

Última actualización: 2022-03-31

Información del indicador

Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles.

una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa en todos los niveles

Indicador 16.7.1: Proporciones de cargos en instituciones nacionales y locales, incluidas (a) las legislaturas; b) el servicio público; 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 el servicio público en comparación con las distribuciones nacionales (relación)

Indicadores relacionados

Este indicador también se puede utilizar para monitorear 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 el servicio público, y la meta 10.2 de los ODS sobre la promoción de la “inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otra índole”, que solo tiene un indicador que mide la exclusión económica ².

Organizaciones internacionales responsables del seguimiento global

Centro de Gobernanza del PNUD en Oslo

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

²ODS 10.2.1 – Proporción de personas que viven por debajo del 50 por ciento del ingreso medio, por edad, sexo y personas con discapacidad .

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 el servicio público con respecto al sexo, la edad, la discapacidad y la condición de grupo de población de los servidores 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 estándares y clasificaciones estadísticas internacionales, así como de marcos normativos:

Unidades institucionales cubiertas: Los conceptos de 'Sector del Gobierno General' y 'Empleo del Gobierno General'³, como se encuentra en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) de 2008, pero con algunas modificaciones menores⁴, define los límites de las unidades institucionales cubiertas por este indicador.

Deben incluirse las siguientes unidades institucionales: Todas las unidades de gobierno central y "estatal" (o nivel subcentral equivalente), es decir, todos los ministerios, agencias, departamentos e instituciones sin fines de lucro controlados por autoridades públicas.

Deben excluirse las siguientes unidades institucionales: unidades de gobierno local⁵, el ejército, fondos de seguridad social, corporaciones públicas y cuasicorporaciones que sean propiedad de unidades gubernamentales y estén controladas por ellas.

³ Es importante señalar que los datos sobre el empleo del gobierno general son diferentes de los datos sobre el "empleo del sector público", calculados según la Norma Internacional del Trabajo . Marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluye el empleo en corporaciones públicas (que se excluyen aquí)

⁴ Los siguientes tipos de empleados públicos están incluidos en la definición de gobierno general del SCN, pero excluidos a los efectos de este indicador: unidades de gobierno local (véase también la siguiente nota a pie de página para obtener más detalles), fondos de seguridad social y militares.

⁵ No se deben recopilar datos sobre el empleo de las unidades de gobierno local para informar sobre el indicador 16.7.1. Aunque las "unidades de gobierno local", definidas en el SCN 2008 como "unidades institucionales cuya autoridad fiscal, legislativa y ejecutiva se extiende sobre las áreas geográficas más pequeñas distinguidas para fines administrativos y políticos", son, en principio, parte del sector gobierno general, estos metadatos *no* requieren informes sobre el empleo gubernamental en este nivel administrativo. Para que las unidades de gobierno local sean tratadas como unidades institucionales, el SCN 2008 especifica que "deben tener derecho a poseer activos, recaudar fondos e incurrir en pasivos tomando préstamos por cuenta propia; de manera similar, deben tener cierta discreción sobre cómo se gastan dichos fondos. También deberían poder nombrar a sus propios funcionarios, independientemente del control administrativo

Niveles administrativos: Como se describió anteriormente, este indicador cubre el empleo en los niveles de gobierno central y subcentral (pero excluye al gobierno local). Por tanto, los datos sobre 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”.⁶

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

Se utilizó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08) para identificar cuatro categorías ocupacionales "básicas" en el servicio público que se⁷ consideran relativamente típicas en todos los gobiernos, a saber, Gerentes (CIUO-08 Grupo principal 1), Profesionales (CIUO-08 Grupo principal 2), técnicos y profesionales asociados (grupo principal 3 de la CIUO-08) y trabajadores administrativos de apoyo (grupo principal 4 de la CIUO-08).

Además, el fundamento de este indicador pone especial atención en los 'trabajadores de servicios de primera línea' que frecuentemente interactúan directamente con el público,

externo”. Dado que este no es el caso en todos los países, los informes globales sobre este indicador excluyen este nivel administrativo.

⁶ Estos "estados" pueden describirse con términos diferentes en diferentes países. En algunos países, especialmente en los pequeños, es posible que no existan estados individuales ni gobiernos estatales. Sin embargo, en los países grandes, especialmente aquellos que tienen constituciones federales, se pueden asignar poderes y responsabilidades considerables a los gobiernos estatales”.

⁷ CIUO-08 es una herramienta para organizar puestos de trabajo en un conjunto de grupos claramente definidos según las tareas y deberes asumidos en el puesto. Es la base de muchas clasificaciones de ocupaciones nacionales y el estándar para la información laboral en todo el mundo. Un trabajo se define en la CIUO-08 como “un conjunto de tareas y deberes realizados, o destinados a ser realizados, por una persona, incluso para un empleador o como trabajador independiente”. La ocupación se refiere al tipo de trabajo realizado en un puesto de trabajo. Más específicamente, el concepto de ocupación se define en la CIUO-08 como “un conjunto de puestos de trabajo cuyas tareas y deberes principales se caracterizan por un alto grado de similitud”.

⁸ como el personal de policía, personal de educación, personal de salud y personal administrativo de recepción. Si bien esta lista de empleos de primera línea en el servicio público no es exhaustiva, se seleccionaron estas cuatro categorías dada la porción sustancial de los empleos en el servicio público que representan y la frecuente interacción directa que estos servidores públicos tienen con el público.

