdades es una tarea de la humanidad y de los diversos pueblos.

La Constitución ecuatoriana del 2008 es un referente de importantes luces, avances y cambios sustanciales en una nueva concepción de ciudadanía y de modelo de Estado, y en especial respecto a la igualdad y no discriminación por género.

En cuanto a la igualdad y no discriminación, a lo largo de todo su texto, la Constitución del 2008 tiene un lenguaje incluyente, el uso genérico del femenino y masculino en las diversas denominaciones, funciones, cargos, así lo demuestra.

La Constitución ecuatoriana del 2008 reconoce y garantiza a las personas el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación.

Varias de sus disposiciones contribuyen al cumplimiento de la igualdad que está reconocida como un principio y como un derecho, conteniendo otras normas que coadyuvan al reconocimiento, garantía y aplicación de la igualdad material o real.

Esta enumeración representa un importante avance respecto a la anterior Constitución de 1998; pues, se incrementan ocho aspectos en los cuales, específicamente, se prohíbe la discriminación. La disposición constitucional amplía la enumeración de discriminaciones expresamente prohibidas y agrega que cualquier discriminación, puede darse como objeto o como resultado.

Para llegar a la igualdad, se establece que el Estado debe formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, y la creación de los Consejos de Igualdad, y dispone que incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

Planteamiento de la Hipótesis

H.1. La discriminación de género Si afecta en el derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato.

H.0. La discriminación de género No afecta en el Derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato.

Señalamiento de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE.

Discriminación de Género

VARIABLE DEPENDIENTE.

Derecho Constitucional de Igualdad de los Servidores Públicos.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Enfoque de la Investigación

Esta investigación se orientará al aspecto cualitativo, puesto que la misma se realizará utilizando información recolectada y solicitada a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato que va a colaborar con la investigación, los mismos que nos ayudarán contestando las preguntas que les realizaremos en las respectivas entrevistas.

Modalidad básica de investigación

✓ Investigación Bibliográfica o Documental

A demás de la modalidad descrita anteriormente también utilizaremos le Bibliográfica – Documental; cuando sea indispensable solicitar documentos que respalden la investigación, las mismas que nos puedan servir como pruebas o evidencias al momento de emitir informes, conclusiones y recomendaciones.

Otros medios de información necesarios y básicos como la documental también son libros, métodos alternativos de solución de conflicto y la justicia a través de leyes, códigos, libros, módulos, textos, revistas, periódicos, tesis de grado que tengan información relevante relacionada con el tema de investigación como es la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad, el internet como otra fuente actual y necesaria para adquirir información puede ser utilizado también en este tipo de investigación cuando se lo requiera y para ayudar a la investigación.

✓ **Investigación de Campo**

La modalidad a utilizarse en el presente trabajo en su mayoría es la investigación de campo, la misma que será realizada dentro de las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato, en esta investigación utilizaremos a los servidores públicos como la principal herramienta para conocer cómo se desarrolla el trato de género y derecho constitucional de igualdad dentro de la misma.

Esta información será recolectada y registrada, las técnicas que utilizaremos en esta investigación serán: la observación y la entrevista.

Nivel o tipo de investigación

✓ **Investigación Exploratoria**

Se utilizara esta investigación ya que parte del estudio preliminar del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato entre las cuales tenemos; familiarizarnos con las instalaciones del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato, con los empleados que colaborarán con nosotros en el desarrollo de la presente investigación, conjuntamente realizaremos la recolección de la información mediante la aplicación de entrevistas y la solicitud de documentos importantes, la clasificación y análisis de esta información.

✓ **Investigación Descriptiva**

Esta investigación ayudará a verificar cuales son los problemas que se da dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato en relación a la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad con los servidores públicos que laboran en la institución, cuáles podrían ser las soluciones para estos conflictos y como desarrollar de mejor manera a la institución pública.

También a través de esta investigación descubriremos y comprobaremos la posible relación entre las variables de estudio de este trabajo.

Las técnicas de recolección que utilizaremos son la entrevista y la encuesta, a través del muestreo se recolectará la información obtenida y la misma será sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico

✓ **Investigación Correlacional**

Esta investigación está orientada a medir el impacto que tiene la discriminación de género y su incidencia con el derecho constitucional de igualdad en el desarrollo organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato.

✓ **Investigación Explicativa**

Esta investigación la utilizaremos en el momento que estemos realizando ya la evaluación de la información recogida, clasificada y analizada anteriormente, con el fin de emitir nuestra opinión acerca del cumplimiento de la hipótesis planteada en el capítulo anterior del presente trabajo investigativo.

Población y Muestra

En matemática y estadística se llama población o universo a todo un grupo de elementos, objetos o personas que tienen una característica en común. En la investigación es igual la denominación que se da a los datos y/o cifras obtenidas a través del proceso de investigación.

La muestra debe tener ciertos factores o características que cumplir para que contenga todas las especificaciones de la población. Es representativa es decir que su amplitud sea estadísticamente proporcionada a la magnitud del universo y no la totalidad de estas.

FORMULA PARA SACAR LA MUESTRA

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1)+1}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Población o universo

E = Error admisible, determinado por el investigador en cada estudio

Desarrollo

$$n = \frac{N}{(E)^2 (N-1)+1}$$

La población total es de 107 Servidores Públicos con un margen de error del 5 %, para aplicar la fórmula es necesario desarrollar el 5% de error de margen de lo cual dividido para 100, esto es 0.05.

$$n = \frac{107}{(0.05)^2 (107-1)+1}$$

$$n = \frac{107}{(0.0025) (106)+1}$$

$$n = 73$$

El Universo de estudio está constituido por:

Cuadro N° 1

POBLACIÓN	MUESTRA	TOTAL
Servidores Públicos	70	100%
Jefes departamentales	3	100%
TOTAL	73	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación.

Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente
Discriminación de Género

Cuadro N° 2

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA
Es el acto a través del cual establece una distinción o segregación que atenta contra la igualdad de derecho por motivo de género puede expresarse en normas, decisiones y práctica que tratan de un modo desigual los intereses y derechos de mujeres y hombres.	Acto Discriminación Género	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Desigualdad ➤ Distinción ➤ Segregación ➤ Violación ➤ Prejuicio ➤ Vulneración ➤ Atentado ➤ Equidad ➤ Hombre ➤ Mujer 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo Servidor Público piensa que existe discriminación de género dentro de esta institución? 2. ¿Los cargos principales ocupan en igualdad de condiciones hombres y mujeres? 3. ¿Se produce Discriminación de género en el Gobierno Autónomo descentralizado del cantón Ambato en los servidores públicos? 4. ¿Conocen los servidores públicos sobre género? 5. ¿Se concientiza a los servidores públicos para evitar la Discriminación de género? 	ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARIO

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

**Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente
Derecho Constitucional De Igualdad**

Cuadro N° 3

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA
El Derecho Constitucional de igualdad es la facultad de hacer o exigir lo que la ley establece en nuestro favor, acción que se tiene sobre una persona o cosa, justicia, conjunto de principios y siglos que están sometidos las relaciones humanas, principio jurídico que reconoce a todos los ciudadanos capacidad para los mismos derechos.	Derecho Igualdad	➤ Justo ➤ Recto ➤ Legítimo ➤ Facultad ➤ Leyes ➤ Principios ➤ Normas ➤ Preceptos ➤ Reglas ➤ Relación ➤ Equidad ➤ Principio jurídico ➤ Correspondencia	6. ¿Cómo servidor público conoce el Derecho Constitucional de igualdad? 7. ¿Existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato? 8. ¿Practican como servidores públicos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres? 9. ¿Cómo servidor público ejerce usted el trato de igualdad de hombres y mujeres ? 10. ¿Analizan el Derecho constitucional de igualdad en relación a la Discriminación de género?	TÉCNICA ENCUESTA INSTRUMENTO CUESTIONARIO

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

Plan de Procesamiento de la información

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el trabajo de investigación utilizare técnicas acordes al tema, como son la observación, la misma que fue directa, también utilice la encuesta la misma que fue dirigida a 73 servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Encuesta

Es una técnica destinada a tener datos de varias personas a diferencia de la entrevista se utiliza un listado de preguntas escritas que se entrega a las personas con la finalidad las entregue por escrito, este listado se denomina cuestionario.

Entrevistas

Semi-estructuradas, por otra parte, han permitido un mayor conocimiento de las características de las unidades centrales de evaluación, sus requisitos en materia de género y los propios procesos evaluativos, igualmente, han facilitado la capacitación de los discursos existentes sobre la relevancia de incluir las cuestiones de género en evaluación y als dificultades existentes para ello.

Recolección de información

Metodológicamente, para la construcción de la información se opera en dos fases:

Plan para la recolección de información

Plan para el procesamiento de información

El plan de recolección de información contempla estrategias metodológicas requeridas por los objetivos e hipótesis de investigación, de acuerdo con el enfoque escogido.

Plan de Recolección de Información

Plan de recolección de la información de la investigación

Cuadro N° 4

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Para que?	Para alcanzar los objetivos de la investigación y comprobar la hipótesis.
2.- ¿De qué personas?	Servidores públicos
3.- ¿Sobre qué aspectos?	Sobre los indicadores traducidos a ÍTEMS
4.- ¿Quién? ¿Quiénes?	Investigadora
5.- ¿A quiénes?	A los miembros del universo investigado
6.- ¿Quién?	Fernanda Lascano
7.- ¿Cuándo?	Durante el periodo 2012 – 2013
8.- ¿Donde?	En el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato
9.-¿Cuántas veces?	Encuesta, observación directa Entrevista
10.- ¿Con que?	Cuestionario, lápiz y papel
11.- En que situación	En un ambiente cómodo y tranquilo.

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

Plan de Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos se realizará en este trabajo de investigación se procederá al procesamiento de la información mediante gráficos estadísticos y posteriormente se elaborara al análisis e interpretación en función de los autores que contestan las variables acorde al tema, podremos observar con mayor claridad los resultados obtenidos.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de Datos

Con el fin de cumplir con la metodología propuesta y el plan para el procesamiento de la información, se utilizó las técnicas de la Encuesta y la Entrevista, diseñadas para investigar a las servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato provincia de Tungurahua.

Una vez aplicadas las encuestas y las entrevistas, se procede a la tabulación respectiva, a través de la cual se dará vida a la propuesta que pretende establecer el resultado de la investigación.

Se procede a continuación a detallar los resultados obtenidos de las encuestas, las cuales están representadas mediante cuadros estadísticos y el respectivo análisis e interpretación de cada pregunta formulada en el cuestionario.

ENCUESTA REALIZADA A 70 SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DECENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO

1. ¿Cómo Servidor Público piensa que existe discriminación de género dentro de esta institución?

Cuadro N°5

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	40	57%
No	30	43%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas



Gráfico N°5

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 57% de los servidores públicos responden esta pregunta que Si como servidor público piensa que existe Discriminación de género en el G.A.D. del cantón Ambato.

El 43% de los servidores públicos responden esta pregunta que No existe Discriminación de género en el G.A.D. del cantón Ambato.

Interpretación

Podemos deducir que existe un porcentaje alto que responden que existe Discriminación de género entre los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.

2. ¿Los cargos principales ocupan en igualdad de condiciones hombres y mujeres?

Cuadro N°6

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	44	63%
No	26	37%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas

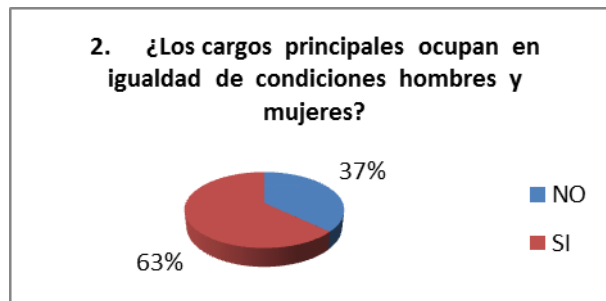


Gráfico N° 6

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 63% de los encuestados responden a esta pregunta que Si los cargos principales ocupan en igualdad de condiciones hombres y mujeres.

El 37% de los encuestados responden que No ocupan los cargos principales en igualdad de condiciones hombres y mujeres.

Interpretación

Al tabular los datos de esta pregunta podemos determinar que no existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos principales no se cumple el Derecho Constitucional de igualdad en los servidores públicos del G.A.D del cantón Ambato.

3. ¿Se produce Discriminación de género en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato en los servidores públicos?

Cuadro N° 7

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	30	43%
A veces	25	36%
Nunca	15	21%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas

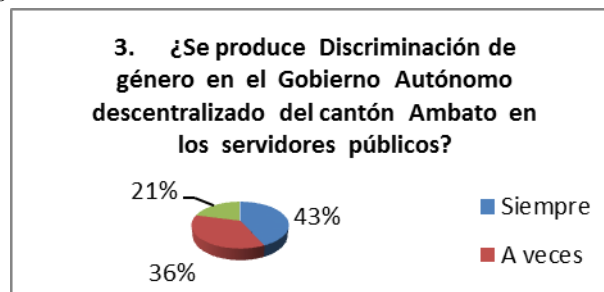


Gráfico N° 7

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 43% de los encuestados responden que Siempre se produce la Discriminación de género.

El 36% de los encuestados responden que a veces se produce la discriminación de género.

El 21% de los encuestados responden esta pregunta que Nunca se produce Discriminación de género.

