



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
TESIS DE MAESTRÍA

Brecha digital de género y sector público

Un análisis en torno a las áreas IT de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social
y Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina

(2016-2019)

AUTORA: IVANA GISELLE GONZÁLEZ

DIRECTOR: DR. SANTIAGO BOFFI

CODIRECTORA: MG. JOSEFINA VACA

JUNIO 2022

Dedicatoria

A mi madre, que me legó su ejemplo y su pasión, con los cuales emprendí el camino para cumplir mis sueños.

A la Universidad de Buenos Aires, que me formó como profesional y como persona.

A mis afectos incondicionales, que me dieron su apoyo y me sostuvieron en este camino.

A las ideas de Raúl Alfonsín.

Agradecimientos

Quiero expresar un especial agradecimiento a mi director y codirectora, sin los cuales hubiera sido imposible transitar este camino.

Al Centro de Investigaciones de Administración Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, que ha sabido promover con constancia mi formación y crecimiento como docente e investigadora.

Al Lic. Jesús Rodríguez, que confió en mí, y de quien aprendí que tenemos una responsabilidad en la construcción de una sociedad democrática.

A mis compañeras y compañeros, grandes profesionales con quienes compartí este camino.

Resumen

La brecha digital de género es uno de los nudos estructurales de la desigualdad de género que, a nivel global, ha ido cobrando relevancia conforme al despliegue y avance del impacto de las tecnologías.

Tradicionalmente, se ha hablado de una primera brecha digital de género en relación al acceso a internet; una segunda relacionada con el uso diferencial que varones y mujeres hacen de esta red y las habilidades digitales; y, actualmente, nos encontramos ante la tercera brecha, que incluye la infrarrepresentación de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados como el de la tecnología.

Las disparidades de participación entre géneros en las áreas tecnológicas del Estado se configuran como un objeto de estudio relevante para el campo de la administración y las políticas públicas, porque contribuye a evidenciar una desigual e inequitativa distribución de recursos en sectores estratégicos.

En este marco, el presente trabajo se propone caracterizar, desde la perspectiva de brechas, la participación de las mujeres en la administración pública nacional argentina en el período 2016-2019 e indagar en lo que sucede en las áreas tecnológicas (IT) de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina.

Para su análisis, se revisan los principales antecedentes teóricos en torno a la relación entre género y tecnología, así como las políticas públicas implementadas tendientes al cierre de esta brecha, con el fin de dar cuenta de los factores asociados que pueden explicar esta disparidad.

La evidencia permite corroborar la hipótesis central de esta tesis. En el marco de la necesaria transformación digital del sector público, en la administración pública nacional argentina, en el período 2016 -2019, existe una menor presencia de mujeres en las áreas tecnológicas, y, además, éstas tienen una mínima representación en los puestos de decisión.

Desde el punto de vista metodológico, se propone un diseño triangulado que combina técnicas de recolección y análisis cualitativo y cuantitativo, a partir de los datos que aporta la Base Integrada de Empleo Público (BIEP), y entrevistas realizadas a actores clave.

Entre los principales hallazgos se evidencia una brecha de participación entre géneros en el conjunto de la administración que se profundiza en el caso de las áreas IT.

Es importante señalar que las limitaciones de acceso a datos específicos sobre el personal que desempeña funciones informáticas en el Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) limita el alcance del análisis. Sin embargo, dada su reciente jerarquización y próximo registro en la Base Integrada de Empleo Público (BIEP), se abre una oportunidad para realizar futuras investigaciones en base a la disponibilidad de nuevos datos.

Finalmente, el análisis cualitativo demuestra que en el ámbito de la administración pública nacional persisten serias dificultades para la conformación y consolidación de las áreas tecnológicas que no debieran soslayarse, para lo cual no debe perderse de vista la perspectiva de género si se aspira a conformar sectores tecnológicos más equilibrados y competitivos que mejoren el funcionamiento del Estado.

Palabras clave: brecha digital de género, género y tecnología, administración pública.

Abstract

The gender digital divide is one of the structural nodes of gender inequality that, at a global level, has been gaining relevance as the impact of technologies has spread and progressed.

Traditionally, we have spoken of a first digital gender gap in relation to internet access; a second related to the differential use that men and women make of this network and digital skills; and, currently, we are facing the third gap, which includes the under-representation of women in traditionally masculinised areas such as technology.

The disparities in participation between genders in the technological areas of the state are a relevant object of study for the field of administration and public policy, because they contribute to highlighting the unequal and inequitable distribution of resources in strategic sectors.

In this framework, this paper aims to characterise, from the perspective of gaps, the participation of women in the Argentine national public administration in the period 2016-2019 and to investigate what happens in the technological areas (IT) of the Ministries of Education, Social Development and Labour, Employment and Social Security of the Argentine Nation.

For its analysis, the main theoretical background on the relationship between gender and technology is reviewed, as well as the public policies implemented to close this gap, in order to account for the associated factors that may explain this disparity.

The evidence corroborates the central hypothesis of this thesis. In the framework of the necessary digital transformation of the public sector, in the Argentinean national public administration, in the period 2016 -2019, there is a lower presence of women in technological areas, and, in addition, they have a minimal representation in decision-making positions.

From a methodological point of view, a triangulated design is proposed that combines qualitative and quantitative collection and analysis techniques, based on data provided by the Integrated Public Employment Database (BIEP), and interviews with key actors.

Among the main findings, there is evidence of a gender participation gap in the administration as a whole, which widens in the case of IT areas.

It is important to note that the lack of specific quantitative data on staff performing IT functions in the National Public Employment System (SINEP) limits the scope of the analysis. However, given their recent hierarchisation and forthcoming registration in the Integrated Public Employment Database (BIEP), there is an opportunity for future research based on the availability of new data.

Finally, the qualitative analysis shows that within the national public administration there are still serious difficulties in the creation and consolidation of technological areas that should not be overlooked, for which the gender perspective should not be overlooked if the aim is to create more balanced and competitive technological sectors that improve the functioning of the State

Keywords: digital gender gap, gender and technology, public administration.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Capítulo 1 – Introducción	12
1.1 Presentación.....	12
1.2. Descripción del Tema/Problema	15
1.3. Relevancia	17
1.4. Justificación.....	17
1.5 Estructura del Trabajo	18
Capítulo 2 - Planteamiento del Problema	19
2.1 Formulación del Problema	19
2.2 Objetivos	21
2.2.1 Objetivo General:.....	21
2.2.2 Objetivos Específicos	21
2.3 Hipótesis.....	21
Capítulo 3 - Marco teórico	22
3.1 Antecedentes Teóricos En El Estudio De La Brecha Digital de Género.	22
3.2 Transformaciones Tecnológicas y El Nuevo Paradigma Sociotécnico.....	26
3.3 La Brecha Digital Y La Brecha Digital De Género	31
3.3.1 Participación De Las Mujeres En Las Áreas CTIM	36
3.3 La Brecha Digital de Género En Las Políticas Públicas	39
Capítulo 4 - Metodología	44
Capítulo 5 - Hallazgos	52
5.1 Composición Del Empleo Público Nacional Desde La Perspectiva De Brechas	52
5.1.1 Análisis De Participación Entre Géneros En La Administración Nacional Y Otros Entes Públicos.....	52
5.1.2 Análisis De Participación Entre Géneros En La Administración Nacional Y Otros Entes Públicos Por Tipo De Administración Y Escalafón	60
5.1.3 Análisis De Participación Entre Géneros En La Administración Nacional Y Otros Entes Públicos Por Salario Bruto Promedio Y Nivel Educativo	61
5.2 Hacia Un Nuevo Paradigma En El «Corazón» De Las Organizaciones	63
Capítulo 6 - Conclusiones/Reflexiones Finales	68
Referencias Bibliográficas	71
Anexos	78
Anexo I - Guías de entrevistas.....	78
<i>Guía De Entrevista para Ana Castellani, Secretaria de Empleo Público de la Nación.</i> 78	
<i>Guía De Entrevista para Mauro Solano, Director Institucional del INAP</i>	79
<i>Guía De Entrevista Para Responsables De Áreas IT del Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Educación de la Nación.</i>	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje de Estudiantes Matriculados en Educación Superior por Áreas de Estudio (2014 -2016)</i>	13
Figura 2 <i>Principales Líneas de Investigación que vinculan Género y Tecnología</i>	26
Figura 3 <i>Esquema Funcional de Transferencia de Información - BIEP</i>	45
Figura 4 <i>Salario Bruto Promedio por Género Expresado en Pesos (2016-2019)</i>	61
Figura 5 <i>Puestos de Trabajo por Género Según Nivel Educativo (2016-2019)</i>	62
Figura 6 <i>Distribución por Género en Áreas IT de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social</i>	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Participación por Género en la Administración Nacional y Otros Entes (2016-2019)</i>	53
Tabla 2 <i>Participación por Género en la Administración Central de la APN (2016 -2019) ...</i>	55
Tabla 3 <i>Participación por Género en la Administración Nacional y Otros Entes Públicos por Tipo de Administración y Escalafón (2016 -2019)</i>	60

Listado alfabético de acrónimos utilizados en esta tesis

ADP: Alta Dirección Pública

AFIP: Administración Federal de Ingresos Públicos

ANMAT: Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica

APN: Administración Pública Nacional

ARSAT: Empresa Argentina de Soluciones Satelitales S.A.

BIEP: Base Integrada de Empleo Público.

CENTRO G+T: Centro de Géneros en Tecnología

CEPAL: Comisión Económica para América Latina

CLAD: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

CNEA: Comisión Nacional de Energía Atómica

CONICET: Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

CTIM: Ciencias, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas

CTG: Estudios sobre ciencia, tecnología y género.

CTS: Estudios sobre ciencia, tecnología y sociedad.

EAHU: Encuesta Anual de Hogares Urbanos

ENARGAS: Ente Nacional de Regulación del Gas

ENRE: Ente Nacional Regulador de la Electricidad

ENUT: Encuesta Nacional de Uso de Tiempo

EPH: Encuesta Permanente de Hogares

DEIGH: Dirección de Estudios de Ingresos y Gastos de los Hogares.

DES-INDEC: Dirección de Estadísticas Sectoriales (DES) del INDEC.

DPE-INDEC: Direcciones Provinciales de Estadística del INDEC.

GEPA: Iniciativa por la Igualdad de Género en la Reforma de la Administración Pública) del PNUD.

G20: Grupo de los 20.

I+D+i: Iniciales de investigación (I), Desarrollo (D) e innovación (i) tecnológica.

INAP: Instituto Nacional de Administración Pública.

INDEC: Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina.

INSSJyP: Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados

INCAA: Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales

INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

IT: Information Technology

ITEP: Informe Trimestral de Empleo Público.

LGTIB+: colectivo compuesto por lesbianas, gays, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, queer y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el +.

ME: Ministerio de Educación de la Nación

MMGyD: Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación Argentina.

MDS: Ministerio de Desarrollo Social de la Nación

MTEYSS: Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad Social

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

ONEP: Oficina Nacional de Empleo Público.

ONU: Organización de Naciones Unidas.

ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

OIT: Organización Internacional del Trabajo

PEN: Poder Ejecutivo Nacional

PNUD: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

SINEP: Sistema Nacional de Empleo Público.

TIC: Tecnología de la Comunicación y de la Información

UIS: Institute for Statistics. Instituto de Estadísticas de la UNESCO.

UIT: Unión Internacional de Telecomunicaciones

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Cómo, por qué, en qué condiciones, en qué momentos, desde cuándo los varones se apropian de la capacidad reproductiva, de la sexualidad y de la fuerza de trabajo de las mujeres.

Teresita de Barbieri

No nos levantaremos simplemente una mañana y veremos que vivimos en una sociedad caracterizada por la igualdad de género; debemos admitir que todavía queda mucho por hacer.

Dra. Mamphela Ramphele, ex Directora General del Grupo del Banco Mundial, *Citizen Today*, abril de 2013, Ernst & Young, p.11.

Se dice que la ausencia de un género en los puestos de poder está determinada culturalmente. Pero la cultura no es estática. Las sociedades avanzan al elegir y perpetuar aspectos humanos positivos de sus culturas a la vez que dejan atrás elementos discriminatorios y limitantes.

Informes periódicos, segundo y tercero, al Comité de la CEDAW, Gobierno de Vanuatu, 2005, p.23.

Capítulo 1 – Introducción

Tenemos que hackear los estereotipos

Cristina Aranda Gutiérrez

Mujeres en Tech

1.1 Presentación

El impacto global de las nuevas tecnologías, los cambios en la economía del conocimiento y la industria 4.0 están cambiando por completo los paradigmas tradicionales para la producción, el empleo y el desarrollo social.

