

Secretaría de Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

*primero
la gente*

Brecha de género en los cargos de gobierno Argentina 2009-2022

Dra. Ana Castellani

Secretaria de Gestión y Empleo Público de la Nación

Objetivos

- Analizar la evolución de la brecha de género en el acceso a altos cargos de gestión pública a nivel nacional entre 2009 y 2022
- Establecer la relación entre las brechas y los tipos de cargos de gestión pública para determinar cuándo comienza a operar el “techo de cristal”
- Elaborar hipótesis posibles sobre las razones que explican las variaciones en las brechas de género según tipo de cargo

Precisiones conceptuales

- **Brecha de género:** Es una construcción analítica que mide la variación de una variable en relación al género. Puede verse en la participación, acceso, permanencia, remuneración, etc. En esta oportunidad se analizan las desigualdades entre varones y mujeres a la hora de acceder a altos cargos de gobierno
- **Techo de cristal:** concepto surgido en los años '80 en EE.UU. para referirse a las barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres hacia puestos de alta dirección en empresas y otras organizaciones. Es invisible porque no existen normas que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de ninguna persona pero opera como una construcción social que establece los roles esperables de las mujeres en relación con el espacio público y el privado

Precisiones metodológicas

Universo de estudio: personal civil del sector público nacional (no incluye empresas públicas o de mayoría accionaria estatal)

Período: junio 2009-2022

Cargos relevados:

- Autoridades Superiores: Cargos políticos del gabinete nacional como ministros/as, secretarios/as y subsecretarios/as de Estado
- Alta Dirección Pública: cargos ejecutivos del sector público nacional como directores/as nacionales, generales, simples y coordinadores/as
- Personal Fuera de Nivel o Extraescalafonario: otros cargos ejecutivos del sector público nacional por fuera del escalafón (asesores por ejemplo)

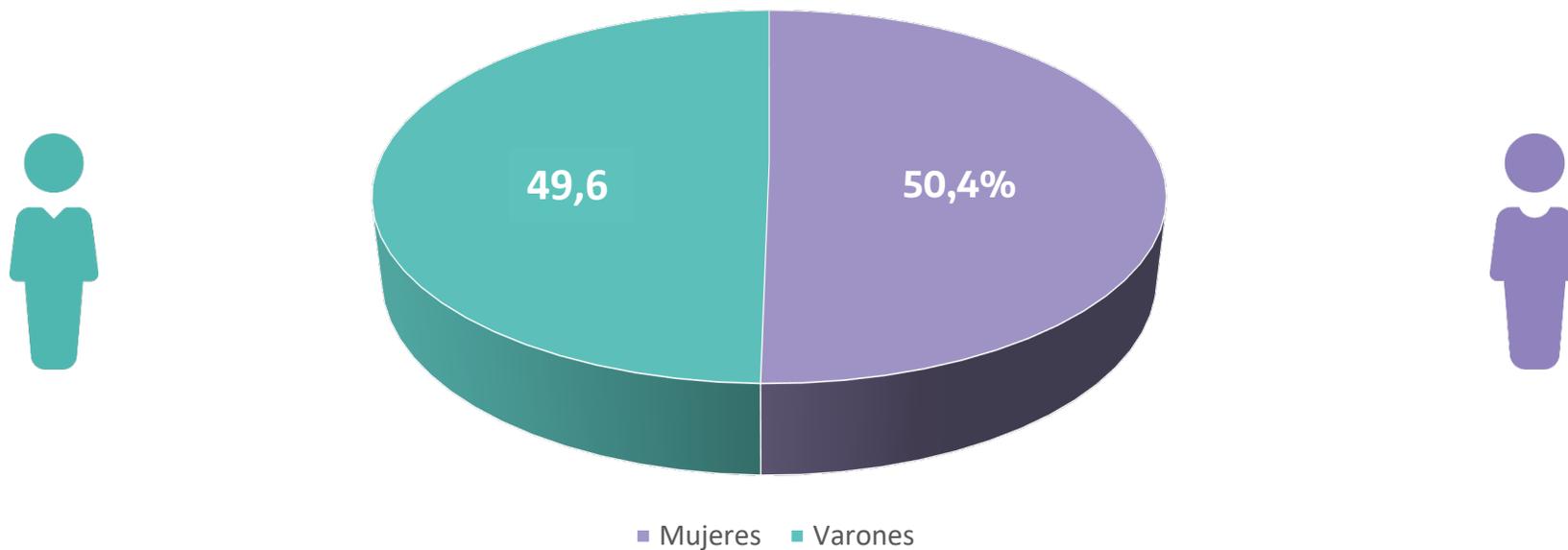
Fuente: Base Integral de Empleo Público y Salarios, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación

Brechas de género en el sector público nacional

Junio 2022

Puestos de trabajo – Personal civil

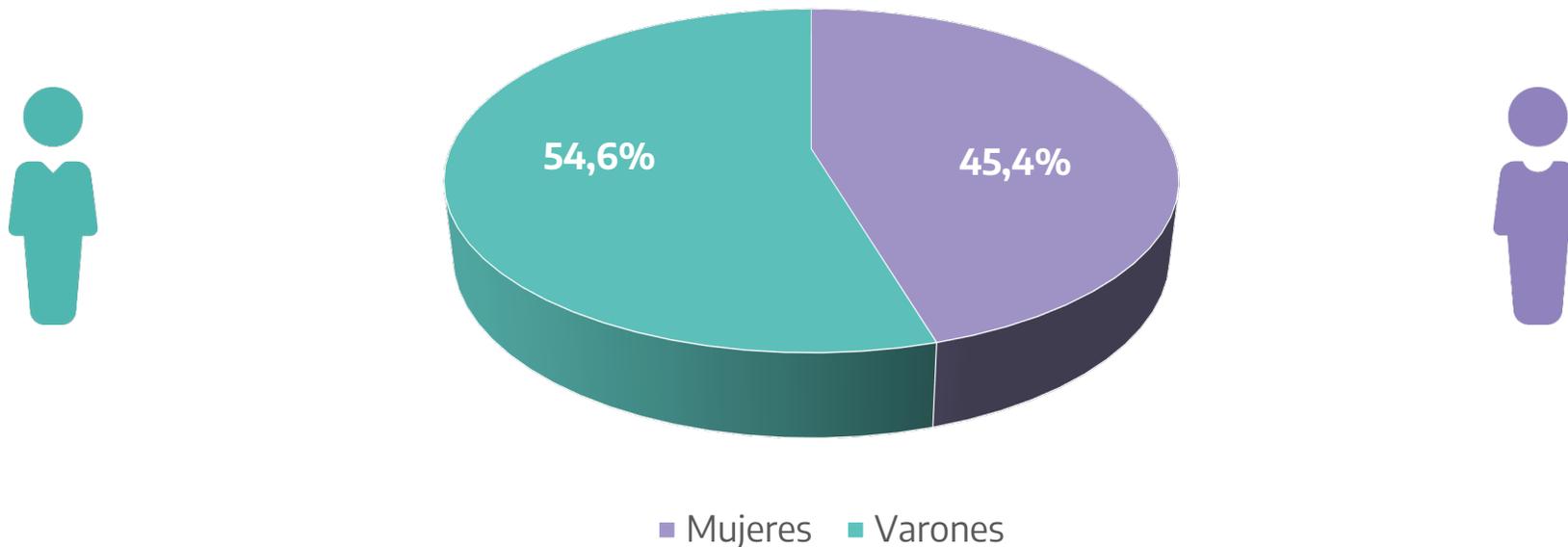
Junio 2022



Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

Alta Dirección Pública (SINEP + otros cargos jerárquicos otros escalafones)

