

Proyecto:

“Fortaleciendo la ética, buena gobernanza y transparencia en el Ecuador”



Tema de consultoría:

“Consultoría especializada: Propuesta de mejora a los mecanismos de contratación basada en méritos que privilegien la equidad de género”

Informe Final

Grupo Consultor

Ana Luz Ávila
Sandra Ávila
María Rosa Cadena
Paúl Iván Jaramillo

Marzo 2012

Índice de Contenido

Introducción	2
I.- ¿Para qué realizar una veeduría ciudadana?	4
1.1 Comité de Mujeres Parlamento Gente: ¿Por qué agruparse?	6
1.1.1 Veeduría ciudadana: ¿Para qué realizarla?	7
1.1.3 Meritocracia y Equidad de género: Las vivencias de la ciudadanía	8
1.1.4 Presupuesto Sensible al Género	9
1.2 Sondeo de Opinión a ciudadanía de la Provincia de Tungurahua	11
1.2.1 Metodología	11
1.2.2 Resultados	11
1.2.2.1 Perfil de los y las entrevistadas	12
1.2.2.2 Sección: Meritocracia	13
1.2.2.3 Sección: Paridad de Género	21
1.2.2.4 Participación Ciudadana	24
1.3 Conclusiones	25
1.4 Recomendaciones	26
II.- La Veeduría Ciudadana: de la teoría a la acción	27
2. 1 Las herramientas	28
2.1.1 Evaluación Meritocracia y Paridad	28
2.1.2 Encuesta “Presupuestos Sensibles al Género”	28
2.2 Los Actores y las actoras sociales en la veeduría ciudadana	29
2.2.1 La organización ciudadana: ¿Quiénes la conforman?	29
2.2.2 Alianzas estratégicas	29
2.3 Meritocracia, Equidad y Presupuesto Sensible al Género: La investigación	35
2.3.1 Meritocracia y Equidad	35
2.3.2 Presupuestos Sensibles de Género	39
2.4 Informes de la veeduría	44
Conclusiones	48
Recomendaciones	50
Bibliografía	52
ANEXOS:	55

“Por nuestras experiencias, sabemos que si trabajamos solas no nos escuchan, ahora nos agrupamos como madres, trabajadoras, como madres, trabajadoras, hijas y hermanas para hacer respetar nuestros derechos”
(Participante Parlamento Gente)

Introducción

La convocatoria a elecciones generales de marzo de 1978, marcó el retorno a la democracia en el Ecuador. En el período (1978-2007), se han desarrollado varios procesos electorales. En el que tres gobiernos constitucionales no lograron culminar su mandato presidencial. La corrupción fue uno de los detonantes para que se produzcan los derrocamientos. En respuesta a ese escenario unas cuantas asambleas constituyentes delimitaron los marcos jurídicos para optimizar y reglamentar la funcionalidad del Estado. Sin embargo, tras los derrocamientos de los presidentes desde 1996, se puso en evidencia la fragilidad e inoperancia de la estructura estatal, los mecanismos de control del Estado (Contraloría general del Estado, Defensoría del Pueblo, etc.) no cumplían con severidad sus funciones.

En suma, el control a lo público¹, evidenciaba la necesidad de accionar otros dispositivos que surgieran de la sociedad civil, En otras palabras, resultaba trascendental la participación ciudadana. Rafael González Ballar (s/f), la define como:

“Un proceso gradual mediante el cual se integra al ciudadano en forma individual o participando en forma colectiva, en la toma de decisiones, la fiscalización, control y ejecución de las acciones en los asuntos públicos y privados, que lo afectan en lo político, económico, social y ambiental para permitirle su pleno desarrollo como ser humano y el de la comunidad en que se desenvuelve” (González, s/f).

En la Asamblea de Montecristi² se promovió, por primera vez, la creación del cuarto poder del Estado³. Esta función, otorgaría, a los y las ecuatorianas verdaderos espacios de participación, en donde, el poder ciudadano se convirtiera en el máximo fiscalizador del poder público. Entre las principales competencias del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS-1, 2008) constan:

¹ Lo público, abarca a todos los procesos que comprometen el bien común (incluye la gestión del Gobierno Central, de los Gobiernos Seccionales). También, incluye la gestión de lo público como obras y servicios realizados o prestados por instituciones públicas o privadas que afectan o benefician a la ciudadanía en general.

² El 28 de septiembre de 2008, mediante referéndum, gran parte del pueblo ecuatoriano aprobó la nueva Constitución Política. Este cuerpo legal entro en vigencia el 20 de octubre de 2008.

³ La nueva Constitución (2008), crea el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social (CPCCS) como una entidad autónoma que forma parte –junto a la Defensoría del Pueblo, la Contraloría General del Estado y las Superintendencias– de la Función de Transparencia y Control Social.

1. Participación Ciudadana y Control Social.- Promover el ejercicio de los derechos de participación, control social de lo público y rendición de cuentas.
2. Transparencia y Lucha contra la corrupción.- Establecer mecanismos y políticas anticorrupción y realizar investigaciones sobre casos que afecten la participación ciudadana, el interés público o generen corrupción.
3. Designación de Autoridades.- Designar a las autoridades que le corresponda de acuerdo con la Constitución y la ley a través de Comisiones Ciudadanas de Selección, ternas enviadas por el Ejecutivo o concursos públicos.

El CPCCS, entre sus atribuciones legales, estimula la participación ciudadana, cimentando en la población valores éticos, morales y cívicos que fortalezcan la lucha contra la corrupción. El control social será la instancia ciudadana que vigilará la transparencia de los procesos, entendiendo a esta función, como el “(...) derecho y el deber de los ciudadanos y ciudadanas quienes, a través de la participación ciudadana, controlan el buen manejo de la gestión de lo público” (CPCCS-2, 2008). Este ejercicio ciudadano, se lo realiza por varios mecanismos⁴, tales como: foros, silla vacía, asambleas, espacios de deliberación pública, mesas de diálogo, redes ciudadanas, veedurías, cabildos populares, consejos consultivos, asambleas, observatorios, etc.

Amparados en este andamiaje jurídico, un grupo de mujeres y hombres de la Provincia de Tungurahua plantean realizar una veeduría ciudadana, siendo la misma, “Un mecanismo de control social de carácter temporal, que controla la administración y gestión de lo público y también del sector privado que maneja recursos públicos o desarrolla actividades de interés público” (CPCCS-4, 2008). Esta veeduría, en primer lugar, vigilará que en los procesos de contratación pública, se respete el tema de paridad de “Género”, es decir que tanto mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades para acceder a los cargos que se oferten en el sector público.

La relación entre Meritocracia y Equidad de género se clarifica con el aporte de Joan Scott (1990) al utilizar “Género” como categoría de análisis histórico pues representa “(...) un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de poder” (Scott, 1990). En sentido estricto la “Meritocracia” propicia la equidad de oportunidades y

⁴ Los mecanismos, son todos aquellos instrumentos por medio de los cuales todos los ciudadanos y ciudadanas individual o colectivamente, ejercen su derecho constitucional de participación y control social en la gestión de lo público. (CPCCS-2, 2008).

aspira que en la práctica se corrijan las relaciones disímiles de poder presentes en los procesos de contratación pública. La “Meritocracia” premia una posición de responsabilidad de acuerdo a las habilidades, esfuerzos y capacidades de las personas.

Asimismo, otra instancia de la veeduría, abordará el tema de la rendición de cuentas del presupuesto fiscal de entidades públicas. Más concretamente, verificará la existencia y uso de recursos económicos en planes, programas y proyectos que tengan un enfoque de género. Tal como señala Arriola (2006)

“... los presupuestos no son documentos financieros, sino documentos políticos... estos instrumentos de la política fiscal no impactan en hombres y mujeres de igual forma, en su lugar resultan ‘ciegos’ al género. Por eso más de 40 países del mundo... han desarrollado iniciativas como ‘generizar’ los presupuestos públicos, estrategia a la que se ha denominado presupuestos sensibles al género” (Arriola, 2006: 69).

Bajo este contexto la presente consultoría levantó una línea de base para implementar una metodología que lleve adelante ejercicios de control social en entidades públicas, concretamente, en temas relativos a Meritocracia, Paridad, acción afirmativa y Presupuestos Sensibles al Género. Las herramientas metodológicas⁵ cualitativas (grupos focales, entrevistas) y cuantitativas (sondeos, encuestas, evaluaciones y observación no participante) permitieron diseñar, aplicar y perfeccionar varios instrumentos (ver en sección anexos-formularios) que se emplearan a futuro en la veeduría ciudadana. El contenido del informe final intentará responder a dos -interrogantes: ¿Para qué realizar una veeduría ciudadana? y ¿Cómo realizar una veeduría ciudadana?

I.- ¿Para qué realizar una veeduría ciudadana?

En función a los resultados, estos visibilizan la necesidad de realizar una contraloría social en instituciones públicas. El tema de la veeduría: “Meritocracia, Equidad, acción afirmativa y Presupuesto Sensible de Género” surgió de las opiniones de la ciudadanía de la provincia de Tungurahua. Un grupo de mujeres y hombres amparados en la Constitución de la República del Ecuador decidieron voluntariamente asumir este reto. El artículo 204, menciona:

⁵ En cada sección del documento se explica detalladamente la metodología empleada para recolectar la información.

El pueblo es el mandante y primer fiscalizador del poder público, en ejercicio de su derecho a la participación

Fuente: Constitución 2008

La provincia de Tungurahua de la región sierra cuenta con 504.583 habitantes (259.800 mujeres y 244.783 hombres). Está conformada por 9 cantones (Ambato, Baños, Cevallos, Mocha, Patate, Quero, Pelileo, Píllaro y Tisaleo) y 44 parroquias rurales. El 82,1% de la población se autoidentifica mestizo, el 12,4% con la etnia indígena. La tasa de analfabetismo es del 6.8%. El mayor porcentaje de analfabetismo recae sobre las mujeres.

Ambato⁶, su capital, es la décima ciudad con más habitantes del Ecuador (178.538 habitantes). En esta urbe está centralizada la mayor parte de las dependencias públicas como: la Dirección Provincial de Educación, Gobernación, Registro civil, etc. También, es la sede de los y las ciudadanas que realizarán el ejercicio ciudadano de control social.

El Comité de Mujeres “Parlamento Gente” (CDMPG) es el escenario donde la sociedad civil se reúne para tratar articuladamente temáticas de corte social como: salud, educación básica, alfabetización, vulnerabilidad social, migración y valoración étnica y cultural. En el comité funcionan siete grupos de interés, cuyos principales logros se enfocan en áreas como: solidaridad, inclusión, trabajo en equipo, coordinación, sinergia, actitud propositiva ante la adversidad, fuerza crítica y acción ante la pasividad⁷. La veeduría ciudadana “Meritocracia y Paridad de Género” es otro logro que pretenden alcanzar.

La estrategia metodológica de “Grupos Focales” plasmó las voces y opiniones de 3 hombres y 18 mujeres de la Provincia de Tungurahua. Esta actividad se realizó al

⁶ El cantón Ambato aporta con el 65.4% al total provincial, es decir, las dos terceras partes del total provincial.

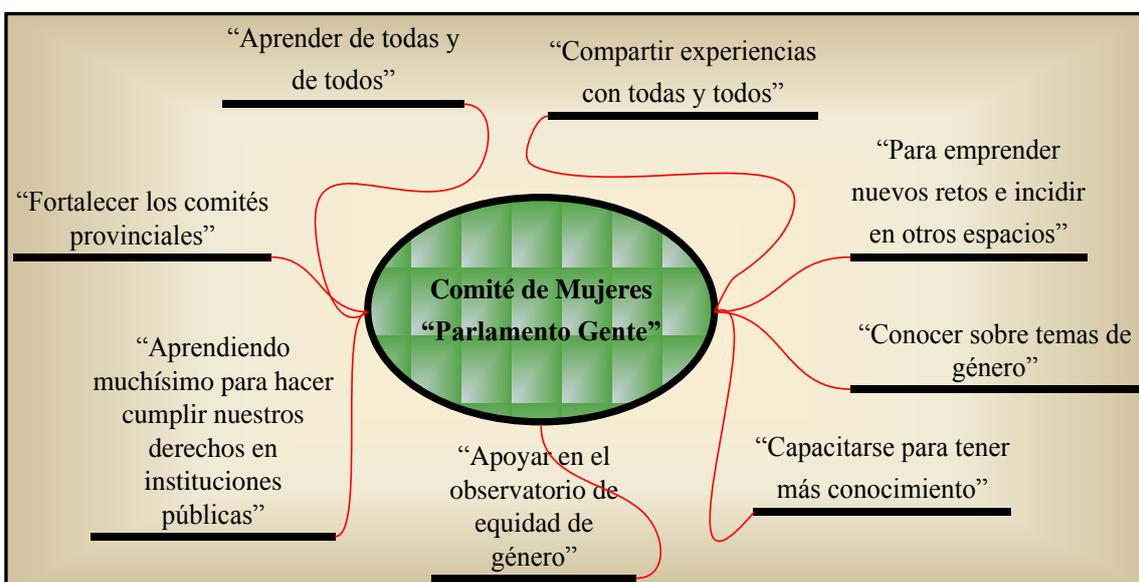
⁷ Para mayor información del Comité de Mujeres Parlamento Gente, visitar la página web (<http://www.tungurahua.gob.ec>), apartado Parlamentos.

final del taller: Observatorio Ciudadano: procedimientos para su funcionamiento y posicionamiento en la opinión pública⁸.

1.1 Comité de Mujeres Parlamento Gente: ¿Por qué agruparse?

Los actos de corrupción han incidido en la ciudadanía para que emprenda acciones concretas. El ejercicio de la libre asociación posibilita la construcción de acuerdos comunes y puntuales para enfrentar esta problemática. La pregunta: ¿Para qué agruparse? Tiene su respuesta en las siguientes frases⁹.

Gráfico 1



Fuente: Dinámica "Lluvia de Ideas"

La asociación genera lazos de solidaridad y compañerismo. Igualmente, provoca un sinnúmero de aprendizajes a través de las vivencias y experiencias de los y las integrantes del colectivo. El lenguaje inclusivo: "todas y todos", "las y los", "ellas y ellos" busca superar los universales, sexismos y androcentrismos predominantes en una sociedad patriarcal. Una de las posiciones feministas de una participante establece que: "Lo que no se nombra no existe". En suma, este grupo ciudadano busca implementar sistemas de capacitación en temas de participación ciudadana, acción afirmativa y género; obviamente, asociados a la vigilancia de lo público.

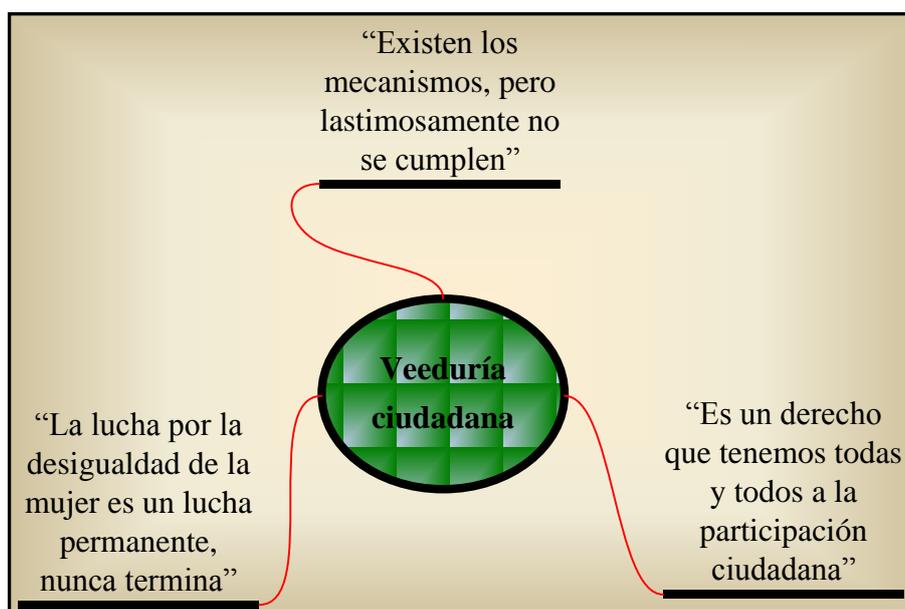
⁸ Esta actividad se realizó el día 21 de marzo del 2012 en la ciudad de Ambato y es parte del proceso de formación del comité de mujeres Parlamento Gente. El taller fue organizado por la Fundación "Esquel", Fundación "Ciudadana Activa" y por el Comité de Mujeres del Gobierno Provincial de Tungurahua.

⁹ La estrategia metodológica para recolectar las opiniones de las y los participantes fue la "Lluvia de Ideas". El guion de preguntas se enfocó en temas, tales como: Asociación, Veeduría, Meritocracia, Paridad de Género y Presupuesto Sensible al Género.

1.1.1 Veeduría ciudadana: ¿Para qué realizarla?

La gente empieza a apropiarse de los problemas que afectan a sus comunidades. La ciudadanía, cada día, interviene más en el espacio público. Las iniciativas colectivas aportan desde la sociedad civil, la construcción de un Estado equitativo, funcional y transparente. Sin embargo, las acciones de vigilar y dar seguimiento a instancias públicas requieren de un proceso de formación previo. El siguiente cuadro muestra las opiniones de los y las consultadas.

Gráfico 2



Fuente: Dinámica "Lluvia de Ideas"

La ciudadanía reconoce que la nueva Carta Política (2008) estimula a la sociedad civil a emprender ejercicios de control social¹⁰. Y bajo el amparo de esta nueva constitución el tema de género empieza a adquirir relevancia en los y las consultadas, entrelazando el tema de participación ciudadana desde una perspectiva de equidad.

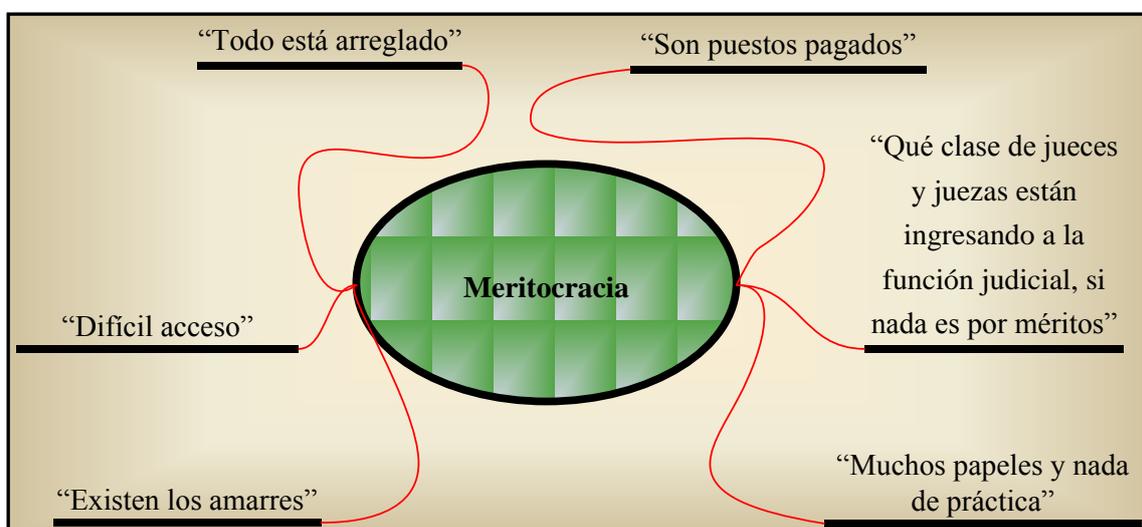
1.1.2 Meritocracia: La opinión ciudadana

La Meritocracia promueve un sistema de participación ciudadana basado en la equidad en la que debe cumplirse las condiciones de pertinencia, racionalidad y legitimidad. La idea de mérito debe deslindarse de elementos de la personalidad que, si bien

¹⁰ La Ley 001, Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de la Función Judicial, del 26 de mayo de 2005, planteó un sistema de selección de magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia por concurso público de merecimientos, con libre postulación y veeduría ciudadana. Esta experiencia fue abordada por la Dra. Alicia Arias en la conferencia: Observatorio a la Equidad de Género: ¿Cómo abordar la problemática de la equidad de género y Meritocracia en las políticas públicas? celebrado en Ambato.

provechosos, no son meritorios en estricto sentido (como las cualidades innatas) (Velasco, 2001). A continuación se exponen los resultados.