Incluso, más allá de internet y el uso generalizado de las tecnologías de la información, se avanza en nuevos desarrollos que modifican actividades y procesos, como la inteligencia artificial, avances en la electrónica, la robótica y la biotecnología que tendrán un crecimiento de carácter exponencial a un ritmo acelerado y no lineal. (Oszlak, 2020).

A priori, se podría pensar que este escenario significa una oportunidad de progreso.

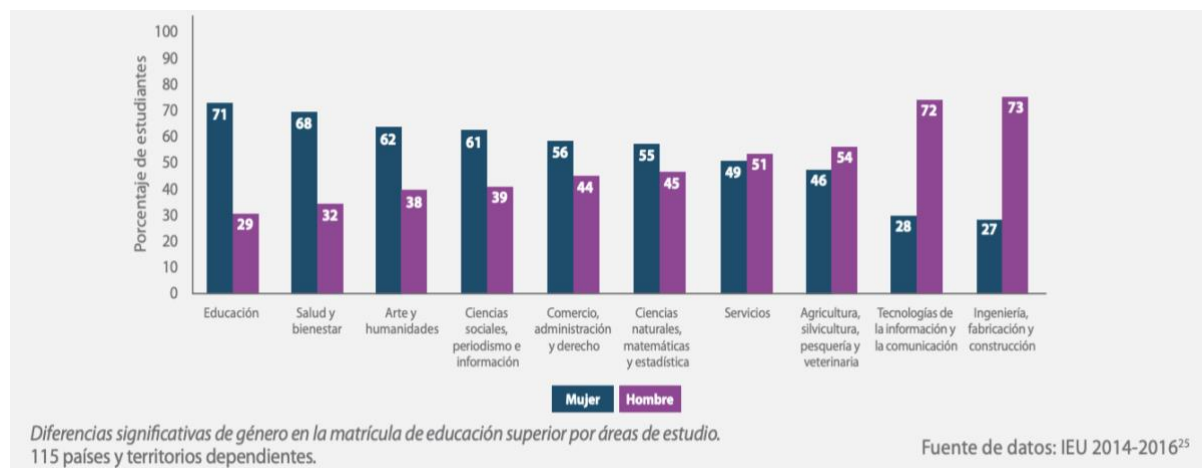
Sin embargo, cuando se generan diferencias de acceso, uso, penetración, habilidades y/o beneficios de posicionamiento entre quienes están integradas/os y quienes no, se configura una problemática que requiere ser visibilizada y analizada.

Entre las brechas emergentes, se encuentra la digital de género, en íntima relación con los usos diferenciados que varones y mujeres hacen de internet, y arraigada a las desigualdades sociales existentes, como la infrarrepresentación de las mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinizados como el de tecnología.

A nivel mundial, la proporción de mujeres que se inscribe en estudios superiores de tecnologías de la información y la comunicación es significativamente menor que la de los varones, como se observa en la figura a continuación donde se evidencia una brecha entre géneros en torno al 44%.

Figura 1

Porcentaje de Estudiantes Matriculados en Educación Superior por Áreas de Estudio (2014 - 2016)



Nota. Los datos expresan promedio mundial. Reproducción del informe “Descifrar el código: la educación de las niñas y mujeres en las ciencias, tecnologías, matemáticas e ingeniería” (STEM), UNESCO, 2019.

Basco, Lavena y Chicas en Tecnología¹ sostienen en su investigación sobre la trayectoria formativa y profesional de las mujeres en las disciplinas CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) que, en la Argentina de 2019 a pesar de las innovaciones tecnológicas, las mujeres siguen enfrentando barreras para el acceso y desarrollo en estos espacios, como producto de la presencia de sesgos y estereotipos que son reforzados desde la infancia y que limitan e inciden en sus trayectorias sociales y profesionales.

Esta problemática, ampliamente abordada en el ámbito privado, tiene su correlato en el ámbito público. Siguiendo a María Laura Rodríguez Gustá (2014), coincidiremos en afirmar que, al interior del Estado, las áreas vinculadas con las tecnologías de la

¹ Chicas en Tecnología es una ONG de la sociedad civil sin fines de lucro de Argentina que, desde 2015, genera acciones de alcance regional con el fin de cerrar la brecha digital de género e impulsar el liderazgo de mujeres en los ámbitos tecnológicos. Puede consultarse su página en: <https://chicasentecnologia.org/>.

comunicación y la información (TIC), son estratégicas y de naturaleza transversal, y por lo tanto no pueden ser consideradas simples instrumentos de ejecución de políticas públicas.

En general, se integran con una baja participación de mujeres, que refleja una evidente y heterogénea participación de géneros al igual que sucede en el sector privado, lo cual da cuenta de una inequitativa distribución de recursos y subraya el modo en que las instituciones en los diferentes ámbitos facilitan, o no, la equiparación de voces.

El presente trabajo se propone problematizar esta cuestión e indagar en los principales factores asociados que pueden explicar tal disparidad, revisar los principales antecedentes teóricos en torno a la relación entre género y tecnología, caracterizar el estado de situación de la participación de las mujeres en la administración pública nacional (APN) en el período (2016-2019) en general, y en particular, en las áreas IT de los Ministerios de Educación (ME), Desarrollo Social (MDS) y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEYSS) de la Nación, por tratarse de ámbitos tradicionalmente feminizados.

Es importante señalar que el análisis de una problemática desde la perspectiva de género implica dar cuenta de su conformación como categoría social compleja. Comprender una sociedad dividida entre géneros, significa reconocer distancias y jerarquías, y si bien el género tiene una dinámica propia, está articulado con otras formas de la desigualdad (De Barbieri, 1993, 161).

Desde la óptica feminista de los años '60, el sustantivo "género", se enmarca dentro de un conjunto de relaciones asimétricas basadas en la subordinación de la mujer a la dominación masculina en la sociedad, más allá del ámbito específico del Estado y los aparatos burocráticos.

Vale aclarar que si bien la presente tesis utiliza criterios binarios en el análisis al referirse al sesgo de género varón/mujer, ello conlleva asumir cierto límite en el alcance, dada la existencia de otras identidades de género, que en ningún caso se desconocen, y que en el caso de las identidades feminizadas se ven afectadas de igual manera independientemente de su sexo biológico.

Velázquez López (2021) sostiene que el cambio debe conducirnos a actuar de otra manera, y en este marco, las instituciones públicas tienen grandes responsabilidades a la hora de generar impulso y dirección para mejorar no solo el manejo de las tecnologías, sino también para afrontar los procesos de transformación tecnológica en base a acciones que tiendan a disminuir las disparidades de género y no reproduzcan sesgos y ámbitos exclusivamente femeninos o masculinos que otorgan roles diferenciados.

1.2 Descripción del Tema/Problema

La masculinización de la tecnología en las administraciones públicas coincide con los patrones internacionales del mercado de trabajo en el ámbito privado.

Un informe sobre mujeres en sectores tecnológicos, realizado por HackerRank (2018), señala que, si bien es posible observar una apertura hacia las mujeres en el mercado IT, los estereotipos siguen incidiendo en las posiciones que éstas ocupan en el mercado laboral. En el marco del *boom* tecnológico, solo tres de cada diez trabajadores/as en el área de matemática y ciencia de la computación en América Latina son mujeres.

Sin embargo, esto no siempre fue así. En otros momentos los trabajos tecnológicos estaban feminizados. Después de la Segunda Guerra Mundial, las tareas de programación se asignaban especialmente a las mujeres, debido al estereotipo que las consideraba más meticulosas y capacitadas. Con el paso del tiempo, a medida que la tecnología fue alcanzando cada vez más importancia, las carreras tecnológicas empezaron a ganar más prestigio y las mujeres quedaron desplazadas (UNESCO, 2019).

Los estereotipos que asocian las habilidades tecnológicas con el género masculino se extendieron, y hasta ahora siguen influyendo en la autopercepción de las niñas y jóvenes sobre sus propias capacidades para desarrollar estas actividades. En tal sentido, un informe reciente del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC, 2022) señala que, según datos de la Ciudad de Buenos Aires, a los 9 años las niñas ya creen que son peores en matemática que los niños, tienen menos nivel de confianza en sus capacidades para estas disciplinas, y 9 de cada 10 asocian la ingeniería con características masculinas.

Lotitto & Szenkeman (2020) sostienen que entre los factores que pueden explicar esta disparidad entre géneros se encuentran aquellos a los que deben enfrentarse las niñas desde temprana edad que inciden en sus trayectorias escolares y que afectan su interés y confianza en el acceso a carreras tecnológicas, el doble tiempo que las mujeres destinan a tareas de cuidado respecto de sus pares varones y el predominio de criterios de reclutamiento de sesgo masculino.

Esta problemática, ampliamente abordada en el ámbito de organismos internacionales (UNESCO, CEPAL, OCDE), organizaciones de la sociedad civil y ámbitos académicos ha sido menos estudiada en torno en relación al interior del ámbito público.

El presente trabajo representa un avance en las tareas de investigación que la autora desarrolla en el Centro de Investigaciones en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires (CIAP, FCE, UBA), e inaugura una línea de trabajo en temáticas de género y administración pública.

En relación con el período temporal de análisis de la investigación (2016-2019), fue seleccionado porque es en 2016 que la Argentina adhiere a los compromisos internacionales de la Agenda 2030 aprobada por la Organización de Naciones Unidas y prioriza, entre otras, las siguientes metas para alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N°5 sobre igualdad de género que incluye entre otras las siguientes metas:

- Meta 5.5. Asegurar la participación total y efectiva de las mujeres y LGBTI+ y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en los ámbitos político, económico y público
- Meta 5.b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres y LGBTI+.

Asimismo, en el plano nacional, corresponde a un período en el cual la visibilización en la agenda pública e institucional del movimiento feminista marca un punto de inflexión en la adquisición de derechos reclamados desde años.

En 2015, el movimiento *Ni una Menos* reafirma los reclamos y significa un parteaguas para que la agenda de los feminismos adquiriera un lugar central dentro del debate público de nuestro país.

En 2017, se producen logros trascendentales a nivel legislativo como la paridad en la representación política, que logra mejorar la ley de cupo femenino sancionada en 1991, tomada como medida de acción afirmativa para asegurar la representación de las mujeres en el Congreso de la Nación.

En 2020, y luego de media sanción en la Cámara de Diputados de la Nación en 2019, la Argentina aprueba la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE) y la atención pos aborto, en cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado argentino en materia de salud pública y derechos humanos de las mujeres y de personas con otras identidades de género con capacidad de gestar.

1.3 Relevancia

Este estudio se considera un aporte relevante porque, en la actualidad, la igualdad entre géneros representa uno de los desafíos más importantes en la tarea de promover el desarrollo y los derechos humanos, propósito que aplica a todos los ámbitos, incluyendo el sector público, y por ello, las administraciones públicas deben preocuparse para que este objetivo sea una prioridad al interior de sus propias estructuras.

Más allá de la necesidad de promover la igualdad como un objetivo en sí mismo, una mayor igualdad entre géneros contribuye al mejor desempeño de las organizaciones mediante la inclusión de la perspectiva de género en sus objetivos y planes de trabajo.

Desde el punto de vista teórico, permite repensar la relación entre el género y la tecnología, e identificar las brechas de participación desde una perspectiva crítica que se aleje de visiones androcéntricas de lo tecnológico.

Se reafirma la necesidad de evitar que la burocracia pública reproduzca y perpetúe tradiciones, actitudes y prácticas de las que emergen desigualdades como la falta de diversidad en los equipos que desarrollan tecnologías o como el techo de cristal que opera especialmente en áreas especializadas como las tecnológicas.

Desde el punto de vista práctico, permite conocer de manera sistemática las políticas públicas implementadas por el Estado Nacional argentino para cerrar la brecha digital de género en nuestra sociedad, así como identificar otras experiencias tendientes a fomentar la inserción, retención y promoción de las mujeres en las Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemática (CTIM) en las administraciones públicas.

Finalmente, desde el punto de vista de la acción investigativa, se considera necesario generar conocimiento específico sobre áreas de desarrollo estratégico con perspectiva de género, y es relevante como aporte a la visibilidad de las brechas de género en la administración pública.

1.4 Justificación

No hay dudas, del rol que cumplen las tecnologías de la información en la administración pública, por ello existe un interés particular de la autora por vincular los campos de los estudios sobre género y TIC con aquellos que centran su atención en los estudios de brechas de género en la administración pública argentina.

En el actual escenario, es un tema actual y de extrema relevancia, en tanto, las mujeres desempeñan un rol clave en estas áreas. Tanto es así que organizaciones como ONU Mujeres, UNESCO, la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), entre otras, destacan la necesidad de visibilizar esta problemática para apoyar a las mujeres y niñas y promover su acceso a la educación, la capacitación y la investigación en los ámbitos de las CTIM.

Finalmente, es importante romper con la idea de que los sectores tecnológicos son territorio exclusivamente masculino. Una mayor diversidad en la composición de los equipos tecnológicos que integran la administración pública configura una posición más enriquecedora en la toma de decisiones y es una ventaja competitiva en el proceso de adaptación del Estado a la transformación digital.

