

# Ambientes laborales favorables a la igualdad de género



Al servicio  
de las personas  
y las naciones

Hoja Informativa

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





## ¿Por qué es importante el ambiente laboral y la cultura institucional para alcanzar la igualdad de género?

*“Aunque en términos numéricos la mujer está bien representada en el sector público, la verdadera paridad de sexos debe exigir la garantía de que la mujer pueda acceder a cargos de alto nivel y que haya igualdad de compensación entre hombres y mujeres”*

Panorama de las Administraciones Públicas en América Latina<sup>1</sup>.

*“Adoptar medidas legislativas y formular las políticas de empleo necesarias para asegurar igualdad de oportunidades y de tratamiento a la mujer trabajadora, tanto en el sector público como en el privado, incluyendo igual remuneración por trabajo de igual valor, e igualdad de promoción, condiciones de trabajo y beneficios sociales”*

Propuestas para la acción de los gobiernos,  
40 Años de Agenda Regional de Género en América Latina<sup>2</sup>.

### OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

**Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.**

Metas:

16.6 Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles.

16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.

*Fuente: Elaboración Propia*

La organización del trabajo y la transformación de la cultura organizativa de la administración pública no consiste únicamente en elaborar planes de acción para cambiar las políticas y los procesos, sino también en cambiar las mentalidades y las culturas institucionales que favorezcan la igualdad de género y la no discriminación.

1 OCDE y BID (2017): Panorama de las Administraciones Públicas en América Latina <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/111319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf>

2 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 40 Años de Agenda Regional de Género en América Latina, pp13.



Para ello se requiere que las instituciones apliquen instrumentos que midan su propia sensibilidad de género, diagnostiquen la existencia de desigualdades internas y tomen acciones concretas para erradicarlas. Por ejemplo, las instituciones podrían aplicar políticas de recursos humanos sensibles al género, promover la paridad interna, políticas de igualdad salarial y políticas de promoción y desarrollo de carrera.

Al mismo tiempo es importante que las instituciones promuevan activamente ambientes laborales que no toleren el acoso sexual y laboral, ni las discriminaciones múltiples y desarrollen políticas de corresponsabilidad de la vida laboral y familiar, y políticas de parentalidad en la institución.

## *¿Cuál es la situación regional?*

Aunque los estados han avanzado considerablemente con la incorporación de medidas para la igualdad en el ambiente laboral de la administración pública, el principal desafío es la falta de políticas internas de recursos humanos que incorporen la perspectiva de género. Las mejoras impulsadas en la gestión de los recursos humanos hacen mucho énfasis en la meritocracia para mejorar la efectividad de las instituciones, donde se han conseguido los resultados más relevantes, y no tanto en medidas para erradicar la discriminación o en acciones positivas para las mujeres.

EL principal marco de referencia para el desarrollo de los recursos humanos del estado a nivel regional es la Carta Iberoamericana de Desarrollo de Administración Pública (CIFP)<sup>3</sup>. En la carta, se recoge el compromiso con los principios de igualdad y no discriminación, así como los de igualdad de género e inclusión de las minorías necesitadas de especial protección en el acceso al empleo público.

Las políticas internas para mejorar el ambiente laboral de las instituciones es un campo novedoso y en desarrollo en la región. Existen pocas investigaciones que aborden la incorporación de la igualdad de género en las políticas de gestión de los recursos humanos en la administración pública<sup>4</sup>.

Además, las políticas internas de recursos humanos en las administraciones se han desarrollado de forma fragmentada, abordando las diferentes temáticas por separado y con particularidades específicas del contexto de cada país.

Salvo un país<sup>5</sup>, las medidas para la incorporación de la igualdad y no discriminación en las administraciones no siguen la lógica de una estrategia articulada global para promover la

---

3 Compromiso de los gobiernos formado en la conferencia tata en 2003 que ha sido el marco regional Acceso al documento completo de la CIFP: <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

4 Un ejemplo son los estudios sobre el Servicio Civil desarrollados por BID, en los cuales se da seguimiento los avances en materia de desarrollo civil durante una década (2004-2014) , partiendo de los compromisos establecidos en la CIFP. Estos estudios analizaron a fondo el servicio civil, pero no incluyeron análisis de las condiciones laborales desde una perspectiva de género

5 Chile ha desarrollado un programa articulado que comprende todas las medidas tomadas por el Gobierno, a través del órgano de función pública, en materia de ambiente laboral: El Instructivo Presidencial de Buenas Prácticas Laborales.

igualdad de género en la gestión de los recursos humanos del sector público, o en su defecto en las instituciones del poder ejecutivo, sino que en la práctica son iniciativas de instituciones específicas y se ciñen a ese ámbito institucional.

