



Argentina **unida**

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



Brecha de género en los cargos de gobierno

Argentina 2009-2019

Dra. Ana Castellani

Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación

III Encuentro “Mujeres Gobernando”

Buenos Aires, 5 de marzo de 2020

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina



Objetivos

- Analizar la evolución de la brecha de género en el acceso a altos cargos de gestión pública a nivel nacional entre 2009 y 2019
- 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: 2009-2019

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*, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación



Brechas de género en el sector público nacional

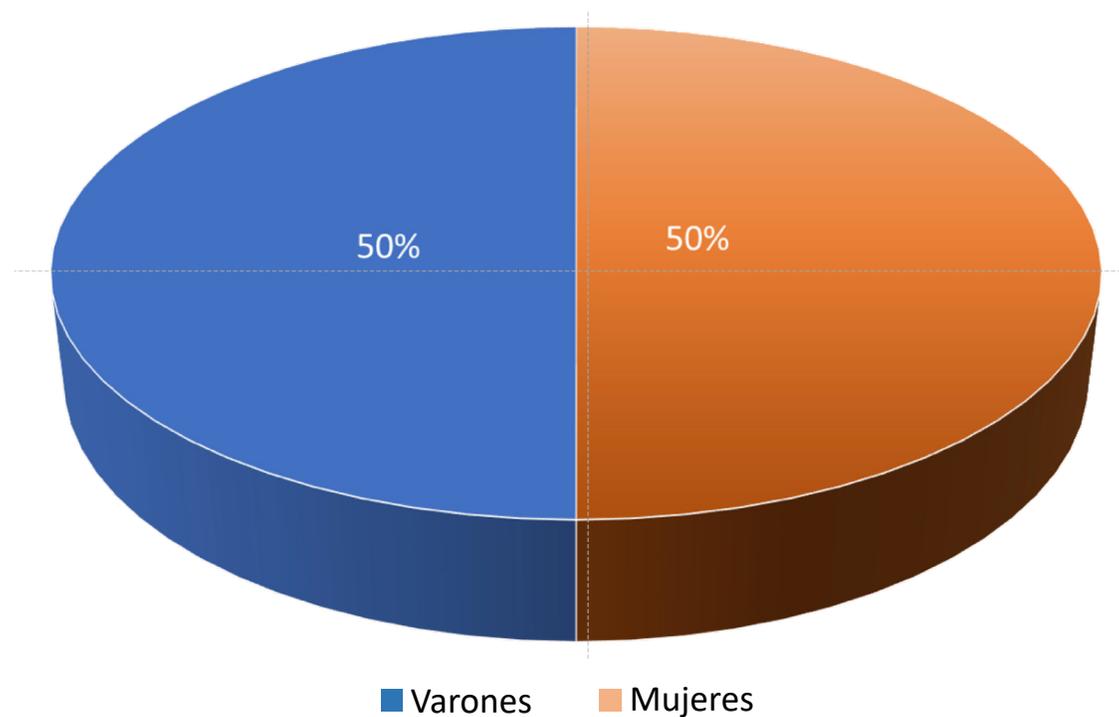
Diciembre 2019





Puestos de trabajo – Personal civil

Diciembre 2019

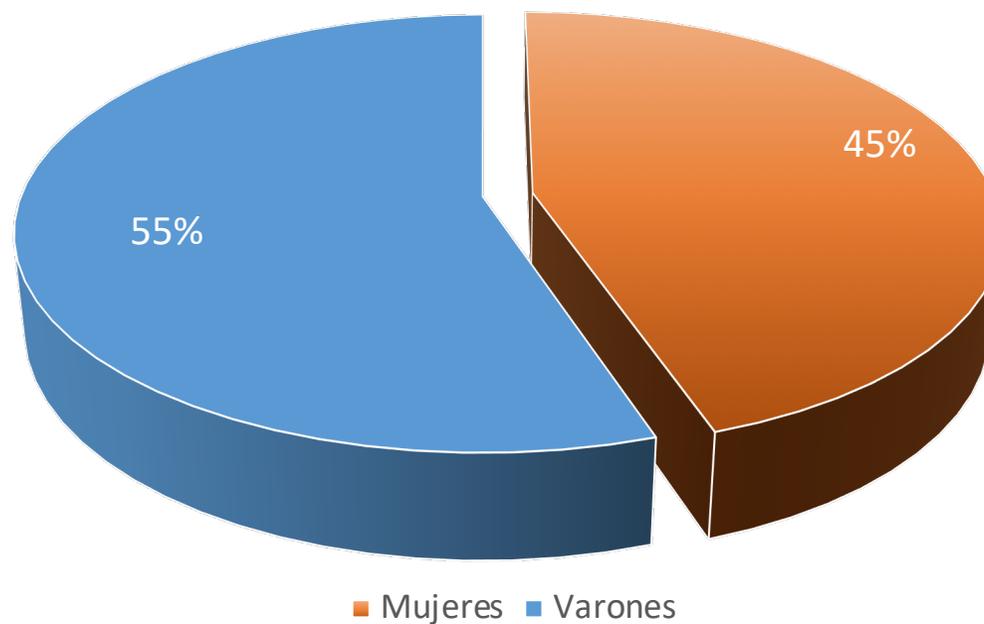


Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.



Alta dirección pública (SINEP + otros cargos jerárquicos otros escalafones)

Diciembre 2019

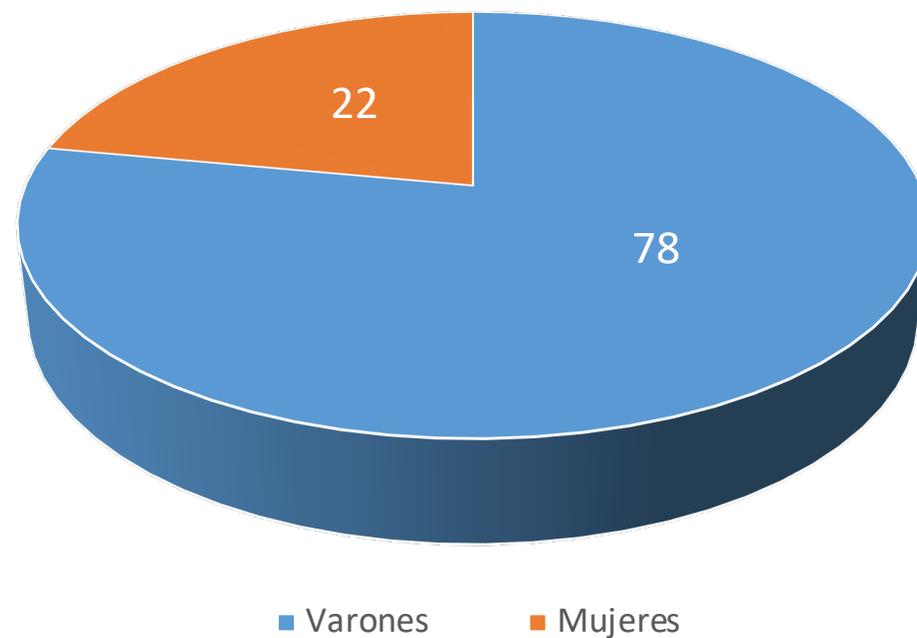


Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.



