

## **INFORME DE RELATORÍA**

**Área temática: Administración pública inclusiva: igualdad de género, juventud e integración de la discapacidad como base del desarrollo humano**

**Coordinadora: Cecilia María Klappenbach. Directora General de Administración y Desarrollo de Recursos Humanos. Ministerio de Salud del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Argentina**

En el presente documento se resumen los principales conceptos tratados en los paneles que se presentaron en el XXVI Congreso del CLAD en relación a la conformación y desarrollo de una Administración Pública Inclusiva, con foco particular en las temáticas de género.

Cabe destacar que en muchas de las presentaciones de otras áreas temáticas de este Congreso la equidad de género aparece como concepto transversal que atraviesa a las organizaciones públicas, impactando en las cuestiones relativas a su organización interna, la convocatoria de talento, la transparencia y la innovación. Es por lo tanto, un tema de abordaje múltiple, que puede ser analizado como elemento central o bien con elemento coadyuvante y de influencia sobre otras temáticas de las administraciones.

Los temas que se detallan en el siguiente documento son los que hemos considerado más relevantes durante las ponencias de los panelistas.

Una de las ideas fuerza que surgió con más claridad es la necesidad de la incentivación del trabajo colaborativo entre áreas. Casi en igual medida se debatió la necesidad de definir indicadores y medir la gestión, para poder generar buenas prácticas de gobierno a partir del concepto de políticas públicas basadas en evidencia. Reaparece en tema de interseccionalidad muy asociado a la implementación de políticas públicas de equidad de género.

El Municipio de Barcelona compartió el diseño e implementación del presupuesto de la ciudad con perspectiva de género. La metodología que ha desarrollado la ciudad de Barcelona, es detallada, minuciosa y ha sido probada a lo largo de varios años, siendo el 2021, el quinto informe de impacto de evaluación de la política de gasto en género. Teóricamente, sustentan el mismo en las declaraciones de la IV Conferencia Mundial de Beijing de 1995.

Destacamos esencial para el éxito de esta iniciativa el trabajo interdepartamental entre el área de género y el área de presupuesto del Ministerio de Hacienda; el alineamiento político de los sectores, y el convencimiento y decisión política de la alcaldía de Barcelona.

La implementación del presupuesto con perspectiva de género, al igual que en otros países y/o ciudades, requirió adaptación y creación de nueva normativa por parte del ayuntamiento de Barcelona.

Al igual que en otras presentaciones y trabajos, se destaca la necesidad de acompañar estos cambios con programas de cambio institucional. La implantación de una agenda de equidad de género, requiere la transformación de la cultura organizacional, especialmente si deseamos que estos cambios sean sustentables.

Los integrantes de este panel fueron muy precisos al listar las variables de éxito de este cambio, a saber: transversalidad, capacitación, contratación, premios, adaptación del marco normativo y decisión política.

Los beneficios intrínsecos a este cambio de orientación y que reflejan estar atravesando un proceso de apertura de la administración, se completan con la agenda de prioridades y valores organizacionales. Entre los beneficios paralelos a la implementación de acciones proactivas respecto al género podemos resaltar: eficacia y eficiencia, accountability, más transparencia, rendición de cuentas, favorecer la innovación, entre otros.

Este año los panelistas resaltaron la importancia y la necesidad de trabajar con datos precisos. Muchos países tenemos implementado sistemas de seguimiento y control de las políticas públicas y/o de los proyectos en marcha, pero surge en este congreso con mucha fuerza entre los participantes la necesidad de definir políticas de relevamiento y uso de datos y realizar Evaluación de Impacto y Resultados al Área vinculados con políticas de género.

En esta línea conceptual los panelistas detallaron la necesidad de realizar evaluaciones de impacto, análisis de los programas y resultados concretos, tanto de los programas como del aspecto presupuestario.

Fue interesante el encuadre de la presentación realizada entre panelistas de Chile y de Argentina, ya que nos mostraron como el trabajo con datos contribuye a mejorar el abordaje de la problemática de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Asimismo, rescatamos la experiencia en Chile en mentoreo y desarrollo de habilidades de liderazgo para mujeres. Los resultados de este programa acompañan el crecimiento proporcional de mujeres activas en la alta gerencia pública.

Surgió en las conversaciones de cierre entre panelistas y público la idea del uso de datos para prever resultados y anticiparse en las modificaciones requeridas; y varios participantes resaltaron la idea que no hay impactos neutros.

Más allá del contenido de los casos presentados destacamos varios puntos de contacto entre ellos, los que emergen también en paneles de otras temáticas y en años anteriores. Entendemos que estos factores constituyen un marco conceptual compartido para la transformación de las administraciones públicas en pos de la equidad de género: 1. Abordaje integral y transversal de la temática, 2. Interseccionalidad extendida, 3. Necesidad de realizar mediciones y análisis de impacto, 4. Vínculo con la agenda de ODS 2030, 5. Trabajar hacia el interior de la Administración Pública, 6. Explorar el vínculo con Acciones de Responsabilidad Social, 7. Ética.

Por último, surge de la participación el rol del lenguaje en relación al género. El uso de conceptos genéricos no asociados a ningún género en particular, que evitan ver al varón como eje y centro de las políticas públicas. El lenguaje ayuda a instalar nuevos conceptos en el colectivo organizacional, y a futuro, a modificar el status de las mujeres en la administración pública.

## **Conclusiones**

Una de las primeras conclusiones es que la metodología utilizada para analizar información es trasladable a otras diversidades u otros programas como el de sustentabilidad.

Constantemente debemos evaluar que programas están realmente transformando la realidad de las mujeres y cuales reproducen desigualdades.

Todos los países miembros del CLAD hemos instalado la agenda de género. Si bien tenemos diferentes niveles de desarrollo y/o avance, todos somos conscientes de la necesidad de profundizar la participación de las mujeres en el sector público, la demanda social de participación y jerarquización de las mujeres en el sector público está instalada, y ya no tiene marcha atrás.

Volvimos a escuchar que propuestas y programas vinculados a la temática de género son dejados de lado por corresponder a otros lineamientos políticos, sin importar el daño que pueda generarse. Tanto en esta temática como en otras definidas como relevantes para el Congreso anual es necesario establecer acuerdos de continuidad.

Resaltamos la importancia de políticas y programas que integren las perspectivas de inclusión, y liderazgo. En varios de los panelistas surgió la convicción que las políticas de inclusión son también un medio para reconstruir la confianza mutua entre ciudadanos y gobiernos, para lo cual las administraciones públicas requieren: la voluntad política, el liderazgo proactivo, apertura al cambio y competencias técnicas.

La diversidad emerge en las administraciones públicas en diferentes formas: género, grupos etarios, diversidad en el origen cultural, discapacidad, origen socio económico, religión, son algunas de las formas en que la diversidad atraviesa nuestras organizaciones. El desarrollo de culturas organizacionales diversas e integradoras se expresa a través de los ODS 2030 y en la realidad de nuestras administraciones públicas. El proceso de acompañamiento a la integración de estos grupos requiere transformaciones similares, por lo cual podemos afirmar que las políticas de equidad de género e igualdad de oportunidades para las mujeres colaboran con la integración de otras diversidades.

A partir de las ponencias escuchadas durante este Congreso podemos coincidir que la agenda pública 2021-2022 en nuestros países miembros con impacto en los objetivos de diversidad e integración versará alrededor de los siguientes puntos: incremento de la participación de mujeres en la alta gerencia pública, presupuesto con perspectiva de género, uso de datos y evidencia, programas de desarrollo de capacidades de liderazgo para mujeres, programas de abordaje a los problemas de violencia institucional, convocatoria y retención de talento joven, desarrollo de liderazgos situacionales con mirada integradora en todos los gerentes públicos, políticas de transformación cultural para el desarrollo de administraciones públicas diversas, inclusivas, innovadoras, ágiles, y cercanas al ciudadano y a sus colaboradores.

La pandemia nos desafió a todos, a las organizaciones y a los individuos que las conformamos. Durante estos dos difíciles años quedó claro la importancia del rol del servidor público en situaciones de crisis social tan profundas. Fuimos testigos de la necesidad de contar con servidores públicos y procesos flexibles. Nuestro desafío ahora es sostener la agilidad adquirida, las capacidades tecnológicas y el foco en las personas, tal de construir administraciones capaces de adaptarse a la diversidad que este mundo nos requiere.