El resumen de los principales instrumentos de políticas internas para la igualdad de género se resume en la Tabla 1.

**TABLA 1. Políticas internas de desarrollo de recursos humanos con referencias al ambiente laboral y la igualdad <sup>6</sup>**

PAISES	Políticas internas
Argentina	Medidas fragmentadas en el cuerpo normativo
Brasil	Medidas fragmentadas en el cuerpo normativo
Chile	Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado
Colombia	Subcomisión de Género de la Comisión permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, (Acuerdo Único Nacional suscrito el 11 de mayo de 2015 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos)
Costa Rica	Medidas específicas fragmentadas en la normativa
Cuba	El Capítulo IV del Código de Trabajo, Protección a la trabajadora
El Salvador	Medidas fragmentadas en el cuerpo normativo
Guatemala	Medidas fragmentadas en el cuerpo normativo
México	Programa de Cultura Institucional (SCHP, 2013-2015 y 2016)
Panamá	Medidas fragmentadas en el cuerpo normativo
Perú	El decreto Supremo N.º 027-2007-PCM (artículo 1) se refiere a la inclusión en todas las políticas de: descentralización, igualdad entre hombres y mujeres, en relación a los pueblos andinos, amazónicos, afroperuanos y asiático-peruanos, personas con discapacidad, y en materia de inclusión. La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S Ni 004-2013-PCM) también hace énfasis en el estado inclusivo.
República Dominicana	La Ley de Función Pública (41-08) igualdad de acceso a la función pública, sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole no desarrollado a través de políticas internas
Uruguay	Cláusulas de género en los Convenios de Trabajo

Fuente: Elaboración Propia

Por otra parte, la principal referencia que es común a los marcos normativos de todos los países es la ley de función pública que define y regula el servicio civil. A excepción de dos países<sup>7</sup>, el resto no incluye referencias a la igualdad de género o la igualdad entre hombres y mujeres en la ley general de función pública. Algunos países, a pesar de no contar ni con estrategia articulada

<sup>6</sup> No descarta medidas específicas, de carácter fragmentado en el marco normativo, que se detallarán a continuación

<sup>7</sup> República Dominicana incluye la igualdad de género entre los principios de la Ley 41,08 de función pública. EL segundo país en hacer referencia es Cuba, que incluye un capítulo del estatuto de trabajadores a definir condiciones específicas para la mujer trabajadora

ni con referencias en la norma, han desarrollado algún tipo de mecanismo en el ámbito de función pública, que se enmarcaría en las políticas internas.

Las estrategias de gobierno abierto facilitan el seguimiento a la situación de las mujeres y otras poblaciones en el sector público, al asegurar la accesibilidad de los datos. Las medidas orientadas a implementar estrategias de gobierno abierto se han incrementado considerablemente en la región<sup>8</sup>, pero continúan siendo insuficientes para conocer en mayor profundidad la situación de los recursos humanos en el sector público, y/o la efectiva implementación de las medidas existentes<sup>9</sup>.

La iniciativa global de PNUD Igualdad de Género en la Administración Pública (GEPA)<sup>10</sup>, y especialmente el informe GEPA para América Latina y El Caribe<sup>11</sup>, muestra que para acceder a datos desagregados continúa siendo necesario hacer requerimientos a los países, ya que no se encuentran disponibles públicamente en su totalidad en todos los países de la región.

La CIFP también menciona la posibilidad de incluir medidas de acción positiva para asegurar la inclusión de minorías y la igualdad de género<sup>12</sup>.

La Gráfica 1 muestra los países con presencia de medidas de acción positiva en su cuerpo legislativo. Como se puede observar, los países que han legislado un cupo mínimo de acceso al empleo para personas con discapacidad es muy superior al cupo para población indígena y afrodescendiente<sup>13</sup>, con dos países, o al caso de cuotas para mujeres, con un único país<sup>14</sup>.

---

8 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>

9 El informe GEPA para América Latina y El Caribe (versión borrador en la actualidad) identifica datos disponibles en cuanto a situación de hombres y mujeres en la administración pública a través de portales web en 8 de los 17 países que conforman ese estudio. Para el resto la información hubo ser recabada a través de interlocución directa con los gobiernos.

10 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.