Interpretación

Se puede emitir un juicio de valor en torno a la pregunta que Siempre se produce la Discriminación de género en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato en los servidores públicos.

4. ¿Conocen los servidores públicos sobre género?

Cuadro N° 8

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	20	29%
No	50	71%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas

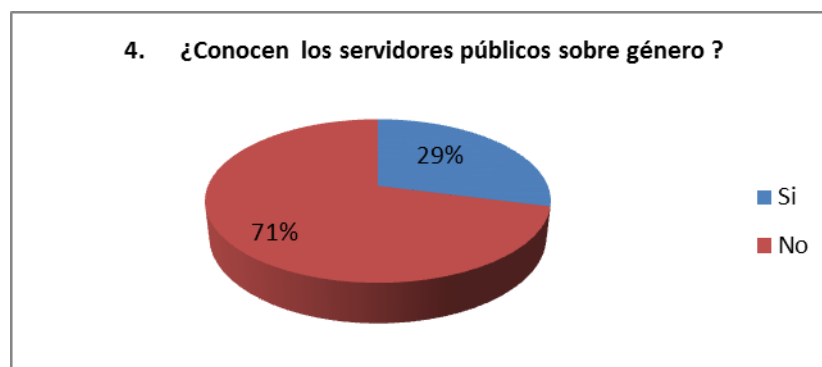


Gráfico N° 8

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 29% de los encuestados responden que si conocen sobre género.

El 71% de los encuestados responde que No conocen sobre género.

Interpretación

Se puede emitir un juicio de valor que la mayoría de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato no tienen conocimientos de género, porque existe una falta de criterio entorno al tema investigado, también por el desconocimiento de la ley.

5. ¿Se concientiza a los servidores públicos para evitar la Discriminación de género?

Cuadro N° 9

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Frecuentemente	10	14%
A veces	38	54%
Nunca	22	32%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas

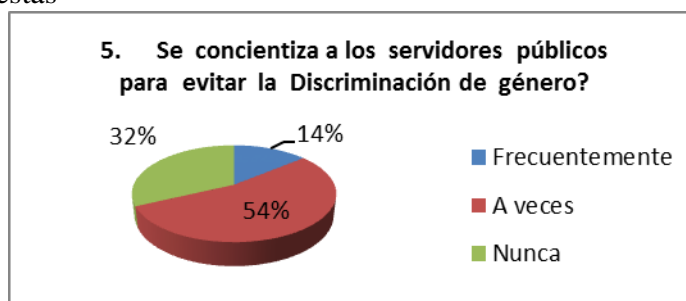


Gráfico N° 9

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 14% de los servidores públicos responden que Frecuentemente les concientizan para evitar la Discriminación de Género.

El 54% responden esta pregunta que A veces les concientizan para evitar la discriminación de género

El 32% de los servidores públicos contestan que Nunca se les concientizan para evitar la Discriminación de género.

Interpretación

Se puede deducir que un porcentaje mayor de servidores públicos A veces se les concientizan para evitar que se produzca discriminación de género, tratando de equiparar las cosas dentro de un ambiente social hay más hombres que mujeres existiendo desigualdad de oportunidades.

6. ¿Cómo servidor público conoce el Derecho Constitucional de igualdad?

Cuadro N° 10

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	43%
No	40	57%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas



Gráfico N° 10

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 43% de los encuestados como servidores públicos Si conoce el Derecho constitucional de igualdad.

El 57% de los encuestados como servidores públicos No conocen lo que significa el Derecho Constitucional de Igualdad.

Interpretación

Luego de tabular los resultados obtenidos en esta pregunta como servidor público no conocen sobre lo que significa el Derecho constitucional de igualdad, es por ello que se produce la equidad de género que debe ser puesta en práctica.

7. ¿Existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato?

Cuadro N° 11

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	25	36%
A veces	15	21%
Nunca	30	46%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuesta

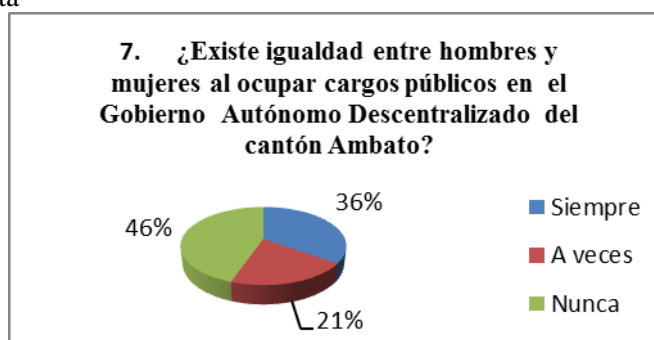


Gráfico N° 11

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 36% de los servidores públicos del responden que Si existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos públicos.

El 21% de los encuestados responden la pregunta que A veces existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos públicos.

El 43% de los servidores públicos responde que nunca existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos públicos.

Interpretación

Luego de tabular los datos podemos emitir un juicio de valor que un porcentaje mayor responden que Nunca existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.

8. ¿Practican como servidores públicos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?

Cuadro N° 12

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	30	43%
No	40	57%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuesta

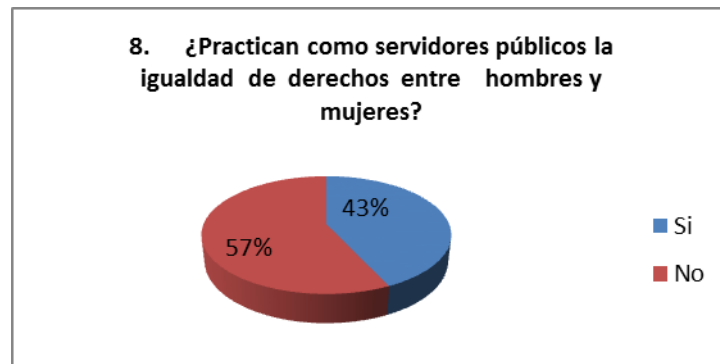


Gráfico N° 12

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 43% de los encuestados responden que Si practican la igualdad de Derechos entre hombres y mujeres.

El 57% de los encuestados responden esta pregunta que No practican igualdad de Derecho entre los hombres y mujeres .

Interpretación

Se puede deducir que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato existe Discriminación de Género no practican igualdad de Derechos entre hombres y mujeres, existiendo desigualdad de oportunidades.

9. ¿Cómo servidor público ejerce usted el trato de igualdad de hombres y mujeres?

Cuadro N° 13

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Frecuentemente	30	29%
A veces	20	29%
Nunca	30	42%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas

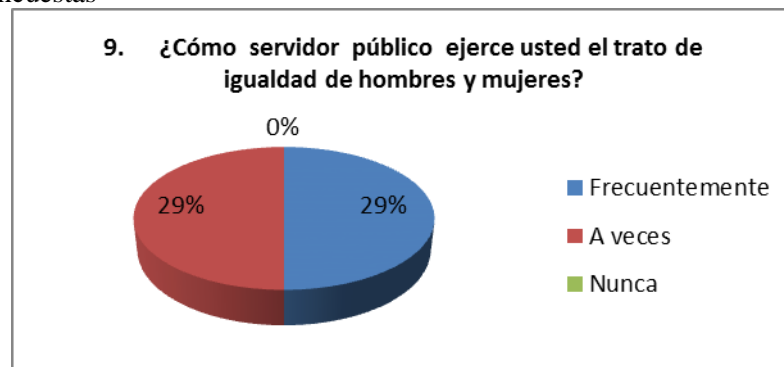


Gráfico N° 13

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 29% de los servidores públicos encuestados responde que ejercen igualdad de trato de hombres y mujeres.

El 29% de los encuestados servidores públicos responden que A veces que ejercen igualdad de trato de hombres y mujeres.

El 42% de los encuestados responde que Nunca que ejercen igualdad de trato de hombres y mujeres.

Interpretación

Se puede emitir un juicio de valor en torno a los servidores públicos que a veces ejercen el trato de igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, hace falta la práctica de equidad en las condiciones ejecutadas.

10. ¿Analizan el Derecho constitucional de igualdad en relación a la Discriminación de género?

Cuadro N° 14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	14%
No	60	86%
TOTAL	70	100%

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Encuestas



Gráfico N° 14

Elaborado por: Fernanda Lascano

Análisis e Interpretación de Resultados

El 14% de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado responden que Si analizan los Derechos Constitucionales de igualdad en relación a la Discriminación de género.

El 86% de los encuestados responden esta pregunta que No analizan los Derechos Constitucionales de igualdad en relación a la Discriminación de género.

Interpretación

Se emite un juicio de valor que un porcentaje alto de encuestados responden que No se analiza los Derechos de la Constitución en torno a la igualdad y a la no discriminación de género .

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

**ENTREVISTA DIRIGIDA A TRES JEFES DEPARTAMENTALES DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DECENTRALIZADO DEL CANTÓN
AMBATO**

FECHA.....

ENTREVISTADOR.....

ENTREVISTADO.....

ASPECTO: DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO
CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DECENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO

HORAS.....

OBJETIVO: Conocer el pensamiento de los jefes departamentales del Gobierno
Autónomo Descentralizado del cantón Ambato sobre el tema.

- 1) **¿Cómo jefe departamental del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato cree que exista discriminación de género entre compañeros de trabajo?**

Bueno de forma involuntaria se observa muchas de las veces un problema entre servidores públicos, dónde el hombre desea ocupar cargos que creen que son solamente para los varones, colocando a un lado a las mujeres que esta acción se deduce que es discriminación.

- 2) **¿Conoce lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador en relación al derecho de igualdad entre hombres y mujeres?**

Lo establecido en la Constitución sobre la igualdad entre hombres y mujeres lo desconocemos, esto puede ser por la falta de despreocupación de todos para aplicarlo en la vida laboral.

3) ¿Se aplica en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato el derecho constitucional de igualdad?

Es necesario trabajar dando a conocer todos los derechos establecidos en la constitución sobre la igualdad entre hombres y mujeres ya que lo desconocemos y muchas de las veces es por falta de conocimiento estamos vulnerando derechos de todos.

4) ¿Tienen las mismas oportunidades las mujeres y hombres al ocupar cargos de mayor jerarquía en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato?

Muchas veces cuestión del trabajo más oportunidades la tienen los hombres eso se puede observar en instituciones como en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato donde la mayoría son varones los que ejercen liderazgo teniendo que tomar en cuenta para ello a las mujeres para que exista una verdadera equidad de género.

5) ¿Existe un plan de capacitación sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad?

Dentro Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato no existe ningún plan de capacitación sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad para los servidores públicos esto permitirá dar a conocer sus derechos y sobre todo evitar los aspectos negativos que perjudiquen a la mujer.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA Nro. 2

- 1) **¿Cómo jefe departamental del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato cree que exista discriminación de género entre compañeros de trabajo?**

Pienso que a la perfección no se puede hablar, pero que los últimos años se ha sensibilizado el tema en las personas, pensando que tanto hombre como la mujer tienen los mismos derechos en cualquier lugar.

- 2) **¿Conoce lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador en relación al derecho de igualdad entre hombres y mujeres?**

Bueno se ha escuchado que todo trabajador está garantizado su labor ante la ley, igualdad de oportunidades pero se desconoce los estipulo en su totalidad por lo que para hacer valer nuestros derechos debemos acudir a un abogado.

- 3) **¿Se aplica en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato el derecho constitucional de igualdad?**

Los beneficios establecidos en la ley, pienso que, no cumplen la institución, pero que existen derechos donde establece la igualdad entre hombres y mujeres que deben ser aplicados.

- 4) **¿Tienen las mismas oportunidades las mujeres y hombres al ocupar cargos de mayor jerarquía en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato?**

Se puede decir que los cargos que ocupan los jefes departamentales corresponden muchas veces por su capacidad más que por género, aunque a veces las mujeres por su condición no se creen capaces para ocuparlos.

- 5) **¿Existe un plan de capacitación sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad?**

En los últimos tiempos no se ha realizado ninguna capacitación en torno a la ley que regula el buen vivir apegado a la legislación laboral, en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA Nro. 3

- 1) **¿Cómo jefe departamental del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato cree que exista discriminación de género entre compañeros de trabajo?**

Es evidente que en la sociedad actual todavía no se ha evitado la discriminación de género, en los lugares de trabajo, la mujer se ha considerado como la persona que hace las cosas fáciles, libre de peligro, muchas de las veces no se la considera.

- 2) **¿Conoce lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador en relación al derecho de igualdad entre hombres y mujeres?**

Se ha escuchado hablar del tema pero lamentablemente existe discriminación muchas de las veces dado por las mismas mujeres que no hacen valer sus derechos, que se están estableciendo en la ley para lo cual se debe hacer conciencia al pueblo.

- 3) **¿Se aplica en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato el derecho constitucional de igualdad?**

Es necesario erradicar porque la mayoría de servidores desconocemos el tema y no sabemos en qué normativa ampararnos sobre los derechos del trabajador en el sentido de igualdad.

- 4) **¿Tienen las mismas oportunidades las mujeres y hombres al ocupar cargos de mayor jerarquía en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato?**

La mayoría de los cargos de los servidores públicos en relación a los altos puestos están ocupados por hombres esto demuestra que hace falta crear un ambiente de igualdad donde exista equidad entre nosotros.

