



**SIGEN**  
Sindicatura General de la Nación  
Presidencia de la Nación



Observatorio de  
Políticas de Género



## Participación de Mujeres en el Estado Nacional

Julio 2020

# INDICE

- Objetivo del Relevamiento
- Mapa de la Participación de las Mujeres en el Estado Nacional
- Participación en Titularidad de Auditorías Internas
- Conclusión

## OBJETIVO DEL RELEVAMIENTO

---

En la actualidad se observa que, si bien existe una *paridad* de género en los puestos de trabajo en la Administración Pública, a medida que se asciende en la escala jerárquica (posiciones de toma de decisión) se percibe un *freno*. Dicho freno se lo conoce como “*techo de cristal*”.

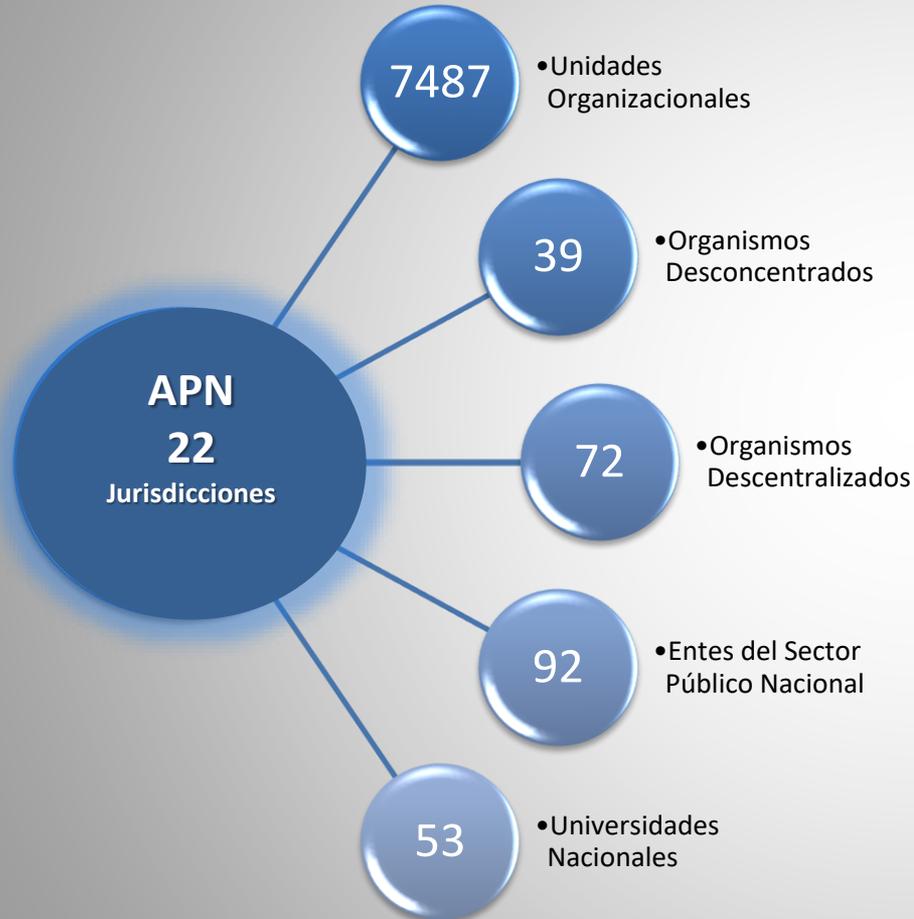
En virtud de ello, el presente relevamiento expone el **porcentaje de participación de las mujeres** en niveles de conducción dentro del ámbito del Estado Nacional, Empresas y/o Entidades con Participación Estatal y Universidades Nacionales.

Es importante advertir que actualmente *no se cuentan con datos de identidad de género* y, por ende, no se pueden identificar las brechas desde la perspectiva de la *diversidad*.



