

# NORMALIZANDO LA PATERNIDAD EN CARGOS PÚBLICOS

## Palanca # 16

**Autores:** Priscila Moreno y Kimberly Ricaurte.

### 1. ¿CUÁL ES LA IDEA?

Para lograr romper con el estereotipo que el cuidado de los hijos es solo labor y responsabilidad de una madre, es necesario tomar acción de las acciones más representativas del cuidado a un nuevo bebé como -por ejemplo- el cambio de pañales sucios. Hacer el trabajo “sucio” como parte del trabajo de mamá ha sido un estereotipo que perdura hasta en el año 2020. Hemos denominado a esta palanca “Normalizando la paternidad en cargos públicos”.

Esta palanca tiene diferentes fases de desarrollo:

- a) Esta palanca empieza con una acción tan simple como **el instalar cambiadores de pañales en los baños de una institución pública específica**. Esta palanca es una respuesta a que las mujeres cuidan de los niños, las mujeres cambian los pañales sucios, los hombres trabajan. Por lo tanto, va en contra nociones preconcebidas de los roles de género.

Esta palanca se propone como una **Palanca de capacitación accionable**. Al realizar está primera acción, los rumores empiezan a correr, la voz empieza a ser pasada y llama la atención de los trabajadores en el espacio de trabajo. Este “secreto a voces” se utiliza como una campaña comunicacional es sí misma, enviando un mensaje tácito que constituye la primera etapa de la palanca.

- b) A continuación, proseguimos con **capacitaciones** necesarias para entender el cambio de perspectiva que queremos promover en el espacio público. Las temáticas necesarias para conversar son:
- Paternidad activa.
  - Habilidades parentales en el nacimiento y primeros meses.
  - Crianza de un hijo y el trabajo.
  - Equidad parental.
  - Mujeres líderes y mamás.
  - El rol de los padres en el hogar.
  - Redefiniendo el rol de madres en el hogar e impacto de la presencia de los padres en la vida de sus hijos.

Estas charlas han sido escogidas y determinadas hacia un cambio de mentalidad dentro de ellos trabajadores para no solo promover la importancia de los liderazgos femeninos en los espacios de trabajo público, sino para entender los efectos e importancia que tiene la paternidad en los niños. Esto para promover un movimiento donde los mismos hombres desearían y buscarían espacios de paternidad o responsabilidad parental compartida.

- c) Finalmente, la tercera etapa de la palanca consiste en ayudar a **poner en práctica los nuevos conceptos** y llevarlos a la vida de trabajo diaria, mostrando la apertura que tiene esta institución de ampliar los roles maternos y paternales. Para lograr esto, lanzaremos por primera vez dentro de la función municipal el “Día de traer a tu niño al trabajo”. Una acción simple que sirve darles una oportunidad a los padres de entender las responsabilidades del trabajar mientras se cuida a un hijo y a las madres se sentir que ser madre no significa no tener oportunidades laborales. La Campaña de concientización llamada: “Un día en el trabajo con mamá/papá”, consiste en llevar a los hijos/as de los funcionarios públicos y pasar con ellos durante todo un día laboral. Con esta campaña se espera mostrar que la responsabilidad no solo es responsabilidad de la madre sino también del padre.

Es importante mencionar que se tiene que dar un valor positivo para que los niños también se sientan bienvenidos por lo que se pretende entregar certificados de asistencia al trabajo a los niños y buena paternidad y maternidad a sus padres.

Realizar estas tres etapas es necesario para cumplir con el fin último. Para que las mujeres tengan más espacios activos en la función pública es necesario promover los roles de responsabilidad paternal, y abrir espacios para los espacios maternos dentro del trabajo.

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

El primer error solucionable es la concepción androcéntrica del sistema, que instaura como un modelo de ser humano a “lo masculino. Cabe mencionar también que la función pública debería permitir el desarrollo por igual de las capacidades de todos sus funcionarios; sin embargo, debido a lo mencionado, alcanzar las mismas remuneraciones, aportaciones, beneficios y demás es una tarea imposible cuando se trata de la visión de sexo.

Sumado a lo anterior, los roles de género asignados en este sistema no se conservan en la idea de lo privado (familia y círculo social) sino que nacen de la

reafirmación en lo público. Para ejemplificar este punto se puede analizar los puestos asignados a las mujeres en el sector público, inmediatamente se concibe la imagen de una secretaria mas no de una Directora Ejecutiva. Estas razones del inconsciente colectivo en la que se ha desarrollado la humanidad se demuestran en acciones inexplicables que no tienen, en su mayoría de casos, fundamentos e impiden el desarrollo laboral de lxs funcionarxs.