- 5) **¿Existe un plan de capacitación sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad?**

No se ha recibido ningún curso sobre el tema relacionado, para tener claro la idea de cómo comportarse dentro del trabajo.

Verificación de la Hipótesis

Para el trabajo de investigación el estadígrafo de significación y poder obtener datos claros precisos por excelencia es Chi Cuadrado que nos permite obtener información con la que aceptamos o rechazamos la hipótesis.

Combinación de Frecuencias

Para poder establecer la correspondencia de las tablas se eligió cuatro preguntas de las encuestas, dos por cada variable de estudio, esto permitirá efectuar el proceso para obtener la combinación o relación necesaria.

Planteamiento de la Hipótesis

H.0. La discriminación de género No incide en el derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

H.1. La discriminación de género Si incide en el Derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Selección del Nivel de significación

Se utiliza el $\alpha = 0.01$

Descripción de la población

Se trabajará con la muestra que son de 45 servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato mediante un cuestionario de preguntas.

Especificaciones del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 4 x 2 utilizaremos la fórmula.

$$\mathbf{X^2} = \frac{\sum (\mathbf{O} - \mathbf{E})^2}{\mathbf{E}} \quad \text{Donde}$$

$\mathbf{X^2}$ = Chi o Ji Cuadrado

Σ = Sumatoria

\mathbf{O} = Frecuencias Observadas

\mathbf{E} = Frecuencia Esperadas

Especializaciones de la región de aceptación y rechazo

Para indicar sobre estas regiones primeramente determinaremos todos los grados de libertad conociendo que el cuadrado está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$\mathbf{gl} = (f - 1) \cdot (c - 1)$$

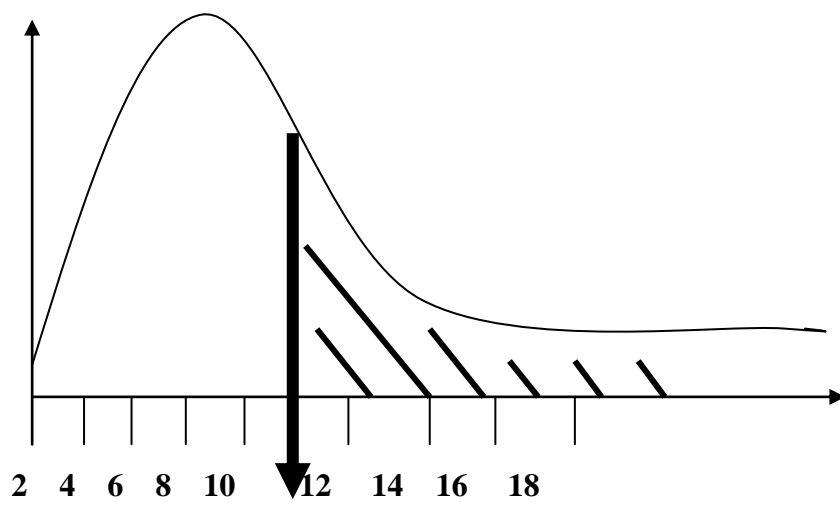
$$\mathbf{gl} = (4 - 1) \cdot (2 - 1)$$

$$\mathbf{gl} = (3) - (1)$$

$$\mathbf{gl} = 3$$

Entonces con el 3 gl y el nivel de 0.01 tenemos la tabla de $\mathbf{X^2}$ siendo el valor de 11.35 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todos los valores de Ji Cuadrado que se encuentran hasta el valor 11.35 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 11.35.

La representación gráfica sería:



11.35

Recolección de datos de los cálculos de las estadísticas

Cuadro N°15

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		Subtotal
	Si	No	
1. ¿Cómo servidor público piensa que existe discriminación de género dentro de esta institución?	40	30	70
4. ¿Conocen los servidores públicos sobre género?	20	50	70
8. ¿Practican como servidores públicos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?	30	40	70
10. ¿Analizan el derecho constitucional de igualdad en relación a la Discriminación de género?	10	60	70
SUBTOTAL	100	180	280

Fuente: Encuesta Realizada a los Servidores Públicos

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Cuadro N°16

PREGUNTAS	CATEGORÍAS		Subtotal
	Si	No	
1. ¿Cómo servidor público piensa que existe discriminación de género dentro de esta institución?	25	45	70
4. ¿Conocen los servidores públicos sobre género?	25	45	70
8. ¿Practican como servidores públicos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?	25	45	70
10. ¿Analizan el derecho constitucional de igualdad en relación a la Discriminación de género?	25	45	70
SUBTOTAL	100	180	280

Fuente: Encuesta Realizada a los Servidores Públicos

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Cálculo de Ji }= Cuadrado

Cuadro N° 17

O	E	O – E	(O – E)²	(O – E)² / E
40	25	15	225	9.00
30	45	-15	-225	5.00
20	25	-5	-25	1.00
50	45	5	25	0.55
30	25	5	25	1.00
40	45	-5	-25	0.55
10	25	-15	-225	9.00
60	45	15	225	5.00
				31.10

Fuente: Encuesta Realizada a los Servidores Públicos

Elaborado Por: Fernanda Natali Lascano Ruiz

Decisión Final

Para 3 grados de libertad a un nivel de 0.01 se obtiene en la 11.35 y como el valor de Ji Cuadrado calculado es de 31.10, se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que acepta la hipótesis alternativa que dice: La discriminación de género incide en el derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.-

Podemos mencionar que luego de haber concluido la investigación y la aplicación de técnicas respectivas como conclusión es que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato todavía se puede evidenciar la discriminación de género como uno de los factores que perjudican a la institución.

Entender y posicionar el género más allá de un concepto vacío, es el reto de la transversalización, de las personas encuestadas el 57% dice que en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato si existe discriminación de género, frente a un 47% que reconoce que no existe discriminación de género, la pregunta que nos queda con este resultado es si realmente se entiende a género en la dimensión integral de la palabra.

Estos criterios se los recoge al preguntar qué conocimiento ellos y ellas identifican en relación a la palabra género, y encontramos que el 71% desconoce la palabra, sin embargo si contrastamos, la definición de esta palabra y el numero con el índice de violencia publicado por el INEC que nos dice que 8 de cada 10 mujeres sufren tipo de violencia, mientras que al analizar la agenda de género, como una forma de visibilizar las brechas de equidad y temas estratégicos para el desarrollo equitativo el 73% de quienes la identifican, son hombres.

La falta de información y educación en género, principalmente al referirse a la condición de mujer permite la ruptura de las diferentes costumbres que han afectado a la sociedad y a las instituciones.

El cómo se perciben las realidades está condicionada a lo que nos dicen si podemos o no podemos hacerlo, el acceso a los puestos de toma de decisión, siempre estuvo dado a los hombres como algo natural, pero con los criterios de paridad que existen; en el Nuevo Modelo de Gestión de representatividad a Junta de Gobierno que es el espacio reconocido de la provincia por decidir los grandes objetivos de desarrollo , está ocupado en un 56% por hombres y un 44% por mujeres con una diferencia porcentual de 6 puntos para que llegue al ideal de 50-50, entendiendo que esto no siempre va a darse, ya que habrá unos puntos más o menos pero que muestran ya un criterio de paridad institucionalizado.

La discriminación de género se produce por el desconocimiento de los derechos fundamentales contemplados en la Constitución de la República del Ecuador y su inmediata aplicación por parte de las instituciones públicas y privadas.

Hace falta planificar un plan o estrategia que le permita a las servidoras y los servidores públicos erradicar la discriminación de género y conocer la diversa normativa legal que ampara el derecho constitucional.

Los diversos estudios han seguido una trayectoria de rescate de la presencia de mujeres en los diferentes procesos históricos, pero no dentro de una línea de investigación desde una verdadera visión de género.

A nivel técnico, hay poca capacitación de los servidores públicos, en las instituciones que tienen la competencia y aún menos en las que no la tienen, lo que hacen difícil el uso y aplicación de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, herramientas o criterios de género, además de agrega un vaciamiento de la perspectiva de género ya que es un término muy utilizado en todas las instituciones públicas, pero en la mayoría de los casos no se respeta el contenido ni las implicaciones que el uso de esta categoría tiene.

Se puede emitir un juicio de valor que existe desconocimiento total del derecho constitucional de igualdad que tienen las servidoras y los servidores públicos.

Recomendaciones.-

Diseñar e implementar un plan de capacitación sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad a las servidoras y servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.

Sensibilización a las servidoras y los servidores públicos Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato ya que juegan un papel importante en relación a la discriminación de género, para proporcionar por medio de programas, normativa, incentivos la erradicación y/o mejoramiento de la situación de la mujer en todos los ámbitos.

En el plano académico se espera que este trabajo motive y facilite investigaciones futuras que permitan seguir construyendo un panorama amplio y completo de este problema en provincia y país.

Hay un 36% de transversalización del enfoque de género en el Modelo de Gestión, impulsando desde las y los actores, por lo tanto es necesario un compromiso político desde las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato y la parte técnica con la igualdad de género que se traduzca en la incorporación de las cuestiones de género en la política de evaluación en concreto así como en el esfuerzo de la estructura organizativa de evaluación en materia de género, tomando en cuenta que no es posible de avanzar hacia la integración de la perspectiva de género si no se asignan recursos económicos, materiales y talento humano específicamente para ello.

Considero de necesidad inmediata, la elaboración de una guía práctica sobre discriminación de género, y la diversa normativa legal que contempla este término, es mismo que se constituirá en la base legal y social, a través del cual

puede llevarse a cabo las diferentes capacitaciones para impartir el tema de investigación.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Tema:

Realizar un plan de capacitación sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.

Datos Informativos

Institución: Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato.

Responsable de la Elaboración: Fernanda Natali Lascano Ruiz

Tutor: Dr. Msc. Patricio Poaquiza P.

Cantón: Ambato

Provincia: Tungurahua

Dirección: Catillo y Simón Bolívar

Periodo: 2012 – 2013

Beneficiados: 73 Servidores Públicos

Sostenimiento: Gubernamental

Antecedentes de la Propuesta

Para poder fundamentarnos en la propuesta se procede a revisar tesis anteriores en la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que permita orientar, guiar en la posible solución al trabajo de investigación, luego de revisar en la biblioteca podemos emitir un juicio de valor que no existe una propuesta parecida o similar a la de este trabajo que busca dar una posible solución de forma práctica y funcional para que los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato puedan tener conocimientos claros en relación a contribuir al mejoramiento de la gestión política, laboral de las Mujeres a través de la incorporación de la dimensión de la equidad de género en la formulación de políticas públicas, programas y normativas encaminadas a eliminar las concepciones y prácticas de discriminación de género, este trabajo tiene una utilidad de gran importancia que informará, concientizará para fortalecer el buen vivir de las personas, para poder fundamentarnos mejor se encontró estos temas:

La Familia y la Violencia Intrafamiliar abordada en el Foro de la Mujer de la Ciudad de Ambato de la Srta. Alexandra Paulina Álvarez Arcos realizada en el año 2006 revisada por el tutor Dr. Pablo Poveda tiene como conclusión que la persona que es víctima de violencia intrafamiliar o si es testigo que es este cometiendo puede denunciar en cualquier dependencia que se menciona en este trabajo.

Otro tema es: la falta de aplicación de los derechos laborales incide en la explotación laboral en las mujeres trabajadoras embarazadas en la Inspectoría de Trabajo de Tungurahua en el año 2010 de la Srta. Acosta Sánchez Magaly Lorena revisada por el Dr. Luis Villalba concluye que existe un desconocimiento de normas jurídicas contempladas en la Constitución de la República del Ecuador con respecto a los derechos y garantías que protege a la mujer trabajadora embarazada.

En este proyecto investigativo se toma como base tesis elaboradas sobre temáticas correlacionadas por el eje género, que son insumos para determinar la transversalización a través de las diferentes herramientas planteadas.

En el IAEN Estrella, Madelen, en su tesis “Políticas de género en proyectos de desarrollo agro productivo en las organizaciones campesinas 1995-2005”. Realizada en Quito, 2006, para la Maestría En Seguridad y Desarrollo Con Mención En Gestión Pública Y Gerencia Empresarial estudia sobre el diseño histórico de las políticas públicas de desarrollo socio económico por parte del Estado Ecuatoriano, que no ha incorporado el enfoque de género como una variable a ser tomada en consideración para alcanzar los propósitos de mejorar integralmente la calidad de vida de la población campesina en condiciones de equidad e igualdad, tanto para hombres como para mujeres.

Estrella Madelen plantea lineamientos que incidan en una redefinición de los procesos y metodologías de formulación, diseño y aplicación de las políticas públicas para integrar el enfoque de género como herramienta válida para lograr la equidad y la igualdad como principio para lograr la igualdad de oportunidades de las mujeres campesinas, en el marco de la práctica y exigibilidad de derechos.

También en la FLACSO en la Maestría de Género y Desarrollo se realizan varios estudios género y equidad de los cuales tomamos las siguientes:

MARÍA DANIELA AYALA ÁLVAREZ en su tesis “ El acoso laboral como forma de perpetuación de la discriminación por género: problemas legales y estrategias para la protección”; 2009 – 2011- plantea el acoso sexual en el ámbito laboral es una forma de violencia de género que, en gran parte de los casos, busca perpetuar la dominación de los hombres hacia las mujeres; afectando gravemente su calidad de vida y limitando el ejercicio de sus derechos; por lo que ha sido considerado por muchos países como una conducta que constituye discriminación.

