

## 12.3. Diversidad en el empleo público

Una fuerza laboral diversa es esencial para promover la representación y la inclusión de los grupos subrepresentados y vulnerables. Esta refuerza el rendimiento de la administración impulsando la innovación y contribuyendo a adaptar los servicios a las necesidades de la comunidad. La diversidad en la fuerza laboral crea una cultura más inclusiva que reduce prejuicios y promueve la generación de ideas y de diferentes enfoques para identificar y resolver problemas considerando todos los intereses y perspectivas. Esta debe considerar la integración de personas con discapacidad y promover la igualdad de género, tanto en las oportunidades de empleo como en la representación en diferentes niveles gubernamentales, para permitir una mayor pluralidad de perspectivas más cercanas a las necesidades de estos grupos.

En promedio, las mujeres representan 51.5% de la fuerza laboral del sector público de América Latina y el Caribe (ALC). En 10 de 15 países de ALC, las mujeres representan más de la mitad de los empleados del sector público, con Brasil y Chile a la cabeza (56%) por un margen pequeño respecto del resto. La proporción de servidoras públicas aumentó en 2 puntos porcentuales (p.p.) en promedio entre 2011 y 2021. En Trinidad y Tobago aumentó 6 p.p. en ese período, y en Costa Rica 5 p.p. Esta sobrerrepresentación de las mujeres puede estar relacionada a una mayor estabilidad laboral, igualdad salarial y de prestaciones. Por el contrario, las mujeres están infrarrepresentadas en el empleo total, que combina el empleo público y privado. En promedio, en ALC, las mujeres representaban 42% de la fuerza laboral en 2021, frente a 57% en los países de la OCDE (Gráfico 12.5).

A pesar de estar sobrerrepresentadas en el sector público, el panorama es diferente en los cargos directivos, donde las mujeres ocupan en promedio el 43% de los puestos. Guatemala, Honduras y la República Dominicana tienen la mayor proporción de mujeres en puestos directivos (57-63%). En Belice (67%) y Uruguay (67%) las mujeres ocupan más puestos secretariales. En promedio, en la región, las mujeres ocupan 54% de los puestos profesionales y 55% de los secretariales, lo que refleja dificultad para lograr la igualdad de género en los puestos directivos (Gráfico 12.6).

Por último, en los países de ALC con información disponible, los servidores públicos con discapacidad representan 1.1% de la fuerza laboral, por debajo de la cuota de discapacidad promedio de la región (4%). Algunos países de ALC han establecido cuotas fijas legalmente vinculantes, y otros permiten una mayor flexibilidad; por ejemplo, en Colombia, la cuota oscila entre 0.5% y 4%, dependiendo del número total de puestos de trabajo en cada entidad. También es el único país que, en promedio, ha cumplido su cuota, con un 3.6% de servidores públicos con discapacidad en su fuerza laboral (Gráfico 12.7). Chile recopila datos y publica un informe anual sobre el cumplimiento por parte de las administraciones públicas de su cuota legal del 1%. No obstante, la mayoría de los gobiernos de ALC no registran regularmente información sobre este tema, lo que dificulta la

aplicación de la legislación o la recopilación de datos de calidad para su mejora.

### Metodología y definiciones

Los datos provienen de la base de datos ILOSTAT de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El empleo en el sector público abarca el gobierno más el empleo en empresas de propiedad pública. Los datos representan el total de personas empleadas directamente por estas instituciones sin considerar el tipo de contrato laboral. Los datos sobre diversidad son de la encuesta BID-OCDE sobre la composición de la fuerza laboral de los gobiernos centrales/federales, con información al 1 de abril de 2022 en 13 países de ALC. La encuesta se administró a altos directivos de gestión de recursos humanos.

La discapacidad incluye deficiencias físicas y/o mentales de la persona, limitaciones funcionales derivadas de ellas y la interacción con la sociedad y el entorno, entre otras.

Para las definiciones de los niveles de ocupación utilizados para distribuir los grupos de género de la fuerza laboral, véase el Anexo D.

### Bibliografía complementaria

Naranjo Bautista, S. *et al.* (2022), *Women Leaders in the Public Sector of Latin America and the Caribbean: Gaps and Opportunities*, Inter-American Development Bank, <http://dx.doi.org/10.18235/0004597>.

Nolan-Flecha, N. (2019), "Next generation diversity and inclusion policies in the public service: Ensuring public services reflect the societies they serve", *OECD Working Papers on Public Governance*, No. 34, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/51691451-en>.

OCDE (2019), "Recommendation of the Council on Public Service Leadership and Capability", *OECD Legal Instruments*, OCDE, París, <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0445>.

OCDE (2018), *Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*, OCDE, París, [www.oecd.org/gender/governance/toolkit/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf](http://www.oecd.org/gender/governance/toolkit/toolkit-for-mainstreaming-and-implementing-gender-equality.pdf).