Asimismo, los liderazgos que ejercen las mujeres incorporan muchas de las características que requieren los trabajos del futuro, entre ellas, mayores empatía y versatilidad, como cooperación y trabajo en equipo, y por ello deben ser promovidos en sectores estratégicos.

1.5 Estructura del Trabajo

El trabajo se organiza en un primer apartado, donde se desarrolla el planteamiento del problema. Se focaliza, a su vez, en la expansión del impacto tecnológico y en su incidencia en las lógicas de organización social al considerar un nuevo paradigma socio técnico.

En el segundo apartado se identifican las principales políticas públicas impulsadas en el plano nacional y experiencias internacionales que apuntan a cerrar la brecha digital de género en el sector público.

Los siguientes capítulos están orientados a explicar el abordaje metodológico de la investigación para el relevamiento y análisis de los datos.

Por último, se describen los principales hallazgos, conclusiones y reflexiones finales.

Capítulo 2 - Planteamiento del Problema

2.1 Formulación del Problema

Desde el siglo XIX las sociedades humanas se han desarrollado atravesadas por cambios y transformaciones tecnológicas, que disruptivas y materializadas en oleadas o revoluciones, obligan a poner en el centro de la discusión las consecuencias de sus efectos.

Entender y poder anticiparse a esta nueva dinámica de lo social, lo político y lo económico implica el conocimiento de nuevas lógicas que operan dentro de cada una de estas esferas, en tanto, limitan o potencian oportunidades.

Estudios recientes como Agüero, Bustelo & Viollaz (2020) en su informe sobre desigualdades en el mundo digital demuestran que las nuevas tecnologías no se distribuyen de manera homogénea en la población, sino que existen brechas (etarias, por estratos sociales, por región), entre las cuales se encuentra la de género.

El análisis de la brecha digital de género implica el estudio de las desigualdades entre mujeres y varones en su acceso, formación y uso, y el estudio de la desigual distribución de recursos y posiciones de liderazgo: “Las brechas entre varones y mujeres en el acceso y uso de las TIC se encuentran a nivel mundial y son un reflejo de desigualdades de género ya existentes en el mercado laboral” (Ibídem, 7).

A pesar de los avances, las brechas globales de género en las disciplinas CTIM siguen siendo un dato evidente. Bello sostiene que prácticamente en todos los países del mundo se advierte que:

Mientras que aumenta la cantidad de mujeres que se inscriben en carreras universitarias relacionadas con estas disciplinas, muchas de ellas abandonan los estudios en los niveles educativos más altos, en coincidencia con el momento donde debieran emprender sus carreras profesionales (2020, 20).

Ello no es casual y demuestra que la brecha se amplía justo en el momento de transición de la mujer hacia su ingreso al mercado de trabajo, y, en gran medida, explica que sigan siendo varones los que lideran estos campos.

El Instituto de Estadísticas de la UNESCO (UIS por sus siglas en inglés) en su hoja informativa de junio de 2019, elaborada en base a datos disponibles de 2017, señala que en general las mujeres representan sólo el 29,3% de los puestos científicos.

Bello (2020) afirma que el mismo análisis trasladado al campo del mercado laboral, en particular al tecnológico, evidencia que aquellos países con mayores criterios en igualdad de género, no siempre son los que poseen mayores proporciones de mujeres en el campo de las tecnologías de la información o en las disciplinas CTIM.

Estas ideas basadas en asociar los ámbitos tecnológicos a la idea de masculinidad y de una mayor capacidad técnica por parte de los varones por sobre las mujeres da lugar a que diversos estudios (Castaño, J. Vázquez, y Martínez, 2010; Vitores, 2011; CEPAL, 2020, entre otros) afirmen que estamos ante la tercera brecha de género que es la digital.

En relación con las administraciones públicas, sabemos que, a cualquier nivel, éstas deben disponer de una organización eficaz que tenga en cuenta la necesidad de soportes y sistemas específicos. Para ello, disponen de áreas (coloquialmente denominadas de sistemas o áreas IT) que poseen una centralidad para el funcionamiento del conjunto de la administración.

Entre sus principales funciones se encuentran el desarrollo y análisis de sistemas, el soporte tecnológico, la determinación de sus problemas, la identificación de sus principales características y la realización de los cambios necesarios para garantizar su viabilidad y sustentabilidad (López y Ferrán, 2014).

Al interior del Estado, según señala el Nomenclador de Puestos y Funciones del Estado Nacional, la Familia TIC corresponde a un grupo transversal que comprende todos aquellos puestos que diseñan, gestionan, administran y desarrollan la infraestructura informática y de telecomunicaciones y sistemas de información en toda la APN.

En este marco, se propone evidenciar si existe y cómo opera la brecha digital de género en los sectores tecnológicos de la administración pública nacional a partir de los casos de las áreas IT de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el período 2016-2019.

Para ello se han formulado las siguientes preguntas de investigación:

¿Cómo se manifiesta la participación de las mujeres en las áreas IT de los Ministerios de Educación, de Desarrollo Social y de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en Argentina en el período 2016-2019? ¿Cuál es la brecha de participación existente?

De manera complementaria se propone indagar: ¿Qué características distinguen las áreas IT en el ámbito de la administración pública? ¿Cómo se conforman, cómo y quién toma las decisiones?

2.2 Objetivos

2.2.1 Objetivo General:

- Analizar cómo se manifiesta la participación de las mujeres en las áreas IT de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en Argentina en el período 2016-2019.

2.2.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relevancia de incorporar la perspectiva sobre brecha digital de género al campo de estudios del Estado y la administración pública.
- Describir la participación por género en la administración pública nacional argentina en el período 2016- 2019 desde la perspectiva de brechas.
- Caracterizar la participación de las mujeres en las áreas IT de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina en el período 2016- 2019.

2.3 Hipótesis

En función de las preguntas de investigación y los objetivos planteados se formula la siguiente hipótesis de trabajo:

“La participación del género femenino en las áreas IT de la administración pública nacional argentina en el periodo 2016 -2019 es significativamente menor que la de los varones, así como es mínima su representación en puestos de liderazgo”.

Capítulo 3 - Marco teórico

3.1 Antecedentes Teóricos en el Estudio de la Brecha Digital de Género.

La revisión de antecedentes en torno a la brecha digital de género implica al menos dos dimensiones de análisis: por un lado, el repaso de los estudios que vinculan la sociedad de la información al conocimiento de la agenda de la igualdad de género, y, por otra parte, un plano de carácter más instrumental, donde se realiza una revisión de experiencias de políticas públicas tendientes al cierre de esta brecha.

En relación a la primer dimensión, es importante señalar que desde algunas décadas atrás se ha consolidado el género como una corriente transversal a las diferentes problemáticas de la sociedad.

De Barbieri (1993) destaca tres perspectivas en las teorías sobre el tratamiento del género.

La primera de ellas se enfoca en las “relaciones sociales del sexo que privilegian la división social del trabajo como núcleo motor de la desigualdad” (151). Esta corriente ha desarrollado importantes investigaciones acerca de la inserción femenina en el mercado de trabajo, la participación sindical y el cambio tecnológico.

Una segunda perspectiva considera los sistemas de género como sistemas de poder donde “las jerarquías sociales entre los géneros responden, más que al prestigio, a resoluciones del conflicto desfavorables hasta ahora para las mujeres frente a los varones” (152).

La tercera línea tiene que ver con el control de la reproducción, se trata de entender “cómo, por qué, en qué condiciones, en qué momentos, desde cuándo los varones se apropian de la capacidad reproductiva, de la sexualidad y de la fuerza de trabajo de las mujeres” (154).

De Barbieri (1993) sostiene el género como conflicto queda entendido en el estudio de los sistemas de parentesco, en la división social del trabajo, en el sistema de poder y en la subjetividad, lo que da cuenta que la variable sexo es necesaria pero no suficiente, y que el Estado, la política y lo político pueden ser analizados como espacios de expresión del conflicto entre géneros” (13-14)

Entre las desigualdades de género persistentes se incluye la vulneración de derechos de las mujeres en la sociedad de la información.

Sánchez Galvis (2010) sostiene que:

La difusión de las TIC, ha venido cobrando fuerza como objeto de estudio para el diseño de políticas para investigadores y académicos, entre otros actores de la sociedad, principalmente referidas al acceso y al uso de las TIC, tanto por hogares, como por individuos (2010, 109).

El autor señala que, a raíz de los avances de la región en el acceso de los hogares y las personas a las TIC, surgen nuevos desafíos para los países en materia de análisis del uso diferencial de las tecnologías y sus implicaciones para el desarrollo.

Por otra parte, Tuñón Pablos y Mena Ferrea (2018) sostienen que, en la construcción de un estado del arte de los estudios relativos a género y TIC, los posicionamientos son diversos, dependiendo del contexto y del ámbito desde donde se hable.

Los primeros aportes surgen de la movilización de plataformas digitales en la década de los '90, cuando desde diversas editoriales y blogs las mujeres pusieron en evidencia el papel dinamizador de la comunicación y su exclusión desde la propia red. En este marco, la periodista Nidia Garay Montañez documentó lo que a su parecer era la nueva “revolución masculina”, representada por los deseos monopolizadores de Microsoft en el mundo de las TIC, que ante su expansión nunca planteó una visión feminista en sus políticas laborales y de desarrollo tecnológico.

En 2005 la Organización de las Naciones Unidas (ONU) convocó la segunda Cumbre Mundial de la Sociedad de la Información a propósito del creciente interés en la expansión tecnológica y la transformación de la sociedad en el ámbito digital.

Los trabajos de Bonder (2006) significan un punto de inflexión y un cambio paradigmático, que resalta la necesidad de que las mujeres desarrollen nuevas habilidades digitales y capacidades para desempeñar nuevos roles en un mundo laboral crecientemente tecnificado.

Su repercusión en el ámbito académico ha generado vasta producción. Entre los trabajos más relevantes se pueden mencionar los de Gil, Feliu y Vitores (2012) sobre la falta de uniformidad entre varones y mujeres en la matriculación en carreras del área CTIM en el Estado español; el de González, Salvat y Roig (2012) sobre la influencia digital en el estudiantado universitario; el de Barrantes y Matos (2016 y 2019) en torno a las desigualdades en la inserción laboral de mujeres jóvenes; Díaz (2016) que investiga acerca de las habilidades digitales y desventajas salariales en función del género; y el de García (2016) quien estudió desde la perspectiva de género los perfiles de las TIC para el empleo.

Por su parte, FicoSeco (2016), académica de la Universidad Nacional de La Plata, revisa sistemáticamente los trabajos que hacen confluir género y tecnología e identifica tres

grandes líneas de trabajo que pueden enmarcar muchos de los estudios previamente mencionados.

En primer lugar, aquellos trabajos que abordan la relación género/tecnología desde los roles y los estereotipos de género en entornos mediados por las tecnologías. Resaltan los trabajos de Plant (1998) y Allucquère Stone (1999) que construyen sus reflexiones en torno a estereotipos clásicos y opresivos de la feminidad normativa –la mujer como madre, su reclusión al ámbito privado, la experiencia del lenguaje como ajeno, la fragilidad, la sumisión de carácter, la tendencia a la emotividad, la habilidad natural para las tareas de cuidado y reproducción y la también natural inexperticia para lo relacionado con la razón y la técnica (91).

Se incluyen en este grupo los trabajos que cuestionan los imaginarios tecnológicos que muestran lo virtual como campos incorpóreos y asexuados, cuando en realidad a través de la tecnología se reproducen imágenes acorde a identidades heteronormativas y de identidad sexuada.

La segunda línea de trabajo denominada perspectiva de brechas agrupa aquellos estudios que visibilizan y problematizan el lugar y la situación de las mujeres en los distintos ámbitos y las modalidades que adquieren las relaciones de género como relaciones de poder, cuando son analizadas a través de vínculos con la tecnología.

Aquí se ubican los estudios que giran en torno a las razones de la predominante presencia masculina en las áreas estratégicas de la educación, el trabajo y la investigación relacionadas con las TIC (como Castaño Collado, 2008).

En esta línea, Basco, Lavena, y Chicas en Tecnología (2019) analizan la trayectoria formativa y profesional de las mujeres en las disciplinas CTIM en la Argentina, para comprender cuáles son los obstáculos y barreras que enfrentan en el acceso al mercado laboral y en el progreso en sus carreras profesionales. Los resultados de este estudio, evidencian las barreras a las que deben enfrentarse desde niñas las mujeres, para acceder y desarrollarse en el área de las CTIM, y constituye un valioso aporte a la hora de identificar e implementar políticas y prácticas para cerrar la brecha de género y promover una mayor igualdad en el país y en la región latinoamericana.