# Participación de las Mujeres en el Estado Nacional

## Mapa del Estado Nacional para el año 2020



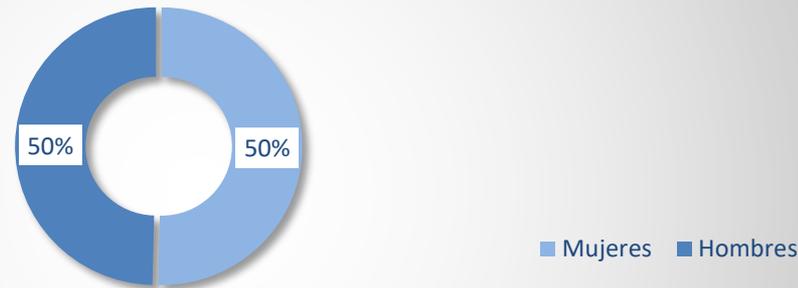
En esta oportunidad se analizará la brecha en los siguientes estamentos:



- ▶ Administración Central
- ▶ Empresas con Participación Estatal
- ▶ Universidades Nacionales

## Administración Central

### POSICIONES INICIALES NO JERARQUICAS DISTRIBUIDAS POR GENERO (EN %)

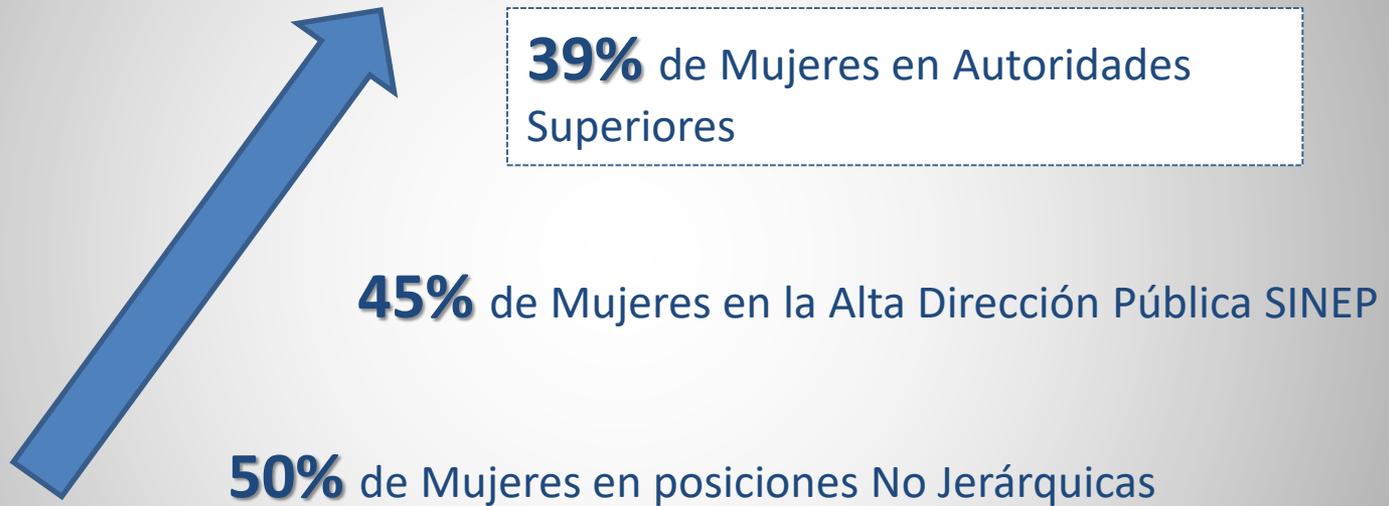


Fuente: Base Integral de Empleo Público y Salarios – Marzo 2020 – Dirección de Gestión de Información y Política Salarial

Si bien la planta de trabajadorxs del Estado Nacional es pareja, en el ámbito de la Administración Central Pública, el **“techo de cristal”** se manifiesta tempranamente.