Cargos de autoridades superiores en el sector público nacional por género

Diciembre 2019



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



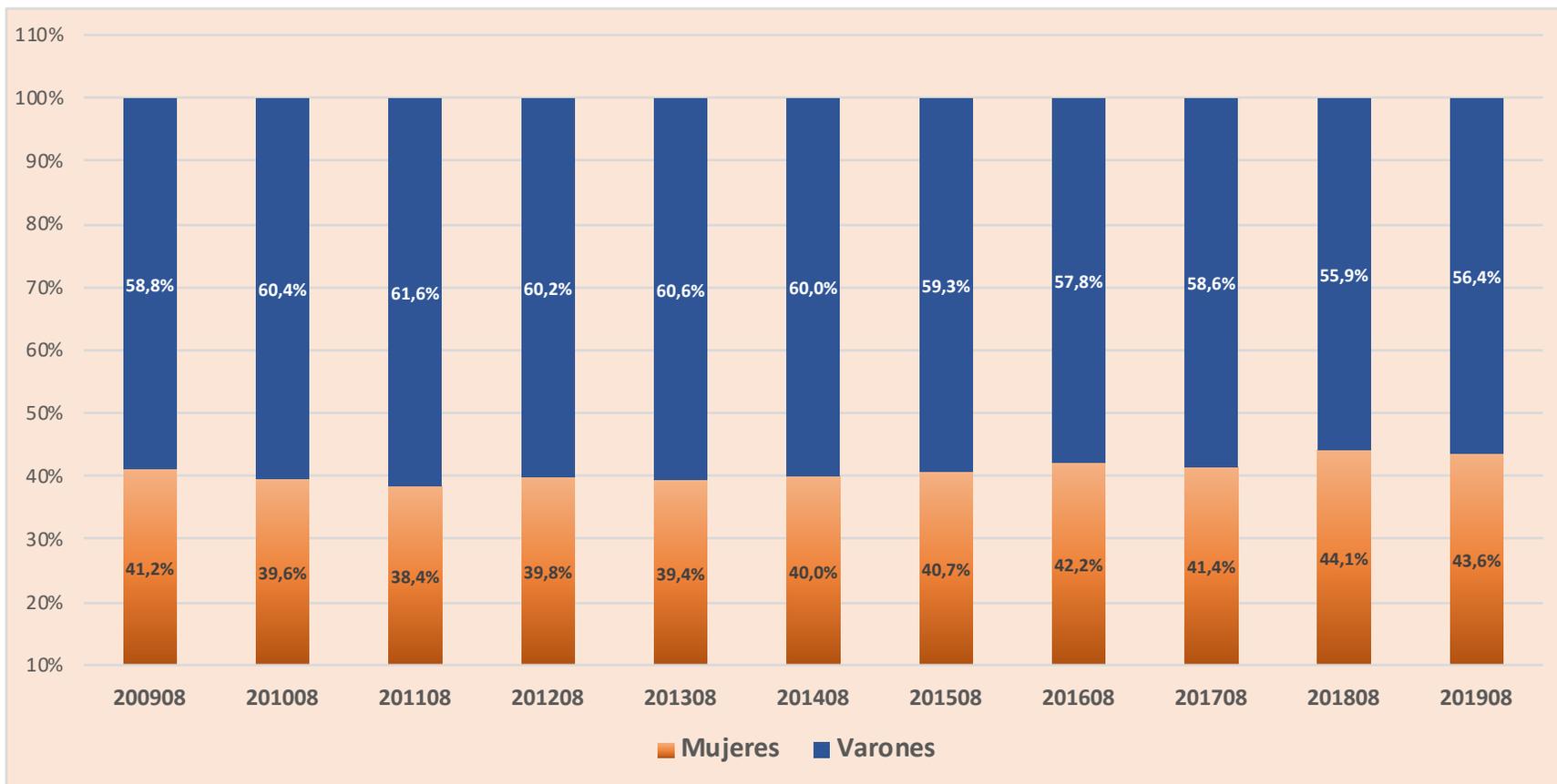
Brechas de género en el sector público nacional