Ficoseco (ibídem) señala en relación a estos trabajos que:

Lo que se busca principalmente es comprender la manera en que diferentes políticas, diversos contextos, implican diferentes espacios de participación y oportunidades para las mujeres en un nuevo modelo de sociedad que se pretende universal para todos y todas. Es el caso de los trabajos de Natansohn (2013);

Castaño (2008); Castaño, Martín y Vázquez (2008); Vázquez y Añino (2008), Sainz y González (2008) y Sallé (2008). (93)

Finalmente, la tercera línea de trabajo identificada por Ficoseco es la que la autora denomina de transversalidad del género en la relación tecnología / sociedad. Ella agrupa los estudios que hacen un reconocimiento de la relación de coproducción entre tecnología y sociedad, como posibilidad teórica de integrar la dimensión de género al análisis de los sistemas sociotécnicos, no como factor marginal o dimensión complementaria, sino como un elemento constitutivo y modelador de dichos sistemas.

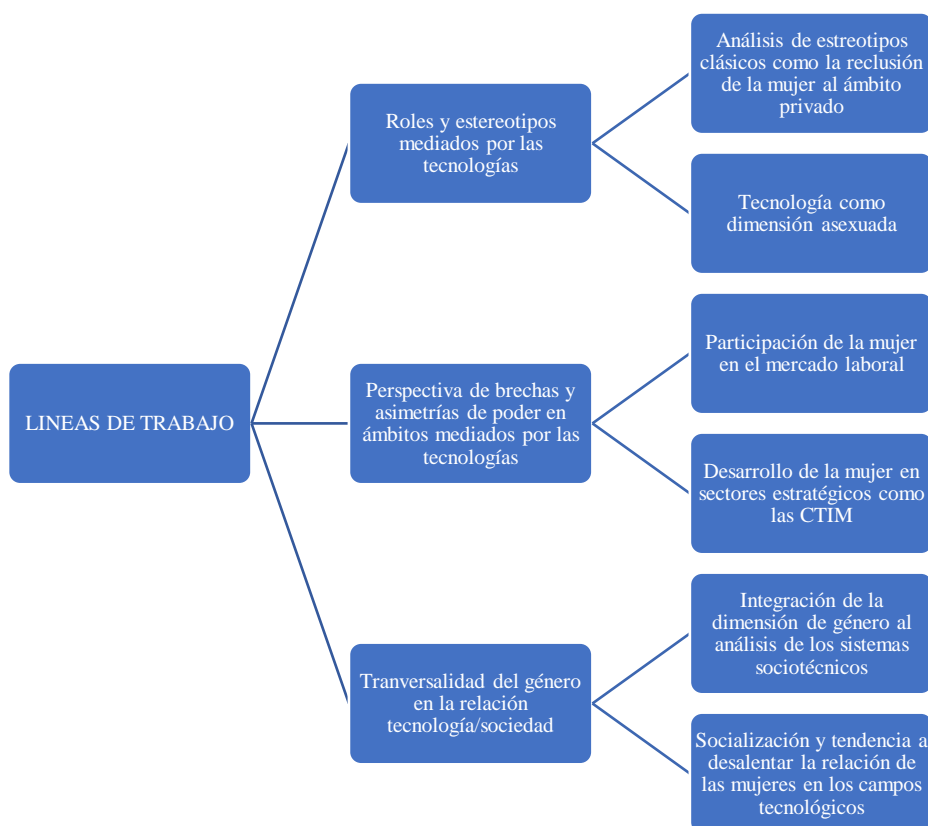
Aquí se enmarcan los trabajos que parten del reconocimiento de la situación de las mujeres como excluidas del ámbito de la tecnología y se reclama su inclusión, en base a la asunción de que la ausencia misma de las mujeres en el relato tecnológico es parte constitutiva de éste como herramienta social y sistema de imaginarios asociados al prestigio, la razón y el poder (95).

Son de destacar los trabajos de Bonder (2001, 2006) que observan las diferencias entre la apropiación de las herramientas digitales como estrategias de empoderamiento. Los mismos apuntan a indagar en las imágenes masculinas y femeninas masificadas por los videojuegos, así como a observar el impacto de las diferencias en la socialización de las mujeres y la tendencia a desalentar la relación de las mujeres con las tecnologías y con los campos de conocimiento tecnológico (ibídem, 94).

A modo de síntesis se presenta a continuación un esquema que resume las perspectivas mencionadas, y se destaca que el abordaje que se propone en esta tesis se ubica entre la línea de trabajo de la perspectiva de brechas, tomando como marco y punto de partida la integración de la dimensión del género inserta en un contexto social determinado, en el marco del cual la administración pública opera como un contexto específico en el que se desarrollan prácticas y arreglos institucionales que la diferencian del funcionamiento de las organizaciones en el ámbito privado.

Figura 2

Principales Líneas de Investigación que vinculan Género y Tecnología



Nota: Elaboración propia en base a Ficoseco (2016)

3.2 Transformaciones Tecnológicas y el Nuevo Paradigma Sociotécnico

Esta idea de transversalidad de la dimensión de género en el análisis de los paradigmas sociotécnicos tiene centralidad porque permite dar cuenta de que los cambios y transformaciones tecnológicos no operan escindidos del contexto social en el cual se insertan.

Desde los años '60 autores como Drucker (1993) y Bell (1973) comenzaron a dar cuenta del desplazamiento que estaba sufriendo la lógica de organización industrial para dar lugar a una nueva sociedad de la información.

Dichas transformaciones fueron conceptualizadas por autores como Castells (1999), quien da cuenta de la emergencia de un nuevo paradigma sociotécnico organizado en torno a

la expansión de las tecnologías de la información, que transformó por completo la forma en que los seres humanos vivimos y nos relacionamos.

Este cambio que se constituye como una transformación sociotecnológica, tiene dos expresiones fundamentales: una es Internet y la otra es la capacidad de recodificar la materia viva, partiendo de la base de que la red no solo una tecnología de carácter instrumental sino también una producción cultural que se desarrolla en contextos sociales, institucionales, económicos, culturales (Castells, 2002).

El autor sostiene que el elemento distintivo que hace que la transformación tecnológica se constituya como un cambio paradigmático es el hecho de que:

Todos los procesos de la sociedad, pasan a verse afectados por la capacidad de procesar y distribuir energía de forma ubicua en el conjunto de la actividad humana, interactúan cada vez más. Se convierten en una revolución en la que todos los procesos de la información, incluso los códigos de la materia prima, pueden ser programados, desprogramados y reprogramados de otra forma.

Ello significó una importante transformación porque hasta el siglo XIX la ciencia y la tecnología solían ser estudiadas como ámbitos separados de los factores sociales, políticos y culturales. Este cambio de perspectiva ha sido ampliamente documentado por la nueva sociología de la tecnología que agrupa los denominados estudios de la ciencia y la tecnología más comúnmente llamado estudios (CTS).

Desde la sociología constructivista de la tecnología, se introducen algunas nociones como la de grupo social relevante, flexibilidad interpretativa y grado de estabilización y clausura (Bijker, 2008) que dan cuenta de cómo la utilidad de la tecnología está siendo continuamente negociada y reinterpretada por los distintos actores que se hallan implicados en su producción y uso (Aguilar Avendaño, 143).

Los estudios CTS permiten reconciliar el saber formal de la ciencia y la tecnología con su dimensión humana y captar la naturaleza compleja de los procesos de cambio tecnológico, lo que genera un nivel de análisis de *lo socio-técnico* que intenta mostrar el carácter social de la tecnología y el carácter tecnológico de la sociedad.

Esta nueva interpretación de lo tecnológico se aleja de la mirada determinista y otorga una interpretación de la tecnología desde concepciones más heterogéneas.

Siguiendo a Vaca (2009), se pueden identificar tres abordajes de esta perspectiva: el de los sistemas tecnológicos (Hughes), el de la teoría del actor-red (Callon, Latour y Law) y el del constructivismo social (Pinch y Bijker).

Éstos tienen aspectos comunes que podríamos resumir de la siguiente manera:

- Encuentran sus raíces en los enunciados del programa de sociología del conocimiento, propuesto por Bloor.
- Pretenden abrir la “caja negra” de la tecnología y deconstruir sus componentes y su dinámica.
- Adoptan la metáfora “tejido sin costuras”, que remite al campo de interacciones entre la ciencia, la tecnología y la sociedad.
- Desde la perspectiva de la sociología, los tres modelos son políticos y de conflicto, en tanto aparecen actores que se imponen sobre otros.

Por otra parte, las diferencias en sus trayectorias se dan fundamentalmente, en la comprensión que tienen de las redes o sistemas tecnológicos como unidad de análisis, en lo concerniente a los actores, intermediarios y las dinámicas que operan al interior de los sistemas, e incluso en la concepción y los criterios que originan los procesos de cambio tecnológico.

Por otra parte, existen otros enfoques más recientes como la nueva producción del conocimiento (Gibbons, Limoges, Nowotny, Schwartzman, Scott y Trow) y la triple hélice (Leydesdorff y Etzkowitz) que pretenden dar cuenta del reposicionamiento que se observa como producto de los cambios en la organización y el funcionamiento actual del conocimiento científico, la tecnología y la sociedad.

Estas miradas reflejan un nuevo modo de producción del conocimiento, ordenador de nuevos esquemas de desarrollo y explican, por lo tanto, las transformaciones al interior de los distintos grupos y esferas.

En el plano nacional, se deben mencionar los estudios de Kreimer (1998, 59), quien explica y desarrolla el carácter social de la investigación científica y las dimensiones sociales de la ciencia y la tecnología, y señala que el desarrollo y fortalecimiento de los campos científicos se produce, normalmente, como consecuencia de conjuntos de interrelaciones dinámicas que se desarrollan en contextos institucionales específicos.

El autor sostiene que la investigación científico-tecnológica es un modo de producción de la sociedad en su desarrollo histórico, que genera un espacio institucional integrado por conjuntos de personas cuya interacción busca obtener conocimiento. De este modo, la ciencia y la tecnología operan como transformadoras de la sociedad y de las relaciones sociales (ibídem, misma página).

El punto de contacto entre los estudios CTS y la perspectiva feminista se encuentra en los estudios sobre ciencia, tecnología y género (CTG).

El análisis feminista de la ciencia y la tecnología ha ayudado a una mejor comprensión de los procesos de producción, de su relación con la sociedad y de sus nexos con el poder de formas diversas (Fernández Jimeno y González, 2016, 54). Los análisis de género son, en este sentido, una parte importante de los estudios CTS y se han apropiado de los enfoques desarrollados en esta corriente principal.

Entre ellos, la teoría del actor-red es uno de los casos transformados por autoras como Donna Haraway (1988), Susan Leigh Star (1991) o Vicky Singleton (1996) para eludir su neutralidad valorativa original y convertirla en una herramienta al servicio del feminismo (ibídem).

Araiza Díaz (2020) sostiene que:

el pensamiento crítico de Donna Haraway, referente de la denominada tercera ola del feminismo², se posiciona en un lugar intermedio entre los estudios feministas y los estudios culturales de la ciencia y brinda pautas para examinar la relación entre ciencia, tecnología y sociedad, a la vez que hace dialogar los planteamientos que vinculan el género con las tecnologías digitales (150).

La tecnociencia es el objeto de estudio de Haraway, desde el ciberfeminismo, conversa con otros autores (como Latour o Wolgar, entre otros) para preguntarse por el papel del género en las construcciones tecnológicas y científicas. Además, cuestiona la idea de que la ciencia es una esfera separada de la sociedad. Por el contrario, entiende que todo tiene que ver con la cultura, y que la cultura históricamente ha creado un significado, un mito sobre sí misma, basado en un poder de lo masculino sobre lo femenino y lo no blanco (151).

² Se dice que existen 4 olas del feminismo: la primera ola del feminismo tenía como objetivos conseguir el derecho al voto, lo que les daría a las mujeres el poder para acceder a una educación igualitaria, así como libertad física y financiera de sus tutores varones. La segunda de radicalización y revolución sexual luchó por los derechos civiles de las mujeres y su rol en el trabajo. Es en estos años en los que se consolida como una corriente social y política de alcance mundial. La tercera, de interseccionalidad y teoría *queer*, manifiesta la necesidad de crear organizaciones que aboguen por la dignidad humana de las personas no heteronormadas. Los anteriores cuestionamientos forman parte del marco teórico de la cuarta ola del feminismo, iniciada a principios de los 2000, cuyos temas centrales son el acoso sexual, el estándar de belleza física (*bodyshaming*) y la cultura de la violación.

Desde esta perspectiva, la dicotomía varón/mujer y los roles tradicionalmente asignados, como el hecho de identificar el género femenino con el ámbito doméstico, no son más que un resabio de un mundo viejo, desactualizado, porque en la actualidad, las identidades se encuentran en escenarios altamente tecnologizados, socialmente intervenidos, no causales, sino enclasados y contextualizados.

