

Última actualización: 2022-03-31

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

Meta 16.7: Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

Indicador 16.7.1: Proporciones de cargos en instituciones nacionales y locales, incluidas: a) las legislaturas; b) la función pública; y c) el poder judicial, en comparación con las distribuciones nacionales, por sexo, edad, personas con discapacidad y grupos de población

Serie

Proporciones de puestos en la administración pública en comparación con las distribuciones nacionales (ratio)

Indicadores relacionados

Este indicador también se puede utilizar para hacer un seguimiento de la meta 5.5 de los ODS sobre la "participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones en la vida política, económica y pública",¹ que no tiene un indicador centrado específicamente en la toma de decisiones en la administración pública, y la meta 10.2 de los ODS sobre la promoción de la "comunidad social, inclusión económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen,

¹ ODS 5.5.1 – Proporción de escaños ocupados por mujeres en los parlamentos nacionales y los gobiernos locales; y ODS 5.5.2 – Proporción de mujeres en puestos directivos.

religión o condición económica o de otra índole", que solo tiene un indicador que mide la exclusión económica².

Organizaciones internacionales responsables de la vigilancia mundial

Centro de Gobernanza del PNUD de Oslo

Definición, conceptos y clasificaciones

Definiciones:

Estos metadatos se centran únicamente en el subcomponente de servicio público del indicador 16.7.1. Mide la representación en la administración pública con respecto al sexo, la edad, la discapacidad y la condición de grupo de población de los funcionarios públicos, y evalúa cómo se corresponden con la proporción de estos grupos en la sociedad en su conjunto.

Más específicamente, este indicador mide la representación proporcional de varios grupos demográficos (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad y grupos de población relevantes a nivel nacional) en varias categorías ocupacionales, así como en dos niveles administrativos (nacional y subnacional).

Conceptos:

Este indicador se basa en varios conceptos y términos de las normas y clasificaciones estadísticas internacionales, así como de los marcos normativos:

Unidades institucionales cubiertas: Los conceptos de «sector de las administraciones públicas» y «empleo de las administraciones públicas», que figuran en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de 2008, pero con algunas modificaciones menores, definen los límites de las unidades institucionales cubiertas por este indicador.

Deben incluirse las siguientes unidades institucionales: Todas las unidades del gobierno central y del gobierno "estatal" (o subcentral equivalente), es decir, todos los

² ODS 10.2.1 – Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de ingresos, por edad, sexo y personas con discapacidad.

ministerios, organismos, departamentos e instituciones sin fines de lucro controlados por las autoridades públicas.

Deben excluirse las siguientes unidades institucionales: las unidades de gobierno local, las fuerzas armadas, los fondos de seguridad social, las corporaciones públicas y las cuasi corporaciones que son propiedad de unidades gubernamentales y están controladas por ellas.

Niveles administrativos: Como se ha señalado anteriormente, este indicador abarca el empleo en los niveles central y subcentral de gobierno (pero excluye a los gobiernos locales). Por lo tanto, los datos sobre el empleo se recogerán en dos niveles:

Empleo en el gobierno nacional/central; y

Empleo en "unidades de gobierno estatal", descritas en el SCN 2008 como "unidades institucionales cuya autoridad fiscal, legislativa y ejecutiva se extiende únicamente a los 'estados' individuales en los que puede dividirse el país en su conjunto".

Categorías ocupacionales en la administración pública: La meta 16.7 exige una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa a todos los niveles. Por lo tanto, la presentación de informes sobre el indicador 16.7.1 b) debe realizarse por separado para los distintos niveles de adopción de decisiones. Dado que no existe una definición internacional de "puestos" en la administración pública y, por lo tanto, la mayoría de los países tienen su propia clasificación nacional para los puestos de la administración pública, se necesita un conjunto armonizado de categorías ocupacionales en la administración pública para garantizar la comparabilidad de los datos comunicados para este indicador.

Se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) para identificar cuatro categorías ocupacionales "básicas" en la administración pública que se consideran relativamente típicas en todos los gobiernos, a saber, los directivos (CIUO-08 Grupo Principal 1), los Profesionales (CIUO-08 Grupo Principal 2), los Técnicos y

Profesionales Asociados (CIUO-08 Grupo Principal 3) y los Trabajadores de Apoyo Administrativo (CIUO-08 Grupo Principal 4).

Además, la justificación de este indicador hace especial hincapié en los «trabajadores de servicios de primera línea», que con frecuencia interactúan directamente con el público, como el personal policial, el personal educativo, el personal sanitario y el personal administrativo de recepción. Si bien esta lista de empleos de servicio público de primera línea no es exhaustiva, estas cuatro categorías fueron seleccionadas dada la parte sustancial de los empleos de servicio público que representan, y la frecuente interacción directa que estos servidores públicos tienen con el público.

Cargos designados/electos: Con el fin de garantizar la coherencia de la presentación de informes, es importante distinguir los cargos que son nombrados (o elegidos) por el gobierno o el jefe de gobierno, y los cargos de funcionarios públicos de carrera obtenidos sobre la base del mérito y la antigüedad. Este indicador solo considera estos últimos, es decir, los cargos ocupados por servidores públicos de carrera, obtenidos sobre la base del mérito y la antigüedad. Nota: Es muy probable que esta consideración afecte a los puestos de la categoría profesional de «directivos».

Estado de discapacidad: Para desglosar los datos de los funcionarios públicos por situación de discapacidad, se recomienda que los países utilicen el Conjunto Breve de Preguntas sobre Discapacidad elaborado por el Grupo de Washington.

Unidad de medida

Relación

Clasificaciones

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) – El indicador recomienda el uso de la clasificación para identificar las cuatro categorías ocupacionales solicitadas en los servicios públicos.

Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) 2008 – El indicador recomienda el uso de las definiciones del sector institucional de la economía para identificar y recopilar información sobre las unidades institucionales cubiertas en el indicador.

Tipo de fuente de datos y método de recopilación de datos

Fuentes de datos

No existen conjuntos de datos internacionales sobre la administración pública con el nivel de desagregación requerido para este indicador, es decir, primero por nivel administrativo (nacional frente a subnacional), luego por categoría ocupacional y, en tercer lugar, por características sociodemográficas. Por lo tanto, los datos para este indicador deben recopilarse a nivel nacional.

