

1

POLITICAS PUBLICAS Y GENERO
cuadernos

MUJERES y HOMBRES EN EL EMPLEO PÚBLICO de NICARAGUA

I PARTE



PROYECTO DE PROMOCION
DE POLITICAS DE GENERO

El Proyecto de Promoción de Políticas de Género es un proyecto de la cooperación al desarrollo entre la República de Nicaragua y la República Federal Alemana. Su objetivo es lograr que las instituciones públicas implementen políticas cada vez más adecuadas a las diferencias existentes entre hombres y mujeres y que beneficien a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres. La superación de las diferencias de género es un aporte importante para el logro de un desarrollo humano sostenible.

El enfoque de género en las políticas públicas asegura:

- Mayor eficiencia y efectividad
- Más legitimidad
- Mejor aporte a la equidad y justicia social

El Proyecto de Promoción de Políticas de Género trabaja en tres áreas:

- Modernización del sector público
- Violencia de género
- Políticas económicas

Es un proyecto de la cooperación bilateral entre el gobierno de la República de Nicaragua, con la contraparte oficial el Instituto Nicaragüense de la Mujer (INIM), y el gobierno de la República Federal de Alemania, a través de la Agencia de la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), en conjunto con instituciones públicas y privadas que constituyen actores relevantes en las áreas de trabajo, como la Policía Nacional; la Comisión Nacional de Lucha contra la Violencia hacia la Mujer, la Adolescencia y la Niñez; la Unidad de Coordinación del Programa de Reforma y Modernización del Sector Público (UCRESEP); la Dirección de la Función Pública (DIFUP), etc.

Con la colección Políticas Públicas y Género se desea contribuir al mayor conocimiento de la situación de hombres y mujeres, a la vez que evidenciar la pertinencia del enfoque de género en el análisis y las decisiones de las políticas públicas.

La colección consta de tres series:


- Estudios académicos especializados
- Cuadernos de amplia difusión
- Documentos metodológicos

Políticas Públicas y Género
Cuadernos

Mujeres y Hombres en el Empleo Público de Nicaragua

I Parte

Proyecto de Promoción
de Políticas de Género



N

305.42

M 953

Mujeres y hombres en el empleo público

De Nicaragua; il. Lalo Orozco

1ª ed.—Managua: GTZ / Proyecto
Promoción de Políticas de Género,
1999.

60 p. : il. (Cuadernos Políticas
Públicas y Género, 1)

ISBN: 99924-0-016-1

1. DERECHOS DE LA MUJER – NICARAGUA

2. MUJERES – CUESTIONES SOCIALES Y MORALES

3. FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS PUBLICOS – NICARAGUA

4. ANALISIS OCUPACIONAL

Edición General al cuidado de

Proyecto de Promoción de Políticas de Género

Diseño y Diagramación

Lalo Orozco

Diseño de Portada

Jorge Paniagua y Galia Ninova

Producción y Supervisión

Asesoría en comunicaciones

Impresión: IMPRIMATUR Artes Gráficas

Primera Edición, octubre 1999

5,000 ejemplares

Impreso y hecho en Nicaragua

Esta publicación puede ser reproducida parcialmente o totalmente con el único requisito de citar fuentes.

Contenido

Presentación	7
I.	9
El Programa de Reforma y Modernización del Sector Público	
II.	13
La incorporación del Enfoque de Género en el Programa de Reforma y Modernización del Sector Público	
III.	16
Por qué un Diagnóstico de Género en el Empleo Público	
IV.	19
El análisis de los Datos Estadísticos del Registro de Cargos y Trabajadores del Estado (RECTE)	
V.	29
Los resultados de la encuesta	
VI.	42
Las lecciones del Diagnóstico	
VII.	44
Qué hacer frente a esta situación	
Glosario	46

Presentación

Le presentamos los primeros resultados del Diagnóstico de Género del Servicio Civil, que es parte de los esfuerzos conjuntos del Programa de Reforma y Modernización del Sector Público (PRSMP) y la Cooperación Técnica Alemana (GTZ), en el marco del Proyecto de Promoción de Políticas de Género.

Este material ha sido preparado con el propósito de propiciar la reflexión y discusión acerca de los factores de discriminación de género que existen en el empleo público, que influyen de forma negativa en la vida de las instituciones y de las personas, así como en las posibilidades de incrementar la calidad de la gestión pública.

Los resultados que presentamos y analizamos en este primer informe son parte de la información obtenida en el Diagnóstico, los que queremos compartir con el personal de las instituciones del sector público que aportaron sus ideas y plantearon su interés por conocerlos.

Deseamos motivar a dirigentes y personal de toda la administración del Estado a involucrarse en la promoción de acciones encaminadas a la eliminación de los factores que contribuyen a la vigencia y reproducción de la discriminación de género en el empleo público.

Al mismo tiempo, es nuestro objetivo compartir esta información con otras organizaciones y personas interesadas, con el fin de contribuir al debate sobre el tema de género y políticas públicas.

La Vicepresidencia de la República, a través de la Secretaría Ejecutiva del Comité Ejecutivo para la reforma de la Administración Pública (CERAP) y la Unidad de Coordinación del Programa de Reforma y Modernización

del Sector Público (UCRESEP), el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a través de la Dirección de la Función Pública (DIFUP), y la GTZ, expresamos nuestro agradecimiento al personal de las instituciones que se involucraron en el diagnóstico y ponemos a su disposición este primer Cuaderno, que forma parte de una serie de documentos dirigidos a poner en agenda pública el tema de género en los procesos de reforma y modernización del sector público.

Licenciado
Norman Caldera Cardenal
Secretario Ejecutivo del
CERAP

Doctora
Annete Backaus
Coordinadora GTZ
Proyecto de Promoción
de Políticas de Género

I. El Programa de Reforma y Modernización del Sector Público

Las primeras acciones orientadas a reformar el sector público se dieron en Nicaragua en 1988, como parte de las medidas de estabilización económica emprendidas por el gobierno, las que no tuvieron mayores resultados debido a la profunda crisis política y económica por la que atravesaba el país ese momento.

A inicios de la década de los noventa, el gobierno desarrolló distintas medidas de ajuste estructural orientadas a la búsqueda de la estabilización macroeconómica, las que incluyeron los planes de Conversión Ocupacional y Movilización Laboral, orientados principalmente a la reducción del empleo público, como un medio para disminuir el gasto gubernamental. Como parte de las medidas emprendidas en ese período, se establecieron normativas para el ordenamiento y control de la ocupación y los salarios.

Con este fin, se diseñó el Sistema de Registros y Cargos de Trabajadores del Estado (RECTE), se procedió al reordenamiento de la estructura ocupacional y se estableció el sistema de retiros de personal, de forma que estas acciones se regularan en las normas de ejecución y control presupuestario.

Hasta 1994, las acciones relativas a la administración de los recursos humanos, desde la perspectiva presupuestaria, actuaron como un instrumento de contención del gasto público en lo relativo a servicios personales, para efectos de disminución del déficit fiscal.

A finales de 1994, el Gobierno de Nicaragua realizó un diagnóstico de la administración pública, con la finalidad

de asegurar las reformas del Estado para la recuperación económica del país.

Se identificó como una de las principales debilidades la falta de sistemas adecuados para el manejo de los recursos humanos, en lo relativo a planificación, desarrollo de carrera, capacitación, evaluación del desempeño y ordenamiento salarial, definiendo la necesidad de crear un Sistema Central de Administración del Servicio Civil.

A partir de los resultados encontrados, se creó el Programa de Reforma y Modernización del Sector Público (PMRSP), el que constituye un esfuerzo integrado, coherente y de largo plazo, dirigido a transformar el sector público en un ente con capacidad de decisión, moderno, pequeño, fuerte, eficiente, facilitador, transparente y tecnológicamente capaz de proveer servicios de alta calidad a través de una mejor asignación y utilización de los recursos.