Cargos designados/electos: Para garantizar la coherencia en la presentación de informes, es importante distinguir los puestos designados (o elegidos) por el gobierno o el jefe de gobierno, y los puestos de funcionarios públicos de carrera obtenidos sobre la base del mérito y la antigüedad. Este indicador sólo considera estos últimos, es decir, los cargos ocupados por servidores públicos de carrera, obtenidos en función del mérito y la antigüedad. NB: Es muy probable que esta consideración afecte a los puestos de la categoría ocupacional de "gerentes".⁹

Estado de Discapacidad: Para desglosar los datos de los servidores públicos por estado de discapacidad, se recomienda que los países utilicen el Conjunto breve de preguntas sobre Discapacidad elaborado por el Grupo de Washington.¹⁰

⁸ La representación diversa entre los trabajadores de servicios de primera línea es importante, ya que se ha descubierto que ayuda a elevar la calidad de los servicios públicos al mejorar la comprensión de las necesidades de la comunidad y mejorar el diálogo social y la comunicación con la población en general. (OCDE (2009), Fomento de la diversidad en el servicio público, la gobernanza pública y la dirección territorial – Red sobre gestión y empleo públicos)

⁹ Esta es una distinción importante con importantes implicaciones para la presentación de informes. Por ejemplo, designar a más mujeres (o a más personas de un determinado grupo de población desfavorecido) para puestos de liderazgo que cambian con las elecciones es fundamentalmente diferente (y puede hacerse mucho más rápidamente) que promover a mujeres (o a un grupo de población desfavorecido) en las filas a puestos de liderazgo. altos cargos en el servicio público. Como tal, si no se hiciera distinción entre puestos designados y servidores públicos de carrera, los países que decidan incluir solo los puestos designados pueden parecer más representativos que los países que informan sobre funcionarios públicos de carrera.

¹⁰ [El Informe de Inclusión Basado en la Discapacidad del PNUD](#) detalla un estudio piloto en asociación con la oficina de estadística de Sudáfrica sobre un enfoque para utilizar el Conjunto Breve de Funcionamiento del Grupo de Washington para mantener datos sobre el estado de discapacidad del personal dentro del servicio público.

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 definiciones del sector institucional de la economía para identificar y recopilar información sobre las unidades institucionales cubiertas por el indicador.

Tipo de fuente de datos y método de recopilación de datos

Fuentes de datos

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

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

Encuestas: Muy pocos países realizan encuestas periódicas de empleo centradas específicamente en el servicio público. En general, los datos de las encuestas sobre el empleo en los servicios públicos son un subconjunto de conjuntos de datos sobre el empleo más completos recopilados a través de otras encuestas nacionales, como las encuestas sobre la fuerza laboral, las encuestas de hogares, las encuestas/censos de establecimientos económicos, etc. Los censos nacionales de población son una mejor fuente en términos de cobertura y nivel de desagregación, pero ocurren sólo cada diez años. Dado el nivel de desglose requerido para este indicador, es poco probable que los datos de las encuestas existentes sean suficientes para informar sobre este indicador.¹¹

¹¹ Es posible que los países también deseen consultar la “Guía rápida sobre fuentes y usos de las estadísticas laborales” de la OIT ¹¹, que revisa varias fuentes que pueden usarse para producir estadísticas laborales, incluidas encuestas sobre la fuerza laboral y estadísticas de cuentas nacionales. Con respecto al uso de registros administrativos, la Guía de la OIT señala que si bien dichos registros “no fueron diseñados con fines estadísticos, tienen un potencial estadístico subyacente significativo y pueden usarse para producir estadísticas como subproducto”.

Registros administrativos: Los registros centralizados de los servidores 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 el servicio público derivadas de encuestas. En la mayoría de los países, varias instituciones nacionales elaboran registros administrativos sobre el empleo en el servicio público. Estos suelen incluir:

Una Comisión de Servicio Público (o institución relacionada, como un Ministerio de Administración Pública o un Ministerio de Finanzas) que mantiene un registro centralizado de la fuerza laboral del servicio público *a nivel nacional/central* ;

Otra institución que mantenga un registro similar de la fuerza laboral del servicio público *a nivel subnacional* (como un Ministerio de Gobierno Local o de Asuntos Municipales);

Una Comisión de Servicios Policiales o similar que mantenga un registro centralizado del personal policial; y

Una Oficina Nacional de Estadística (ONE) que produce estadísticas generales de empleo del gobierno a partir de datos de encuestas sobre la fuerza laboral o de datos administrativos presentados por las instituciones nacionales antes mencionadas que mantienen registros de servicios públicos.

El método más común y completo para recopilar datos de servidores públicos es un Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos (HRMIS), que normalmente es mantenido por una Comisión de Servicio Público (o una institución relacionada, como un Ministerio de Administración Pública o un Ministerio de Finanzas). Se ha descubierto que estos sistemas producen los datos más sólidos y tienen el mayor potencial de expansión en diversas dimensiones de desglose. Dado que los datos administrativos producidos por un HRMIS no se consideran datos “oficiales” en su forma bruta, se recomienda que la institución nacional que mantiene un HRMIS colabore con la ONE para que esta última proporcione la garantía de calidad necesaria sobre los datos producidos por el servicio público. cuerpo.