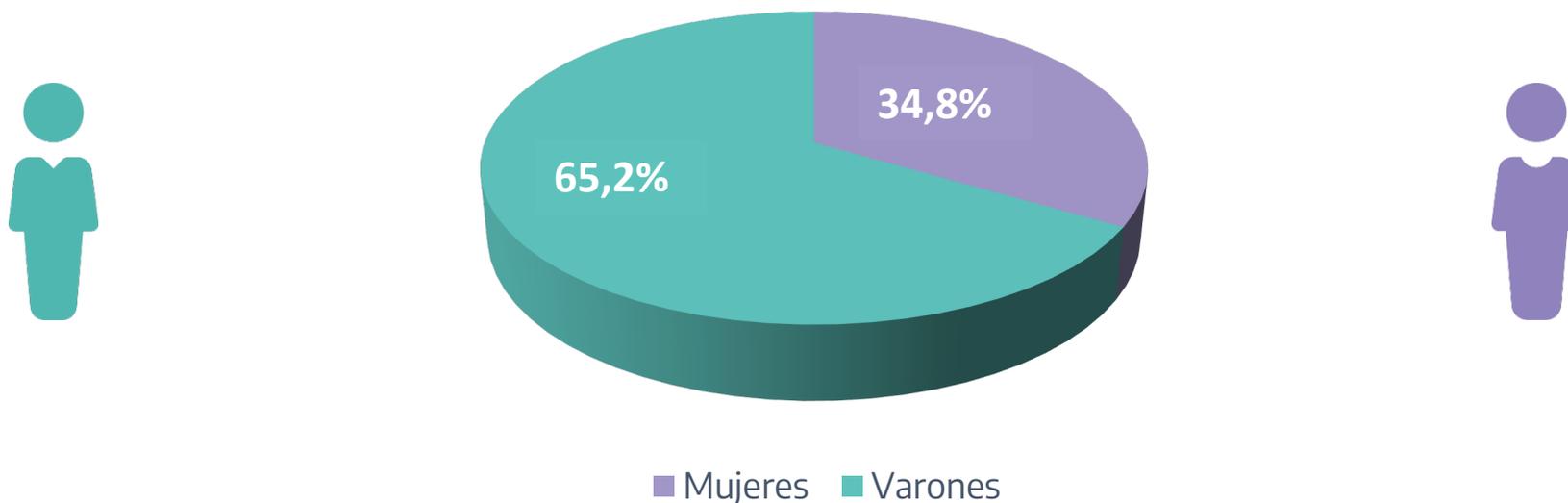
Junio 2022



Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

Cargos de Autoridades Superiores en el sector público nacional por género

Junio 2022

