



CLAD

CENTRO LATINOAMERICANO
DE ADMINISTRACIÓN
PARA EL DESARROLLO

DECLARACIÓN DE ALCALÁ DE HENARES

Sobre igualdad de género en las Administraciones Públicas

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) organizó junto con el Ministerio de Política Territorial y Administración Pública de España y su Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), el I Simposio Iberoamericano sobre la igualdad de género en los niveles directivos de las administraciones públicas, durante los días 24 y 25 de octubre de 2019 en Alcalá de Henares (Madrid), en cumplimiento de la Reunión del Consejo Directivo del CLAD realizada el 6 de noviembre de 2018 en Guadalajara, México, donde se aprobó presentar este tema como una reunión internacional de intercambio de experiencias sobre la aplicación del principio de igualdad de género en las administraciones públicas y el nivel alcanzado tras la adopción de los diferentes acuerdos internacionales.

El evento fue inaugurado en el Paraninfo de la Universidad de Alcalá de Henares, por D. José Vicente Saz Pérez, Rector de la Universidad, D. Javier Rodríguez Palacios, Alcalde de Alcalá de Henares, D. Francisco Velázquez, Secretario General del CLAD, y D. José Antonio Benedicto Iruñ, Secretario de Estado de Función Pública del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, así como de los delegados de los países miembros del CLAD: Andorra, Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Considerando que la *Plataforma de Acción de Beijing* del año 1995, los Estados participantes se han comprometido a promover medidas para conseguir la igualdad de hombres y mujeres en el acceso al empleo público, y en todos los espacios de responsabilidad. Así mismo, existe el compromiso de garantizar la plena participación de hombres y mujeres en las estructuras de poder y en la toma de decisiones.

Considerando que la *Agenda 2030* para el desarrollo sostenible (ODS), reconoce que la autonomía y el empoderamiento de las mujeres son condiciones para

alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) declarados por la Organización de las Naciones Unidas.

Considerando que la *Estrategia de Montevideo de 2016*, (completo nombre) establece igualmente que para avanzar en la igualdad de género, es importante fortalecer las capacidades institucionales y de los recursos humanos, y mejorar la capacitación y el intercambio de experiencias.

En función de los datos aportados por los diferentes países y los debates celebrados durante el Simposio, se presenta la siguiente Declaración.

DECLARACIÓN

Igualdad en el acceso al empleo público

1. Las normas de los Estados iberoamericanos incluyen el principio de no discriminación en el acceso al empleo público, y algunos incluso contemplan medidas de acción positiva para prevenir la segregación de género en algunas escalas y cuerpos de la administración. A pesar de ello, persisten barreras para el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo público que generan discriminación por razón de género.
2. La división sexual del trabajo y el recargo del trabajo doméstico no remunerado y labores de cuidado en las mujeres, es un factor estructural de la discriminación.
3. Las Guías Metodológicas y las recomendaciones elaboradas por los Ministerios y Secretarías de Función Pública, contribuyen de manera notable a incorporar la perspectiva de género en la función pública y en las políticas públicas en general.
4. Algunos países han establecido por Ley cuotas o pisos mínimos y otras estrategias para la participación de mujeres en las juntas directivas y en las empresas públicas, lo que ha permitido mayor facilidad para alcanzar el equilibrio de género en los espacios de responsabilidad.

5. Establecer la paridad en los comités de selección en el acceso al empleo público es una medida que contribuye a evitar sesgos de género y posibles prácticas discriminatorias, relacionadas con prejuicios y estereotipos sobre las capacidades y disponibilidades de hombres y mujeres.

6. El rango institucional de los mecanismos de igualdad de género, así como de sus organismos centrales de igualdad para la coordinación de las políticas de igualdad, influye en el papel de la igualdad en la agenda política de los Estados y en las normas y políticas públicas que éstos desarrollan. La situación actual en este sentido es heterogénea y cambiante. En América Latina el 55% de estos mecanismos tienen el nivel jerárquico más alto.

7. La existencia de leyes específicas de igualdad que normalizan de manera transversal la igualdad en todos los ámbitos, ha contribuido a mejorar la situación de las mujeres en la función pública y a aumentar su número en puestos de responsabilidad. Estas leyes ofrecen medidas para facilitar la conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar, que inciden de manera directa en la igualdad en el empleo y la carrera profesional de las mujeres. Algunas de estas nuevas leyes de igualdad incorporan la paridad como norma en los espacios de responsabilidad y los diferentes niveles políticos de las administraciones.