Justificación

La propuesta planteada en el proyecto de investigación está basada a un problema de índole social, las razones para la capacitación a los servidores públicos es para dar a conocer, sensibilizar, desarrollar una conciencia crítica en los servidores públicos sobre la importancia de trabajar desde la perspectiva de equidad de género y la igualdad entre hombres y mujeres.

El Interés.- es dar a conocer las consecuencias que puede causar la Discriminación de género y el desconocimiento del derecho constitucional de igualdad dentro de los servidores públicos que buscan el mejoramiento de la incorporación de género en políticas, programas, y normativas.

La Importancia.- es proporcionar algunos lineamientos estratégicos y metodológicos a ser aplicados por los servidores públicos en las diversas normativas legales, programas, políticas públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato, en relación a la no discriminación de género y al derecho constitucional de igualdad.

La Utilidad.- es brindar una información oportuna para que los servidores Públicos tengan los conocimientos adecuados en el desempeño de las responsabilidades frente con la sociedad.

Los Beneficiarios.- Son los 73 servidores públicos que tiene en G.A.D de Ambato que podrán tener una idea más clara de la Discriminación de género y podrán contar con un verdadero instrumento donde se informaran del tema para dejar un lado los aspectos negativos que presenta la falta de igualdad de género en el lugar de trabajo..

El Impacto.- que causará esta propuesta para otras instituciones similares desearan poner en práctica una herramienta que contribuya a cambios

estructurales y culturales en los espacios locales con la difusión de la no discriminación de género y la aplicación del principio constitucional de igualdad .

La Oportunidad.- de contar con una estrategia que será visible y tendrá todo lo relativo y de mayor importancia local en normativa legal referente a la no discriminación entre hombres y mujeres, a la equidad de género, y al reconocimiento del derecho constitucional de igualdad.

La Factibilidad.- esta propuesta se puede llevar a la práctica por tener todas las condiciones necesarias por contar con el apoyo de las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato, en sí de todos los involucrados en este proyecto.

Visión.- Ser uno de los mejores Gobiernos autónomos descentralizados del país, participativo, ejemplo de trabajo, eficiencia y eficacia, promotor del desarrollo integral de la comunidad ambateña, pionero en la institucionalización de principios y valores, generador de oportunidades para elevar la competitividad, fortalecer la identidad de su gente y preservar un ambiente sano.

Misión.- mejorar la calidad de vida de los habitantes del cantón Ambato, actuando como ente planificador, regulador, facilitador y ejecutor de servicios municipales que satisfagan a la comunidad como el valioso aporte de su recurso humano comprometido y la participación de todos los actores sociales.

Objetivo General

Aportar con orientación legal sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad de los servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato.

Objetivo Específicos

- ✓ Capacitar a los servidores públicos sobre la importancia de trabajar sobre la perspectiva de equidad de género, y el derecho constitucional de igualdad.
- ✓ Proveer las herramientas teóricas, conceptuales y legales de la Teoría de Género, la no discriminación y el derecho constitucional de igualdad por medio de la elaboración de una guía práctica.
- ✓ Aportar elementos e información relevante para una mejor comprensión de la no discriminación de género.

Análisis de Factibilidad.

Luego de analizar los contenidos que fundamentan la propuesta para poder comprender si esta solución se lo puede llevar a la práctica y tratar de erradicar viejos prejuicios que se viene dando en la sociedad por siglos, como es la discriminación de género y la falta de reconocimiento del derecho constitucional de igualdad, esta propuesta es factible de llevar a la práctica porque existe toda la bibliografía necesaria el apoyo decidido de los servidores públicos, para ello la propuesta de diseñar un curso de capacitación para hablar lo relacionado a la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad debe ser tratado de forma eficiente siendo dable llevar de la teoría a la práctica esto concientizará la forma de actuar de las personas que incurren este proceder que atentan en contra los derechos de las personas que son víctimas de estos prejuicios.

Factibilidad Operacional

Luego de analizar los contenidos y alcances de la diversa normativa legal, la madre de las leyes como es la Constitución de la República del Ecuador, en

relación a la no discriminación de género al derecho de igualdad que deben tener todos los servidores públicos también de poner en práctica la propuesta planteada es funcional, es útil para mejorar las condiciones laborales de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado de Ambato, es operativo, es práctico, aporta de forma significativa los intereses de los servidores públicos además la factibilidad operacional se podrá observar cuando los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato cambien su mentalidad ponga en práctica la no discriminación de género y la igualdad entre hombres y mujeres, dando cumplimiento y acogiendo por el bien del servidor público.

Factibilidad Técnica

Para poder ejecutar la propuesta se cuenta con todos los recursos necesarios y adecuados apegados al tema la fundamentación del mismo se cumplirá con los parámetros establecidos para elaborar un proyecto tendremos el aporte técnico del asesor de la universidad Técnica de Ambato, se cuenta con la colaboración de las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato provincia de Tungurahua y los servidores públicos, se podrá organizar técnicamente la posible solución al problema detectado en la institución por lo que la propuesta se la puede realizar.

Criterios Técnicos Para Evaluar e Implementar la elaboración de un Guía práctica sobre la Discriminación de Género y el derecho constitucional de Igualdad a los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato.

Cuadro N° 18

Criterios de Evaluación	Detalles de Factores a Evaluar
1. Autoridades del GAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organización institucional del GAD. ➤ Conocimiento sobre la Discriminación de Género. ➤ Elaboración adecuada de una guía práctica ➤ Aplicación práctica en la institución. ➤ Planificación para seleccionar la información de la guía práctica. ➤ Revisión de la propuesta en marcha en el folleto.
2. Recursos Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Instructora (institucional) ➤ Factibilidad para ejecutar el proyecto. ➤ Aprobación respectiva de las autoridades. ➤ Material de apoyo para la implementación de la propuesta.
3. Recursos Didácticas y Prácticos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Copias con la información del tema ➤ Técnicas participativas ➤ Normativa legal ➤ Actividades ➤ Portada para implementación de la propuesta.

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

Cuadro N° 19

TALENTO HUMANO	
ESPECIFICACIONES	COMENTARIOS
Plan Operativo	<ul style="list-style-type: none">➤ Documento que demuestre una visión más amplia del tema de la propuesta con su estructura y formación en una guía práctica.
Personal	<ul style="list-style-type: none">➤ Autoridades del GAD que apoyan el proyecto➤ Servidores públicos del GAD➤ Jefes Departamentales➤ Investigadora➤ Profesionales de Derecho➤ Otros

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

Factibilidad Financiera

El financiamiento de este proyecto, permitirá mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato provincia de Tungurahua la misma estará financiada por la Señorita Fernanda Natali Lascano Ruiz con un propósito erradicar toda condición de prejuicios a las personas y dar a conocer sobre la no discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad permitiendo elevar el nivel de vida.

Fundamentación

Guía práctica sobre la Discriminación de Género y el Derechos Constitucional de Igualdad

En aspectos guía práctica, se plasma los contenidos sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad, para que se conozca las bases legales y la información acerca de los principales aspectos en el ámbito de igualdad de condiciones.

Este manual se aplica a aquellos aspectos de discriminación por género para que el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato pueda contribuir a erradicar la discriminación de género.

DATOS RELEVANTES QUE DEBEN ESTAR PRESENTES EN TODAS Y TODOS LOS CIUDADANOS PARA TENERLOS COMO ANTECEDENTES EN EL ESTUDIO DE DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD

La CIDH reconoce que ha habido avances: hay más mujeres que se titulan en las universidades, pero ese éxito no se traduce en mejores empleos y salarios comparados con los hombres, por lo tanto es necesario crear acciones afirmativas para lograr una incorporación de las mujeres en el campo laboral en un marco de equidad.

En el Ecuador según el censo 2010 somos 14.483.499 millones de ecuatorianos y ecuatorianas. De ellos 49,6% son hombres y 50.4% son mujeres (7.3 millones). El 63.5% de la población se concentran en el área urbana, en donde el índice de feminidad asciende al 104,2% y en el área rural el índice de feminidad es de 97,8%.

Si bien el Ecuador ha seguido la tendencia mundial de mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y de inclusión en la economía, la población económicamente activa – PEA femenina ha aumentado progresivamente en las tres últimas décadas pasando de representar el 21% del total de la PEA en 1982, al 26,4% en 1990, al 30,4% en el año 2001; sin embargo, este proceso no ha significado mejoramiento de las oportunidades y condiciones de empleo para las mujeres, tampoco disminución de las brechas de ingreso entre hombres y mujeres que según el INEC son del 27% aproximadamente (hombres y mujeres con el mismo título profesional y ocupando los mismos cargos).

La tasa global de participación laboral de las mujeres en 2010 (INEC, ENEMDU 2010) es de 42.5%, frente a 68% de participación laboral de los hombres, lo que indica una brecha significativa de desigualdad en el acceso a trabajo por parte de las mujeres frente a los hombres.

La tendencia de la tasa de acceso femenino al trabajo analizada desde el 2003 hasta el 2010, se ha mantenido alrededor de 47 – 50%. La tasa de subempleo es superior con 6 puntos para las mujeres frente a los hombres (57.1%, 45.3% respectivamente), mientras el desempleo abierto afecta también en mayor proporción a las mujeres que a los hombres en edad de trabajar (7.2%, 5.3% respectivamente).

La brecha es más pronunciada en la población joven de 16 – 29 años, del cual el 12.9% de mujeres está desempleada en relación al 8% de hombres. La tasa promedio de desempleo presenta un descenso marcado y sostenido que va desde el 15% en 2003 al 7.2% en 2010. (INEC, ENEMDU.2010)

Una de las desigualdades estructurales de más difícil intervención se da en relación a los ingresos, el acceso a los recursos y a las oportunidades laborales reales. Para 2006 el ingreso promedio de las mujeres representaba un 78% del ingreso promedio de los hombres; es decir que, por cada 100 dólares que recibían

los hombres como ingreso medio laboral, las mujeres percibían únicamente 78 dólares (INEC, SIEH).

Para el 2010, el ingreso promedio de las mujeres es el 80.5% del ingreso de los hombres a nivel nacional y en el área rural es de 72.43%. El salario promedio de una madre jefa de hogar es de 319,7 dólares mensuales, frente a 430,08 dólares para un padre jefe de hogar, lo que indica que persiste la desigualdad de ingresos en contra de las mujeres (INEC, ENEMDU-2010; Censo 2010) Esa inequidad en la remuneración se presenta en las distintas categorías de ocupación, tanto en el sector público como en el privado, respecto de cualquier variable que se estudie: edad, etnia, o territorio.

Las oportunidades de acceso al mercado de trabajo en actividades de mejor productividad determinadas por la instrucción superior de las mujeres han mejorado sensiblemente entre 1999-2006, pasando de 16% a 30.8% la PEA femenina ocupada con nivel de instrucción superior (ECV-1999, ECV-2006).

En cuanto a la formación profesional, encontramos en el sector público una alta proporción de mujeres con educación superior (77%, frente a 55.4% en Hombres) que no necesariamente garantiza su acceso a los puestos directivos. Aún en la rama de actividades de servicios sociales y de salud, donde la presencia de mujeres es mayoritaria y donde existe casi el doble de mujeres que de hombres que tienen un nivel de instrucción superior mayoritaria (49.455 mujeres frente a 27.514 hombres), el 72% de directivos está constituido por hombres.

A partir del año 2003, la provincia de Tungurahua promueve un “Nuevo Modelo de Gestión”, que busca generar condiciones para un trabajo mancomunado, involucrando a diferentes actores sociales en macro objetivos comunes para el desarrollo de la provincia.

En este Modelo de Gestión se construye la “Agenda Provincial” que es la carta de navegación de la provincia, aprobada por el pleno de la Cámara de

Representantes en la III Asamblea Provincial realizada el 28 de abril de 2006 con la presencia de 630 representantes de organizaciones.

En la Agenda Tungurahua se traza los grandes objetivos, se establecen ejes comunes que permitan mejorar las condiciones de vida, desarrollar la producción, incentivar el empleo, mantener el medio ambiente, profundizar la equidad de género y generacional, fortalecer la democracia y desarrollar un nuevo sistema de gobierno basado en la corresponsabilidad, la participación y los compromisos de las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil para edificar una provincia justa, sustentable, equitativa, intercultural y solidaria” Gobierno Provincial de Tungurahua: Agenda Provincial de Tungurahua. Julio. 2007

Establece tres ejes prioritarios de desarrollo provincial y sus espacios de concertación a través de parlamentos: Agua, Trabajo y Gente, los que a su vez constituyen grupos de interés de diferentes actores. Las organizaciones de la sociedad civil están representadas por los sectores indígenas, mujeres, jóvenes, cámaras, transportistas.

VARIAS DEFINICIONES PARA EL ESTUDIO DE GÈNERO Y EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD

Género

Es una categoría analítica que surgió para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres, con énfasis en la noción de la multiplicidad de identidades; donde lo femenino y lo masculino se conforman a partir de una relación mutua, cultural e histórica, que nos dicen como son los hombres y las mujeres en determinada época y lugar.

Por género se entiende a la construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que a través

de la historia convierten la diferencia sexual en desigualdad social, no solo de las mujeres, sino de los grupos de personas diferentes al imaginario del “deber ser” .

Igualdad de Oportunidades

Es la concreción del ejercicio efectivo de los derechos para todas las personas (hombres, mujeres) sin distinción de sexo, etnia, edad, color de piel, o estado físico o psicológico.