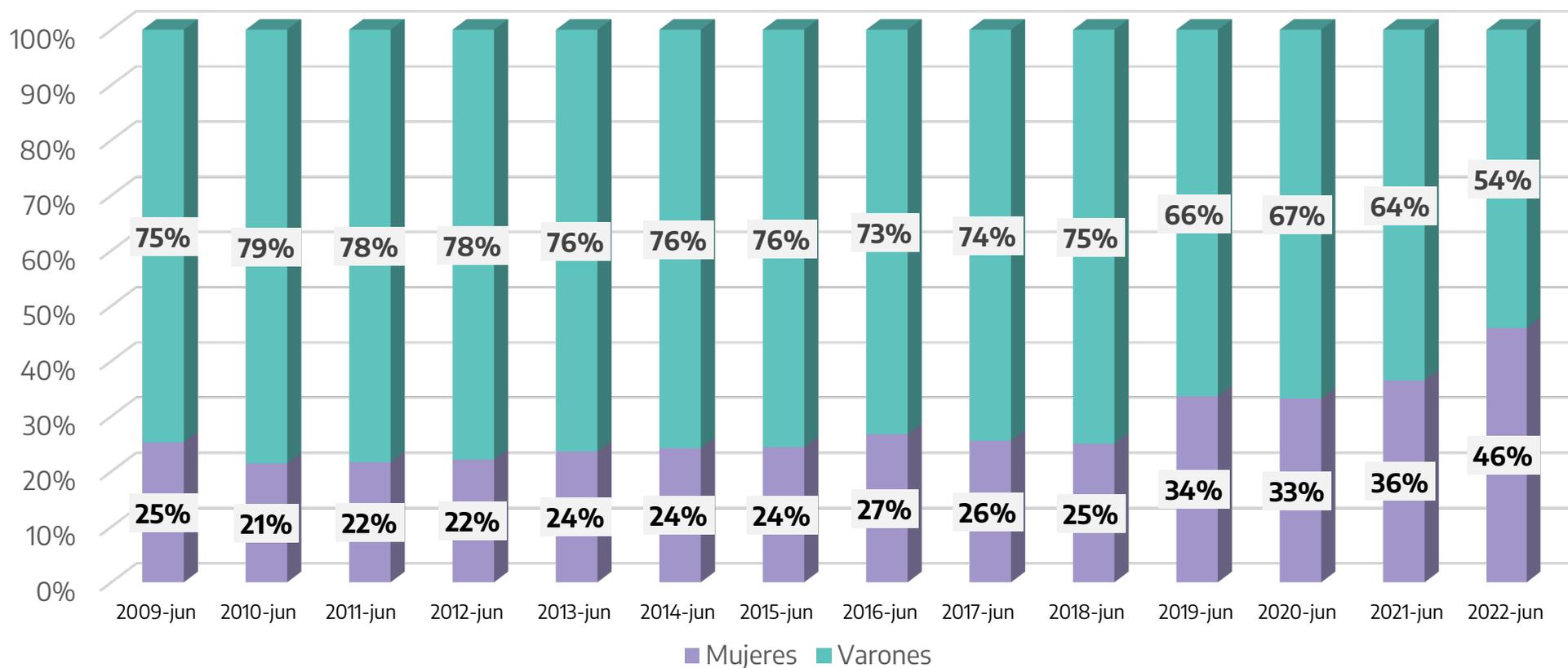


Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

Brechas de género en el sector público nacional

Evolución 2009- 2022

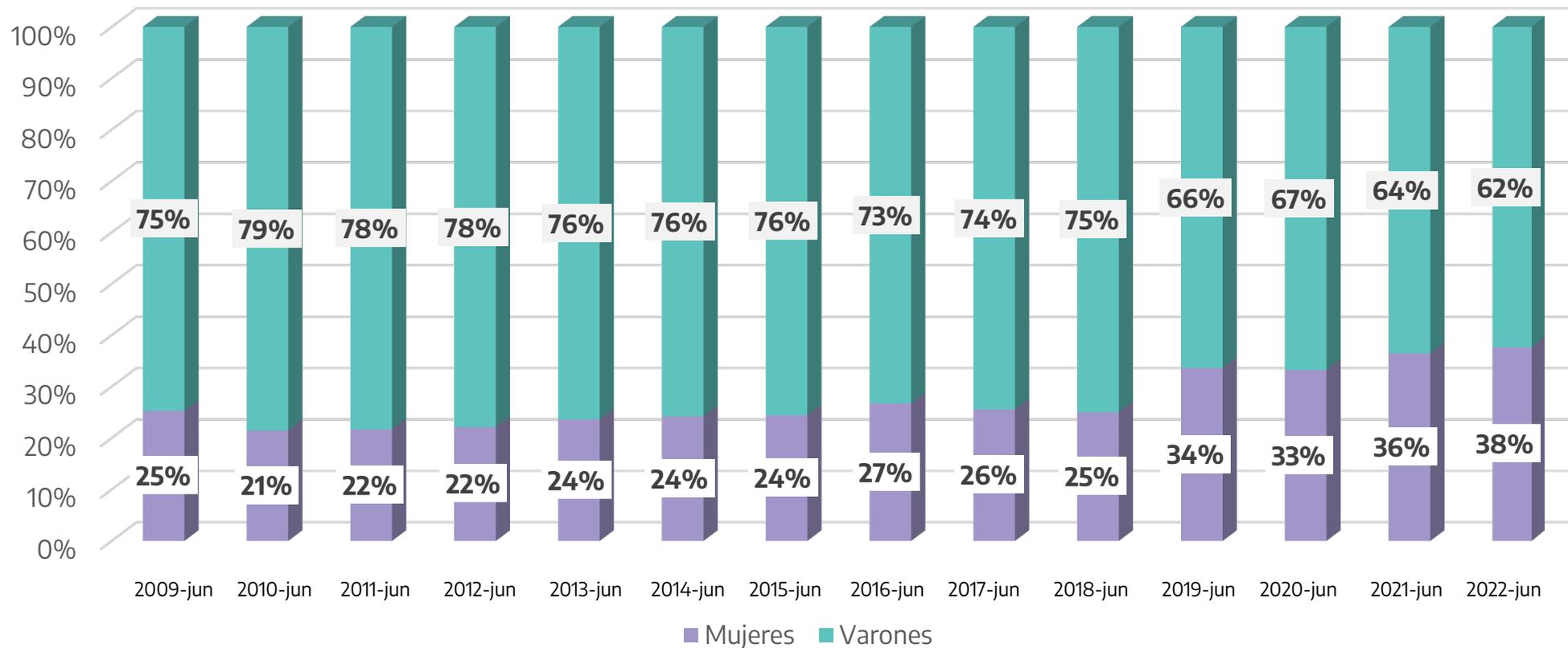
