

Secretaría de Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina

*primero
la gente*

Avances en políticas de igualdad de género en países Iberoamericanos desde la aprobación de la Declaración de Lisboa

Dra. Ana Gabriela Castellani
Secretaria de Gestión y Empleo Público

III Simposio Iberoamericano sobre la igualdad de género en los niveles directivos de las administraciones públicas
Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo-CLAD

Lima, 23 de febrero de 2023

Principales antecedentes en la normativa, a partir de 2017

- Decreto 698/2017 de creación del Instituto Nacional de las Mujeres como organismo descentralizado en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social: diseñar políticas para la implementación de la Ley 26.485 (de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres de 2009)
- **Ley 27.412 de paridad de género en ámbitos de representación política (2017)**, reemplaza la Ley de cupos. Establece que en las listas se debe intercalar mujeres y varones para garantizar la paridad
- Media sanción el proyecto de ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo impulsado por Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito (2018). Fue rechazada en el Senado

- **Ley 27.452 o Ley Brisa (2018)** estipula un **régimen de reparación económica para las niñas, niños y adolescentes** cuya madre, padre o afín haya muerto a causa de violencia de género o familiar
- **Ley 27.499 o Ley Micaela (2019)** establece la **capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública** en todos los niveles, jerarquías y poderes del Estado.
- Ley 27.521 (2019) de Sistema único normalizado de identificación de talles de indumentaria, impulsado por organizaciones que promueven la diversidad de cuerpos

Avances en la normativa durante la gestión 2019 a 2022

- Decreto 7/2019 de creación del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad que amplía las incumbencias y suprime al INAM. Aborda problemas relativos a las violencias de género y femicidio, la diversidad sexual y de género, participación política y trabajo de cuidados
- **Ley 27.610 (2020) de acceso a la interrupción voluntaria del embarazo**
- **Ley 27.611 (2020) de atención y cuidado integral de la salud durante el embarazo y la primera infancia**

- Resolución ministerial 1535/2021 (Ministerio de Salud). Protocolo para la atención integral de las personas con derecho a la interrupción voluntaria y legal del embarazo (IVE/ILE)
- Decreto 476/21 que incorpora la nomenclatura “X” en el Documento Nacional de Identidad y Pasaporte para ciudadanos/as/xs argentinos/as/xs como opción para las personas que no se identifiquen como varón “M” o como mujer “F”
- **Ley 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lohana Berkins” (2021)** y su reglamentación, por la que se reserva un 1% de las vacantes del Estado Nacional, en todos sus poderes, organismos y entidades, para integrantes de dicho colectivo

Adecuaciones normativas en el ámbito de la Administración Pública

- Decreto 721/2020 de cupo laboral para personas trans en el Sector Público Nacional, que establece que los cargos deberán ser ocupados por personas trans en una proporción no inferior al 1%
- Decisión Administrativa N° 1012/2021 que adoptó el Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género. Elaborado en discusión paritaria por la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (ámbito de la SGyEP) y el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, alineando las acciones estatales con lo dispuesto en el **convenio 190 de la OIT ratificado por la Argentina a través de la Ley N° 27.580**. Establece marco referencial y pautas para la prevención, orientación, asesoramiento y abordaje integral de la violencia y el acoso laboral para el personal del Sector Público Nacional

- El marco de las acciones de la CIOT, se introdujeron **modificaciones al Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional** que dieron cuenta del reconocimiento de que las familias de trabajadores recurren a estrategias diversas para afrontar la necesidad de combinar el trabajo remunerado con las tareas de cuidado familiar. A partir de ello, se incorporó al Convenio de franquicias horarias por razones de adaptación escolar de menor a cargo y de realización de trámites escolares de menor a cargo
- Otra acción en términos de inclusión es la incorporación al Convenio Colectivo de Trabajo General de la Licencia para garantizar el acceso a la salud integral por identidad de género
- Adecuación del CCTG 214/06 al Convenio de la OIT para incluir la violencia por razón de género y la protección a las mujeres trabajadoras y LGTBI+

