

Capacidades para la igualdad de género

Hoja Informativa



Al servicio
de las personas
y las naciones

Programa de Naciones Unidas para el desarrollo
Centro Regional para América Latina y el Caribe





¿Por qué es importante el desarrollo de capacidades para alcanzar la igualdad de género?

“Los mecanismos propios de la función pública garantizarán en todo caso, en los procedimientos de acceso al empleo público, la efectividad de los principios de igualdad y no discriminación, así como los de igualdad de género e inclusión de las minorías necesitadas de especial protección, incorporando en caso necesario políticas y medidas activas de discriminación positiva o acción afirmativa”.

Carta Iberoamericana de Función Pública¹.

El desarrollo de capacidades es el proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las aptitudes necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. Pero además, el desarrollo de capacidades se refiere a la necesidad de generar una transformación que se sustente desde adentro y a lo largo del tiempo poniendo énfasis en la modificación de las mentalidades y las actitudes².

Es primordial que el personal de las instituciones públicas cuente con las capacidades necesarias para incorporar la igualdad de género en las políticas, en el trabajo institucional y en una arquitectura de recursos humanos paritaria.

Para lograrlo se requiere que las y los tomadores de decisión del Estado muestren un compromiso real y concreto con la igualdad de género.

Asimismo, se necesita que las instituciones garanticen que las y los servidores públicos cuentan con los conocimientos y habilidades en el manejo de la terminología, los conceptos y la metodología para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas.

1 Requerimientos funcionales de la Función Pública, epígrafe 23 de la CIFP.

2 PNUD (2009): Desarrollo de Capacidades: Texto básico del PNUD. En línea http://www.unpcdc.org/media/220984/capacity_development_a_undp_primer_spanish.pdf



ESTRATEGIA DE MONTEVIDEO

En el Eje 4 sobre la construcción y fortalecimiento de capacidades estatales, las medidas 4a a la 4c se refieren a diseñar e implementar planes de formación y capacitación continua en materia de igualdad de género, e interseccionalidad en todas las instituciones públicas e incorporar en los programas de formación continua del funcionariado público capacitación en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres e interseccionalidad.

Dichas medidas señalan también la necesidad de fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres de todas las edades a fin de lograr su participación paritaria en los espacios de toma de decisión y, en particular, en cargos de alta jerarquía, directivos y técnicos.

¿Cuál es la situación regional?

Durante la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, desarrollada en Bolivia en 2003, los Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado de América Latina y El Caribe aprobaron la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CIFP), con el respaldo de los Jefes de Estado y de Gobierno en la XIII Cumbre Iberoamericana (2003). La CIFP define un marco común a todos los países para mejorar la función Pública³. En este marco común, se incluyen principios rectores, políticas y mecanismos de gestión para un servicio civil profesional y eficaz; y, entre ellos, se menciona el impulso de políticas activas para favorecer la igualdad de género, la protección e integración de las minorías⁴.

Tras más de una década de reformas impulsadas por los gobiernos para la modernización del estado y el cumplimiento de los compromisos de la CIFP, ha habido avances en la mayoría de los países⁵, pero la incorporación de la igualdad de género y no discriminación en la función pública no muestra avances destacados a nivel regional.

3 Acceso al documento completo de la CIFP: <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

4 numeral i, criterios inspiradores, capítulo segundo: criterios orientadores y principios rectores

5 Estos avances son recogidos en un informe resumen promovido por el Banco Interamericano de Desarrollo. Cortázar, J.C. Lafuente, M. Sanginés, M. (editores). (2013). Al servicio del ciudadano. Una década de reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2014). En: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6636/Al-servicio-del-ciudadano-Una-decada-de-reformas-del-servicio-civil-en%20America-Latina.pdf>

En primer lugar, existe un importante vacío en estudios y análisis sobre la transversalidad de género en la función pública: aunque ha habido mejoras en los sistemas de información pública y de gobierno abierto, aún no se ha generalizado en la región la publicación de datos sobre servicio civil, especialmente en lo relativo a paridad laboral, acceso a cargos, tipos de cargos ocupados, salarios u otras condiciones por sexo⁶.

