

C2.0

4. Políticas públicas con Perspectiva de Género I. ESTADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Brecha de género en el Sector Público Nacional



*Se conoce como **techo de cristal** al concepto surgido en los años '80 en EE.UU para referirse a las barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres hacia puestos de alta dirección en empresas y otras organizaciones. Es invisible porque no existen normas que impongan una limitación explícita en la carrera laboral de ninguna*

persona, pero opera como resultado de una construcción social que establece los roles esperables de las mujeres en relación con el espacio público y el privado.

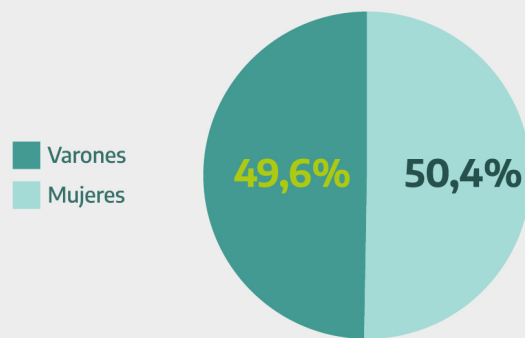
En relación a ello, y de acuerdo al documento ***Brecha de Género en los Cargos de Gobierno*** (<https://www.argentina.gob.ar/noticias/informe-sobre-la-brecha-de-genero-en-la-apn>), elaborado por la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación, en el marco del III Encuentro “Mujeres Gobernando”, la **brecha de género** es una construcción analítica que mide la variación de una variable en relación al género. Ésta puede apreciarse en la participación, acceso, permanencia, remuneración, etc. entre varones y mujeres en los distintos ámbitos u organizaciones.

Políticas Públicas y Perspectiva de Género



Algunos datos cuantitativos elaborados en el marco del documento citado precedentemente dan cuenta de cómo operan y se combinan estos dos conceptos. Veamos a continuación los siguientes gráficos:

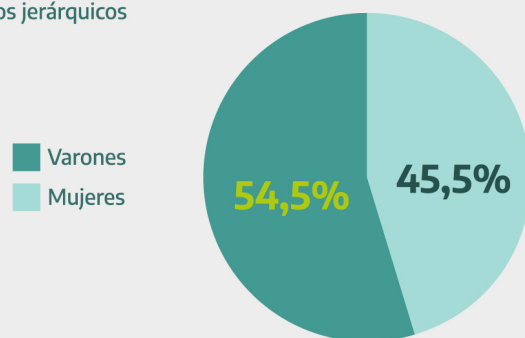
PUESTOS DE TRABAJO - PERSONAL CIVIL



Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación. Diciembre 2019

ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

(SINEP + otros cargos jerárquicos
otros escalafones)



Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación. Diciembre 2019

CARGOS DE AUTORIDADES SUPERIORES EN EL SECTOR PÚBLICO NACIONAL POR GÉNERO



Fuente: Base Integral de Empleo Público, Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación. Diciembre 2019

A saber:

- La paridad de género existe en el personal del sector público nacional que no desarrolla funciones ejecutivas o de conducción. Sin embargo, a medida que se asciende en la escala jerárquica de los cargos la brecha de género empieza a advertirse: mientras que **el techo de cristal** se manifiesta tempranamente a partir de los **cargos de dirección simple**, la **brecha de género** se aprecia en

los **cargos de alta dirección pública y en las autoridades superiores.**

- Para dar cuenta de su desarrollo y evolución, el documento muestra que entre los años 2009 y 2019 la brecha de género presenta una **tendencia levemente decreciente** en todos los agrupamientos (cargos de alta dirección pública, autoridades superiores y cargos extraescalafonarios) lo cual evidencia un aumento en la incorporación de mujeres en los cargos de gobierno. La evolución temporal de las brechas es desfavorable sólo para los cargos de ministros/as y subsecretarios/as.
- Respecto de los cargos extra-escalafonarios, la brecha disminuye en una proporción mayor que en aquellos que no lo son: hay una tendencia creciente a incorporar mujeres en los equipos de asesores de gabinete. Por otro lado, se observa una profunda discrepancia en las brechas de género por tipo de cargo en cada agrupamiento: se acentúa en los cargos más altos.