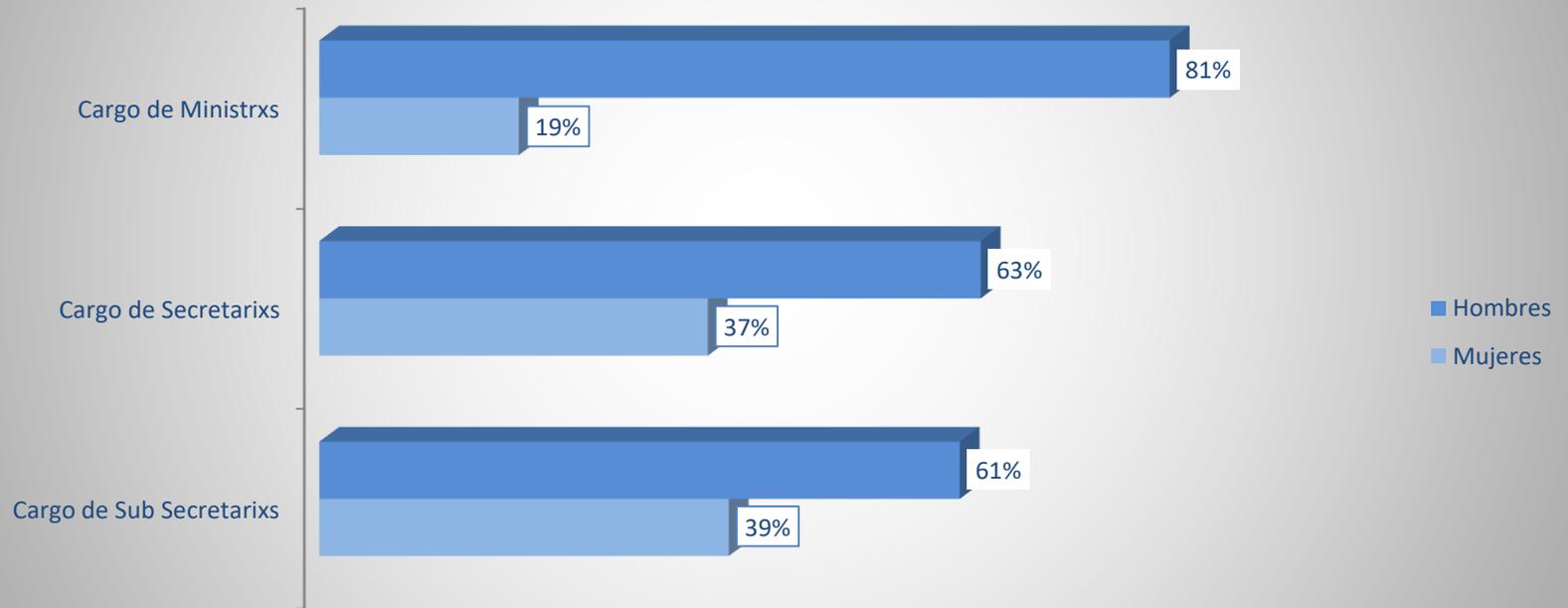
En este sentido se advierte con claridad que **a las mujeres les resulta más difícil** acceder a los cargos jerárquicos. Lo mencionado se observa a partir de las simples Direcciones hasta la titularidad de los Ministerios.

EN la actualidad se observa que a mayor CARGO DE DECISIÓN, **la reducción total** de puestos de mujeres se manifiesta en un **22%**:



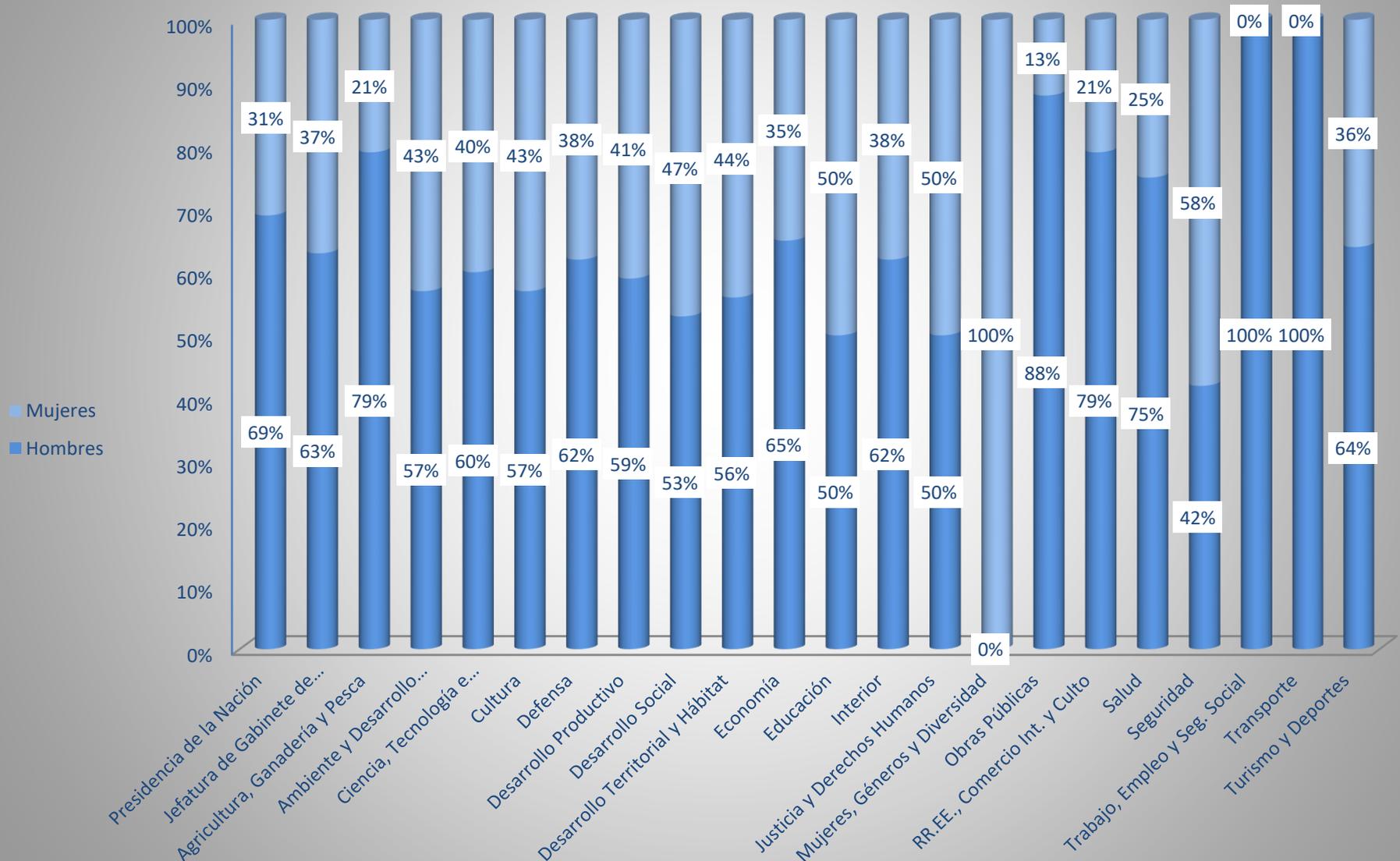
Fuente: Base Integral de Empleo Público y Salarios – Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación – Año 2020

## Distribución de Autoridades Superiores por Tipo de Cargo Año 2020



Fuente: Jefatura de Gabinetes de Ministros - INFORME SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL CENTRALIZADA - AUTORIDADES SUPERIORES - Julio 2020

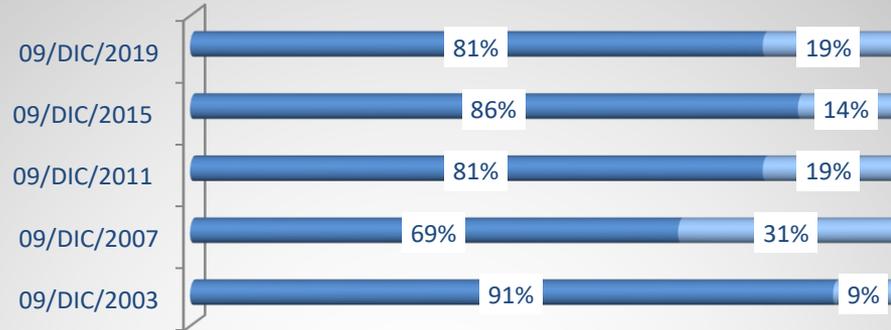
### Estructura Organizativa de AS: Distribución por género y por jurisdicción



