

TRACKING GENDER EQUALITY IN THE PUBLIC ADMINISTRATION IN LATIN AMERICAN COUNTRIES (GEPA)

Ana Laura Rodríguez Gustá, PhD.

CONICET / Universidad Nacional de San Martín (Argentina)

GEPA: Contexto, objetivos y metodología

- Iniciativa global del PNUD
- Mapa empírico de mujeres y hombres en cargos de autoridad del servicio civil (*senior civil service posts*)
- Mecanismo de seguimiento (*tracking system*)
- Brecha de género poco estudiada
- ODS 5, 8 y 16
- Metodología: fuentes y trabajo con los países.

Relevancia

- Entre 2000 y 2010, el Estado ocupó 10,7% del total de la población trabajadora (OECD y BID 2014).
- 17% de las trabajadoras está en el sector público vs 10,3% de los hombres (CEPAL *et al.* 2013).
- El personal del Estado: 51% mujeres y 49% hombres (EPH).
- 40% de mujeres sector público cuenta con educación terciaria vs 29% de hombres (EPH).

- En 2012, 16 gobiernos de América Latina destinaron una cantidad importante de sus recursos a remuneraciones del personal del gobierno central
- 5,8% del PIB, equivalente a 41% de sus ingresos tributarios y a 26% del gasto total del sector público (OECD y BID 2014).

Desafíos metodológicos

- Definiciones de la estructura ocupacional y jerárquica inespecífica
- Brecha entre la normativa y la estructura real de cargos
- Brecha entre la estructura ocupacional y la estructura informada por los países
- Falta de información
- Información incompleta y con problemas de confiabilidad
- Ausencia de información (registros organizacionales más que EPH)
- Dificultades en la estandarización de cargos

Mapa del relevamiento

- Total de países relevados = 18
- Dos de ellos sin ningún tipo de datos y no pudieron ser incorporados en el procesamiento (Nicaragua y Venezuela)
- Países con datos públicos (incluyendo informes) sobre mujeres y cargos jerárquicos = 6 (calidad y precisión muy variada)
- Países contactados específicamente para solicitar datos = 10
- Países que proveyeron los datos solicitados = 8
- Países que proveyeron datos pero persisten desafíos = 7

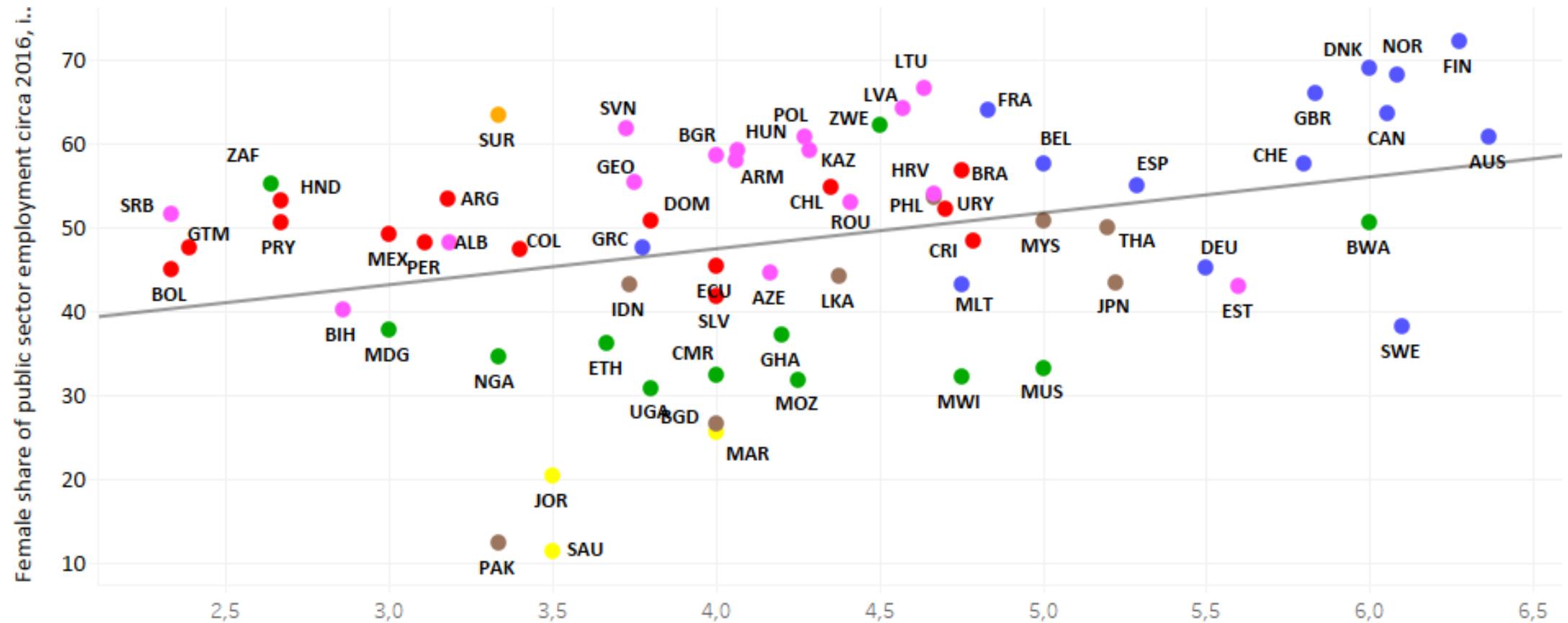
Posibilidades y desafíos para un sistema de monitoreo

