

Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2021



Área central, empresas, entes y organismos
desconcentrados y descentralizados

**primero
la gente**



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

Dirección de Relaciones
Institucionales

Autoridades

Ministro de Obras Públicas

Gabriel Katopodis

Titular de la Unidad Gabinete de Asesores

Cecilia Cardini

Directora General de Relaciones Institucionales

María Pía Vallarino

Secretario de Gestión Administrativa

Guillermo Sauro

Directora de Desarrollo de Recursos Humanos

María Laura Lucero

**Programa para la Transversalización
de las Políticas de Género y Diversidad**

Iniciativa



**Red de Género
y Diversidad**

Ministerio de Obras Públicas

Áreas, organismos, entes y empresas participantes

Ministerio de Obras Públicas (MOP)

Agencia de Planificación (APLA)

Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA)

Autoridad de la Cuenca Matanza-Riachuelo (ACUMAR)

Corredores Viales S.A. (CVSA)

Dirección Nacional de Vialidad (DNV)

Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA)

Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS)

Instituto Nacional de Prevención Sísmica (INPRES)

Instituto Nacional del Agua (INA)

Organismo Regulador de Seguridad de Presas (ORSEP)

Tribunal de Tasaciones de la Nación (TTN)

Índice

Resumen Ejecutivo	5
Introducción	7
Objetivo general	7
Objetivos específicos	8
Metodología	8
Resultados	9
1. Datos demográficos	10
1.1 Totales	10
1.2 Género	11
1.3 Edad	17
1.4 Nivel educativo	20
1.5 Discapacidad	23
2. Datos laborales	26
2.1 Modalidad de contratación	26
2.2 Cargos Jerárquicos	27
2.3 Funciones	30
2.4 Antigüedad	34
3. Cuidados	37
3.1 Licencias	38
3.2 Lactancia	40
3.3 Cuidado de las infancias	42
4. Afiliación sindical	47
5. Conclusiones	51
Referencias bibliográficas	56

Resumen Ejecutivo

- La planta total para el momento de realizado el relevamiento era de **19.158 personas**.
- El **27,8% son mujeres, el 72,1% varones, y el 0,1% son travestis, trans o personas no binarias (TTNB)**.
- Durante el período analizado se registró el ingreso de **22 personas TTNB**.
- Entre 2020 y 2021 se pasó **del 27,3% al 27,8% de cargos ocupados por mujeres**.
- El total de la planta **añadió en 2.629 personas con respecto a 2020**, contabilizando nuevos ingresos e incorporación de empresas al Estado. Los nuevos ingresos de personal resultaron equitativos en términos de género.
- El índice de masculinidad total es de 2,59: cada **100 mujeres, hay 259 varones**.
- Se registra una presencia del **0,51% de personas con discapacidad**.
- Las mujeres cuentan con mejor nivel educativo que los varones. A **mayor nivel educativo, menor brecha de género**: por cada 100 personas con secundario incompleto, 9 son mujeres. Cada 100 personas con estudios universitarios, 42 son mujeres.

- Las mujeres representan el **27% del total de las personas en puestos jerárquicos** hasta el quinto nivel de jefatura.
- La brecha horizontal continúa siendo amplia: el **90% de los trabajadores en cargos operativos son varones**. En las **funciones administrativas, el 47% son mujeres**. En las funciones técnico-profesionales y en los cargos ejecutivos, **los varones representan el 63,3% y 63,9%** del total, respectivamente.
- Sin embargo, se observan cambios importantes: se registró un **aumento del 79,2% de la cantidad de mujeres en cargos operativos** con respecto a 2020. La presencia de mujeres también mostró una **mejora en los cargos técnico-profesionales y cargos jerárquicos**.
- Las **decisiones políticas, los cambios culturales y el acceso a la educación** son los factores más influyentes a la hora de **reducir brechas de género**.
- **5 de los 12** organismos, entes y empresas cuentan con al menos un **espacio para lactancia**.
- **5 organismos** cuentan con **espacios de cuidado para las infancias**.

Introducción

El presente informe es una pieza clave del proceso de relevamiento iniciado en 2020 cuyos primeros resultados fueron publicados en Brechas de género: análisis de Recursos Humanos 2020. De este modo, se recuperan aquellos resultados y, en diálogo con el relevamiento de 2021, se analizan las situaciones laborales del personal del Ministerio de Obras Públicas (MOP), y sus entes, empresas y organismos descentralizados.

Los informes de brechas de género contribuyen a una elaboración precisa y rigurosa acerca de las situaciones institucionales, con el objetivo de identificar luces y sombras de la igualdad de género dentro del Ministerio de Obras Públicas de la Nación a través del prisma del enfoque de género. La perspectiva de género funciona como un lente teórico para vislumbrar las diferencias e inequidades de género. Asimismo, se contemplan categorías como edad, nivel educativo y discapacidad, las cuales arrojan indicios para pensar las situaciones laborales del personal en términos interseccionales.

En este documento se exponen, en primer lugar, los objetivos generales y específicos. Luego de un apartado metodológico, se presentan los resultados, organizados en datos demográficos, laborales, tareas de cuidado y afiliación sindical. Por último, se presentan las conclusiones en donde se sintetizan los aspectos más relevantes del informe.

Objetivo general

Conocer las situaciones laborales del personal del área central del Ministerio, empresas, entes, organismos desconcentrados y descentralizados del MOP y las brechas de género existentes.

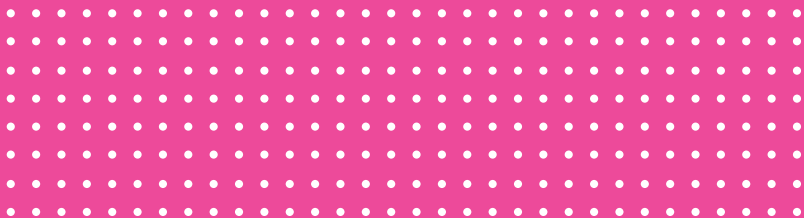
Objetivos específicos

- Identificar las características sociodemográficas y la situación laboral del personal.
- Dimensionar las diferencias entre mujeres, varones y trans, travestis y no binaries (TTNB).
- Describir las diferencias encontradas con respecto al relevamiento realizado en 2020 y evaluar su impacto con respecto a las brechas de género.

Metodología

Este informe es producto de un relevamiento cuantitativo basado en cuestionarios realizados en octubre de 2021 a referentes de Recursos Humanos (RR.HH.) de las organizaciones participantes. Para la recopilación de los datos se envió un formulario en el que se les solicitó que reportaran datos relevantes sobre las características sociodemográficas y laborales de las trabajadoras y los trabajadores, y algunos datos específicos con respecto a los lugares de trabajo y la provisión de servicios de cuidado.

En la elaboración del instrumento se retomaron las categorías analizadas en el informe del año 2020, a las cuales se les realizaron algunos ajustes para facilitar la recopilación y análisis de los datos, así como también para homogeneizar algunas categorías que permitieran la comparación entre la diversidad de regímenes de contratación y de derechos y obligaciones laborales que presenta cada uno de los organismos.



Resultados



1. Datos demográficos

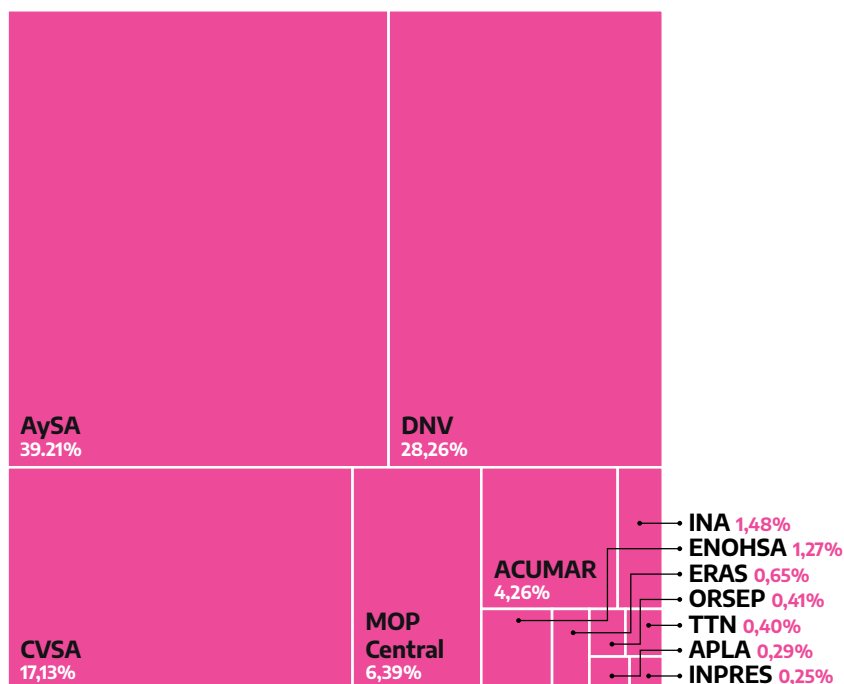
En primer lugar, se exponen los resultados obtenidos en cuanto a las características sociodemográficas de la población de trabajadoras y trabajadores de Obras Públicas de la Nación. Se analizan aquí los totales alcanzados en las dotaciones de personal de cada uno de los organismos, entes y empresas, su composición por género, su distribución por grupos de edad, sus máximos niveles educativos alcanzados y si presentan o no discapacidad que sea registrada por las autoridades de RR.HH.

1.1 Totales

Al momento de realizar este relevamiento, se registró una planta total de 19.158 personas trabajando bajo todas las modalidades de contratación. De este conjunto (compuesto por organismos, entes y empresas en la órbita del MOP), el 85% del personal correspondía a la Dirección Nacional de Vialidad (DNV), Aguas y Saneamientos Argentinos (AySA) y Corredores Viales S.A. (CVSA). El gráfico 1 permite notar la fuerte presencia de estas organizaciones sobre el total de la planta de personal.

Los datos obtenidos en 2021 muestran 2.629 personas más que en 2020. De ellas, 2.174 no responden a nuevos ingresos, sino a la incorporación de tramos a la empresa CVSA que anteriormente estaban concesionados a empresas privadas. Las casi 500 personas restantes incorporadas lo hicieron principalmente en el área central del MOP, ENOHSA y Vialidad Nacional.

Gráfico 1: Distribución del total del personal del MOP según el área, organismo, ente o empresa en que presta servicios. 2021.