3.b. Método de recopilación de datos (COLL_METHOD)

Las ONE deben coordinar 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 servicios públicos a nivel subnacional (como un Ministerio de Gobierno Local o un Ministerio de Asuntos Municipales), esta institución debe presentar todos los datos relevantes a la ONE.

De manera similar, si una institución diferente produce datos sobre el personal policial (como una Comisión de Servicios Policiales o similar), esta institución también debe presentar todos los datos relevantes a la ONE.

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

Calendario de recopilación de datos

Los datos deben reportarse al organismo custodio (PNUD) al menos una vez cada dos años y, si es posible, anualmente. Esto garantizará la captura oportuna de los cambios en la composición del servicio público.

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

El PNUD comunicará los datos al nivel internacional en abril de cada año y proporcionará una instantánea de la situación al 31 de diciembre del año anterior.

La primera publicación completa de datos del indicador se realizará en abril de 2020, sobre la base de datos al 31 de diciembre de 2019.

Proveedores de datos

Oficinas Nacionales de Estadística con entidades productoras de datos primarios relevantes 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 los servicios públicos para promover una gobernanza inclusiva y receptiva y, en particular, lidera iniciativas para apoyar la reforma de los servicios públicos en las transiciones, promoviendo contratos sociales nuevos y más inclusivos. La participación del PNUD también incluye apoyar el avance de la participación equitativa de las mujeres y la toma de decisiones en los procesos e instituciones políticas, promover el desarrollo centrado y liderado por los jóvenes, promover los derechos de las personas con discapacidad, reducir las desigualdades y la exclusión de los pueblos indígenas. El Centro de Gobernanza de Oslo del PNUD recibió el mandato de ayudar a los países a monitorear el

progreso en el ODS 16 y producir estadísticas de gobernanza que incluyan la representación y participación en el servicio público.

Otras consideraciones metodológicas

Justificación

El servicio público es la base del gobierno: donde tiene lugar el desarrollo y la implementación de políticas y programas públicos y donde la sociedad interactúa con el gobierno. En la mayoría de los países, el servicio público es también el mayor empleador. Es en este contexto que el ODS 16, bajo 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 en qué medida las instituciones públicas de un país son representativas de la población general. La representación proporcional (también conocida como 'representación descriptiva') en el servicio público se refiere al grado en que la composición del servicio público refleja los diversos grupos sociodemográficos de la población nacional. El supuesto 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 que los procesos de formulación de políticas más inclusivos mejoran la calidad y la equidad de las decisiones políticas y ayudan a frenar la influencia indebida de intereses creados sobre la toma de decisiones.¹²

Comentario 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 podrían 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 por ciento de la población),

¹²Véase OCDE (2017), *Confianza y políticas públicas: cómo una mejor gobernanza puede ayudar a reconstruir la confianza pública*.

un reflejo exacto de tal pluralismo en la composición del servicio público sería imposible e innecesario. Finalmente, la representación descriptiva tiene el peligro de convertirse en última instancia en un fin en sí misma. Las preocupaciones sobre la representación efectiva no deberían terminar una vez que el servicio público tenga el número adecuado de servidores públicos que representen a cada grupo minoritario. Estos servidores públicos deberían poder articular las preocupaciones de las minorías y deberían tener las mismas oportunidades que los demás para tener cierta influencia en la formulación e implementación de políticas. Sin embargo, si un servicio público incluye a muy pocas o ninguna mujer, jóvenes o minorías, probablemente sea una señal preocupante de que los intereses de estos grupos en particular no están siendo escuchados.

La edad, el sexo, la discapacidad y la condición de grupo poblacional de las personas que ocupan puestos en diversos niveles de toma de decisiones en el servicio público proporcionan una indicación en el nivel simbólico de la forma en que se comparte el poder dentro de una institución. Sin embargo, no hay certeza de que por ser un Gerente joven (o viejo), mujer (u hombre), o pertenecer a un grupo minoritario, traerá a la palestra temas de interés para grupos con el mismo nivel socio-social. Perfil demográfico.

El seguimiento de la edad de los servidores públicos ofrece cierta medida de la representación de los jóvenes en el servicio público. Sin embargo, en la mayoría de los ministerios y agencias que constituyen el servicio público en todo el mundo, los puestos de liderazgo como los que caen en la categoría de "gerentes" se consideran funciones superiores que requieren una experiencia considerable y se otorgan en función de la antigüedad. Esto significa que, por naturaleza, es poco probable que tales puestos sean ocupados por personas de edades más jóvenes. Como tal, para los puestos que caen en la categoría de 'Gerentes', se generarán conocimientos más relevantes sobre la base del desglose por sexo, o el desglose según la discapacidad o el estatus del grupo poblacional.

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 del personal de otras entidades similares que puedan haber sido contratadas por el gobierno. para prestar servicios públicos. Mientras que en varios países la gran mayoría de los proveedores de servicios de salud, docentes y trabajadores de emergencia están empleados directamente por el gobierno, en otros existen acuerdos público-privados de prestación de servicios, lo que significa que muchos de estos profesionales están empleados por organizaciones que no de propiedad estatal ni de contratistas privados. Dado que este indicador no tiene en cuenta la subcontratación de la prestación de servicios públicos por parte del gobierno, es posible que no proporcione una imagen completa de la representatividad de quienes prestan servicios públicos, independientemente de quién sea su empleador.

