

DECLARACIÓN DE LIMA

sobre la igualdad de género en los niveles directivos de las administraciones públicas

El Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) organizó junto a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) de Perú a través de su Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP), el III Simposio Iberoamericano sobre la igualdad de género en los niveles directivos de las administraciones públicas, durante los días 23 y 24 de febrero de 2023 en Lima, en cumplimiento de la Reunión del Consejo Directivo del CLAD realizada el 6 de noviembre de 2018 en Guadalajara, México. Allí 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 Auditorio de la Escuela Nacional de Administración Pública (ENAP) de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) por Da. Nancy Rosalina Tolentino Gamarra, Ministra de la Mujer y de Poblaciones Vulnerables de Perú, Da. Janeyri Elizabeth Boyer Carrera, Presidenta Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil de Perú, así como D. Francisco Javier Velázquez López, Secretario General del CLAD, D. Freddy Hidalgo, Ejecutivo Principal de CAF; y D. Alfonso Adrián Ojeda, Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú y D. Heber Cusma Saldaña, Secretario de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) de Perú durante la clausura. Además, participaron delegados de países miembros del CLAD: Andorra, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela.

Considerando que en 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 como 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 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* 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.

Considerando los datos aportados por los países, los debates y recomendaciones dadas durante el III Simposio, así como las Declaraciones de Alcalá de Henares de 2019 y Lisboa de 2021, se presenta la siguiente Declaración.

DECLARACIÓN

Igualdad en el acceso, permanencia y movilidad en el empleo público

1. En los Estados iberoamericanos hay normas y políticas que promueven la igualdad y contemplan acciones para reducir la desigualdad estructural que sufren las mujeres en todos los ámbitos de la vida para lograr una sociedad más justa y democrática, tal como demanda el Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5. Sin embargo, pese a los esfuerzos y avances en el ámbito normativo y de la política pública, persisten las brechas de género en el acceso, la permanencia y la movilidad de las mujeres en el empleo público. Es por eso que es importante, más allá de generar normativas y políticas, impulsar cambios en las culturas de los países para eliminar estas barreras estructurales.

2. La desigualdad estructural entre hombres y mujeres se manifiesta en distintas dimensiones, como la asignación desigual de roles, la persistencia de normas y culturas sociales e institucionales que refuerzan los patrones socioculturales discriminatorios que privilegian lo masculino sobre lo femenino. Esta desigualdad estructural genera discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, entre ellos, el empleo público.

3. En todos los Estados iberoamericanos se ha incrementado la presencia de mujeres en el empleo público. Algunos han implementado estrategias comunicacionales y acciones afirmativas para avanzar hacia la paridad entre hombres y mujeres. Entre ellas destacan los concursos exclusivos para mujeres, comisiones de selección paritarias, teletrabajo aplicado a mujeres gestantes e incorporación de lenguaje inclusivo. Estas acciones afirmativas han logrado impulsar la paridad dentro de sus países disminuyendo brechas históricas.

4. Pese a los avances, la presencia de las mujeres en el empleo público no está equilibrada en todos los sectores. En las áreas asociadas a roles tradicionalmente femeninos y de cuidado, que tienden a ser menos remunerados y reconocidos (salud, educación, protección social, etc.), hay más presencia de mujeres que en aquellos vinculados comúnmente a roles masculinos (interior, defensa, infraestructura, etc.). Es por eso que resulta clave generar las condiciones necesarias para que todos los espacios resulten igualitarios y sean percibidos como atractivos para motivar a las mujeres no solo a formar parte de ellos, sino a permanecer para eventualmente avanzar en sus carreras y ocupar cargos directivos rompiendo las murallas de cristal.

5. Si bien las normativas establecen los mismos salarios bajo el principio de no discriminación en el acceso al empleo público, las condiciones de trabajo y en la carrera profesional, diversos estudios ponen en evidencia que existen brechas salariales entre hombres y mujeres en los Estados iberoamericanos. Estas brechas salariales son un reflejo de la discriminación contra las mujeres y afectan sus derechos a un ejercicio pleno de la función pública. Por dicho motivo, es una problemática que requiere mayor investigación para poder visibilizarla, ahondar en sus causas y, en consecuencia, promover acciones para eliminarlas.