Para este fin se establecieron objetivos, políticas y una estructura gerencial y administrativa orientada al diseño y ejecución del Programa de Reforma y Modernización del Sector Público.

La estructura gerencial de la reforma está integrada por el Comité Ejecutivo para la Reforma de la Administración Pública (CERAP), como instancia de conducción estratégica, y la Unidad de Coordinación del Programa de Reforma y Modernización del Sector Público (UCRESEP), encargada de brindar apoyo técnico y operativo a la Secretaría Ejecutiva del CERAP en la supervisión y seguimiento a la ejecución física y financiera de las acciones de reforma y en la administración de los recursos.

Actúa como enlace entre las unidades ejecutoras del PRMSP, la Secretaría Ejecutiva del CERAP, los organismos financiadores y otros actores, según lo demanda el desarrollo y el aseguramiento del logro de los objetivos del Programa de Reforma y Modernización del Sector Público.

Para el logro de los objetivos planteados por el Programa, se definieron componentes sustantivos y de

apoyo que responden a las necesidades de cambio identificadas para el proceso de reforma y modernización.

- **Reestructuración Institucional:**

orientada a asegurar el cumplimiento de la misión específica para la cual las instituciones han sido creadas, evitando así la fragmentación y duplicación de funciones.

- **Reforma del Servicio Civil:**

sin duda alguna uno de los componentes fundamentales del proceso, con la que se persigue lograr un desarrollo integral de los recursos humanos que laboran en el sector público, con el fin de fortalecer sus capacidades técnicas, humanas y su compromiso, con la población cliente, de modernizar y mejorar los servicios que prestan las instituciones públicas.

La Reforma del Servicio Civil comprende diversos procesos encaminados a la definición del marco jurídico mediante la aprobación de la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y de un modelo de la Función Pública en el que se establezca la misión, la visión, los principios y los valores sobre los que debe funcionar el servicio público. Asimismo, comprende la implantación de un moderno sistema de gestión de recursos humanos, para lo cual se creó la Dirección de la Función Pública (DIFUP), como una dependencia del Ministerio de Finanzas, hoy Ministerio de Hacienda y Crédito Público, que es la instancia encargada de administrar el Sistema de Servicio Civil.

¿Qué es el Servicio Civil?

El Servicio Civil ha de entenderse como el conjunto de funcionarios y empleados no militares al servicio de la Administración del Estado.

En materia de Servicio Civil, el programa se orienta a convertir a los funcionarios y empleados públicos en verdaderos servidores de la ciudadanía, entendida ésta como la clientela externa, y comprometidos con la tarea de brindar servicios de calidad que satisfagan la demanda social y contribuyan a fortalecer la legitimidad del Estado.

- **Reforma del Sistema de Gestión Financiera y Control Gubernamental:**

tiene como objetivo la creación de un sistema informático homogéneo para asegurar la transparencia y eficiencia en el manejo de los fondos públicos. Esta reforma se desarrolla mediante el Sistema Integrado de Gestión Financiera, Administrativa y Auditoría (SIGFA), orientado al control del presupuesto por medio de la optimización de los sistemas computarizados.

Originalmente, se definió como otro componente sustantivo del Programa el de “Tecnología de la Información”. En la práctica, funciona como un subcomponente de la Reforma del Sistema de Gestión Financiera y Control Gubernamental.

- **Sistema de Evaluación de los Servicios:**

un componente de apoyo a la Reestructuración Institucional y constituye un instrumento metodológico para medir el progreso de la modernización institucional, integrando la percepción de la clientela externa (la ciudadanía: hombres y mujeres usuarios de los servicios que presta el Estado), e incorporando la visión de la clientela interna (el personal involucrado en la producción del servicio). Este componente permite medir el impacto de las acciones de modernización del desempeño institucional y establecer una base de referencia y análisis para su modificación.

- **Capacitación**

un componente de apoyo para todo el Programa. Fue concebido originalmente como una estructura centralizada para brindar apoyo a cada componente sustantivo a través del Instituto Nicaragüense de Administración Pública (INAP) y con la asistencia técnica de consultores contratados por UCRESP. Con la desaparición del INAP y el cambio en la organización del Programa de Reforma y Modernización del Sector Público, realizado en 1997 y 1998, se descentralizó y actualmente funciona como un subcomponente de todos los demás componentes del Programa.

II. La Incorporación del Enfoque de Género en el Programa de Reforma y Modernización del Sector Público

En sus inicios, el Programa de Reforma y Modernización del Sector Público no incluyó el tema de género. El primer esfuerzo en este sentido se llevó a cabo con la elaboración de un diagnóstico de género en 1996. Este primer diagnóstico, de carácter exploratorio, buscaba identificar la pertinencia y relevancia del enfoque de género para el Programa, en vinculación directa con sus objetivos.

La investigación se orientó hacia la identificación de las diferencias de género que resultaran relevantes para el proyecto de reforma, en particular en dos objetivos del proceso de cambio que este impulsaba: la eficiencia y la democracia.

Se seleccionaron dos procesos, uno de reestructuración institucional, en el que entonces Ministro de Construcción y Transporte (MCT), donde se realizó un estudio de caso sobre los resultados de dos evaluaciones del servicio de transporte urbano colectivo de Managua. El otro proceso de cambio seleccionado fue el Servicio Civil, analizándose la situación de la variable empleo y salario a partir de la información contenida en la nómina fiscal.

Los resultados vinieron a confirmar la necesidad de incorporar el enfoque de género como una herramienta importante para el buen desarrollo y éxito de los procesos de cambio. El primer diagnóstico dio la pauta para identificar al menos tres objetivos para los que el enfoque de género constituía un aporte importante.

La inclusión de los factores de género en un programa de modernización que busca incrementar la eficiencia y efectividad del aparato público, puede contribuir al logro de los objetivos del Programa.

1 Avanzar hacia una institucionalidad centrada en la demanda y con orientación hacia la ciudadanía como cliente

Si partimos de que el Estado está permanentemente al servicio de la ciudadanía, entendida ésta como cliente, este objetivo se convierte en uno de los aspectos centrales de la reforma. En tal sentido, los resultados del diagnóstico sobre el servicio de transporte urbano colectivo de Managua, permitieron concluir que no existe un cliente homogéneo y que las diferencias de género constituyen uno de los factores importantes a tomar en cuenta para mejorar los servicios y satisfacer las necesidades de mujeres y hombres que hacen uso de los servicios que brinda el Estado.

2 Avanzar hacia un sistema de Servicio Civil basado en el criterio del mérito

Con respecto al servicio civil, el diagnóstico exploratorio demostró la existencia de sesgos de género que colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres. Estos sesgos se expresan en el acceso diferenciado a cargos de mayor nivel (segregación vertical), ubicación en determinado tipos de cargos caracterizados como ocupaciones propias para hombres o mujeres (segregación horizontal), y diferencias en salarios.

Estos primeros resultados pusieron en evidencia la necesidad de profundizar el diagnóstico, para determinar hasta qué punto la presencia de factores subjetivos sociales y culturales pudieran estar influyendo en la gestión de recursos humanos, reproduciendo esquemas discriminatorios de género.

3 Avanzar hacia mayores niveles de eficiencia y efectividad en la gestión pública

La inclusión de los factores de género en un programa de modernización que busca incrementar la eficiencia

y la efectividad del aparato público, puede contribuir al logro de los objetivos del Programa.

El logro de la eficiencia se vincula al uso óptimo de todos los recursos con que se cuenta. El predominio de una visión eminentemente masculina o femenina en los espacios de toma de decisiones limita una percepción integral de la realidad.

Esta visión parcial también afectaría el logro de la efectividad de una gestión pública orientada hacia la demanda, porque reduce la capacidad institucional de atender a las necesidades reales y diferenciadas de hombre y mujeres, clientes de los servicios.