Empoderamiento

Viene del inglés “empowerment”, término acuñado en la cuarta conferencia mundial de la Mujer Beiggin 1975, y se lo considera como un proceso que posibilita a las personas (especialmente mujeres) fortalecer su acceso a la toma de decisiones individuales y colectivas, acceso al poder.

Está relacionado en cada persona con mayor nivel de conocimiento, autoestima y participación en lo público de manera que permita abrir posibilidades reales en su entorno (opción de decidir qué, quién, cómo) y tener el reconocimiento y valía social en lo público, especialmente cuando las personas tienen roles reproductivos (actividad que no reconoce el aporte económico de las personas e invisibilidad ese trabajo).

Equidad

La equidad es un principio asociado a la justicia, en género significa que cada uno/a tenga lo necesario para su desarrollo físico, emocional, intelectual, económico de acuerdo a sus necesidades.

Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO)

Se constituye en la Agenda de los Estados parte, para avanzar en los hechos en la consecución de la igualdad jurídica de oportunidades de hombres y mujeres; para esto en el PIO se establecen metas, políticas, medidas y acciones concretas que permiten avanzar en la disminución de brechas de inequidad, teniendo en consideración la realidad de cada territorio y contexto.

Los Planes de Igualdad de Oportunidades han sido diseñados e implementados en muchos países, promovidos especialmente por los movimientos de mujeres y las ONGS que trabajan con enfoque de género, tratando de devolver la responsabilidad de cada uno de ellos y su aplicación a las entidades del Estado, con la participación de los diversos actores sociales.

En el Ecuador está en vigencia el *Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas 2005-2009*, documento que fuera declarado como Política del Estado Ecuatoriano, mediante Decreto Ejecutivo 1207-A del 9 de marzo de 2006, publicado en el Registro Oficial No.234 del 22 de marzo del 2006; es documento recoge el avance del planteamiento de la diversidad, incluyendo la definición de *mujeres ecuatorianas diversas*, como un concepto incluyente de toda condición y particularmente de la diversidad étnica, que debe ser tenido en cuenta en todas las vías de promoción y garantía de sus derechos.

Los municipios de Cuenca, Loja, Cotacachi, tienen sus planes de Igualdad en las mismas líneas estratégicas que plantea el Plan a nivel nacional, a partir de esto el CONAMU Consejo Nacional de las Mujeres; pasa a ser la Comisión de Transición hacia el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género a partir del año 2009.

Indicadores de género

Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad (Glosario feminista Comisión de Transición 2009 pg. 37). El conocimiento de la realidad desde un enfoque de género requiere la utilización de

estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de hombres y mujeres e identifican las diferencias que puedan estar alimentadas por estereotipos, para lograr una intervención más adecuada con sus respectivas estrategias.

La construcción de sistemas de indicadores, tienen que ver con el esfuerzo de reflejar una realidad concreta, para conocerla, comprenderla y actuar sobre ella, esto relacionado a la realidad social que es compleja diversa y dinámica, que basada en los indicadores alimentan el proceso de producción de estadísticas que en este marco también debe ser dinámico, buscando formas y métodos creativos para estar acorde con estas características.

La producción de indicadores permite medir y conceptualizar la realidad en un relación que fortalece el conocimiento; la afirmación de María del Carmen Feijóo señala: *“lo que no se conceptualiza no se mide”* (Unidad de la Mujer y Desarrollo/CEPAL, 2004) reforzando la medida de relacionar el conocimiento de la realidad a través de la medida.

Lo importante de los indicadores de género es que involucran la perspectiva de género, que estuvo ausente por mucho tiempo en los procesos de producción estadística. En los últimos años recientes se han dado algunos pasos en este sentido, por ejemplo en Ecuador en el 2012 se elaboró una encuesta para medir la violencia de género en el Ecuador y en el censo 2010, se incorporan elementos como la jefatura de hogar desagregada por sexo y relación con los ingresos.

Los *indicadores de género* intentan reflejar las condiciones específicas que en función del orden de género existente, afectan de manera diferenciada a la población de uno u otro sexo, según la CEPAL, 2006 la especificidad de *“los indicadores de género está dada por la medición de los cambios producidos en las relaciones de género”*

Justicia de género.- El compromiso con los derechos humanos

Concebimos la justicia de manera integral. Esta debe abarcar todos los ámbitos de la vida permitiendo el pleno desarrollo y ejercicio de derechos económicos, sociales y culturales. Subrayamos la necesidad de que el Estado garantice la protección y promoción de los derechos con una perspectiva de igualdad de género. En lo que concierne al conjunto de prácticas e instituciones del sistema judicial, estas deben garantizar acceso, procedimientos expeditos y no revictimizantes, aplicación de instrumentos nacionales e internacionales sobre derechos humanos, protección especial y reparación a las víctimas de delitos sexuales y de violencia de género.

Paridad

La paridad es indispensable para eliminar los espacios de representación masculinizados, excluyentes, desiguales y discriminatorios. Es un valor político que se conjuga con la igualdad, se refiere a la proporcionalidad representativa entre hombres y mujeres que permite el ejercicio de una plena democracia. Su aplicación concierne a los espacios institucionales en sentido amplio, al sistema electoral y a las instancias de representación y designación.

Participación

La democracia que queremos requiere de un sistema nacional de participación y control social garantizado por el Estado, para actuar en la definición de políticas, la planificación y la toma de decisiones; así como en la formulación de presupuestos y en la vigilancia de las funciones del Estado en todos los niveles de gobierno. Son indispensables los mecanismos reales de rendición de cuentas y la figura de revocatoria del mandato. Se deben crear los mecanismos y espacios para garantizar y asegurar la participación ciudadana en la vida pública y cotidiana, como condición necesaria para alcanzar la democracia plena.

Ética en lo público

Necesitamos construir una nueva ética que dinamice lo público estatal y lo no estatal, la vida colectiva y la vida privada. Esta ética debe reflejarse en el servicio público y garantizarse en la selección de mandatarios/as y funcionarios/as capaces, comprometidos/as con la vigencia plena de los derechos. Los antecedentes penales por violencia de género y sexual y el incumplimiento de pensiones alimenticias, deben considerarse impedimentos para el ejercicio de dignidades y funciones públicas.

Institucionalidad para la igualdad de las mujeres: el Estado construye otra democracia

Un nuevo Estado debe asumir como prioridad pública la igualdad de las mujeres en todas sus instancias. Se requiere de institucionalidad del más alto nivel, descentralizada, con autonomía y capacidad de generación de políticas públicas que garanticen la igualdad de las mujeres y la inclusión del enfoque de género, en diálogo con las diversas organizaciones de las mujeres. Exigimos un compromiso efectivo desde todas las instancias nacionales y locales del sector público para impulsar políticas, planes, programas y proyectos con la finalidad de lograr la igualdad de las mujeres.

El ejercicio político de las mujeres a nivel municipal

Las importantes y a veces integrales citas de los principios planteados en la "Agenda de las Mujeres para la Nueva Constitución Ecuatoriana", están sin duda algunas vigentes. Incluso los logros alcanzados en la Constitución vigentes, son importantes pasos que requieren materializarse en las leyes y reglamentos, a nivel de los gobiernos locales y demás instituciones del Estado.

Podríamos y debemos entonces, preguntarnos cómo lograr que esos principios orienten la acción, no solo de las mujeres municipalistas, sino de la integridad de los municipios y juntas parroquiales.

El primer paso es entender que esos principios deben ser asumidos como un todo y que es su integralidad la que va a lograr una transformación social del Estado y la sociedad en el Ecuador.

Lo siguiente será asumir que los grandes cambios no son resultado de acciones individuales, aunque estas tienen mucha importancia, sino de pueblos y colectivos actuantes. ¿Qué hacemos entonces para que las mujeres de nuestra jurisdicción se unifiquen, se organicen y demanden las transformaciones necesarias? El ser una mujer municipalista potencia la capacidad para aportar a esa organización y la lucha y por ello decimos que sin duda el compromiso personal es básico para lograr estos avances.

DISCRIMINACIÓN

En líneas generales, la discriminación puede definirse como la distinción o diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

La discriminación de género es un fenómeno social, puesto que son necesarias representaciones de ambos sexos para que pueda darse esta situación: no existe una igualdad de género a partir de la cual denunciar la discriminación o desigualdad. Al contrario: la base de este fenómeno es la supuesta supremacía de uno de los géneros

GÉNERO

Comprende cuatro aspectos centrales interrelacionados entre sí:

- ✓ **Los símbolos y mitos** de una cultura, por la luz y la purificación que representan lo masculino y, la oscuridad o contaminación relacionado con lo femenino. La abnegación y la dulzura atribuidas a la feminidad. Los roles y atributos de género se los ha promovido como parte de sus naturaleza biológica: hombres agresivos, violentos, dominantes, inteligentes, sexuales, mujeres, tiernas, sensibles, tolerantes, maternas.
- ✓ **Lo normativo**, a través del cual se interpreta la cultura de género y se viabiliza a través de normas, códigos o preceptos ubicados en los ámbitos religiosos, educativos, sociales, políticos. Estas normas expresan los intereses de las clases dominantes y aprovechan de la cultura de inequidad de género como mecanismo de afirmación de su poder, utiliza los elementos inequitativos de género calificándoles como propios de la naturaleza de cada sexo.
- ✓ **Las instituciones y organizaciones sociales** en las cuales se expresan de manera directa las relaciones de género, familia, instituciones educativas, iglesias, espacios comunitarios en los cuales se manifiestan la asignación de tareas diferenciadas para hombres y mujeres desde una concepción inequitativa de género. En la familia tradicional se expresa una división del Trabajo por lo cual las mujeres son las responsables del trabajo reproductivo y los hombres son los proveedores del hogar.
- ✓ **La subjetividad de hombres y mujeres**, que está relacionado con la construcción de las identidades como un proceso permanente de diferenciación respecto de los otros u otras.

Fundamentos de género

Género es una categoría de análisis que permite comprender cómo se construyen las identidades sexuales de las personas; cómo se valoran, se organizan y se relacionan los seres humanos en una sociedad desde su identidad de género.

Las relaciones de género son construcciones culturales e históricas que se estructuran alrededor de las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y en relación directa con las características específicas de las formas de producción de los bienes materiales y espirituales, de las relaciones económicas entre las clases y sectores sociales, de la estructura sociopolítica y de la ideología dominante. Por tanto, en cada período histórico que ha vivido a la humanidad se ha estructurado una cultura de género.

Fundamentación Legal

La Función Pública

Consideramos que es importante que nos detengamos en las responsabilidades que de acuerdo con la Constitución de la República del Ecuador tienen los Servidores Públicos.

A continuación quienes son servidoras y servidores públicos.

Art. 229.- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, asenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de trabajo, la remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa con relación a sus funciones y valorará la profesionalidad capacitación, responsabilidad y experiencia.

Art. 230.- En el ejercicio del servicio público se prohíbe además de los determina la ley:

1. Desempeñar más de un cargo público simultáneamente a excepción de la docencia universitaria siempre que su horario lo permita.

2. El nepotismo.

3. Las acciones de discriminación de cualquier tipo.

Art. 233.- Ninguna servidora ni servidor público estará exento de responsabilidades por los actos realizados en ejercicio de sus funciones o por omisiones y serán responsables administrativa, civil, y penalmente por el manejo y administración de fondos bienes y recursos públicos.

Las y los servidores públicos y los delegados o representantes a los cuerpos colegiados de las instituciones del Estado, estarán sujetos a las sanciones establecidas por delitos de peculado, cohecho, concusión y enriquecimiento ilícito. La acción para perseguirlos y las penas correspondientes serán imprescriptibles y en estos casos los juicios se iniciarán incluso en ausencia de las personas acusadas.

Art. 234.- El estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las 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.

El derecho.- es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad e inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica cuya base son las

relaciones sociales existentes que determinan el contenido y carácter en un lugar y momento dado. En otras palabras son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos intersubjetivos.

El derecho de igualdad.- Es aquel derecho inherente que tienen todos los seres humanos a ser reconocidos como iguales ante la ley y disfrutar de todos los demás derechos otorgados de manera incondicional, es decir, sin discriminación por motivo de nacionalidad, raza, creencias, identidad de género o cualquier otro motivo.

Los principios basados en la Constitución Política del Estado Ecuatoriano

- ✓ **Igualdad y equidad de género.** Los principios, valores y fines del Estado incorporan este principio y se asegura el acceso de las ecuatorianas y ecuatorianos a la educación, la salud, participación política y el trabajo.
- ✓ **El Estado prohíbe y sanciona toda forma de discriminación** 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, personal o colectiva, temporal o permanente que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.
- ✓ **Igual participación política de mujeres y hombres.** En cuanto a derechos políticos, "todas las ciudadanas y los ciudadanos tienen derecho a participar libremente en la formación, ejercicio y control del poder político, directamente o por medio de sus representantes. La participación será equitativa y en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres".

- ✓ **Prevención y sanción de la violencia de género y generacional.** Toda persona tiene derecho a la vida y la integridad física, psicológica, moral y sexual. Expresa, además, que todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia tanto en la familia como en la sociedad.

- ✓ **Igual remuneración por trabajo de igual valor.** Sobre el derecho al trabajo y el empleo, uno de los avances más importantes en la nueva Constitución es que el Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. No podrán ser discriminadas o despedidas por estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijos/as. Se garantiza la inamovilidad de las embarazadas hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad.