Alta Dirección Pública SINEP - Evolución 2009-2022



Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

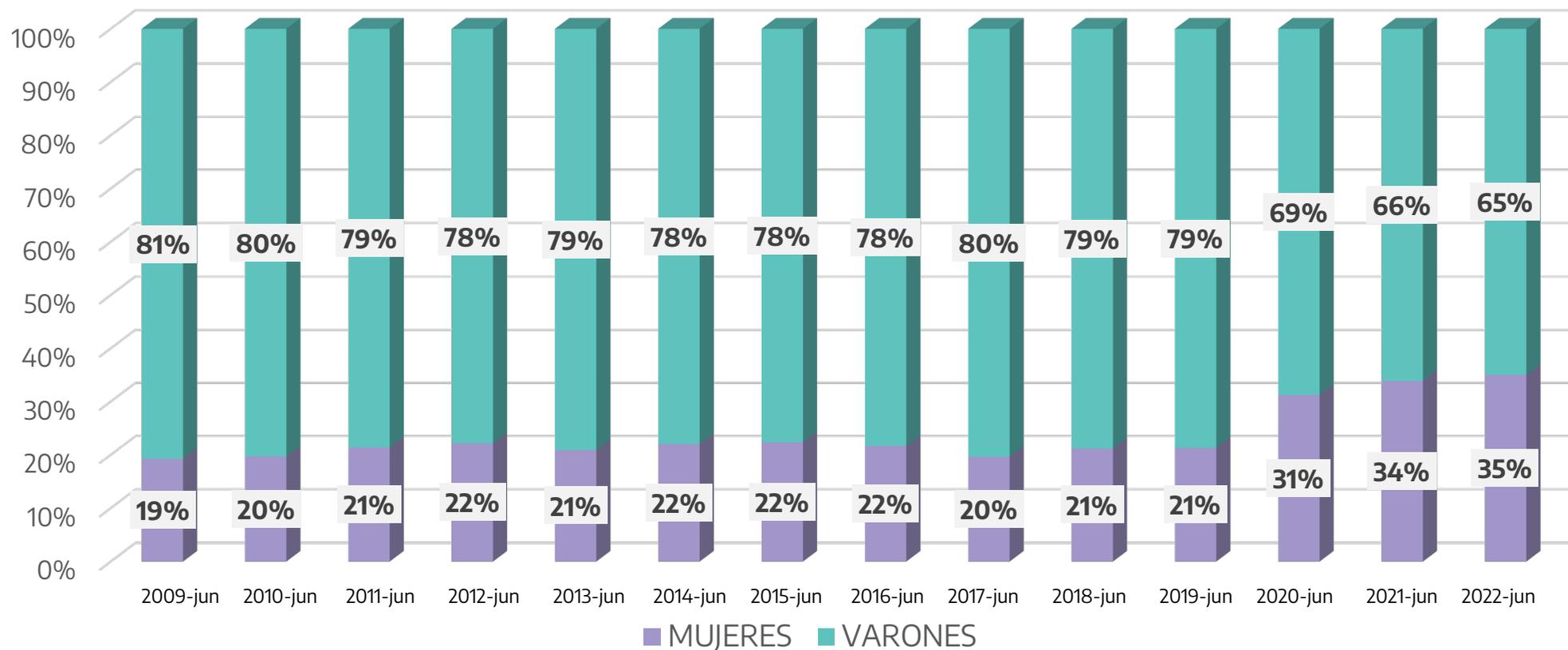
Funcionarios fuera de nivel / personal de gabinete / extraescalafonarios