Los tipos de fuentes de datos nacionales que proporcionan información sobre el servicio público incluyen:

Encuestas: Muy pocos países llevan a cabo encuestas periódicas de empleo centradas específicamente en la administración pública. En general, los datos de las encuestas sobre el empleo en la administración pública son un subconjunto de conjuntos de datos de empleo más completos recopilados a través de otras encuestas nacionales, como las encuestas sobre la fuerza de trabajo, las encuestas de hogares, las encuestas o censos de establecimientos económicos, etc. Los censos nacionales de población son una mejor fuente en términos de cobertura y nivel de desagregación, pero solo se realizan cada diez años. Dado el nivel de desagregación requerido para este indicador, es poco probable que los datos de la encuesta existentes sean suficientes para informar sobre este indicador.

Registros administrativos: Los registros centralizados de funcionarios públicos tienden a ser más precisos (es decir, sin errores de muestreo), más actualizados y más susceptibles de desglose que las estadísticas de empleo en la administración pública derivadas de encuestas. En la mayoría de los países, varias instituciones nacionales elaboran registros

administrativos sobre el empleo en la administración pública. Por lo general, estos incluyen:

Una Comisión de la Administración Pública (o una institución conexas, como un Ministerio de Administración Pública o un Ministerio de Hacienda) que mantenga un registro centralizado de la fuerza de trabajo de la administración pública a nivel nacional o central;

Otra institución que mantenga un registro similar sobre la fuerza de trabajo de la administración pública a nivel subnacional (como un Ministerio de Gobierno Local o de Asuntos Municipales);

Una Comisión de Servicios de Policía o similar que mantenga un registro centralizado del personal de policía; y

Una Oficina Nacional de Estadística (ONE) que elabora estadísticas generales de empleo del gobierno a partir de los datos de las encuestas sobre la fuerza de trabajo o de los datos administrativos presentados por las instituciones nacionales mencionadas anteriormente que mantienen registros de la administración pública.

El método más común y completo para recopilar datos de los funcionarios públicos es un Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos (HRMIS), que suele ser mantenido por una Comisión de Servicio Público (o una institución relacionada, como un Ministerio de Administración Pública o un Ministerio de Finanzas). Se ha comprobado que estos sistemas producen los datos más sólidos y tienen el mayor potencial de expansión en diversas dimensiones de la desagregación. Dado que los datos administrativos producidos por un sistema de gestión de los derechos humanos no se consideran datos "oficiales" en su forma bruta, se recomienda que la institución nacional que mantiene un sistema de gestión de los recursos humanos colabore con la Oficina Nacional de Gestión de los Derechos Humanos para que esta última proporcione la garantía de calidad necesaria sobre los datos producidos por el organismo de servicio público.

Método de recogida de datos

Las ONE deben coordinarse con las entidades productoras de datos primarios a nivel nacional y subnacional:

Las Comisiones de Servicio Público (u organismos responsables que producen datos de servidores públicos) deben presentar todos los datos relevantes a la ONE. Si una institución diferente produce datos de servicio público a nivel subnacional (como un Ministerio de Gobierno Local o un Ministerio de Asuntos Municipales), esta institución debe presentar todos los datos pertinentes a la ONE.

Del mismo modo, si una institución diferente produce datos sobre el personal policial (como una Comisión de Servicios de Policía o similar), esta institución también debe presentar todos los datos pertinentes a la ONE.

Las ONE, como principales coordinadoras del sistema estadístico nacional, deben garantizar la calidad del contenido del formulario de presentación de datos antes de presentarlo para la presentación de informes sobre los ODS a nivel internacional.

Calendario de recogida de datos

Los datos deben comunicarse al organismo custodio (PNUD) al menos una vez cada dos años, y anualmente si es posible. De este modo, se garantizará la captación oportuna de los cambios en la composición de la administración pública.

El PNUD enviará una solicitud de presentación de datos a las ONE en enero de cada año, solicitando datos que proporcionen una instantánea de la situación al 31 de diciembre del año anterior.

Calendario de publicación de datos

Los datos serán comunicados por el PNUD a nivel internacional en abril de cada año, y proporcionarán una instantánea de la situación al 31 de diciembre del año anterior.

La primera publicación completa de datos para el indicador tendrá lugar en abril de 2020, sobre la base de los datos a 31 de diciembre de 2019.

Proveedores de datos

Oficinas nacionales de estadística con entidades productoras de datos primarios pertinentes a nivel nacional y subnacional.

Compiladores de datos

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)

Mandato institucional

El PNUD apoya las reformas de la administración pública para promover una gobernanza inclusiva y receptiva y, en particular, lidera iniciativas para apoyar la reforma de la administración pública en las transiciones, promoviendo contratos sociales nuevos y más inclusivos. La participación del PNUD también incluye el apoyo a la promoción de la participación y la adopción de decisiones en pie de igualdad de las mujeres en los procesos políticos y las instituciones, la promoción del desarrollo centrado en los jóvenes y dirigido por ellos, la promoción de los derechos de las personas con discapacidad, la reducción de las desigualdades y la exclusión de los pueblos indígenas. El Centro de Oslo para la Gobernanza del PNUD recibió el mandato de ayudar a los países a supervisar los progresos en la consecución del ODS 16 y a elaborar estadísticas de gobernanza que incluyan la representación y la participación en la administración pública.

Otras consideraciones metodológicas

Justificación

El servicio público es la base del gobierno, donde se lleva a cabo el desarrollo y la implementación de políticas y programas públicos y donde la sociedad interactúa con el gobierno. En la mayoría de los países, la administración pública es también el mayor empleador. Es en este contexto que el ODS 16, en su meta 16.7, alienta a los países a garantizar que el servicio público sea representativo de las personas a las que sirve "en todos los niveles".

El indicador 16.7.1 se centra en la representación proporcional en las instituciones públicas; Mide el grado en que las instituciones públicas de un país son representativas de la población en general. La representación proporcional (también conocida como «representación descriptiva») en la administración pública se refiere a la medida en que la composición de la función pública refleja los diversos grupos sociodemográficos de la población nacional. La suposición subyacente es que cuando el servicio público refleja la diversidad social de una nación, esto puede conducir a una mayor legitimidad del servicio público a los ojos de los ciudadanos, ya que los servidores públicos se parecen a las personas a las que prestan servicios. Se ha descubierto que la representación proporcional está asociada con mayores niveles de confianza en las instituciones públicas, ya que las personas perciben procesos de formulación de políticas más inclusivos para mejorar la calidad y la equidad de las decisiones políticas, y para ayudar a frenar la influencia indebida de los intereses creados en la toma de decisiones.

