

**Equidad de Género: ¿Después de la crisis del Covid-19, la nueva Normalidad y el Teletrabajo aumentan la brecha de género en la Administración Pública Nacional? ¿Y las Diferenciales Salariales?**

Liliana Buchner

# II CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Desafíos de la Administración pública en  
un tiempo de cambios disruptivos

**13 A 16 DE OCTUBRE**

(MODALIDAD VIRTUAL)

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>Desigualdad de género en el trabajo en América Latina y el Caribe</b> .....	<b>4</b>
<b>Argentina y la equidad de género</b> .....	<b>6</b>
<b>La brecha de género en el empleo del sector público.....</b>	<b>6</b>
<b>Género y Parlamento</b> .....	<b>8</b>
<b>Género y Estructura del Estado Argentino</b> .....	<b>9</b>
<b>El rol de la mujer según su nivel de actuación en la Administración</b>	
<b>Publica Nacional</b> .....	<b>11</b>
<b>Género y Teletrabajo, la nueva normalidad.....</b>	<b>15</b>
<b>Conclusiones</b> .....	<b>18</b>
<b>Referencias Bibliograficas</b> .....	<b>19</b>
<b>Resumen</b> .....	<b>20</b>

# **EQUIDAD DE GENERO: ¿DESPUES DE LA CRISIS DEL COVID 19, LA NUEVA NORMALIDAD Y EL TELETRABAJO AUMENTAN LA BRECHA DE GENERO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL? ¿Y LAS DIFERENCIALES SALARIALES?**

## **Introducción**

A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo en América Latina y el Caribe. Esta afirmación contrasta con los ODS planteados en la agenda 2030.

La OCDE manifiesta que el acceso de las mujeres al mercado laboral tiene barreras estructurales, legales y sociales; un desequilibrio entre lo laboral y lo personal que dificulta su participación activa; y un desestimulo político para que éstas puedan dirigir organizaciones públicas. Los países en la región no pueden permitirse perder terreno en la agenda de la igualdad de género. Los gobiernos deberían esforzarse más que nunca en seguir impulsando políticas destinadas a cerrar la brecha.

La brecha de género en el empleo público: ¿qué frena el avance de la mujer? ¿Existen evidencias empíricas, en los últimos años, que fundamenten el crecimiento de la participación o empoderamiento de la mujer en los puestos claves de la Administración Publica Nacional?

Según un informe de la OCDE, se promociona a muy pocas mujeres a espacios de alto nivel en el gobierno o puestos con funciones de toma de decisiones en el sector público. Es imprescindible apoyar e impulsar el compromiso político con las políticas de igualdad de género del servicio civil mediante la participación de políticos y parlamentarios en la discusión y promoción de la legislación y las políticas de igualdad de género del servicio civil, así como su contribución a la buena gobernanza.

Hoy se nos plantea un desafío futuro: el teletrabajo, la administración virtual, como reacción de supervivencia organizativa, tanto en el sector público como privado. El dilema es como abordar el tema. En la Administración Publica se debe avanzar en una reglamentación que incluya consideraciones sobre género en el funcionamiento de las organizaciones y una inversión con perspectiva de género, para abordar la nueva normalidad. El uso de las nuevas tecnologías a través de la inteligencia artificial y los nuevos algoritmos deben acompañar el camino de la innovación pública.

La propuesta es contribuir a la disponibilidad de datos y estadísticas específicos de género para facilitar el análisis y la identificación de brechas de igualdad de género en la APN, y su evolución en los últimos años. Por otro lado, identificar indicadores de impacto y desafíos frente a la disrupción del teletrabajo.

En los estudios de igualdad de género, uno de los principales temas de debate es la participación de la mujer dentro de los puestos jerárquicos de los gobiernos.

En primer lugar, se presenta brevemente la situación actual de la mujer en la vida laboral en América Latina y el Caribe, a partir de información obtenida de estudios de distintas organizaciones y la relevancia actual del cumplimiento de la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible.

Seguidamente, se expone la situación de Argentina y la equidad de género, las mujeres enfrentan mayores obstáculos para insertarse en el mercado laboral. En tercer lugar, se muestra la brecha de género en el empleo del sector público dado que, la participación de la mujer en las instituciones de gobierno es fundamental ya que implica que éstas formen parte del diseño e implementación de las políticas públicas. Se realiza una descripción de los tres niveles de actuación de la mujer dentro del empleo público: Nivel de Conducción Político, Nivel Burocrático o Alta Dirección Pública (ADP) y Nivel Administrativo-Operativo. Se desagrega la información ocupacional disponible por los distintos niveles. Esta apertura nos permite conocer el acceso y el rol de la mujer, captando no solo los casos en cada uno de los estratos sino también las diferencias salariales. En cuarto lugar, se presenta una sección sobre Género y Teletrabajo, la nueva normalidad. El teletrabajo en este contexto de pandemia mundial ha sido una gran herramienta para que muchos trabajadores siguieran desarrollando sus actividades. ¿Qué beneficios y dificultades se le presentan tanto al trabajador como al empleador? ¿Puede ser considerado el Teletrabajo una buena práctica de gestión del empleo? ¿Resultara beneficioso para la mujer? Se intentan responder todos estos interrogantes. Finalmente, las conclusiones y las referencias bibliográficas.

## **Desigualdad de género en el trabajo en América Latina y el Caribe**

En esta sección se presenta brevemente la situación actual de la mujer en la vida laboral a partir de información obtenida de estudios de distintas organizaciones y la relevancia actual del cumplimiento de la agenda de los objetivos de desarrollo sostenible.

En 2015 los líderes mundiales adoptaron una nueva agenda de desarrollo sostenible. Para alcanzar las metas y los objetivos planteados para el año 2030, todos tienen que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad. En referencia a esto, entre los objetivos de desarrollo sostenible, el (5.) *IGUALDAD DE GÉNERO*, Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

La OIT indica que el acceso de las mujeres a actividades remuneradas es esencial para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, la reducción de las brechas de género en el mercado laboral es crucial para el crecimiento, la igualdad y la disminución de la pobreza en la región. La discriminación basada en género atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social. Debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y los mercados de trabajo.

Según el BID, el debate de políticas públicas sobre igualdad de género no siempre se basa en evidencia empírica sólida. Además, la mayoría de los estudios empíricos sobre las brechas de género se centran en los países desarrollados. Menos estudios evalúan las brechas de género en los países en desarrollo y en otras áreas relevantes.

Según la OCDE, la diversidad de género en órganos de toma de decisiones es crucial, dado que estos crean las reglas que afectan los derechos y opciones de vida de las personas y garantiza una perspectiva equilibrada con enfoque inclusivo para la formulación de políticas y la prestación de servicios.

Para empoderar a las mujeres y aprovechar plenamente sus habilidades en la economía global se necesita:

1. Mejorar nuestras instituciones públicas para asegurar que tengan sólidos mecanismos de rendición de cuentas.

2. Crear roles claramente definidos para la implementación de un programa de igualdad de género
3. Desglosar los datos de género a fin de medir los avances en materia de igualdad.

Parte del problema general en el estudio de las brechas de género es que la evidencia empírica es limitada debido a la escasez de datos relevantes. Sin embargo, los análisis empíricos y los nuevos conjuntos de datos han estado surgiendo lentamente durante la última década y proporcionan información muy necesaria sobre el tema.

El documento del 2020 de la OCDE, tiene como fuente de datos encuestas de población activa, para unificar metodologías con otros países de la región, en especial los datos de sexo.

Para cumplir con los objetivos propuestos, la OCDE monitorea el progreso realizado por los gobiernos para promover la igualdad de género tanto en los países miembros como a los no pertenecientes a la OCDE y promueve buenas prácticas basadas en herramientas analíticas y datos confiables. Proporciona un KIT DE HERRAMIENTAS BASICAS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA EQUIDAD DE GENERO que permite comparar indicadores y buenas prácticas en uso en numerosos países. Las herramientas ayudan a los gobiernos a evaluar las fortalezas y debilidades de sus políticas de género, lo que a su vez ayudará a los formuladores de políticas a establecer prioridades de mejora.

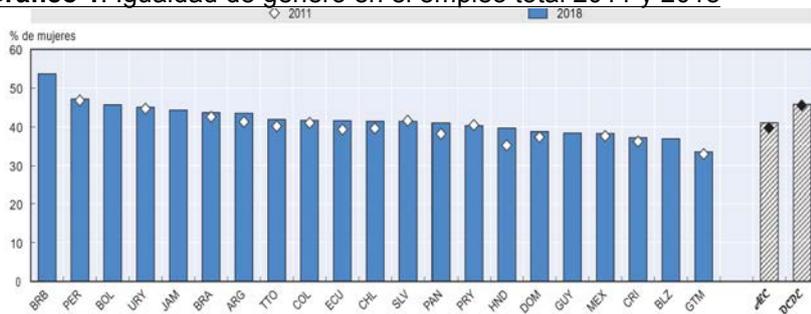
Entre algunas conclusiones del G20, donde se debatieron temas pendientes en lo que hace a la igualdad de género, se mencionó que el empoderamiento de la mujer es clave, la igualdad de la mujer supone progreso para todos. El talento femenino es un tercio de la fuerza laboral internacional, si se pudiera revertir esa cifra, se produciría un fuerte crecimiento económico.

Es importante contar con varias fuentes de información para afrontar los retos que se presentan y aportar a las mediciones de avances en la materia.

En alineación con el plan estratégico de ONU mujeres 2018-2021 ha propuesto intervenciones más efectivas para promover la integración de la perspectiva de género.

Las mujeres en la región luchan contra barreras explícitas e implícitas que permean sus esferas de acción privadas y públicas y limitan el desarrollo pleno de su potencial.

**Grafico 1:** Igualdad de género en el empleo total 2011 y 2018



Fuente: ILOSTAT (base de datos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Empleo por sexo y sector institucional.

Según la OIT a partir de ILOSTAT en 2018 las mujeres representaron en promedio el 41,0% de la fuerza laboral total en ALC, mientras que el promedio en los países de la OCDE fue del 45,8%. En los últimos años ha disminuido la cantidad de mujeres en el mundo del trabajo: “entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las mujeres suelen estar relativamente infrarrepresentadas en las ocupaciones mejor remuneradas y más prestigiosas: solo ocupan una tercera parte de los empleos mejor pagados en los ámbitos

empresarial, de la administración de justicia, salud, ciencias informáticas, gobierno y ciencia en la región. Las mujeres también están infrarrepresentadas en cargos altos de empresas que cotizan en bolsa en la región.

¿Y las diferenciales salariales?, las brechas salariales de género en la región se han reducido, pero todavía persisten; las mujeres ganan US\$0,87 por cada dólar que ganan los hombres (Bando, 2019). La evidencia de dieciocho países en la región indica que, aunque la brecha salarial se ha reducido a lo largo del tiempo todavía fluctúa entre el 20% y el 30% de los salarios de las mujeres.

## **Argentina y la equidad de género**

En Argentina, la tasa de actividad femenina está estancada desde hace 15 años, siendo la masculina casi un 50% mayor a la femenina. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para insertarse en el mercado laboral, el nivel educativo que se les exige resulta superior al de los hombres, para igual puesto. Según el Instituto MCKINSEY Global si se lograra la paridad de género en países emergentes o en vías de desarrollo se daría un 26% de crecimiento en el PBI.

Según la OIT, si se analiza la brecha de género en las tasas de participación en la fuerza de trabajo, Argentina, Costa Rica, México y Guatemala muestran las más bajas de la región, siendo en Argentina la tasa de participación de las mujeres del 47,3% y la de los hombres, del 73,2%.

El BID realizó un estudio y comprobó que, si en Argentina se aumentara la productividad femenina en un 10%, el PBI per cápita se incrementaría en el largo plazo en un 18%.

A principios de 2016, Argentina inició el proceso de adaptación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible-(ODS) a la realidad nacional. Se determinó que el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales realizara una priorización de las metas de los ODS de acuerdo a los Objetivos y Prioridades del Gobierno Nacional, en particular.

En general, en el cono sur, la mayoría de indicadores sobre la participación de la mujer, se basan en encuestas de población activa. En cambio, en el caso de Argentina se podrían analizar otras fuentes de información más dinámicas y completas, que permitirían responder con datos precisos a los indicadores p.a. 5.5.1. Porcentaje de bancas ocupadas por mujeres en ambas Cámaras del Congreso Nacional. Y 5.5.3. Proporción de mujeres en ocupaciones directivas del Objetivo 5, Igualdad de Género, mencionado.

## **La brecha de género en el empleo del sector público**

La participación de la mujer en las instituciones de gobierno es fundamental ya que implica que éstas formen parte del diseño e implementación de las políticas públicas. ¿Qué frena el avance de la mujer? ¿Existen evidencias empíricas, en los últimos años, que fundamenten el crecimiento de la participación o empoderamiento de la mujer en los puestos claves de la Administración Pública Nacional?

La OCDE manifiesta que el acceso de las mujeres al mercado laboral tiene barreras estructurales, legales y sociales; un desequilibrio entre lo laboral y lo personal que dificulta su participación activa; y un desestimulo político para que éstas puedan dirigir organizaciones públicas.

La Recomendación de la OCDE sobre “Igualdad de Género en la Vida Pública” establece un enfoque multidimensional para avanzar sobre la equidad de género como un “principio

básico” de la gobernanza pública moderna, incluyendo la promoción de políticas que tengan en cuenta las cuestiones de género.

En el documento **Panorama de las Administraciones Públicas en América Latina y el Caribe 2020**- el capítulo: *Igualdad de género en el empleo del sector público*, se refiere a crear igualdad de participación y oportunidades para las mujeres a fin de contribuir a la conformación de una fuerza laboral más representativa y diversa, y, de hecho, en muchos países se espera que el sector público sea un empleador modelo, liderando el camino y estableciendo estándares para la implementación de la igualdad de género y promoción de la diversidad

**Grafico 2:** Igualdad de género en el empleo del sector público, 2011 y 2018



En 2018, en promedio, el 51,0% de los empleados del sector público eran mujeres en ALC, en comparación con el 60,2% en los países de la OCDE. La proporción se mantuvo estable a lo largo del tiempo: en 2011, la proporción de mujeres en el empleo público fue en promedio del 50,7% en ALC y del 59,2% en los países de la OCDE.

Si bien la representación equitativa de las mujeres en el empleo del sector público se ha logrado (e incluso superado) en algunos países de ALC, este no es el caso en los puestos de liderazgo. Es indispensable lograr una representación equilibrada de género en los puestos de toma de decisiones en la vida pública alentando una mayor participación de las mujeres en el gobierno a todos los niveles, así como en los parlamentos, y otras instituciones públicas. Para monitorear ese objetivo se debe avanzar en:

- ▶ Disponibilidad de rutina de conjuntos de datos y estadísticas específicos de género lo que facilitaría la identificación de brechas de igualdad de género, diseño de políticas, intervenciones y evaluación de impactos.
- ▶ Y contar con números ¿cuántas?

La metodología desarrollada por ONU Mujeres, el PNUD y la OCDE para datos de monitoreo del indicador de objetivo de desarrollo sostenible 5.c.11., que rastrea las asignaciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, contiene la siguiente lista de indicadores:

- ▶ Porcentaje de mujeres en el empleo del sector público
- ▶ Porcentaje de mujeres en el parlamento.
- ▶ Porcentaje de mujeres en cargos ministeriales.
- ▶ Porcentaje de empleo del gobierno central ocupado por mujeres por grupos ocupacionales, alta gerencia
- ▶ Porcentaje del empleo del gobierno central ocupado por mujeres por grupos ocupacionales, mandos intermedios

<sup>1</sup> Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030: 5. **IGUALDAD DE GÉNERO**, Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de las oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública.

- ▶ Parte del empleo del gobierno central ocupado por mujeres por grupos ocupacionales, profesionales
- ▶ Porcentaje de mujeres de los jueces profesionales.
- ▶ Porcentaje de mujeres en los tribunales de primera instancia.

### Género y Parlamento

Según la Unión Interparlamentaria (UI, 2017), la presencia femenina tiene un incremento sostenido, pero lento. Manifiesta que el porcentaje de mujeres en los distintos parlamentos o congresos del mundo aumentó del 16,8% en 2006 al 23,3% en 2016.

Los datos que surgen de la información que suministra la OCDE la cuota femenina en los parlamentos de los países miembro era del 22,8% en el 2006, y que creció al 28,7% en el 2016. (Buchner, 2017). Para la ONU, actualmente sólo un 22% de los miembros de los parlamentos del mundo son mujeres, (ONU, 2017).

Las fuentes disponibles permiten, en el caso de Argentina, obtener diversos indicadores de género:

A nivel legislativo, actualmente el 41,6 % de la Cámara de Diputados de la Nación está compuesto por mujeres, mientras en el gobierno anterior era de 39%. Se trata de un progreso notable, si se tiene en cuenta que 1983 tan solo representaban el 3.9% del total. Desde que se estableció legalmente que al menos un 30% de los diputados y senadores sean mujeres, la representación de legisladoras creció exponencialmente, alcanzando participaciones cercanas al 40%.

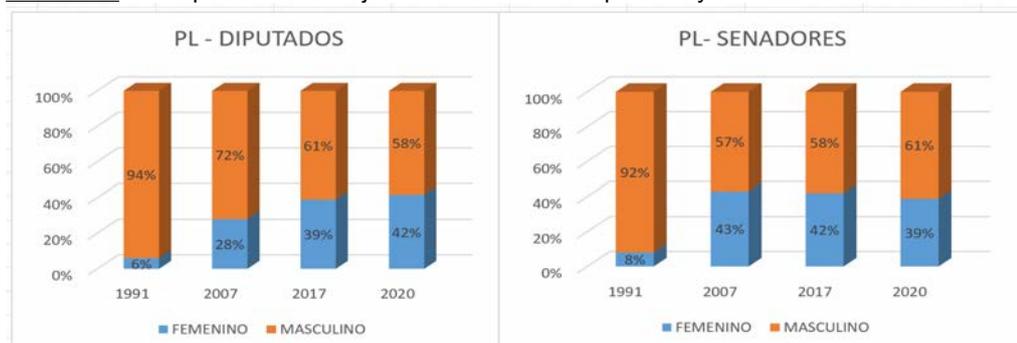
A modo de ejemplo, en la Cámara de Diputados pasó del 6% en el año 1991 (año de la ley de cupo) al 28% en el 2007, luego al 37% en 2016 y 39% en 2017, Como ya se ha mencionado, la participación actual es de casi el 42%.

Con la ley de paridad de género, aprobada en 2017, y aplicada por primera vez en la última elección, se busca alcanzar los nueve puntos que restan para llegar a que la Cámara este dividida por partes iguales en cuestión de género.

Por su parte, la Cámara de Senadores tenía un 8% de mujeres, creciendo al 43% durante los años 2004 a 2007, disminuyendo al 42% en 2017 y ubicándose actualmente en el 39%.

En lo que refiere a normativa, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene un cupo mínimo del 30% para ambos géneros. En el resto del país existen provincias que exigen un cupo femenino del 30% con mandato de posesión (Jujuy, Formosa, Chaco, Corrientes, Misiones, Santa Fé, Tucumán, Catamarca, La Rioja, San Juan, San Luis, Mendoza, La Pampa y Santa Cruz), otras que exigen paridad de género (Salta, Santiago del Estero, Córdoba, Buenos Aires, Neuquén y Rio Negro). (Buchner, 2017).

**Grafico 3:** Participación de la mujer en la Cámara de Diputados y en la Cámara de Senadores



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la OPC.

Un caso similar se observa en materia de presidencias de las comisiones permanentes.

Del 2013 al 2017 mantiene un promedio de alrededor de 30%. A pesar de eso, se detecta una división de género en las comisiones: Mientras que las mujeres presiden y son mayoría en las comisiones de reproducción y cuidado (aquellas que tratan los temas de política social, familiar, sanitaria, educativa, de vivienda, etc.), tienen escasa participación en comisiones como finanzas, política exterior y defensa nacional, asociadas a un mayor espacio de poder debido a que inciden sobre aspectos presupuestarios y de asignación de recursos (OPC, 2020).

En el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible promovida por la ONU, que busca, entre otras cosas, impulsar compromisos concretos e instalar la igualdad de género, los derechos de las mujeres y su empoderamiento en el centro de la agenda mundial; se propuso la realización de un estudio y publicación de un reporte en relación con el rol de las diputadas en el ámbito de la HCDN; incidencia, participación, roles institucionales, protagonismo en las discusiones, integración del cuerpo y los bloques, etc., “el número de mujeres con que cuenta el parlamento es importante, pero es igualmente importante que éstas ocupen posiciones de liderazgo”.

### **Género y Estructura del Estado Argentino**

El objetivo es diagnosticar la situación que presentan las mujeres en el Empleo Público argentino a nivel institucional.

Para una mejor descripción del universo de análisis se debe caracterizar el Sector Público. El Estado argentino está formado por el Estado Nacional, los Estados Provinciales, los Gobiernos Municipales y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, abarca alrededor de 3.5 millones de empleados, representando el 18% de la población ocupada. La Administración Pública Nacional (APN) emplea al 24% de los empleados públicos argentinos.

Solo en cuatro países de la región el empleo en el sector público como porcentaje del empleo total aumentó de 2011 a 2018; en Argentina por 1 punto porcentual (p.p.) del 16,2% al 17,2% explicado principalmente por una reducción general del empleo total.

Si se dimensiona el análisis del Sector Público Nacional según su naturaleza institucional, se puede circunscribir el estudio de la equidad de género en el Sector Público Nacional No financiero (SPNNF), y en especial a la Administración Pública Nacional (APN), ya que se dispone de información mensual de la Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal de la Secretaría de Hacienda a partir de la base de datos del SIRHU- Sistema Integrado de Recursos Humanos. Lo que nos permite estudiar la evolución de distintos indicadores ocupacionales y salariales<sup>2</sup>.

El Sector Público Nacional No financiero (SPNNF) está integrado por la Administración Pública Nacional (APN), las Empresas y del Estado, Otros Entes Públicos excluidos expresamente de la APN y los Fondos Fiduciarios total o mayoritariamente con bienes y/o fondos de Estado Nacional<sup>3</sup> (OPC, 2019). La ocupación de la Administración Pública Nacional (APN) según Carácter Institucional, se distribuye en el Poder Ejecutivo, el Poder Judicial y el Poder Legislativo, que a su vez comprenden a la Administración Central (AC), los Organismos Descentralizados (ODs) y las Instituciones de la Seguridad Social (ISS).

La ocupación dentro de la Administración Pública Nacional se distribuye entre poderes constitucionales en 88,2% (343.065 empleados) Poder Ejecutivo Nacional (PEN), 4,2%

<sup>2</sup> La base de datos de Recursos Humanos, formada por la Plataforma Mínima de Información Salarial Presupuestaria, constituye el fundamento sobre el cual se estructura el Sistema SIRHU- Sistema Integrado de Recursos Humanos- con prestaciones de tipo ocupacional, salarial, presupuestario y organizativo, con periodicidad mensual. La base SIRHU es administrada por la Secretaría de Hacienda en la órbita del Ministerio de Economía, y entre los atributos cualitativos que recopila se encuentra obviamente el indicador de género.

<sup>3</sup> Según la Ley 24,156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional (art. 8)

(16.371 empleados) Poder Legislativo (PLN), y 7,6% (29.473 empleados) Poder Judicial (PJN).

La AC está formada por diferentes organizaciones públicas y representa a cada uno de los poderes.

Los datos que se incluyen el Cuadro 1 corresponden a la ocupación de agosto 2020 de la base de datos del SIRHU- Sistema Integrado de Recursos Humanos para el PEN y el PJN. En referencia a PLN y Defensoría General de la Nación, son los cargos incluidos en la Decisión Administrativa N 12, según se puede observar en el cuadro.

La conducción del PEN es unipersonal, encabezada por el Presidente, y es piramidal. Su AC tiene 258,436 empleados, la descentralizada ocupa al 20% con casi 70.630 personas, y el resto se desempeña en las ISS, siendo aproximadamente 14.000 empleados.

Los empleados públicos tienen regulada su relación de empleo con el Estado a partir de leyes marco<sup>4</sup>, las cuales rigen para el personal civil, y cartas orgánicas, que lo hacen para el personal militar y de seguridad (Buchner, 2016)

La jerarquía administrativa es funcional. Cada área se va subdividiendo en nuevas áreas, que se especializan en determinadas funciones.

Para el caso de la Administración Pública existen factores, asociados con el precio (salarios) y la cantidad (unidades físicas de cargos, horas de cátedra, cargas familiares, horas extras, horas hombre), que participan en la gestión de los recursos humanos, condicionando el diseño e implementación de los sistemas administradores de dichos recursos.

Cuadro 1: SECTOR PUBLICO NACIONAL NO FINANCIERO

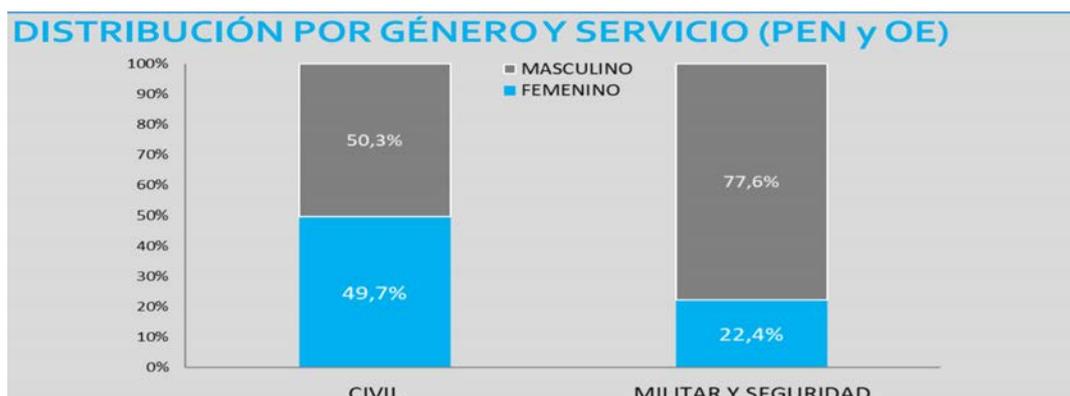


Fuente: SIRHU / Cargos permanentes y temporarios publicados en la Planilla Anexa "A" al Art. 6º del Presupuesto 2019

El personal se puede clasificar en civil o militar y de seguridad. El siguiente gráfico muestra su participación por sexo:

**Gráfico 4.** Poder Ejecutivo Nacional y Otros Entes del SPNF. Distribución porcentual de la ocupación clasificada en Personal Civil y Personal Militar y de Seguridad por género, 2020

<sup>4</sup> Como por ejemplo la Ley 25.164.



Fuente: Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal- Secretaría de Hacienda

Del universo bajo estudio, el 65% es de sexo masculino. Al dividir al personal según su clasificación en civil o militar y de seguridad, observamos que dentro del personal militar y de seguridad, los hombres siguen siendo mayoría, 77,6%, porcentaje que tiene una gran incidencia en el total, en cambio, al analizar el conjunto del personal civil, la distribución de la ocupación por sexo es más homogénea: mujeres 49,7% y hombres 50.3%.

En el Cuadro 2, al analizar la ocupación por tramos de edad y género, la participación de la mujer es mayor en el tramo de 35 a 49 años, en relación al total de mujeres del PEN y Otros Entes del SPNNF.

CUADRO 2, PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SECTOR PÚBLICO NO FINANCIERO, Y SINEP (DECRETO N°2098/08): DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN POR GRUPOS DE EDAD Y GÉNERO

AGOSTO 2020

GRUPOS DE EDAD	PODER EJECUTIVO NACIONAL Y OTROS ENTES DEL SPNNF			SINEP (DECRETO N°2098/08): PLANTA PERMANENTE Y TRANSITORIA, Y PERSONAL CONTRATADO		
	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
Menores de 19	1.869	623	2.492	19	22	41
20 - 34	94.457	44.666	139.123	6.273	6.694	12.967
35-49	94.733	56.968	151.701	13.578	16.660	30.238
50-64	47.254	29.183	76.437	8.268	8.557	16.825
65 o mas	5.278	3.361	8.639	1.334	1.293	2.627
<b>TOTAL</b>	<b>243.591</b>	<b>134.801</b>	<b>378.392</b>	<b>29.472</b>	<b>33.226</b>	<b>62.698</b>

Fuente: Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal - Secretaría de Hacienda

Si se agrega al análisis la variable salarial, Gráfico 5, a pesar de que en el promedio por género se verifica una paridad, cuando lo desagregamos por rango etario, salvo en el caso de los más jóvenes, en todos los rangos los salarios promedio de la mujer son más bajos que los de los hombres.

**Gráfico 5:** Salario por rango etario y género

## SALARIO POR RANGO ETARIO Y GÉNERO (PEN y OE)



Fuente: Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal - Secretaría de Hacienda

### El rol de la mujer según su nivel de actuación en la Administración Pública Nacional

Si se desagrega la información ocupacional disponible por los distintos niveles de actuación en la Administración Pública Nacional se observan los siguientes: Nivel de Conducción Político, Nivel Burocrático o Alta Dirección Pública (ADP) y Nivel Administrativo-Operativo. Esta apertura nos permite conocer el acceso y el rol de la mujer, captando no solo los casos en cada uno de los estratos sino también las diferencias salariales.

- Nivel de Conducción Político:** conformado por las autoridades superiores: el Presidente, el Vicepresidente, el Jefe de Gabinete de Ministros, los Ministros, Secretarios de Estado, Subsecretarios y Autoridades Máximas de los Organismos Descentralizados (presidentes, gerentes, directores o administradores).
- Nivel Burocrático “Alta Dirección Pública” (ADP):** formado por los funcionarios de carrera que están a cargo de las Direcciones Nacionales, Generales y Simples de las diferentes Subsecretarías y Secretarías que conforman los Ministerios. La Alta Dirección Pública (ADP) se refiere al conjunto de funcionarios que operan como un “vaso comunicante” (Zuñanic, 2016) entre (a) el nivel de conducción político y (c) el nivel administrativo/Operativo Burocrático. (Iacoviello y Chudnovsky, 2015).
- Nivel Administrativo/Operativo Burocrático:** comprende al resto de empleados públicos

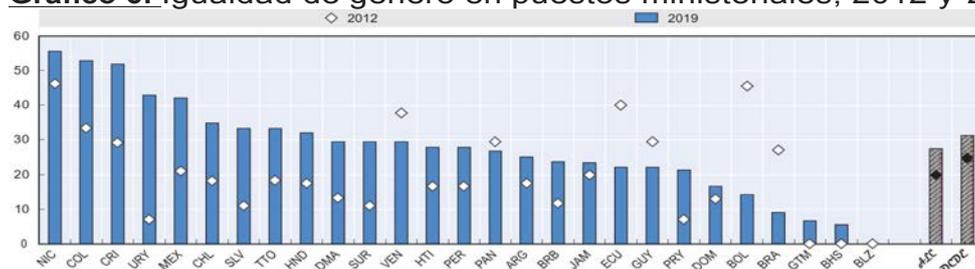
En las siguientes secciones se estudian las principales características que presentan estos tres niveles de actuación durante 2020, con especial énfasis en el acceso y el rol de la mujer dentro de la ADP del PEN Argentino.

#### Nivel de Conducción Político

Antes de analizar la información sobre Argentina, es interesante comentar la evolución que ha tenido el rol de la mujer en puestos ministeriales de los países de la ALC.

Los datos disponibles, muestran que la mayoría de los países de ALC están lejos de lograr la igualdad de género en puestos ministeriales a nivel federal/central del gobierno. En 2019, en promedio en ALC, el 27,4% de los puestos ministeriales fueron ocupados por mujeres, lo que es alrededor de 4 p.p. menos que el promedio de la OCDE (31,2%). En las siguientes secciones se estudian las principales características que presentan estos tres niveles de actuación durante 2020, con especial énfasis en el acceso y el rol de la mujer dentro de la ADP del PEN Argentino.

**Grafico 6:** Igualdad de género en puestos ministeriales, 2012 y 2019



Fuente: Unión Interparlamentaria (UIP) "Mujeres en la política", 2012 y 2019.

En Argentina se observa que, en el Poder Legislativo, a nivel institucional, las mujeres representan aproximadamente el 42% de la planta de la Cámara y un 37% llega a puestos de directora, directora general o secretaria.

Actualmente, el nivel político se encuentra integrado por 665 funcionarios, 25% inferior al registrado en 2017.

Dentro de lo que se denomina "Autoridades Superiores", que incluyen al Presidente, Vicepresidente, Ministros, Secretarios y Subsecretarios de la AC, la mayoría son hombres (63%),

Al respecto, cabe señalar, que solo dos mujeres ejercieron la presidencia de la Nación en la historia argentina.

En relación a la participación por género, se observa una distribución de (hombres-mujeres) 81%-19% en Ministerios, 61%-39% en Subsecretarías, y 63%-37% en Secretarías.

Los otros integrantes del nivel político son las Autoridades Máximas de los ODs y de las ISS, se los denomina "Extraescalafonarios". Estos funcionarios son en su mayoría de sexo masculino, siendo la ocupación femenina del 34%.

## ADP – Alta Dirección Publica

Dentro de la Administración Publica Nacional, el sistema de ADP está conformado por los directores nacionales, generales y simples, junto con las autoridades directivas de los organismos descentralizados, constituye la interface natural entre el nivel político y el burocrático.

Hacia fines del año 2016, la ADP involucraba un total aproximado de 4.800 cargos<sup>5</sup>. En este universo las mujeres participan con el 41%, teniendo una representación disímil, en función de los escalafones o agrupamientos de naturaleza homogénea<sup>6</sup> en los que se conforman. En los organismos reguladores, la participación de la mujer es baja, del 35%; en las CCT es del 23%; en los organismos de Ciencia y Técnica, del 31%; en el SINEP, 43%; etc. Buchner, Caffarelli (2017).

Si se estudia en especial el ADP en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), se puede hacer un diagnóstico de la situación de la mujer dentro de la elite de empleados que conforman la conducción en este escalafón.

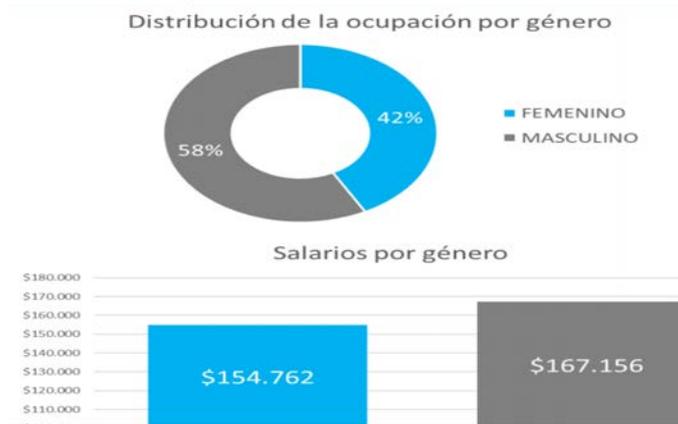
<sup>5</sup> Esta cantidad se estimó en base a la información suministrada por los liquidadores de haberes de los organismos pertenecientes al PEN, a la base del Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIRHU) que administra la Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal de la Secretaria de Hacienda. Para calcularla, se analizaron los conceptos salariales percibidos por los agentes, clasificándolos por escalafón e identificando aquellos que refieren a adicionales o complementos por funciones de: dirección, jefatura, cargo jerarquizado, cargo ejecutivo, y similares. En el caso específico de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) solo se tomó en cuenta al escalafón superior y gerencial.

El nivel burocrático de la ADP del SINEP incluye a todos aquellos agentes que involucren un cargo crítico que implique la percepción de un adicional por “función ejecutiva” o “función de jefatura”. Es un sistema de acceso por concurso, es decir la normativa prevé el ingreso al cargo directivo por mérito e idoneidad. Sin embargo, en la práctica durante los últimos años, los agentes en los cargos directivos fueron designados mediante un sistema discrecional (nombramiento confianza/política).

Por otro lado, es importante destacar que, si bien para acceder a la “función ejecutiva” se requieren ciertos requisitos mínimos relacionados al nivel académico del agente y a la antigüedad laboral, éstos también pueden estar exceptuados al momento de la designación. De aquí resulta que, al analizar la distribución tanto por nivel educativo o tramos de edad, el resultado muestra agentes sin título universitario, o bien, funcionarios en el primer rango etario (20 a 29 años). Tal como se expresa en Buchner et al, (2016): “Por consiguiente, ha prevalecido en función del carácter de la designación, una alta dirección pública provisoria debido a que la mayoría de las personas que perciben una función ejecutiva o de jefatura, la obtuvieron en conflicto con los mecanismos legales de acceso a la función pública”.

Si se sumaliza el Nivel de Conducción Política y el ADP del SINEP y se desagrega por género, el resultado es según el gráfico 7, que el peso relativo de las mujeres es del 42% y el salario promedio es casi un 8% inferior al del sexo masculino.

**Gráfico 7:** Autoridades Superiores, Extraescalafonarios y ADP del SINEP  
Distribución de la ocupación y el salario por género



Fuente: Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal - Secretaría de Hacienda

Las funciones ejecutivas se dividen en cuatro niveles. A partir del cuadro 3, se puede inferir que, de las 2.689 Funciones Ejecutivas actuales, 1.206 (45%) son mujeres y, que las Funciones III y IV tienen la mayor representatividad femenina, aunque no mayor al 47%. Asimismo, cuanto más alto es el cargo que ocupan y mayor es el salario, más baja es la participación femenina. El promedio salarial de las Funciones Ejecutivas femeninas es un 3% inferior a las masculinas y en cada una de las cuatro funciones, las del sexo masculino son superiores a las del femenino.

**Cuadro 3: Funciones Ejecutiva del SINEP, Participación por género**

FUNCION EJECUTIVA	OCUPACION	SALARIO PROMEDIO	PARTICIP. EN EL TOTAL	OCUPACION	SALARIO PROMEDIO	PARTICIP. OCUPACION	SALARIO PROMEDIO	PARTICIP.
Nivel I	787	\$ 156.383	29%	342	\$ 151.045	43%	445	\$ 160.485 57%
Nivel II	311	\$ 157.241	12%	126	\$ 154.861	41%	185	\$ 158.861 59%
Nivel III	825	\$ 134.179	31%	391	\$ 135.716	47%	434	\$ 132.794 53%
Nivel IV	766	\$ 117.296	28%	347	\$ 116.634	45%	419	\$ 117.844 55%
TOTAL	2689	\$ 138.535	100%	1206	\$ 136.573	45%	1483	\$ 140.131 55%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal-Secretaría de Hacienda

En síntesis, dentro de la ADP existe una brecha en la remuneración de ambos, ante igual puesto directivo, el hombre percibe, en promedio, mejor salario que la mujer, aunque por razones normativas deberían ser similares.

Para poder concluir si existió un empoderamiento de las funcionarias argentinas en estos puestos en los últimos años, se analiza la distribución por género considerando cuatro momentos.

El gráfico 8 muestra un leve crecimiento de las mujeres en los puestos ejecutivos entre 2001 y 2016, verificándose una caída de la participación masculina de solo 4 puntos porcentuales. En 2020 la participación femenina en la ADP aumenta al 45%, representando otros 4 puntos porcentuales respecto a 2016.

La proporción que representa la ADP para los años considerados, sobre el total del escalafón (planta permanente y personal contratado), creció exponencialmente, en términos absolutos, debido a que en el periodo bajo estudio se observa la aparición de las contrataciones, en todos los escalafones de la APN y eso cambia la estructura ocupacional.

**Gráfico 8.** Personal del SINEP con Función Ejecutiva. 2001-2009-2016 y 2020



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Presupuesto y Evaluación de Gastos en Personal-Secretaría de Hacienda

### Nivel Administrativo/Operativo Burocrático

Este último nivel incluye tanto al personal civil como al militar y de seguridad, sin contener al personal de los niveles anteriores: a) conducción, ni b) ADP.

Los funcionarios comprendidos dentro de este escalafón, acceden a diferentes “Niveles” (A, B, C, D, E, F) y “Agrupamientos” (Profesional, Científico Técnico, Especializado, General). A su vez, promocionan horizontalmente mediante “Grados” que se obtienen con capacitación y evaluaciones positivas de desempeño, de carácter anual. Para agosto del 2020, el escalafón comprende 20.254 agentes de planta permanente que revisten en el régimen de estabilidad del funcionario público y 52.444 contratos

El SINEP no presenta una importante disparidad de género, las mujeres representan el 53% de la sumatoria de empleados que conforman este escalafón (permanentes y contratados), siendo uno de los más igualitarios del PEN argentino.

Retomando el Cuadro 2, al analizar la ocupación por tramos de edad y género, para el escalafón del SINEP, la participación de la mujer es mayor en el tramo de 35 a 49 años y dentro de este tramo de edad representan un 55%.

## **Género y Teletrabajo, la nueva normalidad**

¿Qué es el teletrabajo? El teletrabajo es una modalidad de trabajo a distancia a través del uso de las tecnologías de la información y comunicación (TICs). Esto puede darse en el domicilio propio del trabajador o en otro. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (Bruselas, 2002) lo identifica como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

El “Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo” del año 2011 es una herramienta valiosa realizada en Argentina, producto del trabajo conjunto entre la OIT, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Unión Industrial Argentina, que sirve de antecedente para la realidad actual. El mismo tiene como destinatario tanto al ámbito público, como al privado.

Ante el presente contexto mundial a causa del COVID-19, muchas organizaciones incluyendo al Estado, se vieron en la obligación de implementar esta práctica laboral para continuar sus actividades y en respuesta a las demandas sociales, tomando en cuenta las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), normativas sobre el derecho a la desconexión y sus experiencias colectiva como herramienta de diálogo y consenso. Cruceli (2020).

El teletrabajo en este contexto de pandemia mundial ha sido una gran herramienta para que muchos trabajadores siguieran desarrollando sus actividades. El teletrabajo, por tanto, ha sido una consecuencia, una reacción de supervivencia organizativa, porque la irrupción del coronavirus ha comportado la disrupción del trabajo, se ha roto la lógica social establecida, sin decisiones, sin orden, sin transición organizativa, por tanto, es primordial formular **una transición hacia un nuevo modelo productivo, organizativo y de relación humana.**

¿Qué beneficios y dificultades se le presentan tanto al trabajador como al empleador? ¿Puede ser considerado el Teletrabajo una buena práctica de gestión del empleo? El teletrabajo, proporciona ahorro en los costos fijos, pero también debe plantearse en términos de mejora de las condiciones de trabajo y de la productividad. Pero la cuarentena aportó también algo al mercado de trabajo. Y fue la certeza de que, dada la tecnología existente, muchas más tareas pueden realizarse en forma remota. El teletrabajo introduce una serie de ventajas a ambas partes de la relación laboral. Para los trabajadores. otorga mayor flexibilidad para compatibilizar el trabajo con otras actividades (familia, estudio, etc.) y ahorra tiempo.

**El teletrabajo en Latinoamérica:** el primer país que reguló el teletrabajo fue Colombia, en el año 2008 a través de la Ley N° 1.221 y el Decreto N° 884 de 2012 que la

reglamentó; y posteriormente Perú en el año 2013 por Ley N°30.036 (reglamento por Decreto N°17 de 2015). Ambas regulaciones tienen como ámbito de aplicación tanto al empleo público como al privado en relación de dependencia. Costa Rica por Decreto N° 39.225-MP-MTSS-MICITT reglamentó antes de una ley general la prestación de trabajo remoto en el sector público.

En Bolivia en el mes de abril de 2020, se sanciona el Decreto Supremo N° 4.218 que regula el trabajo remoto «como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado» (Art. 1°). Puerto Rico en abril de 2020 la gobernadora de Puerto Rico, impulsó Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico para el año fiscal 2020-2021. Portugal en abril 2020 elaboro una guía práctica para la seguridad y la salud en el trabajo remoto para la Administración Pública en abril de 2020. Esta guía ofrece orientación sobre una amplia gama de situaciones que se plantean en este nuevo contexto laboral en el que se encuentran miles de trabajadores a raíz de la crisis sanitaria del COVID-19.

En Argentina surgió el marco regulatorio básico contemplado por la Ley 27.555 sancionada por el Congreso Nacional el 30 de julio de 2020. Esta nueva norma se articula con la ya existente Ley 20.744 de Convenio Colectivo de Trabajo. La entrada en vigencia se estableció para los noventa días siguientes a que el país deje el aislamiento antes mencionado. Los aspectos básicos de la nueva legislación se aplicarán cuando la actividad a desempeñar «sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación»

En el caso de la APN, las partes, ya sea los gobernantes y los sindicatos deben sentarse a negociar todos los aspectos de la Ley y trabajar en sus reglamentaciones, lo antes posible. Si pasa mucho tiempo, todo lo avanzado se perderá.

Parte del esfuerzo se vio facilitado por tecnologías propias de la era exponencial, que llegaron en auxilio de la gestión pública. Teletrabajo, drones, impresiones 3D, robots, criptomonedas, algoritmos, internet de las cosas, geolocalización, escenificaron un futuro que cobró repentina actualidad.

Para construir una nueva normalidad, después de transitar la pandemia se debe plantear cual es y será el PAPEL DE ESTADO, tomando en cuenta que el desarrollo de las tecnologías es mucho mayor a la que podemos adaptarnos, por lo cual el dinosaurio va seguir allí. Es esencial que el Estado aproveche las ventajas del desarrollo exponencial de ciertas tecnologías para afianzar su rol y fortalecerse, pero sin dejar de tener en cuenta las desventajas que se generan sobre el empleo, por ejemplo. (Oszlak,2020)

Entonces, ¿el teletrabajo como incentivo, necesidad, obligación, conciliación, solución, captación/retención talento? ¿qué queremos que sea en cada caso?

En cuanto a la mujer teletrabajadora, está demostrado, en estadísticas nacionales e internacionales, que la misma tiene a cargo, mayoritariamente, las tareas domésticas y de cuidado. Con lo cual existe la posibilidad de una sobrecarga de tareas que afectaría su desempeño laboral. La Asociación de Mujeres en el Sector Público (España), investigo qué estaba pasando con las diferentes situaciones personales, qué impacto estaba teniendo esto para hombres y mujeres, tanto en la esfera privada como en la profesional, por lo tanto, lanzo una encuesta que abarco 1.134 personas. La respuesta fue mayor entre las

mujeres, un 89,8%, lo que ya indicaba que es una preocupación mayor para ellas. De los resultados de la encuesta se pueden resumir las siguientes conclusiones:

- ▶ A la mayoría de las personas encuestadas les gustaría seguir teletrabajando en el futuro. Esto no implica que las personas encuestadas se encuentren en una situación de igualdad para poder teletrabajar, ya que diferentes aspectos se ven influidos por las diferentes situaciones familiares, y para las personas con hijos, a su vez, por género.
- ▶ En cuanto a los efectos en el hogar, las mujeres tienen más carga tanto en las tareas domésticas como, en caso de tener hijos, con el tiempo que dedican a ayudarles. in hijos.
- ▶ Las personas sin hijos tienen más facilidad de organización con el teletrabajo y menos problemas de concentración.
- ▶ Las mujeres con hijos comparten en mayor medida los recursos tecnológicos con otros miembros de la familia.
- ▶ No se considera que tenga efectos negativos para la conciliación/corresponsabilidad, aunque en menor medida entre las mujeres.
- ▶ La mayoría considera que hombres y mujeres se verán beneficiados por igual.
- ▶ Los porcentajes de personas que quieren seguir teletrabajando en el futuro son mayores entre los hombres, y por situaciones familiares, entre las personas sin hijos.
- ▶ El teletrabajo ha tenido una muy buena acogida entre todos los perfiles, falta reflexionar sobre cómo poder llevar a cabo este deseo de la mayoría de manera que sea eficiente para las organizaciones y beneficie por igual a hombres y mujeres.

La Oficina Nacional de Empleo Público, dependiente de la Subsecretaría de Empleo de la Secretaría de Gestión y Empleo Público realizó una encuesta entre empleadas y empleados de la Administración Pública Nacional (APN) para analizar y evaluar la adecuación al trabajo remoto en el contexto de la emergencia sanitaria debido al nuevo Covid 19. La encuesta se contabilizó un total de 17858 respuestas. De ese total, 15702 corresponden a quienes realizan trabajo remoto y sobre este total se detallan algunas de las conclusiones preliminares:

- ▶ La mayoría de quienes realizan trabajo remoto son mujeres (58%)
- ▶ Respecto del rol desempeñado en los equipos de trabajo, el 28% de quienes respondieron tienen a cargo equipos de trabajo y el 72% integran equipos.
- ▶ Por parte de los integrantes de equipos de trabajo, la gran mayoría expresa estar realizando las mismas tareas en el modo remoto que si lo realizaran en la modalidad presencial
- ▶ Los equipos tecnológicos utilizados para realizar el trabajo remoto son mayoritariamente personales y provistos por los empleados en ambos roles dentro de los equipos de trabajo: así, el 79% de las y los encuestados puso a disposición equipos propios mientras que sólo el 21% dan cuenta del uso de equipos pertenecientes a su respectiva jurisdicción,
- ▶ Se ponderó los factores de incidencia en la realización de trabajo remoto, donde se destacan la disponibilidad de conexión y de equipos-que en muchos casos tienen que compartirse con el resto de los integrantes del hogar.

En función de la adaptación necesaria para el trabajo remoto, la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP) ya diseñó y presentó dos guías: una para quienes conducen equipos y otra para quienes los integran.

CIPPEC junto con la Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo (UMET) y el Centro de Desarrollo y Asistencia Tecnológica (CEDyAT) llevaron adelante una encuesta

sobre las condiciones de trabajo remoto en la Alta Dirección Pública (ADP). Esta se implementó entre el 2 de junio y el 2 de agosto de 2020, con 280 respuestas de directivos pertenecientes a 20 ministerios de la Administración Pública Nacional, la Jefatura de Gabinete y la Presidencia de la Nación. Las respuestas fueron similares a las de la ONEP.

Entonces, ¿el teletrabajo como incentivo, necesidad, obligación, conciliación, solución, captación/retención talento? ¿qué queremos que sea en cada caso?

Seguramente pueden convivir el trabajo presencial y el remoto pero el gran problema es la necesidad de poder reglamentar el teletrabajo en la AP, algo que se intenta hace varios años. Es imprescindible el apoyo de las autoridades políticas y tomar en cuenta las cuestiones de género.

Existen múltiples artículos, opiniones y estudios sobre el teletrabajo, nadie vislumbra un futuro cierto para el teletrabajo, seguramente porque todavía hay muchas incertezas a nuestro alrededor. Eso impone una visión compartida “hace falta un cambio” pero ¿qué cambio?, ¿hacia dónde? ¿Y adicionalmente, resultara beneficioso para la mujer?

Por el momento ninguna encuesta o estudio analiza esta situación con profundidad.

## Conclusiones

- ❖ A pesar de que existe un progreso del papel de las mujeres en el ámbito del empleo público, a nivel mundial, aún existen estructuras sociales que impiden que ellas puedan acceder en igualdad de condiciones a los espacios de poder. Si bien se observa un incremento sostenido de su participación, como por ejemplo en los parlamentos del mundo, éste es lento.
- ❖ En el caso de la APN, la mujer ha podido acceder a mayores puestos de poder, (aumento exponencial funcionarias en las Cámara de Diputados y Senadores), como también los de conducción política o bien de la alta dirección pública del Poder Ejecutivo Nacional.
- ❖ El nivel de conducción del PEN argentino ha evolucionado en cuanto a las desigualdades de género. Si bien los porcentajes muestran disparidad, el acceso de la mujer en los últimos años ha evolucionado positivamente.
- ❖ Los hombres ocupan la mayoría de los puestos directivos. Al analizar la evolución de la cantidad de agentes que conforman la ADP del escalafón más representativo por sexo para diferentes períodos, se observa un leve incremento de la cantidad de mujeres, aumentando su participación en pocos puntos porcentuales.
- ❖ La remuneración que perciben las mujeres es menor que la de los hombres ante igual puesto de trabajo.
- ❖ La mejora en la inserción laboral de las mujeres sigue siendo un desafío que requiere la intervención de políticas que aborden el tema desde sus múltiples dimensiones. La contribución del Presupuesto de género se encontraría en este camino.
- ❖ La igualdad de representación de las mujeres en el sector público representa un indicador clave del progreso hacia la creación de una fuerza laboral más diversa e inclusiva. Se espera que el sector público lidere el camino y establezca estándares para implementar la igualdad de género y promover la diversidad en el sector público. A su vez, alentar una mayor diversidad de personal en el empleo público puede contribuir al desempeño organizacional y fomentar políticas y servicios que reflejen mejor las necesidades de los ciudadanos. Asimismo, es imprescindible

desarrollar medidas integrales y más específicas de causa para abordar cualquier brecha salarial de género en el sector público.

- ❖ ¿El teletrabajo como incentivo, necesidad, obligación, conciliación, solución, captación/retención talento? ¿qué queremos que sea en cada caso?
- ❖ Existen múltiples artículos, opiniones y estudios sobre el teletrabajo, nadie vislumbra un futuro cierto para el teletrabajo, seguramente porque todavía hay muchas incertezas a nuestro alrededor. Eso impone una visión compartida “hace falta un cambio” pero ¿qué cambio?, ¿hacia dónde? ¿Y adicionalmente, resultara beneficioso para la mujer?

## Referencias Bibliográficas

- BID (2020), La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada-
- Buchner, Liliana, Barousse, Pablo, Cafarelli, María Laura, y Krebs, Alejandro, (2016) “Evolución y características del empleo y las remuneraciones en el Sector Público Nacional argentino (2001-2015): ¿Cuántos y para qué?”. XXI Congreso Internacional del CLAD.
- Buchner, Liliana, Cafarelli, María Laura, Digilio, Tais (2017): “La participación de la mujer en la Alta Dirección Pública: los desafíos de la inclusión en la experiencia argentina “
- Cruceli, Andrea (2020): “Los derechos de los trabajadores públicos en tiempos de teletrabajo“
- Iacoviello, Mercedes y Chudnovsky, Mariana, (2015) La Importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina”. Corporación Andina de Fomento (CAF). Banco de Desarrollo de América. Documento de Trabajo N°2015/02.
- Jefatura de Gabinete de Ministros, (2020), Informe sobre la estructura organizativa de la Administración Pública Nacional Centralizada (APN Central)
- Longo, Francisco, (2015) Seminario Internacional Alta Dirección Pública 2014: Nuevos desafíos y reformas pendientes. Serie de publicaciones Servicio Civil N°2. Abril 2015.
- Mujeres en el Sector Publico, ( 2020): “Resultados de la encuesta sobre el impacto del teletrabajo en las mujeres“
- OCDE (2020), Panorama de las Administraciones Publicas en América Latina y el Caribe 2020-
- OIT (2018), “La brecha de género en el empleo, que frena el avance de la mujer?
- ONEP (2020): Resultados de la encuesta sobre condiciones del trabajo remoto en la Administración Pública Nacional (APN) abril-mayo de 2020.
- ONU, (2017) “Las Naciones Unidas y la Mujer”. <http://www.un.org/es/sections/issues-depth/women/index.html>, <http://www.ipu.org/iss-e/women.htm>, 15/6/2017.
- OPC (2019), “Caracterización del empleo en el Sector Público Nacional no Financiero “
- OPC (2020), “Género y labor legislativa. El rol de las mujeres legisladoras en la HCDN. Estudio preliminar”
- Oszlak, Oscar (2020), “El Estado en la era exponencial “. Secretaria de Hacienda (2020), Pagina Web de la DPyEGP <https://www.argentina.gob.ar/economia/dpyegp>

## Resumen

A pesar del masivo ingreso de las mujeres a la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que ellas realizan a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo en América Latina y el Caribe. Esta afirmación contrasta con los ODS planteados en la agenda 2030.

La brecha de género en el empleo público: ¿qué frena el avance de la mujer? ¿Existen evidencias empíricas, en los últimos años, que fundamenten el crecimiento de la participación o empoderamiento de la mujer en los puestos claves de la Administración Pública Nacional?

Según un informe de la OCDE, se promociona a muy pocas mujeres a espacios de alto nivel en el gobierno o puestos con funciones de toma de decisiones en el sector público.

Hoy se nos plantea un desafío futuro: el **teletrabajo**, la administración virtual, como **reacción de supervivencia organizativa**, tanto en el sector público como privado. El dilema es como abordar el tema. En la APN se debe avanzar en una reglamentación que incluya **consideraciones sobre género** en el funcionamiento de las organizaciones y una inversión con perspectiva de género, para abordar la nueva normalidad. El uso de las nuevas tecnologías a través de la inteligencia artificial y los nuevos algoritmos deben acompañar el camino de la innovación pública.

La propuesta es contribuir a la disponibilidad de datos y estadísticas específicos de género para facilitar el análisis y la identificación de brechas de igualdad de género en la APN, y su evolución en los últimos años. Por otro lado, identificar indicadores de impacto y desafíos frente a la disrupción del teletrabajo.

**Autor:** Lic. Liliana Buchner, Licenciada en Economía, (UBA)- Facultad de Ciencias Económicas- Argentina

EXPERIENCIA LABORAL Y PROFESIONAL (último cargo): Coordinadora de Estudios y Análisis de Gastos en Personal. (hasta marzo 2019)-Ministerio de Hacienda - Secretaría de Hacienda- Subsecretaría de Presupuesto- Dirección de Evaluación Presupuestaria Salarial  
ACTUAL: Asesora experta en Presupuesto de Gastos en Personal y RRHH del Sector Público.