Gráfico 3



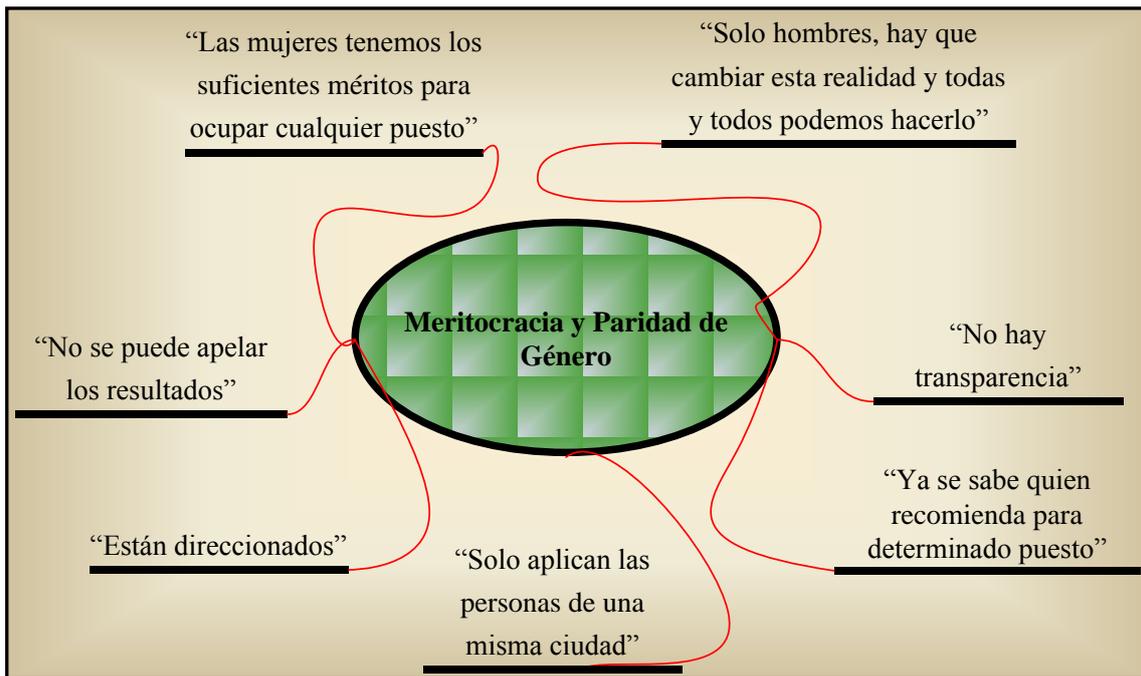
Fuente: Dinámica “Lluvia de Ideas”

Las opiniones del CDMPG señalan que el tema de la Meritocracia no se cumple en las instituciones públicas, pues todavía subsisten prácticas clientelares a la hora de asignar o designar un contrato o nombramiento tanto ocasional como definitivo. También, los y las consultadas manifestaron un incremento burocrático en el que no se incluye bases técnicas ni éticas que demanda un país en vías de desarrollo.

1.1.3 Meritocracia y Equidad de género: Las vivencias de la ciudadanía

En el patriarcado, las mujeres han estado apartadas de las instancias de poder, no sólo del poder político sino del económico y académico. La exclusión se producía únicamente por ser mujeres. La equidad representa un cambio de actitudes y valores respecto a la distribución social de sexos. La igualdad formal no es la igualdad real y la neutralidad del sistema es sólo una farsa (Varela, 2005). En resumen, la paridad propone un principio de equidad, no discriminación y democratización. A continuación, las opiniones de los y las consultadas.

Gráfico 4



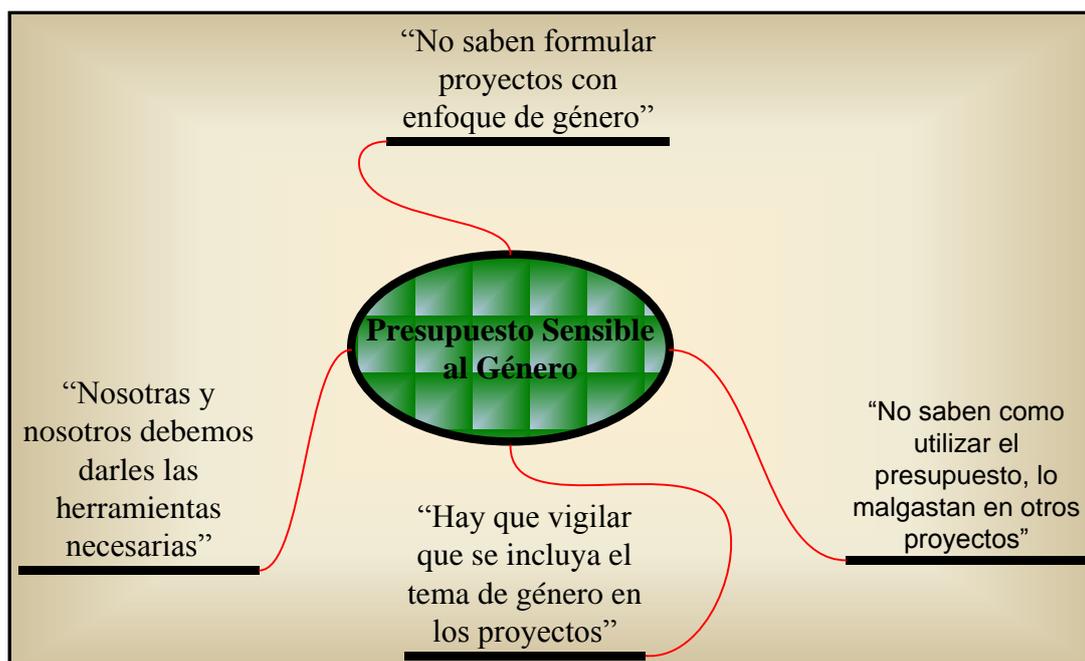
Fuente: Dinámica “Lluvia de Ideas”

El CDMPG manifestó la “No” presencia de la mujer en instancias de poder en la Provincia de Tungurahua. Su escasa participación está condicionada a la contratación arbitraria y clientelar del personal. En este escenario la posibilidad de impugnar los resultados resulta improcedente y en consecuencia el acceso de las mujeres a instancias de toma de decisiones se convierte en una utopía. La paridad pasa a ser un discurso más en las instancias políticas por quedar vaciada de contenido en la práctica.

1.1.4 Presupuesto Sensible al Género

Los presupuestos con sensibilidad de género surgen al margen de la economía oficial, puesto que en sus limitadas fronteras de análisis, omitieron el trabajo no remunerado y el cuidado de las personas. En este sentido, elaborar un presupuesto que sea sensible al género resulta una tarea complicada, tanto por la magnitud del gasto e ingresos a analizar, como por la escasa aceptación de las autoridades económicas gubernamentales (Carrasco, 2006). Las opiniones de los y las participantes fueron las siguientes:

Gráfico 5



Fuente: Dinámica "Lluvia de Ideas"

Para el CDMPG, los y las funcionarias de las Instituciones Públicas de la provincia de Tungurahua desconocen los lineamientos para desarrollar proyectos sociales con enfoque de género, pues no cuentan con las herramientas específicas para aplicarlas. Por tal razón, el presupuesto no se destina a la atención prioritaria de las mujeres. Este colectivo ciudadano cree que para superar esta debilidad, los y las funcionarias públicas deben recibir capacitación continua en temas de gestión y administración de proyectos desde una perspectiva de género.

Finalmente, este grupo ciudadano de mujeres y hombres de la Provincia de Tungurahua argumentó la necesidad de realizar una veeduría en el tema: Meritocracia, Paridad, acción afirmativa y Presupuestos Sensibles al Género. Los principales nudos críticos se centraron en:

- ✓ Propiciar la formación y capacitación de la ciudadanía en temas de "Participación Ciudadana y Género"
- ✓ Llevar a la práctica el ejercicio de control social desde una perspectiva de género, rescatando el hecho de que las mujeres están capacitadas para ejercer los cargos a los que postulen.

- ✓ Revelar la No aplicación de la Meritocracia desde una perspectiva de género en entidades públicas de la Provincia de Tungurahua.
- ✓ Mostrar la No inclusión del enfoque de género en la elaboración del presupuesto fiscal por desconocimiento de los y las funcionarias públicas.

1.2 Sondeo de Opinión a ciudadanía de la Provincia de Tungurahua

Otro punto relevante de la consultoría fue conocer la opinión de las mujeres y hombres de la provincia de Tungurahua. El método empleado fue el “Sondeo de Opinión”. Esta técnica constituye una práctica habitual en varios países del mundo y permite conocer de primera mano la opinión de la ciudadanía en una amplia gama de temas sociales y políticos. El instrumento para recolectar la información¹¹ fue el formulario: F_mérito_1 (ver en sección anexos-formularios) y consta de 4 secciones:

1. Información general: Datos relativos a sexo, edad, estado civil, nivel de instrucción, autoidentificación étnica, etc.
2. Meritocracia: Conocimiento sobre convocatorias, participación en concursos de méritos y oposición, transparencia de los concursos, etc.
3. Paridad de género: conocimientos, evaluaciones y mayores oportunidades
4. Participación ciudadana: formación, posibilidad de participación, etc.

1.2.1 Metodología

Para la selección de la población investigada se empleó el método no aleatorio o también llamado muestreo por conveniencia. Sin embargo, se tomó en cuenta criterios de representatividad, tales como sexo y grupos de edad. La muestra comprendió a 68 hombres y mujeres de la provincia de Tungurahua. La recolección de la información fue realizada por el CDMPG.

1.2.2 Resultados

La información recolectada cumplió con un riguroso proceso de análisis:

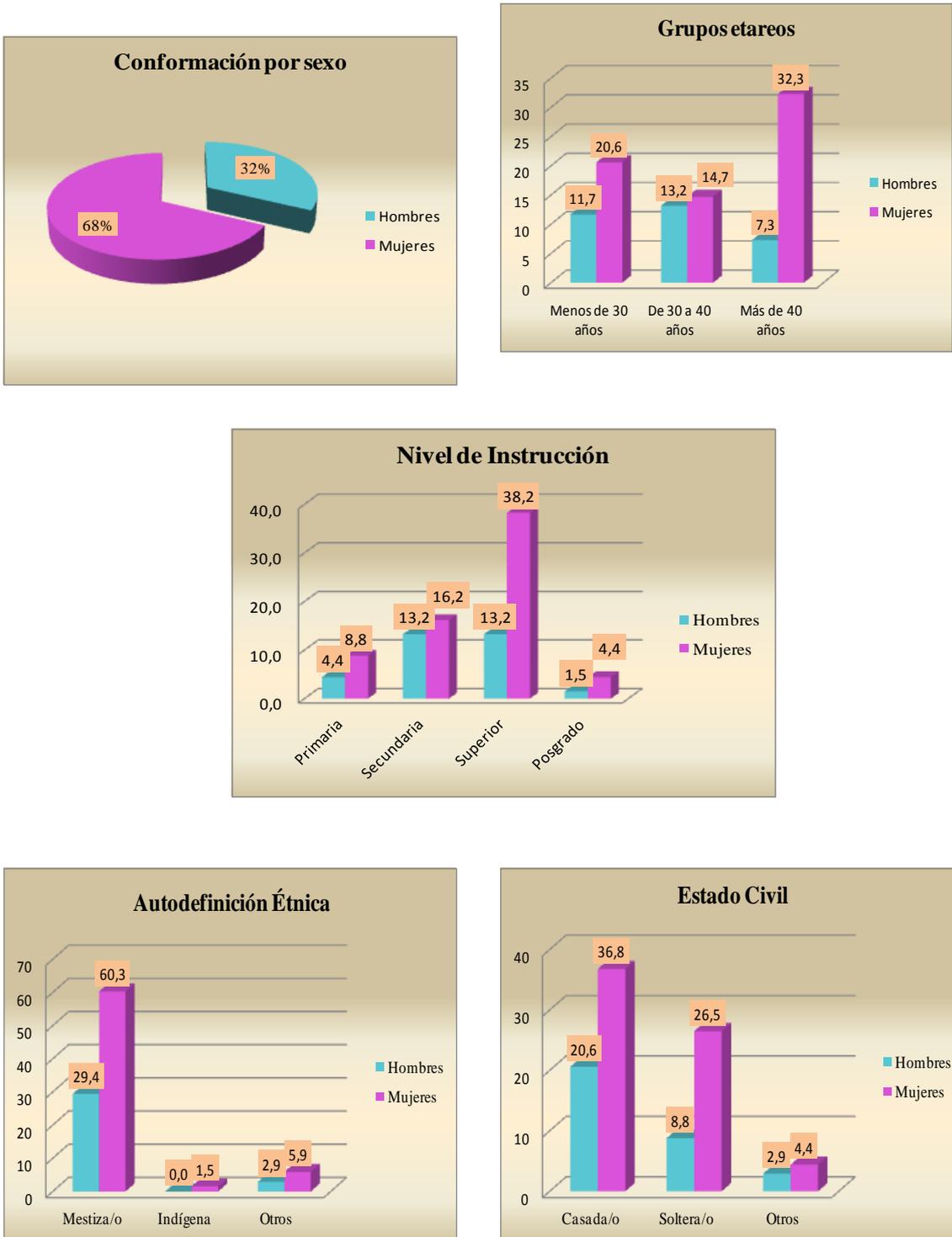
- Levantamiento de la información
- Crítica y codificación de sondeo de opinión ciudadana
- Ingreso de formularios a base de datos (Hoja electrónica Excel)
- Procesamiento de la información (Paquete estadístico SPSS versión 16.0)

¹¹ Para el diseño del formulario se tomó en cuenta los principales hallazgos del grupo focal aplicado al Comité de Mujeres Parlamento Gente.

- Los resultados fueron ~~son~~ procesados tomando en cuenta la variable sexo
- Elaboración de cuadros estadísticos (Hoja electrónica Excel)
- Presentación de resultados en gráficos estadísticos (Hoja electrónica Excel)

1.2.2.1 Perfil de los y las entrevistadas

Gráfico 6



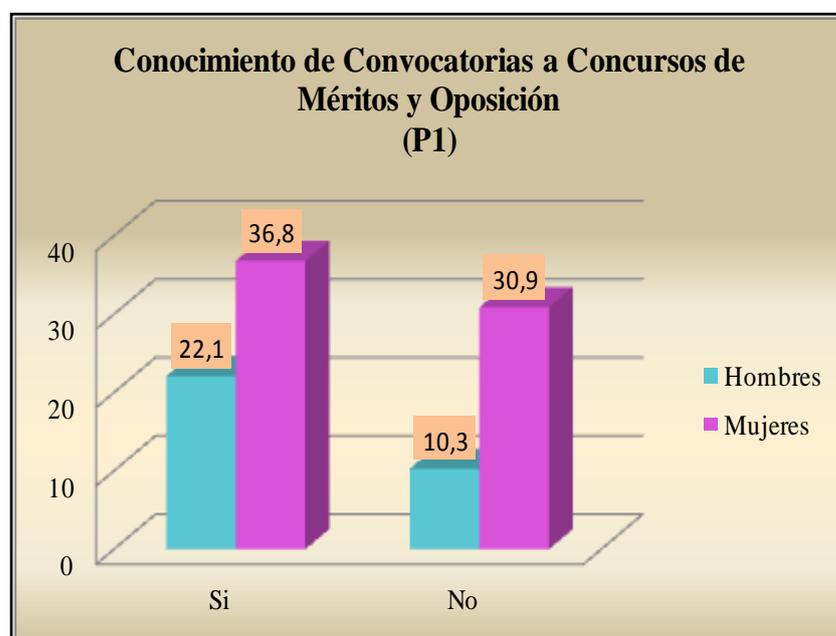
Fuente: Sondeo a ciudadanía

Las mujeres representan más del doble del total de los y las consultadas. El grupo de edades más representativo supera los 40 años (39.6%). El nivel de instrucción se concentra en el nivel superior (51.4%). También, cerca del 90% de los y las entrevistadas se autoidentifican como mestizas/os. Finalmente, la opción casada/o supera el 50%. Como dato adicional, más del 96% de los entrevistados realizan alguna actividad económica. En consecuencia, la información proporcionada por la ciudadanía de la Provincia de Tungurahua es confiable, veraz y de calidad.

1.2.2.2 Sección: Meritocracia

Este primer grupo de preguntas recopiló las opiniones de la ciudadanía sobre el tema de Meritocracia. A continuación, los gráficos estadísticos muestran los resultados:

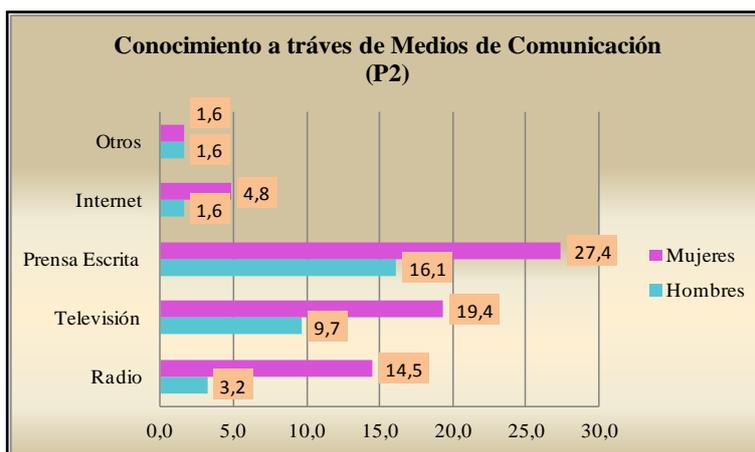
Gráfico 7



Fuente: sondeo a ciudadanía

El 58,9% de la ciudadanía conoce de los procesos de contratación pública, convirtiéndose en un porcentaje representativo a nivel provincial. También, se consulto a través de qué medios la población se entera de las convocatorias. El gráfico explica los hallazgos.