Comentarios y limitaciones

Medición de la representación: La importancia de la representación "descriptiva" o "proporcional" ha sido cuestionada de diferentes maneras:

Está la cuestión de por qué estar atentos a algunos grupos (mujeres, jóvenes, minorías, etc.) pero no a otros (los pobres, LGBTI, grupos "étnicos" que pueden no ser reconocidos oficialmente, etc.). Además, en países cuyas poblaciones son un mosaico de muchos grupos diversos (algunos de los cuales pueden representar menos del 1% de la población), sería imposible e innecesario un reflejo exacto de ese pluralismo en la composición de la administración pública. Por último, la representación descriptiva corre el peligro de convertirse en un fin en sí misma. Las preocupaciones sobre la representación efectiva no deben terminar una vez que el servicio público tenga el número adecuado de servidores públicos que representen a cada grupo minoritario. Estos funcionarios públicos deben ser capaces de expresar las preocupaciones de las minorías y deben tener las mismas oportunidades que los demás de influir en la formulación y aplicación de políticas. Sin embargo, si un servicio público no incluye a

ninguna, o a muy pocas, mujeres, jóvenes o minorías, probablemente sea una señal preocupante de que no se están escuchando los intereses de estos grupos en particular.

La edad, el sexo, la discapacidad y la condición de grupo de población de las personas que ocupan cargos en los distintos niveles de toma de decisiones en la administración pública proporcionan una indicación a nivel simbólico de la forma en que se comparte el poder dentro de una institución. Sin embargo, no hay certeza de que por el hecho de que un Gerente sea joven (o viejo), mujer (u hombre) o pertenezca a un grupo minoritario, ponga en primer plano temas de interés para grupos con el mismo perfil sociodemográfico.

El seguimiento de la edad de los funcionarios públicos ofrece cierta medida de representación de los jóvenes en la administración pública. Sin embargo, en la mayoría de los ministerios y organismos que constituyen la administración pública en todo el mundo, los puestos de liderazgo, como los que pertenecen a la categoría de "gerentes", se consideran funciones de alto nivel que requieren una experiencia considerable y se otorgan sobre la base de la antigüedad. Esto significa que, por naturaleza, es poco probable que tales puestos sean ocupados por personas en los grupos de edad más jóvenes. De este modo, en el caso de los puestos que pertenezcan a la categoría de «directivos», se generarán conocimientos más relevantes sobre la base de la desagregación por sexo, o la desagregación basada en la discapacidad o la condición de grupo de población.

Por último, los gobiernos utilizan diversas formas de prestar servicios públicos, incluso a través de una serie de asociaciones con el sector privado o sin fines de lucro, y este indicador no tiene en cuenta la composición de la dotación de personal de otras entidades de este tipo que pueden haber sido contratadas por el gobierno para prestar servicios públicos. Mientras que en varios países, la gran mayoría de los proveedores de atención de salud, los maestros y los trabajadores de emergencia son empleados directamente por el gobierno, en otros existen acuerdos de prestación de servicios público-privados, lo que significa que muchos de estos profesionales están empleados

por organizaciones que no son de propiedad estatal o por contratistas privados. Dado que este indicador no tiene en cuenta la externalización de la prestación de servicios públicos por parte del gobierno, es posible que no ofrezca una imagen completa de la representatividad de quienes prestan servicios públicos, independientemente de quién sea su empleador.

Justificación para calcular las razones en lugar de las proporciones: Cabe señalar que los siguientes métodos de cálculo conducen a razones en lugar de proporciones simples. La razón de esto es simple: mientras que una simple proporción de funcionarios públicos "jóvenes" no es comparable internacionalmente. Por ejemplo, el 32% de los funcionarios públicos "jóvenes" (de 34 años o menos) pueden estar sobrerrepresentados en el país A, donde solo el 20% de la población nacional (por encima de la edad de elegibilidad para un trabajo en la administración pública) se encuentra en este grupo de edad ($\text{Ratio} = 32/20 = 1,6$), pero en el país B, donde el 40% de la población nacional tiene 34 años o menos (y supera la edad de elegibilidad para un trabajo en la administración pública), el mismo 32% se interpretaría como infrarrepresentación ($\text{Ratio} = 32/40 = 0,8$). En este ejemplo, la cifra del 32% no es comparable internacionalmente (significa sobrerrepresentación en un país e infrarrepresentación en otro), pero los ratios 1,6 y 0,8 son comparables internacionalmente. Nos ayudan a entender si el 32% de los funcionarios públicos de 34 años o menos está cerca o lejos de la representación proporcional de este grupo etario en la población nacional.

Sensibilidad de la recopilación de datos sobre discapacidad y grupos de población en la administración pública: En ciertos contextos, la condición de grupo de población puede resultar una variable sensible y políticamente cargada. Por ejemplo, varios países restringen o prohíben activamente la identificación de la condición étnica o religiosa, con el fin de proteger a las poblaciones vulnerables o desalentar los conflictos interétnicos. Además, las definiciones de los grupos que constituyen una minoría varían mucho de un país a otro. Además, existe un sólido principio de derechos humanos según el cual las personas deben poder elegir identificarse como miembros de una minoría o



no. No sería apropiado que los organismos de la administración pública (o cualquier otro organismo) asumieran o asignaran a los funcionarios públicos una determinada pertenencia a un determinado grupo de población. Como tal, los sistemas de recopilación de datos administrativos en la administración pública deben permitir a los funcionarios públicos informar por sí mismos sobre la pertenencia a grupos de población relevantes a nivel nacional. Del mismo modo, las percepciones discriminatorias y los prejuicios implícitos contra la discapacidad pueden hacer que la recopilación de datos por parte de los organismos de la administración pública sobre esta característica sea igualmente delicada. Esto se debe en parte a que los servidores públicos con discapacidad, como todos los demás, tienen derecho a la privacidad y, por lo tanto, no tienen la obligación de revelar una discapacidad. Además, en muchos Estados, la información relativa a la discapacidad se incluye en el ámbito de los datos sanitarios y, por lo tanto, es confidencial, lo que impide que los organismos de servicio público divulguen esta información, incluso de forma anónima.

