



MISIÓN PERMANENTE DE MÉXICO

## COMUNICADO DE PRENSA

### **Presentación del Informe Global sobre Equidad de Género en la Administración Pública, publicado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)**

**Nueva York, Junio 20, 2014**

La Representante Permanente Alternativa de México ante Naciones Unidas, Embajadora Yanerit Morgan, participó como panelista en la presentación del Informe Global sobre Equidad de Género en la Administración Pública, publicado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con apoyo del gobierno de Noruega.

El Informe Global del PNUD sobre la Igualdad de Género en la Administración Pública, refleja una amplia investigación sobre la base de datos nacionales disponibles, y proporciona un análisis de los obstáculos en el camino de la igualdad de participación de mujeres en la toma de decisiones en el sector público.

Además de estudios específicos de 13 países (Bangladesh, Botsuana, Burundi, Camboya, Colombia, Jordania, Kirguistán, Malí, Marruecos, México, Rumania, Somalia, Uganda), el informe global se basa en la literatura existente sobre el tema, entrevistas y consultas con distintas oficinas de las Naciones Unidas, así como con expertos externos. Aunque gran parte de los casos provienen de países en desarrollo, algunos ejemplos fueron extraídos de países desarrollados, donde se enfrentan a retos similares, o donde se han promovido prácticas innovadoras.

La publicación fue lanzada oficialmente por Helen Clark, Administradora del PNUD, el 3 de junio de 2014 en el evento la Mujer, Excelencia y Servicio Público realizado en Singapur.

El evento en Nueva York inició con un mensaje de bienvenida del Sr. Magdy Martínez-Solimán, Director de la Oficina de Programación y Política del PNUD, quien señaló que la equidad de género es por sí misma un importante objetivo de desarrollo y al mismo tiempo un factor decisivo para alcanzar un desarrollo verdaderamente sustentable.

Posteriormente, las autoras del informe señalaron que éste se hizo con base en el estudio de 13 casos-país en los que se han realizado esfuerzos en la materia, y que pueden constituir buenas prácticas para lograr la equidad en el sector público de otros países. Añadieron que si bien el punto 182 de la Plataforma de Acción de Beijing establece un 30% de participación de las mujeres en puestos directivos, no debía de olvidarse que este se estableció como un mínimo.

Resaltaron que a pesar de que ha habido avances, la falta de presencia de mujeres en puestos de mando y toma de decisión de la administración pública sigue siendo un reto global sobre el cual no existe mucha información ya que se ha dado prioridad al tema de la participación de las mujeres en puestos de elección popular o en el sector privado. Señalaron como ejemplo que en aquellos países en los que las mujeres ocupan la titularidad de las Secretarías de Estados, muchas veces las dependencias que conducen tienen que ver con desarrollo social, medio ambiente, familia o turismo y que son pocas las que encabezan los ministerios del interior o de economía, por ejemplo.

Por su parte, la Embajadora Morgan destacó que siendo la administración pública el instrumento central a través del cual se implementan las políticas, este debe de ser un modelo de equidad entre hombres y mujeres, lo cual no siempre es el caso debido a culturas organizacionales o prácticas de recursos humanos que perpetúan la discriminación de la mujer. Compartió algunas de las acciones más representativas que han coadyuvado en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las acciones del Estado mexicano, a saber el Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (SNIMH), el Modelo de Equidad de Género (MEG) y el Programa de Cultura Institucional (PCI).

Asimismo, las panelistas representantes de Botsuana y Bangladesh informaron sobre algunas de las medidas que se han tomado en su país para lograr la equidad de género en ellos.

Por último la Sra. Karen Twaronite, Oficial de inclusión para América Latina de la empresa “Ernst and Young”, destacó algunas de las políticas que ha llevado a cabo su compañía para lograr que las mujeres participen cada vez más en la toma de decisiones y de manera muy enfática destacó un estudio interno en el que se evidenció que aquellos equipos en donde la participación de mujeres es más equitativa, la oficina es más rentable, por lo cual para su compañía lograr la inclusión no constituye una prioridad solamente en términos éticos sino de rentabilidad.