El “techo de cristal” es muy marcado en el acceso a los cargos más altos: titularidad de ministerios en el caso de autoridades superiores y direcciones nacionales en el caso de la alta administración pública.

Algunas hipótesis para seguir pensando y trabajando:

- Se observa un reclutamiento sesgado por el género para el empleo de hombres y mujeres al sector público nacional.
- Se advierten autolimitaciones por parte de las mujeres en función de las diferencias sociales derivadas del tiempo dedicado al trabajo en el ámbito público y en el espacio privado-doméstico.
- Se observan formas predominantemente masculinizadas del ejercicio del rol de los cargos ejecutivos o de conducción, asociadas a atributos socialmente percibidos como masculinos que no resultan atractivos para las mujeres.



Esto da cuenta de la importancia de un trabajo de estudio y monitoreo permanente sobre la igualdad de oportunidades y acceso al empleo público entre varones y mujeres. Y de la importancia de la elaboración de políticas con enfoque de género -a las que nos referiremos más adelante- en el ámbito de la Administración Pública.



ANTERIOR (INDEX.HTML)



SIGUIENTE (PAGINA2.HTML)

C2.0

4. Políticas públicas con Perspectiva de Género I. ESTADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



La transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas



El enfoque o la perspectiva de género es un posicionamiento epistemológico y político que pone en práctica esta herramienta de análisis, investigación e intervención para orientar la

planificación de políticas y toma de decisiones en pos de revelar las relaciones, jerarquías y desigualdades de género, para desmontarlas y transformarlas

La **perspectiva de género** orienta su análisis e intervención entre los géneros en la planificación de las políticas públicas, programas sociales y acciones comunitarias vinculadas a la vida cotidiana, con el propósito de visibilizar, problematizar y transformar las inequidades entre los géneros, que se desarrollan en: representaciones sociales, relaciones intersubjetivas, prácticas cotidianas, instituciones sociales, acceso a recursos, organizaciones de la sociedad civil y en las formaciones socioeconómicas dadas.

Es una mirada que se ubica en el espacio relacional, en cómo se ejercen asimetrías en el poder y toma de las decisiones, y en cómo esto incide y determina el devenir de la vida de las personas, según el género con el que se autoperciben y autodefinen.



Aplicar o trabajar desde esta perspectiva implica asumir un posicionamiento político a favor de la equidad y la igualdad, en pos de la construcción de una sociedad más justa y democrática, donde las diferencias entre los géneros no sea un factor de discriminación, opresión y explotación.

La **Oficina Nacional de Presupuesto del Ministerio de Economía** y la **Dirección Nacional de Coordinación de Presupuesto de la Jefatura de Gabinete de Ministros** son las encargadas de publicar un informe de seguimiento del gasto, vinculado con políticas de género en el Presupuesto Nacional, en el que se presentan el conjunto de acciones consideradas como políticas de género por las autoridades presupuestarias y los organismos ejecutores.



Para una mayor comprensión de la transversalización del enfoque de género los y las invitamos a visualizar un video elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad:

¿Qué significa transversalizar la perspectiva d...



Mientras haya subordinación, desigualdades y situaciones de discriminación por la condición de género, serán necesarias y apropiadas políticas afirmativas o focalizadas en determinados grupos o colectivos tendientes a buscar equilibrios sociales o económicos y a garantizar derechos a favor de los sectores más vulnerables.



[ANTERIOR \(PAGINA1.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA3.HTML\)](#)

C2.0

4. Políticas públicas con Perspectiva de Género I. ESTADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Igualdad de oportunidades entre los géneros

A partir del año 1998, la **Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades (CTIO-Género)** asumió como objetivo la promoción de la equidad de género e igualdad de oportunidades en todas las dimensiones del trabajo en los sectores empresarial, sindical y estatal. Desde entonces constituye un espacio de diálogo social tripartito y búsqueda de consensos, integrado por representantes de los sectores gubernamental, sindical y empresarial. Por parte del sector estatal participan la presidencia y la coordinación de la CTIO-Género del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En el marco del Diálogo Social promovido por la OIT, la Comisión se diseñó y desarrolló en un contexto tripartito con consultas, negociación, intercambio de información y consenso entre representantes de los gobiernos, los empleadores y empleadoras y los trabajadores y trabajadoras sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.