Evolución 2009- 2019





Alta Dirección Pública SINEP - Evolución 2009-2019

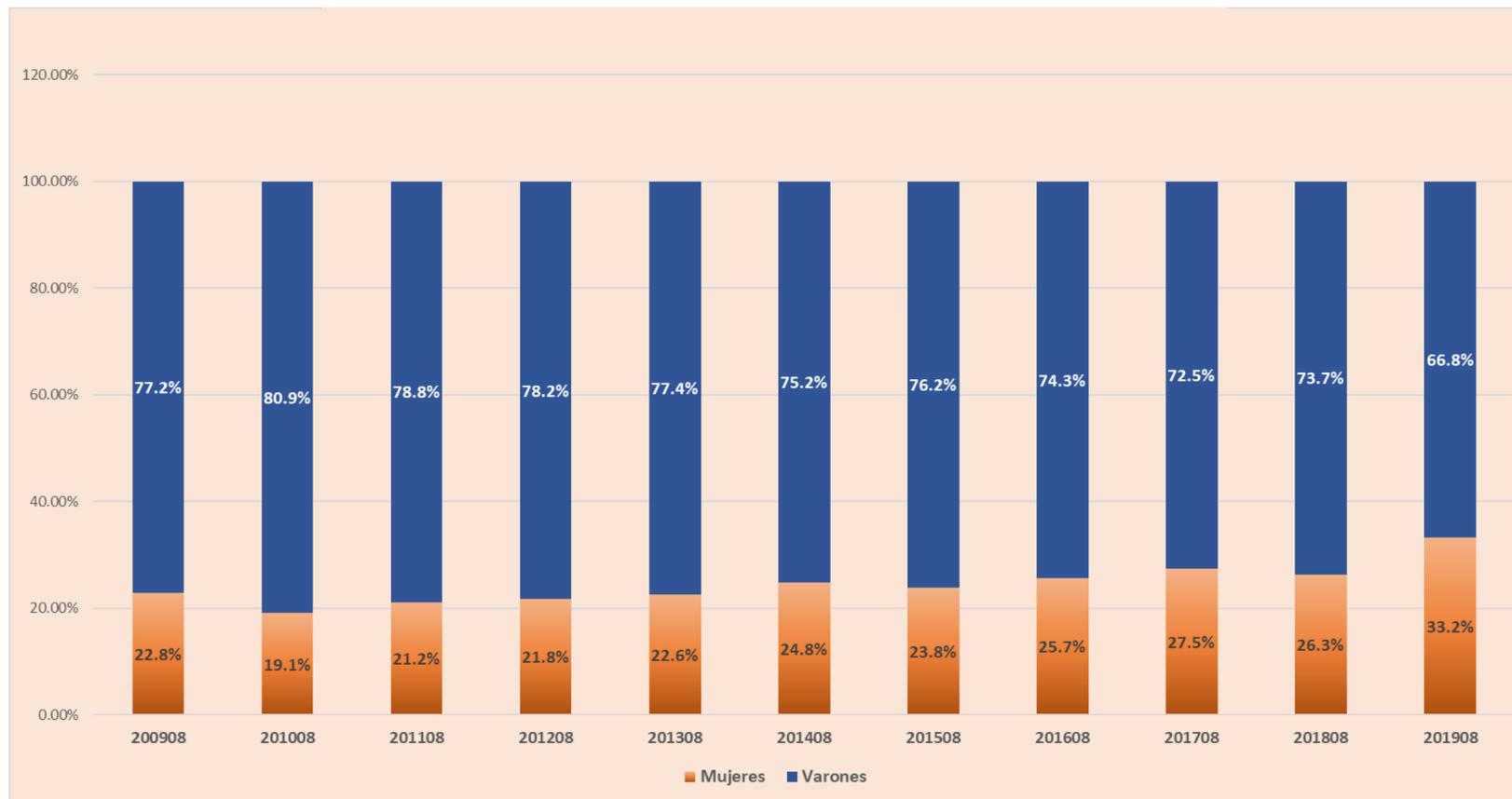


Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.