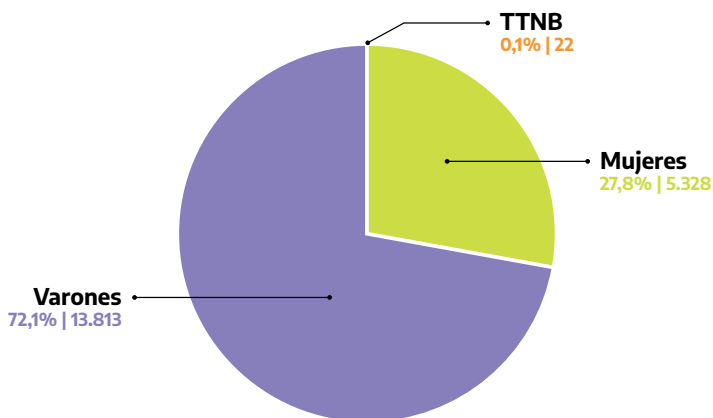
Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

1.2 Género

Los datos relevados en 2021 indican que, del total del personal prestando servicios en el MOP y los organismos bajo su jurisdicción, 27,8% son mujeres, 72,1% varones, y 0,1% travestis, trans o personas no binarias, como se muestra en el gráfico 2. Estas cifras permiten afirmar que se trata de un sector altamente masculinizado.

En esta cartera de gobierno –en comparación con el total del empleo público, donde el 49,8% corresponde a mujeres (Jefatura de Gabinete, 2021)– la presencia de varones es mucho mayor. En cambio, al comparar con la actividad de la construcción en el sector privado –donde para el 2020 el INDEC señalaba que solo el 3,3% de los puestos de trabajo correspondía a mujeres–, la gestión pública de infraestructura muestra una presencia de mujeres mucho mayor.

Gráfico 2: Distribución del total del personal según género. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

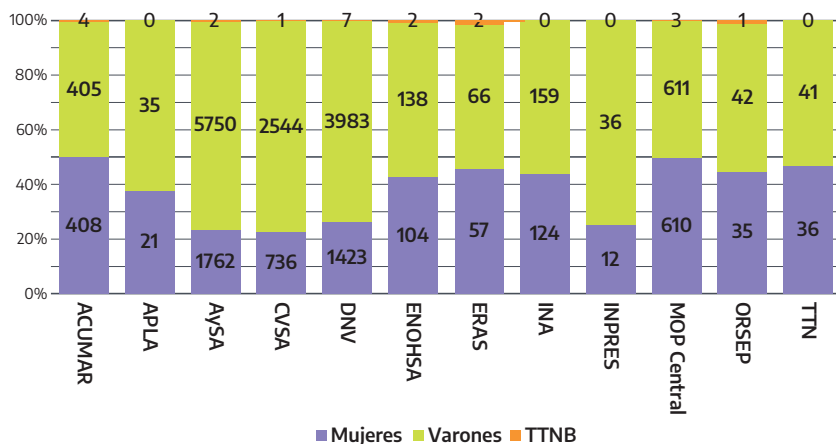
Al desagregar la distribución por género en los organismos, entes y empresas bajo la órbita del Ministerio, se observa que las áreas más masculinizadas corresponden a aquellas con mayor cantidad de cargos operativos en su planta tales como las empresas AySA y Corredores Viales, y la Dirección Nacional de Vialidad, que además son las que cuentan con mayor peso relativo en la cantidad de personal. Por su parte, en las áreas técnicas, científicas y de gestión (con mayor cantidad de cargos profesionales, como se muestra más adelante) la presencia de mujeres resulta más prominente. El área central del MOP, ACUMAR, ENOHSA, ERAS, INA, ORSEP y TTN presentan datos superiores al 40% de mujeres en su dotación total.

Tabla 1: Cantidad de agentes según género por organismo. 2021.

Organismo	Mujeres	Varones	TTNB
ACUMAR	408	405	4
APLA	21	35	0
AySA	1.762	5.750	2
CVSA	736	2.544	1
DNV	1.423	3.983	7
ENOHSA	104	138	2
ERAS	57	66	2
INA	124	159	0
INPRES	12	36	0
MOP Central	610	611	3
ORSEP	35	42	1
TTN	36	41	0
Total	5.328	13.810	22

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Gráfico 3: Distribución del personal según género por organismo. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

En la comparación de los datos obtenidos en 2020 con los datos arrojados por el relevamiento realizado en 2021, se observa en la Tabla 2 que en el total de la dotación se pasó del 27,3% al 27,8% de cargos ocupados por mujeres. El porcentaje de mujeres respecto al total aumentó pese a la tendencia decreciente causada por la incorporación de nuevos tramos en Corredores Viales, en donde hay una cantidad absoluta de varones con gran peso relativo.

En cuatro organismos (área central, ENOHSA, INPRES y ORSEP) hubo un incremento significativo de mujeres con respecto a los varones.

Tabla 2: Porcentaje de mujeres por organismo. 2020-2021.

Organismo	2020	2021
ACUMAR	51%	50%
APLA	37%	38%
AySA	23%	23%
CVSA	24%	22%
DNV	26%	26%
ENOHSA	40%	43%
ERAS	46%	46%
INA	45%	44%
INPRES	23%	25%
MOP Central	44%	54%
ORSEP	42%	45%
TTN	47%	47%
Total	27%	28%

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

El índice de masculinidad expresa la cantidad de varones por cada 100 mujeres. Su cálculo resulta de la división del total de varones sobre el total de mujeres, multiplicado por 100. Cuando el índice es igual a 100 expresa paridad; superior a 100 indica mayoría de varones.

El ORSEP, el INPRES, el ENOHSA y el área central mostraron mejoras iguales o superiores a los 20 puntos. En el caso puntual del área central se llega incluso a la paridad. AySA y DNV también muestran modificaciones leves en dirección a disminuir las altas tasas de masculinidad de los organismos. La empresa Corredores Viales muestra un significativo aumento en este índice, que obedece a la mencionada incorporación a la empresa de nuevos tramos con sus dotaciones completas, y no a nuevos ingresos de personal.

Tabla 3: Índice de masculinidad por organismo. 2020-2021.

Organismo	2020	2021
ACUMAR	95,11	99,26
APLA	168,18	166,67
AySA	333,26	326,33
CVSA	316,67	345,65
DNV	285,12	279,90
ENOHSA	153,09	132,69
ERAS	117,39	115,79
INA	124,22	128,23
INPRES	333,33	300
MOP Central	127,94	100,16
ORSEP	139,39	120
TTN	113,89	113,89

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

El análisis de los datos de trabajadoras y trabajadores travestis, trans y no binarios nos muestra el avance en su incorporación a partir de la entrada en vigencia del Decreto 721/2020 y de la Ley 27.636 de Promoción Del Acceso Al Empleo Formal Para Personas Travestis, Transexuales Y Transgénero “Diana Sacayán - Lohana Berkins” (2021) como se muestra en la Tabla 4. Si bien para el momento en el que fueron relevados los datos, los números arrojaron un 0,1%, se observa un alto nivel de compromiso con el cumplimiento de esta normativa para incorporar a esta población históricamente vulnerada en su acceso al empleo formal, tanto en los números como en diversas acciones realizadas. Entre ellas, encontramos sensibilizaciones, talleres con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, la incorporación del Registro de aspirantes¹ y el uso del Formulario para consultar perfiles del Registro de Personas Travestis, Transexuales y Transgénero (FCSLT), disponible a través del Sistema de Gestión Documental Electrónica que se usa en la administración pública nacional.

Los datos también demuestran cómo se comenzó a visibilizar las personas travestis, transexuales, transgénero y no binarias que se incorporaron por el cupo o que ya se encontraban trabajando en el organismo previamente a la sanción de estas normas. En ACUMAR una persona realizó la transición ya trabajando en el organismo y en AySA dos, sin embargo, no estaban registradas en el relevamiento de 2020. Al momento de publicar estos datos, las incorporaciones siguen avanzando de manera sostenida y se espera que al concluir el año 2022 gran parte de los organismos, especialmente aquellos con dotación inferior a 500 personas, cubran el cupo del 1% establecido por la Ley.

¹ Formulario de inscripción al Registro del cupo laboral travesti - trans
Disponible en: <https://bit.ly/formulario-cupo-laboral>

Tabla 4: Personas Travestis, trans y no binarias por organismo. 2020-2021.

Organismo	2020	2021	% 2021
ACUMAR	0	4	0,49%
APLA	0	0	0%
AySA	0	2	0,03%
CVSA	0	1	0,03%
DNV	0	7	0,24%
ENOHSA	0	2	0,82%
ERAS	0	2	1,60%
INA	0	0	0%
INPRES	0	0	0%
MOP Central	0	3	0,25%
ORSEP	0	1	1,28%
TTN	0	0	0%
Total	0	22	0,10%

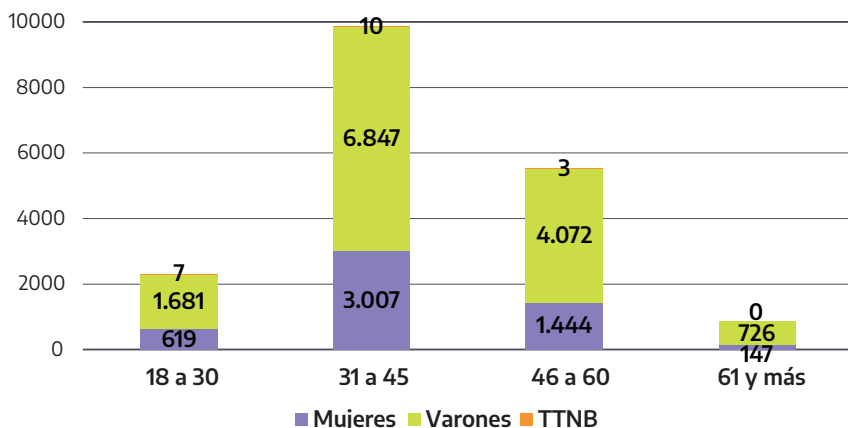
Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

1.3 Edad

Se solicitó a los organismos que indicaran los rangos de edad en que se distribuyen sus dotaciones de 18 a 30 años, de 31 a 45, de 46 a 60 y de 61 y más. Como se observa en el gráfico 4, el rango de 31 a 45 años es donde se concentra la mayoría de la planta trabajadora; y también se trata de aquella donde el porcentaje de mujeres es mayor, que asciende a un 30%.

Entre las personas de 18 a 30 y de 46 a 60 años, las mujeres representan un 27% y un 26% del total, respectivamente. Por su parte, entre el personal mayor de 60 años, solo un 17% del total son mujeres, es decir, la fuerte masculinización del sector tiene un sesgo generacional.

Gráfico 4: Distribución del total del personal por género y edad. 2021.