Hasta ahora se han alcanzado algunos logros en el esfuerzo por incorporar el enfoque de género:

- Incorporación del enfoque de género en el marco conceptual y metodológico del Sistema de Evaluación del Servicio Público (SES), que al considerar las demandas diferenciadas de la ciudadanía, permite captar las diferencias de género entre la clientela de los servicios, información relevante para la evaluación del desempeño institucional y su mejoramiento.
- En el Componente del Servicio Civil, se cuenta con insumos de información que sirven de base para iniciar la etapa de institucionalización del enfoque de género en el Sistema del Servicio Civil.

Lograr la equidad de género, es un objetivo legítimo para el estado y se constituye en una meta a lograr en el servicio civil

III. ¿Por qué un diagnóstico de Género en el Empleo Público?

Y... ¿qué es esto del género?

La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que en gran parte de los países del mundo, en la que Nicaragua no es la excepción, las mujeres viven en situación de desventaja social con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.

Cuando se habla del enfoque de género, nos estamos refiriendo a una categoría de análisis que permite ver como un determinado fenómeno o situación afecta de forma diferente a hombres y mujeres.

En el caso del Estado, éste tiene como su principal finalidad contribuir al bienestar y desarrollo de la sociedad, lo que requiere la superación consciente de cualquier desigualdad que pueda distorsionar este propósito.

Es por eso que cerrar la brecha entre hombres y mujeres, logrando la equidad de género, es un objetivo legítimo para el Estado y se constituye en una meta a lograr en el servicio civil.

La existencia de factores diferenciales de género presentes a lo interno de las instituciones (cliente interno) y en la sociedad (cliente externo), se convierten en obstáculos para el logro de los objetivos de cambio buscados por el Programa de Reforma y Modernización del Sector Público. En este sentido la identificación de estos factores y su corrección adquieren cada vez más importancia para asegurar el éxito de los procesos de reforma y modernización del sector público.

Estas desigualdades de género constituyen uno de los factores que han contribuido a frenar el desarrollo económico, social y cultural de los pueblos, motivo suficiente para que los Estados reconozcan que la equidad de género debe ser incluido como objetivo de desarrollo y de sus políticas económicas y sociales.

El enfoque de género, por lo tanto, aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres nicaragüenses.

¿Qué buscaba este estudio y cómo se hizo?

El Diagnóstico de Género del Servicio Civil, cuyos primeros resultados se presentan en esta publicación y que concluyó en 1998, se realizó con el fin de validar los resultados obtenidos en el diagnóstico exploratorio realizado en 1996, así como profundizar el conocimiento de los sesgos de género detectados y su influencia en los procesos gestiones de los recursos humanos de las instituciones.

Se esperaba contribuir a una mejor comprensión de los factores de género y promover el desarrollo de líneas de acción que permitieran superar la brecha entre mujeres y hombre, a fin de potenciar el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Programa de Reforma y Modernización del Sector Público en general y, en particular, en la Reforma del Servicio Civil.

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos se recurrió a la consulta de diversas fuentes de información:

- Revisión y análisis de las estadísticas del Registro de Cargos y Trabajadores del Estado (RECTE), datos que corresponden a un total de 27 instituciones de alcance nacional.
- Recolección de información de fuentes directas, por medio de 593 encuestas, 30 entrevistas individuales y 21 grupos focales.

El enfoque de género, aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres nicaragüenses.

La muestra del estudio, para la realización de encuestas, entrevistas y grupos focales, se tomó dentro del personal ubicado en cargos profesionales y técnicos del nivel central de las siguientes instituciones¹:

- 1 Ministro de Finanzas (MIFIN)
- 2 Ministro de Economía y Desarrollo (MEDE)
- 3 Ministerio de Construcción y Transporte (MCT)
- 4 Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales (MARENA)
- 5 Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG)
- 6 Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS)
- 7 Instituto Nicaragüense de Fomento Municipal (INFOM)

1 El estudio se realizó antes de la promulgación de la Ley 290, que reformó la estructura del Estado y modificó los nombres y funciones de algunas de sus instituciones.

IV. El análisis de los datos Estadísticos del RECTE

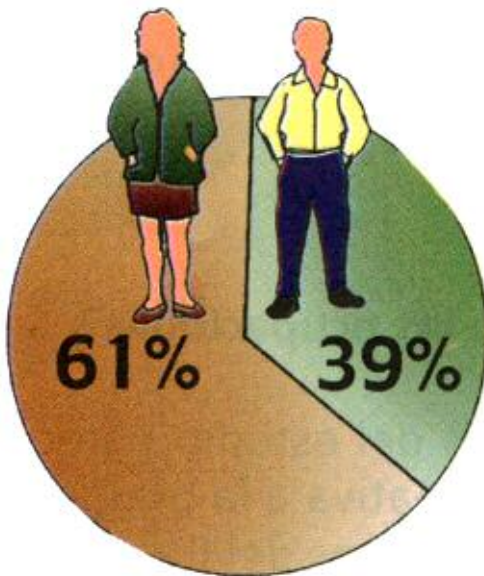
A continuación se presenta una síntesis del primer avance de los resultados obtenidos a partir de la revisión de los datos del Registro de Cargos y Trabajadores del Estado.

Estos resultados permiten apreciar que en el empleo público existen manifestaciones de discriminación de género, las que se expresan en la ubicación de hombres y mujeres en diferentes áreas de trabajo, en los cargos de dirección y en la remuneración salarial.

Mujeres... la mayoría en el Empleo Público

De acuerdo con los datos de las 27 Instituciones estatales incluidas en el Registro de Cargos y Trabajadores del Estado, se encontró que las mujeres son el 61 % del personal que labora en el servicio público.

Empleo Público Total



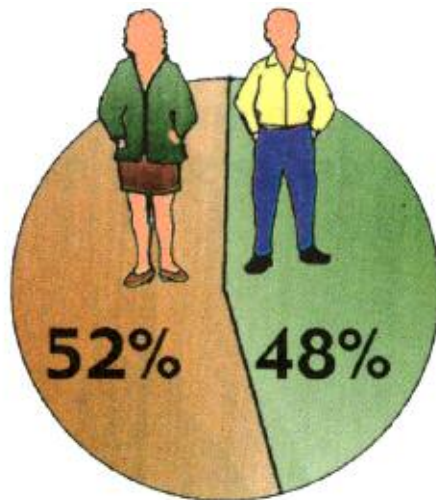
De acuerdo con los datos de las 27 instituciones estatales incluidas en el Registro de Cargos de Trabajadores del Estado, se encontró que las mujeres son el 61 % del personal que labora en el servicio público.

En Managua, ellas también son mayoría...

Managua no es la excepción. Si usted trabaja en una institución del Estado en la capital o alguna vez ha tenido que realizar gestiones en una de ellas, se habrá dado cuenta que las mujeres también son mayoría.

Al analizar la composición del personal en cargos técnicos y profesionales de las Instituciones investigadas en el nivel central (Managua), se encontró que las mujeres constituyen el 52% del personal, porcentajes que se corresponde con la relación de mujeres y hombres en la población total del país.

Empleo Profesional y Técnico en Managua



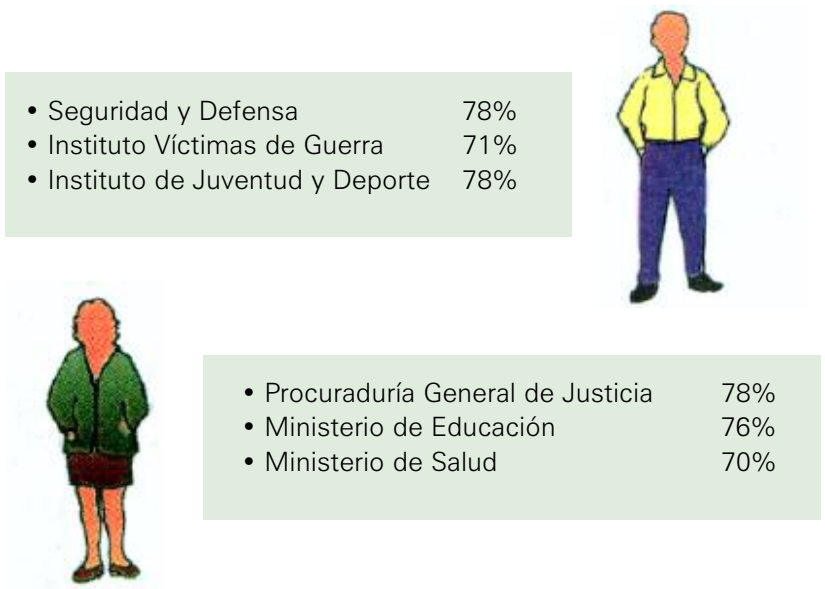
¿Tienen sexo las ocupaciones?

