



**CAMINO HACIA
LA IGUALDAD DE GÉNERO EN
EL MINISTERIO DEL INTERIOR
Y POLICÍA NACIONAL**

**AGENDA INSTITUCIONAL
2010 - 2014**

TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO





**CAMINO HACIA
LA IGUALDAD DE GÉNERO EN
EL MINISTERIO DEL INTERIOR
Y POLICÍA NACIONAL**

Octubre, 2010



AGENDA INSTITUCIONAL DEL CAMINO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MINISTERIO DEL INTERIOR

Ec. Rafael Correa Delgado
Presidente de la República del Ecuador

Dr. Gustavo Jalkh Röben
Ministro del Interior

Lcdo. Edwin Jarrín Jarrín
Subsecretario General de Gobierno

Dra. Carina Arguello Moscoso
Directora Nacional de Género del Ministerio del Interior

Comandancia General de la Policía Nacional

Estudio Especializado de Transversalización del Enfoque de Género en el Ministerio del Interior (Primera Fase) y redacción de textos en Consultoría ejecutada por la **Corporación de Estudios DECIDE**.

 www.corporaciondecide.org
CORPORACIÓN DE ESTUDIOS

Dirección gráfica e impresión:


PUBLIASESORES
ventas@publiasesores.com

Quito, Octubre 2010.

Índice de Contenidos

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRANSVERSALIZAR GÉNERO?	11
¿PARA QUÉ LA AGENDA INSTITUCIONAL Y CÓMO SE CONSTRUYÓ?	16
EJE INCIDENCIA EXTERNA.....	19
EJE GESTIÓN INTERNA.....	20
RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR LA AGENDA INSTITUCIONAL .	21
CONCEPTOS BÁSICOS	23
LÁMINA (ANEXO PLEGABLE)	

PRESENTACIÓN

La consolidación del nuevo proyecto político ecuatoriano implica hacer cambios estructurales en lo económico, político y social. Desde la administración del actual gobierno y sobre base de la Constitución vigente, se han hecho cambios sustanciales para transformar la sociedad ecuatoriana, la cual debe caracterizarse por garantizar la igualdad de género, entre mujeres y hombres.

Por mandato constitucional las instituciones públicas deben transversalizar enfoques que permitan la construcción del buen vivir, uno de ellos es el enfoque de género. La transversalización del enfoque de género tiene por objetivo hacer que las políticas públicas en general y las políticas de igualdad tengan un efecto transformador en las relaciones de género en los diversos espacios en donde se implementa. El Ministerio del Interior y la Policía Nacional han adoptado la decisión política de transversalizar los temas de género en la institución y sus entidades adscritas a nivel central y local, comprendiendo a las Gobernaciones.

El Ministerio del Interior y la Policía Nacional a partir de esta Agenda se plantean el afrontar la erradicación de toda práctica que impida la igualdad real de género en la gestión institucional. Hacerlo casa adentro es más dignificante y significa un reto mayúsculo, porque no hay que olvidar que en las actividades cotidianas laborales y profesionales somos un reflejo de la vida personal y social. Por otro lado, la ciudadanía también será beneficiada de la incorporación de este enfoque en la atención y servicios ofrecidos desde esta Cartera de Estado y sus entidades adscritas.

Además de la Agenda, se presenta en este documento la Estrategia para el seguimiento de su implementación, con énfasis en la cultura organizacional, presupuestos, planificación y programación a nivel central y local.

Se invita a las servidoras y servidores del Ministerio, de la Policía Nacional, de Gobernaciones y de las entidades adscritas a no detenernos en el comentario y descripción de la problemática sino a actuar decididamente en todos los espacios en los que tengamos incidencia. Lo que hagamos o dejemos de hacer repercutirá positivamente en este esfuerzo de tener una sociedad más justa y equitativa, respetuosa de derechos, que se traduce en ser productiva, porque aprovecha los talentos de hombres y mujeres, superando prejuicios y alcanzando la igualdad de género.

Esta agenda institucional señala el camino hacia esa igualdad que es posible de lograr.

Quito, Octubre 2010.

Ministerio del Interior

INTRODUCCIÓN

En la sociedad ecuatoriana aún subsisten obstáculos de diversa índole para lograr como resultado la igualdad real o genuina entre mujeres y hombres, aunque se reconoce formalmente o de jure la igualdad de derechos y se acepta que debe erradicarse toda forma de discriminación.