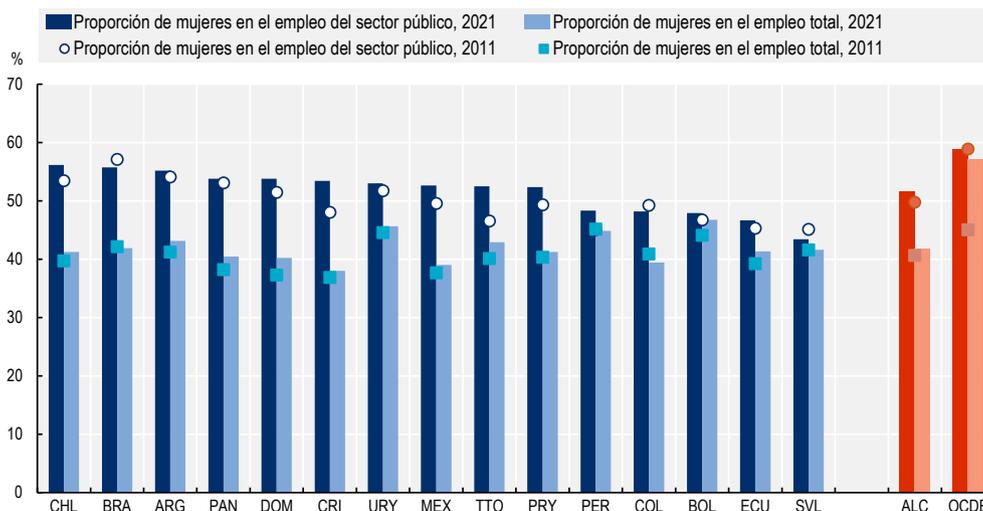
### Notas para los gráficos

Gráfico 12.5. El promedio de la OCDE es de 2020.

Gráfico 12.6. No hay datos disponibles de Argentina, Costa Rica, Ecuador y Trinidad y Tobago. No hay datos disponibles de Honduras y Guatemala para puestos profesionales y secretariales. Chile solo tiene una categoría para puestos directivos.

Gráfico 12.7. No hay datos disponibles sobre servidores públicos con discapacidad para la República Dominicana. No hay datos disponibles para Belice, Guatemala, Honduras, Trinidad y Tobago y Uruguay.

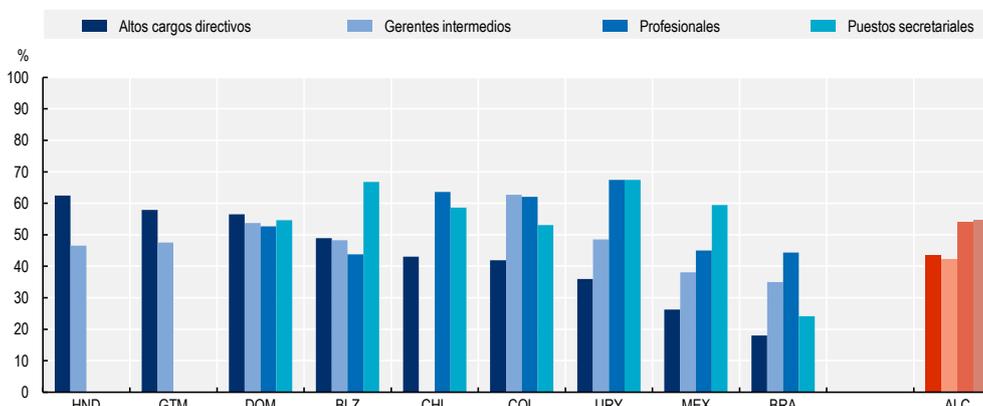
### Gráfico 12.5. Igualdad de género en el empleo del sector público y en el empleo total, 2011 y 2021



Fuente: ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Empleo por sexo y sector institucional*.

StatLink <https://stat.link/35pmiq>

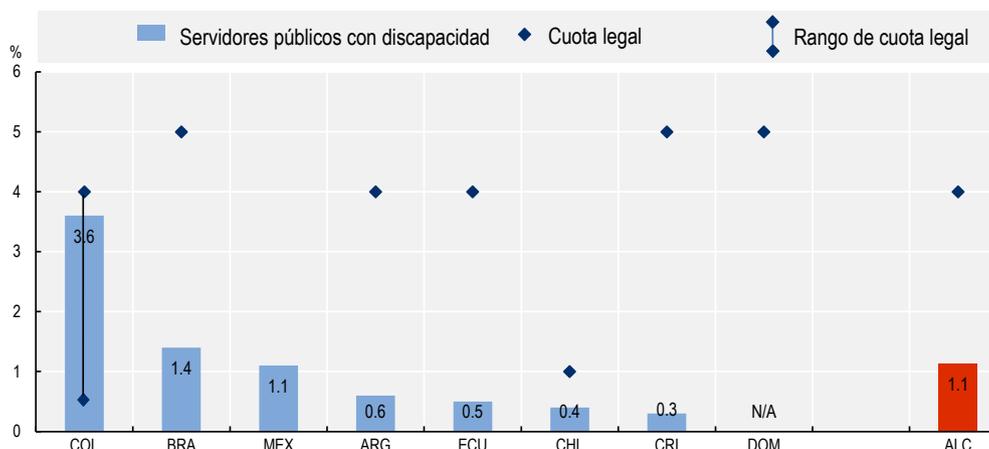
### Gráfico 12.6. Porcentaje de mujeres por puesto en la Administración pública central/federal, 2022



Fuente: Encuesta BID-OCDE sobre la composición de la fuerza laboral de los gobiernos centrales y federales 2022.

StatLink <https://stat.link/1n0el4>

### Gráfico 12.7. Servidores públicos con discapacidad y cuota mínima de discapacidad por ley, 2022



Fuente: Encuesta BID-OCDE sobre la composición de la fuerza laboral de los gobiernos centrales y federales 2022.

StatLink <https://stat.link/hlowme>



**From:**  
**Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024**

**Access the complete publication at:**

<https://doi.org/10.1787/4abdba16-en>

**Please cite this chapter as:**

OECD (2024), "Diversidad en el empleo público", in *Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/6a7c1137-es>

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The use of this work, whether digital or print, is governed by the Terms and Conditions to be found at <http://www.oecd.org/termsandconditions>.