Marco normativo: El indicador exige el desglose de los puestos por edad, sexo, grupos de población pertinentes a nivel nacional y situación de discapacidad. Los siguientes instrumentos internacionales de derechos humanos contienen disposiciones sobre el aumento de las oportunidades de participación de las personas y los grupos que reúnen esas características:

El derecho universal y la oportunidad de participar en los asuntos públicos: El artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) reconoce "el derecho y la oportunidad, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, a participar en la dirección de los asuntos públicos directamente o a través de representantes libremente elegidos". En la Observación general Nº 25 del Comité de Derechos Humanos se explica que el acceso al empleo en la administración pública debe basarse en la igualdad de oportunidades y en los principios generales del mérito, y que la garantía de permanencia en el cargo



garantizaría que las personas que ocupan puestos en la administración pública estén libres de injerencias o presiones políticas.

Sexo: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 sienta las bases para lograr la igualdad entre mujeres y hombres garantizando la igualdad de acceso y oportunidades de la mujer a la vida política y pública, incluido el derecho a participar en la formulación de la política gubernamental y su aplicación, así como a ocupar cargos públicos y desempeñar todas las funciones públicas en todos los niveles de gobierno (Artículo 7). Los Estados Partes acuerdan adoptar todas las medidas apropiadas para superar la discriminación histórica contra la mujer y los obstáculos a la participación de la mujer en los procesos de adopción de decisiones (artículo 8), incluidas leyes y medidas especiales de carácter temporal (artículo 4). La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing también insta a la igualdad de acceso de las mujeres a los empleos de la administración pública, estableciendo un objetivo de un mínimo del 30 por ciento de mujeres en puestos de liderazgo.

Edad: La Resolución 2250 del Consejo de Seguridad de 2015 insta a los Estados Miembros a considerar formas de aumentar la representación inclusiva de los jóvenes en la toma de decisiones a todos los niveles en las instituciones y mecanismos locales, nacionales, regionales e internacionales para prevenir y resolver conflictos y combatir el extremismo violento.

Condición de 'grupo de población': La Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas (1992) y la Declaración sobre los derechos de los pueblos indígenas (2007) establecen que las personas pertenecientes a minorías y pueblos indígenas tienen derecho a participar en la vida política, económica, social y cultural del Estado.

Situación de la discapacidad: La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) insta a los Estados Partes a garantizar que las personas con discapacidad puedan participar efectiva y plenamente en la vida política y

pública en igualdad de condiciones con las demás. De conformidad con el artículo 31 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a reunir información desglosada, incluidos datos estadísticos y de investigación, para dar efecto a la Convención, y asumen la responsabilidad de la difusión de esas estadísticas.

Transposición de las clasificaciones nacionales de los puestos de la administración pública a las categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 para la administración pública: Las categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 propuestas anteriormente para este indicador están destinadas a ser lo suficientemente amplias como para dar cabida a una diversidad considerable entre las clasificaciones nacionales. Al transponer sus clasificaciones nacionales, los países deben esforzarse por respetar los criterios enumerados para cada categoría ocupacional y las referencias proporcionadas a códigos específicos de la CIUO-08, al tiempo que señalan cualquier divergencia al presentar informes. A continuación se proporciona una lista de criterios específicos para orientar la transposición de las clasificaciones nacionales a las categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 en la administración pública priorizadas para este indicador.

Cuadro 1: Transposición de la clasificación nacional a las categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 para los puestos burocráticos de la administración pública

CLASIFICACIÓN	CÓDIGOS CIUO-08 CORRESPONDIENTES	CRITERIOS
<i>Cargos burocráticos dentro de la administración pública</i>		
Gerentes	1112, 1120, 121	<ul style="list-style-type: none"> • Son servidores públicos de carrera que han ido ascendiendo paulatinamente hasta ocupar los puestos más altos. <u>NO son nombrados</u> por el gobierno o el jefe de gobierno. • Esta categoría incluye a los altos funcionarios públicos (a veces denominados Directores Generales) justo por debajo del Ministro o Secretario, pero que no forman parte del Gabinete/Consejo de Ministros, así como a los gerentes de nivel inferior. • Las responsabilidades de los gerentes de alto nivel van desde proporcionar dirección general a un ministerio o dirección/unidad especial hasta supervisar la interpretación e implementación de las políticas gubernamentales, Determinar los objetivos, estrategias y programas de la unidad o departamento administrativo bajo su supervisión. Los administradores de nivel inferior gestionan y evalúan la ejecución de estos programas departamentales, incluidas las funciones de gestión presupuestaria. También controlan la selección de los profesionales que trabajan en su departamento y evalúan su desempeño.
Profesionales	Principalmente 242, posiblemente 21, 25, 26	<ul style="list-style-type: none"> • A nivel central/nacional, los profesionales de la administración pública realizan tareas analíticas, conceptuales y prácticas para apoyar la formulación de

		<p>políticas gubernamentales y las operaciones de prestación de servicios. • Por lo general, tienen cierto nivel de responsabilidades de liderazgo sobre un campo de trabajo o varios proyectos. • Entre otras tareas, los profesionales que trabajan a nivel central y en los ministerios revisan las políticas y la legislación vigentes con el fin de identificar anomalías y disposiciones fuera del día. Formular y analizar opciones de políticas y hacer recomendaciones para cambios en las políticas. También pueden preparar estados financieros y realizar auditorías; desarrollar y revisar planes y estrategias financieras; o desarrollar, implementar y evaluar la contratación de personal.</p>
<p>Técnicos y Profesionales Asociados</p>	<p>Principalmente 33, posiblemente 31, 34, 35</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los técnicos y profesionales asociados de la administración pública realizan tareas técnicas y conexas relacionadas con las regulaciones y operaciones gubernamentales. • Entre otras tareas, realizan principalmente tareas técnicas relacionadas con el cumplimiento o la aplicación de las normas gubernamentales, la contabilidad financiera, el desarrollo de los recursos humanos, las tareas de secretaría especializadas, etc.
<p>Trabajadores de apoyo administrativo</p>	<p>41</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A veces se les denomina empleados generales de oficina. • Por lo general, no se les exige que tengan un título universitario, aunque pueden tenerlo. • Realizan una amplia gama de tareas administrativas y de oficina, como arreglos de viaje, preparación de informes y correspondencia, operaciones de manejo de dinero, solicitudes de información y nombramientos. • Algunos ayudan en la preparación de presupuestos, seguimiento de gastos, Redacción de contratos y órdenes de compra o adquisición.