Funcionarios fuera de nivel / personal de gabinete / extraescalafonarios



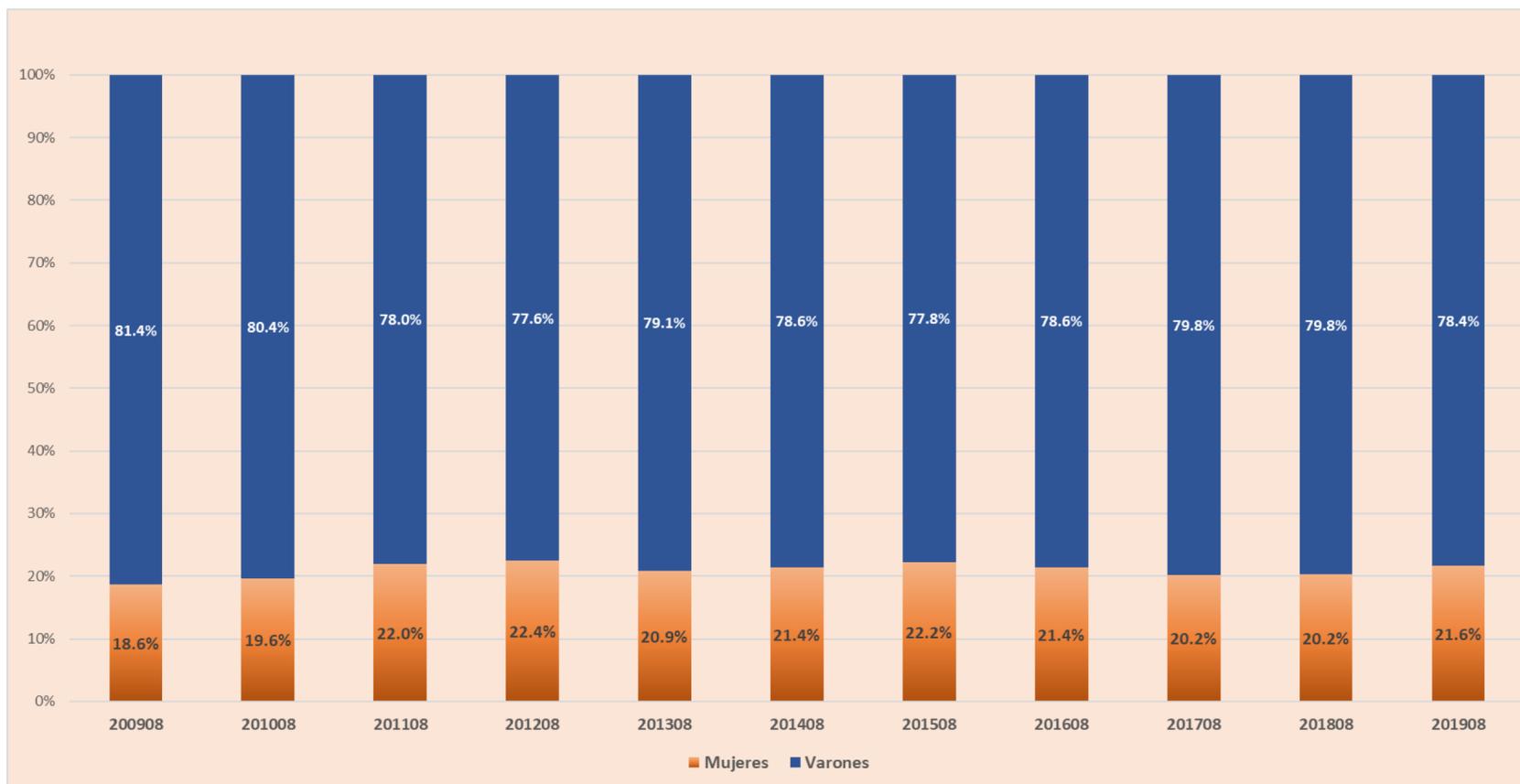
Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