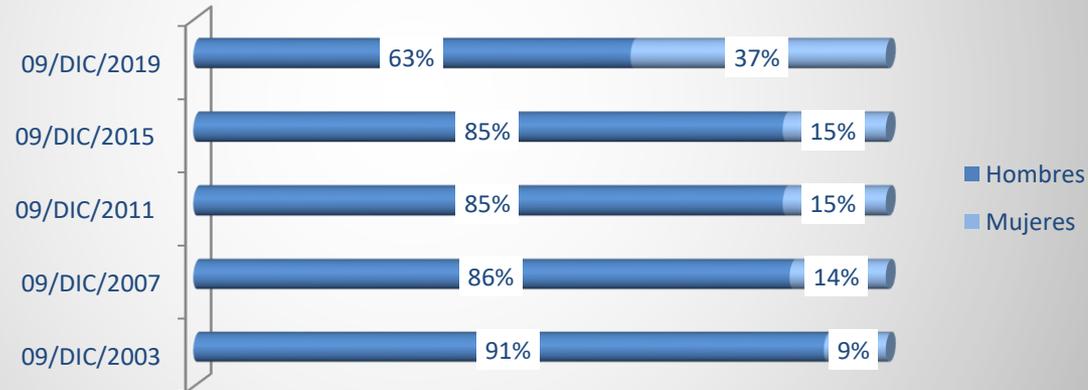
Fuente: Fuente: Jefatura de Gabinetes de Ministros - INFORME SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL CENTRALIZADA - AUTORIDADES SUPERIORES - Julio 2020

## Evolución en Autoridades Superiores (APN) Distribución por sexo y por rango de unidad

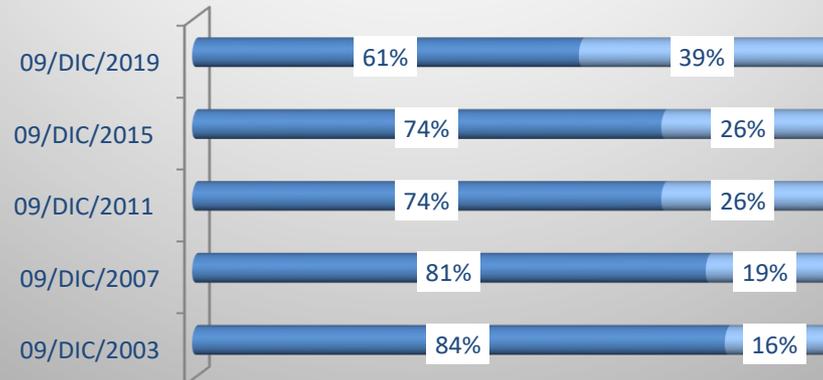
### Ministerios



### Secretarías



### Sub - Secretarías



# ***Empresas con Participación Estatal***

# EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN ESTATAL

En el caso de las Empresas Nacionales se observó que la Brecha entre Hombres y Mujeres se *profundiza*:

En Empresas Nacionales con Participación Estatal **MAYORITARIA** (56 empresas)



**7 MUJERES**

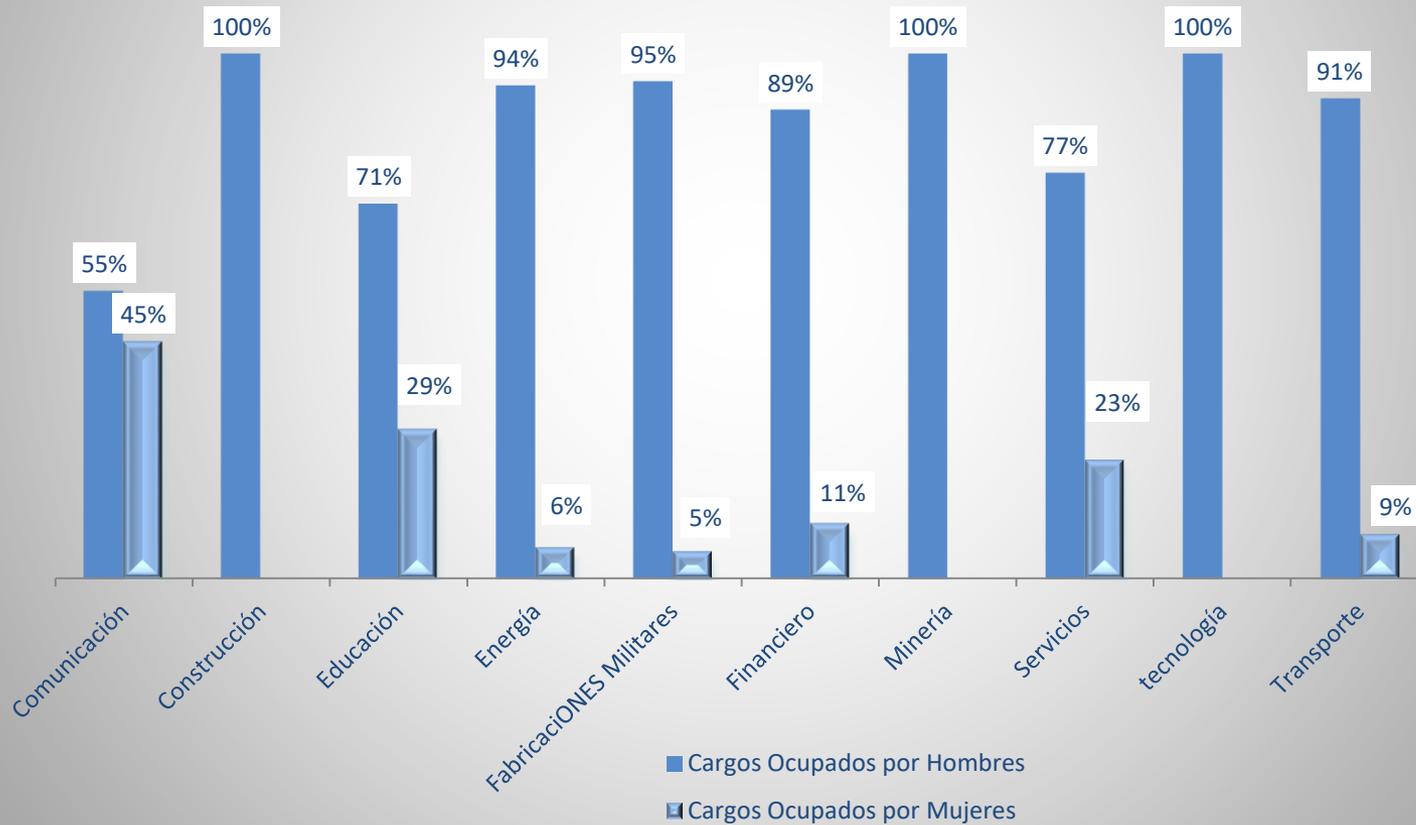
Ocupan el puesto de Presidente



**15%**

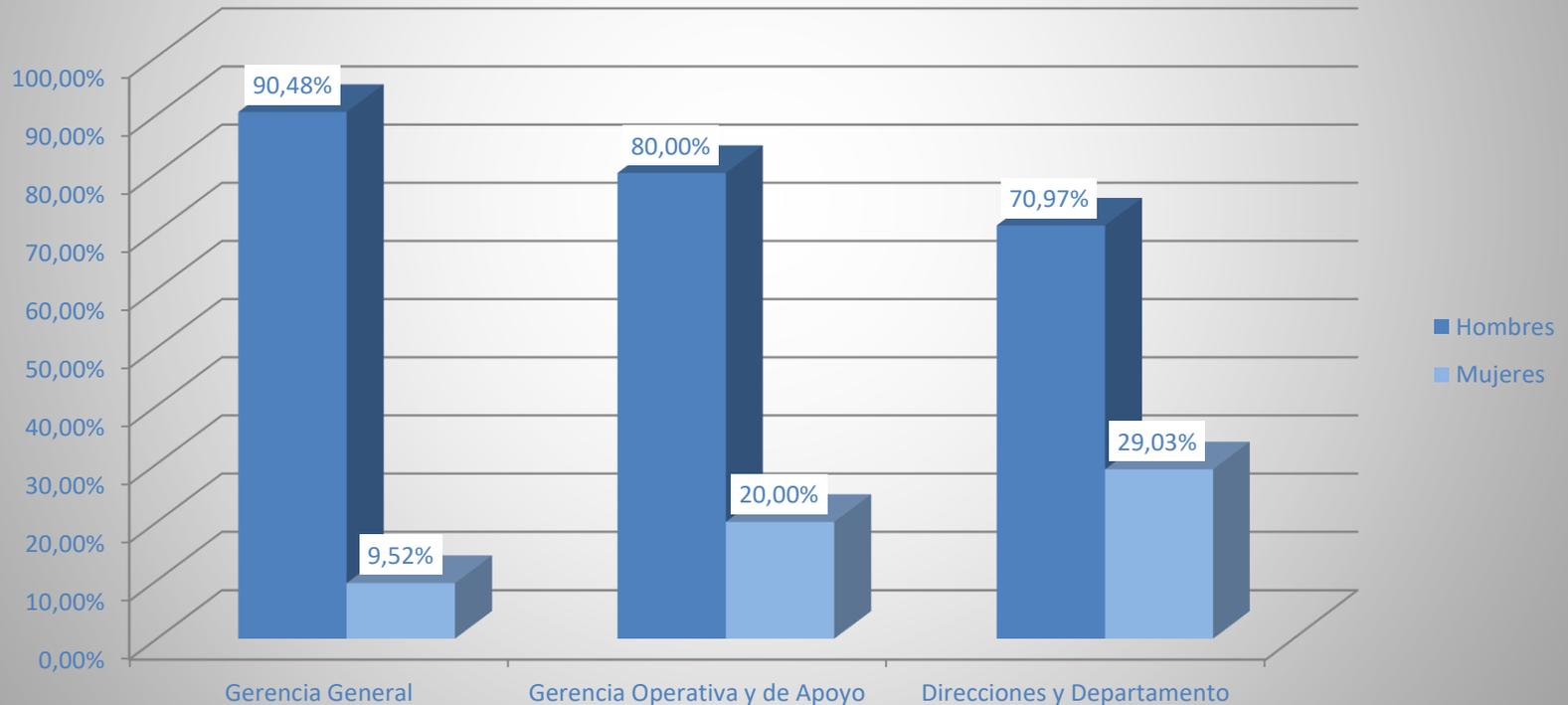
cargos de Directoras

### Brecha de género por Ámbito de Gestión – Máximas Autoridades y Directores de Empresas con Participación Estatal Mayoritaria



Fuente: Relevamiento cargos de Empresas Estatales - SIGEN- Junio 2020

En cuanto a la **ocupación en la estructura jerárquica – Gerencias Generales** - dentro de las Empresas y Entidades con Participación Mayoritaria Estatal, si bien la brecha ocupacional sigue manteniendo cierta rigidez, la misma es menor en los cargos jerárquicos de los niveles medios, mientras que a medida que se va ascendiendo en la escala la brecha se hace exponencial, visualizándose que la participación de las mujeres no alcanza el 10% de la ocupación:



Fuente: Relevamiento cargos de Empresas Estatales - SIGEN- Junio 2020

<sup>1</sup>Estructura Jerárquica se refiere a cargos desde Gerente General hasta Coordinadores de Departamentos

En Empresas  
Nacionales con  
Participación Estatal  
**MINORITARIA** (12  
*empresas*)



**1 MUJER**

ocupa un puesto de  
Presidente



**13%**

cargos de Directoras

Se desprende entonces que las **Industrias con mayor grado de masculinización**, tanto en Empresas con Participación Estatal Mayoritaria como Minoritaria, en sus cargos de Presidentes y Directores son:

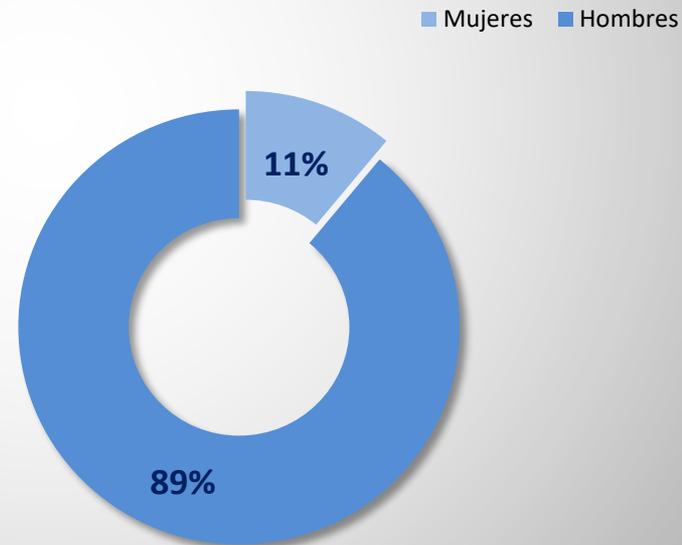


# *Universidades Nacionales*

En lo que respecta al ámbito de las Universidades Nacionales, la diferencia se acentúa mucho más

De un total de 53 Universidades sólo **6 mujeres** se encuentran a cargo de la Rectoría

### Ocupación en Rectorías en Universidades Nacionales





# *Participación en Titularidad de Auditorías Internas*

## TITULAR AUDITORÍA INTERNA

**40% de  
mujeres**  
ocupan cargos  
de Auditor  
Interno Titular



**53%** de dichas  
mujeres fueron  
nombradas por  
SIGEN entre  
diciembre 2019 y  
2020

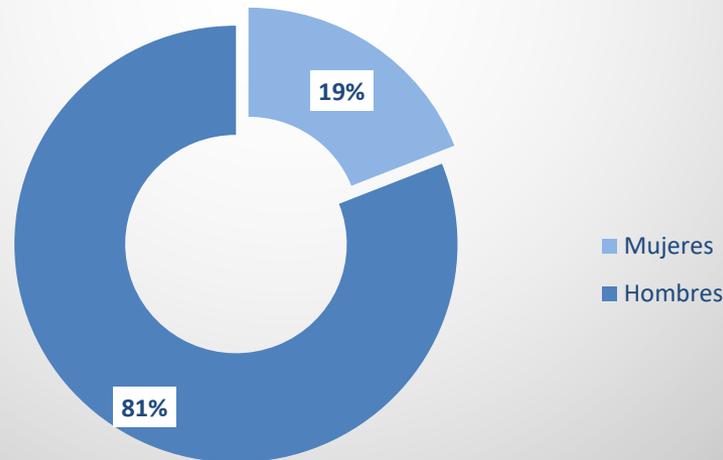


# *Conclusión*

Si bien la brecha de género disminuyó en los últimos años, la paridad se encuentra lejos del óptimo esperado.

Los altos cargos en el Estado Nacional siguen siendo masculinizados, ya que aún pocas mujeres son designadas para tales roles.

### Participación de Mujeres en Altos Cargos - APN<sup>1</sup>, Empresas con Participación Estatal<sup>2</sup> y Universidades Nacionales



<sup>1</sup> Autoridades Superiores

<sup>2</sup> Directorio

No obstante el proceso para la modificación de la Estructura Social Argentina en Brecha de Género es complejo, es un camino que debe empezar lo antes posible y servir de ejemplo para el sector privado.

En la actualidad se ha creado el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad como así también el Observatorio de Políticas de Género, bajo la órbita de la Sindicatura General de la Nación, dando de esta manera, un gran paso para lograr la igualdad de género.

Para contribuir a disminuir las brechas de género se deben tener **políticas públicas activas** y **capacitaciones** sobre la materia, para que contribuyan a visibilizar la presencia y accionar de las mujeres en la esfera pública.