- ✓ **El Estado reconoce el valor económico del trabajo del hogar** como fuente de riqueza, y deberá ser calculado en las cuentas públicas. Este es un importante avance en las políticas sectoriales. Además, en el capítulo sobre la economía, el Estado regulará el sistema financiero con criterios de igualdad de oportunidades, solidaridad, distribución y redistribución equitativa.

- ✓ **El Estado garantizará a las personas pertenecientes a grupos étnico culturales indígenas, afro-ecuatorianos, montubios** que no serán objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundado en su origen, identidad étnica o cultural. Fomentará el diálogo intercultural respetuoso de la diversidad.

Fundamentación legal

La igualdad de oportunidades, no discriminación para mujeres y hombres así como el abordaje del Buen Vivir o *Sumak Kawsay*, constan en la Constitución de la República, aprobada mediante referéndum en 2008, es una Constitución garantista de los derechos humanos en todas las dimensiones y ámbitos de la vida política y social, que determina la transversalización del enfoque de género en los principios de aplicación art. 3.

La Constitución en todo lo referente a los derechos contemplados en el Título II, capítulo primero desde el art. 11 al 66 contempla un marco conceptual de protección de derechos que posibilita un proyecto integral y tangible para hacer carne en el patrón cultural el incorporar el enfoque de género, generacional e intercultural en el marco de la aplicación de la constitución de derechos.

En el art. 11 sobre los principios de los derechos en el numeral 2 dice que todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos y deberes; en el párrafo 2 dice que nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo identidad de género - la ley sancionará toda forma de discriminación.

La Constitución marca todo un referente de protección en los temas sociales para las mujeres, en el art. 27 sobre la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz.

En el art. 32 dice sobre la salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos.... La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad,

solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

En el art. 70 dice: el Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público.

En el art. 83 sobre los deberes y responsabilidades de las ecuatorianas y los ecuatorianos, en el numeral 14 dice; respetar y reconocer las diferencias étnicas, nacionales, sociales, generacionales, de género, la orientación e identidad sexual.

En el art. 217 sobre la función judicial dice que se regirá por principios de autonomía, independencia, publicidad, transparencia, equidad, interculturalidad, paridad de género, celeridad y probidad.

A partir del marco Constitucional, se plantea como principio básico la Igualdad y no Discriminación y hay varias Leyes Orgánicas aprobadas a partir del 2008 que recogen dicho principio:

El Código de la Democracia, Ley reformativa a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas del Ecuador (Registro Oficial Suplemento 578 del 27 de abril de 2009), consagra el principio de paridad en candidaturas y alternancia en las listas plurinominales, tanto en principales como en suplentes.

Un avance importante en temas de equidad se lo reconoce en la prohibición de ser candidato(a) por deuda de pensiones alimenticias y el retiro de inmunidad para autoridades electorales y candidatos(as) en casos de violencia de género.

El Código Orgánico de la Función Judicial (Registro Oficial suplemento no. 544 de 9 de marzo de 2009). Establece la obligatoriedad de jueces/juezas de velar

por el cumplimiento de la Constitución, instrumentos internacionales de derechos humanos y otros ratificados por el Estado ecuatoriano.

En esta ley se señala también la paridad entre hombres y mujeres para el ingreso a la función judicial, como mecanismo deseable.

En la Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (Registro Oficial suplemento No. 22 de 9 de septiembre de 2009), en los principios para los procesos de participación proclama la igualdad de derechos, condiciones y oportunidades. Respeto y reconocimiento del derecho a la diferencia, desde los distintos actores sociales, sus expresiones y formas de organización; y la interculturalidad. Establece la representación paritaria de hombres y mujeres de manera secuencial y alternada en su conformación y la inclusión de al menos una o un integrante, tanto principal como suplente, proveniente de pueblos y nacionalidades indígenas, afro ecuatorianos o montubios.

Ley Orgánica de Participación Ciudadana publicada en Registro Oficial suplemento No. 175 de 20 de abril de 2010, que en el art. 4 de los principios de participación establece los criterios Igualdad, respeto a la diferencia y paridad de género.

Se encuentran vigentes también otras leyes relacionadas con derechos de las mujeres:

Código Orgánico de Salud, aprobado en 2007; una de las leyes más importante para mejorar la situación de las mujeres es la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia. Ley 103, publicada en Registro Oficial No. 839 de 11 de diciembre de 1995. Que fortalece el derecho a la integridad física, psicológica y a una vida libre de violencia.

Toda esta normativa se complementa en los mandatos del Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, que incluye metas de igualdad, no discriminación y justicia. “Se apuesta por un modelo igualitario que propicie y garantice la participación de los sujetos, más allá de su condición de clase, del lugar ocupado en la estructura formal de trabajo o de su género, orientación sexual, etnia o credo. Son políticas de y para la ciudadanía en general” (PNBV, pág. 34).

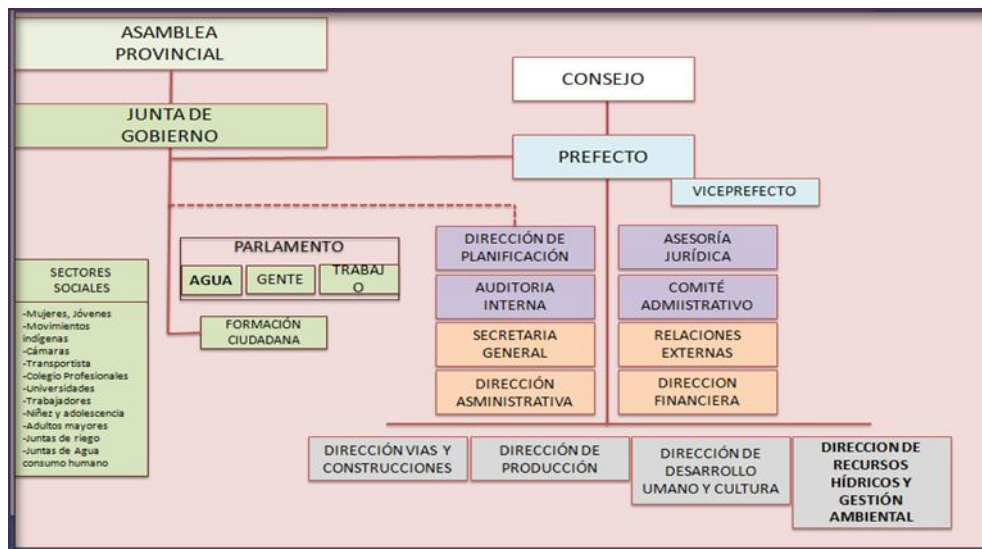
En 2009, el Gobierno Nacional inició el proceso de transición hacia una nueva institucionalidad, concebida como el Consejo de las Mujeres y la Igualdad de Género según el Decreto Ejecutivo, Registro Oficial 1733. Al respecto, el mandato constitucional contenido en los Art. 156, establece:

“Los Consejos Nacionales para la Igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley.

En el marco de la transversalidad del género el Ecuador es país parte de diferentes acuerdos internacionales que ha firmado, como son: la CEDAW (erradicación de todas las formas de violencia y discriminación a la Mujer) La Conferencia de Beigin, la Declaración universal de derechos humanos y demás.

A nivel local anclamos la normativa en la ordenanza de creación del Gobierno Provincial y sus diferentes instrumentos que fortalecen la participación ciudadana especialmente el Comité Provincial de Mujeres que establece como principios rectores la equidad de género y paridad.

ANÁLISIS DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN DE TUNGURAHUA



Elaborado por: Equipo GIZ GESOREN

La Agenda de Género 2013 – 2017 de Tungurahua, que tiene por objetivo “Eleva la capacidad de proponer de las mujeres en los espacios de toma de decisiones e institucionalizar el enfoque de género”. Sus líneas estratégicas están dadas en los campos:

- ✓ Económico – Productivo
- ✓ Convivencia
- ✓ Participación Ciudadana y Comunitaria
- ✓ Educación.

Información donde se recoge desde la demanda de las mujeres y los hombres de la provincia con un claro sesgo de la necesidad de trabajar en función de las relaciones de género para lograr disminuir las brechas de inequidad que están dadas en el entorno tanto para los hombres como para las mujeres, especialmente en los temas de violencia intrafamiliar englobada en este sentido en los temas de convivencia.

ANALISIS DE LA NORMATIVA LEGAL QUE RECOJE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

La Constitución en todo lo referente a los derechos contemplados en el Título II, capítulo primero desde el art. 11 al 66 contempla un marco conceptual de protección de derechos que posibilita un proyecto integral y tangible para hacer carne en el patrón cultural el incorporar el enfoque de género, generacional e intercultural en el marco de la aplicación de la constitución de derechos.

DERECHOS

Exigibilidad: Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento (Art. 11, núm. 1).

Aplicabilidad: Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento (Art. 11, núm. 3). Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales (núm. 4). En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezca su efectiva vigencia (Art. 11, núm. 5).

Progresividad: El desarrollo progresivo de los derechos. El contenido de los derechos se desarrollará a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su

pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos (Art. 11, núm. 8).

La progresividad y no regresividad: La Constitución de 2008 recoge dos principios importantes, la progresividad y la prohibición de regresividad (Art. 11.8). La regresividad está prohibida y solo podrá ser admisible si existe estricto escrutinio de sus causas y consecuencias. De este modo, las políticas públicas y los servicios que permiten el goce de los derechos humanos, como la inversión en educación o salud, o los establecimientos para proveerlas no pueden disminuir montos o coberturas, ni privar a quienes gozan de ellos. Si esto sucede, existiría una violación a menos que el Gobierno justifique adecuadamente las causas y estas fuesen aceptables.

Reparación y repetición: El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus servidoras y servidores públicos en el desempeño de sus cargos.

El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas. El Estado será responsable por error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, por los actos que hayan producido una detención arbitraria y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso. Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, si es el caso, se repetirá en contra de las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales responsables (Art. 11, núm. 9).

Soberanía: Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía (Art. 11, núm. 6).

Diversidad: El reconocimiento de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos no excluirá los demás derechos derivados de la dignidad de las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades, que sean necesarios para su pleno desenvolvimiento (Art. 11, núm. 7).

Titularidad de los derechos: El principio de titularidad de los derechos se define en el Art. 10, que establece que "las personas, comunidades, pueblos, nacionalidades y colectivos" son los titulares de los mismos. Este enunciado rompe con la tradición liberal de considerar que existen derechos individuales y excepcionalmente derechos colectivos. En adelante, todos los derechos humanos pueden ser ejercidos de forma individual o colectiva, por sus titulares. La Constitución de 2008 (Art. 11.1) determina que "los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual y colectiva...", enunciado que se completa con la acción colectiva reconocida en las disposiciones generales de las garantías constitucionales de la misma Carta Política: "cualquier persona, grupo de personas, comunidad, pueblo o nacionalidad podrá proponer las acciones previstas en la Constitución" (Art. 86.1).

Derechos colectivos: En la estructura de la Carta Política hay un capítulo específico de los Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, capítulo que expresamente reconoce su condición de ser titulares de "derechos colectivos". La Constitución reconoce el derecho de los pueblos ancestrales (indígenas, afroecuatorianos y montubios), a "constituir circunscripciones territoriales para la preservación de su cultura".

En dos artículos de los "Derechos de la naturaleza", la Constitución reconoce expresamente derechos a las personas, comunidades, pueblos o nacionalidades, sea para reclamar por la afectación de los derechos de la naturaleza, o para beneficiarse de las riquezas naturales que les permitan el Buen Vivir.

Grupos de atención prioritaria: La Constitución de Montecristi contiene un capítulo específico sobre los grupos de atención prioritaria. El capítulo III, título II de la Constitución se denomina "Derechos de las personas y grupos de atención prioritaria", e incluye a las : personas adultas mayores, las niñas, niños y adolescentes, las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad, las personas privadas de libertad, las personas que adolecen :e enfermedades catastróficas o de alta complejidad, las personas en situación de riesgo, as víctimas de violencia doméstica y sexual, de maltrato infantil, y de desastres naturales : antropogénicos, las personas migrantes (movilidad humana) y personas usuarias y consumidoras. Todas estas personas recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad (Art. 35).

La Igualdad y la No Discriminación como principios

Igualdad y no discriminación van juntas. Aunque según Elizabeth Gil García, "no existe un concepto general de igualdad, sino que esta tiene diferentes acepciones dependiendo del contexto histórico", en general el concepto de igualdad "implica no solo que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas; sino que, además, esta igualdad debe ser real y efectiva”

El principio de Igualdad apareció por primera vez en la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789. La noción de igualdad informó el constitucionalismo "-anees y europeo a partir de 1793. Sin embargo, se trata de un enfoque calificado de " realidad formal", debido a que se refiere a las disposiciones de la ley antes que a una verdadera igualdad de los ciudadanos.

Este enfoque también ha sido llamado "liberal", debido al contexto en que fue formulado: el del liberalismo capitalista.

La mayor crítica a la noción liberal de igualdad que apoyo “la intervención del Estado a favor de las mujeres” , es el hecho de que las trata “como personas abstractas con derechos abstractos , sin examinar estas nociones en términos de género .Acondicionalmente , como es el hombre hegemónico quien determina el derecho , esta disciplina social ve y trata liberal construye , de manera coercitiva y autoritaria , el orden social según los intereses de los hombres como género , a través de la legitimación de sus normas , la relación con la sociedad y políticas sustantivas .En consecuencia , el género se mantiene como una división de poder .