6. Se constatan avances en normativas y políticas que impulsan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En muchos casos estas políticas están enfocadas en promover la corresponsabilidad en la crianza y cuidado, lo cual busca afianzar la igualdad entre hombres y mujeres en roles tradicionalmente asociados a lo femenino, donde la división sexual del trabajo, el recargo del trabajo doméstico no remunerado y las labores del cuidado de las mujeres constituyen factores estructurales de discriminación.

7. Todos los Estados iberoamericanos se esfuerzan por incorporar la igualdad y la perspectiva de género en las acciones formativas. Es importante no solo generar capacitaciones en materia de género sino promover a gran escala la concientización con respecto a los temas de género y la prevención de los actos de violencia contra las mujeres para todas y todos los servidores civiles, especialmente para aquellos que toman decisiones en las políticas públicas.

8. Se evidencian también otras condiciones como la discapacidad o la pertenencia a etnias históricamente vulneradas, que profundizan la condición de desigualdad de las mujeres, las cuales ameritan abordar los temas de género desde un enfoque interseccional.

La igualdad en los espacios de responsabilidad, desarrollo y toma de decisiones

9. Existe evidencia empírica que indica una correlación positiva entre un mayor número de mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisión públicos y un mayor crecimiento económico, mejora de entrega de servicios públicos, igualdad de género y un mayor gasto social en educación, salud y protección ambiental. Así como un impacto positivo de la presencia de mujeres en el desempeño de las organizaciones públicas y en la disminución de los actos de corrupción.

10. Los retos de acceso son mayores para la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión. Si bien ha habido muchos avances en la paridad en las máximas autoridades políticas y de representación, persisten “techos de cristal” en los altos mandos técnicos y en el segmento directivo, así como el síndrome de la impostora, por lo que los derechos de las mujeres a participar en igualdad de condiciones en los puestos de toma de decisiones dentro de los espacios donde se elaboran y ejecutan las políticas públicas siguen limitados.

11. Es necesario promover la presencia de las mujeres en los procesos de diseño, implementación, seguimiento y evaluación de intervenciones públicas en todos los sectores de los Estados. De esta manera, se hace más fácil la transversalización del enfoque de género.

12. La inestabilidad que persiste en los puestos de liderazgo y toma de decisiones representa un reto mayor para las mujeres que logran acceder a ellos o que, siquiera, consideran postularse. Dado que estos puestos son mayoritariamente cargos de confianza y están sujetos a una alta rotación.

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. Mantener la elaboración de los diagnósticos periódicos con datos desagregados por sexo y estadísticas con enfoque de género para determinar el nivel de avance y los efectos de las políticas orientadas a impulsar la igualdad de género.
3. Impulsar los cambios culturales dentro de las organizaciones públicas para disminuir la tolerancia hacia las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres.
4. Promover medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar, incluyendo el trabajo remoto, dirigidas a hombres y mujeres, que favorezcan una mayor igualdad en el ámbito de los cuidados y más oportunidades para la permanencia y la promoción de las y los servidores dentro de su carrera profesional.
5. Promover el cierre de brechas en formación de las mujeres desde la educación para niñas y niños en los temas relacionados a los sectores en los que hay menor presencia femenina. De modo que más mujeres se involucren en carreras vinculadas a las ciencias y tecnologías y más hombres en aquellas relacionadas al cuidado. En el caso de las mujeres directivas, poner énfasis en la formación profesional para mejorar las competencias que les permitan interactuar y liderar en espacios masculinizados.
6. Realizar estudios periódicos sobre la brecha salarial en la función pública, para detectar y corregir prácticas que generan diferentes ingresos entre servidoras y servidores civiles de las mismas escalas profesionales.
7. Incorporar mecanismos que promuevan el acceso, permanencia y movilidad de mujeres directivas hacia el segmento directivo en el empleo público.
8. Continuar con el desarrollo de programas de concientización y formación en contenidos en igualdad de género y sobre la perspectiva y su impacto en las intervenciones públicas, dirigidos a las y los servidores civiles.
9. Promover la aplicación de protocolos para prevenir, proteger y corregir los casos de violencia de género en el ámbito de la función pública, garantizando la reserva en la información en favor de la víctima.
10. Rechazar las medidas coercitivas unilaterales que constituyen la violación de derechos humanos, incluidos el derecho al desarrollo, y que generan desigualdades sociales con impactos desproporcionados en la vida de las mujeres, niños y niñas que se hacen más graves en tiempos de crisis.

11. Traducir los marcos normativos de igualdad de género en acciones estratégicas para todos los niveles de planificación con el fin de que cuenten con presupuesto y aplicación real.
12. Establecer metas concretas, públicas y cuantificables para lograr efectos tangibles en la reducción de las brechas de género en el empleo público.
13. Continuar con la celebración de Simposios periódicos sobre igualdad de género en las administraciones públicas a cargo del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) que permitan a los países miembros compartir buenas prácticas en igualdad de oportunidades para las mujeres y medir los avances en Iberoamérica.
14. Instar al Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) a elaborar una publicación virtual con las contribuciones de delegadas y delegados de los diversos países, así como la presente declaración.

Dada en la ciudad de Lima, Perú, el 24 de febrero de 2023.

Relación de asistentes con indicación del país correspondiente

Andorra (virtual)

Da. Imma Oranias. Jefa del Área de Formación y Desarrollo del Ministeri d'Afers Socials, Joventut i Igualtat
Da. Mònica Álvarez. Jefa del Área de Políticas de Igualdad del Ministeri d'Afers Socials, Joventut i Igualtat

Argentina (virtual)

Da. Ana Gabriela Castellani. Secretaria de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros

Brasil

Da. Lara Brainer Magalhães Torres de Oliveira. Diretora da Central de Compras da Secretaria de Gestão do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos

Chile

Da. Sonia Ortiz. Jefa de Planificación de la Dirección Nacional del Servicio Civil
Da. Claudia Donaire. Jefa de Gabinete de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género

Colombia

Da. Lidaska Julia Peralta Prieto. Secretaria General del Departamento Administrativo de Función Pública

Costa Rica

Da. Stephanie Araya Jiménez. Analista de la Unidad de Análisis Prospectivo y Política Pública del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

Ecuador

D. Lenin Vladimir Ochoa. Subsecretario de Evaluación y Control del Servicio Público del Ministerio de Trabajo

El Salvador

Da. Susana Barahona Cabrera. Jurídico de Despacho

España (virtual)

D. Héctor Casado. Subdirector General de Relaciones Laborales de la Dirección General de la Función Pública

Guatemala

Da. Lourdes Marina Smith Hernández. Asesora de la Gerencia del Instituto Nacional de Administración Pública

Honduras (virtual)

Da. Lenni Aida Ordóñez Ortiz. Subdirectora Nacional de Procuración Judicial de la Procuraduría General. Comisionada Interventora de la Dirección General de Servicio Civil

México (virtual)

Da. Silvia Angélica Reza Cisneros. Directora General de Desarrollo Humano y Servicio Profesional de Carrera de la Secretaría de la Función Pública

Panamá

Da. Orcila Vega de Constable. Secretaria General del Ministerio de Economía y Finanzas

Paraguay

Da. Ana María Pujol de González. Directora de Políticas de Inclusión y No Discriminación de la Secretaría de la Función Pública

Perú

Da. Janeyri Elizabeth Boyer Carrera. Presidenta Ejecutiva de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

Portugal (virtual)

Da. Sandra Ribeiro. Presidente da Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

Da. Sofia Crisóstomo. Vogal do Instituto Nacional de Administração

Uruguay

Da. Analía Corti. Gerente del Área Laboratorio de Innovación y Observatorio de la Función Pública

Venezuela

Da. Wilmara Esther Lugo Morgado. Viceministra de Planificación Social e Institucional del Ministerio del Poder Popular de Planificación

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)

D. Francisco Velázquez López. Secretario General

Da. Raquel González Díaz. Administradora de Proyectos

Da. Liliana Caballero. Directora del Instituto de Liderazgo Público de la Universidad Nacional de Colombia

Da. Isabel Martínez, consultora internacional