Cuadro 2: Transposición de la clasificación nacional a las categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 para los trabajadores de servicios de primera línea en la administración pública

Trabajadores de servicios de primera línea

		Ejemplos
Personal Policial	<ul style="list-style-type: none"> Gerentes: 1112, 121, 134 Profesionales: 241-242, 25 Técnicos y Profesionales Asociados: 3355, 5412, 5413, 334 Trabajadores de Apoyo Administrativo: 41 	<ul style="list-style-type: none"> Gerentes (es decir, funcionarios públicos de carrera, NO nombrados): por ejemplo, inspector general de policía, jefe de policía, comisionado de policía, inspector general de policía, superintendente de policía, gerente de finanzas, gerente de recursos humanos, gerente de políticas y planificación (en una instalación policial). Profesionales: por ejemplo, profesionales de las finanzas, profesionales de la administración, profesionales de la tecnología de la información y las comunicaciones (en un centro de policía). Técnicos y profesionales asociados: por ejemplo, agente de policía, oficial de policía, oficial de policía, inspector y detective de policía, guardia de prisión. Trabajadores de apoyo administrativo: por ejemplo, empleados de oficina general (en una instalación policial).

<p>Personal Educativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes: 121, 1345 • Profesionales: 231-235, 241-242 • Técnicos y Profesionales Asociados: 531, 334 • Trabajadores de Apoyo Administrativo: 41 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes (es decir, funcionarios públicos de carrera, NO designados): por ejemplo, decano de universidad, director de universidad, director de escuela, gerente de guardería, gerente de finanzas, gerente de recursos humanos, gerente de políticas y planificación (en un centro educativo). • Profesionales: por ejemplo, profesores universitarios y de enseñanza superior, profesores de formación profesional, profesores de primaria y secundaria, profesores de primaria y de primera infancia. • Técnicos y profesionales asociados: por ejemplo, trabajadores de cuidado infantil y ayudantes de maestros. • Trabajadores de apoyo administrativo: por ejemplo, empleados de oficina general (en un centro educativo).
<p>Personal de Salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes: 121, 1342, 1343 • Profesionales: 22, 241-242 • Técnicos y Profesionales Asociados: 32, 532, 3344 • Trabajadores de Apoyo Administrativo: 41 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes (es decir, servidores públicos de carrera, NO designados): por ejemplo, director de hospital, administrador de un centro de salud, director clínico, coordinador de atención médica comunitaria, gerente de servicios de atención a personas mayores, gerente de finanzas, gerente de recursos humanos, gerente de políticas y planificación (en un centro de salud). • Profesionales: por ejemplo, médicos, profesionales de enfermería y partería, veterinarios, dentistas, farmacéuticos. • Técnicos y profesionales asociados: por ejemplo, profesionales asociados de salud,

		<p>trabajadores de ambulancias, trabajadores de cuidado personal en servicios de salud, secretarías médicas. • Trabajadores de apoyo administrativo: por ejemplo, empleados de oficina general (en un centro de salud).</p>
<p>Personal administrativo de recepción</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes: 112, 121 • Profesionales: 241-242, 25 • Técnicos y Profesionales Asociados: 334, 335 • Trabajadores de Apoyo Administrativo: 41 	<p>• Gerentes (es decir, funcionarios públicos de carrera, NO nombrados): por ejemplo, directores generales de oficinas gubernamentales que prestan una amplia gama de servicios administrativos, incluidos los servicios de registro (por ejemplo, entrega de documentos de identidad personal, diversos tipos de licencias, permisos de construcción, etc.), impuestos, beneficios sociales, aduanas e inspección fronteriza, etc.; gerente de finanzas, gerente de recursos humanos, gerente de políticas y planificación (en una oficina gubernamental). • Profesionales: por ejemplo, profesionales de las finanzas, profesionales de la administración, profesionales de la tecnología de la información y las comunicaciones (en una oficina gubernamental). • Técnicos y profesionales asociados: por ejemplo, inspectores de aduanas y fronteras, funcionarios gubernamentales de impuestos e impuestos especiales, funcionarios gubernamentales de beneficios sociales, funcionarios</p>

		gubernamentales de licencias gubernamentales. • Trabajadores de apoyo administrativo: por ejemplo, empleados de oficina general (en una oficina gubernamental).
--	--	--

Método de cálculo

El indicador 16.7.1 b) tiene por objeto comparar la proporción de los distintos grupos demográficos (por sexo, edad, discapacidad y grupos de población) representados en la administración pública con la proporción de estos mismos grupos en la población nacional. Más concretamente, se evalúa la representación proporcional de estos grupos demográficos en diversas categorías profesionales, así como en dos niveles administrativos.

Al calcular estas proporciones, deben respetarse todas las consideraciones detalladas anteriormente en la sección "Conceptos y definiciones", incluidas las relativas a las unidades institucionales cubiertas, los niveles administrativos, las categorías ocupacionales y los cargos nombrados o elegidos.

El PNUD desarrolló una plataforma de presentación de datos en línea sobre el ODS 16 (<https://sdg16reporting.undp.org>, que se pondrá en marcha en abril de 2020) para ayudar a los países a informar sobre este indicador, tanto a nivel de gobierno nacional como subnacional, y sobre la base del sexo, la ubicación (urbana/rural), los quintiles de ingresos o gastos, los grupos de edad, los grupos de población pertinentes a nivel nacional y la situación de discapacidad. Los países deben utilizar los formularios de datos

en línea y las orientaciones que se proporcionan en esta plataforma para informar sobre este indicador.

Se alienta a los países a que comuniquen los datos disponibles, en el entendimiento de que es posible que en muchas jurisdicciones no se disponga actualmente de datos desglosados de los funcionarios públicos sobre la situación de la discapacidad y los grupos de población pertinentes a nivel nacional. Se alienta a los países a que creen capacidades adicionales para desglosar los datos por grupos demográficos.

La información relativa a los puestos a tiempo parcial debe facilitarse en equivalentes a tiempo completo y debe contabilizarse únicamente en el caso de los puestos permanentes efectivamente cubiertos. Es importante tener en cuenta la situación de los puestos a tiempo parcial o a tiempo completo para hacer frente al riesgo de que algunos grupos destinatarios estén subempleados y se declaren en exceso (por ejemplo, si es más probable que las mujeres reciban puestos a tiempo parcial que a tiempo completo, podría darse la falsa impresión de que las mujeres están igualmente representadas en esos puestos, cuando en realidad trabajan menos que sus homólogos masculinos debido a su condición de tiempo parcial).