La proclamación de la igualdad formal no ha impedido la persistencia de numerosas desigualdades para mujeres y hombres, como aquellas que limitaron derechos de ciudadanía a los indígenas, los esclavos, las mujeres y los analfabetos, etc. Como señala el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDH), la búsqueda de una igualdad real ha inspirado una larga movilización de mujeres en todo el mundo. Con esta base, las Naciones Unidas fueron elaborando instrumentos de interpretación de los pactos desde una perspectiva de género -el Pacto de derechos civiles y políticos y el Pacto de derechos económicos, sociales y culturales-, establecieron obligaciones de los Estados nacionales para su protección. Al interior de esta corriente, sobre todo desde los años ochenta, se realizaron esfuerzos por desarrollar normativas antidiscriminatorias, en especial, aquellas que existen por razón de clase, sexo, etnia y religión.

El concepto **discriminación** hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros. Las modernas constituciones prohíben la discriminación, a partir de la proclamación de la igualdad de los ciudadanos ante la ley. Como establece Demarchi, la discriminación de género, llamada también "sexismo", expresa la desigualdad de las mujeres en las diversas dimensiones de la vida social, debido a la supremacía de los varones y las disimetrías de poder

entre los géneros, mientras la discriminación por orientación sexual refiere a las opciones sexuales y a las diversas identidades de género.

Como segunda herramienta de análisis de las estrategias del plan se realiza un taller con la metodología de grupo focal para determinar las estrategias, para este taller se invitarán a organizaciones sociales.

Matriz del Modelo Operativo

Cuatro N° 20

Fases	Socializar Objetivos	Actividades	Recursos	Responsables	Resultados
SOCIALIZACIÓN	Socializar con los servidores públicos del GAD sobre la necesidad de implementar las estrategias adecuadas para erradicar la discriminación de género	Socialización las actividades de erradicación de la discriminación de género	Humanos Materiales Institucionales	Autoridades y trabajadores	Autoridades y servidores públicos sin discriminación
PLANIFICACIÓN	Planificar con los servidores públicos sobre las estrategias para erradicar la discriminación de género	Presentación de las estrategias	Humanos Materiales Institucionales	Autoridades y trabajadores	Autoridades y empleados públicos capacitados
EJECUCIÓN	Ejecutar en el GAD las estrategias para erradicar la discriminación de género.	Aplicación en el GAD en las horas de trabajo.	Humanos Materiales Institucionales	Autoridades y trabajadores	Autoridades y empleados públicos sin discriminación
EVALUACIÓN	Analizar la aplicación de las estrategias que se han implementado en el GAD para la erradicación de la discriminación de género	Actualización permanente. Capacitación continua,	Talentos Humanos trabajadores Institucionales	Autoridades y trabajadores	Autoridades y empleados públicos sin discriminación

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: investigación

Administración de la Propuesta

Para poder determinar la administración de este trabajo de investigación que llevará a cabo la investigadora Srta. Fernanda Natali Lascano Ruiz, con el apoyo de las personas que también forma parte directa de esta propuesta, para ello contaremos con el apoyo de los servidores públicos del GAD.

Actividades

Cuadro N° 21

DIA 1			
Actividades	Responsables	Recursos	Evaluación
a) Motivación Inicial.	Investigadora	Humanos	Motivación
b) Presentación del evento.		Computador	
c) Presentación de las estrategias	8: 00 am.)	C.D.	GAD
d) Conferencia sobre la discriminación de género	Directora (8: 10 am.)		
e) ¿Cómo detectar la discriminación de género entre los servidores públicos?	(11: 00 am.)	INFOCUS	
f) Plenaria con las autoridades y empleados públicos.	(12: 00) (13: 00 – 14: 00)		

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

Actividades

Cuadro N° 22

DIA 2			
Actividades	Responsables	Recursos	Evaluación
g) Motivación Inicial para el evento.	Investigadora	Humanos	Servidores públicos del GÁD
h) Continuación del evento con los temas relacionados a la discriminación de género.	Fernanda Lascano Expositora (8: 30 am.)	Hojas mimeografiadas Documento de apoyo	Sala de eventos.
i) Conceptos sobre discriminación entre hombre y mujeres	(9: 00 am.)		
j) Estrategias para erradicar la discriminación de género	(9: 00 am.) (11: 00 am.)	Carteles	Comentario Final
k) Plenario grupos de trabajo	(13: 00 am.) (14: 00 am.)		

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

Previsión de la Evaluación

Cuadro N° 23

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACTIVIDADES PARA LOGRAR EL OBJETIVO	META POR CADA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN	
				INICIO	FIN
Trabajar con estrategias para extinguir la discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Lecturas motivacionales • Estrategias • Otros 	Comprender Cooperar Acción	Autoridades Trabajadores Investigadora	5de febrero del 2014	4 de Abril del 2014
Facilidad para utilizar estrategias de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de estrategias • Motivación • Dibujos 	Democracia Igualdad	Investigadora	5de febrero del 2014	4 de Abril del 2014
Realizar actividades de sensibilización sobre la importancia de trabajar sin discriminación de género	<ul style="list-style-type: none"> • Motivar a los empleados públicos • Practicar las estrategias para un buen vivir sin discriminación de género. 	Conocer los problemas de los servidores públicos para evitar la discriminación de género	Servidores públicos	5de febrero del 2014	4 de Abril del 2014

Elaborado Por: Fernanda Lascano

Fuente: Investigación

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD Roberto.** (1998) “Educación Libertadora” Pág. 45 – 46.
- ALARCON Arturo.** (2000) “La discriminación un Anti Valor” Colombia. Pág. 76.
- AGENDA DE GÉNERO TUNGURAHUA.** 2013 – 2017; Comité Provincial de Mujeres de Tungurahua Gobierno Provincial.
- AGENDA DE GÉNERO TUNGURAHUA.** 2006 – 2017; Mujeres Construyendo el Futuro en Tungurahua.
- ABRIL VALDEZ Elba.** “Trasverzalición de la perspectiva de género en los programas de Gobierno del Estado de Sonora”. Instituto Sonorense de la Mujer 2008.
- ALCALDE, A Y LOPEZ.** (2004) Guía Práctica para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los proyectos de la Cooperación Española. Madrid. MAE.
- CONAMU.** 2005. Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres Ecuatorianas. Quito.
- CONAMU.** 2005. Mujeres y Hombres del Ecuador en cifras II. Quito; CONAMU, INEC, UNIFEM.
- GLOSARIO FEMINISTA.** (2009). Comisión de Transición. Pág. 37.
- GONZALES, Juana Madrid Izquierdo.** (1996). “Políticas para la igualdad de oportunidades de la mujer; educación formación y empleo”. España.
- CETSCHEL, Ana.** (2011) “Orígenes del Feminismo en Ecuador”.
- LAGARDE, Marcela.** Autoestima y Género.
- MAYORGA, Magdalena.** (2008) “Estrategia Camino hacia la Igualdad de Género de la Cooperación Española en Ecuador”, s,d, Quito. Pág. 25

MAEC. (2007) “Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española” Madrid. MAEC.

CONAMU. (2008) Derechos de las mujeres en la nueva Constitución. Quito; Plan de Igualdad, no discriminación y buen vivir para las Mujeres Ecuatorianas 2010 – 2014; (Comisión de Transición hacia el Concejo de las Mujeres y la Igualdad de Género).

PLAN NACIONAL PARA EL BUEN VIVIR 2009 – 2013.

PNUD II. (2007) Plan Informe Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, Quito; Graphus.

ROMERO, Carlos. (1987) “La Discriminación” Colombia. Pág. 96.

SANCHEZ, Botías. (2002) Supuestos Prácticos en Educación Especial, Praxis. Monografías Españolas.

SOUSA, José. (2012). Un epitafio para la idea de desarrollo por organizar la hipocresía y legitimar la injusticia, San José.

VALDEZ, Elba. (2008) “Transversalización de la perspectiva de género en los programas de Gobierno del Estado de Sonora” Instituto Sonorense de la Mujer.

CUERPOS LEGALES

- ✓ Constitución de la república del Ecuador, Registro Oficial Nro, 449 del 20 de Octubre del 2008.
- ✓ Convención sobre Eliminación de todas formas de discriminación contra la mujer Nro. 132-2-Dic-1981.
- ✓ Protocolo Facultativo de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Nro. 445; 19 – Oct – 2004.
- ✓ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer, convención de belem do para Nro. 728; 30-Jun-1995.
- ✓ Convención sobre los derechos políticos de la mujer Nro. 304, RO 675-25-Nov-1954.
- ✓ Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales.
- ✓ El pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos.
- ✓ Ley de Amparo Laboral de la Mujer.
- ✓ El Código de la Democracia, Ley reformativa a la Ley Orgánica Electoral y de Organizaciones Políticas del Ecuador (Registro Oficial Suplemento 378 del 27 de abril de 2009).
- ✓ El Código Orgánico de la Función Judicial (Registro Oficial suplemento Nro. 544 de 9 de marzo de 2009).
- ✓ Ley Orgánica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (Registro Oficial suplemento Nro. 22 de 9 de septiembre de 2009).

- ✓ Ley Orgánica del Consejo de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (Registro Oficial suplemento Nro. 52 de 22 de octubre de 2009).
- ✓ Código Orgánico de Salud.
- ✓ El Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (COOTAD).
- ✓ Código de Trabajo.

LINKOGRAFIA

www.wikipedia.com

www.monografias.com

www.derechoecuador.com

www.revistajudicial.com

www.gacetasjudiciales.com

www.diccionariojuridicosen.com

www.google.com

[http://Discrimianci3nWorld Stats \(30-6-2008\). Motricidad world users by language.](http://Discrimianci3nWorld Stats (30-6-2008). Motricidad world users by language.)

<http://www.discrimianci3n en los ni3os de 2011.>

[http://www.microsiervos.com/archivo/internet/el-verdadero-origen-dela-discrimianci3n.html El \(2005\).](http://www.microsiervos.com/archivo/internet/el-verdadero-origen-dela-discrimianci3n.html El (2005).)

<http://www.muji3resenred.net/spip.php?article1395>

<http://www.fao.org/docrep/004/x2919s/x2919s04.htm#fn>

[http://www.definicionabc.com/social/desarrollo-social php# ixzz2NAWdi9\).](http://www.definicionabc.com/social/desarrollo-social php# ixzz2NAWdi9).)

ANEXOS

GLOSARIO

ACTIVISMO.- Es el esfuerzo premeditado que realiza una persona u organización para promover o impedir cambios sociales, políticos, económicos u ambientales que le afectan, este activismo puede ir, desde escribir cartas a los periódicos a los políticos a grandes campañas políticas, mítines, marchas, huelgas, entre otras.

ANDROCÉNTRICA.- Hace referencia a la práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o la punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia.

AMUME.- Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador.

ASTROTURFING.- Es el apoyo a las agendas políticas, organizativas o corporativas, simula generar movimiento desde las bases de la sociedad civil, haciendo parecer la reacción del interesado como la reacción del público.

CATEGORÍA TRANSDISCIPLINARIA.- La integración de las distintas perspectivas científicas. Este aspecto es a menudo usado para distinguir entre trans, inter y multidisciplinaredad. El campo de la investigación transdisciplinar es difícil de estructurar dados estos diferentes y de algún modo inconscientes conceptos y terminologías.

CABILDEO.- Es una aproximación directa a los representantes de las organizaciones públicas o privadas donde se tenga el interés, para garantizar su postura frente un tema para quienes realizan el acercamiento.

CEPAL.- La Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CIUDADANÍA ACTIVA DE LAS MUJERES.- Es el conjunto de derechos que tienen las personas como sujetos y los deberes que de ellos se derivan; este “conjunto de derechos”, es la suma de la evolución y conquista de los seres humanos a una vida más digna, paralelamente al desarrollo de la sociedad, especialmente, a lo largo de los últimos tres siglos.

CIDH.- Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CONAMU.- Consejo Nacional de Mujeres.

COOTAD.- Código Orgánico de Ordenamiento Territorial, Autonomía y Descentralización.

CULTURA.- La suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución.

EMANCIPACIÓN.- Se refiere a toda aquella acción que permite a una persona o a un grupo de personas acceder a un estado de autonomía por cese de la sujeción a alguna autoridad potestad.

DERECHO.- Es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia y certeza jurídica, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter en un lugar y momento dado. En otras palabras, son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos intersubjetivos.

DISCRIMINACIÓN.- Es un acto de una persona o un grupo de personas a partir de criterios determinados. Creerse superior a otra persona y así, maltratada física y/o mentalmente causando efectos negativos en la otra persona. En su sentido más amplio, la discriminación es una manera de ordenar y clasificar otras entidades. Puede referirse a cualquier ámbito, y puede utilizar cualquier criterio, si hablamos de seres humanos.

EMPODERAMIENTO.- Viene del inglés “empowerment”, término acuñado en la cuarta conferencia mundial de la Mujer Beiggin 1975, y se lo considera como un proceso que posibilita a las personas (especialmente mujeres) fortalecer su acceso a la toma de decisiones individuales y colectivas, acceso al poder.