Otro error que esta palanca trata de abarcar es la asignación de tareas de cuidado. Desprendidas de los roles, las tareas de cuidado son atribuidas a las mujeres o lo femenino y, por tanto, figuras como “la paternidad” son inconcebibles o no pensadas en lo laboral. Para este punto, es importante también considerar la idea de una paternidad compartida, la crianza responsable conjunta y también, lo que conlleva ser progenitor en una familia como responsabilidad de trabajos de cuidado además del espacio laboral.

La palanca funcionará como el inicio de una cadena de acciones que incentive la consciencia de cambio. La activación de cambio permitirá plantear ideas de mayor alcance para cambios efectivos desde lo ejecutivo y legislativo.

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

Acorde con las fases identificadas de su propuesta, gestión, ejecución, monitoreo, evaluación y aprendizaje los responsables serán como sigue:

- **Fase de propuesta\***
  - Equipo de trabajo de la palanca (Integrado por un director, Coordinador y Asistente).
  - Fundación Felipe González
  - UNIR Ecuador
  - Fundación COFUTURO

*\* Fundación Felipe González, UNIR Ecuador y Fundación COFUTURO son las entidades promotoras del proyecto PALANCAS; por lo que, será fundamental involucrar su asistencia y guía para la generación de alianzas interinstitucionales y soporte al desarrollo metodológico.*

- **Fase de gestión y ejecución**
  - Consejo Consultivo de la palanca que estaría integrado por un representante de cada una de las organizaciones denominadas como “gestoras” (Gobierno local, junto a sus dependencias, y sector empresarial), adicional al acompañamiento del equipo operador de la palanca y un perfil experto desde las entidades “colaboradoras” (Instituciones de la Sociedad Civil organizada).

- Equipo de trabajo de la palanca (Integrado por un director, Coordinador y Asistente).
- Municipio del Distrito Metropolitano de Quito.
- Administraciones zonales: La Delicia y Los Chillos (Identificadas a partir de un análisis de posibilidad ejecutoria para la incidencia institucional.
  - Administración Zonal La Delicia, integrada por trece (13) parroquias: Nanegal, Pacto, Guala y Nanegalito, El Condado, Ponceano, San Antonio de Pichincha, Nono, Cotocollao, Pomasqui, Calacalí, Comité del Pueblo y Carcelén.
  - Administración Zonal Los Chillos, integrada por seis (6) parroquias: Conocoto, Pintag, Amaguaña, Alangasí, Guangopolo y La Merced.
- Unidad Patronato Municipal San José - Municipio de Quito. - Según el website oficial (junio, 2020) de la entidad en mención: “La Unidad Patronato Municipal San José del Municipio de Quito es el ente encargado de ejecutar programas sociales capaces de defender y restituir los derechos de la población más vulnerable como: niñas/os y adolescentes, jóvenes, adultas/os mayores y personas con discapacidad, que enfrentan el riesgo de sufrir problemas de salud, violencia y pobreza”.
- QUID Ecuador. - La misión de esta organización (junio, 2020) expuesta en su website oficial es: “Convertirse en una organización capaz de conectar, impulsar y articular actores involucrados e interesados en los campos de la ayuda social y la cooperación social”.
- Fundación contra la violencia.
- Fundación Haciendo Ecuador. - Considerando la información provista en su website institucional (junio, 2020): “La Fundación tiene como objetivo la planificación, organización, generación, coordinación y aplicación de programas y proyectos sociales que beneficien a diversos sectores de la sociedad ecuatoriana; y tendrá la facultad para dar capacitación por competencias sectoriales”.
- Surkuna Ecuador. - El Centro de Apoyo y Protección de los Derechos Humanos “SURKUNA”, es una organización no gubernamental jurídica feminista fundada el 18 de septiembre del 2014. Está conformada por mujeres y hombres, profesionales y activistas, que trabajan en la promoción y defensa de los derechos humanos en el Ecuador.
- Representantes del sector privado aliados a partir de la implementación de responsabilidad empresarial. Por ejemplo:
  - Fundación Belcorp
  - Johnson & Johnson
  - Kimberly-Clark Ecuador S.A.