Los estudios de seguimiento al desarrollo del Servicio Civil en América Latina basados en una metodología de medición elaborada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)⁷, muestran que la planificación y gestión de recursos humanos, salvo excepciones⁸ no cuentan con sistemas de planificación consolidados como práctica institucionalizada del estado, a pesar de las mejoras de la última década, mencionadas con anterioridad. Este bajo desarrollo en la planificación de los recursos humanos en general, especialmente en lo relativo a aspectos cualitativos de los recursos humanos (perfiles y competencias), dificulta el desarrollo de medidas para la incorporación de la perspectiva de género e inclusión acordes para lograr un estado inclusivo. Como identificó el Informe sobre Igualdad de Género en la Administración Pública (GEPA)⁹, la publicidad de la información sigue siendo insuficiente en un gran número de países¹⁰.

Segundo, la igualdad de género y no discriminación es un tema poco recogido en las leyes de función pública, como se puede ver en la Tabla 1, A pesar de que, salvo un país, el resto han realizado modificaciones sustanciales en las normas de función pública posteriores a la aprobación de la CIFP¹¹.

6 Para el caso concreto de Paridad el informe GEPA elaborado por PNUD (en borrador en la actualidad) levantó información sobre la paridad en la administración a través de la interlocución directa con los gobiernos, como el propio informe menciona, al no existir fuentes públicas en abierto en la mayoría de los países, lo cual demuestra una vez más los enormes desafíos por superar en materia de gobierno abierto en la región. Sobre la situación actual de los gobiernos abiertos y el acceso a la información pública en América Latina consultar el documento de OECD, Acceso a la Información Pública en América Latina, donde se resume el estado de la cuestión con datos de los países: OECD, Gobierno Abierto en América Latina, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, 2015. Disponible en: <http://www.oecd.org/gov/gobierno-abierto-en-america-latina-9789264225787-es.htm>

7 El BID auspició informes por país sobre la situación del Servicio Civil, basados en la metodología de índices elaborada por esta institución y con información levantada en dos momentos en el tiempo, que se resumen en un informe regional con los principales hallazgos. Los informes por países así como el informe regional se encuentran disponibles en la biblioteca en línea del BID: <https://publications.iadb.org>

8 Chile es, junto a Brasil, el único país que según las mediciones basadas en la metodología del BID habría alcanzado un nivel de profesionalización de servicio civil de acuerdo al Índice de Desarrollo Civil creado por el BID para seguimiento de los avances en el marco de la Carta Iberoamericana de Función Pública.

9 El informe forma parte de una iniciativa global de PNUD sobre la igualdad en la Administración Pública. Este informe se encuentra aún en versión borrador.

10 Referido a la necesidad de recurrir a la interlocución directa con los gobiernos para acceder a datos. Mejorar la publicidad de la información viene recogido también en la Carta Iberoamericana de Función Pública y sería por lo tanto un reto para los gobiernos

11 La excepción sería Guatemala, que mantiene la Ley de función Pública de 1968; El Salvador se encontraría en proceso de reforma no finalizada.



TABLA 1. Igualdad de género y no discriminación en normas de Función Pública.