En el Ecuador, el Plan Nacional del Buen Vivir cambia el modelo de desarrollo con énfasis en las personas en un Sistema Económico Social y Solidario en el que el ejercicio de los derechos humanos está garantizado y articulado en la igualdad de género. De este modo, el escenario político-social, jurídico y económico para esta iniciativa se presenta como favorable en la medida en que el Estado Ecuatoriano en la actual administración ha puesto énfasis en la inversión social para atender en forma integral especialmente a los grupos de atención prioritaria.

En el 2010 el Estado ha formulado políticas tendientes a incorporar en el presupuesto nacional la Función K sobre Equidad de Género y, de manera específica, el Gobierno Nacional ha promovido una Agenda de Políticas de Igualdad de Género y la Campaña “Reacciona Ecuador, El Machismo es Violencia”, que se enmarcan en el Plan Nacional de Erradicación de Violencia de Género liderado precisamente por el Ministerio del Interior, de acuerdo a normas internacionales y nacionales para lograr la igualdad de mujeres y hombres, según garantiza la Constitución vigente.

En cumplimiento del mandato constitucional del artículo 70, el Ministerio del Interior desde su Dirección Nacional de Género DINAGE y la Policía Nacional, consideran necesario plantear la Transversalización del Enfoque de Género a nivel institucional como una estrategia de proceso en la que se reconoce la importancia de marcar el camino para lograr la Igualdad de Género en la

Administración Pública, eliminando la discriminación basada en el sexo o en el género. Es un desafío la implementación de la Estrategia en el Ministerio del Interior y la Policía Nacional, en las Gobernaciones, en sus dependencias y en sus entidades adscritas, por ello, la transversalización del enfoque de género debe hacerse considerando su impacto y trascendencia.

Los compromisos adquiridos por el Estado Ecuatoriano respecto a instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos y puntualmente de la CEDAW y su Protocolo, la Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing, la Convención Belem do Para, han sido observados por el Comité que hace seguimiento de los mismos, conminando a que se tomen decisiones eficaces para la erradicación de la discriminación basada en género. La reestructuración del Estado debe responder a estas obligaciones, y en esa medida, el Ministerio del Interior tiene un rol importante que cumplir. En ese contexto, esta Secretaría de Estado está impulsando procesos de cambio que se caracterizan por ubicar en el centro de su gestión a las personas como sujetos de derechos, en aquello que es de su competencia, especialmente en el objetivo de gobernabilidad para asegurar el logro de los objetivos del Plan Nacional del Buen Vivir.

La transversalización institucional de la perspectiva de género es en sí misma una estrategia para lograr la igualdad de género en la gestión del Ministerio del Interior y de la Policía Nacional como parte de la Administración Pública, este documento presenta la Agenda Institucional para la Transversalización del Género con las estrategias que deben considerarse en el proceso. Los indicadores de género permitirán evaluar y aplicar correctivos durante la implementación del proceso de transversalización del enfoque de género tanto en el Ministerio así como en la Policía Nacional como entidad adscrita, tanto en los aspectos que les son comunes pero a la vez con ciertas particularidades institucionales.

La Agenda que se presenta a continuación es la herramienta que proveerá una orientación clara y simplificada respecto de su ejecución para la Transversalización del Género en el Ministerio del Interior y la Policía Nacional, señalando el camino para dicha implementación. Cada objetivo se relaciona con los lineamientos políticos a ser logrados con la interacción de todas las áreas fijadas como responsables.

El diagnóstico sobre la equidad de género, que se realizó desde finales del 2009 hasta inicios del 2010, demostró que se carece de políticas institucionales eficaces sobre igualdad de oportunidades y se desconoce la importancia de implementar la aplicación de acciones afirmativas con enfoque de género para contribuir con la erradicación de prácticas inequitativas y la percepción de discriminación.

La implementación de esta Agenda Institucional Estratégica constituye un hito sin precedentes en la Administración Pública Ecuatoriana y hay que advertir que no estará exenta de obstáculos de cualquier índole pues demanda en gran medida un cambio de visión y comportamiento en los hombres y las mujeres que laboran en el Ministerio del Interior y en la Policía Nacional.

¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRANSVERSALIZAR GÉNERO?

Para promover la igualdad entre los géneros, desde 1995 a nivel internacional se reconoció que como estrategia este enfoque debe integrarse en todo programa social. En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de

legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”¹

Es un reto para la administración pública ecuatoriana, y de manera particular para el Ministerio del Interior lograr, en el ámbito de su competencia, no solo la igualdad formal sino la igualdad real de manera genuina para mujeres y hombres, según consta, en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW y en otros instrumentos internacionales² que son parte del ordenamiento jurídico ecuatoriano desde hace un par de décadas. Los principios de derechos fundamentales reconocidos también a nivel constitucional de manera expresa en el Ecuador contribuyen a “Promover la Igualdad de los Géneros y la Autonomía de la Mujer” que es el Tercer Objetivo de Desarrollo del Milenio³.

La Constitución en los artículos 70 y 331 es clara al señalar la

- 1 La OIT al recoger esta definición señala que esta estrategia de transversalización incluye actividades específicas en el ámbito de la igualdad y acción positiva, ya sean los hombres o las mujeres, que se encuentren en posición de desventaja. Las intervenciones específicas para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, con el fin de que puedan participar en la labor de desarrollo y se beneficien de ella por igual. Se trata de medidas provisionales necesarias, concebidas para luchar contra las consecuencias directas e indirectas de la discriminación en el pasado. Ver en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- 2 Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing dice: “Para... promover el adelanto de la mujer en planos nacional, subregional y regional e internacional, los gobiernos... deben apoyar una política activa y visible de incorporación de la perspectiva de género, entre otras cosas, en la vigilancia de todos los programas y políticas, ... de modo que antes de que se adopten las decisiones, se realice un análisis de sus posibles efectos para uno y otro sexo.” (el resaltado es nuestro) epígrafe 202, 1995. Esto se confirmó y evaluó en los procesos de revisión (Beijing +5 y +10) al interior de la ONU en donde se puso de manifiesto que todavía tienen mucho por hacer los estados. También es relevante para este tema el Programa de Acción de El Cairo y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Para 1994).
- 3 Declaración del Milenio, Naciones Unidas, septiembre 2000.

obligación estatal de formular y ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, incorporar obligatoriamente en el sector público el enfoque de género en planes y programas y, en el ámbito laboral, además de garantizar la igualdad en el acceso, erradicar toda forma de discriminación, acoso y actos de violencia, directa o indirecta que afecte a las mujeres en el trabajo. En palabras de René Ramírez Gallegos, Secretario de SENPLADES, es un nuevo pacto de convivencia que “parte del hecho de la abismal desigualdad, exclusión y discriminación que existe en la comunidad política llamada Ecuador” y profundiza al señalar como meta que:

“El nuevo pacto de convivencia parte del objetivo de buscar el buen vivir de los ciudadanos (todos y todas sin discriminación alguna), que no es viable si no se tiene como meta la reducción de las desigualdades sociales, la eliminación de la discriminación, de la exclusión, y, la construcción del espíritu cooperativo y solidario que viabilice el mutuo reconocimiento entre los “iguales diversos”⁴

Sobre las estrategias más eficaces para incorporar a las mujeres a los procesos de desarrollo, a nivel internacional durante años se han discutido y cuestionado distintos paradigmas. En 1975, la Primera Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en México, puso en evidencia que los programas con enfoques asistencialistas que reproducen los roles tradicionales reproductivos para las mujeres debían reemplazarse por el enfoque de “Mujeres en el Desarrollo” (MED) en que ellas se potencializan también en roles productivos. Posteriormente, al evaluar los resultados del MED, se descubrió que los logros eran limitados frente a la inequidad de género, por ejemplo con la doble y triple jornada de las mujeres que habían accedido a espacios laborales, en los que no se habían superado las desigualdades estructurales. Esto dio lugar a sustituir el enfoque MED por el de

- 4 René Ramírez Gallegos, Un nuevo pacto de convivencia para el Ecuador: vivir como iguales, queriendo vivir juntos, en Otra Economía - Volumen III - N° 5 - 2° semestre/ 2009 - ISSN 1851-4715 - www.riless.org/otraeconomia, p. 41

“Género en el Desarrollo” (GED), lo que se consolidó en Beijing en 1995 y que ha inspirado las acciones para lograr la equidad de género como camino a la igualdad.