Evolución 2009-2022



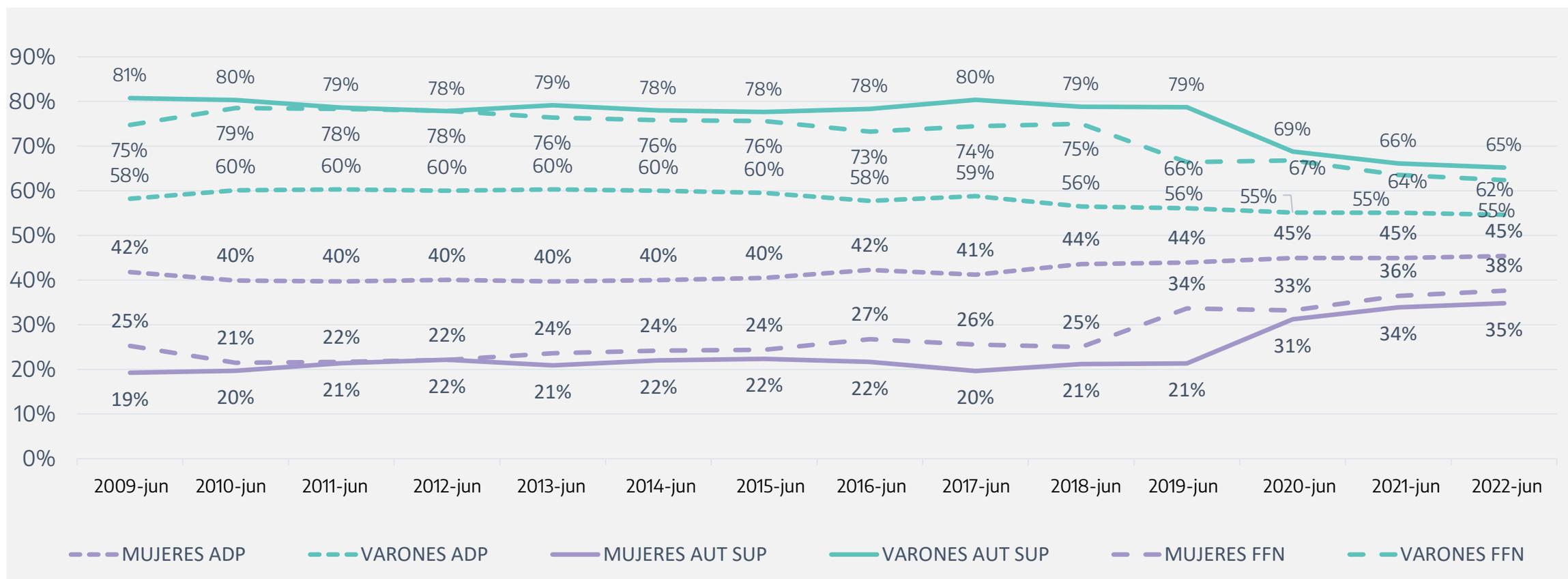
Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

Autoridades superiores - Evolución 2009-2022



Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

Evolución por género en cargos jerárquicos Evolución 2009-2022



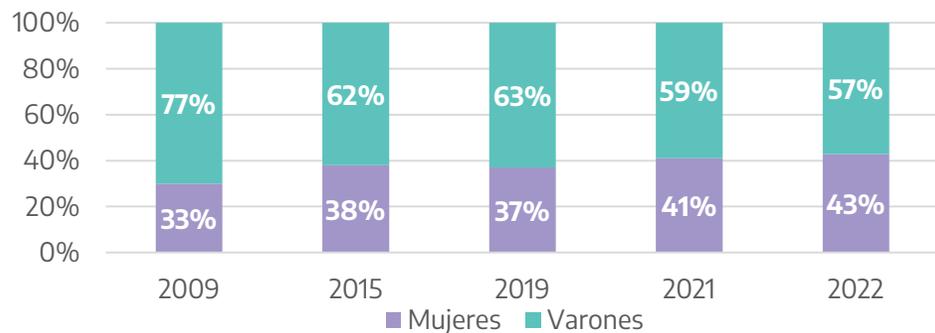
Brechas de género en el sector público nacional por tipo de cargo desagregado