La presentación de informes mundiales sobre el indicador 16.7.1 b) puede realizarse en tres etapas:

El paso 1 requiere que los productores de datos recopilen el número bruto de personal en la administración pública, desglosado por nivel administrativo, categorías ocupacionales y las diversas características demográficas. La siguiente tabla proporciona una ilustración de cómo se pueden compilar estos datos "sin procesar". (Nota: Para facilitar la presentación, en este cuadro se excluyen las columnas y filas "totales" que los productores de datos pueden desear incluir).



			Sexo		Grupo de edad					Situación de discapacidad		Subgrupo de población					
			Masculino	Hembra	<35	35-44	45-54	55-64	65+	Deshabilitado	No deshabilitado	Grupo A	Grupo B	Grupo C	Grupo D		
Nivel nacional	Personal Policial	Gerentes															
		Profesionales															
		Técnicos y Profesionales Asociados															
		Trabajadores de apoyo administrativo															
	Personal Educativo	Gerentes															
		Profesionales															



		Técnicos y Profesionales Asociados																	
		Trabajadores de apoyo administrativo																	
	Personal de Salud	Gerentes																	
		Profesionales																	
		Técnicos y Profesionales Asociados																	
		Trabajadores de apoyo administrativo																	
	Personal administrati vo de recepción	Gerentes																	
		Profesionales																	
		Técnicos y Profesionales Asociados																	



		Trabajadores de apoyo administrativo																
	El resto del personal de la administración pública que ocupa puestos burocráticos	Gerentes																
		Profesionales																
		Técnicos y Profesionales																
		Asociados																
		Trabajadores de apoyo administrativo																
Nivel subnacional	Personal Policial	Gerentes																
		Profesionales																
		Técnicos y Profesionales Asociados																



		Trabajadores de apoyo administrativo																
Personal Educativo		Gerentes																
		Profesionales																
		Técnicos y Profesionales Asociados																
		Trabajadores de apoyo administrativo																
Personal de Salud		Gerentes																
		Profesionales																
		Técnicos y Profesionales Asociados																
		Trabajadores de apoyo administrativo																



Personal administrativo de recepción	Gerentes																		
	Profesionales																		
	Técnicos y Profesionales Asociados																		
	Trabajadores de apoyo administrativo																		
El resto del personal de la administración pública que ocupe puestos burocráticos	Gerentes																		
	Profesionales																		
	Técnicos y Profesionales Asociados																		
	Trabajadores de apoyo administrativo																		



INSTITUTO NACIONAL DE
ESTADÍSTICA
PARAGUAY



OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

A continuación, el paso 2 requiere calcular proporciones simples de mujeres, "jóvenes", personas con discapacidad y grupos de población específicos en cada categoría ocupacional en el servicio público y a nivel de gobierno nacional y subnacional.

Empleo en la administración pública a nivel NACIONAL/CENTRAL

(Las mismas proporciones se calcularán para el empleo en la administración pública a nivel SUBNACIONAL, en una tabla aparte)

	Proporción de funcionarias públicas	Proporción de funcionarios públicos <u>"jóvenes"</u> de 34 años o menos	Proporción de servidores públicos <u>con</u> <u>discapacidad</u>	Proporción de servidores públicos en el <u>grupo</u> <u>poblacional A</u> <u>(y B, C, D, etc.)</u>
<i>Categorías ocupacionales (CIUO-08) para puestos burocráticos</i>				
Gerentes	<i>Ejemplo de cálculo: Mujeres Directivas a nivel nacional / ... Todos los Gerentes a nivel nacional</i>
Profesionales
Técnicos y Profesionales Asociados

Trabajadores de apoyo administrativo
<i>Categorías ocupacionales (CIUO-08) para puestos de servicio de primera línea</i>				
Personal policial
Personal educativo
Personal de salud
Personal administrativo de recepción
<i>En general (en todas las categorías ocupacionales)</i>

A continuación, el paso 3 requiere generar proporciones que comparen la proporción de mujeres, "jóvenes", personas con discapacidad y grupos de población específicos en la administración pública en relación con la proporción de los mismos grupos en la población nacional, en cada categoría ocupacional, tanto a nivel de gobierno nacional como subnacional

La base de datos World Population Prospects, publicada por la División de Población de las Naciones Unidas, proporciona estadísticas oficiales recopiladas de más de 230 oficinas nacionales de estadística sobre el tamaño de la población nacional desglosado por edad (grupos) y sexo. Estas estadísticas son necesarias para calcular los denominadores de las proporciones relacionadas con el sexo y la edad.

Cabe señalar que, al comparar las proporciones de determinados grupos en la administración pública con las proporciones correspondientes de los mismos grupos en la población nacional, es importante utilizar como elemento de comparación la población en edad de trabajar de ese grupo en la población nacional, es decir, por encima de la edad mínima requerida para solicitar un empleo de funcionario público. y por debajo de la edad de jubilación obligatoria para los funcionarios públicos. Estos límites de edad inferior y superior variarán según el país y deben ser definidos por cada país en la siguiente fórmula. Por ejemplo, si la edad mínima para ser elegible para un empleo en la administración pública en un país determinado es de 18 años, y la edad de jubilación obligatoria para los funcionarios públicos es de 65 años, entonces comparando a los funcionarios públicos pertenecientes a un grupo de población particular (por ejemplo, un grupo étnico en particular) con la proporción correspondiente de este grupo étnico en la población nacional, Entonces es importante centrarse solo en aquellos miembros de este grupo étnico con edades comprendidas entre los 18 y los 65 años.