*Tiene por objetivo instalar y mantener en la agenda pública y política la importancia del **acceso a los derechos económicos y sociales** por parte de las mujeres y posicionarlas en **condición de igualdad** respecto a los varones en el ámbito laboral.*

Su trabajo se centró en la promoción del acceso, sin discriminación por sexo, a los distintos tipos de profesiones y tareas en un desarrollo equitativo entre hombres y mujeres y en la aplicación de mismas bandas remunerativas en un marco de atención y respeto a las diferencias de género y a la conciliación de la vida familiar y laboral.

La agenda temática de la CTIO-Género aborda los siguientes ejes de trabajo:

- Conciliación entre trabajo y familia
- Revisión de la normativa laboral vigente
- Análisis de la participación de varones y mujeres en el empleo.
- Representación femenina en las organizaciones sindicales, empresariales y sociales.
- Revisión de las producciones culturales con perspectiva de género, entre otros.



[ANTERIOR \(PAGINA2.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA4.HTML\)](#)

C2.0

4. Políticas públicas con Perspectiva de Género I. ESTADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Regulaciones, acceso a derechos y diversidad sexo-genérica

A principios de los años 2000 en Argentina, comenzaron a surgir una serie de regulaciones orientadas bajo el ideario de la no discriminación y el respeto a las diferencias sexo-genéricas, producto de la organización, las luchas y las reivindicaciones históricas del movimiento de la diversidad sexual, en alianza con el movimiento de mujeres y los feminismos que, durante décadas -sobre todo a partir de los inicios de los años 90- demandaron al Estado el reconocimiento de sus identidades sexo genéricas, el cese del hostigamiento y la violencia policial, y el acceso a los derechos ciudadanos.

En particular, se han registrado avances significativos en lo relativo a los derechos de las mujeres, en el ámbito de la salud sexual y reproductiva, en la promoción de los derechos del colectivo LGBT y la igualdad de género que se han plasmado en leyes y en políticas públicas concretas. Entre ellas, cabe destacar:

- **El Programas de Salud Sexual y Reproductiva y Procreación Responsable** (https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley_25673_ssr.pdf) (Ley 25. 673 de 2002) con el propósito de garantizar los derechos sexuales y los derechos reproductivos de toda la población y disminuir las desigualdades que afectan la salud sexual y la salud reproductiva, desde una perspectiva de derechos y de género.
- **La Ley de Educación Sexual Integral** (<http://www.inet.edu.ar/wp-content/uploads/2012/10/43-08-anexo-1.pdf>) (Ley N° 26.150, de 2006), que dispone la implementación de la educación sexual integral desde una mirada de diversidad sexual y derechos humanos. Se fundamenta en la concepción de que la educación sexual es un derecho de niñas, niños y adolescentes.
- **La Ley de Salud Mental** (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/175977/norma.htm>) (Ley N° 26.657, de 2010), que prohíbe el diagnóstico en base a elección o identidad sexual (art. 3 c),
- **La Ley de Femicidio y Crímenes de Odio** (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/205000-209999/206018/norma.htm>) (Ley N° 26.791, de 2012), que modifica el art. 80 del Código Penal incorporando expresamente como agravante cuando el homicidio lo fuera en base a la orientación sexual, identidad de género o su expresión.
- **La Ley de Reproducción Humana Asistida** (<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26862-216700/texto>) (Ley N° 26.862, de 2013), que determina el acceso integral a las técnicas y/o procedimientos de reproducción médico-asistidos para las personas mayores de edad sin distinción del estado civil, identidad de género u orientación sexual.
- **La Reforma del Código Civil y Comercial** (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=235975>) (Ley N° 26.994, de 2015), que ajustó su texto a la perspectiva de derechos humanos introducida por la normativa internacional en la materia, y en particular, en el marco de la diversidad sexual, por las leyes de Matrimonio Igualitario e Identidad de Género, incorporando a su vez el instituto de la Voluntad Procreacional como elemento central para la determinación de la filiación de niñas y niños nacidas/os por Técnicas de Reproducción Humana Asistida
- Las Resoluciones del Ministerio de Salud de la Nación (Resoluciones 1507, 1508 y 1509 de 2015) que modifican la

reglamentación de la Ley de Sangre (Ley 22.990) asegurando que los requisitos de donación no tengan contenido discriminatorio como sucedía anteriormente que impedían la donación de sangre de la población GBT (gays, bisexuales y trans).



*En este contexto, además, se produjeron dos hitos que ubican a la Argentina en un lugar ejemplar en materia legislativa tanto a nivel regional como internacional. Argentina fue el primer país en legalizar el **matrimonio entre personas del mismo sexo** con la **Ley de Matrimonio Igualitario**¹ (<https://falgbt.org/slider/10-anos-de-matrimonio-igualitario-en-argentina/>) (**Ley 26.618 de 2010**) (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>), y en sancionar una ley considerada de vanguardia para la comunidad travesti y trans, en tanto reconoce y concibe la **identidad de género en el marco de los derechos humanos** (**Ley 26.743 de 2012**). (<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>)*

Específicamente, la **Ley de Matrimonio Igualitario**:

- Introduce una modificación de algunos artículos del Código Civil. El cambio más importante se dio sobre el artículo 172, que definía al matrimonio entre «hombre y mujer»: A partir de esta ley se reemplazó por “contrayentes” y se agregó: “El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos, con independencia de que los contrayentes sean del mismo o de diferente sexo”.
- Posibilita la inscripción de hijos/as de matrimonios del mismo sexo como hijos/as de ambos/as.
- Permite la elección del apellido familiar (uno o ambos apellidos maternos) en la partida de nacimiento de niños y niñas.
- Posibilita el acceso conjunto a derechos y obligaciones del matrimonio civil:
 - Acceso a obra social
 - Previsiones sociales
 - Guarda del cuerpo
 - Derechos patrimoniales
 - Derechos hereditarios y patria potestad compartida en caso de existir hijos/as del matrimonio.

Por su parte, la **Ley de Identidad de Género**:

- Reconoce el derecho a la identidad de género de las personas, garantizando el trato digno, la rectificación registral de la Partida de Nacimiento y del Documento Nacional de Identidad, sin requerir autorización judicial, diagnóstico médico o modificación corporal acorde al género autopercibido.
- Contempla el acceso integral a la salud de las personas trans, incorporando las intervenciones quirúrgicas y tratamientos hormonales en el plan médico obligatorio (PMO).
- Garantiza el derecho a la identidad de género autopercibida a niñas, niños y adolescentes.

De esta manera, la ley se afirma en un proceso de **desjudicialización** que permite que los cambios registrales de sexo y nombre sean realizados por un trámite administrativo sin intervención judicial, como se requería anteriormente. Asimismo, promueve la **despatologización** de las identidades travestis y trans ya que deja de considerarlas como personas “desviadas”, “perversas” o “enfermas” que padecen trastornos mentales” y que por tanto deben ser tuteladas por las distintas instancias del Estado (fuerzas de seguridad, poder judicial, institución médica-psiquiátrica, entre otras) como sucedía hasta entonces, y pasa a concebirlos como **sujetos de derechos**.



[ANTERIOR \(PAGINA3.HTML\)](#)



[SIGUIENTE \(PAGINA5.HTML\)](#)

C2.0

4. Políticas públicas con Perspectiva de Género I. ESTADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



Cierre



Estas leyes significaron, por un lado, la posibilidad de reconocimiento, nominación y visibilidad negada durante décadas y, por otro, la articulación de condiciones políticas, legales, sociales y culturales de ampliación de derechos de ciudadanía. El

reconocimiento de la diversidad sexual y la identidad de género permitió hacer visible lo que se encontraba solapado en las dinámicas sociales, invisible en las estadísticas nacionales y discriminado en los sistemas jurídicos (Faur, 2018).

Sin embargo, y a pesar de estas conquistas de derechos, el movimiento LGBT sigue atravesado por experiencias de desventajas y desigualdades sociales, padeciendo múltiples violaciones a sus derechos, y sigue siendo víctima de situaciones de discriminación y episodios de violencia.

Esto da cuenta, tal como dice Juan Carlos Vaggione (2012), de las limitaciones que tiene el derecho como factor de transformaciones sociales a corto plazo. Es necesario que **el marco normativo sea acompañado con procesos socio-culturales** que permeen la vida cotidiana de los de las personas en diferentes ámbitos: el **Estado, mercado y la sociedad civil**; y planos: microsociales, mesosociales y macrosociales. Porque es en las prácticas sociales y en las instituciones donde continúan arraigados fuertes estereotipos negativos que sustentan la discriminación, la violencia y la desigualdad social.



*Para más información sobre la temática recomendamos que ingresen a la videoteca de la **Red Iberoamericana de Educación LGBTI**:
<http://educacionlgbti.org/videoteca/>
(<http://educacionlgbti.org/videoteca/>)*



ANTERIOR (PAGINA4.HTML)



SIGUIENTE (PAGINA6.HTML)

C2.0

4. Políticas públicas con Perspectiva de Género I. ESTADO Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Broz, Mariana (2017) *¿Cuánta igualdad somos capaces de aceptar? Formas, experiencias y representaciones de la desigualdad en personas trans de la Argentina contemporánea (1990-2015)*. Tesis de Doctorado en Sociología no publicada, IDAES-UNSAM, 2017.
- Barrancos, Dora (2007) *Mujeres en la historia argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires, Sudamericana
- Cabral, Mauro y Benzur, Gabriel (2013): *Cuando digo intersex. Un diálogo introductorio a la intersexualidad*. Debate Feminista, 47.

- [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0188-9478\(16\)30066-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0188-9478(16)30066-4)
([https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0188-9478\(16\)30066-4](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0188-9478(16)30066-4))
- Faur, E. (2018) Género, diversidad sexual y conciliación familia – trabajo. Contrapuntos entre el derecho de familia y el derecho laboral. Derecho y Ciencias Sociales. Octubre 2018. Nº 19. (Las familias y el derecho de las familias a dos años de vigencia del Código Civil y Comercial) Pgs. 45-62. ISSN 1852-2971. Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. FCJ y S. UNLP.
 - Fausto-Sterling, Anne (2006): *Cuerpos sexuados. La política del género y la construcción de la sexualidad*. Barcelona, Ed. Melusina.
 - Felitti, Karina (2009) “Historia. Cuerpos, géneros y sexualidades a través del tiempo”. En: Elizalde, Silvia; Felitti, Karina; Queirolo, Graciela (coord.) *Género y sexualidades en la trama del saber*, Buenos Aires, Libros del Zorzal.
 - Lagarde, Marta (1996): “La perspectiva de género”. En: *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, Madrid, Ed, Horas y horas*.
 - Laqueur, Thomas (1994): *La construcción del sexo. Cuerpo y género desde los griegos hasta Freud*. Madrid, Ediciones Cátedra.
 - Pecheny, Mario (2008): “Introducción. Investigar sobre sujetos sexuales”, En: “Pecheny, Mario; Figari, Carlos; Jones, Daniel (compiladores) Todo sexo es político: estudios sobre sexualidad en Argentina. Buenos Aires, Libros del Zorzal.
 - Rich, Adrienne (1980). *Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence*
(<https://archive.org/details/compulsoryhetero00rich/page/32>).
Onlywomen Press
 - Wittig, Monique (2006) El pensamiento heterosexual y otros ensayos, Traducción de Javier Sáez y Paco Vidarte, Madrid, Egales.

Documentos

- *Brecha de género en los cargos de gobierno Argentina 2009-2019*, Secretaria de Gestión y Empleo Público de la Nación, III Encuentro “Mujeres Gobernando” Buenos Aires, 5 de marzo de 2020
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha_de_genero_-_presentacion_5-3-miercoles.pdf
(https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha_de_genero_-_presentacion_5-3-miercoles.pdf)
- *Igualdad de Oportunidades*, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
<http://trabajo.gob.ar/downloads/responsabilidad/BROCHURE->

CTIO.pdf
(<http://trabajo.gob.ar/downloads/responsabilidad/BROCHURE-CTIO.pdf>)



ANTERIOR (PAGINA5.HTML)

UNSAM - Universidad Nacional de San Martín © 2021