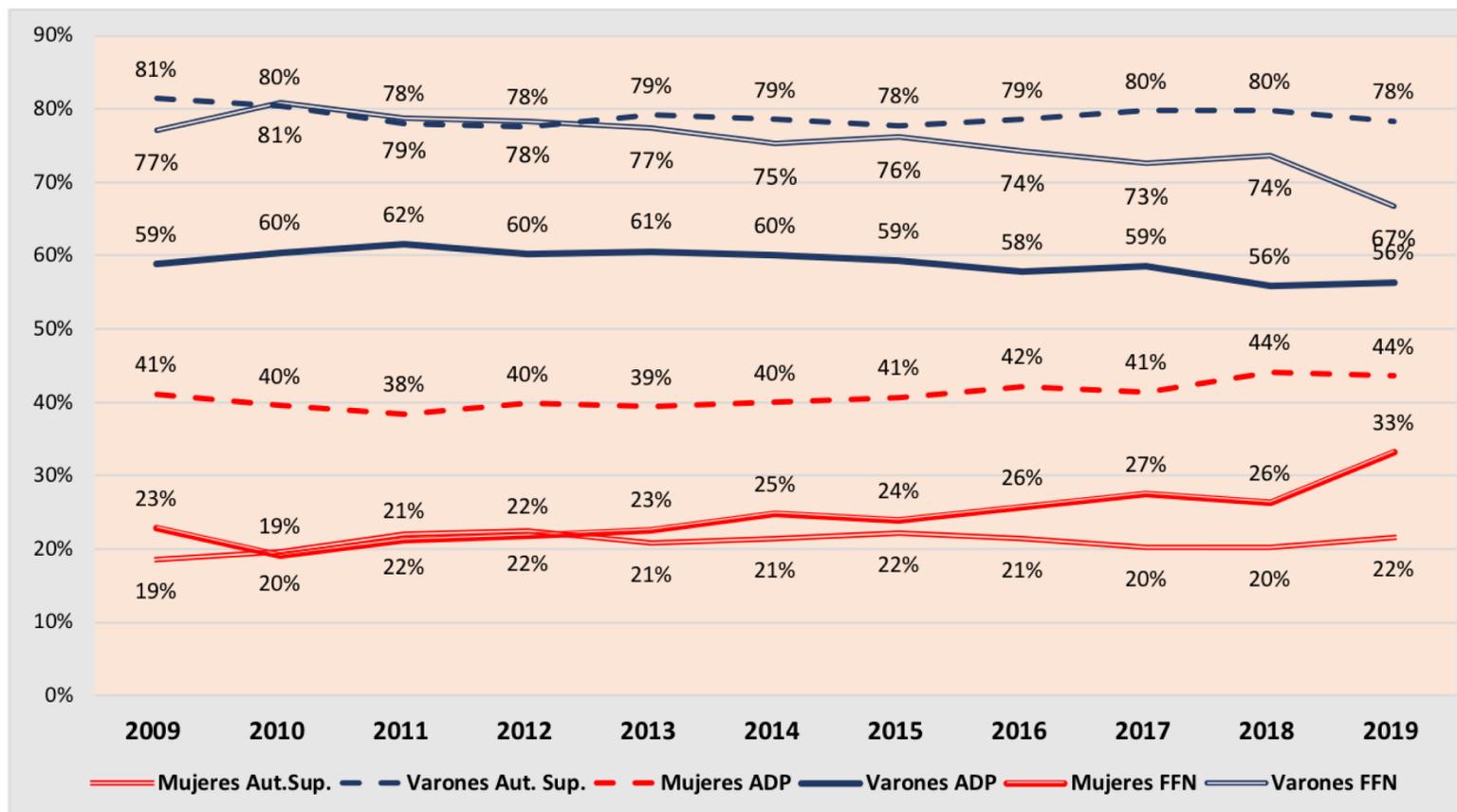
Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