Justificación para calcular razones en lugar de proporciones: Cabe señalar que los siguientes métodos de cálculo conducen a razones en lugar de simples proporciones. La razón para esto es simple: si bien una simple proporción de servidores públicos "jóvenes" no es comparable internacionalmente. Por ejemplo, el 32% de los servidores públicos "jóvenes" (de 34 años o menos) puede ser una representación excesiva de los jóvenes en el país A, donde sólo el 20% de la población nacional (por encima de la edad de elegibilidad para un puesto de servicio público) se encuentra en esta categoría. grupo de edad (Relación $3 = 38/20 = 1,6$), pero en el país B, donde el 40% de la población nacional tiene 34 años o menos (y está por encima de la edad de elegibilidad para un empleo en el servicio público), el mismo 32% se interpretaría como subrepresentación (Ratio = $32/40 = 0,8$). En este ejemplo, la cifra del 32% no es comparable internacionalmente (significa sobrerrepresentación en un país y subrepresentación en otro), pero las proporciones de 1,6 y 0,8 son internacionalmente comparables. Nos ayudan a entender si el 32% de los servidores públicos de 34 años o menos está cerca o lejos de la representación proporcional de este grupo de edad en la población nacional.

Sensibilidad de la recopilación de datos sobre discapacidad y grupos de población en el servicio público: en ciertos contextos, el estatus del grupo de población puede resultar una variable sensible y con carga política. 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 grupos que constituyen una minoría varían mucho entre países. Además, existe un fuerte principio de derechos humanos según el cual los individuos deben poder elegir identificarse o no como miembros de una minoría. No sería apropiado que los organismos de servicio público (o cualquier otro organismo) asumieran o asignaran a los servidores públicos una determinada pertenencia a un grupo de población en particular. Como tal, los sistemas administrativos de recopilación de datos en el servicio público deberían permitir a los servidores públicos autoinformar sobre la pertenencia a grupos de población nacionalmente relevantes. De manera similar, las percepciones discriminatorias y los prejuicios implícitos contra la discapacidad pueden hacer que la recopilación de datos por parte de los organismos de servicio público sobre esta característica sea igualmente sensible. 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 cae dentro del ámbito de los datos de salud y, por lo tanto, es confidencial, lo que impide que los organismos de servicio público divulguen esta información incluso de forma anónima.¹³

¹³Véase, por ejemplo, el Reglamento general de protección de datos de la UE (GDPR, 2016/679), que introdujo una definición particularmente amplia de datos de salud y una serie de restricciones a su procesamiento. El RGPD entró en vigor en todos los Estados miembros de la UE en mayo de 2018.

Marco normativo: El indicador exige el desglose de puestos por edad, sexo, grupos de población relevantes a nivel nacional y estado de discapacidad. Los siguientes instrumentos internacionales de derechos humanos contienen disposiciones para mejorar las oportunidades de participación de personas y grupos que tengan tales características:

El derecho y la oportunidad universal 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 de ninguna clase como raza, color, sexo, idioma, religión, posición política”, u otra opinión, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición para participar en la dirección de los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes libremente elegidos”. La Observación General 25 del Comité de Derechos Humanos explica que el acceso al empleo en el servicio público debe basarse en la igualdad de oportunidades y los principios generales de mérito, y que la provisión de un puesto seguro garantizaría que las personas que ocupan puestos de servicio público estén libres de interferencias o presiones políticas.

Sexo: La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979 proporciona la base para lograr la igualdad entre mujeres y hombres garantizando el acceso igualitario de las mujeres y la igualdad de oportunidades en la vida política y pública, incluido el derecho a participar en la formulación de políticas gubernamentales y su implementación y para ocupar cargos públicos y desempeñar todas las funciones públicas en todos los niveles de gobierno (artículo 7). Los Estados partes acuerdan tomar todas las medidas apropiadas para superar la discriminación histórica contra las mujeres y los obstáculos a la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones (Artículo 8), incluyendo legislación y medidas especiales de carácter temporal (Artículo 4). La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing también exigen el acceso igualitario de las mujeres a los puestos de servicio público, estableciendo un objetivo de un mínimo de 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 en todos los niveles en las instituciones y mecanismos locales, nacionales, regionales e internacionales para prevenir y resolver conflictos y contrarrestar 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 participar en la vida política, económica, social y cultural del Estado.

Situación de 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. Según el artículo 31 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a recopilar información desglosada, incluidos datos estadísticos y de investigación, para dar efecto a la Convención, y asumen la responsabilidad de la difusión de estas estadísticas.

Transponer las clasificaciones nacionales de puestos de servicio público a categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 para el servicio público: Las categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 propuestas anteriormente para este indicador pretenden ser lo suficientemente amplias 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 CIUO-08, al tiempo que observan cualquier divergencia al informar. A continuación se proporciona una lista de criterios específicos para guiar la transposición de las clasificaciones nacionales a las categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 en el servicio público priorizado para este indicador.