8. Las licencias, permisos y prestaciones de paternidad, maternidad y lactancia, extendidos a todos los países, facilitan la igualdad y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el empleo público.

La igualdad en los espacios de responsabilidad y el desarrollo de la carrera profesional

9. Las Unidades de Igualdad en diferentes esferas de la administración están permitiendo aplicar la transversalidad de género en todas las políticas públicas, contribuyendo a un mejor desempeño de las administraciones públicas en la erradicación de la discriminación.

10. Para el avance de la igualdad de género, es importante que la evaluación de las políticas públicas se realice desde una perspectiva de género.

11. Los sistemas meritocráticos de acceso a la función pública, favorecen la presencia equilibrada de hombres y mujeres en este espacio. No existe ningún país donde la presencia de mujeres en la administración sea inferior al 30%. No obstante, esta presencia no es equilibrada en todos los sectores, existen sectores muy feminizados, como la sanidad o la educación y ámbitos con escasa presencia de mujeres, como la seguridad las obras públicas.

12. Las mujeres continúan infrarepresentadas en los niveles superiores de la administración pública. Siguen existiendo “techos de cristal” que impiden la participación igualitaria en puestos de toma de decisiones y algunas culturas organizativas de las administraciones siguen colocando a las mujeres en situación en desventaja para ocupar determinados puestos.

13. A pesar de que las mujeres son más numerosas en la administración pública, la mayor parte del personal directivo y altos cargos, siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres. En los últimos años, se ha producido un aumento general de la presencia de mujeres en los gabinetes gubernamentales. A pesar de eso, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos más altos del gobierno y la administración sigue siendo una asignatura pendiente para la mayoría de los Estados. Han avanzado más los países que cuentan con leyes de paridad y acciones positivas a favor de la presencia de mujeres.

14. La brecha salarial es un fenómeno que también afecta a la función pública, aunque a menudo es una realidad invisible y oculta, ya que la norma reconoce los mismos salarios para empleos de igual categoría. Las políticas salariales y la segregación de mujeres y hombres en algunos espacios de las administraciones, favorece la brecha salarial entre el personal funcional.

En virtud de lo anterior, y teniendo en cuenta las diversas situaciones en los países, se realizan las siguientes RECOMENDACIONES:

1. Reforzar los marcos legislativos y normativos para sistematizar el deber de las administraciones públicas en el objetivo de conseguir la igualdad de mujeres y hombres, como se establece en los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

2. Elaborar y desarrollar estrategias de igualdad con medidas concretas y evaluables, en el seno de las administraciones públicas, como instrumentos de planificación de las diferentes actuaciones.
3. Revisar y transformar la cultura organizacional de las administraciones públicas y sus organismos, para evitar sesgos de género que conduzcan hacia discriminaciones indirectas.
4. Analizar el impacto de la maternidad en el acceso, permanencia, movilidad y en la promoción de la carrera profesional en el empleo público para evitar posibles discriminaciones por razón de género.
5. Promover medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad de género en aquellos ámbitos donde las mujeres están infrarepresentadas. Aplicar leyes de paridad u otras acciones positivas para eliminar “barreras invisibles” que dificultan el acceso de las mujeres a los espacios de mayor responsabilidad en los gobiernos y los ministerios.
6. Promover medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral personal y familiar, dirigidas a hombres y mujeres, que favorezcan una mayor igualdad en el ámbito de los cuidados y más oportunidades para promocionar dentro de la carrera profesional.
7. Promover la aplicación de protocolos para prevenir y actuar ante casos de violencia de género en el ámbito de la función pública.
8. Realizar estudios periódicos sobre la brecha salarial en la función pública, para detectar y corregir prácticas que generan diferentes ingresos en funcionarios y funcionarias de las mismas escalas profesionales.
9. Desarrollar ó incluir en los programas de formación contenidos en igualdad de género y sobre la perspectiva y el impacto de género en las políticas públicas, dirigidos a todos los funcionarios y funcionarias.
10. Elevar el rango de los mecanismos para el adelanto de la mujer y la coordinación de éstos con el resto de los departamentos ministeriales.
11. Incrementar los recursos destinados a promover la igualdad de género y la capacitación de todos los servidores públicos en los diferentes niveles de las administraciones.

12. Continuar con la generación de datos desagregados por sexo y estadísticas con enfoque de género que nos permitan realizar encuestas en todos los países iberoamericanos para estudiar la evolución de la situación de las mujeres en las administraciones públicas.

13. Proponer al Consejo Directivo del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) la celebración de Simposios periódicos sobre igualdad de género en las administraciones públicas.

Dada en la ciudad de Alcalá de Henares (Madrid), España, el 25 de octubre de 2019.

Relación de asistentes con indicación del país correspondiente

Andorra

Da. Sara Moscoso Trujillo. Técnica del Área de Políticas de Igualdad del Departamento de Asuntos Sociales y Juventud.

Argentina

Da. Micaela Doussett Farjat. Asesora de la Unidad de Coordinación General de la Secretaría de Gobierno de Modernización de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Brasil

Da. Elise Sueli Pereira Gonçalves. Secretaria Adjunta de Gestión del Ministerio de Economía.

Colombia

Da. Viviana Angélica Peña. Asesora de la Dirección de Empleo Público.

Costa Rica

Da. María Picado Ovarés. Coordinadora del Área de Gestión de Políticas Públicas, del Instituto Nacional de la Mujer.

Cuba

Da. Yadimir Martínez Blanco. Asesora del Ministerio de Educación Superior.

Ecuador

D. Héctor Oswaldo Guanopatín Jaime. Viceministro de Trabajo y Empleo.

El Salvador

Da. Claudia de Larín. Directora de Formación en Tecnología y Gestión Pública de la Secretaría de Innovación de la Presidencia de la República.

España

Da. Isabel Borrel Roncalés. Directora del Instituto Nacional de Administración Pública.

Da. Iciar Pérez-Baroja Verde. Subdirectora General de Relaciones con otras Administraciones.

D. Héctor Casado López. Subdirector General de Relaciones Laborales.

Da. Fátima Mínguez. Vocal Asesora. Unidad de Apoyo del Instituto Nacional de Administración Pública.

Da. Zulema Altamirano Agudo. Jefa de Área de la Dirección General de Función Pública.

Da. Marta Serrano San José. Subdirectora Adjunta. Unidad de Apoyo del Instituto Nacional de Administración Pública.

D. Antonio López Soto. Asesor para Relaciones Internacionales. Gabinete del Secretario de Estado de Función Pública.

Da. Blanca Santamarina Novillo. Jefe de Área de Relaciones Internacionales. Gabinete del Secretario de Estado de Función Pública.

Guatemala

Da. Lourdes Xitumul. Secretaria de la Paz de la Presidencia de la República.

México

Da. Claudia Ruth Flores Zúñiga. Directora de Seguimiento y Evaluación de la Secretaría de la Función Pública.

Nicaragua

Da. Marta Elena Ruiz Sevilla. Ministra Secretaria Adjunta de la Secretaria Privada para Políticas Nacionales de la Presidencia de la República.

Da. Milagros Urbina. Ministra Consejera con Funciones Consulares. Embajada de Nicaragua.

Panamá

D. Jaime Araya Turner. Subsecretario General del Ministerio de Economía y Finanzas.

Paraguay

Da. Rossana Domínguez Ríos. Directora General de Asesoramiento Técnico a Organismos y Entidades del Estado.

Perú

Da. Cynthia Sú. Gerente de Políticas de Gestión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Portugal

Da. Teresa Ganhão. Directora do Departamento de Gestão da Cooperação e Comunicação da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público.

República Dominicana

Da. Virna Peña. Directora de Diseño Organizacional del Ministerio de Administración Pública.

Da. Sonia Mejía. Secretaria del Despacho del Ministro de Administración Pública.

Da. Crystal Fiallo Scanlon. Directora de Gabinete Ministerial del Ministerio de Administración Pública.

Uruguay

Da. Analia Corti. Directora del Laboratorio de Función Pública de Servicio Civil.

Venezuela

Da. Wilmara Esther Lugo Morgado. Viceministra de Planificación Social e Institucional.

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)

D. Francisco Velázquez López. Secretario General.

Da. Raquel González Díaz. Administradora de Proyectos.

Da. Isabel Martínez. Consultora internacional.