Años 2009-2015-2019-2021-2022

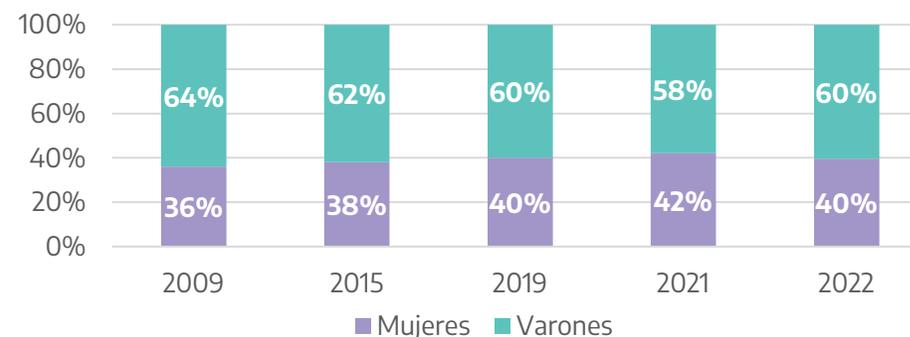
Distribución de Funciones Ejecutivas SINEP

Años 2009 – 2015 – 2019 - 2021 - 2022

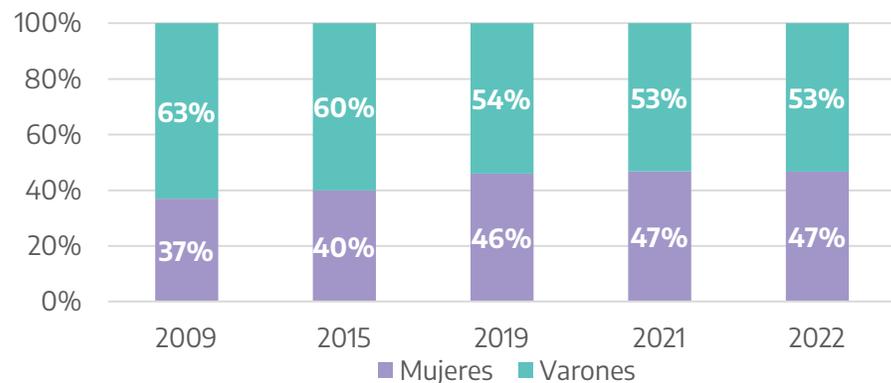
Dirección Nacional / General



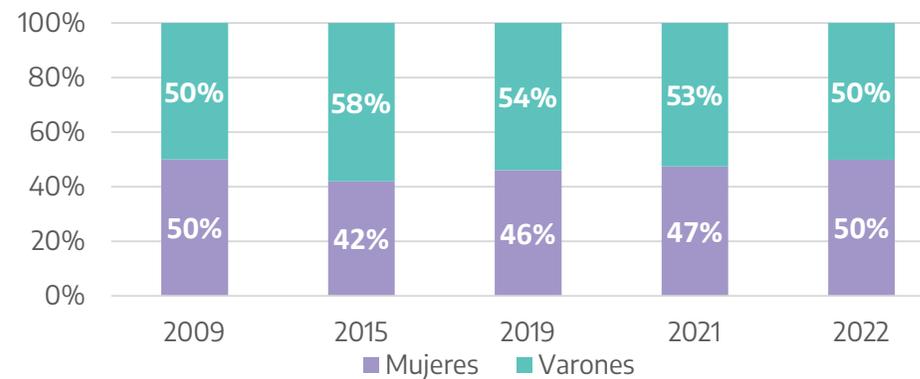
Dirección de 1era. Apertura



Dirección de 2da. Apertura



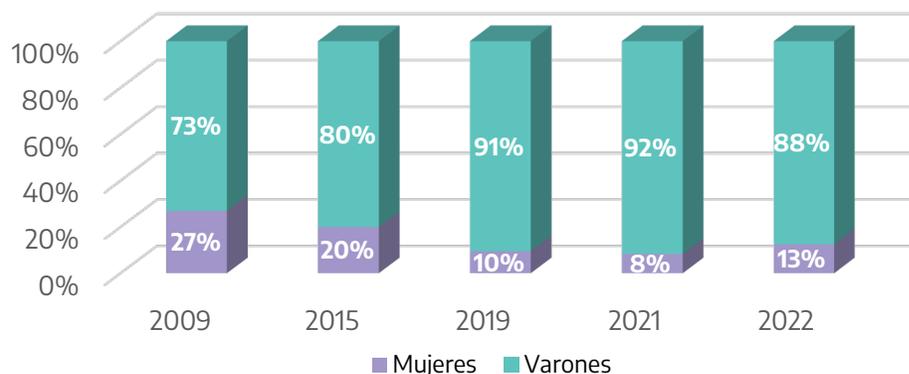
Coordinación



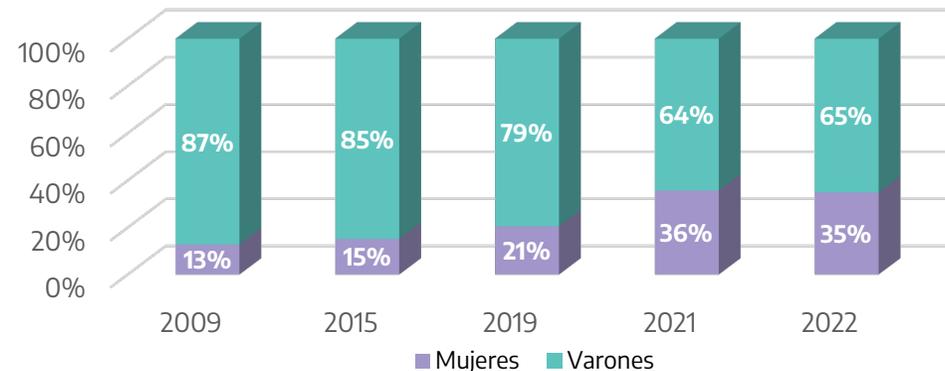
Distribución de autoridades superiores por tipo de cargo