Países	Órgano	Normas	Referencias a Igualdad de Género y no Discriminación
Argentina	Ministerio de Modernización	Ley 25.164/1999) DR 1421/2002. Plan Modernización del Estado 2016	El Plan de Modernización no hace referencia a género en el eje de gestión de RRHH
Brazil	Secretaria de Gestao de Pessoas (SGP)	Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP)	PNDP no , pero existen leyes específicas con mención igualdad en RRHH
Chile	Servicio Civil-Ministerio de Hacienda	Ley 19882 (2003) Ley 20955, (2016) Instructivo laboral sobre Buenas Prácticas Laborales	Instructivo laboral hace referencia al estado inclusivo y participativo
Colombia	Departamento Administrativo de la Función Pública // Comisión Nacional de Servicio Civil	Ley 909 (2004) , Decreto 770 (2005);Decreto 1083 de 2015 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (2017)	La ley 909 menciona discapacidad y perseguidos por violencia Ley 581, cuotas en la administración pública (30%)
Costa Rica	Dirección General del Servicio Civil en Costa Rica	Estatuto de Servicio Civil	Reformas de 2007 inclusión
Cuba	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Código de Trabajo 2014	No mención
El Salvador	Dirección para la Transformación del Estado de la Secretaría Técnica de la Presidencia	En procesos de modificación	Reformas en proceso
Guatemala	Oficina Nacional de Servicio Civil de Guatemala	Ley de Servicio Civil (1968) y modificaciones.	No mención
México	SFP-Secretaria de la Función Pública/ Secretaría de Hacienda y Control Presupuestario (para régimen administrativo federal)	Ley de Servicio Profesional de Carrera (2006)	No podrá existir discriminación por razón de género, edad, capacidades diferentes, condiciones de salud, religión, estado civil, origen étnico o condición social para la pertenencia del servicio (artículo 21).
Panamá	Dirección General de Carrera Administrativa (DIGECA)	Ley 23 (2015)	No mención
Perú	Oficina Nacional del Servicio Civil (SERVIR)	Ley N° 27658) y Política Nacional de la Gestión Pública 2021	Seguimiento a las condiciones de género en los recursos humanos del sector público
República Dominicana	Ministerio de Administración Pública	Ley 41-08 y reglamentos	Ley No. 41-08 igualdad de acceso a la función pública, sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole.
Uruguay	Oficina del Servicio Civil	Ley N° 19.121 (2013) y Ley N° 18.508 (2009)	No mención

En tercer lugar, no existe en ningún país una figura institucional entre cuyas funciones se encuentre asignada la de impulsar iniciativas para incorporar la igualdad de género en la función pública, lo que podría explicar la falta de iniciativas o programas orientadas a ese fin¹². Las acciones en materia de igualdad son dispersas y fragmentadas y parecen recaer por omisión en los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), que en muchos casos no tiene influencia sobre las políticas de servicio civil.

El Informe GEPA señala también que a pesar de la presencia de iniciativas intergubernamentales para impulsar la Agenda Regional de Género¹³ en las políticas públicas e iniciativas regionales en materia de desarrollo de servicio civil, como El Centro Iberoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD¹⁴, la intersección de género y desarrollo civil tampoco ha sido materia ocupada por ninguno de los actores ni estrategias regionales existentes.

En relación a la paridad de género en la administración, en el Gráfico 1 se representan los datos disponibles hasta la publicación del informe GEPA muestran alguna variación entre países; mientras en Brasil el 59% de las empleadas públicas son mujeres, éstas representan el 44% en El Salvador.

Un desafío señalado por GEPA es la dificultad a la hora de analizar las brechas de género en los puestos de tomas de decisiones, debido a la falta de homogeneidad en las definiciones de los mismos entre países, aún cuando es precisamente en el nivel de toma de decisiones donde se encuentran las principales brechas de género, así como en la categoría y tipo de puestos¹⁵.

12 No obstante, que tanto el Programa de Cultura Institucional de México (PCI) liderado por servicio civil como los programas de Chile (Programa de Mejoramiento de la Gestión e incluso el Instructivo de Buenas Prácticas Laborales, más orientado a ambiente laboral liderado por Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda (DIPRES)) cuentan con componentes importante de igualdad en función pública y serían la excepción

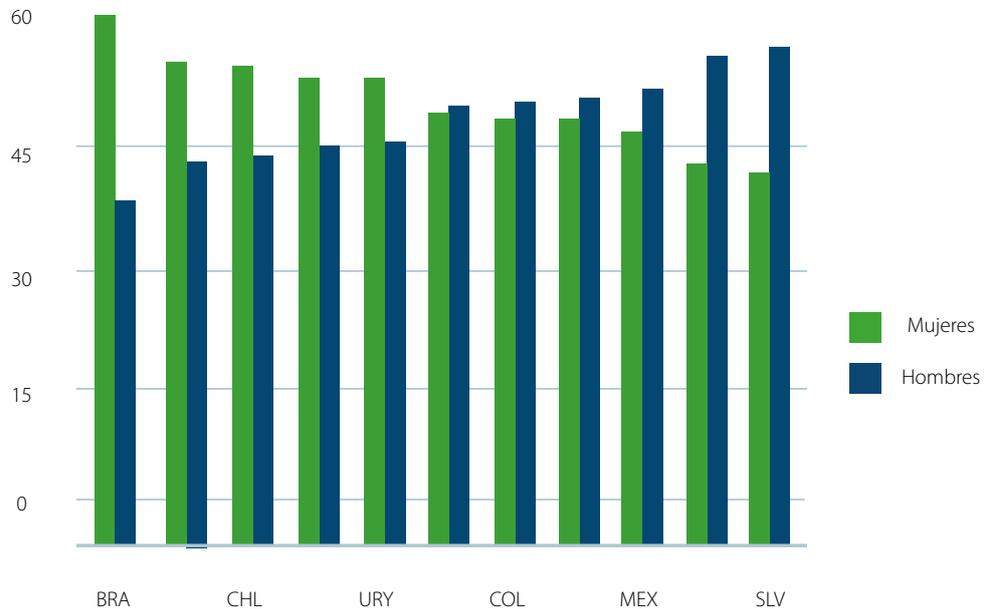
13 El informe cita por ejemplo, Reunión de Ministras y Altas Autoridades de la Mujer del MERCOSUR (RMAAM) Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana, COMMCA-SICA

14 <https://www.clad.org/>.

15 Con categoría y tipo nos referimos al sector (por ejemplo sector cuidados versus sector tecnológico) y el tipo de funciones (administrativo, limpieza, por ejemplo serían entre los tradicionales asociados a las mujeres)



GRÁFICO 1. Paridad en la administración pública: Proporción del empleo público correspondiente a mujeres y hombres, 2009 and 2014



Fuente: ECOSOC, Febrero 2016 Informe del Grupo Interinstitucional y de Expertos sobre los Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. 29 de Febrero de 2016¹⁶.

La CIFP también menciona la posibilidad de incluir medidas de acción positiva para asegurar la inclusión de minorías y la igualdad de género. Medidas de este tipo en relación al acceso en la administración se han identificado sólo en dos países¹⁷.

En cuanto a la construcción y fortalecimiento de capacidades a través de la formación, la capacitación de género ha sido una constante en los planes de trabajo de los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), especialmente dirigida a actores relevantes en la lucha contra la violencia de género o contra las mujeres.

La mayor parte de la formación en igualdad de género recae en las unidades de género o puntos focales existentes en las instituciones públicas; y se caracteriza por ser formación a partir de demandas específicas, con carácter puntual y/o enmarcada en aspectos coyunturales, lo que dificulta el seguimiento de las capacidades instaladas.

¹⁶ Enlace a datos <http://dx.doi.org/10.1787/888933434627>

¹⁷ Brasil, y Colombia, En el caso de Colombia se trata de la ley 581, que define cuotas para acceso a cargos de responsabilidad en la administración a mujeres (30%) que se menciona con más detalle en el apartado de Experiencias Destacadas de esta Hoja Informativa; en el caso de Brasil, destaca la Ley n° 12.990, que reserva de 20% de empleos públicos de la administración federal a la población negra o mulata. La ley se extiende a todos los organismos públicos, incluso de administración indirecta, y a las empresas estatales.

Sólo 5 países (38%) cuentan con algún tipo de formación en igualdad de género con carácter continuo, integrado en los planes de desarrollo de capacidades del Estado:

- Se identificaron dos experiencias de formación donde ésta se promueve a través de un programa de gestión o cultura institucional¹⁸;
- Dos iniciativas de formación fueron impulsadas por los MAM, pero en la actualidad se encuentran instaladas o cuentan con la acreditación oficial de los Institutos Nacionales de Formación Pública¹⁹;
- Finalmente, también es relevante mencionar experiencias de formación donde la igualdad de género es un eje transversal en los cursos que se ofertan a las y los servidores públicos²⁰.

Estas cinco iniciativas tienen el denominador común de ser cursos, módulos específicos o diplomados. Dos países tienen, además, desarrollado un sistema de formación en género amplio y articulado, impulsado por sus Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres²¹.

18 El programa de mejoramiento de la gestión de Chile, y el programa de cultura institucional de México desarrollaron formación en género

19 Argentina y Uruguay. No se ha incluido el Punto Género de InMujeres en México en este criterio, pues si bien, cumple con el criterio de ser impulsada por el mecanismo de igualdad y contar con certificación oficial, no es una iniciativa de formación puntual como las otras dos sino una escuela con una estrategia de formación articulada.

20 Perú: programa de formación de nuevos talentos. Ver en: <http://www.enap.edu.pe/programas/programas-de-formacion/programa-de-formacion-de-talentos-pft/>

21 La Escuela de Igualdad Sustantiva de El Salvador y Punto Género de México



La tabla 2 ofrece un resumen de las instituciones de Desarrollo de Capacidades de cada país y los iniciativas de Desarrollo de Capacidades en Igualdad

TABLA 2. Instituciones responsables del Desarrollo de Capacidades (DC) y Desarrollo de Capacidades en Igualdad

Países	Instituciones DC	DC en Igualdad
Argentina	Instituto Nacional de Administración Pública INAP	Diplomado en asistencia a mujeres en situación de violencia con la certificación del INAP
Brazil	Fundação Escola Nacional de Admonistraçao Publica ENAP y con una Rede de Escolas de Governo para la formación en el nivel territorial	
Chile	Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA) pero existen más	Capacitación anual a través del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG)
Colombia	La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)	
Costa Rica	Escuela de Administración Pública (EAP)	
Cuba		
El Salvador	Escuela Nacional de Función Pública, ENAFOP	La Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva (EFIS) del ISDEMU
Guatemala	Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-	
México	Instituto Nacional de Administración Pública	1) Escuela de formación de género Punto Género (INMUJERES) 2) Formación en el marco del Programa de Cultura Institucional
Panamá	El Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano	
Perú	Escuela Nacional de Administración Pública, ENAP	Cursos con mención al género como transversal: el Programa de formación de Jóvenes Talentos; el Programa de Desarrollo Gerencial
República Dominicana	El Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP)	
Uruguay	Escuela Nacional de Formación Pública ENAP	Módulo de género de ENAP en el programa de formación a funcionarios/as con rango de Dirección Media.

Fuente: Elaboración Propia

A lo anterior se suma la necesidad de abordar de forma sistemática los análisis de capacidades y la identificación de brechas en las capacidades, en tanto es uno de los obstáculos de la transversalidad de género más reconocida por los principales actores²². No obstante, un país

ha iniciado una iniciativa para identificar de qué manera y en qué medida se transfieren las capacidades desde la formación hacia la práctica en los puestos de trabajo²³, iniciativa que podría ser un punto de partida para la inclusión de análisis de capacidades en género como parte de las políticas de función pública.

Experiencias destacadas

En PERÚ, la máxima autoridad de función pública, SERVIR realiza un diagnóstico anual para conocer la situación de las mujeres en la administración. En este informe anual se revisan las funciones que realizan las mujeres en el servicio civil, las diferencias salariales, la presencia de la mujer en los órganos de gobierno; así como el acceso a facilidades para el ejercicio de derechos de maternidad en el servicio civil y el acceso a programas de capacitación²⁴. En la actualidad están terminando un diagnóstico sobre la desigualdad salarial en la administración pública y abordar razones porque las mujeres no están accediendo a ciertos puestos.

En COLOMBIA, la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas establece que las mujeres desempeñarán un como mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio entendido como “el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal.”(art 2), y un mínimo del 30% de los cargos de otros niveles decisorios, los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, (..)que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial (Art3);

En cuanto al seguimiento y cumplimiento de la ley, las mujeres representaban un 37% de los puestos en Máximo nivel de Decisorio y un 42% en otro Nivel de Decisión, de acuerdo a las definiciones de ambas recogidas en el artículo 3 ya mencionado²⁵. Además, el informe de seguimiento a la ley de 2016 elaborado por Función Pública reporta datos del número de instituciones con mujeres por Grupos Étnicos. Por ejemplo, 12 instituciones habrían reportado

22 Por ejemplo, fue muy citada en las entrevistas; aparece también el Plan Estratégico Institucional de la SEPREM en Guatemala, y es recurrente en la literatura; por ejemplo; PNUD (2013): Destino Igualdad: Ruta de desarrollo de Capacidades Institucionales para el Mainstreaming de Género en Políticas Públicas, y PNUD (2011): Capacitación, capacitación y más capacitación: ¿es una estrategia agotada? Síntesis del foro virtual de la Red de Mainstreaming de Género

23 Chile

24 Los informes están disponibles en el portal de SERVIR. www.servir.gob.pe

25 En 2016, Función Pública elaboró un informe sobre la participación de la mujer en cargos decisorios en las instituciones del sector público para controlar y seguimiento del mandato establecido en la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas: <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/Informe-Ley-Cuotas-2016.pdf>

mujeres afrocolombianas en cargos de máximo nivel de decisión frente a las 185 que no reportan ningún grupo étnico en los cargos de máxima responsabilidad; o ninguna institución con mujeres de origen palenquero. También se registra el nivel de formación y competencias de las mujeres en estos cargos.

El nivel de cuotas se cumple en términos generales aunque se detallan diferencias entre sectores, habiendo algunos casos específicos donde aún no se ha alcanzado la cuota del 30% en Puestos de Máximo Nivel (Defensa, Agricultura y Desarrollo Rural, o Sector Vivienda, Ciudad y Territorio); pero en general el informe revela que se ha venido dando seguimiento y ha habido compromiso con el mandato de la Ley.

En ARGENTINA, El diplomado en asistencia a mujeres en situación de violencia con la certificación del INAP, fue desarrollado por iniciativa del Consejo Nacional de Mujeres en su rol de ente rector del plan de violencia. Orientado a personal involucrado en la asistencia a mujeres en situación de violencia, el objetivo del Diplomado es fortalecer y adquirir herramientas para la prevención. El diplomado cuenta con seis unidades o cursos con créditos de capacitación otorgados por el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP).

En MÉXICO, INMUJERES lidera un programa de capacitación en línea a servidores y servidoras públicas de las instituciones que participan en el PROIGUALDAD, denominado Punto género: formación para la igualdad²⁶. La estrategia de capacitación tiene dos líneas de acción: Una primera de sensibilización, para un conocimiento introductorio sobre la incorporación de la igualdad de género en la función pública; y una segunda de especialización dirigida a personal de instituciones con responsabilidades en la implementación de la política de Igualdad²⁷. No se han identificado evidencias de que estos cursos tengan carácter obligatorio, pero sí que exigen una serie de requisitos para acceder. No todos son gratuitos y, especialmente en los tramos de especialización, están enfocados al desarrollo de competencias específicas definidas en estándares institucionales, para desempeñar ciertas labores²⁸.

En EL SALVADOR, La Escuela de Formación para la Igualdad Sustantiva (EFIS) del ISDEMU se crea en 2012 como mecanismo para organizar los procesos de capacitación y formación. La Escuela es una plataforma de formación dirigida a funcionarios/as del Estado, nacional y subnacional, cuya creación está fundamentada en el marco normativo de Igualdad Sustantiva.

La plataforma tiene carácter virtual y presencial y está organizada en tres niveles según el nivel de profundidad. El primer nivel, o Nivel I Básico, es obligatorio para servidores públicos de instituciones con rol de implementación en las leyes de igualdad. El segundo nivel o Intermedio y finalmente en el nivel III o Especializado se incluyen temáticas relacionadas con Salud Sexual y Reproductiva, Unidades de Género y Unidades Municipales de la Mujer, entre otros. De acuerdo al informe de rendición de cuentas del ISDEMU 2015- 2016, la proyección del trabajo de la institución es la ampliación de esta estrategia de formación.

26 Enlace al portal <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/index.php>

27 Enlace a la oferta de cursos de 2017; <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/docs/linea/CatalogoCursosInmujeres2017.pdf>

28 Por ejemplo, Curso de alineación al estándar de competencia ECO263 Acompañamiento emocional a mujeres diagnosticadas con cáncer de mama, curso de alineación de carácter presencial de duración de 40 horas.

En CHILE, en el marco del recién creado Sistema Informático de Capacitación, cuya administración es de responsabilidad de la Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), destaca el diseño y desarrollo de un indicador que maneja el DIPRES pero cuya metodología fue desarrollada por la Dirección de Servicio Civil. Se trata de un indicador transversal para medir la transferencia de la capacidad en el puesto de trabajo y facilitar el seguimiento de la aplicación de los contenidos de la capacitación en su puesta en práctica en el lugar de trabajo. Esta metodología sólo ha sido aplicada a algunas capacitaciones y será para el año 2018 que se tendrán los datos de las mediciones de las capacitaciones que forman parte del Programa de Mejoramiento de la Gestión, incluyendo el Sistema de Equidad de Género del programa, que se han incorporado en esta metodología.

ALGUNOS DATOS PARA LA REGIÓN

La paridad en la administración pública oscila entre el 59% y el 44% pero todavía no existen datos sobre la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad en la administración pública;

A pesar de que existen leyes de participación política en 11 países (85%), únicamente un país establece una cuota para asegurar el acceso a las mujeres a puestos administrativos de responsabilidad;

5 países (38%) han desarrollado iniciativas de formación que involucran al instituto de administración pública responsable del desarrollo de los recursos humanos;

El 100% de los mecanismos de igualdad con instrumentos de rendición de cuentas reportan realización de capacitaciones al menos con periodicidad anual.

Recursos de interés

Capacidades para la igualdad de género	
Portal PNUD	http://undp.org
Portal América Latina Genera PNUD	americ latinagenera.org/newsite/index.php/es/
Portal CLAD Administración pública:	https://www.clad.org/
Portal en español de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:	http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible
Punto Género, Formación para la Igualdad, de INMujeres México:	http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/index.php
Portal de la Escuela de Igualdad Sustantiva de El Salvador:	http://www.escueladeigualdadisdemu.gob.sv/index.php/escuela-de-formacion-para-laigualdad-sustantiva

Fuente: Elaboración Propia



Nota metodológica

Esta hoja informativa forma parte de una serie de fact sheets desarrolladas por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo que abordan aspectos claves de la transversalización de género tales como planificación de políticas públicas, monitoreo, evaluación y rendición de cuentas, presupuestos y recursos financieros, gestión institucional, capacidades y ambientes laborales.

Para obtener los datos de las hojas informativas PNUD impulsó un amplio proceso de investigación, entrevistas, consultas, análisis y debate en 13 países de América Latina y el Caribe (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Perú, Panamá, República Dominicana, Uruguay).

Dicho proceso de investigación permitió sistematizar información y conocimientos en materia de políticas públicas, mecanismos, prácticas y acciones de transversalización de género en el Sector Público, con los que se elaboraron trece informes nacionales de los países antes mencionados.

Todos estos productos de conocimiento han alimentado la propuesta del Sello de Igualdad de Género en el Sector Público. El Sello de Igualdad de Género en el Sector Público constituye una propuesta metodológica para apoyar y reconocer los esfuerzos que hacen las instituciones públicas hacia el logro de la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el marco de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible.

Esta hoja informativa ha sido elaborada por Ivonne Urriola Pérez y Sara Ramírez Abal. La coordinación ha estado a cargo de Guillermina Martín y la supervisión a cargo de Eugenia Piza López, ambas del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Servicios de apoyo del área de género del PNUD

Información de contacto:

Eugenia Piza Lopez
eugenia.piza-lopez@undp.org

Guillermina Martin
guillermina.martin@undp.org