La transversalización del enfoque de género en una institución estatal requiere entre otros aspectos la voluntad política de sus máximas autoridades, presupuesto y personal especializado y suficiente para implementarla a nivel central y local. También se sienta un precedente dentro de la gestión pública, que puede ser aplicado en otras Carteras de Estado y en Gobiernos Autónomos. Una vez incorporado el análisis de género en la gestión, ésta debe constituirse en la perspectiva permanente y sostenible para que desde la equidad como proceso y medio, se logre como resultado la igualdad de mujeres y hombres y se promuevan espacios institucionales equitativos y sin violencia de género.

Toda institución pública se organiza a partir de un conjunto de normas, atribución de competencias y procesos de gestión. Al crear conciencia institucional de la importancia de las diferencias de género entre mujeres y hombres por su condición de tales y sus roles sociales, se está incorporando el enfoque de género, no porque sea una tendencia circunstancial sino obligatoria en la administración pública porque ello permite, en el contexto de los derechos humanos, reconocerlos, ejercerlos y exigirlos y la participación equitativa en los mecanismos de protección y promoción.

Cabe precisar que transversalizar el enfoque de género en una institución pública implica incorporar esta categoría de análisis en todas las dimensiones de su gestión y estructura y debe tener el carácter de permanencia y sostenibilidad. Por ello, la transversalización es la principal estrategia de proceso para lograr la igualdad de género y eliminar discriminaciones. Por lo tanto, incorporar perspectiva de género no es añadir elementos a los procesos ya existentes sino reconstruirlos para que se visibilicen las diferencias de sexo y

género replanteando objetivos y metas; tampoco es solo manejar términos en femenino o lenguaje neutral⁵ sino reescribir los discursos oficiales y no oficiales de la gestión institucional.

La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo. ... El objetivo de la integración de la igualdad de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres.⁶

La institucionalización es una condición sin la cual los varios factores que se presentan como de alto riesgo, se vuelven una amenaza insuperable al sostenimiento del proceso. Por ello, se consideraron como elementos básicos para esta estrategia: la capacidad institucional para incorporar el enfoque de género, el acceso y control de recursos, el análisis en la distribución de roles y de tiempos en las actividades de hombres y mujeres, y los tipos y grados de su participación. La intención es crear las condiciones necesarias para que los cambios sean sostenibles en la cotidianidad institucional bajo los principios de igualdad y equidad. Esto no depende solo de que un área específica del Ministerio trabaje bajo esta orientación sino que supone voluntad política, compromisos personales y colectivos, un proceso técnico integral y articulado con mecanismos eficaces.

5 Ver publicación del Ministerio de Justicia “Cuando las palabras construyen, enfoque de género en el lenguaje, Guía para funcionarias y funcionarios públicos”, de Amelia Ribadeneira, en <http://www.minjusticia-ddhh.gov.ec/images/stories/publicaciones/libroddh.pdf>

6 OIT, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>.

¿PARA QUÉ LA AGENDA INSTITUCIONAL Y CÓMO SE CONSTRUYÓ?

La Agenda de Género contiene los lineamientos políticos asumidos por el Ministerio del Interior para la transversalización del enfoque de género en la gestión institucional y para garantizar la plena vigencia y ejercicio de los derechos constitucionales como un parámetro del Buen Vivir.

Las políticas agendadas deberían ejecutarse de manera obligatoria pues surgen a partir de un diagnóstico que identificó los problemas en el ejercicio de derechos de mujeres y hombres y algunas de sus causas. La Agenda prioriza las soluciones a la problemática y genera líneas de acción sostenidas desde la planta central, las gobernaciones, las entidades adscritas y la Policía Nacional para la transversalización de género.

La agenda de género es el documento final obtenido luego de un proceso de construcción colectiva en el cual han aportado actores y actoras participantes e interesadas en el proceso y en sus resultados, desde la diversidad de sus puntos de vista.

El Estudio Especializado para la Transversalización del Enfoque de Género⁷ en la gestión institucional, definido desde los términos de referencia como un estudio de factibilidad, inició con el diagnóstico de género del Ministerio del Interior a nivel central y local⁸, que se aplicó también en la Policía Nacional. La fuente de la información del

7 La DINAGE contrató a la consultoría con la Corporación de Estudios DECIDE, entre diciembre de 2009 y agosto de 2010.

8 Desarrollada con la participación de representantes de seis (6) provincias visitadas (Carchi, Loja, Manabí, Pastaza, Pichincha, Santa Elena) en 22 entrevistas y 170 personas en grupos focales. Se aplicaron 869 encuestas virtuales y escritas y se recabaron testimonios a nivel nacional, además del análisis documental correspondiente

diagnóstico fueron los/las servidores/as públicos/as de diversos niveles jerárquicos que participaron en entrevistas, grupos focales y encuestas⁹.

Los resultados describen la situación actual en la gestión del Ministerio respecto a garantizar la equidad de género en el marco de derechos fundamentales y la importancia de profundizar su implementación del género como una política institucional y permitieron establecer que es necesario fortalecer y generar estrategias específicas para brindar condiciones de género en la institución, más aún cuando la discriminación de género se transforma en violencia.

En la reunión de socialización¹⁰ con las máximas autoridades se conocieron los resultados del diagnóstico y se confirmó la necesidad urgente de definir una Agenda para transversalizar el enfoque de género en la gestión institucional, para iniciar la implementación de la misma en el corto plazo.

El compromiso decisivo asumido por el Ministro del Interior y por el Comandante General de la Policía para buscar soluciones a la demostrada problemática de inequidad de género y violencia ha sido un factor favorable para la elaboración oportuna de la Agenda, permitió que se cuente con la importante participación de servidoras y servidores públicos como actoras y actores nacionales¹¹.

De esta manera, el diagnóstico de género fue el punto de partida tanto para la conformación y capacitación del equipo líder, la construcción de manera participativa de la agenda institucional¹², como el planteamiento

9 El diagnóstico no tenía como propósito levantar una línea de base sino realizar una investigación exploratoria.

10 Marzo, 2010.

11 De acuerdo a los lineamientos técnicos previstos para la ejecución del Estudio, en la construcción de la Agenda Institucional se contó con la intermediación de la Dirección Nacional de Género –DINAGE y del Equipo Líder capacitado por la Consultora.

12 Entre las tres reuniones, dos locales (Portoviejo y Puyo) y una nacional (Quito), participaron representantes de Trece (13) provincias, es decir, la construcción colectiva se logró con un total de Ochenta y cinco (85) personas, de las cuales 31 fueron mujeres y 54 hombres. La sistematización de las conclusiones de los talleres de construcción de agenda y de la reunión de validación permitió hacer un análisis de los temas y la priorización de los objetivos, a fin de organizar las metas y las respectivas acciones.

de estrategias de género y sus indicadores para su seguimiento y monitoreo a desarrollarse en una segunda fase con miras a la implementación del proceso de transversalización.

Se ha realizado el análisis de las condiciones internas de la institución en la cual se pretende implementar la Transversalización del Enfoque de Género, para que se ejecute con éxito hasta el año 2014 y que las condiciones externas no se vuelvan una amenaza al proceso. Estas condiciones internas, estarán garantizadas por la institución que se propone esta tarea, están estrechamente relacionadas con la provisión de recursos suficientes y oportunos, sean humanos, financieros y/o materiales que involucran las áreas de gestión de talento humano, gestión presupuestaria, gestión comunicacional, clima organizacional y planificación.

Para alcanzar la igualdad de género en esta cartera de estado, la Agenda se presenta desde dos ejes, uno por su incidencia externa y otro para su gestión interna. En consideración que los derechos son universales e interdependientes y que deben ejercerse plenamente por mujeres y hombres, lo cual debe garantizar el Estado Ecuatoriano, es indispensable erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres en todas las instancias públicas y de manera específica en aquellas en las que el Ministerio del Interior tiene incidencia. Por ello, es necesario adoptar acciones afirmativas encaminadas a acelerar la igualdad genuina entre hombres y mujeres en el Ecuador y específicamente en el Ministerio del Interior y Policía Nacional y en sus entidades adscritas.

EJE INCIDENCIA EXTERNA

El Ministerio del Interior debe ejercer la rectoría de las políticas públicas en materia de género que le corresponda según su competencia, es la cara visible del Estado en promoción y respeto de derechos y es el ente articulador de los procesos de seguridad ciudadana y erradicación de violencia.

Política	Garantizar el Derecho a ejercer la ciudadanía, el Derecho a la participación política y el Derecho a la gobernabilidad democrática
Objetivo 1	Visibilizar e implementar desde el marco normativo las políticas de género a nivel institucional
Estrategia	Definición del marco normativo institucional en todos los niveles para la transversalización del enfoque de género y la equidad en la gestión
Objetivo 2	Desarrollar la gestión institucional e implementarla con enfoque de género
Estrategias	Planificación, ejecución y seguimiento con enfoque de género de programas, proyectos y servicios
	Presupuesto e Implementación de políticas sensibles al género en la ejecución del presupuesto en base a la Función K
	Generación de información y comunicación institucional oficial interna y externa realizada con enfoque de género

EJE GESTIÓN INTERNA

El Ministerio debe institucionalizar y fortalecer los mecanismos de género existentes bajo su competencia nacional, provincial y de entidades adscritas.

Política	Formular e implementar políticas de igualdad de oportunidades para asegurar el Derecho al Trabajo
Objetivo	Alcanzar la equidad de mujeres y hombres en acceso al trabajo y en puestos de decisión implementando acciones afirmativas
Estrategia	Aplicación de acciones afirmativas en el sistema de gestión del talento humano

Política	Contribuir a la erradicación de discriminación y prácticas inequitativas para ejercer el Derecho a una Vida Libre de Violencia
Objetivo 1	Visibilizar y promover políticas de buenas prácticas en relaciones intra- institucionales
Objetivo 2	Erradicar discriminación y violencia basada en género a nivel institucional y en servicios
Estrategia	Disminución de prácticas inequitativas, percepción de discriminación y erradicación de violencia en el ambiente laboral

RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR LA AGENDA INSTITUCIONAL

Para el necesario seguimiento y monitoreo de las estrategias y acciones dirigidas a eliminar discriminaciones en contra de las mujeres y asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, las Naciones Unidas plantea una aproximación conceptual y metodológica en la que se han desarrollado y aplicado, en evaluaciones oficiales, los denominados indicadores sensibles al género. Estos mecanismos de medición de cambios sobre género en la gestión pública son indispensables para analizar las desigualdades entre mujeres y hombres y para plantearse correctivos y mejoras en la planificación institucional que convierten a las instituciones en auditables respecto a los compromisos adquiridos sobre la materia.

De las experiencias en la aplicación de indicadores sensibles al género, las Naciones Unidas recomiendan el uso complementario de indicadores cualitativos y cuantitativos, los primeros sobre todo para ser aplicados en aquellas áreas que resultan de difícil medición, como lo relativo a la violencia de género y empoderamiento¹³.

Todas las servidoras y servidores públicos del Ministerio del Interior y de la Policía Nacional tienen una cuota de responsabilidad en la implementación de esta estrategia, en su seguimiento y evaluación. Las acciones deben cumplirse desde las máximas autoridades, expresando mediante instrumentos jurídicos la voluntad y decisión política para transversalizar el enfoque de género. Las autoridades y servidores/as de los distintos procesos gobernantes y de apoyo, de manera consensuada y articulada, deben incorporar en su gestión el enfoque

¹³ Annalise Moser, Gender and indicators: Overview report, UNDP, Julio 2007, http://www.bridge.ids.ac.uk/reports_gend_cep.html#Indicators.

de género legitimándolo, pues estas pautas deben considerarse en sus planes, proyectos, programas y acciones, que en la medida en que se relacionan con los seres humanos, deben reconocer las diferencias de impacto en mujeres y hombres y proveer de los recursos necesarios de manera oportuna.

De manera específica, la responsabilidad es también de la Dirección Nacional de Género del Ministerio del Interior, como dirección ministerial orientada a institucionalizar el enfoque de género, y de quienes conforman el Equipo Líder capacitado para apoyar en el proceso, que tendrán una actuación de coordinación de habilidades y competencias, como enlace para la incorporación de esta perspectiva en cada una de sus áreas de trabajo y como promotores del proceso a todo nivel.

CONCEPTOS BÁSICOS¹⁴

ABUSO DE AUTORIDAD: cuando la autoridad ejerce su poder limitando la libertad de los demás, intimida o de cualquier manera causa agravios morales o materiales.

ACOSO LABORAL: en el ámbito de trabajo es la acción deliberada de provocar incomodidad, hostilidad y humillación a otra persona para desplazarla o desprestigiarla.

ACOSO SEXUAL: Toda conducta de naturaleza sexual, basada en el sexo que afecte la dignidad de mujeres y hombres y es ofensiva para quien la recibe.

ACCION AFIRMATIVA: medida temporal, razonable, objetiva que promueve como propósito legítimo la igualdad real y que favorece el ejercicio de derechos para brindar oportunidades a personas de grupos sociales o titulares de derechos que han sido desfavorecidos por prejuicios o estereotipos culturales y se encuentran en situación de desigualdad.

DERECHOS FUNDAMENTALES: son los derechos humanos cuando han sido incorporados en el sistema jurídico de un país, a nivel constitucional.

DISCRIMINAR: Dar trato de inferioridad o exclusión a una persona o colectividad por cualquier motivo o condición, de manera temporal o permanente, que tiene por objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO: “A partir de las diferencias construidas desde la identidad de género se han establecido desigualdades y jerarquías en la relación de hombres y mujeres. Al no ser los roles femeninos valorados de la misma manera que los roles masculinos, las relaciones de género no son equitativas, existe discriminación hacia la mujer.”¹⁴¹⁵

DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO: la diferenciación que hace el grupo social y cultural sobre las actividades que deben realizar las mujeres

14 Adaptado de “Un Nuevo Horizonte”, Propuesta de cátedra universitaria: Derechos Humanos con enfoque de género, elaborada por DECIDE con auspicio de UNIFEM, Quito, 2009.

15 Programa Formujer, Incorporación de la perspectiva de género en la formación profesional – Materiales didácticos, Montevideo, Cinterfor, 2001. Ver en http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/guia_gen/index.htm,

y las que deben realizar los hombres.

DOBLE /TRIPLE JORNADA: sobrecarga de trabajo especialmente de las mujeres por responsabilidades domésticas y laborales, en el campo con el cuidado de animales o siembra/cosecha, además participan en reuniones vecinales o comunitarias, supone jornada más larga sin compartir responsabilidades con hombres de la familia.

EQUIDAD DE GÉNERO: “Parte de la necesidad de reconocer y valorar las diferencias entre hombres y mujeres otorgándoles igualdad de oportunidades a todos y todas para el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas” (Formujer) lo que puede implicar preferencias para compensar desigualdades.

ESTEREOTIPAR: fijar mediante su repetición frecuente sin variación una expresión, un gesto, una frase, etc. (Diccionario de la Lengua española, 1992)

ESTEREOTIPO: “Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable. (Diccionario de la Lengua española, 1992)

ESTEREOTIPO SEXUAL: es una idea que se fija y perpetúa con respecto a las características que presuponemos propias de uno y otro sexo.

FEMINISMO: teoría, doctrina y/o movimiento social y político que tiene diferentes corrientes en las que se cuestionan al patriarcado y fomentan el cambio en las relaciones de poder entre los sexos.

GÉNERO: construcción simbólica y social de los sexos con roles, atributos, comportamientos, actitudes, pensamientos femeninos o masculinos; “es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas a las personas. Estas características son históricas, modificables, se van transformando con y en el tiempo” (Programa Formujer, p. 53).

GINOPIA: la imposibilidad de ver lo femenino o imposibilidad de aceptar la existencia autónoma de personas del sexo femenino. Forma extrema de sexismo.¹⁶

IDENTIDAD DE GÉNERO: es aquella que nuestro grupo social y cultural asigna a través de sus instituciones y de las concepciones del mundo para lo que significa ser hombre y mujer.

IGUALDAD DE JURE: legal o formal fijada por norma jurídica.

IGUALDAD DE FACTO: real o material, que se demuestra en la práctica

¹⁶ Facio, Alda, Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal) San José, C.R.ILANUD, 1992, p. 25

y no cambia por la declaración formal.

INCLUSIÓN SOCIAL: proceso multidimensional orientado a incorporar a la vida social y a sus servicios a personas de grupos sociales desfavorecidos, debería tender a reorganizar la estructura social en base a las necesidades de quienes han sido excluidos.

JERARQUÍA: orden o grados de personas. Persona importante dentro de una organización. (Diccionario de la Lengua española, 1992, p. 849)

MACHISMO: actitudes, pensamientos y creencias sexistas que perpetúan la superioridad masculina y vulneran los derechos de las mujeres.

MISOGINIA: es el odio o desprecio a lo femenino. Forma extrema de sexismo (Facio, 1992, p.25)

PATRIARCADO: “Ideología y estructuras institucionales que mantienen la opresión de las mujeres. Es un sistema que se origina en la familia dominada por el padre, estructura reproducida en todo el orden social y mantenida por el conjunto de instituciones de la sociedad política y civil” (Facio, 1992, p.28)

PODER: “Dominio, imperio, facultad y jurisdicción que uno tiene para mandar o ejecutar una cosa. Fuerza, vigor, capacidad, posibilidad, poderío. Ser más fuerte que otro, ser capaz de vencerle” (Diccionario de la Lengua española, 1992, p. 1155)

POLÍTICA PÚBLICA: decisiones de autoridad local o nacional que orientan obligatoriamente las acciones, programas o estrategias para un objetivo determinado, deben construirse participativamente con la sociedad civil y contar con presupuesto para su ejecución.

PREJUICIO: “Acción y efecto de prejuzgar o juzgar antes del tiempo oportuno o sin tener de ellas cabal conocimiento”. (Diccionario de la Lengua española, 1992, p. 1175)

ROLES: son las diversas tareas o papeles que una persona realiza en la sociedad. A propósito del género se distinguen en femeninos y masculinos.

SEXISMO: “Creer que hay un sexo que fue puesto en este mundo para servir al otro. Es una actitud consciente” (Facio, 1992, p.25).

SEXO: “Es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables... a partir de ello se construye la identidad de género” (Programa Formujer p. 53)

TAREAS DOMÉSTICAS: las que se realizan para la crianza y cuidado de los integrantes de la familia. Se cumplen diariamente

y no son valorizadas, se desvaloriza también a quien las ejecuta.

TRABAJO PRODUCTIVO: el que representa algún beneficio económico, sueldo, salario, trueque o algo a cambio. Mayor prestigio y generalmente masculino.

TRABAJO REPRODUCTIVO: Actividades que se realizan en el hogar, relacionado con crianza de niños, actividades domésticas para sobrevivencia o cuidado de enfermos y personas adultas mayores. No se valora, no es lucrativo y se lo invisibiliza.

TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO: estrategia institucional diseñada y focalizada para integrar, priorizar e impulsar en todos los ámbitos de trabajo la equidad y el empoderamiento de mujeres y hombres.

VIOLENCIA ECONÓMICA: en la que se limita el acceso, uso o disposición de recursos patrimoniales, obligando a la víctima a depender de quien agrede o buscar asistencia de otros.

VIOLENCIA FÍSICA: causada con manos, pies, objetos o armas que provocan golpes, empujones, mordiscos, patadas, puñetazos, pueden causar lesiones temporales o permanentes; es visible.

VIOLENCIA INTRA FAMILIAR: o doméstica, “toda acción u omisión que consista en maltrato físico, psicológico o sexual, ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar” (Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia o Ley 103).

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: acción reiterativa de amenazas, amedrentamiento, humillaciones verbales o escritas, insultos, desprecio, indiferencia, asilamiento o silencio hacia la víctima desvalorizada y manipulada. Provoca sentimientos de culpa e indefensión ante quien agrede.

VIOLENCIA SEXUAL: tentativas o ejecución de relaciones sexuales no deseadas con el agresor, obligadas a través de otras formas de violencia. Vulnera la libertad sexual incluso entre parejas.

VIOLENCIA VERBAL: uso de lenguaje humillante, peyorativo, descalificador que puede ser casual y no constituye violencia psicológica.

MINISTERIO DEL INTERIOR Y POLICÍA NACIONAL



GOBIERNO NACIONAL DE
LA REPÚBLICA DEL ECUADOR



Benalcázar No 2-24 entre Espejo y Chile
PBX 593-2 295-5666 295-0470
www.ministeriodelinterior.gob.ec



**Plan Nacional para la
Erradicación de la Violencia
de Género hacia la Niñez,
Adolescencia y Mujeres**