- **Guía de Planificación y Seguimiento con Perspectiva de Género (2022)** herramienta para incorporar este enfoque en cualquier acción, política o programa en todos los niveles del Estado y conocer cómo impactan en la vida de mujeres, LGBTI+ y varones
- **Adaptación del Contrato Colectivo de Trabajo 214 al convenio 190 de la OIT (2022):** adecuación de las definiciones de violencia laboral, incluyendo la violencia por razón de género, la protección a las mujeres trabajadoras y trabajadoras LGTBI+ e incorporando el derecho a medidas de apoyo adecuadas. Además se focaliza en fomentar la capacitación con el objeto de generar, prevenir y sensibilizar sobre el impacto y daño que ocasiona la violencia y el acoso laboral

Brecha de género en los cargos de gobierno Argentina 2010-2022

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

Período: Diciembre 2009-2022

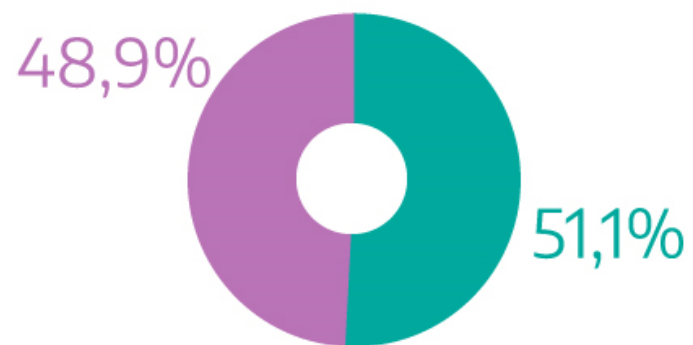
Cargos relevados:

- 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

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

Puestos de trabajo – Personal civil

Diciembre 2022



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

Diciembre 2022



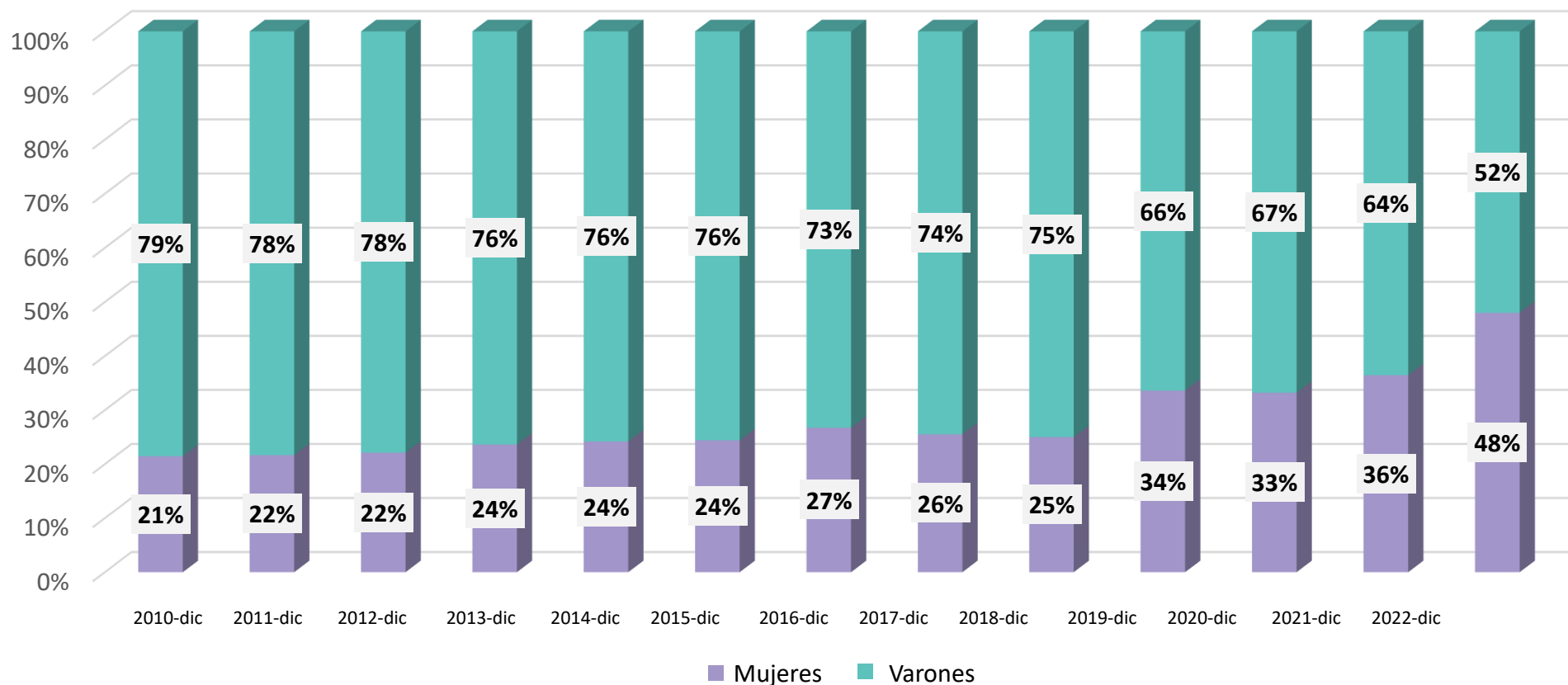
Cargos de Autoridades Superiores en el sector público nacional por género