Hoy existen diversas formas de representación social que cuestionan los parámetros tradicionales, los roles que desempeñan y los contextos en que se sitúan, y dan cuenta de las posiciones que varones y mujeres ocupan en la estructura social.

La postura de Haraway es “situada”, es decir, no teme mostrarse como mujer, blanca, norteamericana, católica y de clase media. En ella existe un claro y abierto posicionamiento feminista, posmoderno y marxista, que explica por qué algunas de sus obras están escritas en forma de manifiestos como el conocido manifiesto *cyborg*.

En la interpretación de la autora, los ámbitos tecnológicos operan como desarticuladores de las coordenadas clásicas que ordenan la vida social, aludiendo al tiempo y al espacio, y, en consecuencia, define a lo tecnológico como un campo propicio para la liberación de los estereotipos sociales relacionados con el cuerpo sexuado. Ello da lugar a la inauguración de nuevas formas de participación, reconocimiento y construcción de identidades, y a la apropiación de las tecnologías digitales y los usos del ciberespacio como terreno de lucha por las reivindicaciones de género (Ficoseco,91).

Otras autoras enmarcadas en los CGT como Tania Pérez Bustos y Sara Daniela Márquez, María Elina Estebanez, Gabriela Sued, Magalí Turkenich y Sandra Nicosia, Natalia Fernández Jimeno, Verónica Sanz y Artemisa Flores, “han combinado abordajes y espacios donde la reflexión feminista muestra tanto la persistencia del patriarcado en la cultura tecnológica como las posibilidades liberadoras de la disidencia y la hibridación” (Fernández Jimeno y González, 2016, 58).

Los campos de estudio son diversos, y van desde los desafíos que presentan la academia, hasta el ciberespacio, el cuestionamiento a la institución de la maternidad, el análisis del género en los contenidos de la tecnología, el diseño de software y el análisis de los sesgos presentes en los mecanismos de reproducción asistida.

En síntesis, la incorporación del enfoque feminista al campo de los CTS ha permitido hacer notar que los procesos de producción en ciencia y tecnología, incluyendo la relación de éstos con la sociedad establece nexos implícitos con el poder en una experiencia situada, y por lo tanto no es posible aceptar que ciencia y tecnología adquieran un carácter neutral.

3.3 La Brecha Digital y la Brecha Digital de Género

Entre las desigualdades emergentes del avance disruptivo provocado por las nuevas tecnologías, se encuentra la denominada brecha digital. Este proceso comienza a ser conocido como *digital divide* en los Estados Unidos durante la presidencia de Clinton a raíz de las desigualdades sociales surgidas con el desarrollo y expansión del uso de los ordenadores y de Internet, constituyendo en sí mismo un campo de análisis de estudios sociológicos (Cañón Rodríguez, Grande de Prado, M. & Cantón Mayo, 2016).

Siguiendo la definición de UNESCO (2017), la brecha digital consiste en comparar los niveles de desigualdad en el acceso a las TIC dentro de una población.

Hoy se constata que hay diversos tipos de brecha digital y que ésta persiste y adquiere nuevas formas según dimensiones como la clase, el género o la edad.

Castaño Collado sostiene que la clave para entender el problema de la división digital consiste en asumir que la barrera más difícil no está en el acceso a las tecnologías sino en su uso y en la capacidad de los individuos para utilizar las innovaciones en función de sus intereses y objetivos (2008, 219).

El problema social entonces es el conjunto de diferencias que se generan a medida que se difunden las tecnologías, lo que acarrea una brecha de contenidos y una brecha de habilidades tecnológicas. En palabras de Castaño Collado,

Esta brecha denominada segunda brecha digital está relacionada, por tanto, con la brecha del conocimiento y, más específicamente, con las “habilidades digitales” (digital skills o e-skills) necesarias para vivir y trabajar en sociedades caracterizadas por la importancia creciente de la información y el conocimiento, lo que se denomina *digital literacy* (2008, 220).

El género es una de las variables más relevantes a la hora de explicar los retrasos en la incorporación de estratos sociales al mundo de las nuevas tecnologías. En los estudios de género, esta categoría se conforma “como categoría que, en lo social, corresponde al sexo anatómico y fisiológico de las ciencias biológicas. El género es el sexo socialmente construido” (Barbieri, 1993, 149).

Se trata de una categoría dinámica que desde el punto de vista teórico-metodológico se puede ubicar en dos campos:

El primer campo se ubica dentro de los estudios de género. En este campo el género se presenta como principal objeto de estudio a las

mujeres, sus “condiciones de vida y de trabajo, la creación y la cultura producida por mujeres” (1993, 148).

El segundo, introduce el análisis de la subordinación de la mujer en las diversas sociedades, con relación a la dominación masculina y en el marco del cual los movimientos feministas de los años ‘60 comenzaron a cuestionar (ibídem, 145).

Para demostrar que los análisis de género se intersectan con las categorías de sexo/sexualidad, raza, etnia, clase y cultura se produce la idea de “los sistemas de género/sexo” que se definen como:

conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y en general al relacionamiento entre las personas (ibídem, 161).

En términos durkheimianos, el género alude a “las tramas de relaciones sociales que determinan las relaciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas” (149-150). La autora agrega además que “los sistemas de sexo/género son, por lo tanto, el objeto de estudio más amplio para comprender y explicar el par subordinación femenina-dominación masculina” (150).

De Barbieri localiza dos críticas principales en la utilización de la categoría de género.

En primer lugar, advierte que en muchos casos es suplantada la categoría de sexo por la de género, es decir, “no se le da el contenido de una construcción social compleja, más allá de la diferencia sexual anatómico-fisiológica” (151).

Como consecuencia de ello, debemos abrir nuestra perspectiva y comenzar a pensar los sistemas de género/sexo como no binarios, en tanto las prácticas, símbolos, valores, normas y representaciones son cambiantes, y existen otras identidades o expresiones de género que no ajustan a una mirada binaria.

Por ende, no debemos olvidar que el contexto también constituye el escenario en el cual las identidades de género son puestas en juego, y precisamente por ello, es el contexto con sus reglas, el que establece las condiciones, a veces más y a veces menos modificables, a través de las cuales ocurren las prácticas sociales de los individuos.

Una brecha de género puede ser definida como una construcción analítica que mide la variación de una variable en relación al género. Puede verse en relación con la participación,

el acceso, la permanencia, la remuneración, por ejemplo, entre otras variables de distintos contextos sociales. Evidenciarla significa mostrar una desigual distribución donde el colectivo que pertenece al género femenino forma parte del grupo más desfavorecido en términos de manejo de recursos de poder, así como en términos de su participación en lugares de toma de decisión (Castellani, 2020, 4).

La brecha de género puede abordarse desde distintas perspectivas: la participación de la mujer en el mercado de trabajo, su participación en ámbitos de representación política y, por último, en su vinculación con la tecnología.

A nivel del mercado de trabajo, es sabido que existen diferenciaciones socioeconómicas que llevan a desigualdades entre varones y mujeres a la hora de insertarse en el mercado laboral.

ONU Mujeres, en su Informe denominado “El progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe” de 2017, propone un enfoque integral como herramienta para entender los avances y retrocesos en el empoderamiento económico de las mujeres en América Latina que distribuye a las mujeres de la región en tres escenarios: pisos pegajosos, escaleras rotas y techos de cristal, en base a los cuales se examinan las dinámicas económicas relacionadas con las siguientes dimensiones e indicadores:

1. Mercado laboral e ingresos: Acceso a ingresos propios, tasas de participación laboral y de empleo, brechas en la participación laboral y los ingresos entre mujeres y hombres.

2. Poder económico intrafamiliar. Mujeres que solo desempeñan tareas del hogar, análisis de las cargas relativas de trabajo no remunerado. Aporte de las mujeres a los ingresos del hogar.

3. Dinámicas familiares: Maternidad adolescente. Hogares monoparentales con jefatura femenina (ONU Mujeres, 2017, 50).

Estas diferenciaciones que afectan a todas las mujeres e identidades feminizadas generan brechas en el acceso al mundo laboral, en su trayectoria y en sus posibilidades de alcanzar puestos de decisión, sobre todo, en los quintiles de menores ingresos.

Sumado a ello, las tareas denominadas reproductivas, lejos de ser secundarias, son estructurales para el funcionamiento social y recaen de manera asimétrica en las mujeres. En este sentido, la disparidad en el reparto tareas domésticas/trabajo remunerado al interior de las familias es explicado por D’Alessandro, O’Donell, Prieto y Tundis (2020, 4) de la siguiente manera:

Históricamente, se ha consolidado una división sexual del trabajo que asigna roles de género: a las mujeres se les asignan roles reproductivos (las tareas necesarias para garantizar el cuidado y la supervivencia de las personas que habitan el hogar), mientras que el trabajo productivo (vinculado al que se realiza en el mercado de forma remunerada) aparece asociado a los varones.

Según datos contenidos en el “Informe sobre Brechas de Género en Argentina” elaborado en 2020 por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, elaborado en base a la Encuesta Permanente de Hogares (INDEC, 3° trimestre de 2019), la tasa de actividad de los varones en promedio supera a la de las mujeres (71,2% varones vs 49,2% mujeres). Ello se relaciona con que no se le otorga valor económico al trabajo desarrollado por éstas últimas en el hogar, en cuyo caso la brecha se reduciría sustancialmente.

El mismo informe señala que, según la Encuesta Sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHU –Encuesta Anual de Hogares Urbanos–, INDEC, 2013), las mujeres realizan el 76% de las tareas domésticas no remuneradas. Del universo de mujeres relevado, el 88,9% realiza tareas de cuidado y, en promedio, dedican 6,4 horas semanales, mientras que del universo de varones solo el 57,9% participa de estos trabajos, y, en promedio, dedica 3,4 horas semanales (op. cit. D'Alessandro et al., 2020, 4).

Incluso, cuando las mujeres logran insertarse en el mercado laboral, se enfrentan con una brecha de ingresos en el ámbito privado respecto de los varones que asciende en promedio al 30%, considerando el universo de trabajadores formales e informales, variable de acuerdo al nivel de calificación profesional.

Esta circunstancia llamada segregación horizontal hace referencia a los escenarios de paredes de cristal y pisos pegajosos.

Aquí es cuando, según un análisis de CIPPEC³:

Las mujeres se enfrentan con “paredes de cristal”, es decir, cuando participan más en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. 6 de cada 10 mujeres trabajan en el servicio doméstico, comercio, educación y salud, mientras 6 de cada 10 de ellos lo hace en el comercio, la construcción, la industria y en actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler (EPH, 1t 2018). Esta segregación tiene implicancias para la brecha salarial: en los 4 sectores

más masculinizados, el salario promedio es 58% mayor que en el caso de los 4 feminizados (\$21.084 contra \$13.384) (EPH, 1t 2018).

En términos de Sachetti y Biondi, estos muros invisibles segmentan el desarrollo educativo y profesional de las mujeres, al tiempo que las concentra en sectores o áreas menos dinámicas y peor remuneradas de la economía, lo que explica la predominancia masculina en ramas como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática (2020, 107).

El concepto de pisos pegajosos refiere a las mujeres del quintil más pobre de ingresos, con bajos niveles de educación e ingresos familiares bajos. Las mujeres que se encuentran en este escenario muchas veces no están insertas en el mercado laboral, o tienen más dificultades para conseguir empleo, y, cuando lo están, generalmente es en ocupaciones precarias, con bajos ingresos y bajos niveles de formalización (ONU Mujeres, 2017, 50), circunstancias profundizadas, en muchos casos, por la maternidad temprana y la falta de apoyo o distribución de los cuidados por parte de las parejas.

Por otra parte, acorde a un estudio de CIPPEC, el escenario del techo de cristal o segmentación vertical, afecta aquellas mujeres que logran sostener sus trayectorias laborales pese a los obstáculos, y que experimentan una brecha de género en el acceso a puestos de decisión, circunstancia que suele observarse en el grupo de mujeres con educación terciaria e ingresos familiares altos.

En el mismo estudio pueden observarse los siguientes datos:

En el sector privado, el 72% de los puestos de decisión son ocupados por varones, incluso cuando, en el resto de los puestos del sector, ellas representan el 42% de la dotación (EPH, 1t 2018).

En el sector público también existen techos de cristal claros. 6 de cada 10 funcionarios del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial de todos los niveles de gobierno son varones (EPH, 1t 2018). Además, la segmentación se profundiza a medida que se escala en la jerarquía de cada uno de los tres poderes a nivel nacional.

El concepto techo de cristal o *glass ceiling* se dio a conocer el 24 de marzo de 1986 por Carol Hymowitz y Timothy Schellhardt a través de un artículo publicado en *The Wall Street Journal*, donde buscaban exponer una problemática latente sobre la imposibilidad de la mujer a la hora de lograr los cargos directivos que siempre habían sido ocupados por varones.