Autoridades superiores



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

Evolución por género en cargos jerárquicos



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



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

Años 2009-2015-2019



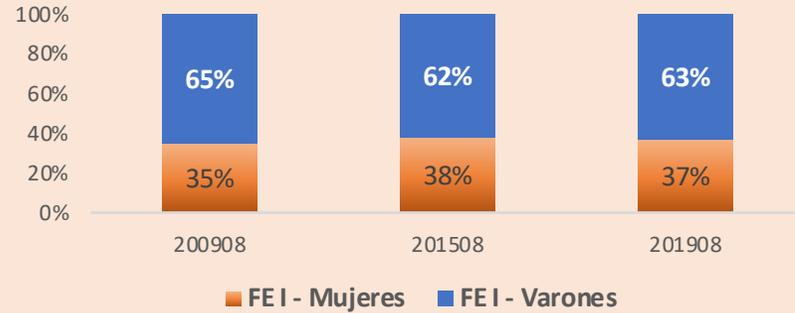


Distribución de Funciones Ejecutivas SINEP

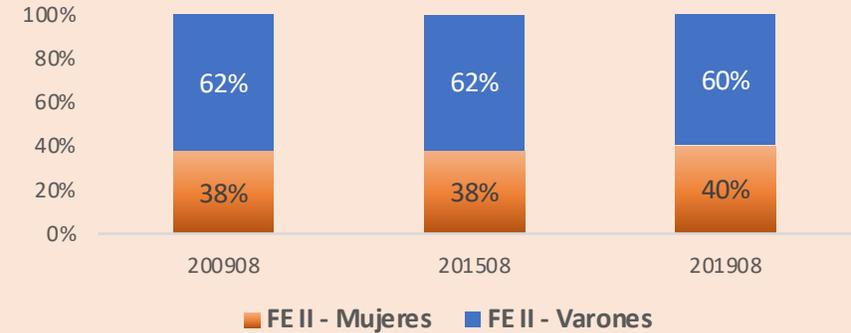
Años 2009 – 2015 - 2019



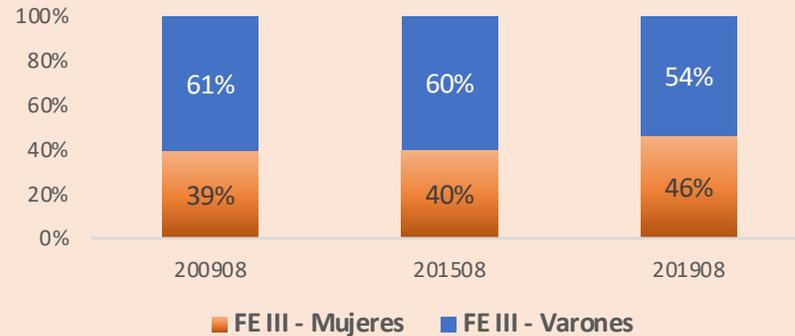
Dirección Nacional / General



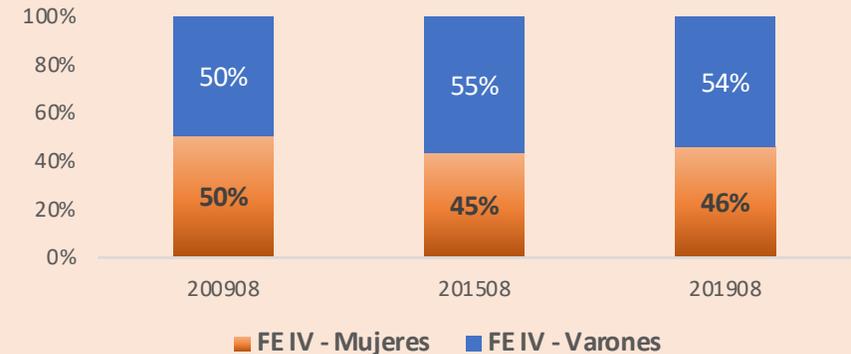
Dirección de 1era. Apertura



Dirección de 2da. Apertura



Coordinación



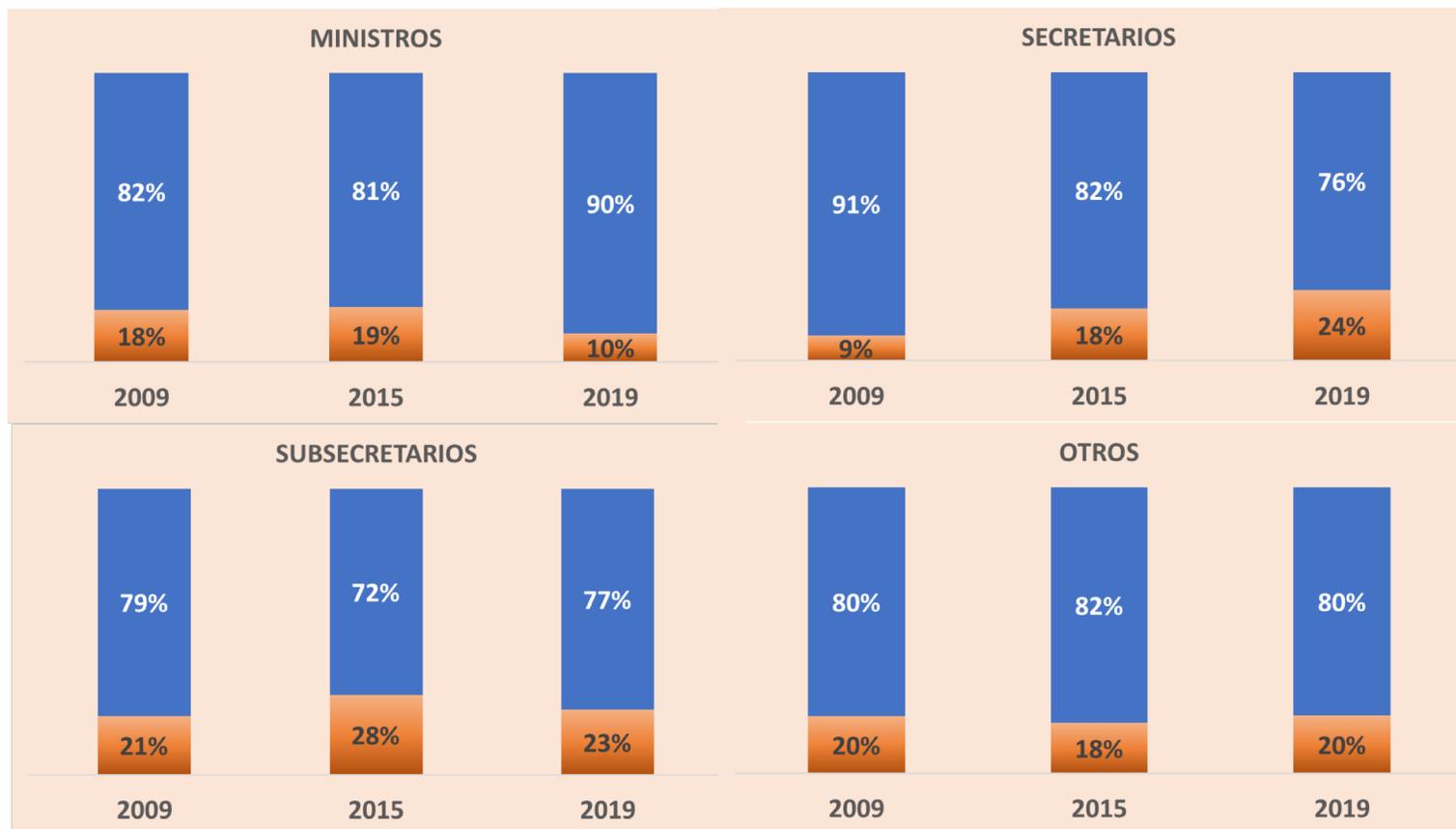
Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.