Diciembre 2022



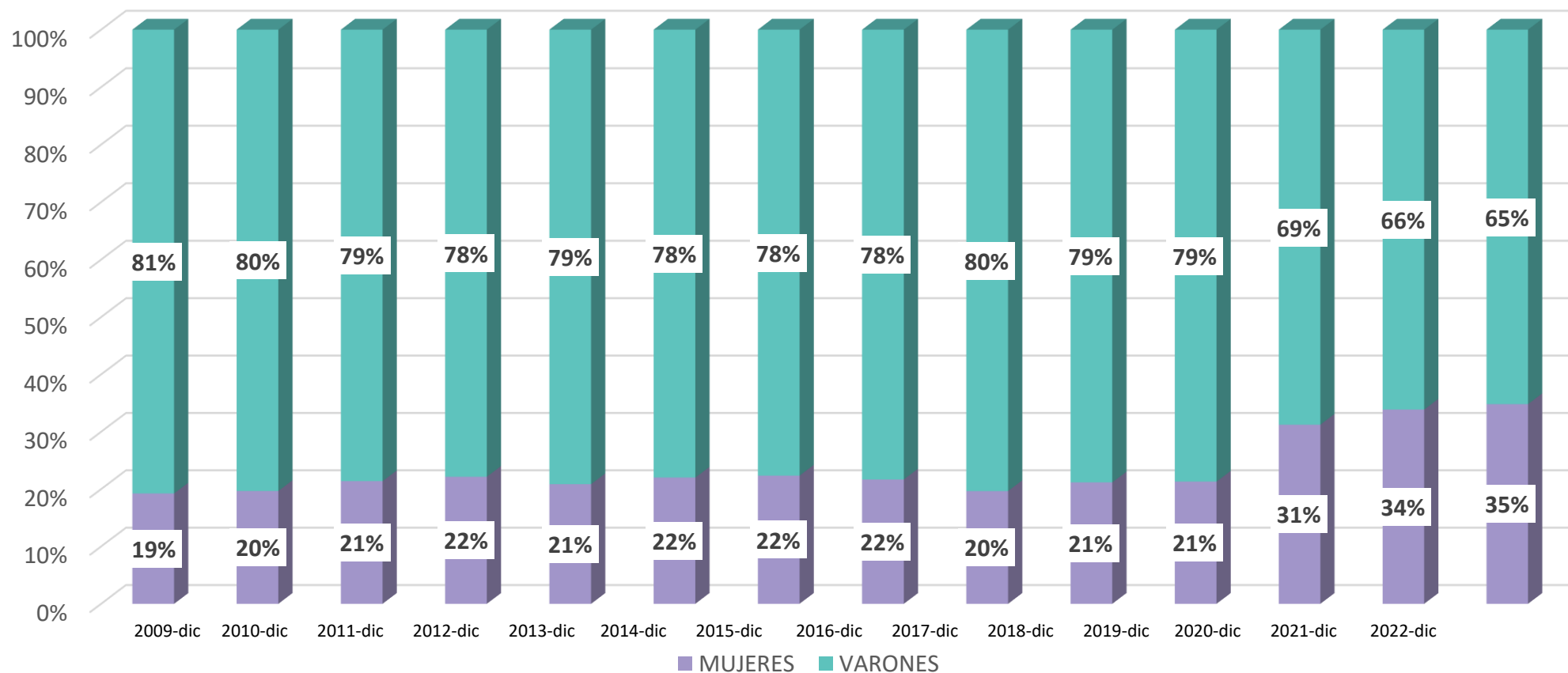
■ Mujeres ■ Varones

Alta Dirección Pública SINEP - Evolución 2010-2022



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