La expresión fue acuñada desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la

misma estructura institucional en la que se desempeñan; una estructura que les impide acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección, o que les pone trabas en sus desarrollos profesionales y en sus trayectorias en etapas como el embarazo o la crianza.

Además de techos y pisos de cristal, existe el escenario de escaleras rotas, aquí la participación laboral es muy volátil y la posibilidad de empoderamiento económico de la mujer es errática. A estos contextos pertenecen mujeres con educación secundaria y de hogares de ingresos intermedios, insertas en el mercado laboral, pero que carecen de redes de protección que les permitan dar saltos de empoderamiento o las ayuden a prevenir deslizamientos hacia pisos pegajosos (ONU Mujeres, 2017, 50).

En particular, en el campo de las nuevas tecnologías, Blickenstaff (2005, 2) afirma que se utilizan además metáforas como tubería con fugas o *pipeline* para describir cuando las mujeres inician un recorrido educativo o profesional, que poco a poco van abandonando por razones personales, barreras institucionales o estereotipos que imposibilitan elegir, ingresar, permanecer en puestos de trabajo o avanzar en la carrera académica como sí lo hacen los varones.

Esta tubería filtra estudiantes tanto varones como mujeres, ya sea porque seleccionan otros campos de estudio cuando ingresan a la universidad, o bien porque comienzan en el área de las CTIM y luego cambian de especialidad antes de graduarse, o se gradúan, pero no se desempeñan en este campo. Estas filtraciones se producen de manera diferenciada entre varones y mujeres y, por factores múltiples, desembocan en el desequilibrio de participación entre géneros que se observa hoy (2005, op. cit., 3).

3.3.1 Participación de las Mujeres en las Áreas CTIM

Entre las posibles explicaciones en torno a la baja participación de las mujeres en la investigación las áreas CTIM, se encuentran los mecanismos que regulan la entrada y promoción organizacional en la ciencia (techo de cristal) y el modo en que se reconocen socialmente (o no) los talentos femeninos.

El informe del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología (2018), llamado “Mujeres en ciencia y tecnología: hacia una participación con equidad”, señala que, en la Argentina, la presencia de mujeres en la ciencia y la tecnología disminuye notablemente en posiciones jerárquicas y que las elecciones de campos de estudios reflejan limitaciones impuestas por roles y estereotipos que generan una sub-representación de mujeres en las áreas

de ingenierías y tecnologías, ciencias naturales y exactas, del mismo modo que una concentración en las ciencias sociales, médicas y de la salud (2018, 14 - 16).

En la misma línea, el documento de trabajo del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2021), en un diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología, reafirma “la existencia de esta brecha entre géneros” y señala que:

la disparidad en términos de espacios de liderazgo y toma de decisiones entre varones y mujeres es notable al interior del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación argentino (SNCTI), si bien ha mejorado respecto de años anteriores. A mayor nivel jerárquico de los puestos de trabajo, mayor masculinización de la alta gerencia científica y tecnológica. Las mujeres se encuentran bajo el techo de cristal, ya que solo el 22% de los puestos directivos de los Organismos de ciencia y tecnología son ocupados por ellas (2021, 5-6).

Esta brecha se refleja asimismo en torno al salario. El Centro de Estudios para la Producción (2021) dependiente del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación, evidencia, al analizar las credenciales universitarias y los diferenciales salariales en la estructura productiva argentina, que las primas salariales pueden diferir considerablemente entre varones y mujeres, y que esto varía de acuerdo al sector de actividad.

En ciencias básicas (químicas, biología, matemáticas) la brecha no es significativamente distinta de cero; en ciencias humanas y de la salud, se ubica entre 4 y 7%; mientras que la brecha asciende al 12% en ciencias sociales y al 15% en ciencias aplicadas (ingeniería, tecnología, metalurgia, entre otras). Esto ocurre como consecuencia de la tradición masculina que caracteriza a carreras tanto del área económica financiera como de las áreas de ingeniería, tecnología, industria y afines (Trombetta, Pascuariello, Sidicaro, Sonzogni y Trebotic, 2021, 23).

Agüero, Bustelo, y Viollaz presentan en un informe sobre brechas de género en el acceso a TIC realizado en base a los microdatos de la encuesta After Access, llevado a cabo entre los años 2017 y 2018 en Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Paraguay y Perú, datos estadísticos promedio de los 6 países que dan cuenta de importantes relaciones entre empleo y uso de tecnologías y género.

Se observa que en el caso de los varones, el uso está asociado con la búsqueda de empleo o con un uso financiero, mientras que en el de las mujeres se asocia con la comunicación o el entretenimiento. (2020, 3). En el caso de la Argentina, la encuesta sobre Acceso y Uso de las Tecnologías de la Comunicación y la Información (4º trimestre de 2020)

elaborada por INDEC, señala que en nuestro país no existen brechas significativas de género en el acceso a TIC, sino más bien en torno al conocimiento y las habilidades técnicas.

Si se considera el ingreso a carreras CTIM, Castaño Collado (2008), sostiene que existe transferencia de roles tradicionales al ámbito de la tecnología que explica el bajo ingreso de mujeres hacia áreas CTIM, y si se consigue superar la barrera del acceso, se observa una tasa de retención baja en estas áreas y se evidencian las diferencias salariales en torno al 40% en relación a los varones.

Basco, Lavena y Chicas en Tecnología (2019) señalan en un informe elaborado para Banco Interamericano de Desarrollo sobre trayectorias formativas y laborales en Argentina que:

1. Existen brechas de género en el ingreso y egreso de las estudiantes de las disciplinas CTIM entre 2010 y 2016. Mientras que se observa un registro de un 33% de mujeres como estudiantes en CTIM, tanto en universidades de gestión pública como privada, en el caso de los varones esta cifra asciende a 67%. A este escenario las autoras lo denominan como pasillos estrechos (2019, 9).

2. A la hora de matricularse y decidir su trayectoria formativa, las mujeres eligen más frecuentemente las especialidades en CTIM con titulación (diploma) en Ingeniería y licenciatura (representan el 70% de las carreras seleccionadas por ellas en todo el período).

En el caso de las disciplinas con titulación en Ingeniería, la proporción de las mujeres es del 23% y la de los varones alcanza al 77%, mientras que en el caso de las disciplinas con titulación en licenciatura la relación es de 45% a 55% respectivamente (ibídem, 9). A esto las autoras lo denominan elecciones habitables.

3. Se da una situación de ensamblaje estereotipado, ya que durante los estudios de nivel terciario y/o grado en CTIM, las mujeres enfrentan situaciones de discriminación que condicionan su finalización. La socialización de género en la que se internalizan estereotipos respecto de la aptitud de las mujeres en CTIM, junto con las prácticas educativas rígidas, constituyen las principales barreras para la participación femenina plena y terminación educativa (ibídem, 9).

4. Las mujeres deben enfrentarse a espacios dicotómicos, es decir, aunque la proporción de mujeres que recibe becas en las disciplinas CTIM supera a la de los varones (55% mujeres vs. 45% varones), las mujeres entrevistadas destacan características del contexto institucional no inclusivo en el que se enfrentan “microdesigualdades” a lo largo de la trayectoria formativa, lo que constituye una pérdida de oportunidades que se traduce en deserción y abandono.

5. Por último, en el ámbito laboral, se da una situación de construcciones endebles, dado que la mayoría de las mujeres experimenta el deslizamiento hacia los pisos pegajosos y atraviesa dificultad para superar los techos de cristal en los diferentes sectores de su especialidad. Las ramas de actividad en las que se realizan la mayoría de las entrevistas se vinculan con el ámbito de aplicación de las CTIM y se caracterizan por una escasa presencia femenina (ibídem, 11).

En síntesis, las posibles explicaciones a la baja participación de las mujeres en las áreas CTIM no se encuentran escindidas de las barreras que deben afrontar para acceder y crecer en el mercado de trabajo aún cuando las mujeres a partir de los 18 años presentan mayores tasas de asistencia al sistema educativo con respecto a los varones (INDEC, 2021, 8).

Sumado a ello, el tiempo diferencial dedicado a las tareas de cuidado solo se ve atenuado entre aquellas que alcanzan mayores niveles educativos, mientras que aquellas que deben atravesar situaciones de desocupación y subocupación tienden a ser más propensas al empleo informal e ingresos laborales más bajos, y ello explica por ejemplo que la rama de ocupación con mayor índice de feminización en la Argentina sea la de los sectores vinculados al cuidado como es el caso del servicio doméstico.

Finalmente, el acceso a puestos de decisión también es varía según el género. Solo el 4% de las mujeres que trabajan ocupa cargos de dirección o jefatura, mientras que en el caso de los varones es el doble, y si lo hacen tienen salarios inferiores a ellos (16).

3.4 La brecha digital de género en las políticas públicas

El análisis de la brecha digital de género en vinculación con las políticas públicas implica el reconocimiento de compromisos internacionales asumidos por los Estados en pos de un equilibrio económico, social y medioambiental.

En ese marco, el ODS 5 aborda específicamente el objetivo de alcanzar la igualdad de género, y ratifica a través de la Declaración de Beijing el compromiso de implementar acciones tendientes a garantizar el acceso de la mujer a las tecnologías de la información y la comunicación y el de incrementar su goce en los beneficios que derivan de la sociedad de la información.

Al interior de las administraciones pública se ha podido relevar diversas experiencias que tienden a atenuar la segregación de mujeres en áreas sociales y administrativas al interior del Estado.

Una muestra de ello es el III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado Español aprobado en diciembre de 2020, que destaca que la mayoría de los puestos interinos y temporales de áreas sociales y administrativas en la administración española están ocupados por mujeres, mientras que los varones se ubican y son mayoría en áreas tecnológicas y relacionadas con la seguridad. En el mismo sentido Estrategia España Digital 2025 y la Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial, destaca la necesidad de potenciar la captación de talento femenino en educación CTIM y promover la formación de las funcionarias que ya forman parte de la administración.

En el caso de la República Argentina, reducir la brecha digital de género es un compromiso asumido por nuestro país en el marco nacional e internacional desde el año 2018 en el G20. En 2020, la Argentina respaldó la Declaración Ministerial de Economía Digital del G20, documento en el que se incluyó un anexo con 9 propuestas para impulsar la participación de las mujeres en el sector tecnológico y que se describen a continuación:

- Generar más conciencia en torno a la brecha digital de género y abordar los estereotipos de género que obstaculizan la participación plena de las mujeres en la economía digital.
- Fomentar la recolección de datos desagregados por sexo para permitir intervenciones basadas en evidencia.
- Promover habilidades digitales para mujeres, a fin de garantizar el acceso y ayudarlas a reincorporarse al mercado laboral para no perder talento, ni potencial social, ni económico.
- Dirigir acciones en relación al acceso y uso digital para aquellas mujeres que se encuentran rezagadas.
- Fomentar el emprendedorismo de las mujeres en empresas digitales.
- Incentivar la cooperación entre los sectores privado y público para fortalecer el interés de las mujeres jóvenes y la participación de las mujeres en CTIM y los sectores de alta tecnología.
- Combatir la ciberviolencia hacia las niñas y las mujeres para facilitar su participación en línea.
- Utilizar herramientas digitales que brinden nuevas oportunidades que conecten a las mujeres con el fin de abordar la brecha digital y, al mismo tiempo, garantizar empleos de calidad y entornos más seguros.

- Renovar, coordinar y alentar la participación en iniciativas conjuntas entre los países del G20 y las organizaciones internacionales para empoderar a las niñas y las mujeres en la era digital.

Se reconocen esfuerzos para promover su jerarquización institucional y la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. Se destacan los logros de orden institucional como la creación en 2019 del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (MMGyD), y la creación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género, en el ámbito de la Jefatura de Gabinete de Ministros por Decreto 680/2020, que establece el trabajo coordinado con los distintos ministerios para transversalizar la perspectiva de género en las políticas públicas.

Por otra parte, entre las acciones de política pública nacional orientadas a la reducción de la brecha de género en vinculación con la tecnología, se destaca el Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación creado por Resolución 157/2020 que propicia la participación de las mujeres y la población LGTBI+ en todos los niveles y ámbitos del sistema científico-tecnológico.

En el mismo sentido, la creación de la Agencia I+D+i, como organismo nacional descentralizado con autarquía administrativa y funcional en la órbita del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, promueve la investigación científica, la generación de conocimiento y la innovación productiva de la Argentina, para mejorar el perfil productivo y la calidad de vida de la población en el marco de crecimiento inclusivo y sostenible de las mujeres y las diversidades sexuales.