- Dificultades en la información y sistemas de información poco consolidados
- Falta de claridad en los “cargos” a los cuales dar seguimiento (¿tercer o cuarto nivel jerárquico?)
- Escasa información desagregada por género
- Aspectos cuasi-burocráticos de la estructura de los gobiernos centrales de América Latina

- Interés y respuesta por parte de los países
- Potenciales socios regionales (CLAD y BID)
- Tema de potencial interés por redes regionales de género (RMAM, SICA-COMMCA).
- Ronda censal 2020 en América Latina
- “Servicio civil” entendido en forma análoga
- Delimitación = personal civil del gobierno central (ministerios y oficinas de Presidencia).

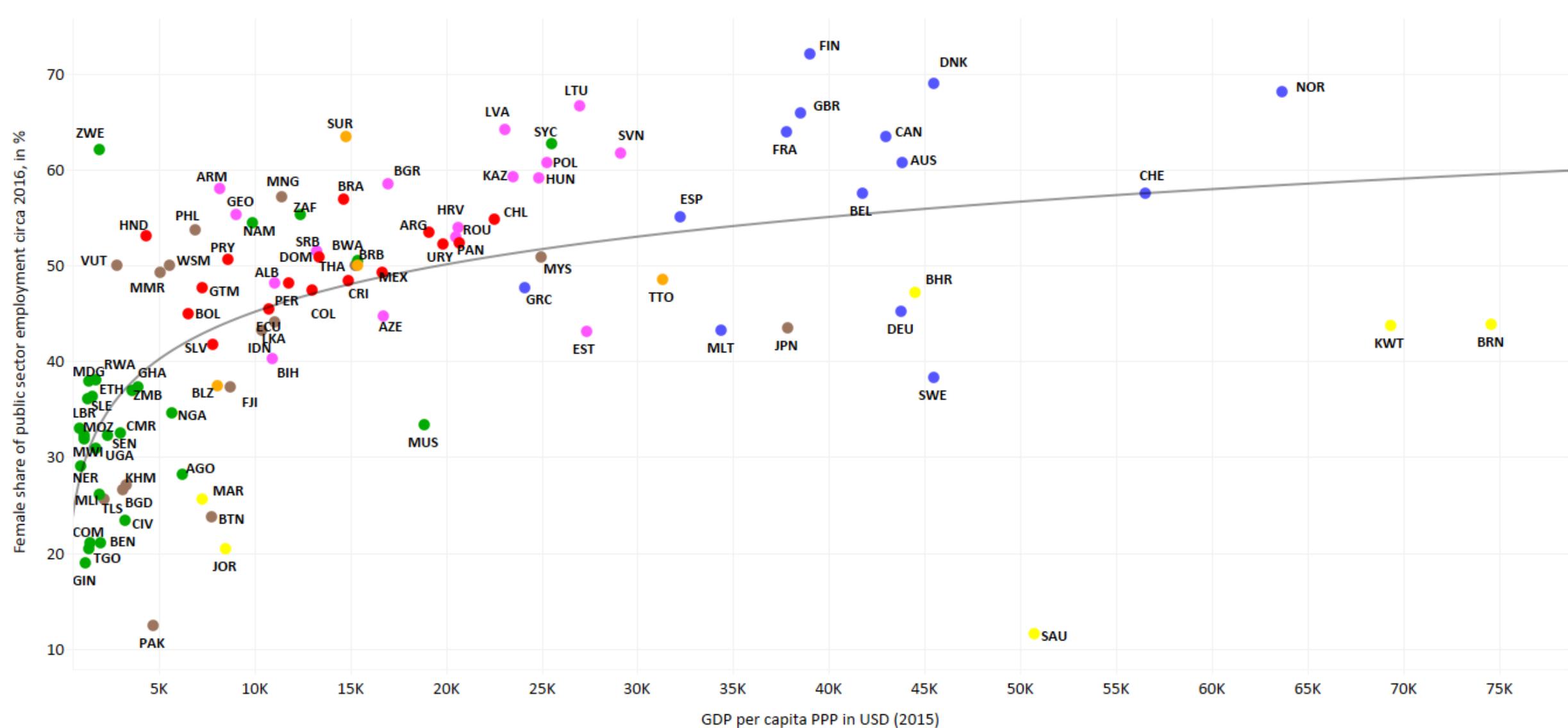
Relevancia de la consolidación meritocrática

- Datos de participación laboral femenina en el sector público (OIT) en porcentaje.
- Escalas que miden el grado de desarrollo “burocrático” (méritos y habilidades en la gestión humana) en los países.
- Fuente 1: Dahlström, Carl; Teorell, Jan; Dahlberg, Stefan; Hartmann, Felix; Lindberg, Annika; & Nistotskaya, Marina (2015) *The QoG Expert Survey Dataset II*. Gothenburg: University of Gothenburg, The Quality of Government Institute.
- Fuente 2: BID. Cortázar Velarde, Juan Carlos; Lafuente, Mariano; y Sanginés, Mario (2014). *Al servicio del ciudadano una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004–13)*. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