Cuadro 1: Transposición de la clasificación nacional a categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 para puestos burocráticos en el servicio público

CLASIFICACIÓN	CÓDIGOS CIUO-08 CORRESPONDIENTES	CRITERIOS
---------------	----------------------------------	-----------

Puestos burocráticos dentro del servicio público

Gerentes	1112, 1120, 121	<ul style="list-style-type: none"> • Son servidores públicos de carrera que poco a poco han ido ascendiendo hasta llegar a los puestos más altos. <u>NO son nombrados</u> por el gobierno o el jefe de gobierno. • Esta categoría incluye a los principales servidores públicos (a veces denominados Directores Generales) justo 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 varían desde proporcionar dirección general a un ministerio o dirección/unidad especial y supervisar la interpretación e implementación de las políticas gubernamentales,
-----------------	-----------------	--

		<p>hasta determinar los objetivos, estrategias y programas para la unidad/departamento administrativo particular bajo su supervisión. Los gerentes de nivel inferior gestionan y evalúan la implementación 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.</p>
Profesionales	<p>Principalmente 242, posiblemente 21, 25, 26</p>	<ul style="list-style-type: none"> • A nivel central/nacional, los profesionales del servicio público realizan tareas analíticas, conceptuales y prácticas para apoyar la formulación de 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 existentes para identificar anomalías y disposiciones obsoletas, formular y analizar opciones de políticas y hacer recomendaciones para cambios de 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.
Técnicos y Profesionales Asociados	<p>Principalmente 33, posiblemente 31, 34, 35</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los técnicos y profesionales asociados del servicio público realizan tareas técnicas y afines relacionadas con las regulaciones y operaciones gubernamentales. • Entre otras tareas, realizan principalmente tareas técnicas relacionadas con el cumplimiento o la aplicación de normas gubernamentales, contabilidad financiera, desarrollo de recursos humanos, tareas de secretaría especializadas, etc.

Trabajadores de apoyo administrativo	41	<ul style="list-style-type: none"> • A veces se les conoce como empleados de oficina general. • Por lo general, no se les exige tener un título universitario, aunque es posible que lo tengan. • Realizan una amplia gama de tareas administrativas como arreglos de viajes, preparación de informes y correspondencia, operaciones de manejo de dinero, solicitudes de información y citas. • 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 categorías ocupacionales basadas en la CIUO-08 para trabajadores de servicios de primera línea en el servicio público

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 designados) : 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 finanzas, profesionales de administración, profesionales de tecnologías de la información y las comunicaciones (en una instalación policial). • Técnicos y profesionales asociados : por ejemplo , agente de policía, oficial de policía de la oficina de patrulla policial, inspector de policía y detective, guardia de prisión.

		<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores administrativos de apoyo : por ejemplo, empleados de oficina general (en una instalación policial).
Personal educativo	<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 educación superior, profesores de formación profesional, profesores de escuela primaria/secundaria, profesores de escuela primaria y de primera infancia. • Técnicos y Profesionales Asociados : por ejemplo, trabajadores de cuidado infantil y asistentes de maestros. • Trabajadores administrativos de apoyo : por ejemplo, empleados de oficina general (en un centro educativo).
Personal sanitario	<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, funcionarios públicos de carrera – NO designados): por ejemplo, director de hospital, administrador de establecimiento 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 establecimiento de salud) . • Profesionales : por ejemplo , médicos, profesionales de enfermería y partería, veterinarios, dentistas, farmacéuticos.

		<ul style="list-style-type: none"> • Técnicos y Profesionales Asociados : por ejemplo , profesionales asociados de la salud, trabajadores de ambulancias, trabajadores de cuidado personal en servicios de salud, secretarías médicas. • Trabajadores administrativos de apoyo : por ejemplo, empleados de oficina general (en un centro de salud).
<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 	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes (es decir, funcionarios públicos de carrera – NO designados) : por ejemplo, directores gerentes de oficinas gubernamentales que brindan una amplia gama de servicios administrativos, incluidos servicios de registro (por ejemplo, entrega de documentos de identidad personal, diversos tipos de licencias, permisos de construcción, etc.), impuestos, prestaciones sociales, inspección aduanera y fronteriza, etc.; gerente de finanzas, gerente de recursos humanos, gerente de políticas y planificación (en una oficina gubernamental). • Profesionales : por ejemplo, profesionales de finanzas, profesionales de administración, profesionales de tecnologías de la información y las comunicaciones (en una oficina gubernamental). • Técnicos y profesionales asociados : por ejemplo , inspectores de aduanas y fronteras, funcionarios de impuestos e impuestos especiales del gobierno, funcionarios de beneficios sociales del gobierno, funcionarios de licencias del gobierno. • Trabajadores administrativos de apoyo : por ejemplo, empleados de oficina general (en una oficina gubernamental).

4.c. Método de cálculo (DATA_COMP)

El indicador 16.7.1(b) tiene como objetivo comparar la proporción de diversos grupos demográficos (por sexo, edad, discapacidad y grupos de población) representados en el servicio público, con la proporción de esos mismos grupos en la población nacional. Más específicamente, la representación proporcional de estos grupos demográficos se evalúa en varias categorías ocupacionales, así como en dos niveles administrativos.

Al calcular estas proporciones, se deben respetar todas las consideraciones detalladas anteriormente en la sección “conceptos y definiciones”, incluidas las unidades institucionales cubiertas, los niveles administrativos, las categorías ocupacionales y los puestos designados/elegidos.