- De Prati
- Grupo Futuro
  
- **Fase monitoreo, evaluación y aprendizaje**
  - Consejo Consultivo de la palanca
  - Equipo de trabajo de la palanca

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

- **Conformar un Consejo Consultivo** que mantenga una periodicidad de sesión quincenal a partir del inicio de la fase de implementación para verificar el cumplimiento progresivo de metas.
  - El Consejo Consultivo estaría integrado por un representante de cada una de las organizaciones denominadas como “gestoras” (Gobierno local, junto a sus dependencias, y sector empresarial), adicional al acompañamiento del equipo operador de la palanca y un perfil experto desde las entidades “colaboradoras” (Instituciones de la Sociedad Civil organizada).
  - Las actas de sesión servirán como instrumentos para la recolección de datos referente a la propuesta de consecución de los indicadores de desarrollo del proyecto y la definición de tiempos plazos.
    - Indicador: número de representantes de las entidades involucradas que asisten a las sesiones convocadas por el Consejo Consultivo.
    - Porcentaje mínimo del 70% de asistentes en cada una de las sesiones del Consejo Consultivo para garantizar una toma de decisiones plural e inclusiva.
  
- **Motivar un Grupo de Trabajo en cada una de las dos Administraciones Zonales** seleccionadas para el mantenimiento de un contacto de comunicación constante y promover la cobertura mediática del proyecto en dos niveles: interno (entendido como un manejo institucional y de visibilización de la experiencia como buena práctica a ser replicada en otros espacios) y externo (gestión de la propuesta de apoyo al sector empresarial involucrado para exponer la gestión de la responsabilidad empresarial).

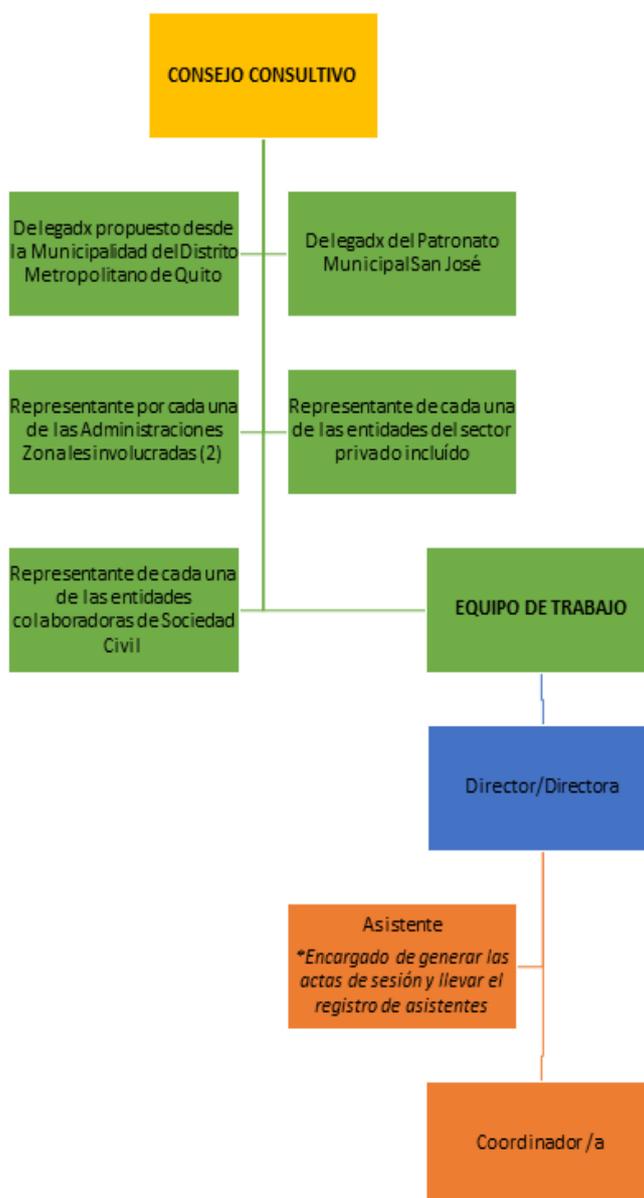
Tras la aprobación de planes discutidos con el Consejo Consultivo, la triangulación con las Administraciones Zonales estará apoyada por

**procesos de descentralización y desconcentración desde la estructura municipal.**

– Indicadores

- Número de individuos (funcionarios públicos miembros de las Administraciones Zonales) capacitados respecto a las temáticas previstas.
- Porcentaje (60% esperado) de individuos que demuestran un incremento de conocimiento respecto a las prácticas y conceptos desarrollados.
- Número de beneficiarios directos sobre el uso de los espacios físicos adecuados dentro de las instalaciones de las Administraciones Zonales.