Autoridades superiores - Evolución 2009-2022

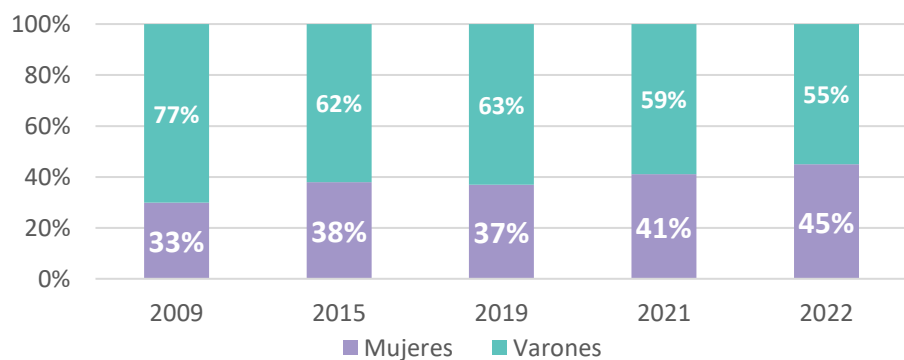


Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

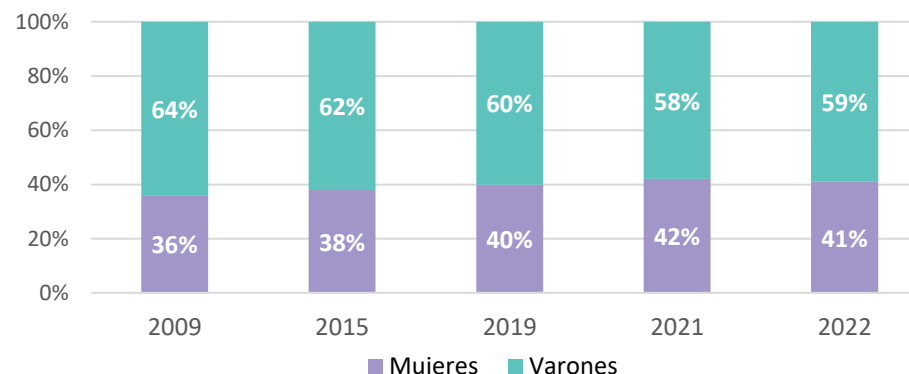
Distribución de Funciones Ejecutivas SINEP

