

13.5. Herramientas para promover la diversidad e inclusión en la administración pública

América Latina y el Caribe (ALC) es una región culturalmente variada, con numerosas etnias, idiomas y grupos sociales. Tal pluralidad debe reflejarse en una fuerza de trabajo diversa e inclusiva a fin de garantizar que las políticas y los servicios aborden las distintas necesidades y perspectivas. Una fuerza laboral diversa también trae ideas innovadoras y perspectivas diferentes sobre los retos de políticas públicas. Sin embargo, lograr diversidad e inclusión en la fuerza laboral requiere políticas de contratación y condiciones de trabajo específicas que atraigan a los grupos minoritarios. Los gobiernos pueden adoptar medidas que animen a los contratantes a buscar talentos variados, como cuotas o listas de preselección balanceadas en función del género, o a ajustar los procesos para personas con condiciones de salud o discapacidad. Asimismo, deben ofrecer un entorno laboral atractivo para estas minorías una vez contratadas. Esto puede abarcar desde cambios en la cultura organizativa hasta la oferta de programas de formación o mentorías con una perspectiva de inclusión, o la concesión de incentivos que atraigan y fomenten la diversidad.

Los gobiernos pueden utilizar objetivos específicos y políticas para grupos minoritarios. Los objetivos son el mecanismo más fuerte, ya que fijan metas específicas y medibles. De los 15 países de ALC encuestados, 10 (67%) usan objetivos en todo el sector público para lograr una proporción de personas con discapacidad, cercano al porcentaje de la OCDE (73%). Cinco países (33%) tienen objetivos de género para todo el sector público, mientras que dos (13%) los tienen solo para puestos directivos. Este porcentaje es inferior al de los países de la OCDE con objetivos de género (42% para todo el sector público y 21% solo para la alta dirección). Además, dos países (13%) tienen políticas (pero no objetivos) para lograr una fuerza laboral con igualdad de género en la administración central, porcentaje similar al de la OCDE (12%). Para favorecer la inclusión de jóvenes, cuatro países (29%) tienen objetivos para todo el sector público, una proporción mayor que la de la OCDE (18%). En línea con la diversidad de poblaciones de la región, cuatro países (29%) tienen objetivos para la proporción de pueblos originarios en todo el sector público, y tres para las minorías étnicas (21%), más que la OCDE (12% y 18%, respectivamente) (OCDE, 2021). Ecuador es el país que más utiliza objetivos para diversidad, con metas de contratación para toda la administración central en todos los grupos minoritarios listados, mientras que México suele favorecer el uso de políticas frente al de objetivos (Gráfico 13.8).

La diversidad en la fuerza laboral también puede aumentarse utilizando herramientas que faciliten o promuevan la participación de diferentes candidatos en los procesos de reclutamiento. En ALC, 10 de 15 países (67%) facilitan el reclutamiento de grupos minoritarios ajustando los procesos a

condiciones médicas o discapacidades; 8 tienen cuotas (53%), y 4 tienen listas de preselección equilibradas en cuanto a género (27%). Perú utiliza una amplia gama de estas herramientas para aumentar la participación de los grupos minoritarios; y Chile usa estrategias para preparar a mujeres para presentarse a puestos ejecutivos y ha adaptado sus plataformas de contratación para que los candidatos puedan poner el nombre e identidad de género con los que se identifican (Gráfico 13.9).

Atraer proactivamente a empleados públicos de grupos infrarrepresentados también requiere que los gobiernos adopten estrategias para adaptarse internamente y responder a sus necesidades. El uso de estas estrategias varía en ALC. Ocho de los países (53%) intentan atraer a grupos minoritarios gestionando el cambio cultural organizativo (es decir, valores, expectativas y normas), mientras que seis (40%) utilizan estrategias de comunicación para aumentar las solicitudes de grupos diversos. Perú cuenta con programas especiales de prácticas; Chile ofrece formación en liderazgo en el marco de su programa +Mujeres; y El Salvador cuenta con mentorías y formación específicas para candidatos de grupos infrarrepresentados (Gráfico 13.10).

Metodología y definiciones

Los datos proceden de la Encuesta OCDE-BID sobre liderazgo y capacidad en la administración pública 2022, respondida por 15 países de ALC. Los encuestados son altos funcionarios de gestión de recursos humanos del gobierno central, y los datos se refieren a este nivel de gobierno.

La discapacidad es un fenómeno multidimensional y dinámico, que incluye deficiencias físicas y/o mentales, limitaciones funcionales derivadas de ellas y la interacción con la sociedad y el entorno. La etnia se entiende como el hecho de compartir una cultura: prácticas, valores y creencias que caracterizan a quienes pertenecen a una comunidad.

Bibliografía complementaria

BID (2022), "Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe: brechas y oportunidades", *Monografía del BID*, Washington, DC, <http://dx.doi.org/10.18235/0004597>.