Distribución de autoridades superiores por tipo de cargo

Años 2009 – 2015 - 2019



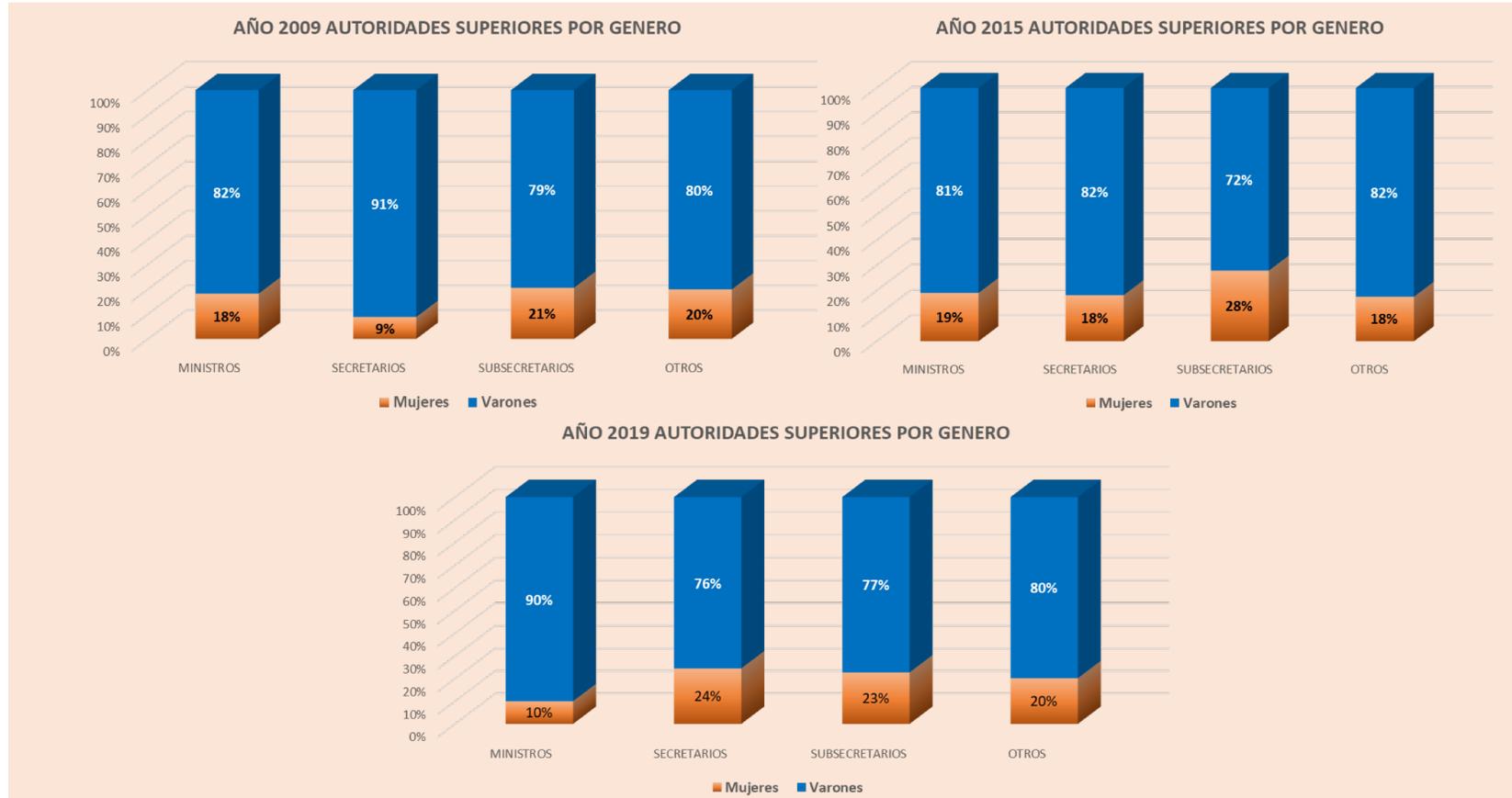
Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.





Distribución de autoridades superiores por tipo de cargo

Años 2009 – 2015 - 2019



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





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 levemente decreciente entre 2009 y 2019 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
- La evolución temporal de las brechas es desfavorable sólo para los cargos de ministros/as y subsecretarios/as



Resultados principales (3)

- En los cargos extraescalafonarios la brecha disminuye en una proporción mayor que en aquellos que no lo son: hay 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 en los criterios de reclutamiento con sesgo de género: como los cargos más altos se ocupan mayoritariamente con varones se verifica un reclutamiento sesgado
- Autolimitaciones de las mujeres derivadas de las diferencias sociales entre el balance que realizan varones y mujeres sobre el tiempo dedicado al mundo público y al privado
- 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