Años 2009 – 2015 – 2019 - 2021 - 2022

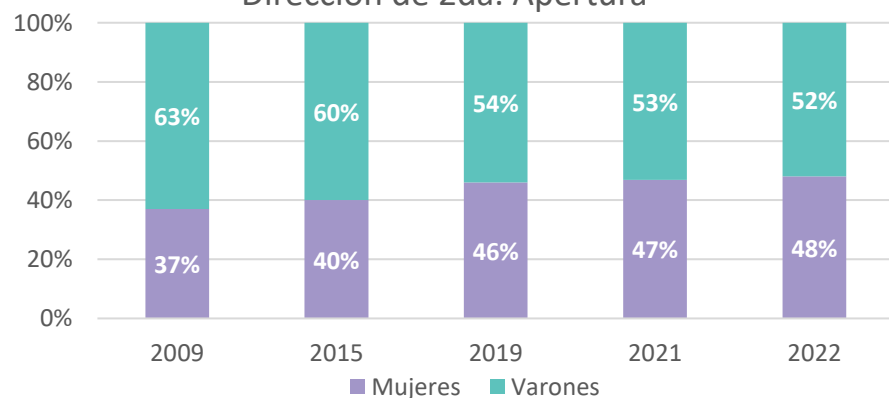
Dirección Nacional / General



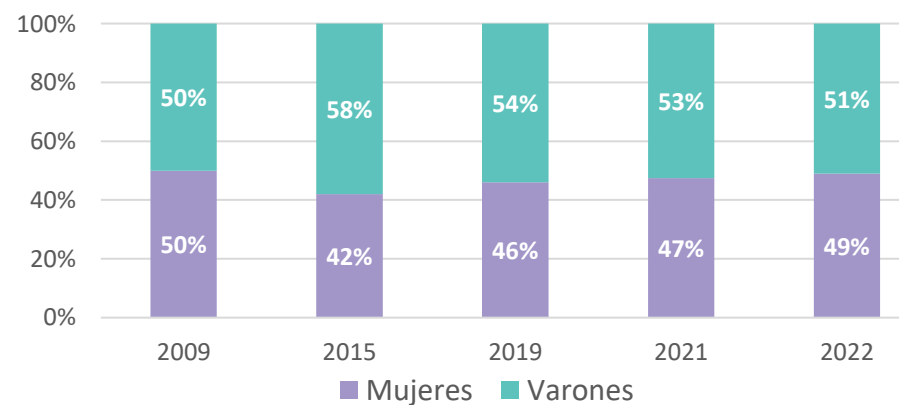
Dirección de 1era. Apertura