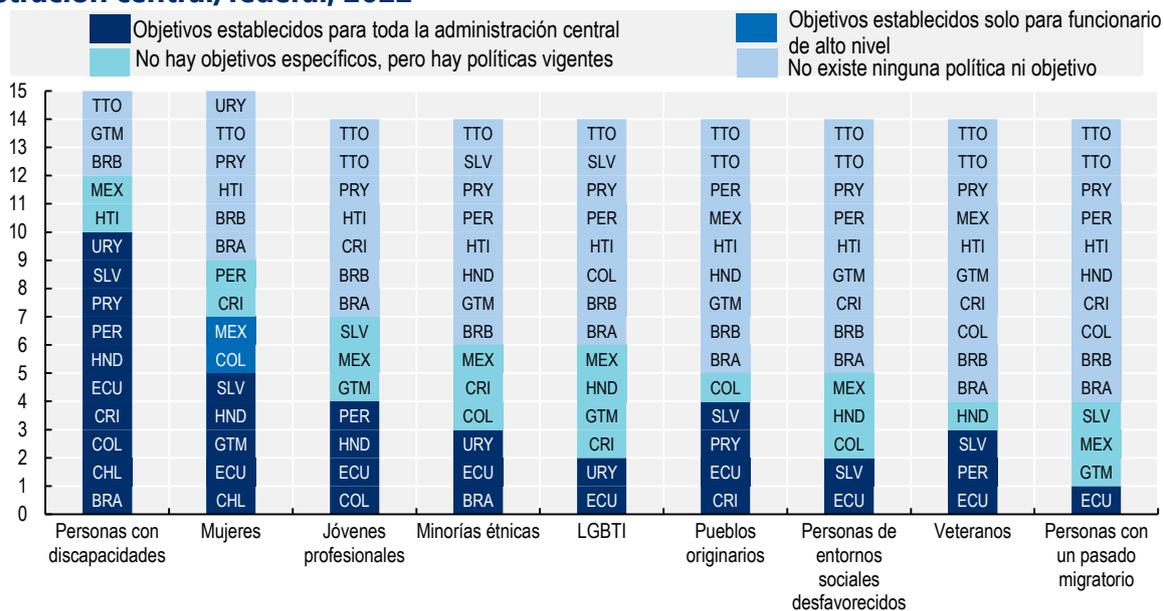
OCDE (2023), *Public Employment and Management 2023: Towards a More Flexible Public Service*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5b378e11-en>.

OCDE (2021), *Government at a Glance 2021*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1c258f55-en>.

Notas para los gráficos

Gráfico 13.8. Datos disponibles para Chile solo para personas con discapacidades y mujeres.

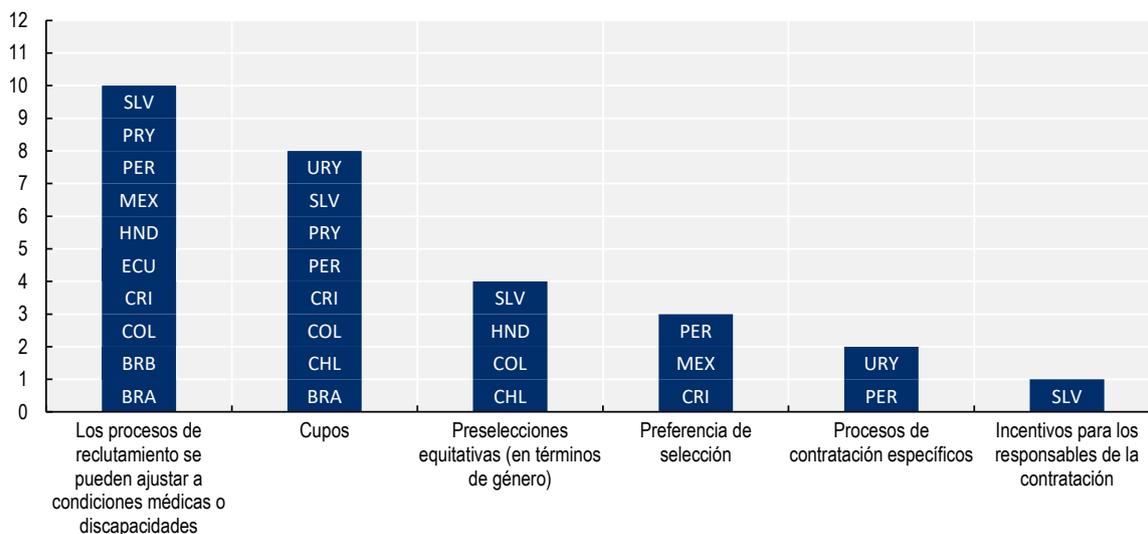
Gráfico 13.8. Objetivos y políticas para mejorar la representación de grupos específicos en la administración central/federal, 2022



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/3ruthk>

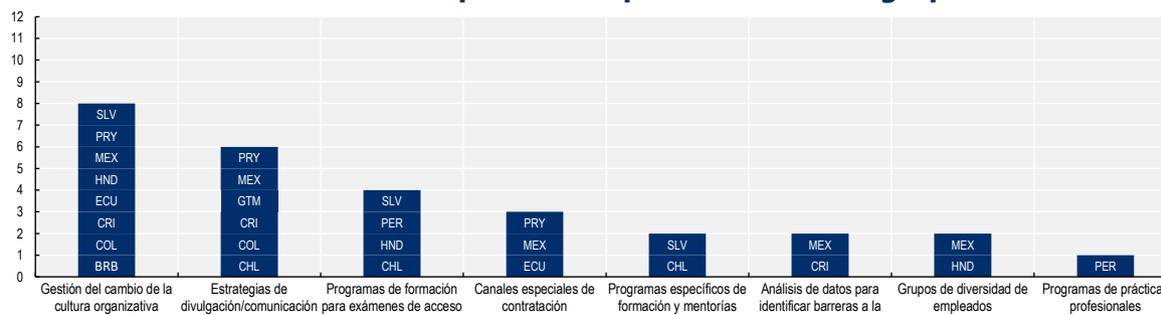
Gráfico 13.9. Herramientas para aumentar la participación de minorías en los procesos de reclutamiento, 2022



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/z6nobd>

Gráfico 13.10. Herramientas utilizadas para atraer proactivamente a grupos minoritarios, 2022



Fuente: OCDE-BID (2022), Encuesta sobre liderazgo y capacidad en la administración pública.

StatLink <https://stat.link/mekb1s>



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), “Herramientas para promover la diversidad e inclusión en la administración pública”, in *Government at a Glance: Latin America and the Caribbean 2024*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/cbd9afc3-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>.