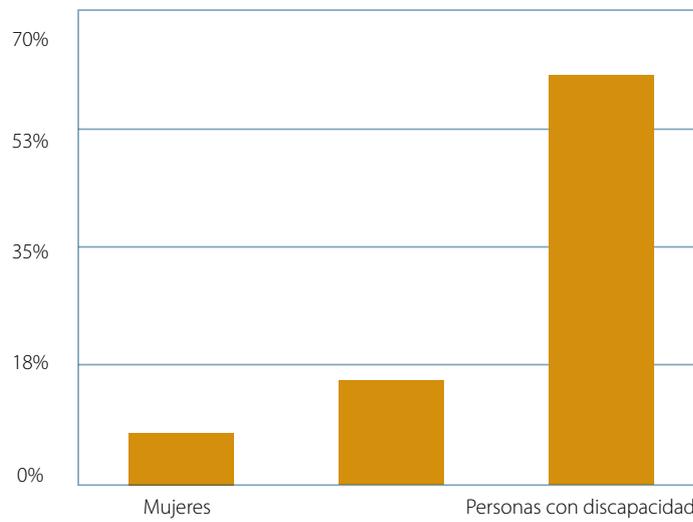
11 Report On Tracking Gender Equality In The Public Rodríguez Gustá, A., L., Administration In Latin American Countries PNUD, 2018. El informe se encuentra en la actualidad en versión borrador

12 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, CIFP, en: <http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf>

13 Poblaciones indígena y afrodescendiente: Brasil, 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; y Uruguay, con una reserva del 8% para población afrodescendiente (ley 19.122)

14 Colombia: la ley 581, que define cuotas para acceso a cargos de responsabilidad en la administración a mujeres (30%), es el único país con una cuota mínima para mujeres en puestos de decisión de la administración pública. Por último los países con cuotas mínimas de acceso a personas con discapacidad son: Argentina, (4% , ley 22431) Brasil (5%, ley 8213/91 ); Chile (1% ley 21015) Costa Rica (5% , reforma del Estatuto de Servicio Civil), El Salvador (Decreto 888 de la Asamblea Legislativa) República Dominicana (5%, Ley 5-2013) Uruguay (ley 18251)

**GRÁFICA 1. Acciones afirmativas (cuotas) en el acceso al empleo público**



Fuente: Informe GEPA

Al analizar las medidas de carácter fragmentado existentes en los diferentes países, se ha prestado especial interés en las medidas relativas a la conciliación laboral y familiar y la prevención/atención del acoso sexual laboral, como indicadores relevantes de las condiciones de igualdad en el ambiente laboral. La tabla 2 resume la baja por maternidad y paternidad en cada país. A pesar de que tradicionalmente el sector público cuenta con mejores políticas de conciliación que el sector privado, el promedio de los países de la OECD muestra que existen aún importantes retos a superar en materia de conciliación en el sector público, aún existen países en la región que no cumplen el mínimo de 14 semanas (98 días calendario, que equivaldrían a 70 días laborales) recomendado por el Convenio num. 183 de la OIT. Pero la brecha es mucho más pronunciada en el caso de las licencias de paternidad, donde el promedio de los países de la OECD se sitúa en las ocho semanas (40 días laborales). La tabla 2 muestra las licencias de paternidad y maternidad por países, en días laborales en el caso de la licencia de paternidad,

**TABLA 2.** Medidas de conciliación Laboral y familiar en el sector público

Países	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad	Derecho de lactancia materna madres trabajadoras (sector público)
	(en días calendario)	(en días laborales )	
<b>Argentina</b>	100	5	Ley 26.873), Decreto 22/2015.
<b>Brazil</b>	180	7	No se han identificado evidencias
<b>Chile</b>	126	5	Ley 20.166 Ley 20.399 que otorga derecho a sala cuna al trabajador. (2009) (publico y privado)
<b>Colombia</b>	126	8	Estrategia Salas Amigas Lactantes
<b>Costa Rica</b>	120	7	Ley N° 7430
<b>Cuba</b>	126		
<b>El Salvador</b>	112	3	Decreto 404, junio de 2013
<b>Guatemala</b>	180	2	Art. 153 Código de Trabajo
<b>México</b>	87	5	Reforma al artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Decreto número 384, 2014
<b>Panamá</b>	98	3	Ley N°50 , artículo 58 de la ley 4 de 1999.
<b>Perú</b>	98	4	Decreto 009-2006-MIMP
<b>República Dominicana</b>	98	2	Ley 8-95 y Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública (No. 523-09)
<b>Uruguay</b>	91	10	Ley N° 17.215 1999, público y privado.

Fuente: Elaboración Propia

Por otra parte, aunque el derecho de las madres lactantes está ampliamente recogido, la realidad es que las condiciones para ejercer este derecho no sólo varían de país en país, sino de institución a institución (Tabla 2). En el caso de la prevención y la atención del acoso sexual, está referido en la legislación vigente de 7 países, pero no siempre tipificado como delito<sup>15</sup>. Esto no quiere decir que no exista ninguna iniciativa en los países restantes, sino que éstas no están respaldadas por ninguna ley que obligue al conjunto de las instituciones del estado, o al menos del poder ejecutivo.

De la misma manera, la presencia de marcos reguladores no asegura la existencia de unas medidas desarrolladas para prevenir y atender a las víctimas de acoso sexual.

15 Por ejemplo, en el caso de República Dominicana lo tipifica como infracción

**TABLA 3. Principales medidas para Prevención y atención del acoso sexual**

<b>Países</b>	<b>Principales medidas para Prevención y atención del acoso sexual</b>
<b>Argentina</b>	Decreto nacional 2.385/93 sobre acoso sexual en la administración pública nacional-1993
<b>Brazil</b>	Ley N° 10.224, Ley de acoso sexual. crimen que integra el Código Penal
<b>Chile</b>	Ley 20.607, modifica el código del trabajo, sancionando las prácticas de acoso laboral-2012
<b>Colombia</b>	Ley 1010-2006 Acoso laboral (privada o pública)
<b>Costa Rica</b>	Ley No. 7476, Ley de hostigamiento Sexual, en el Empleo y la Docencia. En abril del 2010 se reforma la Ley 7476 'Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia' sustituyéndose los términos "empleo" y "docencia" por los de "ámbitos de trabajo" y "ámbitos de estudio" ampliando de este modo el rango de protección.
<b>Cuba</b>	No se han identificado
<b>El Salvador</b>	Decreto N° 254, Ley general de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, 2010
<b>Guatemala</b>	No se han identificado
<b>México</b>	Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (administración Pública federal), publicado en el DOF el 31 de agosto de 2016
<b>Panamá</b>	Ley 9 por la cual se establece y regula la carrera administrativa- Define el acoso sexual en el ámbito de la administración pública.-1994
<b>Perú</b>	Ley 29430 (2009), que modifica la Ley núm. 27942 de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
<b>República Dominicana</b>	La ley de función pública 41-08 incorpora el acoso sexual en el artículo 80 tipificado como infracción
<b>Uruguay</b>	Ley N° 18.561 (2009) Comisión Tripartita para atención prevención acoso sexual

Fuente: Elaboración Propia

En algunos casos se tiene constancia de la existencia de protocolos específicos, desarrollados en las instituciones<sup>16</sup>, para asegurar la efectiva implementación de la norma; estos protocolos en ocasiones se producen por iniciativa de la institución<sup>17</sup> o por incidencia de los Mecanismos de Adelanto para las Mujeres o por ambas<sup>18</sup>.

16 Esta constancia a la que se hace referencia se refiere a menciones a la existencia de protocolos institucionales realizadas durante el periodo de entrevistas o documentos de protocolos enviados por fuentes entrevistadas o disponibles en los portales web de algunas instituciones.

17 Por ejemplo, la Política y el Protocolo Institucional de Tolerancia Cero al Acoso Sexual y Laboral de la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia de El Salvador : <http://www.secretariatecnica.gob.sv/stpp-presenta-la-politica-institucional-de-tolerancia-cero-al-acoso-sexual-y-laboral/>

18 Se pueden citar ejemplos, como: la guía elaborada por el MAM de México, InMujeres: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/protocolo\\_coah.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf)



## Experiencias destacadas

En COLOMBIA, Función Pública participa en la Subcomisión de Género de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, instancia creada como resultado del Acuerdo Único Nacional suscrito el 11 de mayo de 2015 entre el Gobierno Nacional y las organizaciones sindicales de empleados públicos. Esta instancia se ocupa de dar seguimiento a la igualdad salarial y laboral entre hombres y mujeres. Función Pública tiene un programa orientado a destacar las buenas prácticas de funcionarios/funcionarias a través de una comunidad virtual donde se destacan noticias sobre buenas prácticas en temáticas diversas. Entre las temáticas se incluye la equidad de género. Además, Función Pública elabora los informes de seguimiento a la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas.

### ALGUNOS DATOS PARA LA REGIÓN

1 país (8%) cuenta con medidas afirmativas para la no discriminación de las mujeres en el sector público;

2 países (15%) cuentan con medidas afirmativas para acceso a empleo público de la población indígena y/o afrodescendiente y 9 (60%) a población con discapacidad;

10 (77%) países superan la licencia mínima de maternidad recogida en el Convenio 183 de la OIT;

7 países (54%) han alcanzado una semana de licencia de paternidad;

Ningún país alcanza el promedio de licencia de paternidad de los países de la OECD (8 semanas)

En PERÚ, El decreto Supremo N° 027-2007-PCM definió las políticas nacionales (artículo 1) y las estandarizó con una perspectiva de inclusión y no discriminación, al referirse a la inclusión de los siguientes numerales en todas las políticas: descentralización, igualdad entre hombres y mujeres, en relación a los pueblos andinos, amazónicos, afroperuanos y asiáticoperuanos, en relación a las personas con discapacidad, y en materia de inclusión. La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S N° 004-2013-PCM) también hace especial énfasis en el estado inclusivo. SERVIR tiene un área dedicada a la inclusión de la interculturalidad en la administración, y un Plan de Acción del Enfoque Intercultural. También destaca el esfuerzo realizado por la Defensoría del Pueblo del Perú para sensibilizar a la población contra la discriminación a través de su portal web "No discrimines" Aunque esta página va orientada a la población en general y no hace mención expresa a propuestas o medidas para mejorar el ambiente laboral en la administración pública, contiene un repositorio de información muy amplio sobre no discriminación en Perú y es realizado por una institución de carácter público.

En CHILE, El Instructivo Presidencial Sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado promueve mejores políticas y prácticas en el ámbito de gestión de personas de las instituciones. El Instructivo Presidencial entrega un mandato al Servicio Civil para asesorar y otorgar apoyo a las instituciones en el cumplimiento de la implementación realizando monitoreo y elaborando los reportes de avance<sup>19</sup>. El instructivo se caracteriza como un mandato

<sup>19</sup> Ver el texto completo de las normas: [http://www.bcn.cl/BuscadorIntegral/buscar?contenido=Leyes&texto=codigo%20del%20trabajo&conector=NEAR&orden=Date+Relevance+DRETITLE:alphabetical&res\\_x\\_pag=20](http://www.bcn.cl/BuscadorIntegral/buscar?contenido=Leyes&texto=codigo%20del%20trabajo&conector=NEAR&orden=Date+Relevance+DRETITLE:alphabetical&res_x_pag=20)

sobre procedimientos y gestión de personas que no estaban antes formalmente estipulado en las instituciones. El instructivo consta de tres ejes: derechos laborales, condiciones laborales y ambientes laborales.

La Dirección del Servicio Civil ha elaborado un conjunto de normas de aplicación general en materia de Gestión y Desarrollo de Personas que trabajan en el Estado que versan sobre: Estructura y estándares de las áreas de Gestión y Desarrollo de Personas; Implementación de políticas de Gestión y Desarrollo de Personas; Cumplimiento de estándares en procesos de reclutamiento y selección; Concursabilidad y carrera funcionaria; Cumplimiento de Estándares en Programas y Prácticas de Inducción; y Gestión de prácticas profesionales y Ambientes laborales y calidad de vida laboral. Las normas han sido recientemente aprobadas y publicadas<sup>20</sup>.

El acoso laboral y sexual se trabaja en las instituciones con el apoyo del Área de Trabajo de Gestión de personas que supervisa los avances en el instructivo de Buenas Prácticas laborales. Según fuentes consultadas, esta área de trabajo de la Dirección del Servicio Civil (DSC) ha desarrollado un modelo para analizar y conceptualizar el acoso laboral para prevención en los servicios públicos. También se está finalizando una norma para la Ley 20005 que tipifica y sanciona el acoso sexual que a la fecha está pendiente de su publicación e implementación.

## Recursos de interés

<b>Ambientes laborales favorables a la igualdad de género</b>	
<b>Portal PNUD</b>	<a href="http://undp.org">http://undp.org</a>
<b>Portal América Latina Genera PNUD</b>	<a href="http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/">americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/</a>
<b>Portal en español de los Objetivos de Desarrollo Sostenible:</b>	<a href="http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/">http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/</a>
<b>Portal de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales:</b>	<a href="http://www.clate.org/miembros.asp">http://www.clate.org/miembros.asp</a>
<b>Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, CLAD:</b>	<a href="http://old.clad.org/porta1">http://old.clad.org/porta1</a>
<b>Portal del Instructivo de Buenas Prácticas del Gobierno de Chile:</b>	<a href="https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/instructivo-presidencial/">https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/instructivo-presidencial/</a>
<b>Informe online sobre el Panorama de las Administraciones Públicas de América Latina y</b>	<a href="https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf">https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf</a>
<b>El Caribe, 2017, elaborado por BID y OECD:</b>	<a href="https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf">https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7979/Panorama-de-las-Administraciones-Publicas-America-Latina-y-el-Caribe-2017.pdf</a>

Fuente: Elaboración Propia

20 La norma fue aprobada en el diario oficial el pasado 10 de noviembre de 2017



## *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*