Dirección de 2da. Apertura

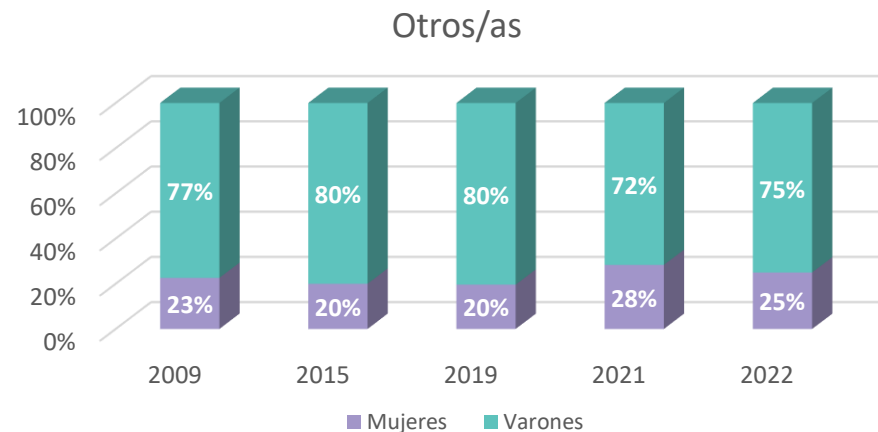
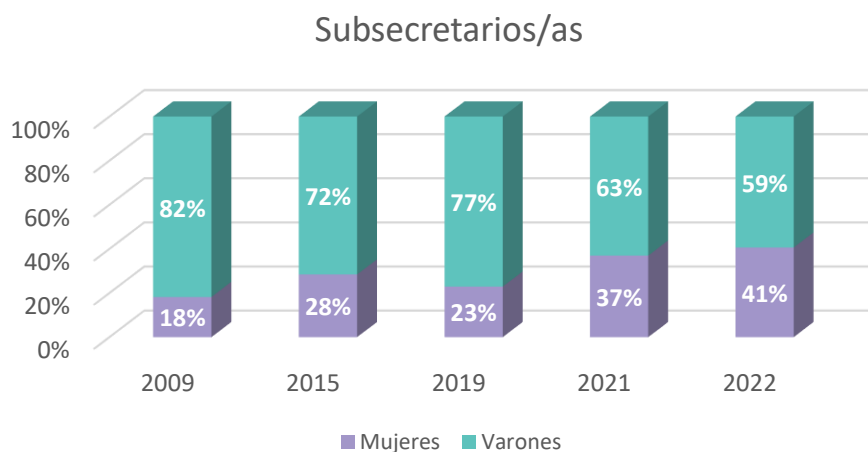
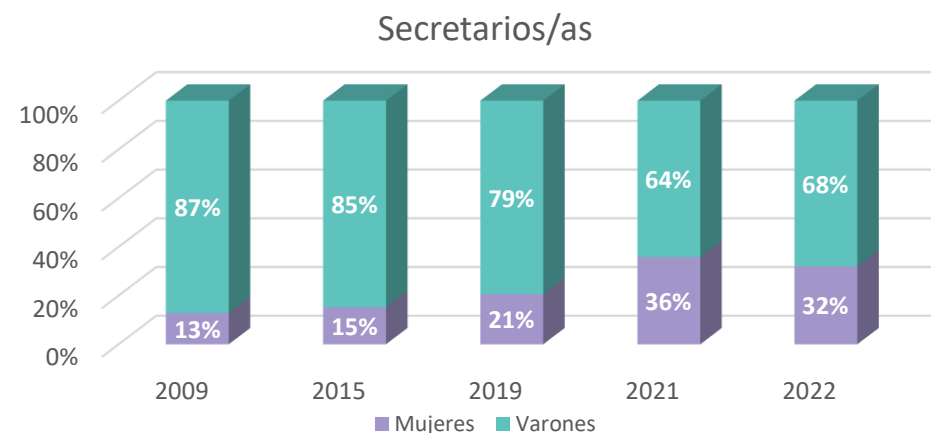
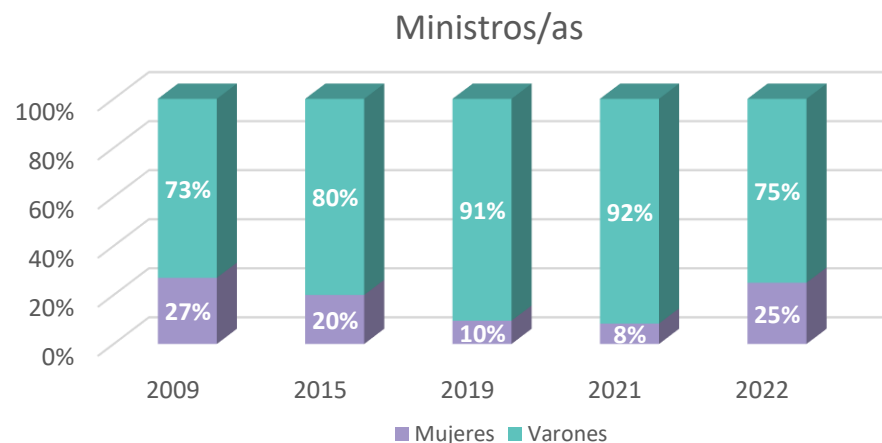