Las ratios resultantes pueden interpretarse de la siguiente manera:

0, cuando no exista representación alguna en la subcategoría respectiva de la función pública

<1, cuando la representación en la subcategoría respectiva sea menor en la administración pública que en la población en edad de trabajar

=1, cuando la representación en la subcategoría respectiva es igual en la administración pública y en la población en edad de trabajar

>1, cuando la representación en la subcategoría respectiva sea mayor en la administración pública que en la población en edad de trabajar

Empleo en la administración pública a nivel NACIONAL/CENTRAL

(Las mismas proporciones se calcularán para el empleo en la administración pública a nivel SUBNACIONAL, en una tabla aparte)

	Ratios de representación femenina:	Proporciones de representación de los jóvenes:	Tasas de representación de las personas con discapacidad:	Proporciones de representación del grupo poblacional A:
	Proporción de funcionarias públicas en [categoría ocupacional x] / Proporción de mujeres en la población en edad de trabajar	Proporción de funcionarios públicos «jóvenes» de 34 años o menos en [categoría ocupacional x] / Proporción de la población en edad de trabajar	Proporción de funcionarios públicos discapacitados en [categoría ocupacional x] / Proporción de personas discapacitadas en la	Proporción de funcionarios públicos pertenecientes al grupo de población A en [categoría ocupacional x] / Proporción del

		que supera la edad de elegibilidad para un empleo en la administración pública y es menor de 35 años	población en edad de trabajar	grupo de población A en la población en edad de trabajar
<i>Categorías ocupacionales (CIUO-08) para puestos burocráticos</i>				
Gerentes	<i>[Relación de prioridad 1a]</i>
Profesionales	<i>Ejemplo de cálculo: 3% discapacitados Profesionales a nivel nacional / 9% discapacitados en la población en edad de trabajar = 0,33 → Representación insuficiente (<1)</i>	...
Técnicos y Profesionales Asociados
Trabajadores de apoyo administrativo
<i>Categorías ocupacionales (CIUO-08) para puestos de servicio de primera línea</i>				

Personal policial
Personal educativo
Personal de salud
Personal administrativo de recepción
<i>En general (en todas las categorías ocupacionales)</i>	<i>[Relación de prioridad 1b]</i>	<i>[Relación de prioridad 2]</i>	<i>[Relación de prioridad 3]</i>	<i>[Relación de prioridad 4]</i>

Priorización:

Se espera que los países completen el cuadro anterior en la medida de sus posibilidades, y que informen sobre el mayor número posible de proporciones de representación para las mujeres, los "jóvenes", las personas con discapacidad y grupos de población específicos, en todas las categorías ocupacionales, tanto a nivel nacional como subnacional.

Mientras tanto, los informes mundiales sobre el indicador 16.7.1(b) se centrarán en 4 "coeficientes de prioridad" (véanse las casillas resaltadas en verde en el cuadro anterior), a saber:

Ratios 1a) y b): Representación de las funcionarias públicas "en general" (en todas las categorías ocupacionales) y representación de las mujeres en la categoría "Gerente" (proporciones separadas para los niveles nacional y subnacional): Estas dos proporciones son importantes porque las mujeres siguen estando significativamente infrarrepresentadas en la administración pública en todas las regiones, tanto en la administración pública en su conjunto como en los niveles superiores de la administración pública (PNUD, Igualdad de género en la administración pública – GEPA, 2014). El objetivo de un mínimo del 30 por ciento de mujeres en puestos de liderazgo, respaldado originalmente por el Consejo Económico y Social en 1990 y reafirmado en la

Plataforma de Acción de Beijing en 1995, sigue sin cumplirse en la mayoría de los países. Por ejemplo, según el Índice Mundial de Mujeres como Líderes del Sector Público desarrollado (Ernst & Young, 2013), en las principales economías del G20, las mujeres representan menos del 20 por ciento del liderazgo del sector público.

Ratio 2: Representación de los funcionarios públicos "jóvenes" de 34 años o menos en todas las categorías ocupacionales (ratios separados para los niveles nacional y subnacional): Esta ratio es importante porque en varios países existe una importante diferencia de edad entre los que trabajan en la administración pública y las personas a las que sirven (PNUD GEPA, 2014), lo que socava la confianza de los jóvenes en las instituciones públicas (OCDE, 2017). Para remediar esta situación, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas ha instado a los Estados Miembros a "considerar formas de aumentar la representación inclusiva de los jóvenes en la toma de decisiones a todos los niveles en las instituciones locales, nacionales, regionales e internacionales" (Resolución 2250 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, 2015).

Ratio 3: Representación de los funcionarios públicos con discapacidad en todas las categorías ocupacionales (ratios separadas para los niveles nacional y subnacional): Esta ratio es importante porque las personas con discapacidad siguen estando significativamente infrarrepresentadas en la administración pública y, en virtud del artículo 31 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), los Estados Partes se han comprometido a recopilar información desglosada para dar efecto a la Convención Hacer un llamamiento para que las personas con discapacidad puedan participar efectiva y plenamente en la vida pública en igualdad de condiciones con las demás.

Ratio 4: Representación de los funcionarios públicos pertenecientes al Grupo de Población A (B, C, D, etc.) en todas las categorías ocupacionales (proporciones separadas para los niveles nacional y subnacional): Esta relación es importante porque la evidencia muestra que cuando los servidores públicos se parecen a las personas a las que prestan servicios, con respecto a sus afiliaciones étnicas, lingüísticas o religiosas, o

a su condición indígena, Los ciudadanos perciben que el servicio público es más legítimo. Se ha comprobado que la representación proporcional de los grupos de población pertinentes a nivel nacional en la administración pública se asocia con niveles más altos de confianza pública en las instituciones públicas.

Validación

Se solicita a los países que introduzcan el indicador en una plataforma de presentación de informes que proporcione campos separados para los metadatos y las estadísticas. Al proporcionar los metadatos y las estadísticas, el custodio puede identificar posibles incoherencias y consultar con el socio nacional para validar las estadísticas proporcionadas. Los campos utilizados para comprender/verificar y validar se refieren a: la fuente primaria de información; las unidades excluidas y los servidores públicos; las categorías y niveles correspondientes en los casos de los países que no han aplicado la CIUO-08; la inclusión/exclusión de funcionarios públicos nombrados en las estadísticas presentadas; información y fuentes de desagregación sobre sexo, edad y discapacidad. Adicionalmente, la plataforma de reporte solicita cualquier desviación metodológica adicional que pueda existir entre las estadísticas recogidas y las recomendaciones proporcionadas en los metadatos. Además de los metadatos, se solicita a los países que introduzcan el nominador y el denominador por separado, así como las estadísticas desagregadas, lo que permite recopilar la información a un nivel más preciso.

Tratamiento de los valores perdidos (i) a nivel nacional y (ii) a nivel regional (IMPUTACIÓN)

•A nivel nacional

No hay tratamiento para los valores perdidos.

•A nivel regional y mundial

No hay imputación de valores faltantes.

Agregaciones regionales

Se proporcionará el promedio simple de cada uno de los coeficientes de prioridad para cada región y a nivel mundial.

Métodos y orientaciones de que disponen los países para la recopilación de datos a nivel nacional:

Para desglosar los resultados de las encuestas por situación de discapacidad, se recomienda que los países utilicen el conjunto breve de preguntas sobre discapacidad elaborado por el Grupo de Washington.