Años 2009 – 2015 – 2019 – 2021 – 2022

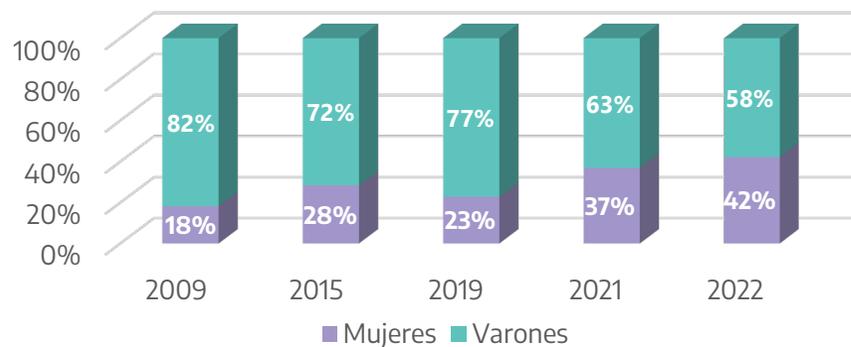
Ministros/as



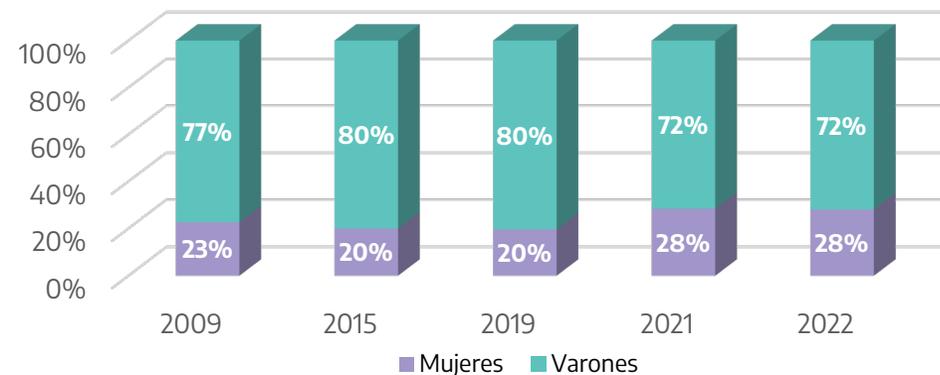
Secretarios/as



Subsecretarios/as

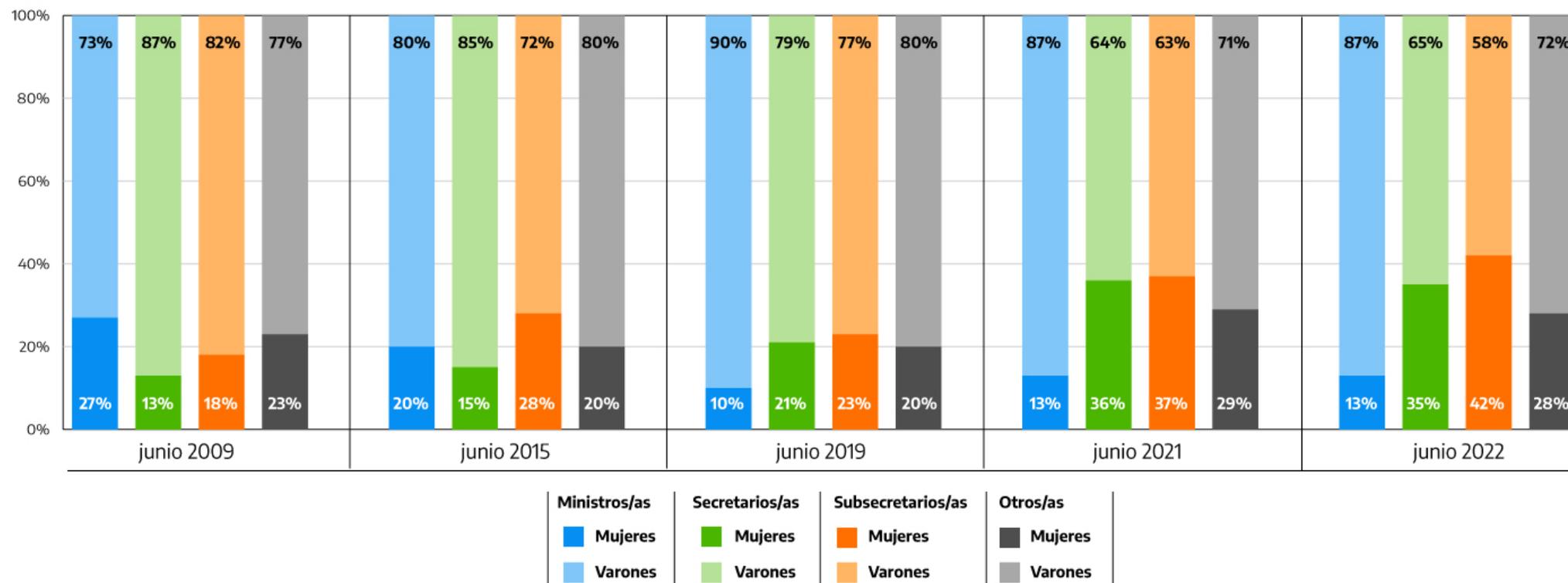


Otros/as



Distribución de autoridades superiores por tipo de cargo

Años 2009 – 2015 – 2019 – 2021 – 2022



Resultados principales e hipótesis posibles

Resultados principales (1)

- Existe **paridad de género** en el personal civil del sector público nacional que no detenta funciones ejecutivas o de conducción
- La **brecha de género** se aprecia en los cargos de Alta Dirección Pública y en las Autoridades Superiores
- Esta brecha se acrecienta a medida que se asciende en la escala jerárquica de los cargos
- El “**techo de cristal**” se manifiesta tempranamente: se advierte a partir de los cargos de dirección simple

Resultados principales (2)

- La **brecha de género presenta una tendencia decreciente entre 2009 y 2022** en todos los agrupamientos (cargos de Alta Dirección Pública, Autoridades Superiores y cargos extraescalafonarios) lo cual da cuenta de un aumento en la incorporación de mujeres en los cargos de gobierno
 - En Autoridades Superiores la participación de mujeres aumentó desde 2019 a 2022 en un 14%
 - Funcionarios fuera de nivel / personal de gabinete /extraescalafonarios incremento de 9 y 12 % en la presencia de mujeres desde 2019 y en aumento
- Durante el período 2019-2022 la participación de las mujeres en cargos de **secretarías y subsecretarías** de Estado se incrementó fuertemente (crecimientos del 15%)
- La **evolución temporal de las brechas** es desfavorable sólo para los cargos de ministros/as que presentan niveles más bajos que los de 2009

Resultados principales (3)

- En los cargos extraescalafonarios la brecha disminuye en una proporción mayor que en aquellos que no lo son: persiste una **tendencia creciente a incorporar mujeres en los equipos de asesores de gabinete**
- Se observa una profunda discrepancia en las **brechas de género** por tipo de cargo en cada agrupamiento: **es mucho más amplia en los cargos más altos**
- El **“techo de cristal” es muy marcado en el acceso a los cargos más altos**: titularidad de ministerios en el caso de autoridades superiores y direcciones nacionales en el caso de la alta administración pública

Hipótesis posibles

- **Reproducción de criterios de reclutamiento:** como los cargos más altos se ocupan mayoritariamente con varones se verifica un reclutamiento sesgado
- **Generización de disciplinas,** necesidad de profundizar el trabajo que abone a concientizar acerca de la paridad
- **Formas masculinizadas del ejercicio del rol derivado de los cargos:** distinción entre posición y rol. Como las posiciones se ocuparon tradicionalmente por varones, el ejercicio del rol que se desprende de esas posiciones está muy asociadas a atributos socialmente percibidos como masculinos que no resultan atractivos para las mujeres

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina