

LA MUJER EN EL EMPLEO PÚBLICO, UNA AGENDA PENDIENTE

Andrea Fernanda D’Atena

I-Introducción.

El presente trabajo intenta visibilizar la problemática estructural de las desigualdades por razón del género, en el empleo público, revalorizando la importancia de la transparencia al momento de acceder a los cargos de toma de decisiones.

Los pilares fundamentales para una buena gestión de gobierno, desde mi mirada deben contemplar varias dimensiones, entre ellas un buen análisis de la situación a abordar que permita el diseño y realización de políticas públicas adecuadas y, por supuesto, contar con herramientas que permitan su implementación, para acortar las brechas de género y avanzar hacia un Estado más justo y equitativo.

Asimismo, no es menos importante el sostenimiento en el tiempo de las acciones realizadas, a fin de que los cambios encarados tengan una correcta evolución y una aceptación por parte de los actores involucrados.

Entiendo necesario abordar puntualmente el fortalecimiento y profesionalización del Servicio Civil. Más detalladamente en el cuerpo burocrático profesional del Estado. Cabe aclarar, que la definición de profesional no se circunscribe únicamente a la acreditación de un título de grado de un funcionario o funcionaria, sino al entendimiento de concebir al desarrollo de la carrera laborar en el sector público como una profesión en sí misma.

Múltiples problemáticas se desprendieron en el ámbito de la administración pública con el congelamiento de los cargos. El acceso a la carrera administrativa, trajo aparejado consecuencias mayores, como lo es la desigualdad por razones de género, sumado a una modalidad de la violencia laboral, que se desprenden como resultado de vedar la posibilidad de crecimiento, la jerarquía y profesionalización de los empleados y empleadas públicas.

Esa falta, además de ser una violación de normas de carácter tanto constitucional como en el ámbito Internacional, son una modalidad de incurrir en violencia laboral.

Si a la discrecionalidad y destrucción de la carrera administrativa se le suma la desigualdad de género, impera un sistema puramente político y discriminatorio, disparando múltiples desigualdades

Entonces, para poder analizar a las mujeres trabajadoras del Estados como una deuda pendiente, es primordial indagar las dificultades estructurales sociales y visibilizar las desigualdades por razón del género.

En tal sentido, intentaré responder el interrogante y analizar la razón por la cual existiendo variadas legislaciones de protección de derechos de las mujeres, tanto a nivel local, regional como a nivel Internacional, se profundizan cada día más esas asimetrías

II- Un mundo de paradojas

Las trabajadoras públicas nos vemos privadas de poder acceder a cargos de conducción por la falta de implementación de políticas públicas en general y que afecta a trabajadoras y trabajadores en el empleo público en su conjunto.

Para los gobiernos de turno no es muy tentador cumplir con la Ley de Empleo público y los convenios colectivos, desnaturalizando al máximo la carrera administrativa de los trabajadores y trabajadoras.

Los motivos de tremendos atropellos laborales, son puramente discrecionales, políticos y estructurales.

Pero así las cosas dentro de esa discrecionalidad que existe en la actualidad, las mujeres somos las minorías de las minorías.

Sin posibilidad de concurso legal protegido por la herramienta gloriosa de nuestro convenios colectivos, indefectiblemente aun siendo la mitad del mundo, quedamos invisibilizadas.

Es así que nos enfrentamos a la primera paradoja, ya que habiendo leyes, convenios, decretos, resoluciones y aun órganos rectores, la carencia de recursos o personal idóneo para la función afectan de manera muy significativa a su concreción.

Contrariamente a todo el cúmulo de normativas existentes, ha ido en aumento la discrecionalidad utilizada por las autoridades jurisdiccionales, en la asignación de adicionales remunerativos o modificaciones de nivel de contratación por causas puramente salariales, generando una gran distorsión en la lógica de desarrollo de carrera, lo que impacta fuertemente en la confianza en el sistema, dando como resultado una situación de clientelismo y pérdida de profesionalización e independencia e instaurando un entorno de violencia laboran en progresión.

Sumado a lo expuesto, se revela el retroceso en materia de igualdad, oportunidad y trato, ello por cuanto los mecanismos utilizados para la designación de cargos de forma discrecional y puramente políticos perpetrados a lo largo del tiempo, se trasluce en el deterioro de la salud física y psicológica de los trabajadores y trabajadoras.

Lo que originalmente se utilizaba de manera excepcional para algunos casos y de acuerdo con los requisitos del puesto, se convirtió en una modalidad común y extendida a la totalidad de los cargos de la administración y peor aún, las designaciones se realizan con excepción a los requisitos mínimos legales de acceso a los cargos.

La práctica de designar a “gente de confianza” en cargos de línea es más tentadora para el funcionario político, tanto por la suposición de una lealtad política, como una herramienta de pago de favores políticos. Es una modalidad sumamente perjudicial para el sistema ya que genera una dependencia absoluta del funcionario, limitando los márgenes de control y profesionalidad, generando grandes desigualdades, que luego se traducen en la sociedad.

En todos estos intentos por evadir las leyes y convenios, se desfigura la paridad de géneros en términos reales, y se amplía la brecha de género.

En este trabajo me propongo dejar de manifiesto la importancia de mantener y fortalecer los mecanismos de mejoras, utilizando la negociación colectiva, ya que es un camino probado y conocido por los actores intervinientes que reduce los niveles de conflictividad, otorga previsibilidad y permite la innovación, la mejora constante y ayuda al cumplimiento de respetar con los compromisos asumidos por el Estado en el ámbito Internacional.

Indagar sobre las problemáticas estructurales y matrices culturales del lugar asignado a las mujeres, podría ser un camino para poder comprender y establecer mecanismos para mejorar la situación de las mujeres trabajadoras en el Estado.

III-Legislando para construir nuevas realidades.

Del trabajo realizado por las autoras Amalia Peralta, Emilia Kaczmarczyk y el autor Dieguez, (2022) sobre *¿cómo se estructura la brecha de género en la administración pública nacional central?*, dejan expuesta la paradoja que a pesar de los avances en materia legislativa en nuestro país sobre la paridad de género en el ámbito público, como la creación de cupos de género, con la Ley 24.012 sancionada en 1991 y seguida por la ley 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política promulgada en 2017, hasta la más actual creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidades en 2019, sin duda todos estos avances permitieron la presencia de mujeres en la Administración Pública Nacional, pero no derribaron la brecha de género que aún persiste.

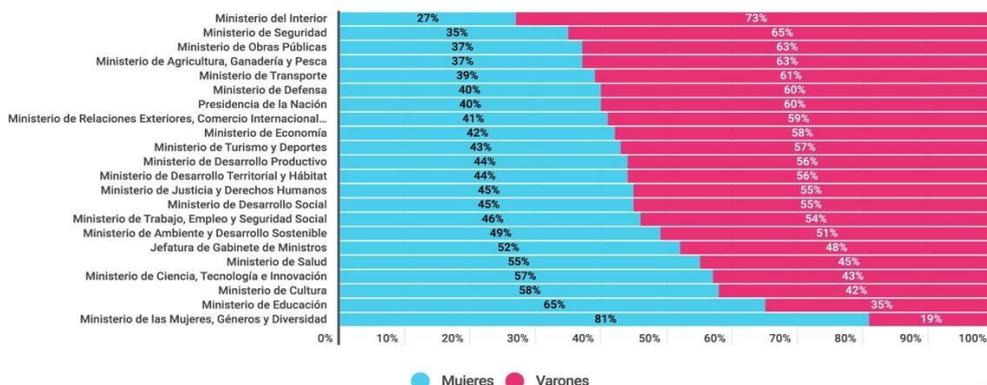
Es así que continúan evidentes en el ámbito de la administración pública las desigualdades y ello nos interpela a pensar en la forma en que debemos encarar los cambios en las desigualdades estructurales que continúan arraigadas y no permiten que se transformen las realidades existentes.

Si colocamos la mirada en términos numéricos se observa que a medida que aumenta la jerarquía de los cargos dentro de la Administración Pública Central, la presencia de mujeres disminuye, la estructura desigual se evidencia en los cargos de toma de decisiones.

Del trabajo citado se desnuda como de esta estructuración se hace visible en la cartera más grande en términos numéricos la Jefatura de Gabinete de Ministros, encontrando una composición en la cual el 51,4% de los cargos analizados están ocupados por mujeres, pero que se concentran, mayoritariamente, en los rangos de menor jerarquía.

También se evidencia la menor presencia de mujeres en aquellas áreas destinadas a tareas históricamente reservadas para los varones y mayor en aquellas que llevan adelante tareas que responden a la concepción más tradicional del rol de la mujer en la política.

Distribución en áreas de la Alta Dirección Pública de la Administración Pública Central, según género (abril de 2022)



Fuente: elaboración propia en base a datos de Mapa del Estado.

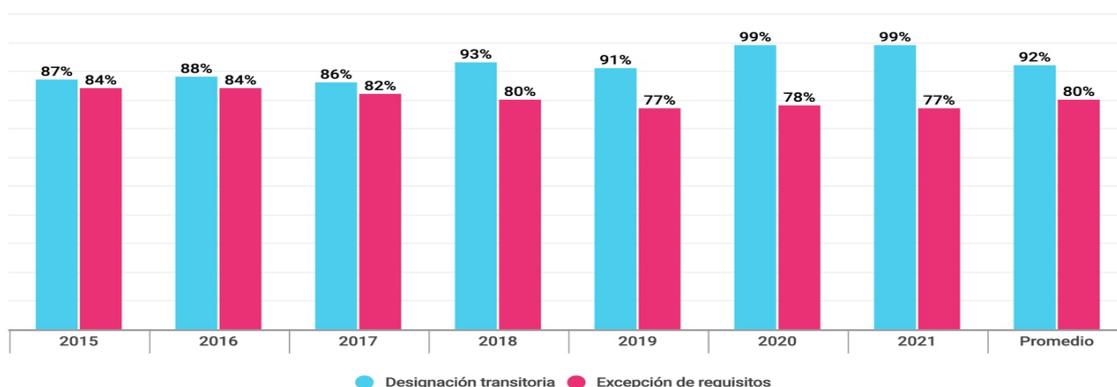


1

De la estadística citada se puede visualizar como persisten aún las distribuciones en materias tradicionalmente asignada a varones o a mujeres, se debe ir en camino a implementar políticas públicas para derribar desigualdades y la división sexual del trabajo.

La brecha de género se profundiza aún más en los cargos de conducción.

En la actualidad, el 77% de los directores/as nacionales y generales, directoras/as de línea y coordinaciones de la Administración Pública Nacional Central están exceptuados/as del cumplimiento de los requisitos profesionales que establece el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP). A su vez, el 98% cuenta con una designación transitoria (180 días). Estos datos nos evidencia la ruptura con los principios alguna vez pensados para una administración pública como una profesión en sí misma y que garantice a la ciudadanía.



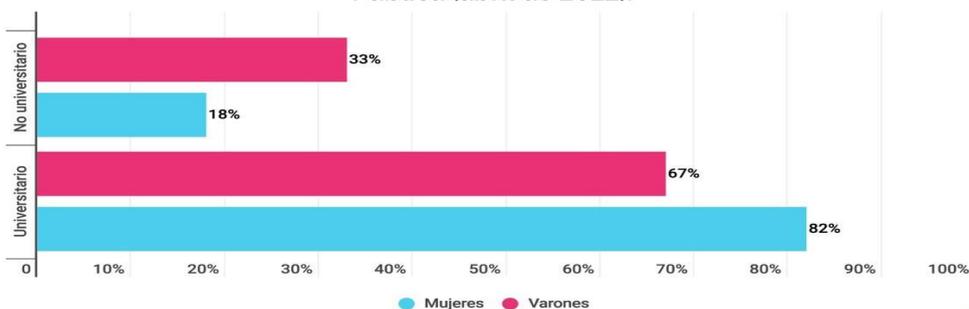
2

¹ GPS del capital humano en el Estado: ¿cómo se compone y estructura la brecha de género en la administración pública nacional central? Junio 2022 CIPPEC.

² CIPPEC “Innovadoras e innovadores gubernamentales”: una iniciativa para promover la transparencia en la Administración Pública Nacional octubre 2021.

Pero retomando el tema que nos ocupa, se percibe que además en la discrecionalidad, la brecha de género se profundiza, el 57% de las designaciones con excepciones de requisitos se otorga a varones, por lo cual el restante 43% de estas designaciones corresponde a mujeres, el 33% de los varones que ocupan estos cargos no cuenta con un título universitario, número que desciende al 18% cuando hablamos del total de mujeres.

Distribución de los géneros según formación académica en la Alta Dirección Pública (abril de 2022).



Fuente: elaboración propia en base a datos de Mapa del Estado
Nota: se exceptúa al Ministerio de Economía por no tener datos consistentes



3

Como conclusión de este muestreo, la brecha de género se amplía a medida que se jerarquizan los cargos aun existiendo mejor preparación académica en las mujeres, **evidenciando la deuda pendiente para las mujeres en el empleo público.**

Podemos coronar que el “techo de cristal” se manifiesta tempranamente a partir de los cargos de dirección simple.

Se observa también la 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.

Las trabajadoras acceden en menor proporción a cargos de conducción, aún presentando mayores niveles educativos, incluso en actividades muy feminizadas.

Un camino real a la igualdad de género es un proceso político transformador y constante en el tiempo, que requiere un nuevo modo de pensar, un cambio cultural para modificar las desigualdades estructurales arraigadas, en el cual los estereotipos sobre mujeres y varones dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio.

³ GPS del capital humano en el Estado: ¿cómo se compone y estructura la brecha de género en la administración pública nacional central? Junio 2022 CIPPEC.

IV -Feminización de la Pobreza

a. Conquistando derechos para salir del lugar naturalmente asignado.

Es evidente que las mujeres venimos conquistando derechos por medio de largas luchas. En nuestro país hace sólo setenta y cinco años que las mujeres gozamos de derechos políticos, como el derecho al voto, y el acceso a la alfabetización, estudios terciarios y universitarios también, como lo manifiesta la autora Ajmechet Sabrina (2013) “... el análisis del debate parlamentario del proyecto de sufragio femenino nos permitirá observar que si bien la ley de sufragio femenino ha sido sancionada por unanimidad los votos, los motivos esgrimidos por los diferentes partidos políticos representados en el Congreso muestran que no existía acuerdo sobre las razones por las cuales la mujer debía ser incorporada al mundo electoral y que lo que se produjo fue una resignificación de la idea de ciudadanía.” (Pág. 2)

En igual sentido Silvana Palermo (2012), se propuso comprender las transformaciones históricas del significado de las nociones de femineidad y ciudadanía mediante el análisis de los discursos parlamentarios de los legisladores de los diferentes partidos políticos a lo largo del período. Su trabajo, centrado en la noción de género, indaga de qué manera el reconocimiento de la discriminación política de la mujer transforma o afecta a nuestra comprensión del proceso de formación de la ciudadanía en el país. En su texto se desprende la enorme necesidad de igualdad entre el hombre y la mujer, un fenómeno que en la actualidad resulta más claro, en ese momento histórico estudiado era muy poco evidente. La elección metodológica de la autora la lleva a enjuiciar el modo en el que en el pasado los legisladores han tratado la incorporación de la mujer a la política. La consecuencia de este acercamiento al objeto de estudio es el olvido de que no siempre se han tenido las mismas concepciones sobre los hombres y sobre las mujeres.

Fue muy compleja la lucha de conquista de derechos para las mujeres, fueron negadas como ciudadanas desde los comienzos de la historia de los estados modernos, y desde esa fecha hasta la actualidad, batallan por derribar esa formación estructural histórica de prácticas discriminatorias.

La investigadora Paula Lucia Aguilar (2011), dice al respecto que “...la instalación de “feminización” de la pobreza y sus definiciones operativas como un hecho consumado no se da en el vacío, sino que se configura sobre sentidos previos con respecto a los lugares socialmente construidos para mujeres y varones, sus condiciones de vida y la definición de estrategias de intervención sobre los problemas sociales en cada momento” (pág. 128).

En este sentido la autora manifiesta como a la feminización de la pobreza se la vincula como un hecho directamente focalizado en la jefatura femenina de los hogares, como un problema social, aislándolo de las verdaderas causas estructurales y desvinculado del mercado de trabajo.

Ella nos invita a ampliar la mirada del fenómeno a partir del cual se diagnostica la feminización de la pobreza pensada en el aumento de hogares con jefatura femenina, refiere que debemos mirar las causas a partir de las cuales los hogares que tienen esta característica, en particular, tienen por correlato necesario situaciones de desigualdad o vulnerabilidad para sus miembros.

En igual sentido las autoras, Romero-Picón, Yuri; Chávez-Plazas, (2013), estudian la problemática de las jefaturas de hogares llevada adelante por mujeres, por desplazamiento de las violencias sufridas, entendida como la condición de mujeres responsables de su sistema familiar en los aspectos económico, social y afectivo. Ellas ejercen la autoridad y les corresponde tomar las decisiones, situación que en el desplazamiento se da por la pérdida del cónyuge o compañero, o por la imposibilidad de aquellos de hacerse cargo del grupo familiar. En ese destierro se acentúa la feminización de la pobreza, que se traduce en mayor empobrecimiento material, empeoramiento de las condiciones de vida y vulneración de los derechos fundamentales de la mujer.

De esta forma estas autoras coinciden en la necesidad de trabajar políticas públicas para poder empoderar a esas mujeres que debieron por sus situaciones vividas llevar como jefas de hogar la crianza de sus hijos.

De lo manifestado se desarticula también que la feminización de la pobreza tiene causas estructurales mayores que atender.

En un estudio llevado adelante por la CEPAL, (2016), se plantea como la “feminización de la pobreza” ha sido objeto de debate, y se observa en ese trabajo la necesidad de reconocer que hombres y mujeres sufren la pobreza de manera diferente, y que el género es un factor, como la edad, la etnia y la ubicación geográfica, entre otros, que incide en la pobreza y aumenta la vulnerabilidad de las mujeres a padecerla. Por lo tanto, ser o no pobre no es una cuestión de azar.

Del mismo trabajo se explica cómo influye la división del trabajo por sexo, se le asigna a las mujeres el espacio doméstico, como un lugar naturalmente designado y de esa forma se profundiza la desigualdad en las oportunidades que ellas tienen como género para acceder a los recursos materiales y sociales, como el trabajo remunerado, la capacitación, así como a participar en la toma de las principales decisiones políticas, económicas y sociales

En efecto, las mujeres cuentan no solo con activos materiales relativamente más escasos, sino también con activos sociales, ingresos, bienes y servicios a los que tiene acceso una persona a través de sus vínculos sociales y culturales, educación formal y conocimiento cultural que permiten a las personas desenvolverse en un entorno humano, más escasos, lo que las coloca en una situación de mayor riesgo frente a la pobreza.

b- Los usos del tiempo como transformador de realidades.

Los estudios sobre los usos del tiempo, son muy útiles para poder visibilizar el trabajo no remunerado de las mujeres, tiempo que le resta para desarrollar proyectos personales fuera de los proyectos familiares.

Disponer de información acerca de cómo mujeres y hombres distribuyen su tiempo, entre las distintas actividades a lo largo del día, ha permitido tener una visión más completa y real de la organización social del tiempo y de las diferencias por sexo y otras variables significativas (edad, tipología familiar, etc.).

En nuestro país por medio de la Ley 27532 , se ordenó a realizar a partir del año 2012 las Estadísticas Nacionales del Uso del tiempo, y así conocer la realidad y generar políticas públicas al respecto.

Las encuestas sobre el uso del tiempo son un mecanismo que permite indagar acerca de las distintas actividades que realiza la población en un período determinado y el tiempo que les destinan.

Es útil para poder medir el porcentaje de tiempo destinado al mercado laboral, pero también al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, saber que pasa en el interior de los hogares, como se distribuyen tareas entre varones y mujeres y entre diferentes estratos económicos, y realizar una estimación cuantitativa de su contribución a la generación de valor económico.

Un trabajo desarrollado por las autoras Cristina Carrasco y Márius Domínguez, (2003), refiere como “Actualmente, y de manera particular las mujeres, están viviendo situaciones complejas de organización del tiempo y del trabajo, como resultado de estar simultáneamente en dos espacios, el hogar y el mercado, que se manejan con categorías distintas del tiempo. Esta nueva situación, que está afectando la vida, el trabajo y el bienestar, fundamentalmente de ellas, con un futuro aún incierto, es consecuencia de dos procesos: cambios en la organización de la producción y del trabajo (“procesos de flexibilización”) y cambios en la estructura familiar que se acompañan de una cada vez mayor participación laboral femenina (pág. 135).

Las autoras concluyen que de la investigación se evidencia que las diferencias entre mujeres y hombres van mucho más allá de diferencias en el número de horas de dedicación a cada actividad. El análisis por ciclo vital permite ver claramente cómo a medida que mujeres y hombres se introducen en la vida adulta, va consolidándose el modelo familiar de unipresencia masculina/doble presencia femenina, profundizándose cada vez más las desigualdades de género.

Las mujeres y hombres que viven en pareja ponen en evidencia que las desigualdades entre ambos sexos poco tienen que ver con la cantidad total de trabajo a realizar o la situación mercantil de los cónyuges, sino que sencillamente son consecuencia de relaciones patriarcales.

De acuerdo al Informe de las mujeres en el mundo del trabajo, realizado por el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Presidencia de Nación (2017) demuestra la utilización del tiempo de la mujer, es el que indica que extrañamente las mujeres tienen mayor participación en el mercado de trabajo, pero también realizan la mayor parte del trabajo doméstico y cuando tienen hijos aumenta las horas destinadas a ese trabajo no remunerado.

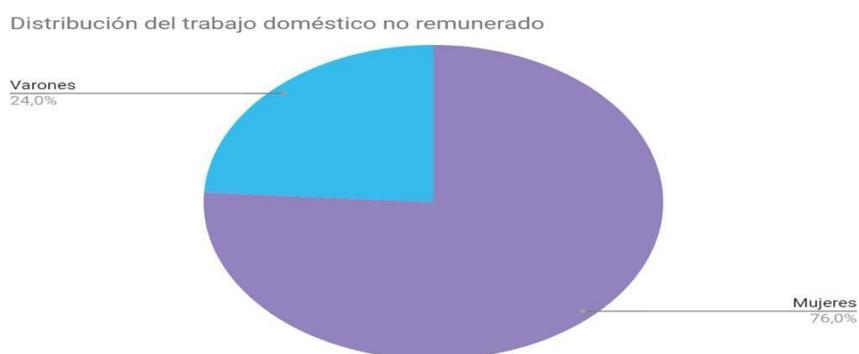
Así las cosas, en el caso de mujeres que trabajan a tiempo parcial, la dedicación al trabajo familiar doméstico es más del doble que la de los hombres, siendo la dedicación en horas al trabajo de mercado muy similar.

Por lo tanto, la carga global de las mujeres sería aproximadamente de 6 horas diarias más que la de los hombres.

En tal sentido, la autora Lilian Rodríguez (2017), indica que los objetivos de desarrollo centrado en la igualdad de género desde los Organismos Internacionales establecen metas específicas como “reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”, como así también “asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”

V- Cambios culturales para acortar la brecha de género en Argentina

Analizando el estado de situación en el año 2020, observamos que las mujeres enfrentan mayores niveles de desempleo y de precarización laboral que los varones. La brecha de ingresos es de 27,7% y aumenta cuando se trata de trabajos informales, alcanzando el 36,8%. Estas diferencias se ven reforzadas por una asimétrica distribución de las tareas domésticas y de cuidados no remunerados.



Visibilizar el lugar de las mujeres en el sistema productivo es un concepto básico y fundamental de la economía .

Es indispensable incorporar desde las políticas públicas el análisis económico al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares.

Esta situación es la mayor desigualdad que padecemos las mujeres, se reproduce y se amplía. Por ello, evaluar el análisis de la distribución social de estos trabajos no remunerados y los roles de género que se reproducen socialmente es clave para entender las desigualdades.

Pensando en las tareas llamadas comúnmente reproductivas o domésticas, como pilares del funcionamiento social.

Las actividades dentro de los hogares como, limpieza de casa, aseo y arreglo de ropa, preparación y cocción de alimentos, compras para el hogar; reparación y mantenimiento de bienes de uso doméstico, los cuidados de personas (de niños/as, enfermos/as o adultos/as mayores miembros del hogar), el apoyo escolar, recaen de manera asimétrica sobre las mujeres.

VI. ¿Alcanza con la implementación de políticas públicas?

La implementación de las políticas públicas no debería ser ciega respecto al género ya que la desigualdad tiende a reproducirse y a reforzarse.

Desde el Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género se implementan políticas transversales en el Gobierno Nacional,⁵ para fomentar la participación equitativa de los géneros en la designación de Autoridades Superiores, para ello el poder Ejecutivo solicita se informe desde cada ministerio sobre la situación de la participación de género en este tipo de puestos jerárquicos, con el fin de ampliar la participación política de las mujeres en las esferas de toma de decisiones y cumplir con la Ley N° 27.412.

Con esta implementación se reforzaron los compromisos asumidos en las diferentes conferencias internacionales sobre el rol de la mujer en la política y su participación en la toma de decisiones. Sin embargo, a pesar de los avances registrados, la participación femenina en el Gabinete nacional continúa siendo minoritaria y no hay ninguna norma que la regule.

La Unión Interparlamentaria y ONU Mujeres realizó en el 2020 un relevamiento mundial sobre la participación de las mujeres en los gobiernos, gabinetes y parlamentos, y elaboró el mapa “Mujeres en la política: 2020”.⁶

Al 1° de enero del 2020, las mujeres ocupaban solamente el 21% de los ministerios a nivel mundial, de un total de 190 países analizados, nada más que

5

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gabinete_nacional_para_la_transversalizacion_de_las_politicas_de_genero.pdf

⁶ El mapa “Mujeres en la política: 2020”, creado por la Unión Interparlamentaria (UIP) y ONU Mujeres, presenta el ranking mundial de mujeres en las ramas ejecutiva y parlamentaria de gobierno al 1 de enero de 2020.

14 países tenían gabinetes paritarios.

De ese relevamiento, Argentina ocupaba la posición 76 con un 22,7% de mujeres en el Gabinete.

De dicho estudio se replica lo analizado en el presente trabajo, se observa un patrón que se repite en la mayoría de los países en el que las mujeres son asignadas a las áreas consideradas “femeninas”, Niñez, familia, social, ambiente, educación, género.

En lo que respecta a la Argentina, de acuerdo con el informe publicado en enero del 2022 por la Dirección Nacional de Diseño Organizacional de la Jefatura de Gabinete⁷, se muestra la distribución por género en la estructura organizativa de Autoridades Superiores de la Administración Pública Nacional, las mujeres ocupan el 10% de los ministerios, el 39% de las secretarías y el 41% de las subsecretarías.

El resultado del estudio deja de manifiesto que el 62% de las Autoridades Superiores son hombres y el 38% son mujeres.

Desde el Poder ejecutivo se intenta la participación equitativa de género en estas esferas para colaborar en el cierre de la brecha de género, pero debe ser acompañado por una ampliación de la participación femenina en todas las esferas estatales para que podamos hablar de equidad.

Para avanzar hacia una democracia real es fundamental la igualdad de hombres y mujeres en nuestras sociedades contemporáneas, y la participación y el liderazgo de las mujeres en la política y la vida pública en igualdad de condiciones son fundamentales para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el 2030 con los que Argentina está comprometida.

Sin embargo, los indicadores no reflejan un camino hacia ese lugar, por lo tanto, el trabajo y el compromiso para ello debe surgir no solo de la función pública sino también de la sociedad.

Del informe de empleo público del año 2020 la Secretaría de Gestión y Empleo Público realizó dos publicaciones (2020a, 2020b)⁸ se puede contemplar la existencia de una clara diferenciación en la ocupación de los cargos, en los informes se concluye que la brecha de género existe a pesar de que no exista una discriminación en la normativa. Allí se destaca que el personal civil se encuentra distribuido en partes iguales de varones y mujeres, pero que en las autoridades superiores el 78% son varones y la brecha es mayor a medida que se asciende en la escala jerárquica.

Por lo tanto podemos visualizar cómo se reproducen los criterios de reclutamiento con sesgo de género, cargos de conducción en cabeza de varones, limitaciones de las mujeres, derivadas de las diferencias sociales sobre el tiempo dedicado al mundo público y doméstico, por ello se concluye la importancia de desarrollar políticas activas que ayuden a la incorporación de las mujeres en la administración pública, especialmente en los cargos de jerarquía y las autoridades superiores de la administración pública.

⁷ Distribución por género en la estructura organizativa de autoridades superiores (as) de la administración pública nacional centralizada (APN central) período 2003-2020

⁸ <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/informes>

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el decreto 214/2006⁹, habla explícitamente de que debe existir igualdad de trato por razones de género al momento de la selección y ascenso de los trabajadores (Art 57). Además, se establece el derecho de los trabajadores a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación o exclusión (Art 34). Del artículo 121 las partes del Convenio Colectivo de Trabajo subscriben los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y para alcanzarlos “adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

La incorporación de la Ley 27.499, en el año 2019¹⁰, más conocida como Ley Micaela, establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en cualquiera de los tres poderes del Estado y que busca brindar a los y las funcionarias las herramientas que les permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación.

De la misma forma ocurre con la Ley 27.636¹¹ de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero contempla, entre otras reivindicaciones, que los tres poderes del Estado nacional, los ministerios públicos y demás organismos deben ocupar una proporción no inferior al 1% de la totalidad de su personal con personas de ese colectivo.

Ahora bien, por los resultados obtenidos a la fecha, todas las normativas existentes en todos los ámbitos y niveles no sólo no resultan suficientes, sino que se transforman en letra dormida si no podemos cambiar la matriz cultural.

Conclusión.

A más de 20 años de la conferencia de Beijing¹², es fundamental indagar sobre el progreso y la evolución de los indicadores relacionados con la participación de la mujer en la actividad económica y productiva para conocer la situación real que vivimos las mujeres, y si se refleja la lucha por la conquista de nuestros derechos.

En este trabajo intenté indagar sobre las verdaderas barreras y obstáculos que enfrentamos las mujeres para acceder a los puestos de toma de decisiones como una deuda pendiente para las mujeres en el empleo público.

Es necesario destacar la importancia de sostener en el tiempo la

⁹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>

¹⁰ <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>

¹¹ <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=351815>

¹² <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

implementación de las políticas públicas para poder hacer significativos los cambios en términos reales.

Ello se sustenta en la convicción del papel activo que, como una condición clave para alcanzar el desarrollo, debe desempeñar el Estado en la construcción de sociedades igualitarias. En este contexto, las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar las transformaciones hacia mayores niveles de justicia, además de expresar la decisión política de los gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad que afectan a las mujeres.

Por último y reivindicando la lucha de las mujeres para acceder a la vida pública y a nuestros derechos políticos, de la mano de una referente política fundamental en la historia de los derechos políticos de las mujeres en nuestro país, transcribo, del libro “La razón de mi vida”, de Eva Perón las siguiente líneas:

***“Nosotras estamos ausentes en los gobiernos.
Estamos ausentes en los Parlamentos.
En las organizaciones internacionales.***

No estamos ni en el Vaticano ni en el Kremlin.

***Ni en los Estados mayores de los Imperialismos.
Ni en las comisiones de “energía atómica”.
Ni en los grandes consorcios.***

Ni en la masonería, ni en las sociedades secretas.

No estamos en ninguna de los grandes centros que constituyen un poder en el mundo.

Y sin embargo estuvimos siempre a la hora de la agonía y en todas las horas amargas de la humanidad. Parece como si nuestra vocación no fuese sustancialmente la de crear sino la del sacrificio.”

Bibliografía

AJMECHET SABRINA (2013). El sufragio femenino: una nueva concepción de la ciudadanía. XIV Jornadas Inter escuelas /Departamentos de Historia. Departamento de Historia de la Facultad de Filosofía y Letras. Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.

Amalia Peralta, Emilia Maria Kaczmarczyk y Gonzalo Diéguez GPS del capital humano en el Estado: ¿cómo se compone y estructura la brecha de género en la administración pública nacional central? CIPPEC 2022.

CRISTINA CARRASCO- MARIUS DOMÍNGUEZ, “Género y usos del tiempo: Nuevos enfoques metodológicos.” 2003, Revista de Economía Crítica, no 1. Abril de 2003, pp 129-152.

La agenda local en la ONU y los objetivos de desarrollo sostenible, Lilia Rodríguez consultora internacional en temas de cooperación y gobiernos locales 2017.

Dirección Nacional de Diseño Organizacional. Informe sobre la Estructura Organizativa de la Administración Pública Nacional Centralizada (APN Central). Autoridades Superiores (As).

https://mapadelestado.jefatura.gob.ar/datos/STAS001/202202/20220130_comp osicion-apn-central_as.pdf

Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Presidencia de Nación, Dirección de Equidad y Género e Igualdad y Oportunidad en el trabajo. “Las mujeres en el mundo del trabajo”, (2017).

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales. <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-ejecutivo-porcentaje-mujeres-gabinetes-ministeriales>

PALERMO SILVANA ALEJANDRA “Los derechos políticos de la mujer. Los proyectos y debates parlamentarios 1916-1955” (UNGS- Secretaria de R PAULA LUCÍA AGUILAR, “La feminización de la pobreza: conceptualizaciones actuales y potencialidades analíticas”, Revista Katálysis Universidade Federal de Santa Catarina Brasil, 2011. Elecciones Parlamentarias, 2012).

ROMERO-PICÓN, YURI; CHAVEZ – PLAZAS, YURI, “Jefaturas femeninas: una aproximación a la feminización de la pobreza y de la responsabilidad en familias desplazadas por la violencia”, revista Tabula Rasa, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, Colombia. (2013).

Scialpi, D (2001) La violencia en la gestión de personal de la Administración Pública, como condición necesaria para la corrupción. Revista Probidad No. 14 dedicada a la Corrupción en la Argentina

Secretaría de Gestión y Empleo Público (2020b). Brecha de género en el acceso a los cargos directivos de la Administración Pública. Secretaria de Gestión y Empleo Público, junio 2020. Disponible en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha_de_genero_en_la_apn_2009-2020.pdf

UIP y ONU Mujeres. Mujeres en la política: 2020. https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/03/women_politics-map-2020