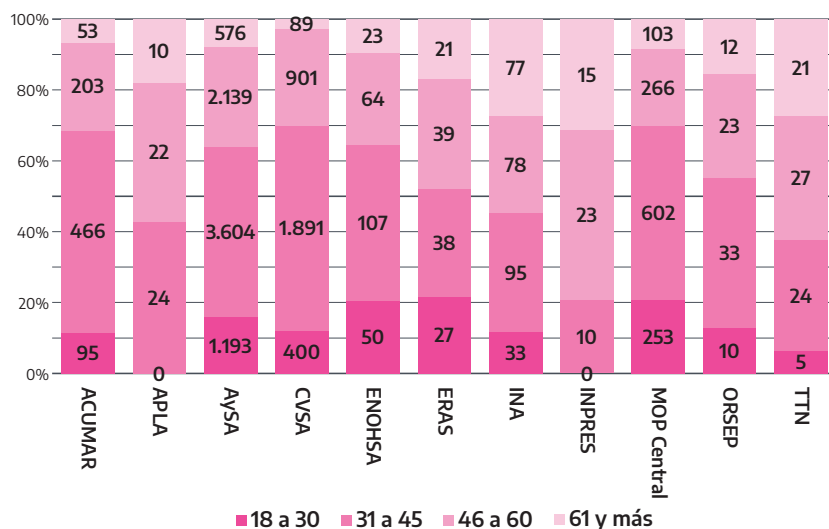


Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Nota: al momento de la publicación de este informe, no se cuenta con datos de DNV sobre la cantidad de personas de 61 años o más.

En cuanto a la comparación entre los diferentes organismos, el ENOHTSA, el ERAS y el área central del Ministerio son las organizaciones que tienen poblaciones más jóvenes, con mayor proporción de personas de hasta 31 años. Por su parte, el Instituto Nacional del Agua, el Instituto Nacional de Prevención Sísmica y el Tribunal de Tasaciones de la Nación son los organismos con mayor cantidad de personas de más de 60 años, con proporciones de entre el 20% y el 30% de sus plantas.

Gráfico 5: Distribución del total del personal por edad por organismo. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Al analizar la distribución por grupos de edad de las personas trans que fueron incorporadas a los organismos durante 2020, la mayoría de ellas se concentra en el grupo de 31 a 45 años, seguido por el grupo de 18 a 30. Solo tres tienen 46 años o más. Sin embargo, se podría afirmar que se trata de una población relativamente mayor para el segmento poblacional, teniendo en cuenta el promedio de expectativa de vida para las personas trans. Si bien no existen estadísticas oficiales con respecto a las condiciones de vida de la población trans en Argentina, la expectativa de vida se estima en los 37 años aproximadamente (CIPPEC: 2020).

Tabla 5: Personal travesti, trans y no binario por grupos de edad. Total de organismos. 2021.

Grupo de Edad	18 a 30	31 a 45	46 a 60	61 y más
Personal TTNB	7	10	3	0

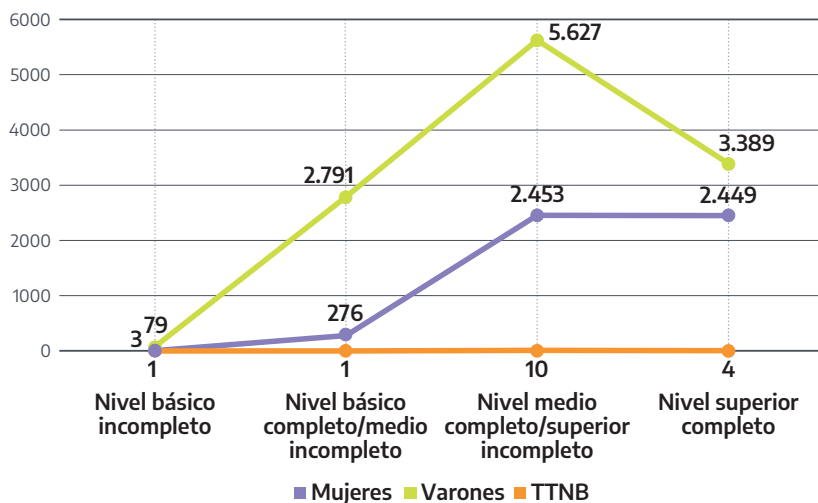
Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

1.4 Nivel educativo

Se solicitó a las áreas de RR.HH. de cada una de las organizaciones que aportaran los datos correspondientes al último nivel educativo alcanzado por sus agentes según su género. Los datos arrojaron que la mayoría del personal se concentra dentro del grupo correspondiente al nivel medio completo y nivel superior incompleto. Sin embargo, como se ve en el gráfico 6, la diferencia entre varones y mujeres es superior en este grupo y entre las personas con nivel básico completo, mientras que la diferencia se achica significativamente entre el personal con nivel superior (terciario, universitario o de posgrado).

Se sostiene la tendencia que en el relevamiento de 2020 llevaba a suponer que el fenómeno señalado se debía a que, entre las personas con niveles educativos más altos, las paredes de cristal son más permeables, y permiten superar la segmentación horizontal del mercado de trabajo; pero a su vez también podía deberse a la sobrecualificación de las mujeres para ocupar sus cargos, o bien, que deben acreditar mayores conocimientos y requisitos para insertarse en sectores masculinizados.

Gráfico 6: Último nivel educativo alcanzado según el género. Total de organismos. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Las mujeres con nivel medio y con un título de nivel superior conforman el 47% del total y solo un 5% no completó sus estudios de nivel medio. Por su parte, entre los varones la mayoría se concentra entre aquellos que completaron únicamente la educación media y un 24% no completó estos estudios. Esta proporción puede deberse a la gran concentración de varones entre las personas con cargos operativos y de mantenimiento.

Entre travestis, trans y no binaries el 63% cuenta con nivel medio y un 25% con estudios superiores completos; solo el 12% no completó el nivel medio. Esto muestra un nivel educativo muy superior al habitual dentro de esta población, tradicionalmente excluida del acceso a la educación. Si bien no se cuenta con datos fiables actualizados para el país, un estudio de la Fundación Huésped (2014:1) señalaba que el 66,2% de las personas trans mayores de 18 años no completaron el nivel medio.

Tabla 6. Distribución porcentual del personal según género y último nivel educativo alcanzado. Total de organismos. 2021.

Nivel educativo	Mujeres	Varones	TTNB
Ciclo básico incompleto	0,1%	0,7%	6,3%
Ciclo básico completo / Nivel medio incompleto	5,3%	23,5%	6,3%
Nivel medio completo / Nivel superior no universitario – Nivel superior universitario incompleto	47,3%	47,3%	62,5%
Nivel superior no universitario – Nivel superior universitario completo	47,3%	28,5%	25,0%
Total	100%	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Al calcular el índice de masculinidad según el máximo nivel educativo alcanzado por la totalidad del personal, encontramos que la brecha entre varones y mujeres se achica drásticamente a medida que el nivel educativo va aumentando. Entre las personas con nivel básico incompleto, por cada 100 mujeres hay 2.633 varones. En el otro extremo, entre las personas con estudios de nivel superior completos se encuentran 138 varones por cada 100 mujeres.

Tabla 7: Índice de masculinidad según nivel educativo. Total de organismos. 2021.

Nivel básico incompleto	2.633%
Nivel básico completo / medio incompleto	1.011%
Nivel medio completo /superior incompleto	229%
Nivel superior completo	138%

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Al momento del relevamiento, sobre el total de organismos, se encontró que 3.151 trabajadoras y trabajadores no completaron su educación básica. Este número es significativo para las políticas de recursos humanos, e invita a planificar estrategias para asegurar la finalidad educativa de las y los empleados.

En la comparación interanual los números totales parecieran haberse incrementado, sin embargo, es importante destacar que para el relevamiento de 2020 la empresa Corredores Viales S.A. no contaba con los datos totales de nivel educativo de su planta, por lo cual no fueron considerados. Con respecto a la cantidad de personas con nivel básico incompleto, los números totales muestran una disminución significativa.

Tabla 8: Cantidad de trabajadoras y trabajadores con nivel básico y/o medio incompleto. Total de organismos. 2020-2021.

	2020		2021	
	Nivel básico incompleto	Nivel medio incompleto	Nivel básico incompleto	Nivel medio incompleto
Mujeres	18	170	3	276
Varones	154	2.299	79	2.791
TTNB	0	0	1	1

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

1.5 Discapacidad

Según la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, se incluye dentro de las personas con discapacidad a “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (ONU, 2008: Art.1).

Dentro del total de las personas trabajando en todos los organismos, áreas, entes y empresas, el 0,51% son personas con alguna discapacidad registrada por las áreas de Recursos Humanos. Por un lado, esto podría estar indicando que hay más trabajadoras y trabajadores con algún tipo de discapacidad que no esté siendo registrada. Pero, además, señala que los totales se encuentran muy por debajo del 4% establecido para Estado Nacional y todos sus organismos por la Ley N° 25.689 (2002).

Sin embargo, existen algunas medidas que se llevan adelante para revertir esta situación, así como para facilitar la permanencia y desarrollo de carrera de las personas con discapacidad que se encuentran actualmente trabajando en los organismos. En este sentido, la Agencia Nacional de Discapacidad (ANDIS) solicitó la designación de un perfil profesional en las áreas de Recursos Humanos como Responsable en la Inclusión y Desarrollo Laboral de las personas con discapacidad (RIDeL), según Resolución conjunta 3/2021 entre la Agencia Nacional de Discapacidad y la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, cuya función es promover el ejercicio pleno del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, a través de acciones específicas que aseguren la autonomía, desarrollo y desempeño en el organismo.

Entre las personas con discapacidad, los varones son una amplia mayoría con respecto a las mujeres; y no se registran personas TTNB con discapacidad.

Tabla 9: Cantidad de personas y porcentaje del total de personas con discapacidad según género por organismo. 2021.

Organismo	Total	Mujeres	Varones	TTNB	% de la planta total
ACUMAR	2	1	1	0	0,24%
APLA	0	0	0	0	0%
AySA	47	14	33	0	0,63%
CVSA	0	0	0	0	0%
DNV	34	12	22	0	0,63%
ENOHSA	4	0	4	0	1,64%
ERAS	2	0	2	0	1,60%
INA	4	3	1	0	1,41%
INPRES	0	0	0	0	0%
MOP Central	1	1	0	0	0,09%
ORSEP	2	2	0	0	2,56%
TTN	2	1	1	0	2,60%
Total	98	34	64	0	0,51%

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

2. Datos laborales

2.1 Modalidad de contratación

Se relevó la distribución del personal según su género para las diferentes modalidades de contratación. Dentro de la categoría “permanente” se nucleó a las personas con relación laboral bajo régimen de estabilidad, planta permanente, contratos por tiempo indeterminado u otro tipo de contratación según el régimen que corresponda que asegure la estabilidad en el puesto de trabajo. Entre las personas con contratación “transitoria” se incluyó al personal con contrato por tiempo determinado, transitorio, plazo fijo, locación de servicios, beca, pasantía, monotributo u otro tipo de relación laboral transitoria. Para la categoría “política” se tomó a las personas con designaciones transitorias para el personal jerárquico.