Se puede encontrar más orientación en la plataforma de informes que proporciona información adicional en los campos solicitados.

Gestión de la calidad

Las estadísticas de este indicador se introducen en la plataforma de notificación (<https://sdg16reporting.undp.org/login>). El PNUD cuenta con personal dedicado a verificar los datos recopilados y a servir de enlace con los oficiales de datos del organismo en los países.

Aseguramiento de la calidad

Se recomienda que las ONE sean el contacto principal para recopilar los datos necesarios para informar sobre 16.7.1(b), en estrecha coordinación con los organismos de servicio público pertinentes del país. Con ello se pretende aprovechar y consolidar aún más el importante papel de garantía de calidad que desempeñan las ONE en la revisión y "verificación" de los datos producidos por otras partes del sistema estadístico nacional. Se ha demostrado que los datos oficiales procedentes de las ONE tienden a tener más influencia en el análisis de políticas y la toma de decisiones a nivel nacional que otras fuentes que no han pasado por los procesos adecuados de investigación y garantía de calidad gestionados por las ONE.

Evaluación de la calidad

La evaluación de la calidad se lleva a cabo sobre la base de la información proporcionada en la plataforma de informes en una evaluación de los metadatos y estadísticas proporcionados. Cuando sea necesario y el país lo solicite, la agencia puede apoyar en el diseño de un protocolo para evaluar la alineación de los datos producidos con las necesidades de los usuarios, el cumplimiento de las directrices en términos de cálculos, la oportunidad de la producción de datos, la accesibilidad de las estadísticas producidas, el uso coherente de la metodología tanto en términos de representación geográfica como a lo largo del tiempo, la coherencia en términos de producción de datos, y la arquitectura de producción de datos.

Disponibilidad y desagregación de datos

Disponibilidad de datos:

La mayoría de los países ya cuentan con un Sistema de Información sobre la Gestión de los Recursos Humanos (HRMIS) para hacer un seguimiento de la composición de la administración pública. Sin embargo, cada HRMIS produce diferentes tipos de datos, utilizando diferentes definiciones y diferentes formatos. Este archivo de metadatos, así como el material de orientación adicional proporcionado por el organismo custodio (PNUD), tienen por objeto facilitar la presentación de informes armonizados sobre este indicador.

Desagregación:

Como se ha mencionado a lo largo de los debates anteriores, se recomienda un desglose tripartito de los datos, a lo largo de los siguientes niveles acumulativos:

Nivel administrativo (nivel central; nivel de "estado" o equivalente)

Categorías ocupacionales (cuatro categorías basadas en la CIUO y algunas categorías de "servicio de primera línea")

Varias características demográficas:

Sexo (masculino; femenino)

Grupo de edad (menores de 35 años; 35-44; 45-54; 55-64; 65 años y más)

Estado de discapacidad (discapacidad; sin discapacidad)

Subgrupo de población (específico de cada país)

Comparabilidad / desviación de las normas internacionales (COMPARABILIDAD)

Fuentes de discrepancias:

No hay datos estimados internacionalmente para este indicador.

Referencias y documentación

Arnesen y Peters, "La legitimidad de la representación: cómo la representación descriptiva, formal y de capacidad de respuesta afecta la aceptabilidad de las decisiones políticas", *Estudios Políticos Comparativos* 2018, Vol. 51(7) 868–899.

Bird, "Comparación de la representación política de las minorías étnicas en las democracias avanzadas. Reunión anual de la Asociación Canadiense de Ciencias Políticas, Winnipeg" (2003)

Eelbode, "Representación política de las minorías étnicas: un marco para un análisis comparativo de la representación de las minorías étnicas" (2010).

Base de datos de estadísticas de género del EIGE: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

Ernst & Young, Índice Mundial de Mujeres como Líderes del Sector Público desarrollado: <https://mb.cision.com/Public/1179/9413414/af807359d5bcbc53.pdf>

Hague, Harrop, McCormick, "Comparative Government and Politics: An Introduction", 10ª edición, Palgrave, Londres (2016).

Heywood, "Política", 4ª edición, Palgrave Macmillan, Basingstoke (2013).

Base de datos de estadísticas de Elo: [HTTP://vu.elo.org/global/statistics-and-databases/long-end/index.htm](http://vu.elo.org/global/statistics-and-databases/long-end/index.htm)

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08),
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

Instituto Republicano Internacional (IRI) 2016, Women's Political Empowerment, Representation and Influence in Africa: A Pilot Study of Women's Leadership in Political Decision-Making:

https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/womens_political_index_0.pdf

Krook y O'Brien, "La política de la representación grupal: cuotas para mujeres y minorías en todo el mundo" (2010), Política Comparada, 42 (3), 253-272.

Lupu, "Clase y representación en América Latina" (2015), Revista Suiza de Ciencia Política 21(2): 229-236.

OCDE (2017), Government at a Glance, http://www.oecd-ilibrary.org/governance/government-at-a-glance-2017/employment-in-general-government_gov_glance-2017-24-en

OCDE (2017), Trust and Public Policy: How Better Governance Can Help Rebuild Public Trust (Confianza y políticas públicas: cómo una mejor gobernanza puede ayudar a reconstruir la confianza pública), OECD Public Governance Reviews, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/9789264268920-en>.

Sistema de Cuentas Nacionales:
<http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/sna2008.pdf>

PNUD, Desarrollo inclusivo de la discapacidad en el PNUD: orientación y puntos de entrada (2018):
[http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-Disability Inclusive Development_accessible.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Democratic%20Governance/Human%20Rights/UNDP-Disability%20Inclusive%20Development_accessible.pdf)



INSTITUTO NACIONAL DE
ESTADÍSTICA
PARAGUAY



OBJETIVOS DE DESARROLLO
SOSTENIBLE

PNUD Igualdad de género en la administración pública:

http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/democratic-governance/public_administration/gepa.html

ONU Mujeres, Nota metodológica sobre el indicador 5.5.1b de los ODS "Proporción de escaños ocupados por mujeres en los gobiernos locales" (octubre de 2017). Ver <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/>

Zhanarstanova y Nechayeva, "Principios contemporáneos de representación política de los grupos étnicos" (2015): <https://pdf.sciencedirectassets.com/282136/1-s2.0-S2212567116X00068/1-s2.0-S221256711630243X/main.pdf>