Organigrama del consejo consultivo y grupo de trabajo



Elaborado por: Mauricio Delgado, integrante del grupo Palancas

- **Gestión de rendición de cuentas** (reportes financieros) de manera mensual referente a la ejecución de recursos económicos hacia costos directos e indirectos de la palanca, apoyada por la entrega de respaldos (facturas, recibos, timesheets de expertos, entre otros) sobre todo costo generado.
- **Reportes bimensuales** narrativos que sean dirigidos hacia las contrapartes involucradas como propuesta de memoria de la gestión del proyecto.
  - El contenido incluirá análisis sobre el engagement motivado en redes sociales e impacto en medios de comunicación sobre la visibilización de la palanca.
  - Indicadores:
    - Número de interacciones demostradas en redes sociales de la Municipalidad del Distrito Metropolitano de Quito; y, de las entidades involucradas en el Consejo Consultivo.
    - Número de medios de comunicación tradicionales y virtuales que han reportado un seguimiento sobre el proceso de gestión de la palanca para su visibilización.
- Generación de una **memoria final de la palanca** como referente respecto a la implementación de una buena práctica replicable en otros niveles administrativos similares dentro del Distrito Metropolitano; y, a su vez, para otros espacios territoriales (Gobiernos Autónomos Descentralizados) y de la Administración Gubernamental, identificando la posibilidad de motivar alianzas público-privadas para la gestión de acciones de incidencia.
  - Número de OSC y grupos de interés ciudadano involucrados en el desarrollo y presentación de los alcances de la palanca.
  - Número de entidades privadas involucradas en la gestión de la palanca.
  - Número de acercamientos mantenidos con liderazgos de la Administración Pública del Poder Ejecutivo junto con el Poder Legislativo (a nivel nacional y local) para exponer las buenas prácticas ejecutadas y la posibilidad de promover acciones de transformación social-institucional al respecto. Por ejemplo: Ordenanzas Municipales o propuestas de reformas de Leyes.

*\*Los instrumentos de recolección de datos para cada uno de los indicadores serán establecidos en conjunto con el Consejo Consultivo de la palanca, al igual que las líneas base para su medición.*

*\*\*En cuanto a los riesgos para cada una de las actividades de medición y sus indicadores, el equipo de trabajo de la palanca expondrá en una Tabla de Indicadores de Rendimiento (Performance Indicator Table) los principales elementos identificados que podrían representar limitaciones, además de acciones de respuesta ante los mismos.*

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

### Beneficios

- Garantizar los derechos y facilitar el cumplimiento de las obligaciones tanto con el orden familiar como laboral
  - Generar experiencias exitosas: padres que han sido capacitados van a compartir su experiencia
  - Incidencia en la toma de decisiones públicas
  - Ruptura de la dualidad negativa del rol de la mujer en el servicio público: resolver ¿Por qué una mujer puede ser exitosa como madre, pero no como profesional y viceversa?
- Proveer el espacio para el efectivo goce de la igualdad de trato y no discriminación de las personas de diferentes géneros.
- Entregar una responsabilidad de la paternidad.
- Generar incidencia en procesos de garantías laborales.
- Replantear el ejercicio de la maternidad y la paternidad
  - Ofrecer un lugar en el ordenamiento jurídico, donde maternidad y paternidad puedan cumplir con las exigencias de la corresponsabilidad parental para con su descendencia y sostener su trabajo.
  - Instalación de cambiadores de pañales en los baños de hombres

## Costes

Actividad	Detalle	Costo Unitario \$ (mensual)	Tiempo estimado (meses)	Costo Total \$
<b>Publicidad Física</b>	Banners (10 lugares aproximadamente)	24 x cada uno	1 mes	240
	Flyers	100	3 meses	300
	Volantes	100	3 meses	300
<b>Publicidad Digital</b>	Logo digital	155	1 mes	155
	Publicidad en Redes Sociales	45	8 meses	360
	Video promocional explicativo (2 min máx.)	100	2 meses	200
<b>Capacitaciones (Contrato para cada una Directos, Capacitador y Asistente)</b>	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo I) – Paternidad activa	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo II) – Habilidades parentales en el nacimiento y primeros meses	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo III) – Crianza de un hijo y el trabajo	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo IV) – Equidad parental	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo V) – Mujeres líderes y mamás	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo VI) – El rol de los padres en el hogar	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo VII) – Redefiniendo el rol de madres en el hogar	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
	Dirigido a Funcionarios públicos (Módulo VIII) – Impacto de la presencia de los padres en la vida de sus hijos	2000 + 1200 + 800	1 mes	4.000
<b>Campañas</b>	Campaña "Un día en el trabajo con mamá o papá" (Una por mes)	500 x campaña	8 meses	4.000
	Certificados dirigido a los niños (depende del número de niños)	1 x certificado	8 meses	150
<b>Infraestructura</b>	10 Espacios para cambiar pañales en los baños de hombres	300 x cada uno	1 mes	3.000
<b>TOTAL</b>				<b>40.705</b>