Por su parte, el área de Transformación Digital y Economía del Conocimiento del Ministerio de Desarrollo Productivo, despliega el Plan Argentina Programa, establecido como un plan nacional de formación en programación, y representa un caso de éxito actual para generar incentivos de estudios cortos de formación en programación con cupos de género en estas áreas, y mencionado por los actores clave entrevistados como un caso de éxito de política pública en el actual contexto de la administración pública.

En Argentina se realizó en 2021 la primera Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT), llevada adelante por la Dirección de Estudios de Ingresos y Gastos de los Hogares (DEIGH) y la Dirección de Estadísticas Sectoriales (DES) del INDEC, que, junto a las Direcciones Provinciales de Estadística (DPE) de todo el país, tiene como objetivo conocer, caracterizar y cuantificar el uso del tiempo y la participación de esta población en las distintas formas de trabajo remunerado y no remunerado.

Sin embargo, las iniciativas no se restringen al sector público sino que interactúan con éste. La Secretaría de Innovación Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros de la Nación, ARSAT y empresas TIC pusieron en marcha el Centro de Géneros en Tecnología (Centro G+T) como parte de un esquema de coordinación público-privada. El centro G+T desarrolla estrategias y políticas destinadas a promover la inserción, formación y capacitación de mujeres y disidencias en el sector de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Entre las empresas participantes se encuentran Amazon Web Services, Globant, Google, Huawei, Microsoft, Movistar, Nokia y Telecom.

A nivel local es de mencionar, además, el caso del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) que impulsa un programa de Mujeres en Carrera TIC destinado a aquellas que ya están insertas en la administración y quieren desarrollarse dentro de las áreas de tecnología.

Al interior del Estado también se han llevado adelante iniciativas para incidir en la carrera pública partir de la actualización del Nomenclador de Puestos y Funciones a cargo de la Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), que el Estado utiliza como herramienta para realizar los procesos de selección, capacitación, desarrollo, evaluación de desempeño, y/o administración y gestión de los recursos humanos.

En base a ello, el Estado se asegura contar con competencias específicas en conocimientos y habilidades, que sumada al Directorio de Competencias y al Sistema de Valuación de Puestos, promueven criterios unificados y estandarizados dentro de la APN.

El caso de los puestos informáticos es el más claro exponente de su necesaria actualización para fortalecer el desarrollo de las ciencias de la tecnología y la información al interior del Estado con vistas a la consolidación y retención de perfiles IT en la administración pública nacional.

La regulación de la función informática en el Estado Nacional nace con la aprobación de la Resolución 99/1993 que aprobó el primer Nomenclador de Funciones Informáticas y los correspondientes porcentajes para el personal del agrupamiento general que desempeñe estas funciones en el marco del ex Sistema Nacional de Profesión Administrativa, sustituido por el SINEP en el 2008 por el Decreto 2098.

Legorburu (2020) señala que, con el tiempo, el uso de este suplemento se fue distorsionando, debido a que, por un lado, las funciones sobre las cuales se había diseñado su aplicación quedaron obsoletas; y, por el otro, porque se utilizó, en algunos casos, como mero adicional salarial, y terminó perdiendo su especificidad (287).

Luego, en 2017 y 2018 el entonces Ministerio de Modernización realizó un relevamiento de puestos TIC para adecuarlos a estándares internacionales en materia de diseño de servicios digitales, y actualizó una nueva familia de puestos TIC con nuevas categorías funcionales.

Recientemente, por Resolución Conjunta 5/2021 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros y la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía de la Nación se actualizó nuevamente el nomenclador de puestos y funciones y se definieron perfiles, funciones y requisitos y los porcentajes salariales correspondientes a los distintos niveles escalafonarios.

Otra línea de trabajo al interior del Estado que incide en el cierre de la brecha digital es la de la capacitación cuyo órgano rector es el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

Entre las principales políticas públicas se puede destacar encuentra el programa INAP Futuro, cuya finalidad es generar un espacio de reflexión, planificación, experimentación e implementación sistemática, basado en el análisis de los escenarios posibles del futuro y de las transformaciones sociales y organizacionales del presente, incorporar tecnologías exponenciales como big data, inteligencia artificial, robótica y sus aplicaciones, desde una perspectiva de inclusión digital, orientando estos instrumentos al servicio de las trabajadoras y los trabajadores, y de sus trayectorias públicas (INAP, 2021).

Asimismo, cabe mencionar que existen acuerdos aprobados por los países Iberoamericanos, en el marco del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) tendientes a promover el tratamiento del cierre de brechas de género al interior de la administración, y la generación de capacidades para gestionar el manejo de grandes fuentes de datos como Big Data y Analytics, internet de las cosas, realidad virtual, blockchain entre otros avances.

Martinelli (2019) sostiene que las TIC no constituyen un fin en sí mismo, sino un medio que permite crear “Estados inteligentes”, que brinden respuestas a los ciudadanos de modo rápido y oportuno, y que su introducción masiva y correcta requiere de una reforma administrativa que promueva una nueva burocracia acorde a las demandas del siglo XXI.

En el trabajo de construcción de ese nuevo paradigma la segregación ocupacional de las mujeres al interior de las administraciones públicas representa un verdadero desafío, que requiere de políticas activas a nivel educacional, sin olvidar la incidencia de factores sociales y culturales.

Capítulo 4 – Metodología

Para alcanzar los objetivos propuestos se ha optado por un diseño metodológico triangulado, experimental, de tipo longitudinal, que combina sistemáticamente los métodos cualitativo y cuantitativo en una ejecución secuencial e integrada en la etapa de análisis.

Para el análisis cuantitativo se toma como referencia la metodología de trabajo utilizada por Maldonado y López Méndez (2021), en la que se propone el análisis de la composición del empleo público a la luz de las desigualdades en el mercado de trabajo, en base a tres variables clave: segmentación horizontal, brecha salarial y segmentación vertical en vinculación con el nivel educativo.

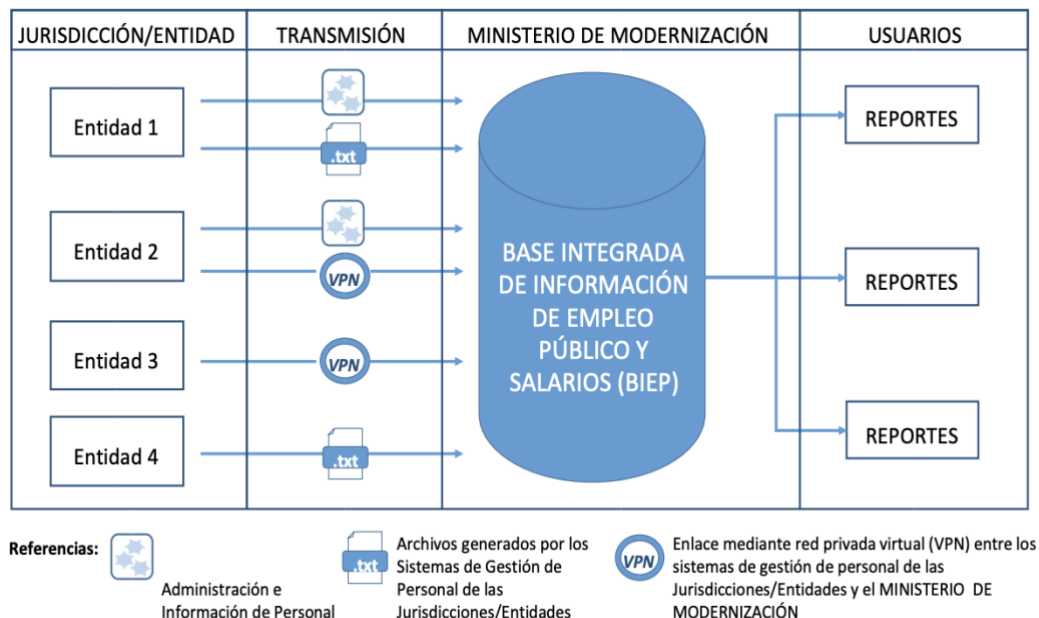
Se utiliza, como fuente principal, la Base Integrada de Información de Empleo Público y Salarios en el Sector Público Nacional (BIEP) elaborada por la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, única fuente oficial sobre empleo público nacional en nuestro país.

La BIEP fue creada por Decreto 365/17 con el fin de unificar la información con que cuenta la Administración Pública Nacional con el fin de generar información relevante, precisa y oportuna.

Contiene ocho módulos de información que se alimentan de los distintos sistemas transversales y de gestión del capital humano que operan al interior de la administración pública nacional⁴, definidos en la Resolución 65-E/2017 y su Anexo I de la Secretaría de Gestión y Empleo Público que establece la estructura de la base.

Se presenta a continuación un esquema funcional de la transferencia de datos desde las entidades a la autoridad rectora de la materia.

⁴ La base se alimenta de los sistemas transversales de gestión, administración e información de recursos humanos y de estructuras organizativas de las jurisdicciones y organismos definidos en el artículo 1° del Decreto 365/17. La información es remitida por las Jurisdicciones o Entidades al Ministerio de Modernización en cumplimiento de la Decisión Administrativa N° 12/2017 y su complementaria Decisión Administrativa N° 284/2017, y normas que las sustituyan en el futuro.

Figura 3*Esquema Funcional de Transferencia de Información - BIEP*

Nota: Figura tomada de la Resolución 65-E/2017

La BIEP incluye los organismos de la Administración Central, organismos descentralizados, Instituciones de la Seguridad Social, empresas públicas, y otros entes públicos⁵, de acuerdo a lo que establece el artículo 8 de la Ley 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de control del Sector Público Nacional.

La administración centralizada refiere a los organismos que dependen jerárquicamente de la Presidencia de la Nación y la Jefatura de Gabinete de Ministros, aquí encontramos a los empleados de los ministerios, las fuerzas de seguridad y defensa.

⁵ Cabe aclarar que existe una diferencia entre lo que dispone la norma de creación (Decreto 365/2017) en relación con el personal comprendido y lo que efectivamente comprende la base. El decreto 365/2017 en su artículo 1 dispone que la base comprende al personal de las entidades y jurisdicciones del inciso a y b del artículo 8 de la ley 24.156. Sin embargo, dado que el objetivo de la base es generar información sobre el conjunto del sector público, la misma contiene información sobre la administración central, sobre la administración descentralizada, sobre las empresas públicas y otros entes, básicamente AFIP, PAMI y el Instituto Nacional del Cine y Artes Visuales.

La administración descentralizada se caracteriza por organismos con una mayor especialización y autonomía que tienen capacidad de administrarse a sí mismos, aunque, en última instancia, siempre dependen de algún organismo de la administración central.

Los organismos descentralizados cubren una gran diversidad de áreas de política y podemos encontrar, por ejemplo, organismos de investigación y desarrollo como el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA) entre muchos otros, agencias de regulación (ENRE, ENARGAS), organismos a cargo del pago de subsidios y becas (Fondo de las Artes, CONICET), de archivo y preservación (Banco de Datos Genéticos, Cinemateca), de provisión de servicios hospitalarios, o como la Administración de Parques Nacionales, la Administración Nacional de Aviación Civil, la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología Médica (ANMAT), entre muchos otros. Cabe destacar que en la actualidad el Estado Nacional cuenta con 74 organismos descentralizados.

La categoría entes públicos comprende fundamentalmente la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJyP) o PAMI y el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (INCAA).

Estos organismos se caracterizan por contar con un régimen presupuestario diferenciado, motivo por lo cual no están incluidos en el presupuesto de la administración nacional, y su normativa presupuestaria es similar a la de las empresas públicas. A diferencia de los organismos que componen la administración nacional, cuyo presupuesto se discute en el Congreso, las empresas y los entes públicos elaboran su proyecto de presupuesto, que someten a la aprobación del Poder Ejecutivo Nacional (PEN), previo dictamen de la Oficina Nacional de Presupuesto (ITEP, 2021, 2).

Si bien las Empresas y Sociedades del Estado, las Sociedades Anónimas con Participación Estatal Mayoritaria, las Sociedades de Economía Mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales con participación estatal en las decisiones societarias son incluidas en la BIEP, dada su naturaleza jurídica y que los reportes de información que realizan no siempre son periódicos y homogéneos, serán excluidas de la presentación de resultados para evitar trabajar con información incompleta. Las Universidades no son incluidas en la BIEP.

Por otra parte, vale aclarar que la estructura orgánica del Estado Nacional varía de acuerdo a los criterios de cada gobierno, lo que genera cambios en el organigrama que puede verse reflejado en el agregado, desagregado o creación de nuevas carteras.

Por ejemplo, en el año 2018, se produjeron cambios de organigrama que resultaron en agregados de carteras: Educación, Cultura; Ciencia y Técnica; Salud y Desarrollo Social; y, Producción y Trabajo. Ello implica una limitación en el análisis correspondiente a dicho período, en tanto, dicha situación no permite conocer con exactitud los puestos de trabajo que corresponden a los ministerios en estudio y por ello se presentan de forma agregada.