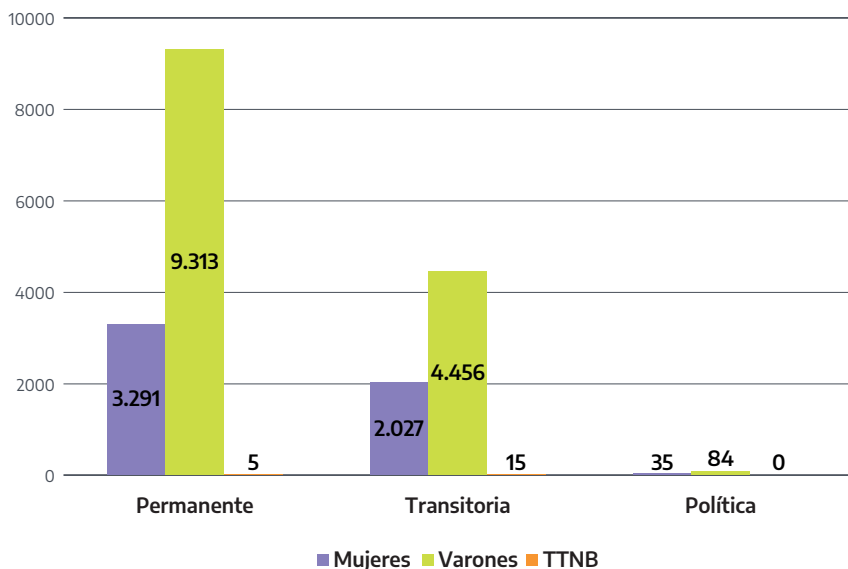
Los resultados muestran que la mayor cantidad de personal se agrupa dentro de las modalidades de contratación que aseguran continuidad laboral. Sin embargo, como se muestra en el Gráfico 7, dentro de las modalidades de contratación transitoria la diferencia entre mujeres y varones es menor que entre las contrataciones permanentes; y para travestis, trans y no binaries esta tendencia se revierte. En otras palabras, el acceso de los varones a los puestos de estabilidad es más sencillo que para las mujeres y para TTNB.

Tabla 10: Cantidad de personal según modalidad de contratación. Total de organismos. 2021

	Permanente	Transitoria	Política
Mujeres	3.291	2.027	35
Varones	9.313	4.456	84
TTNB	5	15	0

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Gráfico 7: Personal por tipo de contratación según género. Total de organismos. 2021.



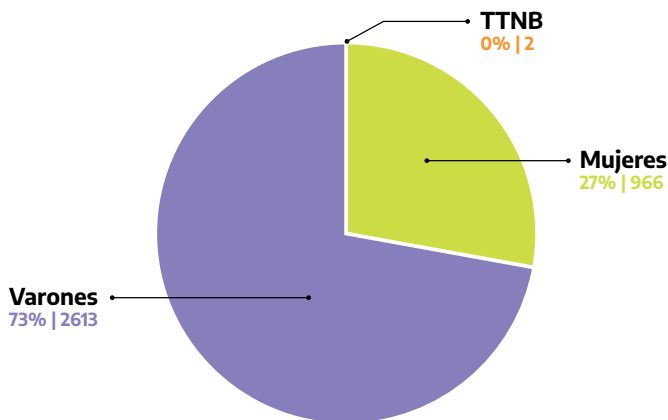
Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

2.2 Cargos jerárquicos

Se solicitó a las áreas de Recursos Humanos que indicaran el total de personal en puestos jerárquicos y/o de decisión, hasta el 5° nivel de jefatura, desagregados según su género. El 27% del total de las personas en estos puestos son mujeres, mientras que el 73% corresponde a varones.

En el análisis de la distribución del personal jerárquico de todos los organismos según su nivel de jefatura, encontramos que la presencia de mujeres no es equitativa en todos los niveles jerárquicos. Mientras que para las jefaturas de primer y segundo nivel conforman el 25% del total en ambos casos, su presencia es más fuerte a menor nivel de jerarquía, con niveles mayores al 35% del total²³.

Gráfico 8: Personal jerárquico según género. Total de organismos. 2021.

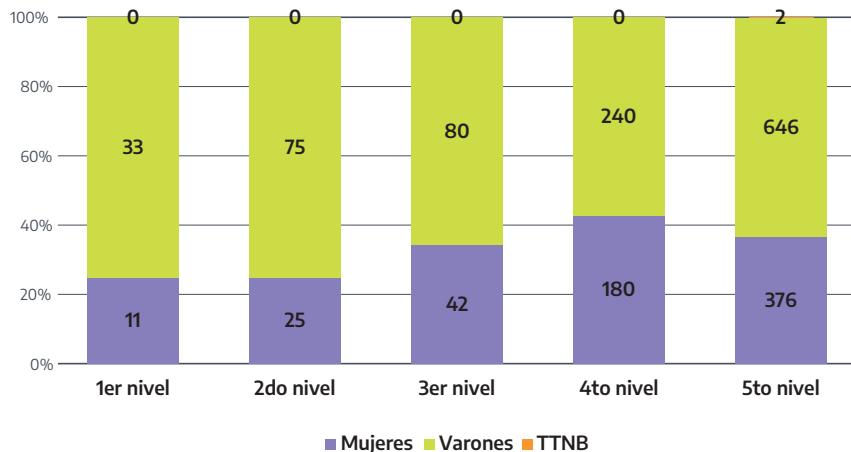


Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

2 La comparación de los datos desagregados por nivel de jefatura no puede contrastarse con los datos obtenidos en el año 2020, dado que se modificó el instrumento de relevamiento para poder dar mayor precisión en los resultados.

3 Estos datos excluyen a la empresa AySA dado que al momento de publicado este informe no aportó las cantidades totales de cargos jerárquicos desagregados por nivel de jefatura.

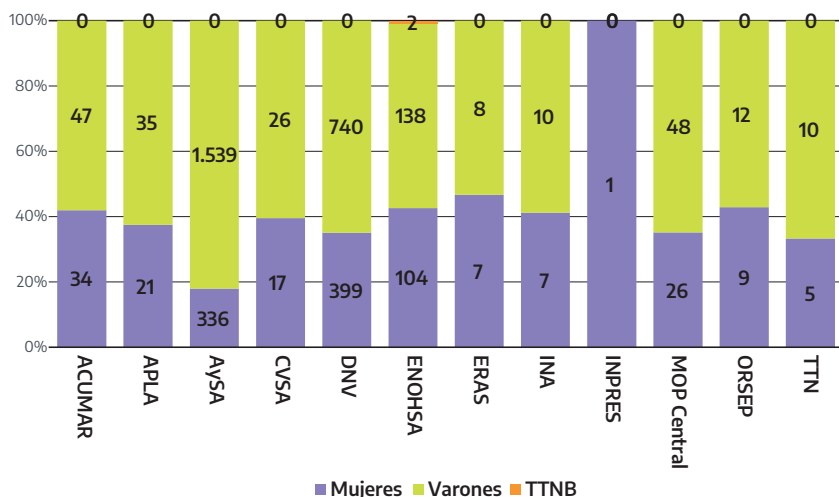
Gráfico 9: Distribución del total del personal jerárquico según nivel de jefatura por género (excepto AySA), 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Cuando se examina la distribución por género en los cargos jerárquicos en cada uno de los organismos, encontramos algunas diferencias. El INPRES es el único organismo que cuenta con mayoría de mujeres en los cargos ejecutivos al momento de realizado el relevamiento. En segundo lugar, se encuentran ACUMAR, ENOHS, ERAS, INA y ORSEP, en donde el porcentaje de mujeres en cargos jerárquicos se encuentra entre el 40% y el 50% del total. AySA es la única organización en la cual las mujeres no alcanzan el 20% del total.

Gráfico 10: Distribución del personal jerárquico según su género. Total de organismos. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

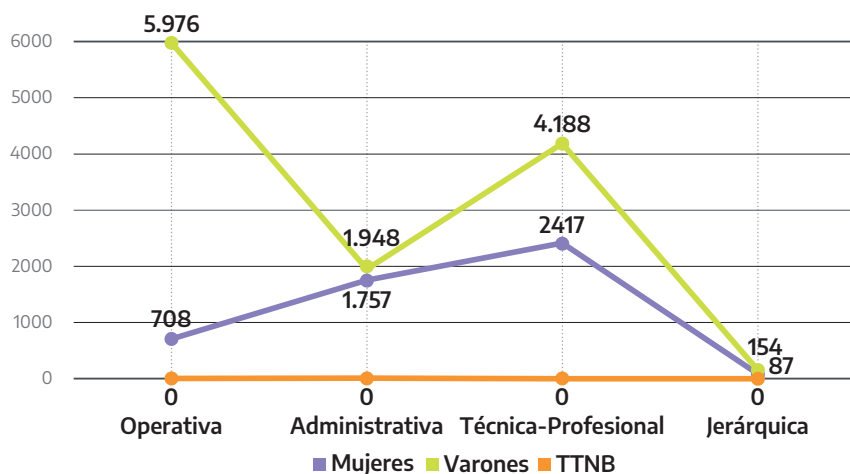
2.3 Funciones

Se relevó para cada organismo la distribución de su personal según su género y tipo de funciones que ejercen. Estas se agruparon en 4 categorías: Operativa (que incluye personal, de mantenimiento, servicios, maestranza y operarias y operarios), Administrativa (según las funciones e independientemente del nivel educativo), Técnico-profesional (que nuclea al personal en funciones técnicas, profesionales y/o de investigación) y Jerárquica (incluyendo cargos jerárquicos y de decisión, designaciones políticas y auditoras y auditores).

Los resultados para el total de los organismos muestran que si bien la cantidad total de varones es superior a la de mujeres para

todas las funciones, la mayor amplitud de esta brecha se observa para los cargos operativos, donde casi el 90% de los trabajadores son varones. Para las funciones administrativas, esta brecha se achica drásticamente, llegando a casi una total paridad. Tanto en las funciones técnico-profesionales como en los cargos ejecutivos se amplía nuevamente la diferencia, donde los varones representan el 63,3% y 63,9% del total, respectivamente.

Gráfico 11: Distribución del personal según funciones y género. Total de organismos. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

En la comparación de los datos de 2021 con aquellos arrojados por el relevamiento 2020 encontramos algunas modificaciones en la distribución por funciones, que se dirigen paulatinamente hacia escenarios de mayor equidad. Las mujeres en las plantas operativas pasaron del 8,1% al 10,6% que, expresado en cantidades absolutas, pasaron de ser 395 a 708. En otras palabras, se registró un aumento del 79,2% de la cantidad de mujeres en cargos operativos. Esto indica una mejora sustancial en términos cuantitativos

de las mujeres en cargos considerados tradicionalmente masculinos.

Por su parte, entre las personas con tareas administrativas, en el 2020 se observaba una mayoría de mujeres –entre tareas más tradicionalmente feminizadas. El 2021 en cambio muestra una disminución, con mayor cantidad de varones. Por otra parte, se advierte la presencia de personas trans en cargos administrativos y también operativos pero en menor medida.

La presencia de mujeres también mostró una mejora en los cargos técnico-profesionales donde pasaron del 33,5% al 36,6%; y para el caso de los cargos jerárquicos, ese aumento de la proporción de mujeres resultó aún más sustancial, donde se pasó del 25,6% al 36,1% del total.

Tabla 8: Cantidad de trabajadoras y trabajadores con nivel básico y/o medio incompleto. Total de organismos. 2020-2021.

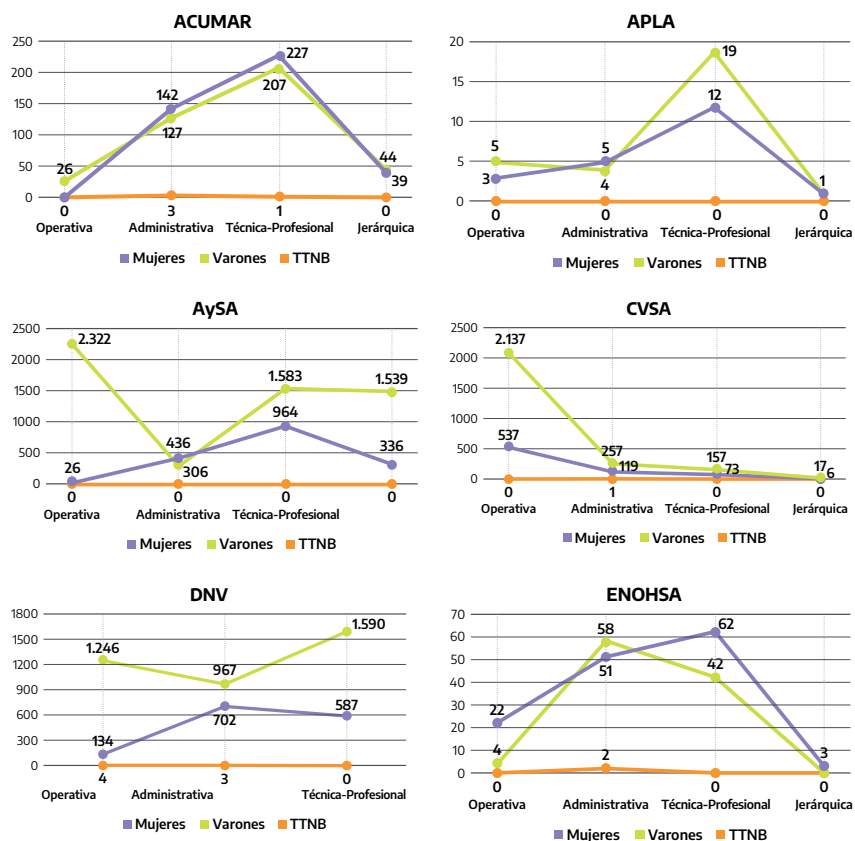
	2020			2021		
	Mujeres	Varones	TTNB	Mujeres	Varones	TTNB
Administrativa	53,3%	46,7%	0%	47,3%	52,4%	0,3%
Operativa	8,1%	91,9%	0%	10,6%	89,4%	0,1%
Técnico-profesional	33,5%	66,5%	0%	36,6%	63,4%	0%
Jerárquica	25,6%	74,4%	0%	36,1%	63,9%	0%

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

El análisis de esta distribución en los organismos muestra grandes diferencias entre ellos, relacionada esencialmente con el tipo

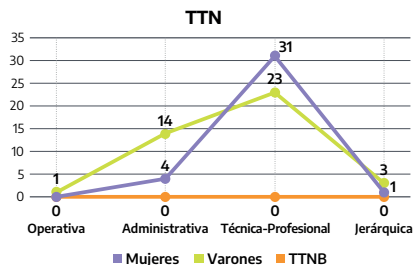
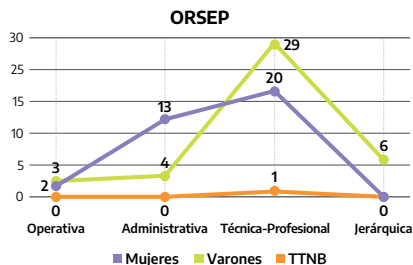
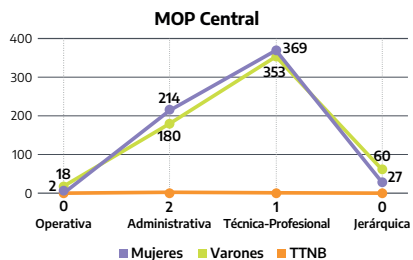
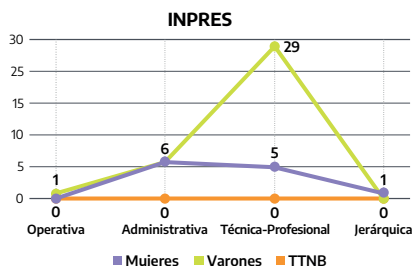
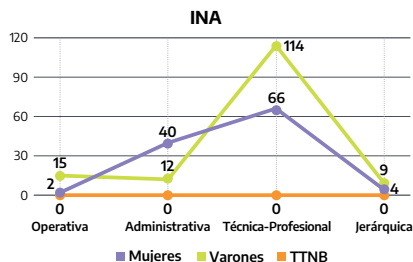
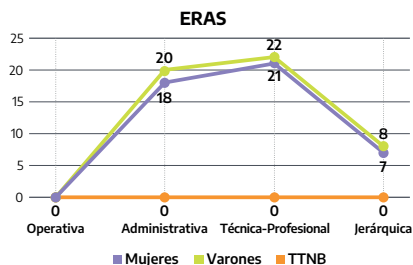
de funciones específicas que poseen. Sin embargo, se mantiene una tendencia general entre todos ellos (con la excepción del Tribunal de Tasaciones): si existe paridad, o hay superioridad de mujeres en algún tipo de cargos, esta se encuentra entre las personas en funciones administrativas⁴.

Gráfico 12: Distribución del personal según funciones y género por organismo. 2021.



4 Al momento de publicar este informe, DNV no informó los datos del personal jerárquico desagregado por género.

Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2021



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

2.4 Antigüedad

El estudio de la distribución del personal según su antigüedad, desagregado por género, muestra que las brechas de género no mantienen la misma tendencia según las etapas de ingreso del personal a los organismos. Para todos los períodos analizados, se observa una superioridad significativa de varones por sobre las mujeres.

Entre las personas que ingresaron a su lugar de trabajo actual hasta el año 2010 (es decir, que tienen 11 años de antigüedad o más), la diferencia entre varones y mujeres se observa estable, con una notoria disminución para las personas de todos los géneros que ingresaron entre 2001 y 2006, que en la actualidad cuentan con 16 a 20 años de antigüedad. Para las y los ingresantes entre 2011 y 2016, la tendencia se modifica, mostrando una superioridad notoria de la proporción de varones.

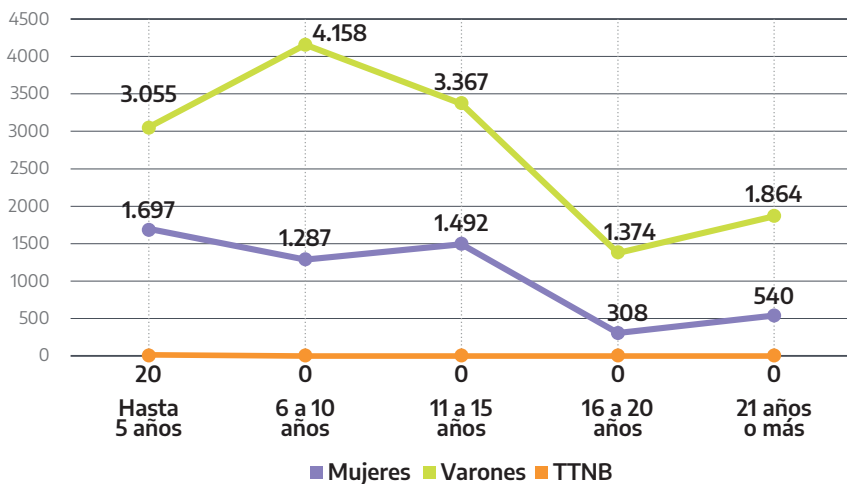
Finalmente, para el personal que cuenta con hasta 5 años de antigüedad -ingresantes entre 2016 y 2021- la tendencia se revierte, con una disminución significativa de la brecha entre varones y mujeres. En este período se registra además el ingreso de la totalidad de travestis, trans y personas no binarias.

Tabla 12: Distribución del personal según antigüedad y género. Total de organismos. 2021.

	Hasta 5 años	6 a 10 años	11 a 15 años	16 a 20 años	21 años o más
Mujeres	1.697	1.287	1.492	308	540
Varones	3.055	4.158	3.367	1.374	1.864
TTNB	20	0	0	0	0
Total	4.772	5.445	4.859	1.682	2.404

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Gráfico 13: Distribución del personal según antigüedad y género. Total de organismos. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

3. Cuidados

Las posibilidades de conciliación entre las responsabilidades laborales y las familiares se encuentran entre las barreras más importantes para el acceso de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad frente a los varones. En nuestro país, en promedio, las mujeres dedican 3 horas más que los varones a las tareas domésticas no remuneradas y el 91,6% de ellas realiza tareas domésticas y de cuidado, frente a un 73,9% de los varones (INDEC, 2022). Es por esto que cuando se generan desde los lugares de trabajo condiciones para la compatibilización de tareas y de manera equitativa para todas las personas, se garantizan mejores condiciones de trabajo con mayor equidad.

La incorporación de licencias por motivos de cuidado, la provisión de espacios de cuidado infantil en los lugares de trabajo y espacios para la extracción de leche para personas que se encuentren en periodo de lactancia, involucra al Estado en la distribución de tareas y la organización social del cuidado. Estas herramientas son claves para revertir las brechas existentes en la actual distribución desigual estas tareas, contribuyendo así a superar la división sexual del trabajo. Además de poner en valor éstas tareas que históricamente no eran reconocidas como un trabajo y son presentadas como carentes de valor social y económico. Actualmente, producto del trabajo de la Mesa Interministerial de Cuidados se encuentra en el Honorable Congreso de la Nación el Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA)⁵.

⁵ Disponible en: <https://bit.ly/Politiclas-Cuidado>

3.1 Licencias

Para los organismos que se encuentran bajo el régimen del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), como ACUMAR, INA INPRES, ORSEP, TTN y el MOP, se otorgan 100 días de licencia por nacimiento para la persona gestante, 15 días corridos a partir del día del nacimiento para la persona no gestante y se suman 10 días en caso de parto múltiple. La licencia correspondiente por guarda con fines de adopción es de 100 días corridos para cualquier persona solicitante y, en caso de que ambos miembros de la pareja trabajen bajo este régimen, podrán alternar los 100 días entre ambos de la forma que les sea más conveniente, a decisión de las partes.

APLA, AySA, ENOHSA y el ERAS otorgan 90 días de licencia para la persona gestante. En AySA, la licencia para el trabajador no gestante es de 30 días, y en los otros organismos es de 10. Para las trabajadoras y trabajadores de AySA, en todos los casos, suma 30 días en caso de nacimientos múltiples, discapacidad o enfermedad grave del niño/a y familia monoparental.

Entre los organismos viales, la Dirección Nacional de Vialidad otorga 120 días de licencia por nacimiento para la persona gestante y 10 para la no gestante, y 100 días por motivo de guarda con fines de adopción. En la empresa Corredores Viales, las licencias que se otorgan son según la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, de 90 días por maternidad o maternidad adoptiva y 2 días por paternidad o paternidad adoptiva.

Cabe mencionar que el Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” tiene entre sus prioridades modificar el sistema de licencias:

“En la construcción de un sistema de cuidados, la política de licencias es una pieza central para alcanzar la corresponsabilidad entre los géneros. En la actualidad, Argentina se encuentra por debajo de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ya que la licencia por maternidad es de 90 días (casi 13 se-

manas) y la de paternidad es de solo 2 días. La normativa vigente reproduce estereotipos que impactan de manera negativa en la distribución del cuidado dentro del hogar, genera discriminación hacia las mujeres y LGBTI+ en el mundo del trabajo y excluye a la diversidad de conformaciones familiares del acceso al derecho a cuidar y recibir cuidados.” (MMGYD y MTESS, 2022:7)

Tabla 13: Cantidad de días de licencias con goce de haberes por nacimiento o adopción por organismo. 2021.

Organismo	Nacimiento (persona gestante)	Nacimiento (persona no gestante)	Guarda con fines de adopción
ACUMAR	100	15	100
APLA	90	10	10
AySA	90	30	60
CVSA	90	2	90
DNV	120	10	100
ENOHSA	90	10	60
ERAS	90	10	60
INA	100	15	100
INPRES	100	15	100
MOP Central	100	15	100
ORSEP	100	15	100
TTN	100	15	100

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Otras licencias

Cabe mencionar además otro tipo de licencias que, si bien no se refieren directamente a la provisión de cuidados hacia terceros, se relacionan con el autocuidado, y con generar condiciones de igualdad entre géneros en el espacio laboral. La primera de ellas es la

licencia por violencias de género, que para los organismos bajo el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 214/06 para la Administración Pública Nacional, otorga 15 días de licencia a las personas que así lo soliciten, incorporada desde 2018.

La segunda, se refiere a aquella para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género, incorporada al CCT en julio del 2021 para la Administración Pública Nacional. Esta licencia otorga 30 días por año calendario con goce íntegro de haberes, para atención y tratamiento médico que garantice su salud integral mediante intervenciones quirúrgicas y/o tratamientos hormonales. La incorporación de esta licencia significa un avance importantísimo hacia la despatologización, ya que en muchos casos la opción que se solía requerir eran licencias médicas, especialmente psiquiátricas.

3.2 Lactancia

Las reducciones horarias de la jornada laboral por lactancia dentro del primer año desde el nacimiento, y la disponibilidad de espacios adecuados para la extracción de leche dentro del lugar de trabajo, resultan indispensables para facilitar la reincorporación a la jornada laboral luego de las licencias por nacimiento, a la vez que indican una corresponsabilidad por parte de las partes empleadoras en la protección de la vida.

En ACUMAR, INA, INPRES, ORSEP, TTN y el área central del MOP, se otorgan dos descansos diarios de una hora dentro de la jornada laboral para la persona que amamanta, hasta el año a partir de la fecha de nacimiento. En las jurisdicciones restantes, las reducciones de la jornada son de una hora por el plazo de un año desde el nacimiento. Dentro de ellas, en la Dirección Nacional de Vialidad, puede ser particionada en dos descansos de media hora.

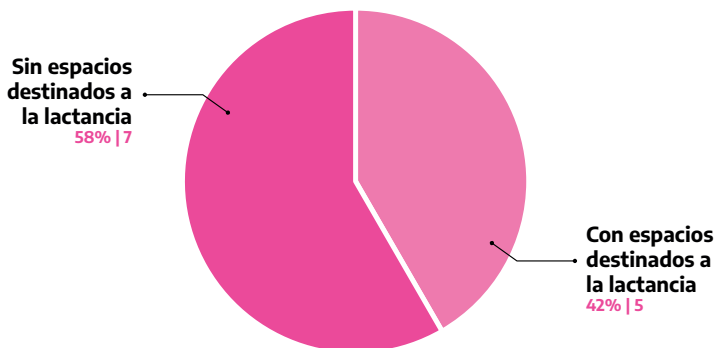
Tabla 14: Cantidad total de horas diarias de reducción de la jornada laboral por lactancia dentro del primer año del nacimiento

Organismo	Cantidad de horas por día
ACUMAR	2
APLA	1
AySA	1
CVSA	1
DNV	1
ENOHSA	1
ERAS	1
INA	2
INPRES	2
MOP Central	2
ORSEP	2
TTN	2

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

5 de los 12 organismos bajo la órbita del Ministerio de Obras Públicas (ACUMAR, AySA, ENOHSA, INA y la DNV) manifestaron contar con espacios propios dentro del lugar de trabajo destinados a garantizar la lactancia, uno más que en 2020. En este, se contabilizaron espacios que no habían sido informados en el relevamiento anterior, aunque sí existían. Durante el año 2020, Vialidad Nacional inauguró un nuevo lactario en Córdoba, sumándose a otros espacios adecuados para la extracción de leche que no habían sido oportunamente informados (Mendoza, Misiones, Tucumán, Santa Cruz, Casa Central -CABA- y Buenos Aires).

Gráfico 14: Espacios destinados para la lactancia. Total de organismos. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

3.3 Cuidado de las infancias

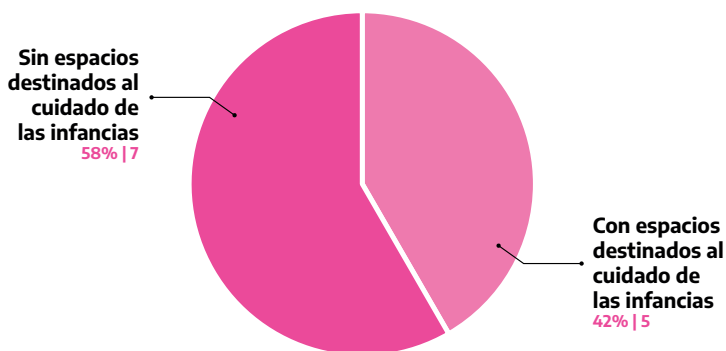
Si bien en todos los espacios de trabajo de los organismos dependientes del Ministerio se cuenta con sistemas de reintegro de gastos por el cuidado de niñas y niños a cargo que no alcanzan edad escolar, se destaca la importancia que tiene la existencia de espacios propios o en convenio con otras instituciones cercanos al lugar de trabajo, ya que constituyen una herramienta muy valiosa para la compatibilización de tareas de cuidado con las responsabilidades laborales.

De los datos relevados en 2021, 5 de los 12 organismos -el 42% del total- manifestaron contar con espacios de cuidado para las infancias, tanto propios como conveniados. AySA, ENOHSA, ERAS, INA y CVSA proveen éstos servicios para niñas y niños. Este número indica 2 organismos más que los relevados en 2020: CVSA y ENOHSA manifestaron contar con espacios de cuidado que en el 2020 no se informaron. Sin embargo, no se informaron nuevos, por lo que se presume que, a partir de este relevamiento periódico-

co, se empezó a registrar la existencia de los espacios propios o conveniados, y en particular en CVSA la incorporación tuvo que ver con la inclusión de nuevos tramos a la empresa en los cuales ya existían.

La disponibilidad de espacios de cuidados es una medida que durante el 2022 adquirió relevancia tras la publicación del Decreto 144/2022 que reglamenta el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo según el cual: “En los establecimientos de trabajo donde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo”. (Artículo 1°)

Gráfico 15: Espacios destinados al cuidado de las infancias. Todos los organismos. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Otra medida importante para la compatibilización con las tareas laborales y de cuidado de las infancias es el establecimiento de reintegros de un porcentaje de los pagos de cuotas por espacios para las infancias⁶, etc.

Tabla 15: Montos máximos de reintegro otorgado durante 2021 por organismo.

Organismo	Cantidad de horas por día
ACUMAR	\$5.629
APLA	\$6.950
AySA	\$18.791
CVSA	\$4.226
DNV	\$7.573
ENOHSA	\$16.733
ERAS	\$9.790
INA	\$5.342
INPRES	\$0
MOP Central	\$5.342
ORSEP	\$5.342
TTN	\$5.152

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Para los organismos bajo el Convenio Colectivo de Trabajo 214/06 para la Administración Pública Nacional, esto es, ACUMAR, INA, INPRES, ORSEP y el área central, los montos máximos de reintegro se establecen por decretos de actualización de este convenio. Los montos durante 2021 fueron de \$5.152, \$5.342, y \$5.629, según

⁶ Comúnmente se denominan jardines maternos, ello evidencia los prejuicios y roles de género históricamente asignados a mujeres, como principales responsables de los cuidados, puesto que se considera que el servicio está destinado a beneficiarlas directamente con la terciarización de los cuidados.

las sucesivas actualizaciones. Estos son los montos máximos que se registraron a lo largo del año en estos organismos, a excepción del INPRES que no registró personas solicitantes.

En Corredores Viales los montos fueron menores con un tope de \$4.226. Para los organismos restantes, los números máximos fueron desde \$7.573 hasta \$18.791 en el caso de AySA.

Al desagregar la información según el género de las personas que solicitaron el uso de este reintegro, encontramos que el 85% del total de solicitantes fueron mujeres. Este número resulta relevante teniendo en cuenta que representan tan solo el 27,8% del total del personal. Dado que solo uno de sus integrantes puede solicitar el reintegro en los casos de crianza al interior de una pareja, este número indica que cuando no puede proveerse cuidado directo, la gestión de las tareas de cuidado siguen resultando responsabilidad principal de las mujeres.

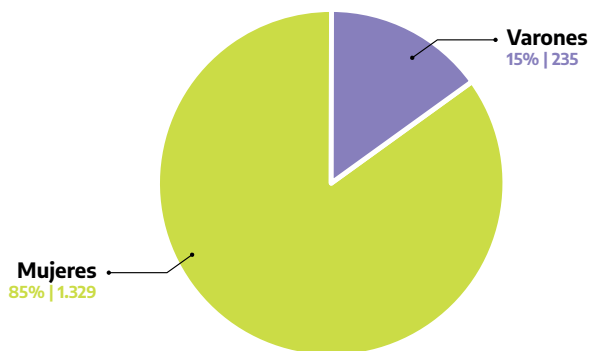
En el análisis por organismo encontramos diferencias importantes. En ACUMAR, que es el organismo que registra mejores parámetros en cuanto a las brechas de género, se registró que el 44% de las personas solicitantes de este derecho fueron varones. En APLA y el INA, la totalidad de personas solicitantes fueron varones. En el Tribunal de Tasaciones de la Nación, fue solicitado por un varón y una mujer. En el otro extremo, en AySA ninguna de las 167 personas solicitantes fueron varones y en Corredores Viales, solo el 2%.

Tabla 16: Cantidad de personas que hicieron uso de los reintegros por espacios de cuidado privados durante 2020 según género por organismo.

Organismo	Mujeres	Varones	TTNB	% Varones
ACUMAR	32	25	0	44%
APLA	0	4	0	100%
AySA	167	0	0	0%
CVSA	556	9	0	2%
DNV	546	182	0	25%
ENOHSA	13	10	0	43%
ERAS	5	1	0	17%
INA	0	1	0	100%
INPRES	0	0	0	0%
MOP Central	7	2	0	22%
ORSEP	2	0	0	0%
TTN	1	1	0	50%

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Gráfico 16: Cantidad de personas que hicieron uso de los reintegros por espacios de cuidado privados durante 2021 según género. Total de organismos. 2021.



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

4. Afiliación sindical

Por último, se relevaron las afiliaciones sindicales de los organismos, entes, y empresas del MOP. La diversidad de regímenes de contratación y tipos de convenios colectivos de trabajo, se refleja en la variedad de tasas de participación sindical.

En los organismos bajo el régimen del sistema nacional de administración pública, los sindicatos presentes son la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Asociación de Trabajadores del Estado. Dentro de ellos, las mayores tasas de afiliación se encuentran en el ORSEP con un 38% de personas afiliadas y en ACUMAR, con 53% entre ambos gremios. En el INA, 14,6% de las personas están afiliadas mientras que en el área central y el TTN las personas sindicalizadas representan el 9% y el 6% respectivamente.

Entre los organismos de agua y saneamiento, el sindicato presente es el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS). En ellos, los porcentajes de personas afiliadas son muy superiores: en AySA el 96% tiene afiliación sindical, el 98% en el ERAS, el 77% en ENOHSA y el 73% en APLA. Esto muestra el peso y responsabilidad del sindicato en cualquier política de igualdad.

Para los organismos viales existe una multiplicidad de sindicatos presentes relacionados con la diversidad de convenios colectivos coexistentes. En la Dirección Nacional de Vialidad se registran 5.333 afiliaciones sobre un total de 5.413 personas contratadas. Sin embargo, esto no se debe a una afiliación total sino que se registran afiliaciones múltiples con personas sindicalizadas en dos o más gremios. El 40% del total tiene afiliación al Sindicato de Trabajadores Viales y Afines de la República Argentina (STVyARA), el 24% está afiliado a la Federación del Personal de Vialidad Nacional (FEPEVINA) y el 22% a UPCN. El resto de las afiliaciones corresponden al Sindicato de Empleados de Vialidad Nacional

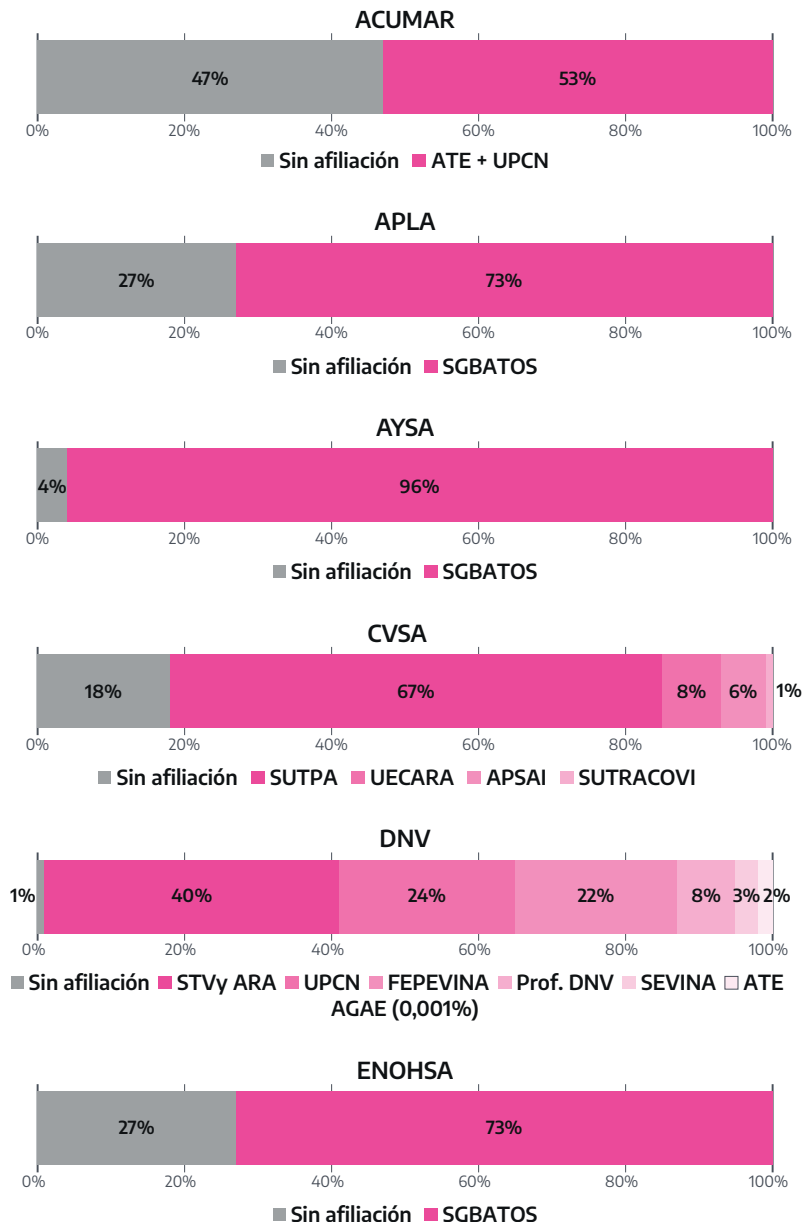
Casa Central y Buenos Aires (SEVINA), la Asociación Gremial de Profesionales y Personal Superior de Vialidad Nacional, la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Asociación Gremial de Abogados del Estado (AGAE).

Tabla 17: Tasa de afiliación sindical por organismo. 2021.

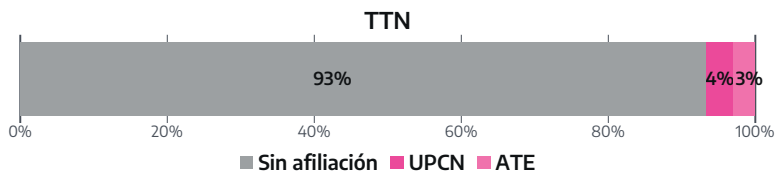
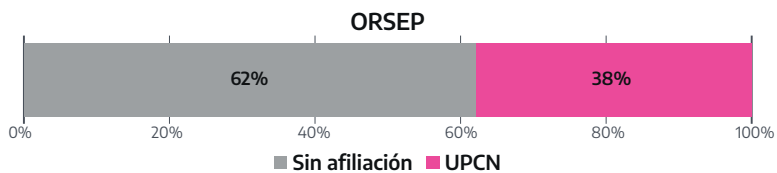
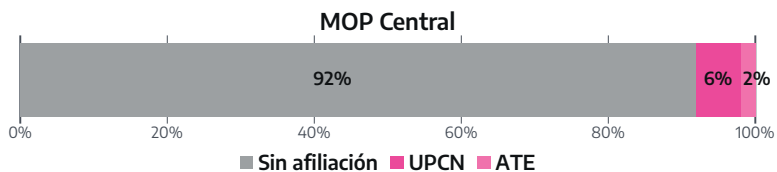
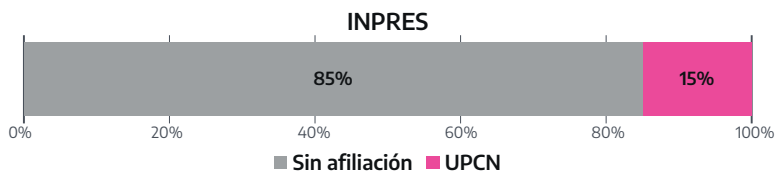
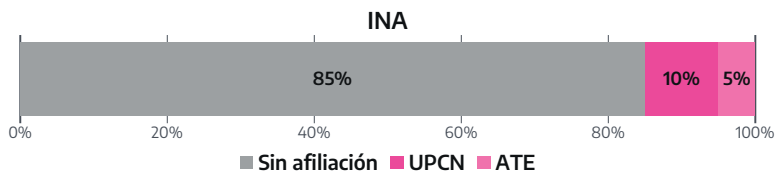
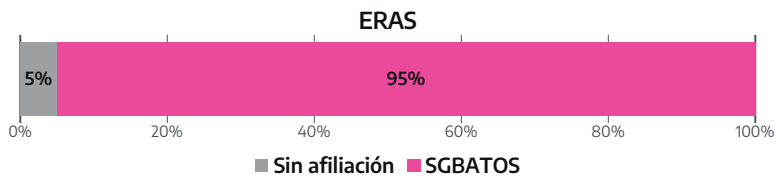
Organismo	Tasa de afiliación
ACUMAR	53%
APLA	73%
AySA	96%
CVSA	82%
DNV	99%
ENOHSA	77%
ERAS	98%
INA	14%
INPRES	17%
MOP Central	9%
ORSEP	38%
TTN	6%

Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

Gráfico 17: Tasa de afiliación sindical por organismo. 2021.



Brechas de género: análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas 2021



Fuente: elaboración propia en base a datos provistos por las áreas de Recursos Humanos del MOP.

5. Conclusiones

Continuar el estudio iniciado en 2020 permitió mejoras en varios sentidos. Por un lado, se contó con un nuevo instrumento de recolección de datos que, además de permitir comparar los parámetros con los obtenidos el año anterior, facilitó el registro de la información y por ende menos errores en las cargas de datos. Pero, más importante aún, el hecho de haber iniciado el registro el año anterior llevó a que las áreas de Recursos Humanos de todos los organismos consultados conocieran las brechas de género existentes dentro de su planta de personal y se advirtiera la importancia de registrar estos datos de brechas. Como resultado, entre 2020 y 2021 se observaron mejoras que, si bien son pequeñas, demuestran una direccionalidad clara hacia la superación de las brechas de género, horizontales y verticales.

Todos los nuevos ingresos de personal en los entes, empresas y organismos dependientes del Ministerio de Obras Públicas (esto es, excluyendo las incorporaciones de nuevos tramos de concesión a la empresa Corredores Viales) fueron paritarios o con mayor cantidad de mujeres, como en el caso del área central.

Las incorporaciones de personal trajeron una novedad muy importante como el ingreso de trabajadoras y trabajadores trans, travestis y personas no binarias a los organismos. El análisis mostró el ingreso de 20 personas en cumplimiento del cupo laboral. Pero además, trajo el correcto registro de 2 personas que ya se encontraban trabajando dentro de los organismos y que no estaban registradas como tales por las áreas de RR.HH. El hecho de relevar esta información promovió una mayor sensibilidad de los instrumentos de registro por parte de las áreas de RR.HH.

Las y los trabajadores TTNB se insertaron principalmente en cargos administrativos pero también, aunque en menor medida, en roles operativos. Las características de esta población permiten

ver de qué manera la sanción de la Ley de Cupo Laboral aporta a la inclusión laboral efectiva. La mayoría tiene entre 31 y 45 años, lo cual resulta un promedio de edad muy alto para esta población, y muestra oportunidades reales de acceso al empleo y efectos de reparación histórica para un sector social excluido. En la mayoría de los casos, se trata del primer empleo formal. Esto se relaciona con los escasos datos existentes que, según INDEC (2012), señalan que la población trans que no accede a un empleo formal supera el 80%, por lo que la inclusión en el empleo público significa un avance importante en materia de derechos humanos y mejora de sus condiciones de vida. La inclusión de las personas travestis, transexuales y transgénero en los distintos tipos de políticas de fomento del empleo es fundamental para lograr una sociedad más justa y eliminar las desigualdades y discriminaciones que afectan a esta población. Por el contrario, el nivel educativo resulta superior al promedio de una población históricamente excluida del acceso a la educación formal: la mayor parte tiene el secundario completo, y solo el 12% no completó el nivel secundario.

El estudio de los datos presentados en este informe revela que la **brecha vertical continúa existiendo**, esto refiere a las dificultades de acceso de las mujeres a los cargos de conducción -también conocido como techo de cristal-. Pero se observan mejoras sustantivas fruto de una decisión política clara de incorporar mujeres en igualdad de oportunidades a los espacios de toma de decisiones. Por ejemplo, las mujeres en cargos con designación política pasaron de ser el 25,6% al 36,1% del total. Sin embargo, la incorporación de mujeres es más significativa a menores niveles de jerarquías donde son más del 35% mientras que en las jefaturas de primer y segundo nivel, continúan siendo el 25% del total.

La **brecha horizontal continúa siendo relevante** dentro de las plantas de personal y esto es evidente tanto en los tipos de funciones que cumple cada trabajador o trabajadora, como en las diferencias que existen entre organismos. Los organismos que cuentan con mayor cantidad de personas en cargos operativos, como la DNV,

AySA y CVSA son los más masculinizados. Por el contrario, en los organismos administrativos y científico-técnicos, la presencia de mujeres es mucho mayor.

Lo mismo sucede al comparar las diferentes funciones en el total del personal: casi la mitad de las trabajadoras administrativas son mujeres, mientras que representan solo el 10% de los cargos operativos. Esto señala pautas culturales fuertemente arraigadas, que asocian a los varones con el trabajo manual y de esfuerzo. Sin embargo, se registran cambios muy importantes en las políticas de contratación: la cantidad de mujeres en cargos operativos aumentó en un 79,2% con respecto a 2020.

Los datos analizados permiten vislumbrar cuáles son los factores más influyentes que aportan a reducir las brechas: las decisiones políticas, los cambios culturales y el acceso a la educación. Los resultados de las decisiones políticas pueden observarse a corto plazo, en las nuevas incorporaciones de personal ocurridas entre ambos períodos analizados.

Los cambios culturales, por su parte, pueden observarse al analizar los datos con respecto a la edad y la antigüedad del personal. Entre el personal más joven, la presencia de mujeres es mucho mayor que entre las personas de mayor edad. En otras palabras, la masculinización tiene un sesgo generacional. Los cambios culturales ocurridos en los últimos 50 años mostraron ir derribando las barreras de acceso de las mujeres a los sectores masculinizados, de manera lenta pero segura. La antigüedad del personal en sus funciones muestra un recorrido similar, aunque se encuentra cruzada por las decisiones políticas. Entre las personas con mayor antigüedad, la proporción de varones es mayor que en los ingresos de los últimos 5 años.

El acceso a la educación superior muestra ser una de las herramientas más eficaces para superar las brechas de género: a mayor nivel educativo, mayor proporción de mujeres. Del mismo

modo que en el sector privado de la construcción -donde encontrarse con arquitectas o ingenieras es mucho más común que con albañiles-. La educación universitaria pareciera ser la llave de acceso para insertarse en estas áreas. Sin embargo, las causas no siempre son alentadoras: podría deberse a que se espera que las mujeres cuenten con más y mejores credenciales por lo que, en general, están sobrecualificadas para sus cargos o se insertan en el sector público, que históricamente ofrece salarios menos competitivos que el sector privado.

Las políticas que aportan a la mejor conciliación entre las tareas de cuidado y las tareas laborales de trabajadoras y trabajadores también constituyen elementos muy importantes al reducir las brechas. En primer lugar, porque colocan al cuidado de la vida como eje en las decisiones. Así, convierten al Estado empleador en un actor fundamental en el reparto social de las tareas de cuidado visibilizando que, de lo contrario, puede ser un obstáculo en dicha repartición. En segundo lugar, porque permiten modificaciones efectivas y visibles en el corto plazo, y también generan modificaciones culturales en los roles de género superando estereotipos.

En ese sentido, la incorporación de nuevos espacios de lactancia es una medida fundamental para facilitar el regreso a la actividad laboral en condiciones dignas, luego de las licencias por nacimiento. Los nuevos espacios para el cuidado de las infancias en el lugar de trabajo facilitan los cuidados por parte de las familias y evidencian las responsabilidades que le cabe a la parte empleadora con un rol activo en el cuidado de la vida. Además, dichos espacios contribuyen a que la gestión de los cuidados familiares no sólo recaiga en las mujeres sino que además promueve que los trabajadores varones se involucren en la organización y reproducción de la vida. Esto es vital para generar los cambios culturales necesarios para prescindir de la suposición de que son mujeres quienes deben proveer cuidados. Aunque en el acceso a reintegros para el pago de espacios de cuidado se identificó que son mayormente mujeres (85%) quienes lo solicitan. En ese sentido,

se hace necesario observar en próximos relevamientos la distribución por género de solicitudes de días por licencias de cuidados, como de reintegros para la cobertura de espacios de cuidados. Es importante promover que varones y mujeres hagan uso de estos derechos para garantizar una distribución equitativa de estas tareas en el hogar, como también para garantizar igualdad en la participación de mujeres y varones en la vida laboral.

Los resultados que nos arroja este informe son altamente positivos, no solo por los números obtenidos sino por los aprendizajes que se hacen palpables en la calidad de la información provista por los distintos organismos, entes y empresas. Si bien reconocemos los desafíos por delante, entendemos que en un corto plazo el trabajo de la Red de Género y Diversidad del MOP en conjunto con todas las áreas de Recursos Humanos impactaron favorablemente en la reducción de brechas. La importancia de contar con información fiable nos conduce a mejorar las decisiones, orientar nuestras acciones, basadas en datos y mecanismos transparentes, que abonan a construir con mayor justicia y equidad.

Referencias bibliográficas

Florito, J. y Canusassa, C. (2020) 40 años menos de vida: el precio de ser una misma, CIPPEC

Fundación Huésped (2014) Ley de identidad de género y acceso al cuidado de la salud de las personas trans en Argentina

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2020) Encuesta Permanente de Hogares

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) (2022) Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021

Jefatura de Gabinete, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación (2021) La brecha de género en los cargos de gobierno. Argentina 2009-2019

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2022). Proyecto de Ley “Cuidar en Igualdad” para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina (SINCA). Hacia el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un trabajo y un derecho para un desarrollo con igualdad para todas, todos y todos. Disponible en: <https://bit.ly/Politiclas-Cuidado>

ONU (Organización de Naciones Unidas) (2008) Declaración de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Brechas de género, análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas

Colección: Informes para la toma de decisiones

Autor/a: Ministerio de Obras Públicas
Dirección: Vallarino, María Pía
Coordinación general: Moragas, Florencia
Edición: Bernstein, Laura
Colaboración: Lucero, María Laura
Revisión: Zaros, Agustina
Diseño: Meschini, Daniel

Esta publicación ha sido realizada por:

Unidad Gabinete de Asesores

Titular: Cardini, Cecilia

Dirección General de Relaciones Institucionales

Directora: Vallarino, María Pía

Secretaría de Gestión Administrativa

Secretario: Sauro, Guillermo

Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos

Directora: Lucero, María Laura

Se agradece la colaboración de: Equipo de la Dirección General de Comunicación, Prensa y Ceremonial; Anabella Roitman, Mónica Sosa Vázquez, Paz Segade, Lourdes Tycholis de la Dirección General de Relaciones Institucionales. Y a las autoridades de las áreas de Recursos Humanos de los entes, empresas y organismos del Ministerio de Obras Públicas, a profesionales, técnicas y técnicos y asistentes de los diferentes organismos públicos aportantes a la publicación.

Ministerio de Obras Públicas

Brechas de género, análisis del personal del Ministerio de Obras Públicas / coordinación general de Florencia Moragas ; editado por Laura Bernstein. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Ministerio de Obras Públicas, 2023.

Libro digital, PDF - (Informes para la toma de decisiones / María Pía Vallarino)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-48937-2-7

1. Estudios de Género. 2. Gobierno Nacional. 3. Política de Obras Públicas. I. Moragas, Florencia, coord. II. Bernstein, Laura, ed. III. Título.

CDD 352.57



Ministerio de
Obras Públicas
Argentina

ISBN 978-987-48937-2-7