Gráfico 8



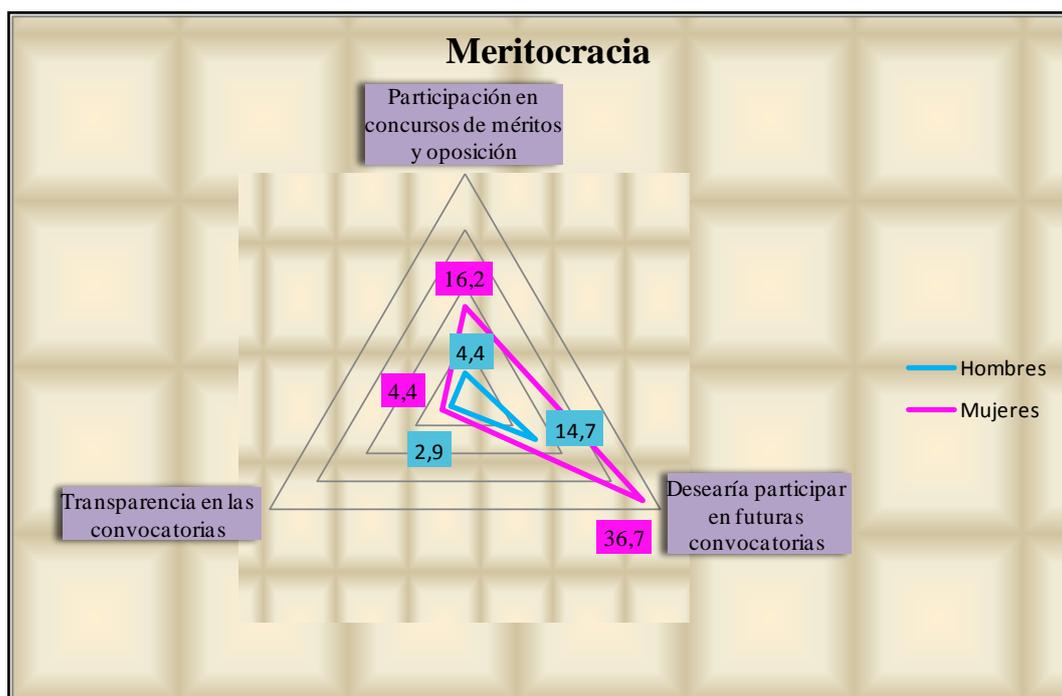
Fuente: Sondeo a ciudadanía

Los datos del sondeo señalaron a la prensa escrita con el 43,5% como el medio que más difunde los concursos de merecimientos y oposición. La radio y la televisión contaron con similares porcentajes. No obstante, llama la atención el bajo porcentaje de la opción internet (6,4%), sobre todo, si para postular a un cargo público se lo realiza por este medio¹² como lo estipula el Ministerio Laboral.

Desde un banco de preguntas se interrogó a la ciudadanía sobre el nivel de participación en las convocatorias, la transparencia de estos procesos y la posibilidad de participar en futuras convocatorias. Los resultados se resumen en el gráfico radial:

¹² Para mayor información visitar la página web del Ministerio de Relaciones Laborales: ww.redsocioempleo.gob.ec. Además, como dato adicional, solo el 26,3% de los hogares de la Provincia de Tungurahua dispone de computador (Censo 2010). No existe información del número de hogares que tienen acceso al servicio de internet.

Gráfico 9



Fuente: Sondeo a ciudadanía

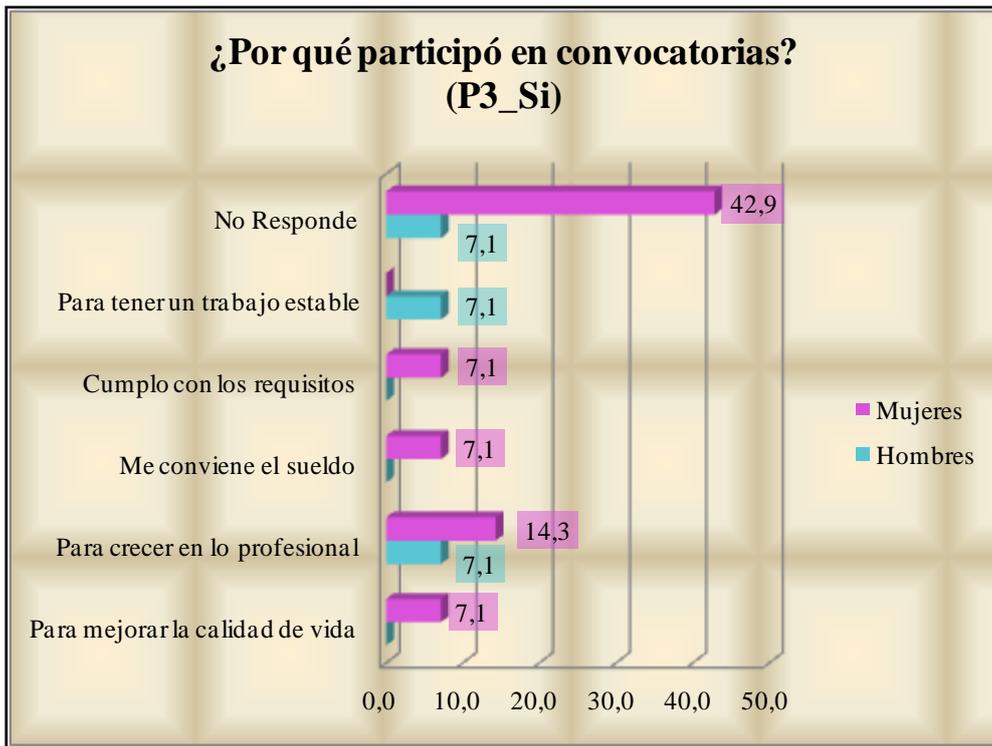
La quinta parte de los y las consultadas (20,6%) indicó haber participado en procesos de contratación pública. La participación de las mujeres fue mayor a la de los hombres. Al preguntarles sobre la posibilidad de participar en futuras convocatorias, el 51,4% de los y las consultadas respondió afirmativamente. Pero, cuando se indagó sobre la transparencia en los concursos de méritos y oposición, los resultados fueron alarmantes y reveladores. Únicamente, el 7,3% de los y las entrevistadas respondió positivamente. En otras palabras, los procesos de concursos de méritos y oposición no gozan de la credibilidad en los y las consultadas de la Provincia de Tungurahua.

Asimismo, fue apremiante conocer a profundidad los motivos de respuestas, en este caso: ¿Por qué Si? y ¿Por qué No?, en relación a las preguntas 3, 4 y 5 de la sección: Meritocracia.

Razonamientos sobre la participación en convocatorias (Pregunta 3)

Las razones afirmativas (20,6%) se detallan en el subsiguiente gráfico.

Gráfico 10

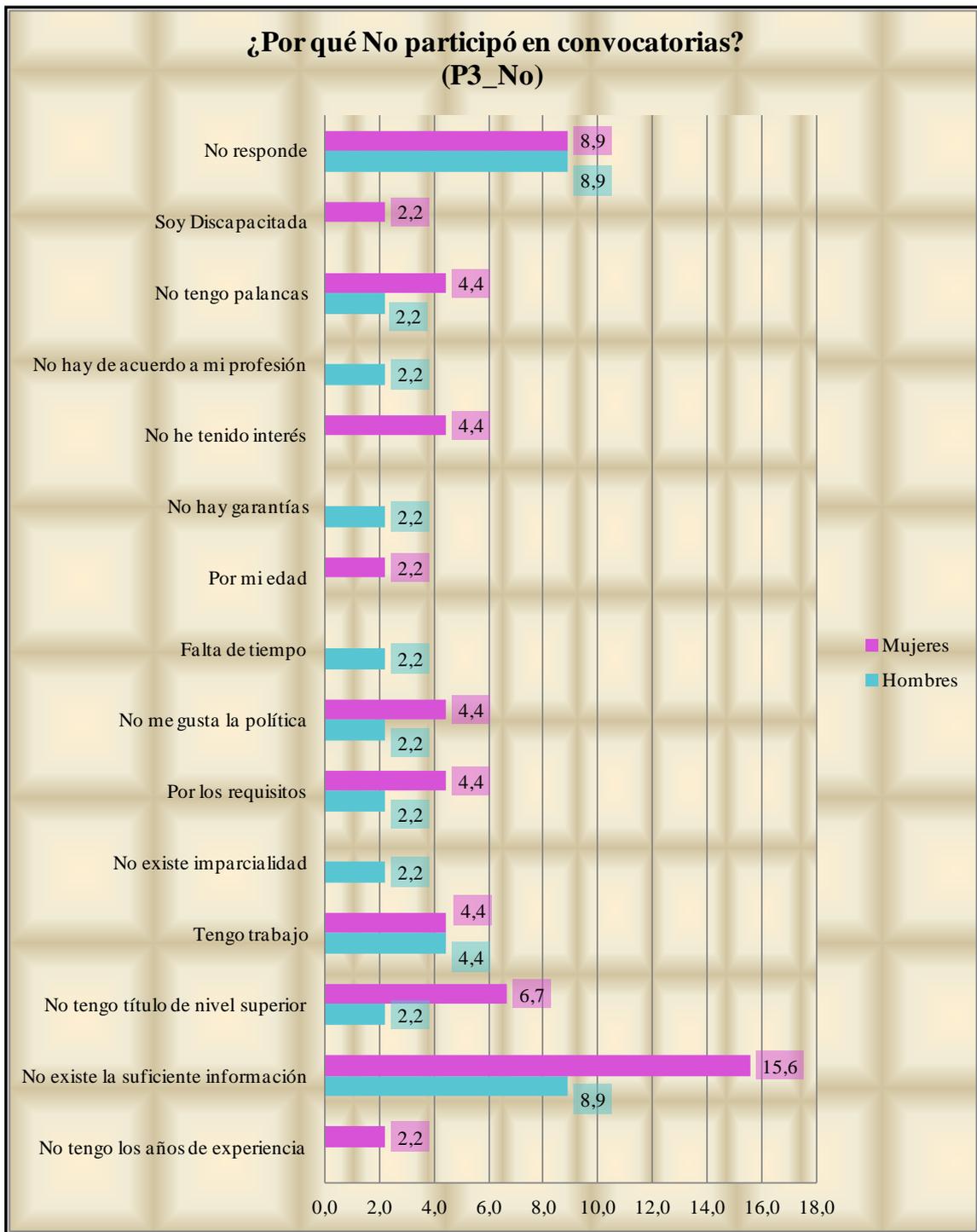


Fuente: Sondeo a ciudadanía

Según los y las encuestadas, el principal motivo que las/os impulso a participar en los concursos de méritos y oposición fue: “Con el afán de crecer en lo profesional”. No obstante, un alto porcentaje (50,0%) no mencionó las razones de su participación en los procesos de contratación pública.

Las razones negativas (63,2%) fueron las siguientes:

Gráfico 11



Fuente: Sondeo a ciudadanía

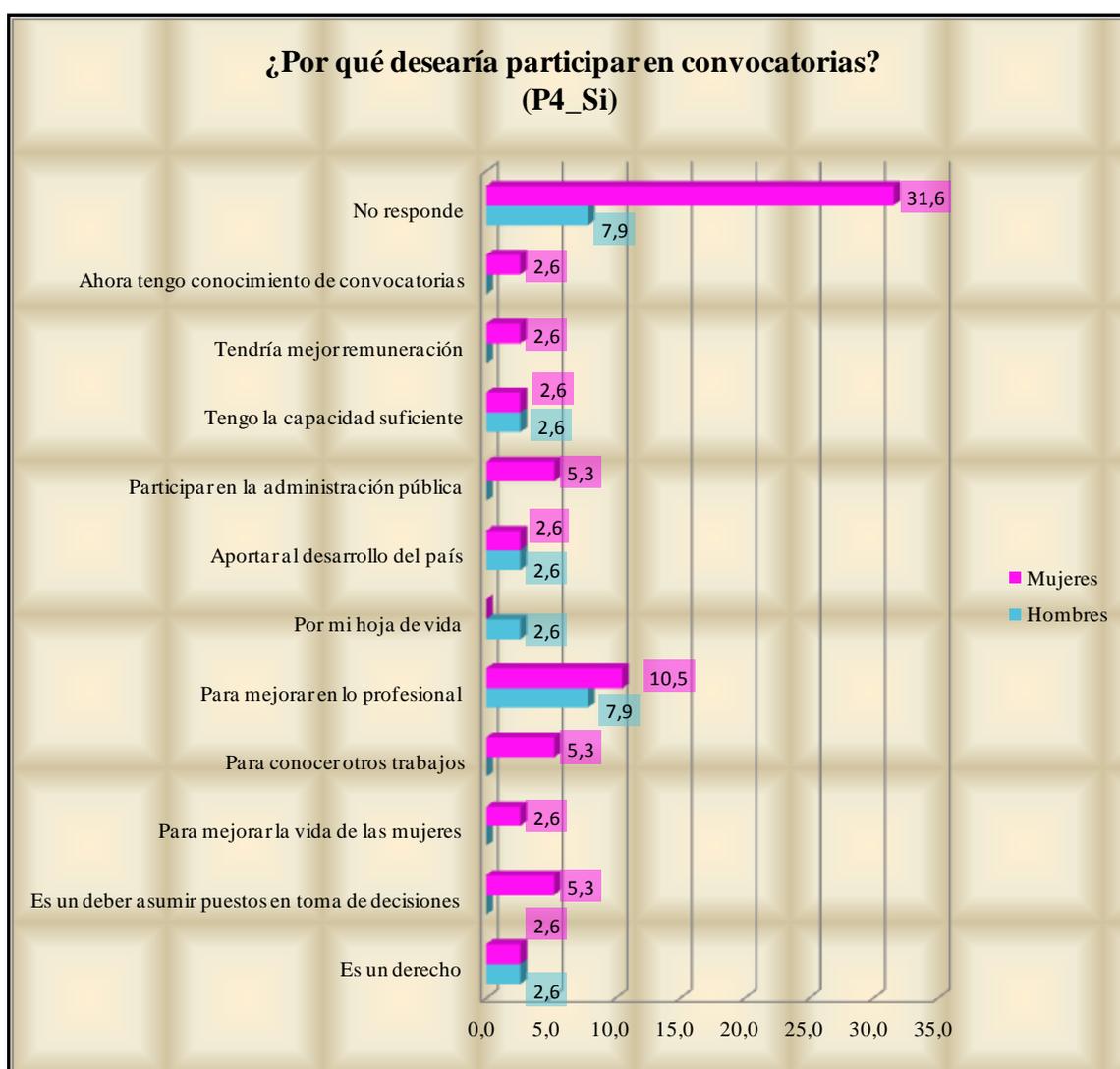
El 24,5% de la población consultada respondió que “No” concursó en las convocatorias debido a que “No existió la suficiente información” por parte de la instituciones públicas. Aunque, en la primera pregunta, el 58,9% mencionó conocer sobre los procesos de contratación pública, a saber, no existe una correlación directa entre conocer y participar en concursos públicos. Otro grupo de respuestas (23.1%), no

participó en las convocatorias por cuestiones de carácter técnico como: no poseer título de tercer nivel (8,9%), no tener los años de experiencia (2,2%), por los requisitos (6.6%), por la edad (2.2%) y por no haber cargos de acuerdo a su profesión. En fin, los temas de información (24,5%) y requisitos técnicos (23.1%) restringen a cerca de la mitad de los y las consultadas a participar en los procesos de contratación pública.

Razonamientos sobre posible participación en convocatorias (Pregunta 4)

Las razones afirmativas (51.5%) se detallan en el subsiguiente gráfico:

Gráfico 11

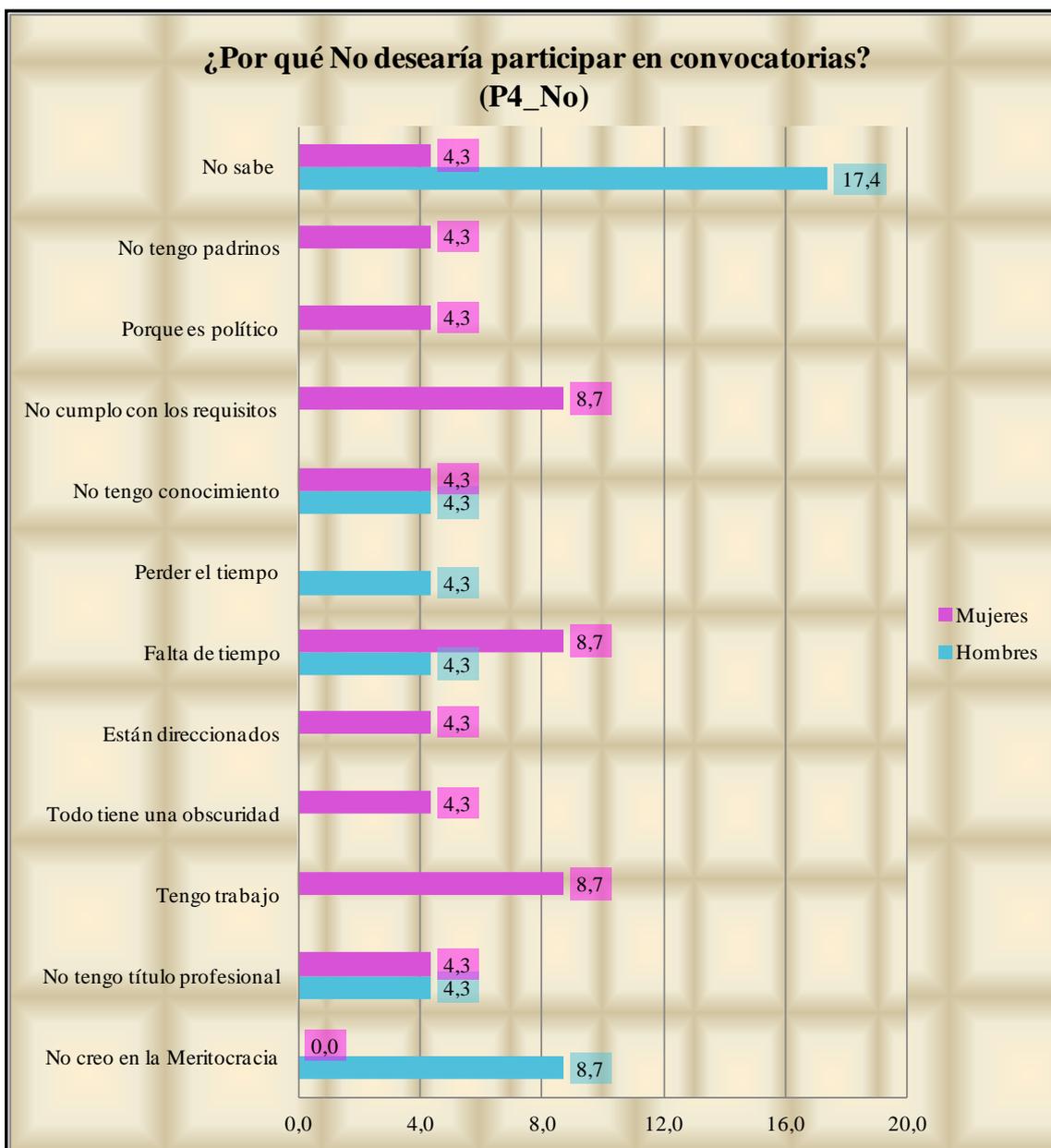


Fuente: Sondeo a ciudadanía

El 39,5% de los y las entrevistadas a pesar de plantear que “Si” participarían en futuras convocatorias, no argumentaron las razones. También, varias respuestas resaltaron las virtudes y aspiraciones de las mujeres para participar en futuras convocatorias: para

mejorar en lo profesional (10,5%), para incrementar la calidad de vida de las mujeres (2,6%), porque es un deber asumir puestos importantes (5,3%), para conocer otros trabajos (5,3%), porque tengo la capacidad suficiente (2,6%), etc. Por el lado contrario, las razones negativas (33.8%) fueron las siguientes:

Gráfico 12



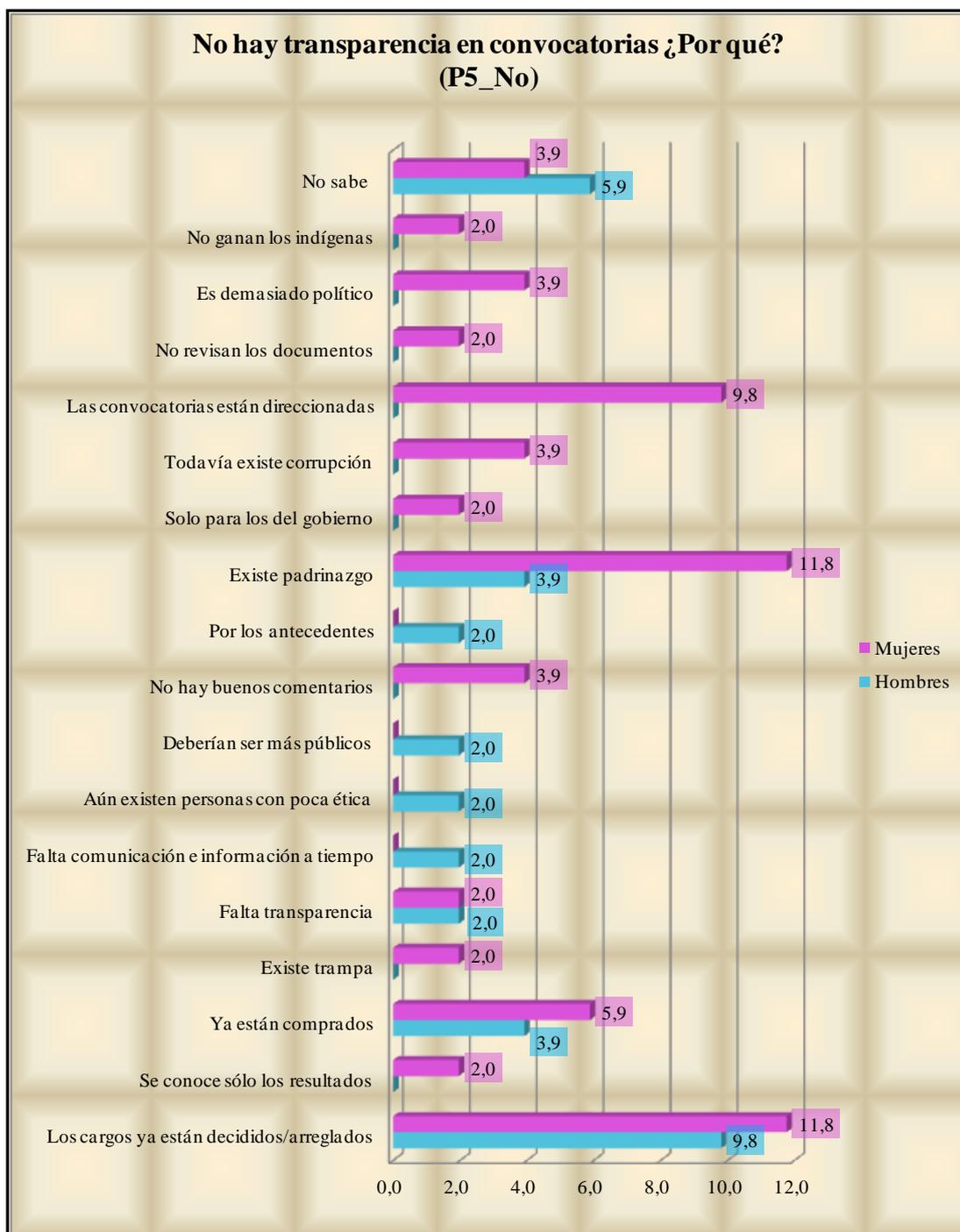
Fuente: Sondeo a ciudadanía

Las respuestas se concentraron en dos niveles: Clientelismo político (21,5%) y Requisitos técnicos (17,0%). Sin embargo, el 8,7% de los hombres mencionó abiertamente que no cree en la Meritocracia.

Razonamientos sobre transparencia en concursos de méritos y oposición (P5)

Las razones afirmativas representan el 7,4%. La mayor parte de consultados no respondió. Pero una respuesta “no hay que juzgar antes de participar”, confía en la transparencia de las convocatorias. En cambio, las razones negativas son el 72.1 8%.

Gráfico 13



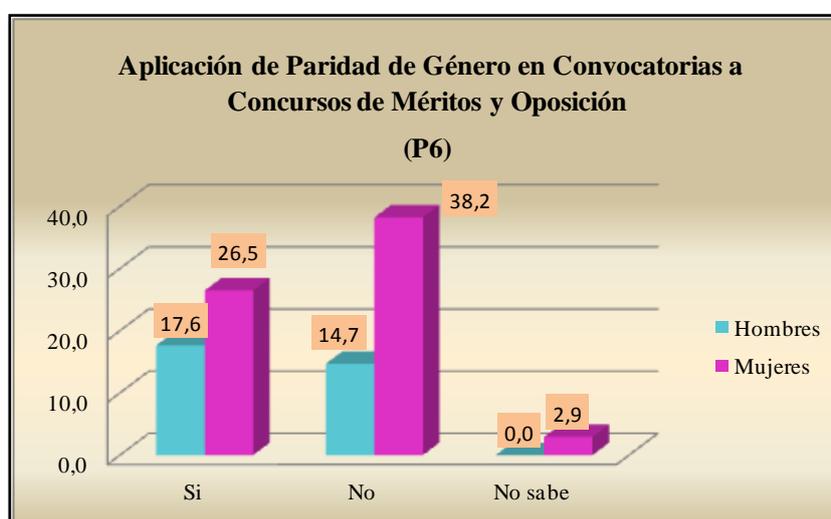
Fuente: Sondeo a ciudadanía

Los principales razonamientos se centran en el tema de la corrupción y clientelismo político. Por ejemplo, el 21.7% de los y las entrevistadas mencionó que “Los cargos ya están decididos y arreglados, el 9.8% dijo que “Los cargos ya estan comprados”, el 9.8% señaló que “Las convocatorias estan direccionadas, etc. Igualmente, el 15,7% de los y las consultadas indicó que “Existe padrinazgo”, en cambio el 3.9% expresó que la política está de por medio, etc. En suma, la transparencia de los concursos de méritos y oposición fue duramente cuestionada por los y las entrevistadas.

1.2.2.3 Sección: Paridad de Género

Este grupo de preguntas indagó la relación entre Meritocracia y Paridad de Género en los procesos de contratación pública. Los resultados se detallan en el gráfico.

Gráfico 14

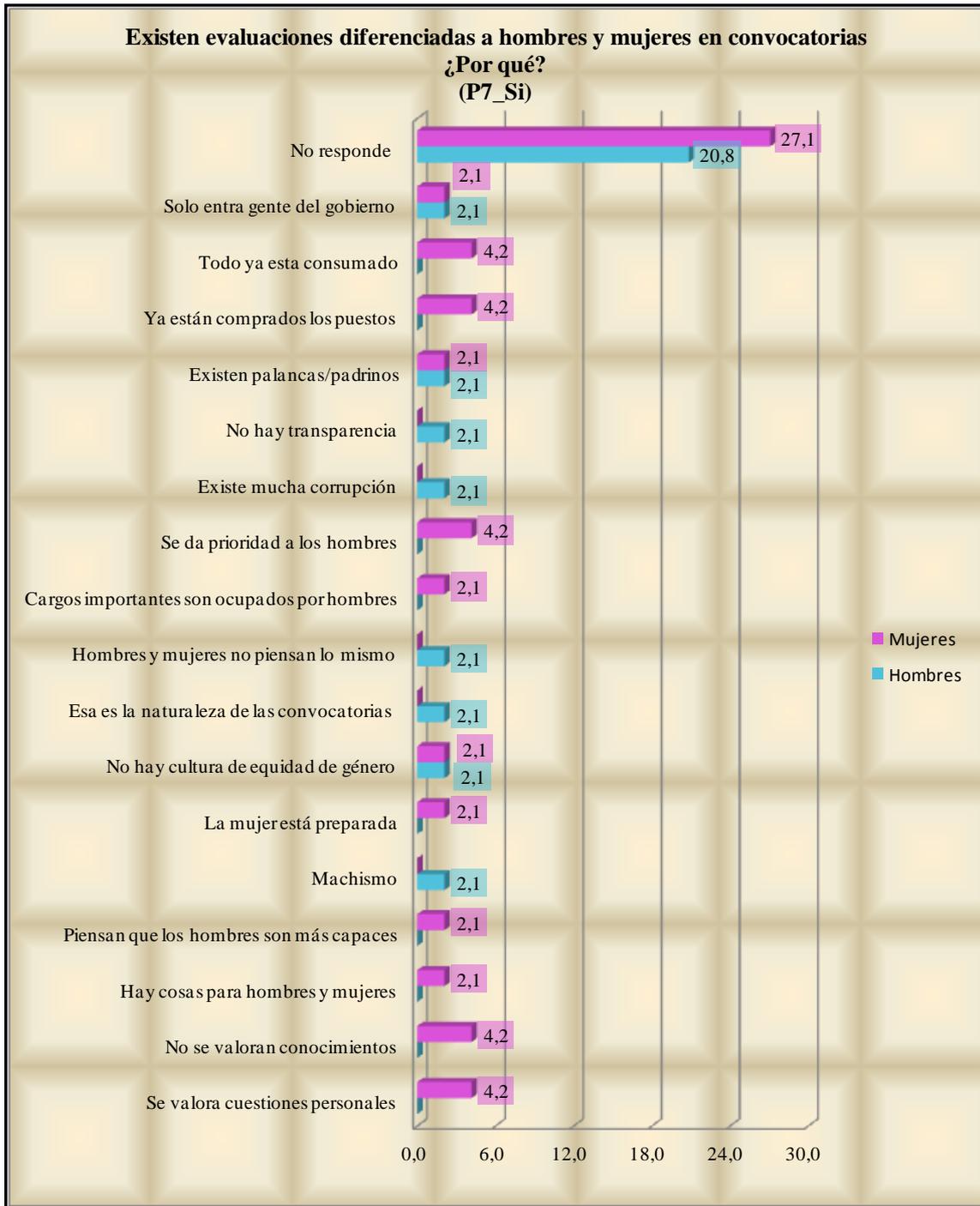


Fuente: Sondeo a ciudadanía

El 52,9% de los y las entrevistadas no han escuchado mencionar estos temas en los procesos de contratación pública. El tema de género es poco difundida en nuestro país, a pesar de que existen entidades públicas creadas para transversalizar el enfoque de género en distintos ámbitos de la sociedad, tales como: educación, salud, acceso al empleo, seguridad social, etc.

Otra de las preguntas recibió la opinión de la ciudadanía sobre la existencia o no de evaluaciones diferenciadas para mujeres y hombres que han postulado a un cargo público. El 67,6% de los y las entrevistadas respondió afirmativamente. Estos fueron los motivos:

Gráfico 15

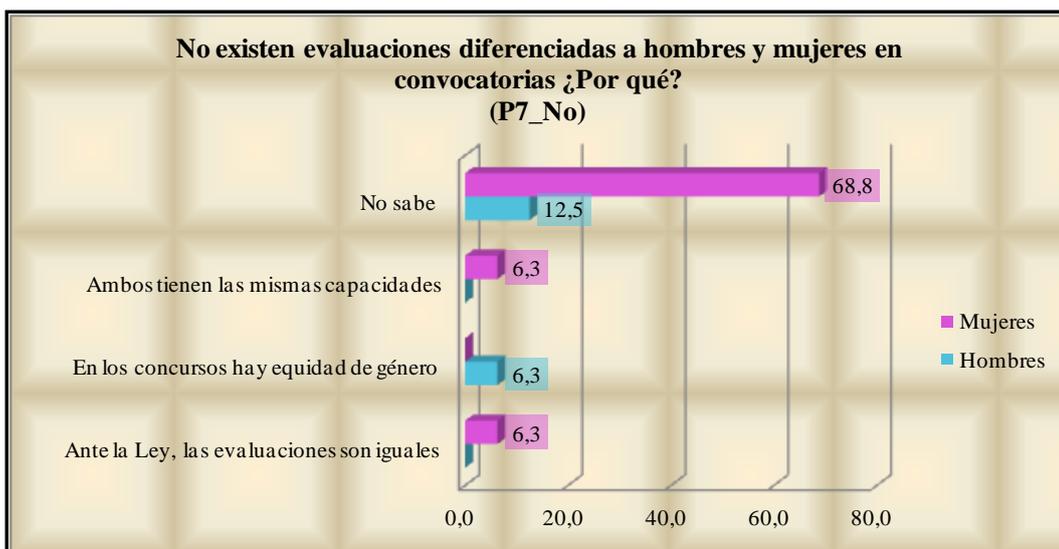


Fuente: Sondeo a ciudadanía

Un gran porcentaje de respuestas (47,8%), no explicó las razones, a pesar de haber mencionado que “si” existen valoraciones diferenciadas a mujeres y hombres que aplican a un cargo público. Las mujeres expresaron las desigualdades en las evaluaciones, como por ejemplo: “se da prioridad a los hombres” con el 4,2%; “los cargos importantes son ocupados por hombres” con un 2.1%; “no se valoran

conocimientos” con el 4,2%, “se valora cuestiones personales” con el 4,2%, “se piensa que los hombres son más capaces (2,1%), etc. En fin, las valoraciones a mujeres y hombres para ocupar cargos públicos son asimétricas, pues la balanza se inclina a un determinado sexo. En las razones negativas (23,5%) la respuesta “no responde” con más del 80,0% copó todas las expectativas. Los resultados a continuación:

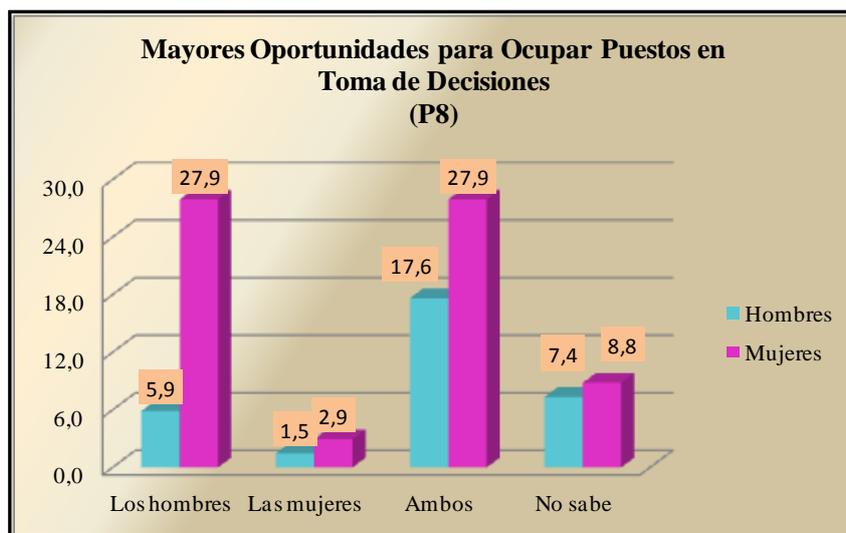
Gráfico 16



Fuente: Sondeo a ciudadanía

Finalmente, la última interrogante de esta sección se planteó con el fin de conocer quienes tienen mayores oportunidades para ocupar cargos directivos en sector público.

Gráfico 17



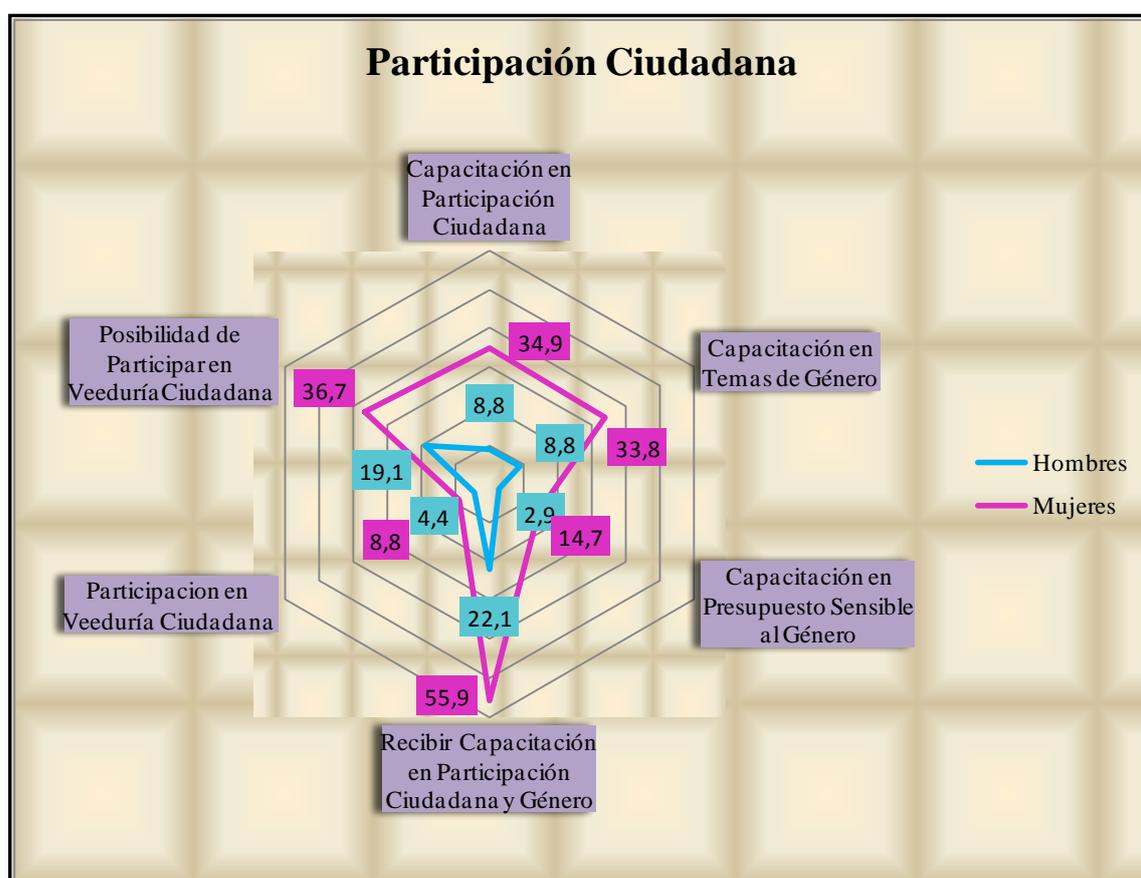
Fuente: Sondeo a ciudadanía

Según los y las entrevistadas, tanto mujeres como hombres (45,5%) tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos en toma de decisiones. No obstante, el 33,8% de las respuestas, considera que “los hombres” tienen las mayores oportunidades. En suma, la brecha entre mujeres y hombres para ocupar cargos de decisiones parece reducirse.

1.2.2.4 Participación Ciudadana

Con estas preguntas se estableció el grado de relaciones de los y las entrevistadas con el tema de participación ciudadana. El gráfico radial evidenció los siguientes resultados:

Gráfico 18



Fuente: Sondeo a ciudadanía

El compromiso de las mujeres con los temas de participación ciudadana es siempre mayor al de los hombres en casi todas las opciones consultadas. Únicamente en la pregunta: “participación en una Veeduría Ciudadana”, los porcentajes se constriñen (8,8 mujeres y 4,4 hombres). El margen más representativo se produce en la iniciativa: “recibir capacitación en temas de Participación Ciudadana y Género”. Los resultados fueron el 55.9% en las mujeres y el 22.1% en hombres.

Finalmente, el sondeo de opinión ciudadana en la Provincia de Tungurahua ratificó la necesidad de realizar una veeduría en el tema: Meritocracia, Paridad, acción afirmativa y Presupuestos Sensibles al Género. Los resultados demostraron:



Reunión Comité de Mujeres Parlamento Gente, 14 de marzo 2012, Gobierno Provincial de Tungurahua.

- ✓ La necesidad de llevar a la práctica el ejercicio de control social en el tema de Meritocracia y Paridad con enfoque de género, ya que todavía persisten actos de corrupción y clientelismo político.
- ✓ La no aplicación de la paridad de género en los concursos de méritos y oposición de las entidades públicas de la Provincia de Tungurahua, puesto que las evaluaciones y valoraciones favorecen al género masculino.
- ✓ La necesidad de capacitar a la ciudadanía en general sobre los temas: Participación Ciudadana, acción afirmativa, Meritocracia y Presupuestos Sensibles al Género.

1.3 Conclusiones

El análisis cualitativo (grupo focal) y cuantitativo (sondeo de opinión) sobre las convocatorias a concursos de méritos y oposición en Instituciones Públicas en la provincia de Tungurahua, son coincidentes y reiterativos en varios puntos.

- ✓ Los resultados (sondeo y grupo focal) evidenciaron la falta de información de la ciudadanía sobre las convocatorias a “Concursos de Méritos y Oposición” que se realizan en las Instituciones Públicas. Las temáticas de accesibilidad y requisitos limitaron la participación ciudadana en estos procesos.
- ✓ Las opiniones de la ciudadanía y del CDMPG, cuestionaron abiertamente la transparencia de los procesos de contratación pública, pues aún persisten antiguas prácticas clientelares y actos de corrupción al momento designar contratos o nombramientos para el Estado. Sin embargo, no descartan la posibilidad de

participar en futuras convocatorias, pues tienen los méritos, la capacidad y la voluntad de servicio a la comunidad.

- ✓ Los y las ciudadanas consideran que en el tema de Meritocracia y Equidad todavía subsisten desigualdades hacia el mayor porcentaje de la población civil de la Provincia de Tungurahua: las mujeres, ya que se dan valoraciones y evaluaciones que favorecen explícitamente a los hombres. La presencia de la mujer en puestos de toma de decisiones de la provincia de Tungurahua aun es una utopía; empero, tanto mujeres como hombres resaltaron los méritos y la capacidad de las mismas para ocupar cualquier cargo fiscal.
- ✓ Los y las integrantes del CDMPG, opinaron que las instituciones públicas no asignan un presupuesto para actividades, planes y proyectos con enfoque de género y que no cuentan con la capacitación y con las herramientas necesarias para aplicarlas y ejecutarlas.
- ✓ Gran parte de los y las consultadas desconocían los temas de participación ciudadana, meritocracia, acción afirmativa, equidad y presupuesto sensible de género. No obstante, buena parte de la ciudadanía desea conocer y ser parte de la veeduría sobre los temas antes nombrados, siendo en gran mayoría “mujeres”.

1.4 Recomendaciones

- ✓ Resulta necesario e impostergable realizar una veeduría en el tema: Meritocracia, Paridad, acción afirmativa y Presupuesto Sensible al Género en las instituciones públicas de la Provincia de Tungurahua.
- ✓ Asimismo, es obligatorio desarrollar una metodología de trabajo que evidencie los temas propuestos en la veeduría.
- ✓ Es urgente implementar programas de capacitación en participación ciudadana y género a nivel de líderes y representantes de la sociedad civil, especialmente a los y las integrantes del comité de mujeres Parlamento Gente y la ciudadanía en general.
- ✓ Involucrar a más líderes de organizaciones barriales y a la ciudadanía en general a las diversas instancias del CDMPG.
- ✓ Es urgente el tema de capacitación a los y las funcionarias del Departamento de Recursos y Talento Humano de las instituciones públicas en temas de Meritocracia y Equidad.
- ✓ Es urgente el tema de capacitación a los y las funcionarias de los departamentos financieros en temas de Equidad y Presupuestos Sensibles al Género.

II.- La Veeduría Ciudadana: de la teoría a la acción

“Los ecuatorianos y ecuatorianas esperaban y exigían espacios de participación reales que respondan a la práctica de una política diferente, que rescaten su esencia y reemplacen el enfoque clientelar por el social, respetando al poder ciudadano como máximo fiscalizador del poder público” (CPCCS-1, 2008).

El último informe de Transparencia Internacional (2011), señala que Ecuador ocupa el puesto 120 en temas de corrupción, según el índice de percepción de este campo¹³. La noticia no es halagadora a nivel regional, ya que junto a Paraguay (154) y Venezuela (172), estamos a la cola de los países sudamericanos. Sin embargo, la lucha anticorrupción está creciendo y ocupando un lugar cada vez más relevante en la agenda de cada país. Al momento, el Ecuador registra en su carta política, “La Función de Transparencia Social” que incentiva a la ciudadanía a vigilar y controlar los bienes públicos. Un paso siguiente, llevar a la práctica el ejercicio ciudadano y ciudadana de la veeduría.

El control social implica gran responsabilidad y compromiso por parte de la ciudadanía. La veeduría apuesta a una sociedad incluyente que cuente con la opinión de las personas. Asimismo, los resultados de la veeduría deben ser escuchados por los organismos de control del Estado, especialmente, por las y los funcionarios públicos. Los hallazgos deben ser difundidos en diferentes ámbitos y escenarios. La correcta sistematización de los resultados, tiende puentes para mejorar los mecanismos de contratación pública y más importante aún, que sean transparentes y equilibrados.

Esta segunda parte del informe muestra los pasos para efectuar una veeduría ciudadana. Primeramente, se describen las herramientas utilizadas. Luego, se define los actores sociales que inciden directa e indirectamente en la contraloría social. Una parte vital del informe, expone los resultados del ejercicio ciudadano en temas de Meritocracia y Equidad y de Presupuesto Sensible al Género. También, se propone un formato para presentar los resultados. Finalmente, se plantean las conclusiones y recomendaciones de la consultoría.

¹³ El índice de la corrupción se calcula en 183 países y territorios del mundo. El índice de 2011 se basa en las evaluaciones y encuestas de opinión llevadas a cabo por instituciones independientes y acreditadas. Estas consultas incluyen preguntas relacionadas con el soborno de funcionarios públicos, pagos irregulares en las contrataciones públicas, malversación de fondos públicos, y la eficacia del sector público de la lucha contra la corrupción. Las percepciones se utilizan porque la corrupción es en gran medida una actividad oculta que es difícil de medir. (mayor información en <http://cpi.transparency.org>).

2. 1 Las herramientas

El levantamiento de la información se concentró en dos partes: Meritocracia y Presupuesto. Los instrumentos utilizados se describen a continuación.

2.1.1 Evaluación Meritocracia y Paridad

El formulario utilizado (F_merito_2, ver en anexos-formularios) tiene 2 secciones. En la primera sección “Información General” se solicitan datos de:

- ✓ Ubicación geográfica
- ✓ Institución pública
- ✓ Denominación del puesto
- ✓ Difusión de convocatoria
- ✓ Número de aspirantes total y por sexo

La segunda sección “Datos de participantes seleccionados” está conformada por un grupo de variables como: sexo, edad, estado civil, etnia, orientación sexual, etc. Esta primera información, definirá el perfil del servidor público que se está contratando y si existe algún tipo de discriminación en alguna de estas variables.

En cambio, este segundo grupo de preguntas alertará si se produce alguna irregularidad en el proceso de evaluación como: nivel de formación, capacitación y entrevistas de las y los postulantes. Los datos requeridos corresponde a:

- ✓ Años de experiencia
- ✓ Número de horas requeridas de capacitación
- ✓ Evaluación de pruebas (psicológicas y de conocimientos específicos)
- ✓ Evaluación de entrevistas
- ✓ Impugnaciones
- ✓ Ganadoras/es del concurso

2.1.2 Encuesta “Presupuestos Sensibles al Género”

La recolección de los datos se efectuó con el formulario (F_merito_3, ver en sección anexos-formularios). Esta herramienta metodológica tiene varias preguntas referentes a disponibilidad de presupuesto, montos, porcentajes gastados, etc. Y, en la última parte, se identificaron las actividades, planes y proyectos con enfoques de género que ejecutan las entidades públicas.

2.2 Los Actores y las actoras sociales en la veeduría ciudadana

El poder democrático no se justifica únicamente porque provenga de fuentes legítimas (procesos electorales), es preciso que su propio ejercicio sea también transparente, a partir, en principio, de la posibilidad de su justificación y subsecuente contestación por otros, en otras palabras, por parte de la ciudadanía. Pero, ¿Quiénes son los actores y las actoras sociales? Sencillamente, somos todos, mujeres y hombres, que de manera individual o colectiva, participamos activa y comprometidamente en la vigilancia y el buen uso de lo público. El grado de compromiso de los actores y las actoras provoca las alianzas.

Esta parte del informe distingue los diversos niveles de organización y participación y las posibles alianzas estratégicas de los actores sociales, en miras a fortalecer el proceso de la veeduría ciudadana.

2.2.1 La organización ciudadana: ¿Quiénes la conforman?

El colectivo ciudadano CDMPG, está conformado por diferentes actores y actoras sociales de la sociedad civil, en su mayoría mujeres, de la provincia de Tungurahua.

Entre las principales organizaciones que la integran tenemos:

- ✓ Representantes de Mujeres de la Junta Parroquial
- ✓ Foro Nacional Permanente de las Mujeres Tungurahua
- ✓ Mujeres Profesionales y de Negocios,
- ✓ Coordinadora Política
- ✓ Mujeres representantes de los Bancos Comunitarios,
- ✓ Mujeres Transportistas de Tungurahua,
- ✓ Mujeres representantes de los Mercados,
- ✓ Tres secretarías del movimiento indígena,
- ✓ Asociación Indígena Evangélica de Tungurahua.

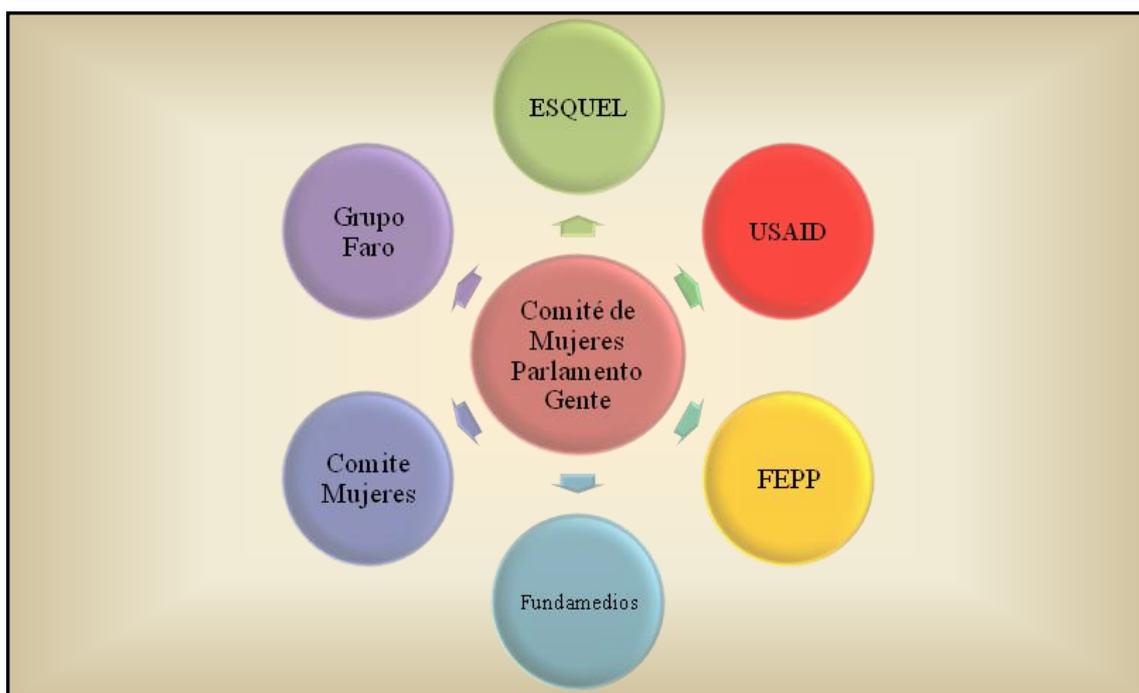
Cada agrupación apoya de manera voluntaria y desinteresada al fortalecimiento del CDMPG.

2.2.2 Alianzas estratégicas

Es necesario establecer y tener claro cuáles son los aliados y aliadas con los que cuenta el CDMPG. Además, identificar las líneas de intervención, de esa manera el trabajo planteado por este grupo de mujeres y hombres, será efectivo, eficaz y oportuno.

Hasta el momento, el CDMPG cuenta con los siguientes aliados y aliadas estratégicas:

Gráfico 19



Fuente: Comité de Mujeres Parlamento Gente

Fundación “Esquel”

Esta ONG a través de su proyecto “Fortaleciendo la ética, la buena gobernanza y la transparencia en el Ecuador”, financiado por el Fondo de Naciones Unidas para la Democracia (UNDEF) y ejecutado en asociación con la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC), plantea como una de las actividades relevantes, el fortalecimiento de las iniciativas de control social como una manera de promover la transparencia en el Ecuador. En ese sentido, y gracias a la relación de varios años de trabajo con el Gobierno de la Provincia de Tungurahua, se estableció un acuerdo de colaboración interinstitucional, a través de este grupo particular del Parlamento Gente (Comité de Mujeres), pues ya tienen experiencia en el control social a varias entidades públicas del cantón Ambato.

Con ese antecedente, se trabajó en primer lugar en 3 jornadas o talleres para la contraloría social, una enfocada al marco normativo y de procedimiento establecido en la Ley de Participación Ciudadana y en otras leyes relativas al tema. En segundo lugar se trabajó en relación a los tipos de contraloría social y finalmente en la elaboración de un Plan de Acción para hacer efectiva la contraloría. El CDMPG, decidió

unánimemente crear un Observatorio a la Equidad de Género en la Provincia de Tungurahua.

USAID

Esta organización internacional brinda asistencia para promover el desarrollo y los intereses de la política externa de los Estados Unidos en Ecuador, con el fin de afianzar la democracia y expandir el libre mercado, mientras se logra una mejor calidad de vida para miles de ecuatorianos y ecuatorianas. Una de las principales líneas de acción está relacionada con el fortalecimiento de la “Democracia”.

Fondo Ecuatoriano Popularum Progressio

El FEPP es una organización no gubernamental, se sustenta con fondos privados y tiene una clara finalidad social. Esta fundación es sin fines de lucro y ecuménica. Es auspiciada por la Conferencia Episcopal Ecuatoriana. Entre las principales áreas de intervención constan: desarrollo local, comercialización, finanzas populares y desarrollo institucional.

Fundamedios

La misión de esta organización es la de promover y proteger los derechos y libertades de expresión, prensa, acceso a la información y asociación. Así como el periodismo independiente y de calidad. Una de las líneas de acción está encaminada al fortalecimiento de la sociedad civil ecuatoriana; tanto en incidencia como en mejoramiento de capacidades internas.

Comité Provincial de Mujeres de Tungurahua

Es el espacio de legislación de las mujeres organizadas de la provincia. Está conformado por el Grupo Promotor de Género que reúne a las representantes del Foro de la Mujer, Coordinadora Política de Mujeres, Mujeres Profesionales y de Negocios, las tres Secretarías de la Mujer de los Movimientos Indígenas (MIT CONAIE-MIT FENOCIN y AIET FEINE) y las delegadas de los 9 cantones de la Provincia.

Dentro del Parlamento Gente su campo de acción se enfoca a realizar:

- ✓ Campañas provinciales interinstitucionales para la erradicación de la violencia intrafamiliar y de género y,

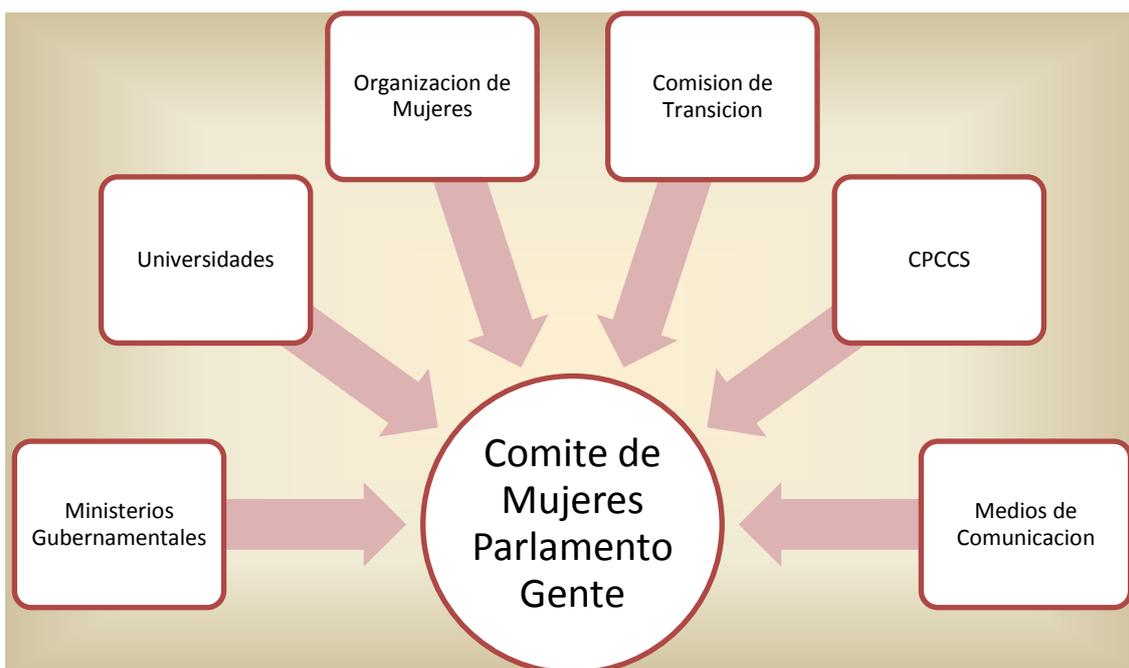
- ✓ Apoyo en la construcción del plan provincial de salud; incorporación de indicadores de género en salud sexual y reproductiva, VIH SIDA, Violencia intrafamiliar.

Grupo Faro

El grupo FARO promueve el cambio social a través de tres estrategias. La primera, investiga, genera evidencias para impulsar diálogos plurales e informados y orientados a la acción. La segunda, desarrolla capacidades para convertir el conocimiento en acción colectiva. La tercera, promueve una cultura de transparencia y responsabilidad. Uno de sus ejes de intervención es el programa: Gobernanza de lo Público.

La veeduría ciudadana implica establecer alianzas con varias instituciones y organizaciones de la sociedad civil. El gráfico muestra las posibles coaliciones.

Gráfico 20



Ministerios Gubernamentales

Las alianzas con estas entidades estarían relacionadas con el tema de asesoría y presupuesto. Por ejemplo: el Ministerio de Cultura, brinda asistencia económica en áreas como: investigación, propuestas culturales, publicaciones y exposiciones. Esta dependencia podría apoyar con presupuesto en proyectos de capacitación y educación

en género vinculados con el arte. Otro ministerio importante, sería el de Salud Pública, ya que cuenta con el más alto porcentaje del presupuesto para actividades y programas con enfoque de género

Universidades

Es substancial alcanzar alianzas con instituciones educativas que se enfoquen en estudios de género, presupuestos sensibles al género, diversidades sexuales, gestión cultural, etc. Esta alianza aportará a la formación de las y los integrantes del CDMPG en los temas nombrados. A futuro, no se descarta el aporte académico en observatorios y veedurías ciudadanas. Entre las universidades tenemos: FLACSO y la Universidad Andina “Simón Bolívar”.

Organización de mujeres

La alianza con otras organizaciones de mujeres, incrementaría ~~aumentaría~~ las fortalezas de las mismas, gracias a la trasmisión de experiencias y aprendizajes en temas relacionados con la equidad y la participación política. Algunas de estas organizaciones podrían ser: la Asociación de Mujeres Municipalistas del Ecuador (AMUME), la Plataforma Nacional por los Derechos de las Mujeres, etc.

Comisión de transición

La Comisión de Transición establece varios mecanismos que ayudan ~~en~~ a superar la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, enfocándose principalmente en políticas a favor del desarrollo de las mujeres en función a lograr el buen vivir. La alianza entre el Consejo de Transición y el CDMPG, ayudaría con la implementación de herramientas y procedimientos de consulta ciudadana y la participación de las organizaciones de mujeres a nivel local y nacional.

Consejo de Participación Ciudadana y Control Social CPSCS

El CPSCS es una entidad estatal que estimula los procesos de participación, control social y la lucha contra la corrupción. Este organismo estatal no es la voz de ningún ciudadano, ya que cada ciudadano tiene su propia voz para defender sus derechos y asumir sus responsabilidades, así se va gestando la concepción de ciudadanía. El aporte vendría en temas de asesoría técnica y metodológica y presupuesto para actividades de control social.

Medios de Comunicación

Un importante aliado para el CDMPG son los medios de comunicación, en especial, para la difusión de los resultados de la veeduría. Otro aporte sería el de generar en la opinión pública conocimientos sobre los temas de participación ciudadana, meritocracia, equidad, etc.

2.2.3 Redes ciudadanas

Uno de los pilares fundamentales para consolidar el proceso de participación ciudadana del CDMPG, es lograr agrupar la mayor cantidad de redes ciudadanas y comunitarias en pro del desarrollo social y ciudadano. El compromiso cívico que guiará a este grupo de organizaciones es promover valores y acciones conjuntas orientadas hacia la construcción de una cultura de honestidad y transparencia. Territorialmente, el ámbito de acción puede empezar a nivel local y provincial, para en el futuro llegar a nivel regional y nacional. En definitiva, este colectivo aspira a convertirse, en el referente ciudadano en temas de control social con enfoque de género.

2.2.4 El Observatorio

Otra de las metas próximas a cumplir por el CDMPG, es la creación del Observatorio de la Equidad de Género. Este mecanismo de control social estaría conformado por tres instancias:

1. Ciudadanía y participación.- Encargados de dar seguimiento y monitoreo a las veedurías.
2. Incidencia.- Encargados de gestionar ante el Estado, procesos eficientes para la contratación pública.
3. Comunicación.- Encargados de establecer vínculos entre el CDMPG, el Estado y la comunidad de la provincia de Tungurahua.

Finalmente, cabe mencionar que “Ciudadanía Activa”, es un proyecto que busca fortalecer a la sociedad civil en Ecuador potenciando sus capacidades de participación, liderazgo y gestión. Este proyecto está liderado por 4 organizaciones de la sociedad civil: Fundación Esquel, Grupo Faro, FEPP y Fundamedios. El proyecto del observatorio de la equidad de género cuenta con el respaldo de Ciudadanía Activa.

2.3 Meritocracia, Equidad y Presupuesto Sensible al Género: La investigación

Esta parte del informe se divide en dos partes: Meritocracia y Presupuesto.

2.3.1 Meritocracia y Equidad

El artículo 11, numeral 2, de la carta magna del Ecuador, dice:

[...] 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

Fuente: Constitución del Ecuador (2008)

Este trabajo de investigación se realizó en función a la necesidad del CDMPG. El objetivo primordial: “conocer si en los concursos de méritos y oposición se respeta la equidad de género”. La organización, recolección y planificación del trabajo de campo fue realizada por 3 personas. Esta tarea duró cuatro días. El formulario aplicado fue: F_mérito_2 (ver en anexos-formularios).



Funcionario y funcionaria de la Municipalidad de Quero, Prov. de Tungurahua, marzo 2012

siguientes instituciones¹⁴:

Arq. Fernando Callejas, Gobierno Autónomo Descentralizado de Ambato; Dr. Salazar, Gobierno Autónomo Descentralizado de Ambato; Econ. Mauro Real, Delegado Distrital del Consejo de la Judicatura Tungurahua; Ing. Alex Cevallos, Director Provincial de Ministerio de Inclusión Económica y Social de Tungurahua; Dra. Tanía Haro, Directora Provincial del Registro Civil; Dra. Rosa Zurita, Directora Provincial de

¹⁴ En las mismas instituciones se efectuó la investigación de Presupuestos Sensibles al Género.

Educación Hispana de Tungurahua; Dr. Fernando Cabrera, Fiscal Provincial de Tungurahua; Ing. Alexis Sánchez, Gobernador de la Provincia de Tungurahua; Dr. Raúl Gavilánez, Gobierno Autónomo Descentralizado de Quero; Dr. Manuel Caisapanta, Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo e Ing. José Luis Freire, Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños.

Las reacciones de algunos funcionarios y funcionarias públicas, como el caso de la directora Provincial de Educación Hispana, estuvieron combinadas de sorpresa e incredulidad. Nos solicitaron credenciales que nos acrediten como trabajadoras de la “Fundación Esquel” o de la “Prefectura de Tungurahua”. Igualmente, en la dependencia regional del MIES, la



Coordinador del departamento de Talento Humano de la Municipalidad de Baños, Prov. Tungurahua, marzo 2012.

repcionista no nos permitió hablar con ninguna autoridad de dicha institución. En las demás dependencias no hubo inconvenientes para acceder al departamento de “Talento Humano”. También, es importante aclarar que la información proporcionada fue a nivel global y en la mayoría de los casos, los y las funcionarias no recurrieron a las “Carpetas de Evidencias” de los concursos de meritos y oposición.

Los resultados de la evaluación “Meritocracia y Paridad” se exponen a continuación:

El principal medio de difusión de las convocatorias públicas fue por internet a través de los portales institucionales, como por ejemplo: el del Ministerio de Relaciones Laborales (www.redsocioempleo.go.ec) o del Ministerio de Educación (www.educacion.gob.ec). Otro medio no menos importante fue la “Prensa Escrita” en un diario local. La pregunta de número de aspirantes seleccionados, reveló que la participación de las mujeres fue el triple a de los hombres. No obstante, esta mayoría absoluta, no fue una garantía para que ganen las convocatorias.

En la sección “Datos de las y los participantes” se encontraron los siguientes hallazgos:

- ◆ **Sexo.-** En las instituciones públicas predomina la contratación de hombres. En términos generales, la relación es de 3 a 1 a favor de los hombres.
- ◆ **Edad.-** La edad del personal contratado y nombrado fluctuaba entre los 25 a 45 años.
- ◆ **Estado Civil.-** Las personas contratadas en su mayoría eran casadas y con hijos/as.
- ◆ **Capacidad especial.-** Con excepción del Municipio de Baños, quienes han contratado a 11 personas con capacidades especiales, sobrepasando el cupo establecido en el código laboral, el resto de instituciones públicas no contratan personas con capacidades especiales. La tesis de fondo, este grupo poblacional no postula a las convocatorias que realizan dichas instituciones.
- ◆ **Autodefinición Étnica.-** El grupo socioétnico que prevalece entre las personas contratadas y nombradas es mestizo/a. Las y los afrodescendientes son los grandes ausentes de estas instituciones. El sustento de las y los funcionarios, es que Tungurahua no es una provincia de “negros/as”. Igualmente, la población no participa en las convocatorias.
- ◆ **Orientación sexual.-** Cuando se realizaba esta pregunta la respuesta fue: “Todos/as se han presentado como heterosexuales, no se ha sabido sobre algún compañero homosexual”. Todas las personas contratadas y nombradas son heterosexuales, casadas y con hijos/as.
- ◆ **Instrucción formal.-** Un requisito indispensable para acceder a un contrato o nombramiento como servidor/a público es que sea profesional, que disponga de un título de tercer nivel. En el caso de servidores de apoyo 2 (choferes, empleadas de limpieza, barrenderos, guardias, conserjes, mensajeros) pueden ser bachilleres o personas que hayan terminado la primaria o que estén estudiando para obtener su bachillerato o título de tercer nivel.
- ◆ **Universidad.-** Un 70% del personal contratado y nombrado por las instituciones visitadas fueron estudiantes graduados de universidades públicas y un 30% de estudiantes graduados de universidades privadas.
- ◆ **Instrucción de posgrado.-** Existe un bajo porcentaje de personas contratadas y nombradas con estudios de posgrado. En el caso del Municipio de Baños es de unos 2% del total de empleados/as contratadas y/o con nombramiento.

- ♦ **Cumple con años de experiencia y número de horas requeridas de capacitación:** El personal contratado o nombrado cumplía con los requisitos solicitados en las convocatorias.
- ♦ **Evaluaciones de pruebas y entrevistas:** Las personas contratadas cumplieron con este requisito con las más altas notas, a excepción de un empleado contratado por el Municipio de Ambato.

A manera de discusión, los datos de las convocatorias demostraron que no hay equilibrio en determinadas variables: sexo, autoidentificación étnica, capacidades especiales, etc.

La variable sexo, reveló que el porcentaje de aspirantes a las convocatorias (3 a 1 a favor de las mujeres) no guarda relación con el porcentaje de ganadores (3 a 1 a favor de los hombres). Esto demuestra un claro favoritismo hacia los hombres. Más preocupante todavía, cuando se trata de postulaciones a puestos con remuneraciones altas. Por ejemplo, en la convocatoria a Registrador (remuneración de \$2500,00 dólares) participaron 11 postulantes (8 hombres y 3 mujeres). El ganador fue un hombre que cumplía con los 3 años de experiencia, aunque la evaluación en la entrevista fue media.

La variable “Autoidentificación Étnica”, reveló al grupo socioétnico “Mestizo/a” como los grandes ganadores de las convocatorias. Indígenas y afrodescendientes fueron los grandes ausentes. La respuesta “no participan” justificó esta inequidad. Al respecto, solo unas cuantas entidades públicas incluyen a estos grupos socio étnicos en sus roles, pero en puestos con baja remuneración, tales como choferes y conserjes. Las instituciones públicas tienen una deuda pendiente –en el aspecto laboral– con estos grupos poblacionales, especialmente con los indígenas que representan más de la décima parte (12,4%) de la población de la Provincia de Tungurahua.

La sección: Datos Departamento de Recursos Humanos mostró los siguientes resultados:

El acceso a todos los concursos de méritos y oposición en entidades públicas se canaliza por la página electrónica “www.redsocioempleo.gob.ec” creada por el Ministerio de Relaciones Laborales.



Fuente: Pagina Institucional Red Socio Empleo

En una fase posterior, las personas seleccionadas¹⁵ continúan el proceso de selección en el departamento de “Talento Humano” o “Recursos Humanos”. La consultoría averiguó los conocimientos de las y los funcionarios sobre el tema: Meritocracia y Equidad.

En las dependencias evaluadas existe un equilibrio de hombres y mujeres. El 75% de las y los funcionarios consultados mencionó que no han tenido capacitación en temas de Meritocracia y Equidad. Sin embargo, todos los funcionarios desearían recibir un adiestramiento en estos temas. El 75% de las y los consultados indicaron que existe un protocolo establecido para la selección de personal. Finalmente, el 52% de las y los entrevistados indicaron que la decisión final para la selección del personal es a título personal, es decir a dedo, desde Quito, desde la máxima autoridad, etc.

El personal del departamento de Talento Humanos no tiene conocimiento sobre los temas de Meritocracia y Equidad, y, siendo los responsables de seleccionar al personal, excluyen estos parámetros en las evaluaciones. Los resultados, obviamente tendrán un claro sesgo que favorece a un determinado sexo. Mucho más grave todavía, cuando pocas instituciones se apegan a un protocolo formal de selección, persistiendo aún la típica designación visceral.

2.3.2 Presupuestos Sensibles de Género

Uno de los mayores logros de la Nueva Constitución del Ecuador (2008), se produjo en el área económica, pues se reemplazó el sistema económico “Economía de Mercado” por el “Sistema Económico Social y Solidario”. El carácter inclusivo del texto jurídico,

¹⁵ Son las y los postulantes que pasan el primer filtro, es decir, que cumplen con los requisitos solicitados como: académicos, experiencia y cursos específicos relacionados con el puesto.

toma en cuenta por primera vez el enfoque de género en la estructura estatal. En el capítulo sexto: Derechos de Libertad, en su artículo 70, señala:

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.

Fuente: Constitución 2008

La aplicación de esta normativa viene dada desde una visión Macro, es decir, a través de planes y programas nacionales, que se entrelazan con las políticas del Plan Nacional del Buen Vivir¹⁶ para finalmente aterrizar en la Política Económica a través de: reconocer, fomentar y consolidar a la economía popular y solidaria como una forma de organización económica. A continuación un ejemplo.

Gráfico 1



La institución encargada de asignar los recursos económicos para la ejecución de actividades, planes y programas con enfoque de género es el Ministerio de Finanzas (MF). Esta dependencia cuenta una unidad específica para promover la equidad de

¹⁶ El Plan Nacional del Buen Vivir plantea en el objetivo 1: Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad política. El objetivo 1.3 dice: Promover la inclusión social y económica con enfoque de género, intercultural e intergeneracional para generar condiciones de equidad.

género¹⁷. Entre las directrices presupuestarias de su catálogo funcional (año 2010), se destacan las siguientes acciones:

Cuadro 1

Directrices presupuestarias 2010, catálogo funcional:	
K00	Equidad de Género
K10	Promover y apoyar la participación social, política y el ejercicio de ciudadanía
K20	Promover y apoyar una vida libre de violencia
K25	Promover y apoyar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia
K30	Promover y apoyar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos
K40	Generación de mecanismos de apoyo a los proveedores de cuidado
K50	Promover y apoyar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo
K55	Promover y apoyar investigaciones sobre el trabajo no remunerado
K60	Promover y facilitar el acceso a los recursos financieros y no financieros
K70	Promover y apoyar el acceso a recursos para procurar acciones de desarrollo sustentable
K80	Promover y apoyar los conocimientos ancestrales (cultural-intercultural)

Fuente: Ministerio de Finanzas

Todas las codificaciones están encaminadas hacia la equidad de género; pero la codificada como K60: “Promover y facilitar el acceso a los recursos financieros y no financieros”, se aproxima a registrar en los presupuestos (anuales) a las instituciones públicas y gobiernos provinciales y seccionales, los recursos para actividades, planes y programas que sean sensibles al género. La aplicación de estos lineamientos deberá reflejarse en el trabajo de campo.

Organización y planificación del trabajo

El período de referencia de la investigación fue el año fiscal 2011. El tiempo destinado para realizar este trabajo fue de 4 días y lo efectuó una investigadora. El formulario “F_mérito_3” (ver anexo-formularios), se aplicó a las y los responsables del departamento financiero.

El tema de accesibilidad se canalizó a través de los órganos regulares institucionales, es decir, informando a la persona de mayor jerarquía el trabajo que se

¹⁷ El año fiscal de referencia es 2010. La información fue presentada por la Ministra de Finanzas, Economista María Elsa Viteri, en la conferencia: “Enfoque de Género y Participación en el Presupuesto”, en el Seminario: “La crisis Mundial y Ecuador: Características, consecuencias, oportunidades y dimensiones de género”, realizado en la FLACSO Sede Ecuador) el día 26 de Noviembre del 2010, en conmemoración por el Día de la No Violencia contra las Mujeres.

iba a cumplir. Para ello, se entregó una carta de presentación con los objetivos de la consultoría (ver en anexos-solicitudes). Este documento tuvo el aval del Comité Provincial de Mujeres de Tungurahua. Su apoyo fue trascendental, ya que nos ubicaron con informantes claves en las dependencias públicas.

Los resultados: Manos a la obra

La solicitud de información sobre el presupuesto institucional provocó reacciones de sorpresa e incredulidad en los departamentos financieros. El ejercicio de control social, en este caso rendición de cuentas, se convertía en un espacio de participación real, siendo el poder ciudadano el máximo fiscalizador del poder público.

La pregunta del millón ¿Cuenta la institución con Presupuesto Sensible al Género?, tuvo una respuesta abrumadora “No”. Esta negativa daba por concluido cualquier dialogo sobre el tema. Sin embargo, las argumentaciones demostraron situaciones más complejas sobre el manejo del presupuesto fiscal. Las respuestas fueron las siguientes:

- ✓ “Quienes manejan el presupuesto sensible de género son los de Quito, nosotros planteamos los proyectos en base a las necesidades de la Provincia”
- ✓ “El presupuesto nos llega de la oficina central. Nosotros solo contamos con presupuesto para bienes que necesitamos como limpieza, y de copiados que es fundamentalmente. Tenemos presupuestos solo para insumos nada más”
- ✓ “Todo está centralizado en Quito”
- ✓ “No tenemos un presupuesto sensible de género”
- ✓ “Sobre el tema de presupuesto de género me parece que no hay bases como para trabajar en proyectos, considero que es un tema débil que hay que trabajar”
- ✓ “Contamos con un presupuesto para capacitación en general, no contamos con un presupuesto sensible al género”
- ✓ “Nosotros siempre hemos buscado rescatar un presupuesto para capacitar en temas de género”

La descentralización ofrece posibilidades para promover la racionalidad administrativa con equidad. Pero, las opiniones ratificaron que los recursos continúan siendo administrados desde un estado centralista. Otras opiniones demostraron la poca información sobre el manejo de presupuestos con enfoque de género. Esta debilidad

provocaría un disociamiento entre los actores institucionales (funcionarios) y los no institucionales (participación ciudadana), en especial, cuando los primeros son quienes finalmente elaboran el presupuesto anual. La fusión de capacitación y participación de ambos actores mejoraría la calidad de la participación ciudadana, ya que propiciaría la transparencia en la designación de recursos y ofrecería a la ciudadanía la facultad de realizar el control social de las cuentas públicas.

La pregunta: Podría mencionar las actividades, planes y proyectos con enfoque de género que se realizaron en el año 2011, visibilizó varios trabajos sobre esta temática en la Provincia de Tungurahua. Los hallazgos se resumen en el cuadro.

Cuadro 2

Presupuesto Sensible al Género Tungurahua 2011			
Instituciones Públicas	Programa	Monto en dólares	Observaciones
Gobierno Autónomo Descentralizado de Quero	Ninguno	Ninguno	
Gobierno Autónomo Descentralizado de Baños	Grupos Gerontológicos	No informa	Sin etiquetar o codificar
Gobernación de Tungurahua	Ninguno	Ninguno	
Dirección Provincial de Educación Hispana	Ninguno	Ninguno	
Registro Civil	Ninguno	Ninguno	
Consejo de la Adjudicación Distrital	Ninguno	Ninguno	
Instituto Nacional del Niño y la Familia	Madres comunitarias "Buen Vivir"	Ninguno	Sin etiquetar o codificar
Instituto Nacional del Niño y la Familia	Tejiendo "El buen vivir"	10.000,00	Sin etiquetar o codificar
Instituto Nacional del Niño y la Familia	Protección Especial	No informa	Sin etiquetar o codificar
Instituto Nacional del Niño y la Familia	Formación Familiar	3.000,00	Sin etiquetar o codificar
Gobierno Autónomo Descentralizado de Ambato	Taller de corte y confección a mujeres de tercera edad	No informa	Sin etiquetar o codificar
Gobierno Autónomo Descentralizado de Pelileo	Ninguno	Ninguno	
Gobierno Provincial de Tungurahua	Proceso de formación permanente para mujeres (género, liderazgo, desarrollo personal)	10.000,00	Etiquetado en departamento de coordinación de proyectos. Fondo anual
Gobierno Provincial de Tungurahua	Proceso de formación a facilitadores a nivel territorial.		Etiquetado en departamento de coordinación de proyectos. Mismo presupuesto \$10.000,00
Gobierno Provincial de Tungurahua	Centro de coordinación de proyectos para mujeres		Etiquetado en departamento de coordinación de proyectos. Mismo presupuesto \$10.000,00
Gobierno Provincial de Tungurahua	obras de teatro y programas culturales diseñados y desarrollados para mujeres	5.000,00	Etiquetado en departamento de cultura. Fondo anual

Fuente: Encuesta "Presupuesto Sensible al Género"

Tagle (2010), sugiere etiquetar (codificar) los recursos asignados para estos fines¹⁸. Tal acción permitiría que estos recursos ingresen regulados a los presupuestos anuales. La

¹⁸ La Metodología del Gasto Etiquetado fue desarrollada por Rhonda Sharp (1995) para el análisis del gasto, se utilizan 3 categorías: Gasto etiquetado para mujeres y niñas y para hombres y niños; Gasto

tarea rendición de cuentas, revelará que los fondos públicos son manejados con transparencia y que además cumplen con los objetivos propuestos. El papel participativo de la veeduría ciudadana es fundamental para incidir en estos dos niveles: inclusión en el presupuesto y rendición de cuentas de los programas.

Los principales hallazgos fueron:

- ✓ Las entidades públicas no cuentan con un presupuesto específico para desarrollar actividades, planes y proyectos con enfoque de género.
- ✓ Las y los funcionarios públicos desconocen sobre el tema: Presupuesto Sensible de Género, consecuentemente, no cuentan con las herramientas necesarias para incluir este enfoque en las actividades, planes y proyectos programas.
- ✓ Las actividades, planes y proyectos con enfoque de género no están etiquetados o codificados dentro de los presupuestos anuales de las instituciones públicas.

2.4 Informes de la veeduría

El esquema general de un informe consta de las siguientes partes, aunque puede variar de acuerdo a los requerimientos del GDMPG.

La primera sección, “Información general”, incluye ítems generales como: Institución (nombre de la institución que realiza convocatoria), denominación del Puesto (el cargo que se solicita en convocatoria), adicionalmente se registrará el número de la partida presupuestaria, remuneración (el salario asignado de acuerdo a la denominación del puesto), medios de difusión (utilizados por la institución para difundir la convocatoria) y el número de aspirantes (que se presentaron inicialmente a la convocatoria).

Otra sección propuesta en la elaboración del informe, son los “Antecedentes”. En esta sección se busca visibilizar la información y los requisitos, de acuerdo al puesto, planteados en la convocatoria. Requisitos que pueden resumirse en nivel de estudios, especialidad requerida, edad mínima y máxima, años de experiencia, horas de capacitación y requisitos adicionales como el dominio de una lengua extranjera o poseer licencia de manejo.

dedicado a la igualdad de oportunidades en el empleo público y Gasto General. Mayor ampliación del tema en Fernández (2009).

En la tercera sección, identificada como “Principales Hallazgos”, se propone visibilizar en qué términos se tuvo acceso a la información, quién los proporcionó, cuál es su cargo en la instancia y si esta información es parte de archivos, página web o carpetas de evidencias de la institución.

Igualmente, en esta sección del informe se debe incluir los medios de comunicación que se contrataron para la difusión de la convocatoria. Los requisitos que el aspirante cumplió en función a los requisitos planteados en la convocatoria. La calificación que obtuvo el aspirante en instancias como la evaluación en la entrevista y el nivel de importancia que se dio a la misma en el proceso de selección y contratación. Y si al final del proceso de selección existieron impugnaciones con relación a las personas contratadas o al proceso en sí mismo. Si fuera el caso de existir dichas impugnaciones es necesario identificar a los/as responsables de procedimientos o aspectos considerados “irregulares” (si es del caso).

Después de definir estas instancias es necesario identificar cuáles fueron las conclusiones que caben resaltarse de todo el proceso de selección y si este acató las disposiciones que dispone las instancias regulares del Ministerio Laboral. Y que recomendaciones se podría plantear de acuerdo a los resultados obtenidos.

Es necesario que al final de dicho informe se incluya los nombres apellidos y firma de las y los integrantes y responsables de la veeduría. En caso de existir anexos (documentación que respalda el proceso) como fotografía, grabación, la copia de título del contratado, copia de convocatoria, proceso de contratación u otro medio de verificación de esta veeduría se sugiere incluir en esta instancia del informe. A continuación, un resultado individual de la veeduría.

Informe de veeduría “Comité de Mujeres Parlamento Gente” (CDMPG)

1. Información general

Institución Pública: Gobierno Autónomo Descentralizado de Ambato

Denominación del Puesto: Registrador

Remuneración: 2.500,00 dólares

Medios de difusión: Prensa, Internet (www.redsocioempleo.gob.ec)

Número de aspirantes: 11 en total (8 hombres y 3 mujeres)

Fecha de convocatoria: 20 de Febrero del 2011

2. Antecedentes

En la convocatoria efectuada por el gobierno autónomo descentralizado de Ambato, se solicita llenar tres vacantes en los departamentos: Obras Públicas, Catastros y Financiero. El puesto de registrador es del tipo: nombramiento. Las y los candidatos deben tener obligatoriamente título de tercer nivel de Abogado. Las y los postulantes deben contar con 3 años de experiencia en cargos similares. También se requiere un mínimo de 60 horas de capacitación en temas de contratación pública y avalúos.

3. Principales Hallazgos

La información fue proporcionada por la secretaria del director del departamento de talento humano, no se la obtuvo de la carpeta de evidencias.

3.1 La difusión de la convocatoria

Se realizó la convocatoria a través de la página web del MRL. También se hizo un llamado por la prensa escrita “Diario el Heraldó” de carácter provincial. Las fechas en las que se publicaron los anuncios fueron el 04, 05, 06 de febrero.

3.2 Cumplimiento de requisitos

La mayoría de las y los postulantes cumplieron con los requisitos académicos de la convocatoria. El postulante para el puesto de registrador contaba con un título de tercer nivel. No tenía estudios de posgrado.

3.3 Evaluación en la entrevista

El postulante obtuvo una calificación media en la entrevista. Sin embargo, fue el ganador de esa convocatoria.

3.4 Impugnaciones

Nadie impugno los resultados.

4. Responsables respecto de procedimientos o aspectos considerados “irregulares” (si es del caso).

Ninguno.

5. Conclusiones

Se concluye que el concurso de meritos y oposición respeto el debido proceso estipulado por el Ministerio Laboral.

6. Recomendaciones

- ◆ Difundir la convocatoria en los medios televisivos locales.
- ◆ Disminuir el porcentaje de valoración de la entrevista.
- ◆ Incluir en proceso de contratación instancias como la “acción afirmativa” con el fin de considerar candidaturas de otras etnias como indígenas y afrodescendientes. Incluir personas de otra orientación sexual, además de la heterosexual.

7. Firma de las y los integrantes y responsables de la veeduría

Ana Luz Ávila

María Rosa Cadena Vargas

Sandra Ávila

8. Anexos (documentación que respalda el proceso)

No existe documentación. Se incluye archivo de grabación en la que consta el diálogo con la secretaria del jefe del departamento de talento humano del Municipio. La grabación es la No. VN810040 (adjunto en archivos). Toda la información obtenida fue por la vía verbal.

La elaboración de los informes dependerá de los requerimientos del Grupo ciudadano. También se puede presentar un informe global de todas las convocatorias, en este caso, dependerá de necesidad de los informes. La presentación de los informes puede ser trimestral, semestral o anual.

Conclusiones

Las experiencias y los aprendizajes de la consultoría: Meritocracia y Equidad y Presupuestos Sensibles al Género en Entidades Públicas de la Provincia de Tungurahua corroboraron varias percepciones del CDMPG y de la ciudadanía de la provincia. Los puntos neurálgicos se detallan a continuación:

Meritocracia y Equidad

- ♦ La difusión de los concursos de méritos y oposición no llegan a la mayoría de la población de la Provincia de Tungurahua. Uno de los medios utilizados por las entidades públicas es el internet (www.redsocioempleo.gob.ec). El último censo (INEC 2010) determinó que el 13% de los hogares en Ecuador tiene acceso a Internet, mientras que un 26% dispone de computadora. El tema de accesibilidad por este medio se distorsiona entre áreas urbanas y rurales (relación de 2 a 1) y por analfabetismo digital¹⁹ (37,5% las mujeres y 27,0% los hombres). En resumen, el internet no es el medio tecnológico más equitativo para difundir las convocatorias.
- ♦ El mayor número de participantes a los concursos de méritos y oposición de la provincia de Tungurahua fueron mujeres (relación de 3 a 1); pero los ganadores fueron hombres en la misma proporción (3 a 1). Según cifras del censo (INEC 2010), la tasa de desempleo nacional urbano es mayor para las mujeres (7,2%) que para los hombres (5,7%). Aunque, esta diferencia porcentual no es significativa, en el caso de funcionarios contratados o nombrados en el sector público de Tungurahua, los márgenes son desproporcionados.
- ♦ En los puestos de toma de decisiones, los grandes ganadores fueron los hombres. La remuneración del puesto fue directamente proporcional con el sexo del participante (hombres). Este resquicio se magnifica mucho más al relacionar las variables: sexo, remuneración y etnia. Los resultados jerarquizan, en los puestos en toma de decisiones, a los hombres mestizos. Las

¹⁹ Variable que se determina al preguntar a una persona si ha usado computadora, internet o teléfono celular en los últimos 6 meses. En la provincia

y los grandes ausentes de las convocatorias fueron los grupos socioétnicos: indígenas y afrodescendientes.

- ♦ La edad de las y los ganadores de las convocatorias fluctúa entre los 25 y 45 años de edad. Esta variable adquiere más relevancia si la relacionamos con otras variables como: orientación sexual, etnia, nivel de instrucción, etc. Aunque por sí sola, evidencia un disenso entre el perfil del personal que requiere el gobierno y los grupos poblacionales que rebasan los parámetros de edad y que aplican a las convocatorias.
- ♦ Uno de los requisitos fundamentales para acceder a casi todas las convocatorias en el sector público es la obligatoriedad del título de tercer nivel. Adicionalmente, se exigen años de experiencia en relación al puesto que postula y un determinado número de horas de capacitación específica. Al respecto, hombres y mujeres cumplen los requisitos. La diferencia radica en las valoraciones o puntajes en el proceso de evaluación, puntualmente, en la entrevista final –equivalente al 30,0% de la evaluación total– ya que está sobrevalorada y conlleva una gran cantidad de elementos subjetivos.
- ♦ Un hallazgo preocupante de la veeduría, fue el desconocimiento de los temas de Meritocracia y Equidad de Género por parte de las y los funcionarios del departamento de recursos humanos. Tal situación, pone en duda el manejo equitativo del proceso. En especial, por ser las personas responsables de aplicar las técnicas de selección. Aunque, la designación en última instancia de la o él contratado/a o nombrado/a, en gran parte continua siendo manejada de forma visceral, es decir, por las dependencias centrales (Quito) o por los autoridades gubernamentales de turno.

Presupuesto Sensible al Género

- ♦ Los datos analizados señalaron que no existe un presupuesto específico para actividades, planes y proyectos con enfoque de género en las entidades públicas investigadas. Igualmente, las y los funcionarios públicos desconocen el tema de presupuestos sensibles al género. Sin embargo, se logró rescatar varias actividades y programas que incluyen la perspectiva de género. Por ejemplo: el gobierno provincial de Tungurahua, a través del comité de mujeres lleva adelante capacitaciones a la ciudadanía en temas de género, liderazgo y otros temas relevantes.

- ♦ La designación del presupuesto anual viene dado desde la estructura central del Estado, a saber, de las autoridades ministeriales. Lo cual, restringe a las dependencias distritales y/o regionales el contar con fondos propios para destinarlos a actividades, planes y proyectos con enfoque de género.

Recomendaciones

- ✓ Implementar programas de capacitación en temas de Participación Ciudadana, Meritocracia, Equidad, Medidas de Acción Afirmativa, Presupuesto Sensible al Género a distintos niveles, tales como: las y los integrantes del CDMPG; las y los funcionarios de las instituciones públicas y a la ciudadanía en general de la Provincia de Tungurahua.
- ✓ Involucrar a más actores sociales al CDMPG desde los distintos niveles organizacionales: redes ciudadanas, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, etc. El buen manejo de las alianzas estratégicas fortalecerán al CDMPG en las áreas de capacitación, presupuesto, asesoría, difusión, sistematización de experiencias, etc.
- ✓ Realizar un seguimiento, monitoreo y evaluación a los concursos de méritos y oposición de las instituciones públicas de Tungurahua durante todo el proceso, es decir, desde la fase inicial hasta la designación de la o él ganador de la convocatoria. La participación activa y comprometida de los y las integrantes del CDMPG garantizará la transparencia y equidad de género en los concursos de méritos y oposición. Para lo cual, se han diseñado una herramienta metodológica para registrar las novedades presentadas en el proceso de selección. Al igual que un formato para presentar los informes.
- ✓ Participar activamente en la elaboración del presupuesto anual de las instituciones públicas de la provincia de Tungurahua. El nivel de compromiso y participación ciudadana garantizará que la perspectiva de género sea tomada en cuenta en actividades y programas que planifiquen ejecutar las entidades públicas en los periodos fiscales respectivos.
- ✓ Realizar un seguimiento, monitoreo y evaluación a las actividades, planes y programas con enfoque de género de las instituciones públicas de la provincia de Tungurahua. La participación activa y comprometida de los y las integrantes del CDMPG certificará el manejo transparente de los bienes públicos y si

realmente cumplen con los objetivos. Para ello, se deberá implementar una herramienta metodológica que vigile este proceso.

- ✓ Utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TICs) para difundir los eventos que organiza el CDMPG. Los medios tecnológicos como: las redes sociales (facebook, twitter, etc.), correo electrónico, etc., servirán para difundir los resultados de la veeduría a la colectividad tunguracense. Además, es indispensable contar con una base de datos de las y los integrantes del CDMPG, de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que apoyen o que podrían apoyar a este grupo ciudadano. El buen uso de estas tecnologías posicionará a esta organización en la opinión pública de la Provincia de Tungurahua y de todo el Ecuador.
- ✓ Los resultados de la veeduría deberán ser presentados a la ciudadanía de la provincia de Tungurahua y a las autoridades respectivas de las dependencias públicas. La difusión de los resultados en los medios de comunicación (radio, prensa, tv, etc.) provocaran diversas opiniones y comentarios en la opinión pública. De esta manera, todo acto de corrupción detectado en las convocatorias, sea conocido por la colectividad; por supuesto, toda denuncia deberá contar con su debido respaldo.
- ✓ Plantear mecanismos más eficientes y efectivos para la selección de las y los aspirantes a los concursos de méritos y oposición de las entidades públicas. Poniendo énfasis en las siguientes variables: sexo, edad, etnia, orientación sexual, nivel de instrucción y evaluaciones (entrevista). El manejo equilibrado, transparente y responsable de estas variables, de cierta manera, permitirá que no existan favoritismos y clientelismos y, que ingresen al sector público, las y los mejores profesionales.

Bibliografía

- Arias, Alicia (2012) “Observatorio a la Equidad de Género: ¿Cómo abordar la problemática de la equidad de género y Meritocracia en las políticas públicas?”. En Taller: *Observatorio ciudadano: procedimientos para su funcionamiento y posicionamiento en la opinión pública*. CDMPG: Ambato, 14 de marzo del 2012.
- Arriola, Silvia (2006). “Presupuestos sensibles al género: el caso de México”. En *Género políticas públicas: desafíos de la equidad*, Revista Nómadas No. 24, año 2006. Clacso edición Cono sur Buenos Aires.
- Carrasco, Cristina (2006). “La economía feminista: una apuesta por otra economía”. En María Jesús Vara (ed): *Estudios sobre género y economía*. Akal.
- Constitución de la República del Ecuador*, (2008). Disponible en <http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/Constitucion-2008.pdf>, visitada el 18 de marzo del 2012.
- CPCCS-1 (2008). *Consejo de Participación Ciudadana y Control Social*. Cartilla 1. En www.participacionycontrolsocial.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=fe5c870a-221d-4d75-bbbb-b21fc9600417&groupId=10136, visitada el 18 de marzo del 2012.
- CPCCS-2 (2008). *Participación Ciudadana y Control Social*. Cartilla 2. Disponible en http://www.participacionycontrolsocial.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=409d88f5-7ca7-4ba7-a8f9-67add06425ad&groupId=10136, visitada el 18 de marzo del 2012.
- CPCCS-3 (2008). *Redes Ciudadanas*. Cartilla 3. Disponible en http://www.participacionycontrolsocial.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=1e65b35a-7776-4fe1-8684-297919de64bc&groupId=10136, visitada el 18 de marzo del 2012.
- CPCCS-4 (2008). *Veedurías y Observatorios Ciudadanos*. Cartilla 4. Disponible en http://www.participacionycontrolsocial.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=41303234-852f-4f58-8801-ae48e90b31e6&groupId=10136, visitada el 18 de marzo del 2012.
- CPCCS-5 (2008). *Rendición de Cuentas*. Cartilla 5. Disponible en http://www.participacionycontrolsocial.gov.ec/c/document_library/get_file?uuid=ded36c3f-ef68-4002-981b-5bd195d88559&groupId=10136, visitada el 18 de marzo del 2012.

- Fernández, Silvia (2009). “Presupuestos sensibles al género. Bolivia. Indicadores para un presupuesto sensible al género y a la diversidad de las familias”. En Seminario regional: *Las familias latinoamericanas interrogadas. Hacia la articulación del diagnóstico, la legislación y las políticas*. Cepal: Santiago 29 y 30 de Octubre de 2009.
- GONZÁLEZ, Ballar (s/f). *Consolidación de la participación ciudadana en Honduras*, s/ed, [s.d.].
- INEC (2010). *Resultados del Censo de Población y Vivienda 2010 de la Provincia de Tungurahua*. Quito.
- Scott, Joan (1986) (1990), “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en James Amelang y Mary Nash, *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Ediciones Alfonso el Magnánimo.
- Transparencia Internacional (2011). *Informe 2011*. Disponible en <http://cpi.transparency.org/cpi2011/results/>, visitada el 20 de marzo del 2012.
- Varela, Nuria (2005). *Feminismo para principiantes*, Barcelona-España: Ediciones B.S.A. pp. 415.
- Velasco Castro, Antonio (2001). “Un Modelo sobre Meritocracia y Sufragio”. En *Ciencias de Gobierno*, año5, No.10, IZEPES: Maracaibo-Venezuela, julio-diciembre.
- Viteri, María Elsa (2009). “Aspectos de género en la transformación económica del Ecuador”. En Seminario *La crisis Mundial y Ecuador: Características, consecuencias, oportunidades y dimensiones de género*. FLACSO-Ecuador. Quito, 26 de noviembre de 2009.
- Tagle, Martha (2010). “Presupuesto sensible al género: En el camino para erradicar la violencia de género”. En seminario: *Combatiendo la violencia contra las mujeres: de la legislación a la aplicación efectiva*. Unión Interparlamentaria. Cuenca, 21-23 de abril de 2010.

Otras fuentes

<http://www.tungurahua.gob.ec>

<http://www.redsocioempleo.gob.ec/>

<http://www.grupofaro.org/>

<http://www.esquel.org.ec>

<http://www.fundamedios.org/>

<http://www.fepp.org.ec/>

<http://ecuador.usaid.gov/>

ANEXOS:**Anexos Estadísticos**

Conformación por Sexo		
Sexo	Frecuencia	%
Hombres	22	32,30
Mujeres	46	67,70
Total	68	100,00

Conformación por Sexo y Edad								
Sexo	Edad						Total	%
	Menos de 30 años	%	De 30 a 40 años	%	Más de 40 años	%		
Hombres	8	11,7	9	13,2	5	7,3	22	32,3
Mujeres	14	20,6	10	14,7	22	32,3	46	67,7
Total	22	32,3	19	27,9	27	39,6	68	100

Conformación por Sexo e Instrucción										
Sexo	Instrucción								Total	%
	Primaria	%	Secundaria	%	Superior	%	Posgrado	%		
Hombres	3	4,4	9	13,2	9	13,2	1	1,5	22	32,3
Mujeres	6	8,8	11	16,2	26	38,2	3	4,4	46	67,7
Total	9	13,2	20	29,4	35	51,5	4	5,9	68	100,0

Conformación por Sexo y Estado Civil									
Sexo	Estado Civil						Total	%	
	Casada/o	%	Soltera/o	%	Otros	%			
Hombres	14	20,6	6	8,8	2	2,9	22	32,3	
Mujeres	25	36,8	18	26,5	3	4,4	46	67,7	
Total	39	57,4	24	35,3	5	7,4	68	100	

Participación en Convocatorias a Concursos de Méritos y Oposición (P3)									
Sexo	Respuestas						Total	%	
	Si	%	No	%	No sabe	%			
Hombres	3	4,4	17	25,0	2	2,9	22	32,3	
Mujeres	11	16,2	26	38,2	9	13,2	46	67,7	
Total	14	20,6	43	63,2	11	16,2	68	100,0	

¿Por qué participó en convocatorias? (P3_Si)	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Para mejorar la calidad de vida	0	0,0	1	7,1	1	7,1
Para crecer en lo profesional	1	7,1	2	14,3	3	21,4
Me conviene el sueldo	0	0,0	1	7,1	1	7,1
Cumplo con los requisitos	0	0,0	1	7,1	1	7,1
Para tener un trabajo estable	1	7,1	0	0,0	1	7,1
No Responde	1	7,1	6	42,9	7	50,0
Total	3	21,4	11	78,6	14	100,0

¿Por qué No participó en convocatorias?		Sexo								
Posibilidad de Participar Convocatorias a Concursos de Méritos y Oposición (P4)										
Sexo	Respuestas									
	Si	%	No	%	No sabe	%	Total	%		
Hombres	10	14,7	10	14,7	2	2,9	22	32,3		
Mujeres	25	36,8	13	19,1	8	11,8	46	67,7		
Total	35	51,5	23	33,8	10	14,7	68	100,0		
Por mi edad			0	0,0	1	2,2	1	2,2		
No hay garantías			1	2,2	0	0,0	1	2,2		
No he tenido interés			0	0,0	2	4,4	2	4,4		
No hay de acuerdo a mi profesión			1	2,2	0	0,0	1	2,2		
No tengo palancas			1	2,2	2	4,4	3	6,7		
Soy Discapacitada			0	0,0	1	2,2	1	2,2		
No responde			4	8,9	4	8,9	8	17,8		
Total			18	40,0	27	60,0	45	100		

¿Por qué desearía participar en convocatorias? (P4_Si)	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Es un derecho	1	2,6	1	2,6	2	5,3
Es un deber asumir puestos en toma de decisiones	0	0,0	2	5,3	2	5,3
Para mejorar la vida de las mujeres	0	0,0	1	2,6	1	2,6
Para conocer otros trabajos	0	0,0	2	5,3	2	5,3
Para mejorar en lo profesional	3	7,9	4	10,5	7	18,4
Por mi hoja de vida	1	2,6	0	0,0	1	2,6
Aportar al desarrollo del país	1	2,6	1	2,6	2	5,3
Participar en la administración pública	0	0,0	2	5,3	2	5,3
Tengo la capacidad suficiente	1	2,6	1	2,6	2	5,3
Tendría mejor remuneración	0	0,0	1	2,6	1	2,6
Ahora tengo conocimiento de convocatorias	0	0,0	1	2,6	1	2,6
No responde	3	7,9	12	31,6	15	39,5
Total	10	26,3	28	73,7	38	100,0

¿Por qué No desearía participar en convocatorias? (P4_No)	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
No creo en la Meritocracia	2	8,7	0	0,0	2	8,7
No tengo título profesional	1	4,3	1	4,3	2	8,7
Tengo trabajo	0	0,0	2	8,7	2	8,7
Todo tiene una obscuridad	0	0,0	1	4,3	1	4,3
Están direccionados	0	0,0	1	4,3	1	4,3
Falta de tiempo	1	4,3	2	8,7	3	13,0
Perder el tiempo	1	4,3	0	0,0	1	4,3
No tengo conocimiento	1	4,3	1	4,3	2	8,7
No cumplo con los requisitos	0	0,0	2	8,7	2	8,7
Porque es político	0	0,0	1	4,3	1	4,3
No tengo padrinos	0	0,0	1	4,3	1	4,3
No sabe	4	17,4	1	4,3	5	21,7
Total	10	43,5	13	56,5	23	100,0

Transparencia en Convocatorias a Concursos de Méritos y Oposición (P5)								
Sexo	Respuestas							
	Si	%	No	%	No sabe	%	Total	%
Hombres	2	2,9	17	25,0	3	4,4	22	32,3
Mujeres	3	4,4	32	47,1	11	16,2	46	67,7
Total	5	7,4	49	72,1	14	20,6	68	100,0

Hay transparencia en convocatorias ¿Por qué? (P5_Si)	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
No hay que juzgar antes de participar	1	20,0	0	0,0	1	20
No responde	1	20,0	3	60,0	4	80
Total	2	40,0	3	60,0	5	100

No hay transparencia en convocatorias ¿Por qué? (P5_No)	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Los cargos ya están decididos/arreglados	5	9,8	6	11,8	11	21,6
Se conoce sólo los resultados	0	0,0	1	2,0	1	2,0
Ya están comprados	2	3,9	3	5,9	5	9,8
Existe trampa	0	0,0	1	2,0	1	2,0
Falta transparencia	1	2,0	1	2,0	2	3,9
Falta comunicación e información a tiempo	1	2,0	0	0,0	1	2,0
Aún existen personas con poca ética	1	2,0	0	0,0	1	2,0
Deberían ser más públicos	1	2,0	0	0,0	1	2,0
No hay buenos comentarios	0	0,0	2	3,9	2	3,9
Por los antecedentes	1	2,0	0	0,0	1	2,0
Existe padrinazgo	2	3,9	6	11,8	8	15,7
Solo para los del gobierno	0	0,0	1	2,0	1	2,0
Todavía existe corrupción	0	0,0	2	3,9	2	3,9
Las convocatorias están direccionadas	0	0,0	5	9,8	5	9,8
No revisan los documentos	0	0,0	1	2,0	1	2,0
Es demasiado político	0	0,0	2	3,9	2	3,9
No ganan los indígenas	0	0,0	1	2,0	1	2,0
No sabe	3	5,9	2	3,9	5	9,8
Total	17	33,33	34	66,7	51	100,0

Conocimiento sobre Aplicación de Paridad de Género en Convocatorias (P6)								
Sexo	Respuestas							
	Si	%	No	%	No sabe	%	Total	%
Hombres	12	17,6	10	14,7	0	0,0	22	32,3
Mujeres	18	26,5	26	38,2	2	2,9	46	67,7
Total	30	44,1	36	52,9	2	2,9	68	100,0

Conocimiento sobre Evaluaciones Diferenciadas en Convocatorias (P7)								
Sexo	Respuestas							
	Si	%	No	%	No sabe	%	Total	%
Hombres	18	26,5	3	4,4	1	1,5	22	32,3
Mujeres	28	41,2	13	19,1	5	7,4	46	67,7
Total	46	67,6	16	23,5	6	8,8	68	100,0

Existen evaluaciones distintas a hombres y mujeres en convocatorias ¿Por qué? (P7_Si)	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Se valora cuestiones personales	0	0,0	2	4,2	2	4,2
No se valoran conocimientos	0	0,0	2	4,2	2	4,2
Hay cosas para hombres y mujeres	0	0,0	1	2,1	1	2,1
Piensen que los hombres son más capaces	0	0,0	1	2,1	1	2,1
Machismo	1	2,1	0	0,0	1	2,1
La mujer está preparada	0	0,0	1	2,1	1	2,1
No hay cultura de equidad de género	1	2,1	1	2,1	2	4,2
Esa es la naturaleza de las convocatorias	1	2,1	0	0,0	1	2,1
Hombres y mujeres no piensan lo mismo	1	2,1	0	0,0	1	2,1
Cargos importantes son ocupados por hombres	0	0,0	1	2,1	1	2,1
Se da prioridad a los hombres	0	0,0	2	4,2	2	4,2
Existe mucha corrupción	1	2,1	0	0,0	1	2,1
No hay transparencia	1	2,1	0	0,0	1	2,1
Existen palancas/padrinos	1	2,1	1	2,1	2	4,2
Ya están comprados los puestos	0	0,0	2	4,2	2	4,2
Todo ya está consumado	0	0,0	2	4,2	2	4,2
Solo entra gente del gobierno	1	2,1	1	2,1	2	4,2
No responde	10	20,8	13	27,1	23	47,9
Total	18	37,5	30	62,5	48	100,0

No hay evaluaciones distintas a hombres y mujeres en convocatorias ¿Por qué? (P7_No)	Sexo				Total	%
	Hombres	%	Mujeres	%		
Ante la Ley, las evaluaciones son iguales	0	0,0	1	6,3	1	6,3
En los concursos hay equidad de género	1	6,3	0	0,0	1	6,3
Ambos tienen las mismas capacidades	0	0,0	1	6,3	1	6,3
No sabe	2	12,5	11	68,8	13	81,3
Total	3	18,8	13	81,3	16	100,0

Conocimiento sobre mayores oportunidades para ocupar puestos en toma de decisiones (P8)										
Sexo	Respuestas									
	Los hombres	%	Las mujeres	%	Ambos	%	No sabe	%	Total	%
Hombres	4	5,9	1	1,5	12	17,6	5	7,4	22	32,3
Mujeres	19	27,9	2	2,9	19	27,9	6	8,8	46	67,7
Total	23	33,8	3	4,4	31	45,6	11	16,2	68	100,0

Capacitación en Participación Ciudadana (P9)						
Sexo	Respuestas					
	Si	%	No	%	Total	%
Hombres	6	8,8	16	23,5	22	32,3
Mujeres	24	35,3	22	32,4	46	67,7
Total	30	44,1	38	55,9	68	100,0

Capacitación en Temas de Género (P10)						
Sexo	Respuestas					
	Si	%	No	%	Total	%
Hombres	6	8,8	16	23,5	22	32,3
Mujeres	23	33,8	23	33,8	46	67,7
Total	29	42,6	39	57,4	68	100,0

Capacitación en Presupuesto Sensible al Género (P11)						
Sexo	Respuestas					
	Si	%	No	%	Total	%
Hombres	2	2,9	20	29,4	22	32,3
Mujeres	10	14,7	36	52,9	46	67,7
Total	12	17,6	56	82,4	68	100,0

Recibir Capacitación en Participación Ciudadana y Género (P12)						
Sexo	Respuestas					
	Si	%	No	%	Total	%
Hombres	15	22,1	7	10,3	22	32,3
Mujeres	38	55,9	8	11,8	46	67,7
Total	53	77,9	15	22,1	68	100,0

Participacion en Veeduría Ciudadana (P13)						
Sexo	Respuestas					
	Si	%	No	%	Total	%
Hombres	3	4,4	19	27,9	22	32,3
Mujeres	6	8,8	40	58,8	46	67,7
Total	9	13,2	59	86,8	68	100,0

Posibilidad de Participar en una veeduría Ciudadana (P14)						
Sexo	Respuestas					
	Si	%	No	%	Total	%
Hombres	13	19,1	9	13,2	22	32,3
Mujeres	25	36,8	11	16,2	36	67,7
Total	38	55,9	20	29,4	58	85,3

Anexos Solicitudes

Ambato, marzo 19, 2012

DP-PC-029-2012-CIRC.

Señor.....

Presente

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de quienes conformamos el Comité Provincial de Mujeres de Tungurahua; la presente es para solicitar de la manera más comedida autorice a quien corresponda, para que se entregue información sobre contratación de personal en función de determinar los criterios de Meritocracia y equidad; así como el tema de Presupuestos Sensibles al Género, para realizar un levantamiento de una línea de base en estos temas, para cumplir los objetivos del comité.

Esta información le solicitamos se pueda entregar a la portadora de este documento, ya que son las personas encargadas de sistematizar esta información que será devuelta de manera pública a la provincia, solicitud basada en el art. 18 numeral 2 de la Constitución de la Republica, y la Ley de Transparencia y Libre Acceso a la Información, la Ley de Participación Ciudadana en el capítulo 3 art. 13, numeral 2 y Ley de Modernización del Estado.

Segura de contar con una respuesta favorable.

Atentamente,

Delegada Provincial de Mujeres Tungurahua

ENCUESTA “PRESUPUESTO SENSIBLE DE GÉNERO 2011”

Buenos días. Mi nombre es (...) y trabajo para ... Al momento nos encontramos realizando un estudio para conocer el uso que dan las instituciones públicas al presupuesto sensible de género. Por favor solicitamos su colaboración para realizar esta investigación. La información que usted nos proporcione es totalmente confidencial y solo será usada para dichos fines.

SECCIÓN 1. INFORMACIÓN GENERAL

Provincia:

Cantón:

Parroquia:

Nombre de institución pública:

Dirección:

Nombres y apellidos de funcionaria/o:

Correo electrónico:

SECCIÓN 2. PRESUPUESTO SENSIBLE DE GÉNERO

Esta institución cuenta con presupuesto para actividades/planes/proyectos relacionados con enfoque de género: Si No ⇒ FIN

¿Cuánto es el monto que asigna el fisco para actividades/planes/proyectos relacionados con enfoque de género? _____ dólares

¿Qué porcentaje de este presupuesto se utilizó en actividades relacionadas con enfoque de género en año 2011? _____ %

Por favor, podría mencionar las actividades/planes/proyectos con enfoque de género que se realizaron en el periodo fiscal 2011:

1. _____ Monto: _____ 2. _____ Monto: _____

3. _____ Monto: _____ 4. _____ Monto: _____

5. _____ Monto: _____ 6. _____ Monto: _____

7. _____ Monto: _____ 8. _____ Monto: _____

9. _____ Monto: _____ 10. _____ Monto: _____

1

SECCIÓN 3. PARIDAD DE GÉNERO

P6. Usted ha escuchado mencionar el tema de paridad de género en las convocatorias de concurso de méritos y oposición que realiza el gobierno nacional: Si No

P7. Usted considera que en las convocatorias a concursos de méritos y oposición se realizan distintas evaluaciones y valoraciones a hombres y mujeres para ocupar determinados cargos:

Si No ⇒ ¿Por qué?

P8. ¿Quiénes tienen mayores oportunidades para ocupar puestos en toma de decisiones?

Los hombres Las mujeres Ambos No sabe

SECCIÓN 4. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

P9. Usted recibe o ha recibido capacitación o formación en temas de participación ciudadana: Si No

P10. Usted recibe o ha recibido capacitación o formación en temas de género: Si No

P11. Usted recibe o ha recibido capacitación o formación en temas de presupuestos sensibles al género: Si No

P12. Desearía recibir capacitación o formación en los temas antes mencionados: Si No

P13. Ha participado en una veeduría ciudadana: Si No

P14. Usted desearía participar en una veeduría ciudadana: Si No

Encuestador/a:

Fecha:

Gracias por su colaboración

2

EVALUACIÓN “MERITOCRACIA AÑO 2011”

Buenos días. Mi nombre es (...) y trabajo para ... Al momento nos encontramos realizando un estudio para conocer el estado de las convocatorias a concursos de Méritos y Oposición en la Provincia de Tungurahua. Por favor solicitamos su colaboración para realizar esta investigación. La información que usted nos proporcione es totalmente confidencial y solo será usada para dichos fines.

SECCIÓN 1. INFORMACIÓN GENERAL

Provincia:	Cantón:	Parroquia:
Nombre de institución pública:		Vacantes año 2011:
Denominación del puesto:		Remuneración:
Difusión de convocatoria: Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> \Rightarrow ¿Por qué?		
Medios de difusión: Radio <input type="checkbox"/> TV <input type="checkbox"/> Prensa <input type="checkbox"/> Internet <input type="checkbox"/> Otros, cuáles _____?		
Número total aspirantes: Hombres _____ Mujeres _____		Número aspirantes seleccionados: Hombres _____ Mujeres _____

SECCIÓN 2. DATOS DE PARTICIPANTES SELECCIONADOS

No.	Sexo 1 Hombre 2 Mujer	Edad Años Cumplidos	Estado Civil 1 Casado/a 2 Soltero/a 3 Divorciado/a 4 Separado/a 5 Unión libre 6 Viudo/a	Capacid. Especial 1 Si 2 No	Autodef étnica 1 Mestiza/o 2 Indígena 3 Blanca/o 4 Afrodesc.	Orientación Sexual 1 Homosexual 2 Bisexual 3 Transexual 4 Heterosexual	Instruc. Formal 1 Si 2 No	Universidad Cuál? 1 Pública 2 Privada	Instruc. Posgrado 1 Si 2 No	Cumple años Experiencia 1 Si 2 No	Cumple # horas requeridas capacitación 1 Si 2 No	Evaluac. pruebas 1 Alta 2 Media 3 Baja	Evaluac. entrevista 1 Alta 2 Media 3 Baja	Ganó concurso 1 Si 2 No
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														

SECCIÓN 3. DATOS DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS

P1. ¿Quién es el responsable de este departamento? _____

P2. Usted ha recibido capacitación o formación en temas de meritocracia: Si No

P3. Usted ha recibido capacitación o formación en temas de paridad de género y acción afirmativa: Si No

P4. Usted desearía recibir capacitación o formación en los temas antes mencionados: Si No

P5. ¿Cuántas personas laboran en este departamento? Hombres _____ Mujeres _____

P6. ¿Existe un protocolo establecido para la selección del personal? Si No

P7. ¿Quién o quiénes deciden en última instancia la selección del personal?

Correo electrónico institucional de persona de contacto:

Gracias por su colaboración

2