Una plataforma en línea de presentación de informes de datos sobre el ODS 16 (<https://sdg16reporting.undp.org> – se lanzará en abril de 2020) fue desarrollado por el organismo custodio PNUD para ayudar a los países a informar sobre este indicador, tanto a nivel de gobierno nacional como subnacional, y sobre la base de sexo, ubicación (urbana/rural), quintiles de ingresos o gastos, grupos de edad, a nivel nacional. grupos de población pertinentes y situación de discapacidad. Los países deben utilizar los formularios de datos en línea y la orientación adjunta proporcionada en esta plataforma para informar sobre este indicador .

Se alienta a los países a informar los datos que estén disponibles , entendiendo que los datos desglosados de los servidores públicos sobre el estado de discapacidad y los grupos de población relevantes a nivel nacional pueden no estar disponibles actualmente en muchas jurisdicciones. Se alienta a los países a desarrollar capacidades adicionales para desglosar datos por estos grupos demográficos.

La información sobre puestos a tiempo parcial debe proporcionarse en equivalentes de tiempo completo y debe contabilizarse únicamente para los puestos permanentes realmente ocupados . Es importante considerar el estatus de los puestos a tiempo parcial o completo para abordar el riesgo de que algunos grupos objetivo puedan estar subempleados y reportados en exceso (por ejemplo, si las mujeres tienen más probabilidades de recibir puestos a tiempo parcial que puestos a tiempo completo, podría dar 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 globales sobre el indicador 16.7.1(b) se puede realizar en tres pasos:

El paso 1 requiere que los productores de datos recopilen el número bruto de personal en el servicio público, desglosado por nivel administrativo, categorías ocupacionales y diversas características demográficas. La siguiente tabla proporciona una ilustración de cómo se pueden compilar estos datos “en bruto”. (NB: Para facilitar la presentación, esta tabla excluye las columnas y filas 'totales', que los productores de datos tal vez deseen incluir).

			Sexo		Grupo de edad					Estado de Discapacidad		Subgrupo de población			
			Masculino	Femenino	<35	35-44	45-54	55-64	65+	Desactivado	No desactivado	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 sanitario	Gerentes													
		Profesionales													
		Técnicos y Profesionales													

		Asociados																
		Trabajadores de apoyo administrativo																
	Personal administrativo de recepción	Gerentes																
		Profesionales																
		Técnicos y Profesionales Asociados																
		Trabajadores de apoyo administrativo																
	Todo el resto del personal de servicio público en 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 sanitario	Gerentes														
	Profesionales														
	Técnicos y Profesionales Asociados														
	Trabajadores de apoyo administrativo														
Personal administrativo de recepción	Gerentes														
	Profesionales														
	Técnicos y Profesionales Asociados														
	Trabajadores de apoyo administrativo														
Todo el	Gerentes														

resto del personal de servicio público en puestos burocráticos .	Profesionales													
	Técnicos y Profesionales Asociados													
	Trabajadores de apoyo administrativo													

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 en los niveles de gobierno nacional y subnacional.

Empleo en el servicio público a nivel NACIONAL/CENTRAL

(Las mismas proporciones se calcularán para el empleo en el servicio público a nivel SUBNACIONAL, en cuadro aparte)

	Proporción de <u>funcionarias</u> públicas	Proporción de servidores públicos "<u>jóvenes</u>" de 34 años o menos	Proporción de servidores públicos <u>con discapacidad</u>	Proporción de servidores públicos en el <u>grupo de población A (y B,C,D, etc.)</u>
<i>Categorías ocupacionales (CIUO-08) para puestos burocráticos</i>				
Gerentes	<i>Ejemplo de cálculo: Directivas a nivel nacional / Todos los Directivos a nivel nacional</i>
Profesionales
Técnicos y Profesionales Asociados
Trabajadores de apoyo administrativo
<i>Categorías ocupacionales (CIUO-08) para puestos de servicios de primera línea</i>				
Personal policial
Personal educativo
Personal sanitario
Personal administrativo de recepción
<i>En general (en todas las categorías ocupacionales)</i>

el paso 3 requiere generar ratios que comparen la proporción de mujeres, 'jóvenes', personas con discapacidad y grupos de población específicos en el servicio público en relación con la proporción de los mismos grupos en la población nacional, en cada categoría ocupacional, tanto a nivel nacional como y niveles de gobierno subnacionales

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 desglosadas 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 ciertos grupos en el servicio público con las proporciones correspondientes de los mismos grupos en la población nacional, es importante utilizar como comparador la población en edad de trabajar de ese grupo en la población nacional, es decir, por encima de la edad mínima requerida para postular a un puesto de servidor público, y por debajo de la edad de jubilación obligatoria para los servidores públicos¹⁴. Estos límites de edad superior e inferior variarán según el país y cada país deberá definirlos en la siguiente fórmula. Por ejemplo, si la edad mínima para ser elegible para un puesto de servicio público en un país determinado es 18 años y la edad de jubilación obligatoria para los funcionarios públicos es 65 años, entonces comparar a los funcionarios públicos que pertenecen a un grupo de población en particular (digamos, un grupo étnico en particular) con la proporción correspondiente de este grupo étnico en la población nacional, entonces es importante centrarse sólo en aquellos miembros de este grupo étnico con edades comprendidas entre 18 y 65 años.

Los ratios resultantes se pueden interpretar de la siguiente manera:

0, cuando no exista representación alguna en la respectiva subcategoría del servicio público

<1, cuando la representación en la respectiva subcategoría es menor en el servicio público que en la población en edad de trabajar

=1, cuando la representación en la subcategoría respectiva es igual en todo el servicio público y la población en edad de trabajar

¹⁴ En el caso de que no se haya fijado una edad de jubilación obligatoria (MRA) para el servicio público específicamente en un país determinado, la "edad de jubilación predeterminada" (DRA) podría utilizarse como alternativa. La DRA se aplica a todos los empleos en un país determinado y "es la edad mínima a la que los empleadores pueden (si así lo desean) establecer una edad de jubilación obligatoria, lo que exige que los empleados se jubilen". Si no existe un ARM ni un ARD en un país, se sugiere utilizar la edad de 65 años como límite máximo, que es un ARM común en todos los países.

>1, cuando la representación en la respectiva subcategoría es mayor en el servicio público que en la población en edad de trabajar

Empleo en el servicio público a nivel NACIONAL/CENTRAL

(Los mismos ratios se calcularán para el empleo en el servicio público a nivel SUBNACIONAL, en cuadro aparte)

	Ratios de representación femenina: Proporción de funcionarias públicas en [categoría ocupacional x] / Proporción de mujeres en la población en edad de trabajar	Ratios de representación de los 'jóvenes': Proporción de servidores públicos 'jóvenes' de 34 años o menos en [categoría ocupacional x] / Proporción de la población en edad de trabajar con edades superiores a la edad de elegibilidad para un puesto de servicio público y menores de 35 años	Ratios de representación de personas con discapacidad: Proporción de servidores públicos discapacitados en [categoría ocupacional x] / Proporción de personas discapacitadas en la población en edad de trabajar	Ratios de representación del grupo de población A: Proporción de servidores públicos pertenecientes al grupo de población A en [categoría ocupacional x] / Proporción del 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>Cálculo de ejemplo: 3% Profesionales discapacitados a nivel nacional / 9% discapacitados en población en edad de trabajar = 0,33</i>	...

			→Subrepresentación (<1)	
Técnicos y Profesionales Asociados
Trabajadores de apoyo administrativo
<i>Categorías ocupacionales (CIUO-08) para puestos de servicios de primera línea</i>				
Personal policial
Personal educativo
Personal sanitario
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 la tabla anterior lo mejor que puedan e informen tantas proporciones de representación como sea posible, para mujeres, "jóvenes", personas con discapacidad y grupos de población específicos, en todas las categorías ocupacionales, tanto en niveles nacional y subnacional.

Mientras tanto, los informes globales sobre el indicador 16.7.1(b) se centrarán en cuatro 'índices de prioridad' (ver celdas resaltadas en verde en la tabla anterior), a saber:

Proporciones 1a) y b): Representación de funcionarias públicas "generales" (en todas las categorías ocupacionales) y representación de mujeres en la categoría "Gerente" (proporciones separadas para los niveles nacional y subnacional): Estas dos proporciones son importantes porque las mujeres siguen estando significativamente subrepresentadas en el servicio público en todas las regiones, tanto en el servicio público en su conjunto como en los niveles más altos del servicio público (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, originalmente respaldado por el ECOSOC 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 Líderes del Sector Público elaborado (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 servidores públicos 'jóvenes' Personas de 34 años o menos en todas las categorías ocupacionales (*proporciones separadas para los niveles nacional y subnacional*): Esta proporción es importante porque en varios países existe una brecha de edad significativa entre quienes trabajan en el servicio público 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 la ONU ha instado a los Estados miembros a “considerar formas de aumentar la representación inclusiva de los jóvenes en la toma de decisiones en todos los niveles en las instituciones locales, nacionales, regionales e internacionales” (Resolución 2250 del CS de la ONU, 2015).

Proporción 3: Representación de servidores públicos con discapacidad en todas las categorías ocupacionales (*proporciones separadas para los niveles nacional y subnacional*): esta proporción es importante porque las personas con discapacidad siguen estando significativamente subrepresentadas en el servicio público, y según el 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 al llamado de la Convención de garantizar que las personas con discapacidad puedan participar efectiva y plenamente en la vida pública en igualdad de condiciones con las demás.

Proporción 4: Representación de los servidores 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 proporción es importante porque la evidencia muestra que cuando los servidores públicos se parecen a los de 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 descubierto que la representación proporcional de grupos de población relevantes a nivel nacional en el servicio público está asociada con niveles más altos de confianza pública en las instituciones públicas.

Validación

Se solicita a los países que ingresen el indicador en una plataforma de informes que proporcione campos separados para los metadatos y las estadísticas. Al proporcionar los metadatos y las estadísticas, el custodio puede identificar posibles inconsistencias y realizar consultas adicionales 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 ¹⁵ y servidores públicos excluidos ¹⁶; los grados y niveles correspondientes en los casos de países que no han implementado la CIUO-08; la inclusión/exclusión de funcionarios públicos designados en las estadísticas reportadas; Información y fuentes de desagregación por sexo, edad y discapacidad. Además, la plataforma de informes solicita cualquier desviación metodológica adicional que pueda existir entre las estadísticas recopiladas y las recomendaciones proporcionadas en los metadatos. Además de los metadatos, se solicita a los países que ingresen el nominador y el denominador por separado, así como las estadísticas desagregadas, lo que permite recopilar la información a un nivel refinado.

Tratamiento de los valores faltantes (i) a nivel de país y (ii) a nivel regional (IMPUTACIÓN)

- **A nivel de país**

No existe ningún tratamiento para los valores perdidos.

- **A nivel regional y global**

No hay imputación de valores faltantes.

Agregaciones regionales

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

Métodos y orientaciones disponibles para los países para la recopilación de datos a nivel nacional

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

Para desglosar los resultados de la encuesta por estado de discapacidad, se recomienda que los países utilicen el conjunto breve de preguntas sobre Discapacidad elaborado por el Grupo de Washington.

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

¹⁵Se recomienda excluir las unidades de gobierno local, las corporaciones y cuasisociedades militares y públicas propiedad de unidades gubernamentales y controladas por ellas .

¹⁶Se recomienda excluir a los altos directivos y otros directivos designados.

Gestión de calidad

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

Garantía de calidad

Se recomienda que las ONE sirvan como 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. Esto tiene como objetivo aprovechar y consolidar aún más el importante papel de garantía de calidad que desempeñan las ONE al revisar y 'verificar' 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 sobre 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 control de calidad gestionados por las ONE.¹⁷

Evaluación de calidad

La evaluación de la calidad se realiza en base a la información proporcionada en la plataforma de informes en una evaluación de los metadatos y estadísticas proporcionadas. Cuando sea necesario y lo solicite el país, 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 puntualidad de la producción de datos, la accesibilidad de las estadísticas producidas, la consistencia uso de la metodología tanto en términos de representación geográfica como a través del tiempo, la coherencia en términos de producción de datos y la arquitectura de la 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 Recursos Humanos (HRMIS) para rastrear la composición del servicio público. 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), tiene como objetivo facilitar la presentación de informes armonizados sobre este indicador.

¹⁷División de Estadística de las Naciones Unidas (2017): [Principios rectores de la presentación y el intercambio de datos para el seguimiento global de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#).

Desagregación:

Como se mencionó a lo largo de las discusiones anteriores, se recomienda un desglose de los datos de tres vías, a lo largo de los siguientes niveles acumulativos:

Nivel administrativo (*nivel central; nivel “estatal” o equivalente*)

Categorías ocupacionales (*cuatro categorías basadas en la CIUO y categorías selectas de “servicios de primera línea”*)

Varias características demográficas:

Sexo (*masculino; femenino*)

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

Estado de discapacidad (*discapacidad; sin discapacidad*)

Subgrupo de población (*específico del país*)¹⁸

Comparabilidad/desviación de los estándares internacionales

Fuentes de discrepancias:

No existen datos estimados internacionalmente para este indicador.

¹⁸ La población de un país es un mosaico de diferentes grupos poblacionales que pueden identificarse según su condición racial, étnica, lingüística, indígena o migratoria, afiliación religiosa u orientación sexual, entre otras características. A los efectos de este indicador, se presta especial atención a las minorías. *Los grupos minoritarios son* grupos numéricamente inferiores al resto de la población de un estado, en una posición no dominante, cuyos miembros, siendo nacionales del estado, poseen características étnicas, religiosas o lingüísticas diferentes a las del resto de la población. y mostrar, aunque sea implícitamente, un sentido de solidaridad dirigido a preservar su cultura, tradiciones, religión o lengua. ¹⁸ Si bien el criterio de nacionalidad incluido en la definición anterior ha sido cuestionado a menudo, el requisito de estar en una posición no dominante sigue siendo importante (Naciones Unidas, 2010). ¹⁸ La recopilación de datos de servidores públicos desglosados por grupos de población debe estar sujeta a la legalidad de la recopilación de dichos datos en un contexto nacional particular y a una evaluación cuidadosa de los riesgos potenciales de la recopilación de dichos datos para la seguridad de los encuestados.

Referencias y documentación

Arnesen y Peters, “La legitimidad de la representación: cómo la representación descriptiva, formal y con capacidad de respuesta afectan la aceptabilidad de las decisiones políticas”, Estudios políticos comparados 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 líderes en el sector público desarrolló: <https://mb.cision.com/Public/1179/9413414/af807359d5bcbc53.pdf>

Hague, Harrop, McCormick, “Gobierno y política comparativos: una introducción”, décima edición , Palgrave, Londres (2016).

Heywood, “Politics”, 4ª edición , Palgrave Macmillan, Basingstoke (2013).

Base de datos de estadísticas de la OIT: <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--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

representación e influencia política de las mujeres en África: un estudio piloto sobre el liderazgo de las mujeres en la toma de decisiones políticas: https://www.iri.org/sites/default/files/wysiwyg/womens_political_index_0.pdf

Krook & O'Brien, “La política de representación grupal: cuotas para mujeres y minorías en todo el mundo” (2010), Comparative Politics, 42 (3), 253–272.

Lupu , “Clase y representación en América Latina” (2015), Revista Suiza de Ciencias Políticas 21(2): 229–236.

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

OCDE (2017), *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)

PNUD Igualdad de Género en la Administración Pública (GEPA):

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). Véase <https://unstats.un.org/sdgs/iaeg-sdgs/metadata-compilation/>

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