Los resultados del estudio parecen dar una respuesta afirmativa a la pregunta anterior. Al analizar los datos del Registro de Cargos y Trabajadores del Estado, se encontró que en casi todas las instituciones las mujeres son la mayoría, concentrándose especialmente en las instituciones de educación y salud.

Tomemos como ejemplo del diagnóstico, a tres Instituciones en las que el empleo profesional y técnico es altamente femenino, y otras tres con una composición de empleados mayoritariamente masculinos.

En el primer caso están la Procuraduría General de Justicia, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud.

Las instituciones ligadas a seguridad y defensa tienen empleo altamente masculino así como el Instituto de Víctimas de Guerra y el de Juventud y Deportes.



Lo anterior sin duda alguna tiene que ver con aquellas frases que seguramente usted escuchó muchas veces en su infancia y sigue escuchando: “los hombres son valientes”, “las mujeres son dulces y tiernas”, “las mujeres no deben hacer trabajo de hombres” y tantas más que han venido construyendo los estereotipos de género que hoy en día persisten en nuestra sociedad.

Si tomamos en cuenta el perfil de trabajo de cada una de estas instituciones, se aprecia claramente la existencia de sesgos de género vinculados a los estereotipos que orientan a las mujeres hacia ocupaciones relacionadas al rol materno, como la educación y el cuidado de la salud.

Son pocas las instituciones en que la cantidad de hombres supera a la de mujeres.

Los hombres se ubican como un grupo mayoritario en instituciones vinculadas a defensa y deportes, en una clara reafirmación de los estereotipo que suponen que ellos están más aptos para desarrollar actividades que requieren de fuerza, capacidad de mando y valor, es decir, reforzando que estos son “trabajos de hombres”

Ellas son mayoría, pero... ellos ocupan los cargos de dirección.

Si usted va a una institución pública a solicitar un servicio o hacer una gestión, seguramente le atiende una mujer, pero en el momento en que aparezca algún obstáculo para su gestión y deba recurrir a una “instancia superior”, no será ninguna sorpresa que lo atienda un hombre. En la actualidad, eso es lo más común y constituye un reflejo de la presencia de factores de discriminación hacia las mujeres a la hora de elegir personas para ocupar cargos de dirección.

Tal como se muestra en el siguiente gráfico, aún en las instituciones con mayor peso de empleo femenino, las mujeres tienen poco acceso a posiciones de dirección, especialmente cuando se trata de los cargos del nivel 1².

Procuraduría General de Justicia



2 Incluye los cargos desde el nivel de Dirección/División específica o de área hacia arriba.

Algunos ejemplos evidentes de esta situación lo constituye la Procuraduría General de Justicia, institución en la cual, pese a que las mujeres representan el 78% del personal, sólo el 3% ocupan cargos de dirección del nivel 1, mientras que los hombres son el 22% del personal, pero el 38% de ellos ocupan estos cargos de dirección.

Otro ejemplo es el Ministerio de Salud, con un 70% de personal femenino, pero que tiene en sus cargos de dirección del nivel 1 el doble de hombres que mujeres, pese a que es un servicio socialmente percibido como propio de ellas.

Ministerio de Salud

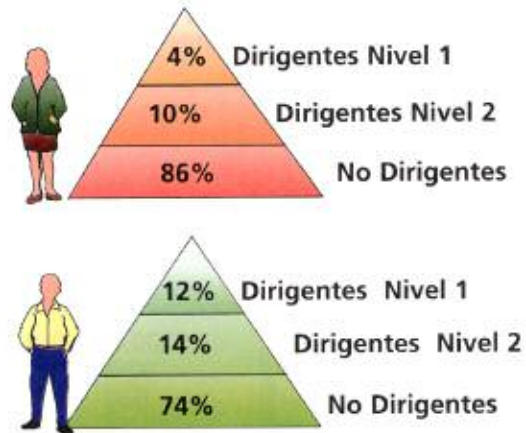


Generalmente se piensa que la menor presencia de mujeres en cargos de dirección se debe a que ellas tienen menos calificación que los hombres, lo que no se corresponde con los resultados del diagnóstico.

Según los datos del Registro de Cargos y Trabajadores del Estado, correspondiente a Managua, del total de mujeres en cargos profesionales y técnicos, sólo el 4% ocupa algún cargo de dirección del nivel 1, mientras el 12% de los hombres ocupan este mismo tipo de cargos en una relación de tres a uno.

En el caso del nivel 2 de dirección³, la brecha entre la presencia femenina y masculina es menor, aun cuando las mujeres permanecen en desventaja.

Personal Profesional y Técnico de Managua en Cargos de Dirección



Hablemos de salarios...

Con relación a la remuneración, también existen sesgos de género. El análisis de los datos de I Registro de Cargos y Trabajadores del Estado, que incluye únicamente información de la nómina fiscal, indica que en casi todas las categorías ocupacionales, la remuneración masculina es superior a la remuneración femenina.

Por ejemplo, si tomamos como referencia un salario femenino promedio de C\$ 100.00, un hombre llega a recibir hasta C\$ 272.000. El promedio de salario de los hombres, en ocho categorías ocupacionales investigadas, es de C\$ 158.00 por cada C\$ 100.00 recibidos por las mujeres.

Estas ocho grandes categorías ocupacionales son las siguientes: docentes, seguridad y defensa, salud, cargos científico-técnicos, administración, servicios generales, dirección y producción.

³ Incluye los cargos desde el nivel de Departamento/Oficina hacia abajo

Salario Promedio: Agrupación de Cargos en 8 Categorías



Con el objetivo de profundizar el análisis, se hizo una mayor desagregación de los datos de remuneración, para lo cual se analizaron 26 subcategorías ocupacionales⁴.

En 16 de estas 26 subcategorías se reflejaron brechas salariales importantes a favor de los hombres; y únicamente en dos se observa igualdad en salarios para mujeres y hombres.

Brecha Salarial entre Mujeres y Hombres en 16 subcategorías



4

- | | | |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|
| 1. Producción calificados | 10. Servicios generales no calificados | 19. Docentes actividades ministerio |
| 2. Supervisión Producción | 11. Administración nivel profesional | 20. Educación técnica |
| 3. Servicios generales calificados | 12. Otros técnicos | 21. Supervisión directa salud |
| 4. Producción no calificados | 13. Educación continua | 22. Ocupaciones médicas |
| 5. Supervisión servicios generales | 14. Educación especial | 23. Ocupaciones enfermería |
| 6. Administración nivel técnico | 15. Formación docente | 24. Ocupaciones no calificadas salud |
| 7. Dirección superior nivel 1 | 16. Educación primaria | 25. Servicio social salud |
| 8. Dirección nivel 2 | 17. Educación preescolar | 26. Ocupaciones técnicas varias salud |
| 9. Otros profesionales | 18. Educación secundaria | |

Trabajando en un mismo cargo, con igual responsabilidad y en la misma situación, ellas ganan menos que ellos.

Solamente en cinco subcategorías, existen brechas salariales a favor de las mujeres, las que son mínimas comparadas con las que favorecen a los hombres.