Está relacionado en cada persona con mayor nivel de conocimiento, autoestima y participación en lo público de manera que permita abrir posibilidades reales en su entorno (opción de decidir qué, quién, cómo) y tener el reconocimiento y valía social en lo público, especialmente cuando las personas tienen roles reproductivos (actividad que no reconoce el aporte económico de las personas e invisibilidad ese trabajo).

El empoderamiento de las mujeres fue planteado por los movimientos feministas y de mujeres, como un proceso personal y colectivo, necesario para luchar contra la discriminación y las relaciones inequitativas de género.

ENFOQUE DE GÉNERO.- Es una categoría de análisis, que nos permite ver cómo están las relaciones entre los hombres y las mujeres en un entorno definido

con unos “deber ser” tanto para ellos como para ellas, este deber ser a lo largo del tiempo, basado en las diferencias sexuales ha marcado brechas de inequidad en el desarrollo de la humanidad, con el avance de las corrientes filosóficas y los estudios antropológicos podemos decir que cada día se incorporan nuevos criterios a la civilidad del ser humano, estos criterios tardan unos más que otros en integrarse a la sociedad.

ESTEREOTIPOS.- Es la percepción exagerada y con pocos detalles que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características, cualidades, y habilidades, y que buscan ajustificar o racionalizar una cierta conducta en relación a determinada categoría social. Por lo general, cuando en algún caso se concreta es porque ya fue aceptada por la mayoría como patrón o modelo de cualidades o de conducta. Etimológicamente proviene de la palabra griega stereos, que significa sólido, y typos, que significa marca.

ESTRATEGIA.- Las metas de la institución y las maneras de lograrlas.

ESTRUCTURA.- Es la división y agrupación de tareas, desde la autoridad y sus responsabilidades; hasta las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos.

GRASSROOTS.- Es una forma de cabildeo indirecto, se ejerce presión para dar conocer una causa en particular a nivel local, tienen como objetivo incidir en la legislatura y cambiar la toma de decisiones.

IAEN.- Instituto de Altos Estudios Nacionales.

INDICADORES DE GÉNERO.- Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad (Glosario feminista Comisión de Transición 2009 pg. 37). El conocimiento de la realidad desde un enfoque de género requiere la utilización de estos indicadores que facilitan la comparación entre la presencia de hombres y mujeres e identifican las diferencias que puedan estar alimentadas por estereotipos, para lograr una intervención más adecuada con sus respectivas estrategias.

La construcción de sistemas de indicadores, tienen que ver con el esfuerzo de reflejar una realidad concreta, para conocerla, comprenderla y actuar sobre ella, esto relacionado a la realidad social que es compleja diversa y dinámica, que basada en los indicadores alimentan el proceso de producción de estadísticas que

en este marco también debe ser dinámico, buscando formas y métodos creativos para estar acorde con estas características.

La producción de indicadores permite medir y conceptualizar la realidad en un relación que fortalece el conocimiento; la afirmación de María del Carmen Feijóo señala: *“lo que no se conceptualiza no se mide”* (Unidad de la Mujer y Desarrollo/CEPAL, 2004) reforzando la medida de relacionar el conocimiento de la realidad a través de la medida. }

Lo importante de los indicadores de género es que involucran la perspectiva de género, que estuvo ausente por mucho tiempo en los procesos de producción estadística. En los últimos años recientes se han dado algunos pasos en este sentido, por ejemplo en Ecuador en el 2012 se elaboró una encuesta para medir la violencia de género en el Ecuador y en el censo 2010, se incorporan elementos como la jefatura de hogar desagregada por sexo y relación con los ingresos.

JUSTICIA.- Es la concepción que cada época y civilización tiene acerca del sentido de sus normas jurídicas. Es un valor determinado como bien común por la sociedad. Nació de la necesidad de mantener la armonía entre sus integrantes. Es el conjunto de reglas y normas que establecen un marco adecuado para las relaciones entre personas e instituciones, autorizando, prohibiendo y permitiendo acciones específicas en la interacción de individuos e instituciones.

LEY.- Norma jurídica obligatoria y general dictada por legítimo poder para regular la conducta de los hombres o para establecer los órganos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

LOBBY.- Es el acto de tratar de influir en las decisiones de los dirigentes o directivos de los legisladores, en especial de miembros de los organismos reguladores. Es una forma usual de incidir de los grupos de defensa de los derechos especialmente.

INCIDENCIA POLÍTICA.- Es un proceso en el que, un individuo o un grupo, realiza para influir en las políticas públicas y las decisiones de los representantes de las instituciones u organizaciones para lograr apoyo a sus intenciones; sea a través de la asignación de recursos, o apoyo para conseguir algo dentro de los sistemas políticos, económicos y sociales e instituciones.

ONGs.- Organizaciones No Gubernamentales.

PEA.- Población Económicamente Activa.

PARIDAD.- Un mecanismo para lograr la igualdad real efectiva.

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PIO).- Se constituye en la Agenda de los Estados parte, para avanzar en los hechos en la consecución de la igualdad jurídica de oportunidades de hombres y mujeres; para esto en el PIO se establecen metas, políticas, medidas y acciones concretas que permiten avanzar en la disminución de brechas de inequidad, teniendo en consideración la realidad de cada territorio y contexto.

QUIMÉRICA.- Algo sin fundamentos.

SISTEMAS.- Son las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar los procesos para su funcionamiento; (Información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes).

SORORIDAD.- Es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Este término enuncia los principios ético-políticos de equivalencia y relación paritaria entre mujeres. Se trata de una alianza entre mujeres, propicia la confianza, el reconocimiento recíproco de la autoridad y el apoyo.

TRANSVERSALIDAD.- Significa la construcción de líneas que crucen todas las disciplinas, actos, normativas, planes y proyectos; los contenidos de los temas transversales, conceptuales, procedimentales, sobre todo actitudinales, están distribuidos en las diversas disciplinas, por lo que atraviesan o cruzan como líneas diagonales, pero también tiene carácter globalizador que le permite enhebrar o engarzar las diversas áreas entre ellas desde un vértice.

VEJAMEN.- Reprensión satírica con que se manifiestan los defectos de una persona.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**ENCUESTA REALIZADA A 70 SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN
AMBATO**

Objetivo: Determinar si existe discriminación de género en los servidores públicos en el G.A.D. del cantón Ambato.

1. ¿Cómo Servidor Público piensa que existe discriminación de género dentro de esta institución?

Si ()

No ()

2. ¿Los cargos principales ocupan en igualdad de condiciones hombres y mujeres?

Si ()

No ()

3. ¿Se produce Discriminación de género en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato en los servidores públicos?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

4. ¿Conocen los servidores públicos sobre género?

Si ()

No ()

5. ¿Se concientizan a los servidores públicos para evitar la Discriminación de género?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

6. ¿Cómo servidor público conoce el Derecho Constitucional de igualdad?

Si ()

No ()

7. ¿Existe igualdad entre hombres y mujeres al ocupar cargos públicos en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato?

Si ()

No ()

8. ¿Practican como servidores públicos la igualdad de derechos entre hombres y mujeres?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

9. ¿Cómo servidor público ejerce usted el trato de igualdad de hombres y mujeres?

Si ()

No ()

10. ¿Analizan el Derecho constitucional de igualdad en relación a la Discriminación de género?

Si ()

No ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

**ENTREVISTA DIRIGIDA A TRES JEFES DEPARTAMENTALES DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DECENTRALIZADO DEL CANTÓN
AMBATO**

FECHA.....

ENTREVISTADOR.....

ENTREVISTADO.....

ASPECTO: DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y EL DERECHO
CONSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GOBIERNO AUTÓNOMO DECENTRALIZADO DEL CANTÓN AMBATO

HORAS.....

OBJETIVO: Conocer el pensamiento de los jefes departamentales del Gobierno
Autónomo Descentralizado del cantón Ambato sobre el tema.

**1) ¿Cómo jefe departamental del Gobierno Autónomo Descentralizado
del cantón Ambato cree que exista discriminación de género entre
compañeros de trabajo?**

.....
.....
.....
.....
.....

**2) ¿Conoce lo establecido en la Constitución de la República del Ecuador
en relación al derecho de igualdad entre hombres y mujeres?**

.....
.....
.....
.....
.....

3) ¿Se aplica en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato el derecho constitucional de igualdad?

.....
.....
.....
.....
.....

4) ¿Tienen las mismas oportunidades las mujeres y hombres al ocupar cargos de mayor jerarquía en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Ambato?

.....
.....
.....
.....
.....

5) ¿Existe un plan de capacitación sobre la discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad?

.....
.....
.....
.....
.....

ANEXOS FOTOGRÁFICOS

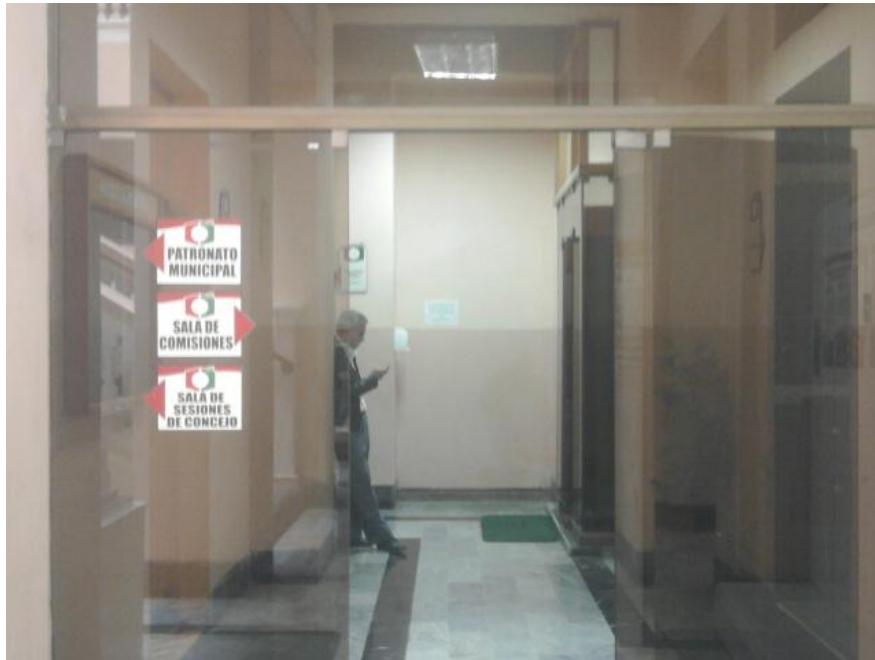
ENTRADA SECUNDARIA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CÁNTON AMBATO



DEPARTAMENTO DE RECAUDACIÓN



OFICINAS DEL G.A.D



INFORMATIVO DEL G.A.D

		REQUISITOS PARA EL PAGO DE IMPUESTOS: PATENTES Y 1.5 POR MIL SOBRE ACTIVOS TOTALES				
		ACTIVIDADES ECONÓMICAS, COMERCIALES, INDUSTRIALES, ALQUILER DE LOCAL COMERCIAL Y OTRAS				
Nº	REQUISITOS	NÚMERO DE REQUISITOS				
		REQUISITOS OBLIGATORIOS	REQUISITOS OPCIONALES	REQUISITOS EXCEPTIVOS	REQUISITOS EXCUSANTES	REQUISITOS EXCUSANTES
1	Administrador de identificación oficial de actividad económica	X	X	X	X	X
2	Plano de la propiedad de la actividad económica	X	X	X	X	X
3	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
4	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
5	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
6	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
7	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
8	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
9	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
10	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
11	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
12	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
13	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
14	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
		ACTIVIDADES PROFESIONALES, DE SERVICIO Y VIVIENDA				
Nº	REQUISITOS	NÚMERO DE REQUISITOS				
		REQUISITOS OBLIGATORIOS	REQUISITOS OPCIONALES	REQUISITOS EXCEPTIVOS	REQUISITOS EXCUSANTES	REQUISITOS EXCUSANTES
1	Administrador de identificación oficial de actividad económica	X	X	X	X	X
2	Plano de la propiedad de la actividad económica	X	X	X	X	X
3	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
4	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
5	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
6	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
7	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
8	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
9	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
10	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
11	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
12	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
13	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X
14	Plano de la planta de la actividad económica	X	X	X	X	X

NOTA: Todos los ítems marcados con X, son los requisitos que debe presentar el contribuyente para cada caso.

Ambato

**FACHADA PRINCIPAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL
CÁNTON AMBATO**





REPUBLICA DEL ECUADOR
GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO
MUNICIPALIDAD DE AMBATO
DIRECCIÓN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DEL TALENTO HUMANO

DITH-13-0973
Ambato, mayo 6 del 2013

Señorita
Fernanda Natali Lascano Ruiz
Presente.-

De mi consideración:

En atención a su solicitud s/n del 29 de abril del presente año, mediante el cual se solicita autorización para realizar el trabajo de investigación sobre el proyecto del trabajo de graduación sobre el tema: "Discriminación de género y el derecho constitucional de igualdad de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Ambato".

Al respecto, me permito informarle que no existe ningún inconveniente en autorizarle la obtención de la información con el fin de que realice su trabajo de investigación previa a la obtención del título de Abogada; por lo que agradeceré poner a órdenes de la Dirección de Desarrollo Institucional y del Talento Humano, con el fin de coordinar aspectos relacionados con su pedido.

Atentamente,

Ing. José Jácome López
DIRECTOR DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y DEL
TALENTO HUMANO

mgn
2013.04.06