Coordinación



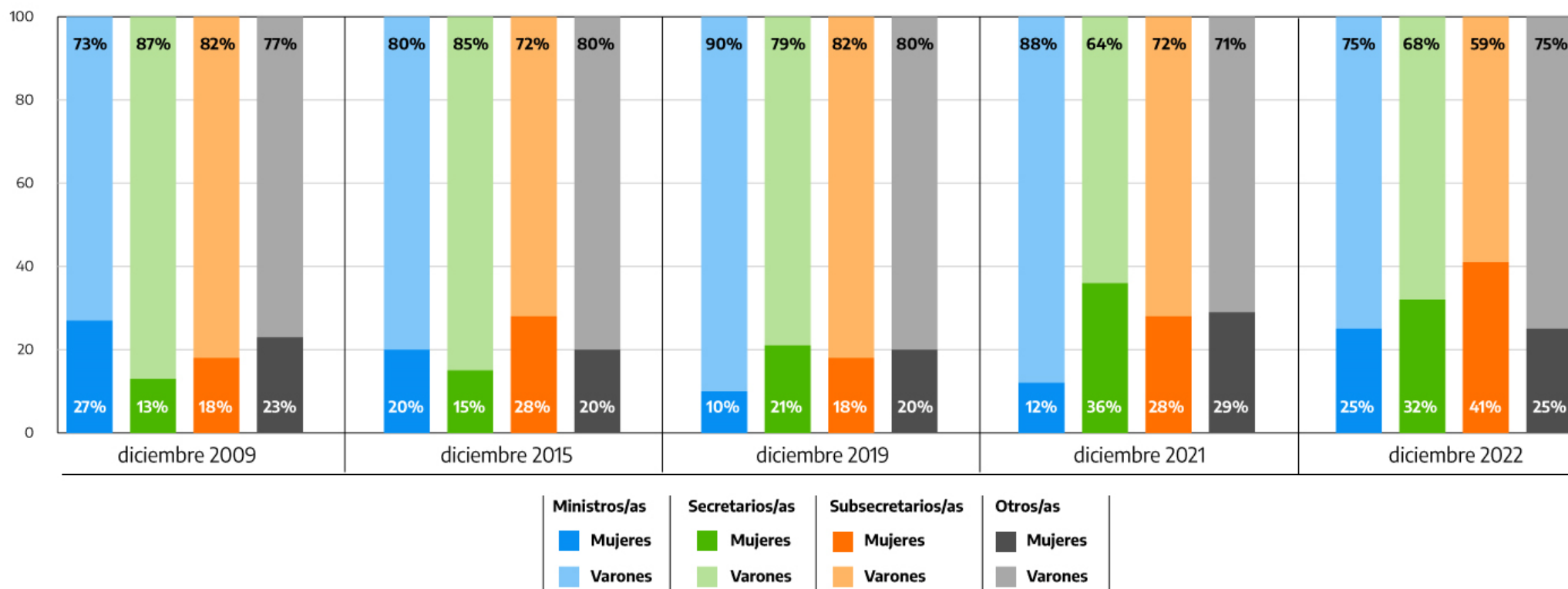
Distribución de autoridades superiores por tipo de cargo

Años 2009 – 2015 – 2019 – 2021 – 2022



Distribución de autoridades superiores por tipo de cargo

Años 2009 – 2015 – 2019 – 2021 – 2022



Observaciones en torno a la brecha de género

- 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 a medida que se asciende en la escala jerárquica de los cargos
- Se advierte el crecimiento de presencia de mujeres en Alta Dirección Pública desde 2019, y fuerte incremento a diciembre 2022 - más de un 10% respecto del año anterior-: rompe el techo de cristal

- Entre las funciones ejecutivas de la SINEP se advierte el incremento sostenido en la presencia de mujeres, que ronda el 40%. Se destaca la reducción de la brecha en lo que atañe a las Direcciones Nacionales/ Generales -comparando 2009, primer registro, con 2022-
- En lo que respecta a las Autoridades Superiores, se mantienen los valores sin grandes modificaciones, excepto para los cargos de Ministros /as, donde la presencia de mujeres pasa de 8% (2021) al 25% (2022). Crece también, aunque en menor medida, la presencia de mujeres a cargo de Subsecretarias

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
- 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
- Comienza a advertirse los efectos de normativas que promueven la inclusión y permiten avanzar hacia la paridad: ruptura de la brecha

Secretaría de
Gestión y Empleo Público



Jefatura de
Gabinete de Ministros
Argentina