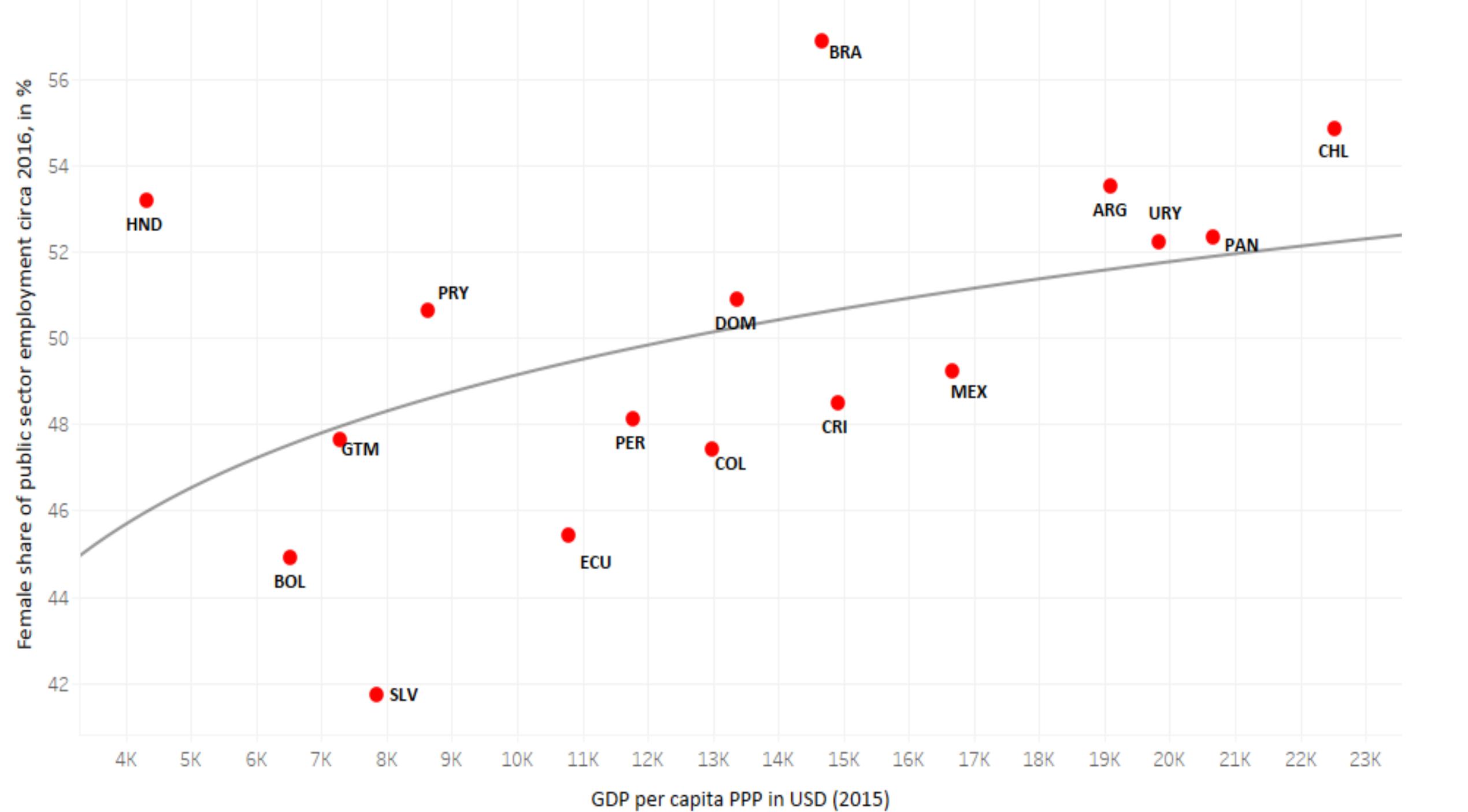


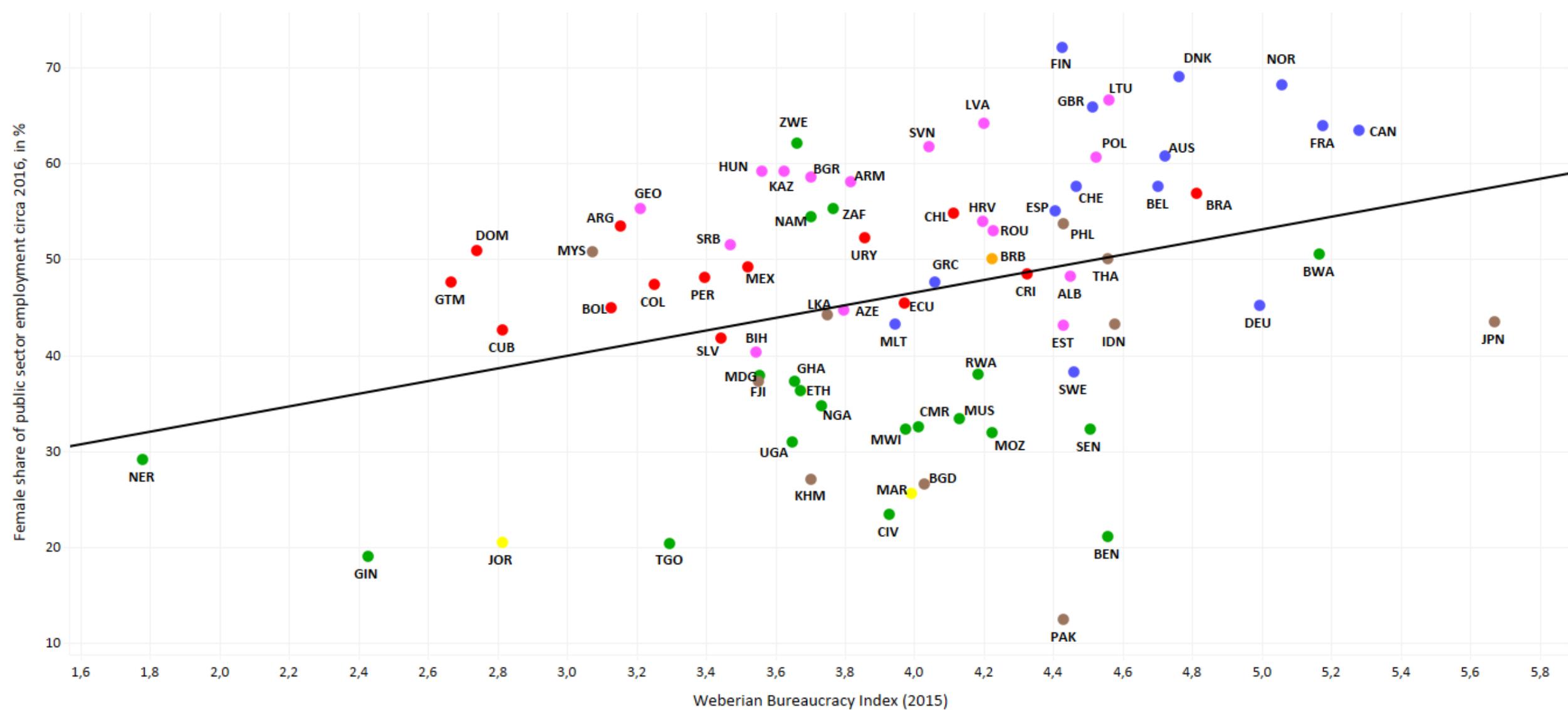
The skills and merits of the applicants decide who gets the job (2012)

- Asia & Pacific (except Australia & New Zelanda)
- Caribbe
- Eastern Europe & ex Soviet Union
- Latin America
- Middle East & North Africa
- Sub Saharian Africa
- Western Europe, North America, Australia & New Zelanda