Las subcategorías en las que se encontraron brechas mínimas a favor del personal femenino o igualdad salarial, correspondieron a las ocupaciones de los sectores de educación y salud, en que los cargos propios están claramente establecidos y definidos como parte del ordenamiento ocupacional, de acuerdo al sistema de escalafón.

¿A igual cargo... igual salario?

Aún cuando la lógica común y la norma técnica vigente establecen que para igual cargo igual salario, la realidad del empleo público en Managua indica lo contrario.

Trabajando en un mismo cargo, con igual responsabilidad y en la misma institución, ellas ganan menos que ellos.

Se tomaron los datos de remuneración promedio para el cargo de "Responsable de Dirección I" en 14 de las instituciones estudiadas, en las que el cargo era ocupado por el personal femenino y masculino.

Una vez analizados los datos disponibles, se encontraron los siguientes resultados:

Responsable de Dirección: Relación Salarios Mujeres-Hombres en 9 de 14 Instituciones estudiadas en Managua



- En **nueve** Instituciones los hombres devengaban mayor salario, con un promedio de C\$ 157 por cada C\$ 100 devengado por mujeres.
- En **tres** de estas nueve Instituciones, se encontró que la diferencia en favor de los hombres era bastante amplia, ganando entre C\$ 265 y C\$ 199 por cada C\$ 100 devengados por mujeres.
- En **cinco** Instituciones se identificó la existencia de brechas a favor de las mujeres, las que estaban muy por debajo de las brechas existentes en favor de los hombres (los hombres ganaban C\$ 87 por cada C\$ 100 que recibían las mujeres).

Las responsables de oficina reciben “menos” salario que Los responsables de oficina.

Se tomaron los datos de remuneración promedio para el cargo de “Responsable de Oficina I”. En 20 instituciones que en Managua tenían este cargo ocupado por hombres y mujeres, los resultados reflejaron lo siguiente:

Responsable de Oficina I: Relación Salarios Mujeres-Hombres en 12 de 20 Instituciones estudiadas en Managua.



- En doce instituciones la remuneración promedio de los hombres era de C\$ 146 por cada C\$ 100 devengados por mujeres en este mismo cargo. Las brechas alcanzaron hasta C\$ 343.00 de salario masculino por cada C\$ 100.00 de salario femenino para un mismo cargo en una misma institución.
- Sólo en una de las instituciones analizadas se encontró que hombres y mujeres, ocupando este cargo, ganaban igual salario.
- En las siete instituciones restantes se identificó la existencia de una brecha salarial a favor de las mujeres. Sin embargo, las diferencias eran muy inferiores al primer caso, registrándose como promedio C\$ 121 por cada C\$ 100 recibidos por hombres que ocupaban el mismo cargo.

V. Los resultados de la Encuesta

A través de la encuesta se obtuvo información directa proveniente de personal profesional y técnico, dirigente y no dirigente, orientada a profundizar la información no incluida en los datos del Registro de Cargos y Trabajadores del Estado, tales como características de las personas y el análisis de variables como:

- la calificación profesional
- permanencia en el cargo
- antigüedad
- experiencia en el sector público
- acceso a capacitación
- salarios

¿Quiénes fueron las personas encuestadas?

La muestra incluyó a 593 trabajadores y trabajadoras en cargos profesionales y técnicos del nivel central de las siete instituciones seleccionadas.

La composición de la muestra resultó ser muy similar al universo de trabajadores del empleo público de Managua, representando las mujeres el 52% de las personas encuestadas.

La calificación profesional de las mujeres y los hombres

De acuerdo al resultado de la encuesta, los niveles académicos entre mujeres y hombres son bastantes similares.

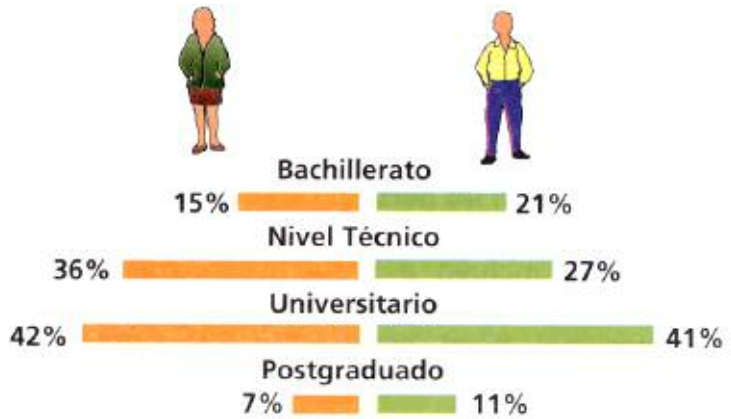
El gráfico muestra que en la categoría de nivel técnico las mujeres superan a los hombres en 9 puntos. En el nivel universitario son prácticamente iguales.

Los hombres superan ligeramente a las mujeres en el nivel de postgrado, así como en el nivel de bachillerato.

El nivel académico no es un criterio que funcione igual para hombres y mujeres a la hora de elegir a las personas que ocuparán cargos de dirección y este es uno de los principales aportes del diagnóstico.

El nivel académico no es un criterio que funcione igual para hombres y mujeres a la hora de elegir a las personas que ocuparán cargos de dirección.

Calificación Profesional



Tienen buena calificación pero...son mujeres

Puede que le cause asombro, pero es probable que la joven que le atiende en la ventanilla tenga más preparación académica que algunos de los hombres que ocupan un cargo de dirección en la misma institución.

El diagnóstico demostró que aún cuando hombres y mujeres posean niveles de calificación similares, quienes tienen más probabilidades de ocupar los cargos de dirección son los hombres.

Nivel de Calificación: Ubicación en Cargos de Dirección⁵

Nivel 2	Nivel 1	Calificación	Nivel 1	Nivel 2
9%	-	Bachillerato	-	10%
5%	-	Nivel Técnico	3%	12%
21%	12%	Universitario	17%	20%
24%	29%	Postgraduado	31%	25%

⁵ Para efectos del diagnóstico, en la encuesta la categoría de "Dirigentes del nivel 1" corresponde a las Direcciones/Divisiones Generales y específicas o de áreas. Las de "Dirigentes de nivel 2" incluye a los Departamentos/Oficinas y Secciones/Unidades.

El nivel académico no es un criterio que funcione igual para los hombres y mujeres a la hora de elegir a las personas que ocuparán cargos de dirección.

¿Será que ellas tienen menos permanencia en el cargo y antigüedad?

Si tomamos en cuenta la permanencia en el cargo y antigüedad, la encuesta proporcionó algunos datos relevantes:

Tiempo de Permanencia en el Cargo



- Con relación al tiempo de permanencia en el cargo, la mayoría de personas encuestadas (80%) tenía menos de siete años de ocupar el mismo cargo.
- Tal como se aprecia en el gráfico, no se encontraron mayores diferencias entre hombres y mujeres con relación al tiempo que han desempeñado el cargo actual.

Tener más años de servicio en una institución posibilita que las personas desarrollen mayor experiencia, habilidades y, por lo tanto, tengan mayores posibilidades de ser promovidas de puesto y devengar un mejor salario.

Al examinar los datos proporcionados sobre la antigüedad de hombres y mujeres en la institución, se encontró que en el sector público hay relativamente poca estabilidad laboral en ambos casos.

Tener más años de servicio en una institución posibilita que las personas desarrollen mayor experiencia, habilidades y, por lo tanto, tengan mayores posibilidades de ser promovidas de puesto y devengar un mejor salario

- Los resultados que se presentan en la gráfica muestra que casi la mitad del personal tenía menos de seis años de servicio en la institución.
- Una tercera parte de los hombres tienen menos de tres años en la Institución actual.
- Las mujeres se concentran mayoritariamente en el rango menor de tres años, y en el de 9 a menos de 14 años de antigüedad. Este último corresponde a la época de la guerra, en que los hombres se integraron al conflicto bélico y un mayor número de mujeres ingresó al empleo público, aunque en los últimos años existe la tendencia de mayor proporción de ingreso masculino.

Encuestados por Rango de Antigüedad en la Institución actual



Ante estos resultados, persiste la interrogante: ¿por qué hay menos mujeres ocupando cargos de dirección?

Y, más aún: ¿por qué ocupando el mismo cargo, devengan menos salarios?

¿Qué tanta experiencia tienen las mujeres y los hombres en el sector público?

Ahora veamos la experiencia en el sector público. Los datos de la encuesta reflejaron que el nivel de experiencia era bastante similar entre hombres y mujeres.

Las mujeres superan a los hombres en el rango entre nueve y catorce años de experiencia, con 14 puntos de diferencia.

Los resultados presentados hasta aquí muestran que las mujeres compiten con los hombres tanto en nivel de calificación, como en la permanencia del cargo, antigüedad, experiencia en el sector público.

Lo anterior evidencia que el grado de calificación, la experiencia o antigüedad, no constituyen factores que expliquen la ubicación laboral y la remuneración de hombres y mujeres, cuyas diferencias sólo se pueden entender por la vigencia de esquemas y estereotipos de género.

Las entrevistas y grupos focales pusieron en evidencia que no se aplican los criterios técnicos, sino que prevalecen estereotipos y prejuicios expresados en afirmaciones como “las mujeres están limitadas por su carga familiar” o “las mujeres faltan más al trabajo y no pueden quedarse fuera del horario”.

Al consultar sobre la promoción de mujeres a cargos de dirección, algunos dirigentes expresaron que “las mujeres tienen menos movilidad laboral porque se embarazan y tienen que atender a sus familias” o que “hay más dirigentes sustantivos hombres que mujeres, porque ellos son dinámicos, decididos y tienen más carácter”.

Las afirmaciones anteriores con frecuencia se contradicen con otras, tales como “las mujeres son más moridoras” o que “en situaciones de emergencia es mejor recurrir a mujeres, por que están más dispuestas a colaborar con los hombres”, con las que se reconoce la disposición de las mujeres a realizar su trabajo en cualquier condición. Estas expresiones fueron repetidas con mucha frecuencia en las entrevistas realizadas.

¿Tienen las mujeres iguales oportunidades de capacitación que los hombres?

En el acceso a la capacitación, también existen diferencias entre hombres y mujeres.

el grado de calificación, la experiencia o antigüedad, no constituyen factores que expliquen la ubicación laboral y la remuneración de hombres y mujeres, cuyas diferencias sólo se pueden entender por la vigencia de esquemas y estereotipos de género

En las encuestas se incluyeron una serie de preguntas acerca de la participación en cursos, seminarios y otras modalidades de capacitación, con el fin de conocer cómo las instituciones están orientando los planes de capacitación para su personal, femenino y masculino.

Los resultados reflejan que el porcentaje de hombres que habían participado en alguna actividad de capacitación era ligeramente superior al de las mujeres, pese a que ellas lo superan en número.

Al analizar la participación en actividades de capacitación y relacionarla con el nivel de dirección del personal beneficiado, encontramos que el número de hombres "jefes" que participaron en cursos de capacitación era el doble, con relación a las mujeres "jefas" que lo hicieron.

A ellas se les envía a cursos fuera de Managua



La oferta de capacitación en general es para actividades de corta duración. Un 71% de estas fueron de menos de un mes.

Al caracterizar las actividades de capacitación de acuerdo al tiempo de duración y tipo de actividad, se encontró que los seminarios con duración de hasta una semana fueron las actividades en las que más frecuentemente participó el personal, registrándose una participación de hombres ligeramente superior a la de mujer.

En los cursos con duración de un mes hasta un año, la participación de las mujeres fue mayor que la de los hombres, con 13% y 9% respectivamente.



Las mujeres participaron más que los hombres en los cursos y seminarios realizados fuera de Managua. Si eso es así, como explicar que se limita la promoción de mujeres porque supuestamente las responsabilidades familiares interfieren en su trabajo.

Actividades de Capacitación por Género y Lugar

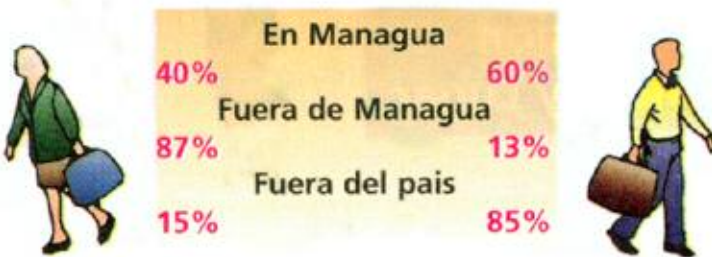


¿Cómo se explica que ellas sean las que más participen en los eventos realizados fuera de Managua?

A ellos se les envía al exterior

Cuando la capacitación es en el exterior, la participación está evidentemente sesgada a favor de los hombres. Ellos participan en siete de cada 10 actividades de este tipo. En el grupo de dirigentes, esta participación aumenta a más de ocho de cada 10.

Actividades de Capacitación en el Grupo Dirigente por Género y Lugar



En conclusión, las acciones de capacitación promovidas institucionalmente son limitadas y, cuando se producen, la proporción de mujeres que participan es menor, razón por la cual se deberían considerar los criterios de mérito y equidad en la política de desarrollo de los recursos humanos.

Las actividades realizadas en el exterior son generalmente cursos de postgrado, conferencias y congresos, lo que sin duda aportan mayores oportunidades de actualización y permiten enriquecer el curriculum profesional.

Los estudios formales son los que menos se ofertan. En este caso, se observa que un 30% de las mujeres y 24% de los hombres reportaron que estudian, en su gran mayoría, sin con apoyo institucional y a partir de iniciativas personales.

En conclusión, las acciones de capacitación promovidas institucionalmente son limitadas y, cuando se producen, la proporción de mujeres que participan es menor, razón por la cual se deberían considerar los criterios de mérito y equidad en la política de desarrollo de los recursos humanos.

Las encuestas confirmaron la existencia de las brechas salariales

Al igual que los datos del Registro de Cargos y Trabajadores del Estado, los resultados de la encuesta permiten confirmar que en el servicio público existen brechas salariales. En este caso, la encuesta incluye, además de los salarios de nómina fiscal, otros complementos, con excepción del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG).

Encuestados por Rango Salarial



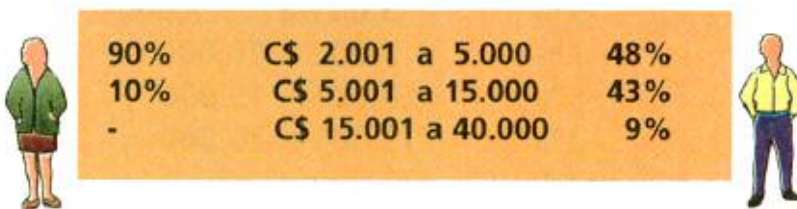
Los resultados de la encuesta mostraron que las mujeres se agrupan mayoritariamente en las escalas salariales más bajas. Un poco más de un tercio de ellas devenga salarios inferiores a los dos mil córdobas, otro 20% gana entre los dos y tres mil.

En la categoría salarial siguiente, es decir, de tres a cinco mil córdobas, la distribución de hombres y mujeres fue similar, situación que cambia a favor de los hombres en las categorías superiores.

En los cargos de dirección de brecha salarial se hace más profunda. En los cargos de dirección del Nivel 1, el número de hombres supera tres veces al de mujeres y sus salarios llegan hasta C\$ 40,000.00, mientras el de las mujeres no superan los veinte mil córdobas.

En el caso de los dirigentes sustantivos del Nivel 2, un 90% de las mujeres se ubican en la escala salarial de dos a cinco mil córdobas, mientras que en las dos escalas siguientes, que van de cinco mil a quince mil córdobas, se ubican solamente el 10%.

Dirigentes Sustantivos de Nivel 2



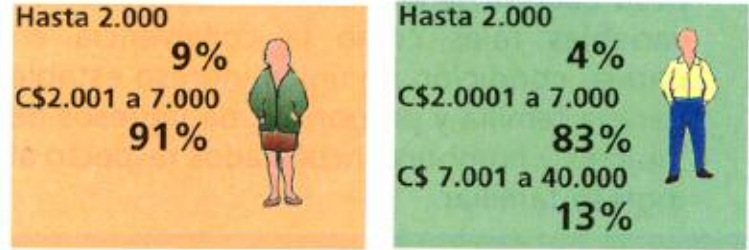
Los hombres en esta categoría de dirigentes se distribuyen de forma más proporcionada en las distintas escalas salariales. Más de la mitad devenga salarios superiores a los cinco mil córdobas y un 9% de ellos ganan entre quince mil y cuarenta mil córdobas mensuales.

las mujeres siempre devengan menores salarios que los hombres y, aún ocupando el mismo cargo de responsabilidad, no alcanzan las categorías salariales superiores.

En el caso de dirigentes administrativos del Nivel 1, las mujeres se ubican en las categorías más bajas, alcanzando como máximo ingresos mensuales de quince mil córdobas, siendo este su límite, mientras los ingresos masculinos llegan hasta cuarenta mil córdobas.

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en los cargos de dirigentes administrativo de Nivel 2, son más evidentes. Ellas duplican el número de hombres con ingresos inferiores a los dos mil córdobas y perciben como máximo salarios de siete mil.

Dirigentes Administrativos de Nivel 2



En cambio, la mayoría de hombres (83%) ganan más de dos mil y hasta siete mil córdobas, llegando algunos hasta los cuarenta mil córdobas de salario mensual.

Estos datos dejan clara evidencia de que las mujeres siempre devengan menores salarios que los hombres y, aún ocupando el mismo cargo de responsabilidad, no alcanzan las categorías salariales superiores.

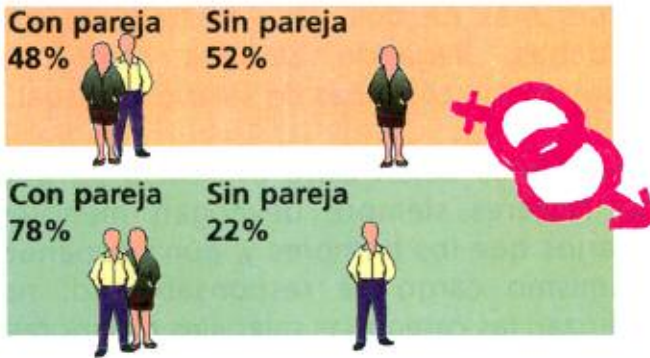
¿Existen explicaciones lógicas para que las mujeres reciban menos salario?

Las entrevistas y grupos focales apuntaban a la búsqueda de explicaciones a los sesgos de género. Las principales opiniones al respecto tratan de explicarlo a partir del supuesto de que “las mujeres aceptan los salarios más bajos”.

Además, se dice que “los ingresos de las mujeres no son importantes para la familia”, asumiendo que el hombre es el principal proveedor y soporte de la economía familiar.

Los anteriores argumentos caen por su peso cuando se analizan los resultados de variables tales como la convivencia en pareja, condición de único ingreso estable para la familia y proporción de ingresos de mujeres y hombres encuestados respecto al ingreso familiar.

Encuestados y Encuestadas según vivan o no con pareja



La primera variable muestra que el 52% de las mujeres no conviven en pareja, pero no vaya a creer que esto significa que no tienen familia bajo su responsabilidad.

De ellas, caso la mitad (48%) tienen hijos y viven con ellos, razón por la cual sus ingresos son indispensables para la sobrevivencia familiar, la satisfacción de sus propias necesidades y la de sus dependientes.

Por lo tanto, el ingreso de ellas **sí** es importante.

En cambio, el porcentaje de hombres que viven en pareja es el mismo del que vive con sus hijos y es significativamente mayor, un 78% frente a un 48% de mujeres. La proporción de los que no viven con pareja es significativamente menor con respecto a las mujeres.

Se dice que “los ingresos de las mujeres no son importantes para la familia”, asumiendo que el hombre es el principal proveedor y soporte de la economía familiar.

Algo más sobre la importancia que tienen los ingresos para hombres y mujeres

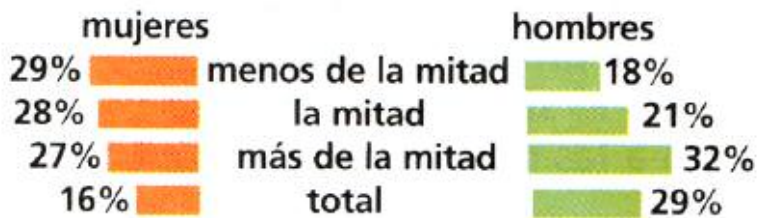
Al indagar si el ingreso de la persona encuestada era o no el único ingreso estable dentro del grupo familiar, los resultados indicaron que la diferencia entre hombres y mujeres es de 9 puntos en favor de los hombres, con un 40% contra 31% de las mujeres.

Único ingreso familiar estable



Para un porcentaje importante de las personas encuestadas sus ingresos representan la mitad o más del ingreso familiar. Esto se observa en el 71% de las mujeres y el 82% de los hombres.

Encuestados según proporción de sus ingresos sobre el ingreso familiar



Estos resultados llevan a concluir que los ingresos de hombres y mujeres son igualmente importantes en la familia.

Si no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el nivel académico, la experiencia acumulada en el cargo y la antigüedad en el sector público, el hecho de que ellos tengan mejores salarios solamente se explica por la vigencia de discriminaciones de género en la política salarial.

VI. Las lecciones del diagnóstico

1 Los resultados del diagnóstico confirman que en el empleo público nicaragüense existen sesgos discriminatorios de género en desventaja para las mujeres, a pesar de que su composición es mayoritariamente femenina.

La presencia de sesgos de género desfavorables para las mujeres se expresan en:

- Menores oportunidades para que las mujeres accedan a ocupar cargos de dirección, aún cuando su nivel de calificación, antigüedad en el cargo y experiencia en el sector público sean similares a la de los hombres.
- Una fuerte presencia de segregación salarial, devengando muchas mujeres menores salarios que los hombres en situaciones en que ocupan igual cargo.
- La ubicación en cargos de dirección no se justifica a partir de los criterios de calificación y experiencia universalmente aceptados, más bien parecen responder a la existencia de estereotipos y prejuicios de género y a la ausencia de una política de recursos humanos con base en el mérito.
- Estos sesgos de género se manifiestan tanto en la gerencia de recursos humanos, como en la gerencia institucional. La heterogeneidad de políticas y normas que caracterizan la gerencia de recursos humanos en las instituciones públicas, se convierten en casi homogéneas cuando se trata de accionar con esquemas sociales de género.
- Los sesgos de género se manifiestan al determinar el acceso de las personas a diferentes cargos y niveles, estableciéndose barreras en la movilidad horizontal y vertical del personal y en su acceso a

diferentes oportunidades de desarrollo profesional, influyendo en el tratamiento salarial. En síntesis, origina tratos humanos y laborales diferenciados.

2 Existe en las personas encuestadas la percepción de que el empleo público es neutral y que no existe discriminación, hecho que puede constituirse en un riesgo para la reforma del Servicio Civil por las razones siguientes:

- Los esquemas de género vigentes en las instituciones favorecen visiones sesgadas de la realidad que le corresponde atender y dificulta sus posibilidades reales de incidir en el cambio de esta realidad. El no aceptar la existencia de discriminación de género contribuye a que este fenómeno continúe oculto y, por lo tanto, que los actores involucrados en el proceso de reformas no “vean” la necesidad del cambio.
- Esta situación puede constituirse en un obstáculo a la optimización de los recursos humanos como elementos centrales del proceso de reforma y modernización del sector público, ya que origina una calidad desigual en la vida laboral, en la motivación al trabajo y en el sentido de pertenencia al proyecto institucional, desaprovechándose las capacidades reales y potenciales de mujeres y hombres.

VII. Qué hacer frente a esta situación

El proceso de reforma del servicio civil está avanzando y el nuevo Sistema de Servicio Civil, basado en el criterio del mérito, pretende asegurar:

- a** La igualdad en el ingreso y promoción dentro del servicio civil.
- b** La objetividad en los procesos de decisión relacionados con el manejo de los recursos humanos, sobre la base de criterios técnicos de selección de personal, evaluación del desempeño, promoción y desarrollo de carrera y gestión salarial.
- c** Profesionalización del personal mediante una capacitación continua que responda a los intereses y necesidades de la administración.

Entre los principales logros alcanzados están el haber desarrollado las siguientes propuestas:

- Un Modelo de Función Pública en la que se definen: misión, visión, principios y valores.
- Una Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento.
- Una metodología de clasificación de cargos.
- Un sistema de provisión de cargos con un sistema de acceso al servicio civil basado en los principios de mérito, capacidad, legalidad, igualdad y equidad.
- Un sistema de gestión del desempeño que permita retribuir, capacitar, promover y/o sancionar.
- Un sistema de retribución basado en el contenido organizativo de los cargos y el mercado laboral.
- sistema de información del servicio social.

A partir de los resultados del Diagnóstico de Género en el Empleo Público, se definieron acciones a desarrollar en el Programa de Modernización y Reforma del Sector Público, en el marco del proyecto Promoción de Políticas de Género. Estas son algunas de las acciones definidas:

- Divulgar los resultados del diagnóstico, los que evidencian la existencia de discriminación de género en el empleo público, y la influencia negativa de esta situación ejerce para el logro del objetivo de un aparato público eficiente y eficaz, centrado en la ciudadanía como cliente, así como un servicio civil basado en el mérito.
- Análisis de los marcos conceptuales y jurídicos relativos al Anteproyecto de Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento, así como los sistemas de gestión diseñados en la primera etapa del Proyecto de Reforma del Servicio Civil, con el propósito de fortalecer su capacidad para prevenir los sesgos de género.
- Incluir el enfoque de género en el análisis del Modelo de Servicio Civil tratando además de identificar la viabilidad de políticas de género acordes al marco de la Institucionalidad del Sector.
- Formular y validar de género en el análisis del Modelo de Servicio Civil tratando además de identificar la viabilidad de políticas de género acordes al marco de la Institucionalidad del sector.
- Formular y validar propuestas de carácter instrumental y metodológico para el establecimiento de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos con enfoque de género.
- Planificar y ejecutar programas de capacitación sobre género para el personal de la DIFUP, con el propósito de desarrollar y fortalecer capacidades técnicas que posibiliten el establecimiento de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos con enfoque de género en la administración del Estado.

Glosario

- **Clientela Externa**

Este término se usa para referirse a la ciudadanía usuaria/beneficiaria de los servicios brindados por cada institución pública. Con él se quiere enfatizar el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a incidir en la definición de los servicios, así como la obligación de las instituciones de atender efectivamente sus demandas.

- **Clientela Interna**

Este término se usa para referirse al personal de las instituciones públicas, involucrado en la presentación del servicio que estas brindan. Con este término se enfatiza la responsabilidad de la institución en la generación de condiciones (laborales, humanas, organizativas) adecuadas para el efectivo desempeño de este personal en el cumplimiento de sus aportes individuales en la “producción” de los servicios a la ciudadanía.

- **Discriminación de Género**

Es el trato desigual dado a personas en razón de las valoraciones e interpretaciones sociales asignadas a su sexo.

- **Enfoque de Género**

Es una herramienta conceptual y metodológica que hace posible identificar y analizar las condiciones y posiciones sociales diferenciadas entre mujeres y hombres. En el contexto del PRMSP esta herramienta se aplica para:

- Identificar y analizar las realidades diferenciadas de mujeres y hombres beneficiarios/usuarios de los distintos servicios que brindan las instituciones públicas.
- Identificar y analizar las realidades diferenciadas de mujeres y hombres empleados en las instituciones públicas.
- Analizar la relevancia que estas diferencias tienen para el cumplimiento de la misión de las instituciones, el logro de sus objetivos y/o la calidad integral de sus servicios frente a las demandas y necesidades de la ciudadanía.

- La toma de decisiones que consideran las diferencias de género relevantes para las mismas, tanto las relativas al funcionamiento interno de las instituciones como las vinculadas a sus políticas y procedimientos de atención a la ciudadanía.

- **Equidad Retributiva**

Principio de justicia en que se debe fundamentar el establecimiento de la política salarial, basada en la relación de complejidad que ocupan los niveles de responsabilidad y las funciones que desempeñan.

- **Escalafón**

Sistema de clasificación aplicado a funcionarios y empleados de la administración del Estado durante el ejercicio de sus funciones, según su nivel de calificación, méritos, antigüedad y posición jerárquica.

- **Estereotipos de Género**

Son ideas y creencias sobre diferencias entre los sexos, profundamente enraizados y compartidos por una colectividad determinada. Como ejemplo: los hombres son racionales y lógicos, las mujeres son sentimentales e intuitivas; los hombres son osados y agresivos, las mujeres son temerosas y pasivas.

- **Gestión del Desempeño**

Es un proceso sistemático y continuo a través del cual se promueve el desarrollo y se evalúa la obtención de resultados y los comportamientos de los funcionarios y empleados de una organización durante un período determinado.

- **Modelo de Función Pública**

Son los principios y características básicas que definen el Sistema del Servicio Civil que se desea implantar en la administración del Estado nicaragüense, para crear condiciones que garanticen la seguridad y estabilidad de los funcionarios y empleados con base a sus méritos y capacidades.

- **Profesionalización del Empleo Público**

Es un proceso progresivo orientado a garantizar que el o la funcionaria o empleada que ingresa y se desarrolla en la administración pública por sus capacidades y méritos (carrera administrativa), ejecute las políticas bajo el principio de igualdad y de interés público; aplique leyes y normativas de forma rigurosa, atendiendo a criterios técnicos; y sea eficiente al brindar servicios de calidad optimizando el tiempo y los recursos disponibles.

- **Promoción y Desarrollo de Carrera**

Consiste en un conjunto de actividades orientadas a la preparación y desarrollo de las personas dentro de una organización para que puedan asumir cargos de nivel superior con mayores responsabilidades y niveles de complejidad de acuerdo a planes previamente diseñados.

- **Provisión de Cargos**

Proceso a través del cual se recluta y selecciona al personal necesario para llenar las vacantes de la administración del Estado, utilizando criterios técnicos que garanticen la persona más adecuada para desempeñar con éxito un determinado cargo.

- **Segregación Horizontal**

Es una característica del mercado de trabajo, que consiste en la presencia mayoritaria femenina o masculina en determinados niveles jerárquicos o de autoridad. Tiene su base en valoraciones, roles y/o características sociales asignadas a mujeres y hombres.

- **Sesgos de Género**

Diferencias de género cuando en una situación o realidad social se observan comportamientos, condiciones, y/o tratamientos claramente diferenciados entre hombres y mujeres en su nivel o tipo de involucramiento, en su participación sobre los costos y beneficios, en su acceso a servicios y recursos, en su capacidad de control o intervención en la toma de decisiones, etcétera.



Vicepresidencia de la República
Unidad de Coordinación del Programa
de Reforma y Modernización
del Sector Público
(UCRESEP)

Ministerio de Hacienda
y Crédito Público
Dirección de la Función Pública
(DIFUP)



INiM

Instituto Nicaragüense de la Mujer



Cooperación Técnica Alemana