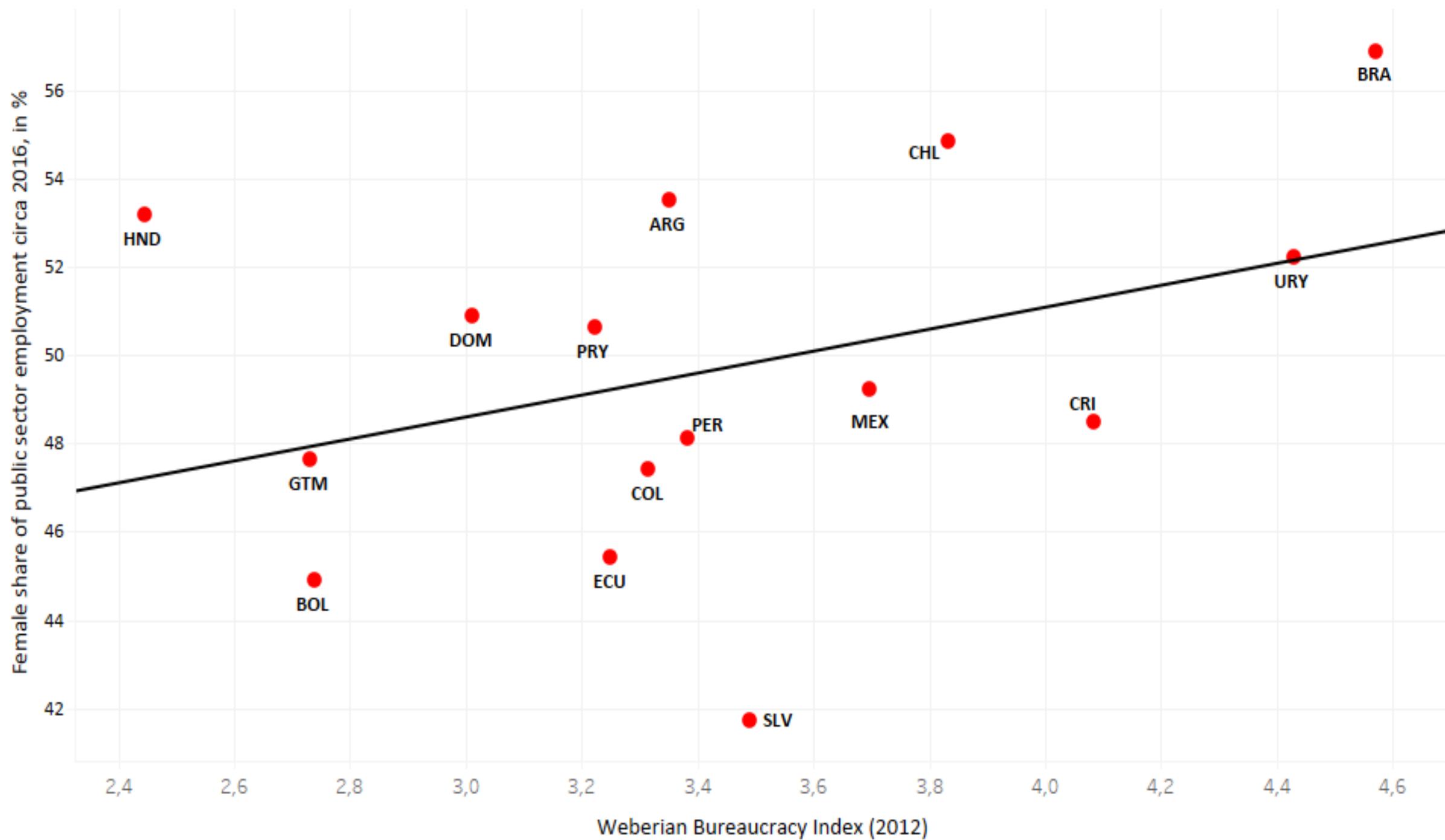


- Asia & Pacific (except Australia & New Zealand)
- Caribbe
- Eastern Europe & ex Soviet Union
- Latin America
- Middle East & North Africa
- Sub Saharian Africa
- Western Europe, North America, Australia & New Zealand





- Asia & Pacific (except Australia & New Zelanda)
- Caribbe
- Eastern Europe & ex Soviet Union
- Latin America
- Middle East & North Africa
- Sub Saharian Africa
- Western Europe, North America, Australia & New Zelanda



Hallazgo 1. Información “confiable”

- Vínculo laboral (por ejemplo, empleado dependiente versus con contrato temporal).
- Datos del presupuesto.
- Escasa información de estructura ocupacional y jerárquica en el presupuesto que esté desagregada por sexo.

Hallazgo 2. Iniciativas igualdad de género – Medidas de acción afirmativas.

- Medidas de acción afirmativa: prácticamente inexistentes (Colombia y establecidas pero no operativas en Brasil)
- Contraste con medidas de acción afirmativa para reclutamiento personas discapacitadas
- Acciones afirmativas para reclutamiento afrodescendientes (Brasil y Uruguay)
- Acciones afirmativas reclutamiento personas trans (Uruguay)

Hallazgo 2. Iniciativas igualdad de género – otras medidas de política.

ARGENTINA	Ministerio de Hacienda – Programa de género y gestión de recursos humanos
BOLIVIA	Cursos de formación para empleadas/os públicos, DDHH y género
BRASIL	Sello ProIgualdad
CHILE	Sello Igualdad; Norma chilena igualdad de género; PMG; Observatorio; cursos para funcionarios y solicitud de presencia femenina en empresas públicas.

COLOMBIA	Ley cuota Sello Igualdad Acciones afirmativas víctimas de violencia
COSTA RICA	Sello igualdad Cursos capacitación género y LGBT
REP. DOMINICANA	Sello igualdad (confirmar)
ECUADOR	Sello igualdad Presupuesto etiquetado género

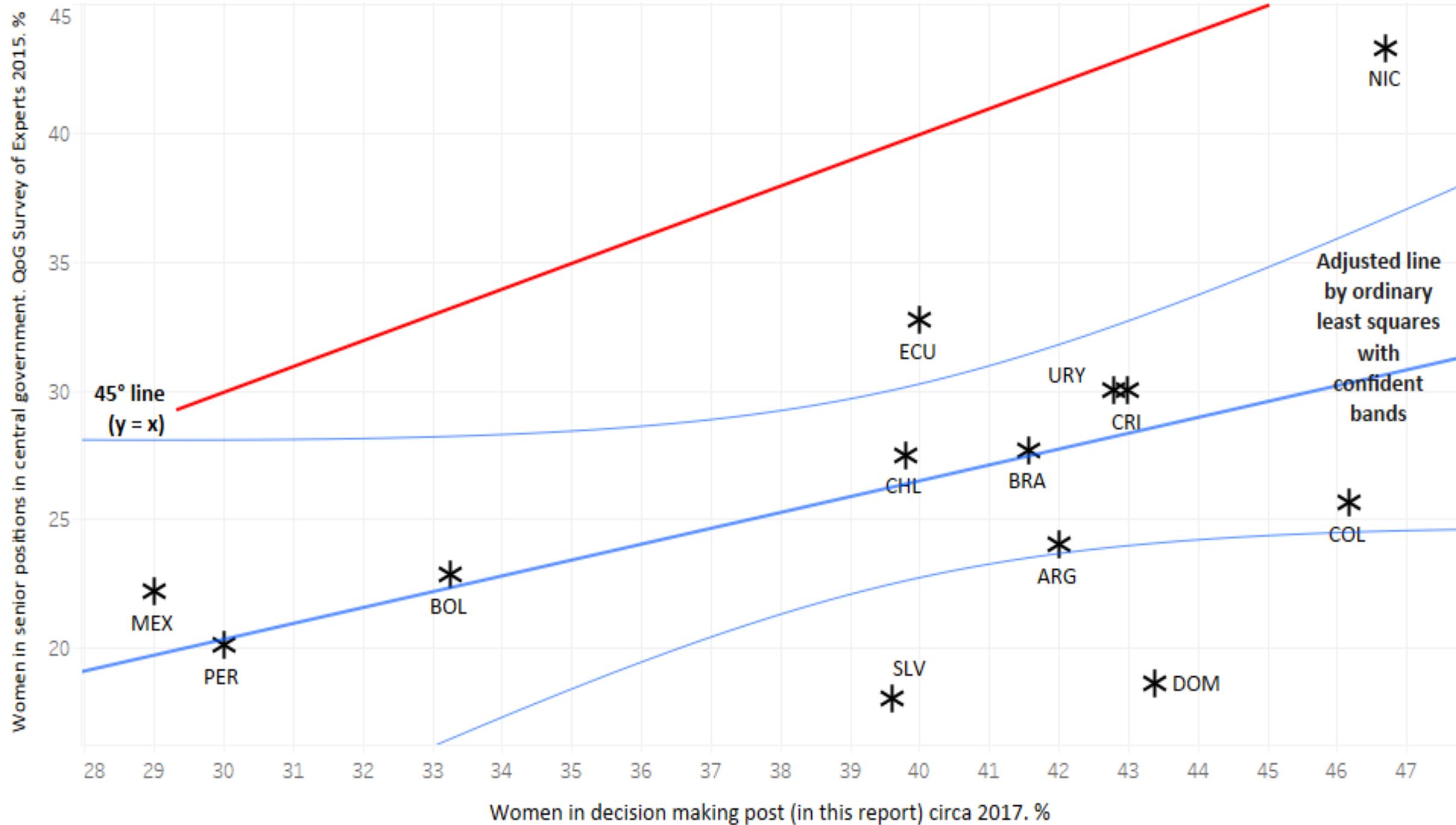
EL SALVADOR	Sello igualdad género Decreto que regula la eliminación de la discriminación por género y orientación sexual en la Administración Pública
GUATEMALA	Gasto etiquetado de género
HONDURAS	Sin datos
MÉXICO	Presupuesto etiquetado de género Programa de Cultura Institucional (INMUJERES) Compromiso de la Secretaría de Función Pública Protocolo para la prevención del bullying y del acoso sexual Sello igualdad Cursos Observatorio (en participación política)

<p>NICARAGUA</p>	<p>Unidad de Género en el Ministerio de Economía Presupuesto etiquetado</p>
<p>PANAMÁ</p>	<p>Cursos Sello igualdad Sistema de indicadores con perspectiva de género</p>
<p>PARAGUAY</p>	<p>Plan de Igualdad y no Discriminación en la Administración Pública Protocolo violencia en el lugar de trabajo Línea atención en violencia en el sector público Guía metodológica para implementar enfoque género en la Administración Pública</p>
	<p>Cursos Sello Igualdad Norma trabajo / familia</p>

PERÚ	Guía para incorporar género en la Administración Pública Sello igualdad Lactarios (por ley)
URUGUAY	Sello igualdad género SIS
VENEZUELA	Sin datos

Presencia femenina en cargos autoridad del servicio civil (*senior civil service Jobs*)

- Datos no confiables y no comparables
- Se identificó un 40% de mujeres, tomando el promedio regional, en cargos autoridad del servicio civil



- ARGENTINA = 42% (1095)
- BOLIVIA = 33% (3877)
- BRASIL = 42% (5363)
- CHILE = 42% (2852)
- COLOMBIA = 42%
- COSTA RICA = 39% (1500)
- REP. DOMINICANA = 43% (1251)
- ECUADOR = 40% (31849)

- EL SALVADOR = 39% (759)
- HONDURAS = 40% (119)
- MÉXICO = 27,5% (1358) (Datos OCDE 2017)
- NICARAGUA (datos 2006 del Banco Central) = 46% (2608)
- PARAGUAY = 44,5% (1289)
- PERÚ = 30%
- URUGUAY = 43% (273)

SÍNTESIS

- El mayor hallazgo es metodológico: debilidades de información y dificultades de comparabilidad
- Oportunidades de intervención:
- Consolidación de sistemas de **producción de datos desagregados por sexo** y producción de **información pública ciudadana**
- Mayor visibilidad en la **agenda de debate** el tema de la presencia de mujeres en cargos de autoridad del servicio civil
- Oportunidades de investigación:
- Estudios de país, con abordaje cualitativo para delimitar cargos de autoridad y criterios de comparabilidad regional. *“Equivalentes funcionales”*