En relación a los criterios de clasificación del empleo público, se encuentra el criterio de escalafón, que permite vincular la normativa con la cual se rige cada uno de ellos, así como la estructura mediante la cual BIEP clasifica los datos laborales para cada puesto de trabajo.

La BIEP permite distinguir entre personal civil y no civil, dentro del personal no civil se agrupa personal militar de las Fuerzas Armadas, Fuerzas de Seguridad, Gendarmería Nacional, Policía Federal Argentina (PFA), Prefectura Naval Argentina, Servicio Penitenciario Federal (SPF) y Policía de Seguridad Aeroportuaria (PSA).

La base permite observar diferentes variables estadísticas entre las que se encuentran jurisdicción, organismo y tipo de administración (centralizada, descentralizada, empresas u otros entes), modalidades de contratación y sistema de acceso, géneros, rango etario, antigüedad y nivel educativo, número de SAF (sistema de administración financiera), e personas con Certificado Único de Discapacidad y modalidad de contratación⁶ y tipo de escalafón.

Un escalafón constituye una estructura administrativa y/o el régimen de carrera del personal que se desempeña en una determinada entidad u organismo del sector público nacional en un momento determinado del tiempo. Cada estructura escalafonaria se compone de los siguientes elementos: un sistema de acceso, nivel (categoría), grado, agrupamiento, tramo y función ejecutiva.

En la administración pública nacional el SINEP es el escalafón que concentra la mayor parte de los/as trabajadores/as, fue aprobado por Decreto 2098/08, reemplaza el antiguo Sistema Nacional de Profesión Administrativa (SINAPA), y convive con una

⁶ En el ámbito de la Administración Pública Nacional se distingue entre las siguientes modalidades de contratación: personal permanente, planta temporaria, personal designado como gabinete de autoridades superiores, personal contratado en proyectos especiales como Banco Mundial o PNUD, contratos bajo locación de servicios a título personal (Decreto 2345/08), o Locación de Obra (Decreto 1023/01), asistencias técnicas de Universidades y entidades educativas, becarios y pasantes, personal *Ad Honorem* – personas con horas cátedra, en general asignadas a personal civil de fuerzas armadas.

diversidad de convenios –que alcanzan al personal encuadrado en la Ley Marco de Empleo Público, en la Ley de Contrato de Trabajo, en el Estatuto Docente y otros escalafones que se rigen por y leyes y acuerdos específicos.

En la BIEP, un puesto de trabajo significa un CUIL en una entidad del sector público en un escalafón con un sistema de acceso que, en un período específico, cuenta con conceptos fijos (salariales o por prestación de servicios) mayores a \$0 (cero pesos), y toma como medidas puestos de trabajo (agrupados), conceptos fijos promedio (AR\$ corrientes), salario bruto promedio (AR\$ corrientes) y salario neto promedio (AR\$ corrientes).

En relación al periodo en análisis, los datos presentados corresponden al período 12 (mes de diciembre) de cada uno de los años que integran el período de análisis delimitado.

También debe señalarse que la BIEP utiliza categorías de clasificación de la variable género varón/ mujer y otros géneros, pero dada la baja representatividad de esta última en el período estudiado ha sido excluida del análisis.

Complementariamente, para la caracterización de las brechas de género a nivel global y regional, se utilizaron fuentes de datos secundarias de informes y organismos internacionales, como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), y referencias a organismos como OCDE, entre otros, una diversidad de organismos que producen estadísticos relativos a la medición de la infraestructura, el acceso y la utilización de las TIC como la UIS, UIT, y OCDE entre otras.

Las estadísticas de género son una representación numérica de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio, y desempeñan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre varones y mujeres (CEPAL, 2006). Incorporar la perspectiva de género en la producción estadística supone interrogarse sobre cómo determinados fenómenos impactan de forma diferente a varones y mujeres, revelando situaciones de desigualdad en los distintos ámbitos de la vida de las personas.

Otras fuentes importantes de información a nivel nacional son las encuestas de hogares y las encuestas específicas de TIC de los países, aunque según señala un informe de CEPAL sobre encuestas aplicada a los organismos nacionales de estadística de los países de América Latina y el Caribe de septiembre de 2011 (aplicada a los organismos nacionales de estadística de los países de América Latina y el Caribe Septiembre 2011), pueden encontrarse datos relevantes en relación a TIC en otros instrumentos como censos de población o encuestas de innovación tecnológica.

Generalmente, estas encuestas se centran en la medición de indicadores sociales y económicos (como, por ejemplo, tasas de ocupación, alfabetismo, pobreza, etc.). Sin embargo, muchas de ellas han incorporado dentro de sus módulos temáticos o temporales el acceso y el uso de las TIC, lo que permite un seguimiento periódico y un análisis complementario entre variables socioeconómicas y patrones de uso y acceso a TIC.

En el caso de la Argentina, la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), constituye un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), para conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población y las tasas oficiales de empleo, desocupación, subocupación y pobreza.

La Encuesta Nacional de Uso de Tiempo (ENUT) como un módulo específico y anexo a la EPH tiene como objetivo dar a conocer, caracterizar y cuantificar el uso del tiempo y la participación de esta población en las distintas formas de trabajo: el trabajo en la ocupación y el no remunerado.

La ENUT 2021 contiene dos bloques temáticos: uno enfocado en el hogar y otro individual para una persona de 14 años o más seleccionada al azar dentro del hogar. En el bloque del hogar se relevan aspectos de la vivienda y del hogar, características sociodemográficas, laborales y de ingresos de sus componentes, y se identifica a las personas demandantes de cuidado –menores de hasta 13 años y personas de 14 años y más que requieran cuidado o ayuda para realizar actividades básicas de la vida diaria.

Asimismo, se recaba información sobre la forma en que se organiza el cuidado a través de sus principales efectores –el Estado, el mercado, los hogares y la comunidad, y sus diversas combinaciones–, su modalidad de financiamiento, los responsables de realizar las tareas domésticas en el propio hogar y el cuidado de personas mayores a cargo. El bloque individual tiene como fin relevar la participación e intensidad que las personas les dedican a las distintas actividades lo largo de un día.

Para el desarrollo de la tesis también se relevaron múltiples informes oficiales de los distintos ministerios nacionales y direcciones específicas como la Dirección de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación y se consultaron insumos como el Mapa del Estado elaborado por la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Nación.

Sin embargo, la interpretación de datos cuantitativos puede no evidenciar de manera integral la comprensión del objeto de estudio. La investigación cualitativa se centra en estudiar los fenómenos en su contexto, desde la vivencia, sentido o interpretación de las

personas y las complejidades de los fenómenos que perciben, fortaleciendo los resultados de la realidad estudiada.

Por ello, se completa el análisis de datos con entrevistas semiestructuradas (ver cuestionarios adjuntos en Anexo I), realizadas a actores clave vinculados con la temática y seleccionados por la relevancia de su campo de intervención:

- Lic. Ana Castellani, actual Secretaria de Gestión y Empleo Público de la Nación, entrevistada con el fin de conocer su opinión en torno a la presencia de roles y estereotipos de género en el empleo público, en particular en las áreas IT de la Administración Pública Nacional.
- Lic. Mauro Solano, Director Institucional del INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública), entrevistado con el objetivo de conocer el estado de situación vinculado a la transformación digital y desarrollo de capacitaciones en habilidades tecnológicas en el empleo público.
- Referentes de áreas IT de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y Trabajo y de la Seguridad Social de la Nación, entrevistados/as con el fin de conocer su percepción sobre la problemática en el ámbito público y en el privado, y obtener información de especialistas que permita caracterizar y describir la realidad específica de las áreas IT en cuanto a la composición de dotación, roles y funciones y formación en TIC. Además, se buscó indagar en el conocimiento sobre acciones implementadas para revertir la brecha digital de género y reclutar talentos femeninos.
- Lic. Edgardo Bombara, Coordinador de Desarrollo de la Dirección General de Informática del Ministerio de Educación de la Nación.
- Ing. Mónica Luisa Alcibar, Directora General de Informática e Innovación Tecnológica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.
- Lic. Nicolás Monja, Coordinador de Infraestructura Digital dependiente de la Dirección de Servicios Digitales, Informáticos y de Telecomunicaciones del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

El universo de análisis corresponde al personal de la Administración Pública Nacional centralizada, descentralizada, y otros entes públicos considerando personal y civil y no civil., mientras que la población de interés es el personal que se desempeña en las áreas IT de los Ministerios de Educación, de Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Es importante señalar que si bien los ministerios seleccionados no son los más relevantes en términos de puestos de trabajo, se ha podido comprobar un alto nivel de feminización en la composición de sus dotaciones y una baja presencia de mujeres en puestos de dirección, lo que refuerza el argumento central de la tesis.

Finalmente, es importante señalar que la investigación presenta limitaciones en el alcance en lo que concierne al acceso de datos desagregados sobre la composición de personal las áreas informáticas, por cuanto, a la fecha de realización de este trabajo, la BIEP aún no incluye en sus registros el plus por función informática.

Desde el punto de vista del alcance de investigación, se considera un trabajo exploratorio y descriptivo. Su carácter exploratorio se justifica porque se ha propuesto examinar el problema desde un punto de vista poco abordado en el ámbito de la administración pública y del cual no se han encontrado antecedentes de trabajos similares. El alcance descriptivo, tiene su raíz en el propósito de indagar el fenómeno y prefigurar con precisión distintas dimensiones de la cuestión problemática, especificando sus propiedades y características.

Capítulo 5 –Hallazgos

5.1 Composición del empleo público nacional desde la perspectiva de brechas

5.1.1 Análisis de participación entre géneros en la administración nacional y otros entes públicos

Como se ha señalado el género es una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias en la participación entre varones y mujeres en los diversos ámbitos y da cuenta de su representatividad e impacto diferencial.

En este marco, el alcance de la paridad en la administración pública es un indicador importante en materia de equidad de género y se enmarca en uno de los temas clave que establecidos por CEPAL en su folleto estadístico de 2016 para el diagnóstico de las desigualdades entre varones y mujeres al igual que la representación política y la toma de decisiones⁷.

En la actualidad, según datos recientes de un informe elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2021) y la Universidad de Pittsburgh sobre Igualdad de Género en la administración pública a nivel global, la participación de las mujeres promedia el 64%, dándose la más baja participación (del 35,9%) en los países árabes, mientras que los estándares de participación entre los países de la OCDE es de 55,1%.

Si bien estos informes aproximan un balance cuantitativo de la situación global sobre el progreso de la paridad, no captan otros aspectos cualitativos como las necesidades interseccionales de las mujeres pero sirven de punto de referencia.

En el caso de nuestro país, tal como se muestra en la tabla subsiguiente, señala estándares equilibrados muy cercanos a la paridad en la composición del empleo público nacional aún por debajo de los mejores estándares mundiales.

⁷ El folleto de estadísticas de la CEPAL es elaborado por la División de Género de la organización y establece temas clave para el diagnóstico de las desigualdades entre varones y mujeres. Éstos son: el uso del tiempo, el trabajo remunerado y no remunerado, la pobreza y los ingresos con perspectiva de género, la protección y la seguridad social, el acceso a recursos productivos y financieros, la representación política y la toma de decisiones, la violencia contra las mujeres, los derechos sexuales y reproductivos.

Tabla 1*Participación por Género en la Administración Nacional y Otros Entes (2016-2019)*

Género	Período				Promedio del periodo
	12/2016	12/2017	12/2018	12/2019	
Femenino	46,27%	47,46%	47,52%	46,81%	47,01%
Masculino	53,73%	52,54%	52,48%	53,19%	52,99%

Nota: Elaboración Propia en base a la Base Integrada de Empleo Público (BIEP)

Como se ha señalado y siguiendo un informe reciente de CIPPEC (2022) sobre la composición y estructura la brecha de género en la administración pública nacional central, es de resaltar que la Argentina ha logrado avances importantes en materia de paridad, aunque persisten diferencias numéricas sobre todo al interior de la Alta Dirección Pública⁸ y Autoridades Políticas Superiores, dando cuenta de la presencia de lo que conocemos como segmentación vertical o techo de cristal.

El Informe sobre Brechas de Género en el Sector Público Nacional (2009-2020) elaborado por la Secretaria de Gestión pública de la Nación muestra una brecha de participación diferencial por género según los distintos segmentos que demuestra cómo opera el techo a medida que aumentan los niveles de decisión.

- Autoridades Superiores (78% vs 22%),
- Alta Dirección Pública (ADP – SINEP y otros escalafones (54,5% vs 45,5%),
- personal civil (49,6% mujeres vs 50,4% varones)

Si comparamos los datos precedentes con la proporción de mujeres en cargos de toma de decisiones en la administración pública a nivel mundial informados GEPA⁹ que señala que

⁸ La ADP corresponde al estrato intermedio entre el SINEP y Autoridades Superiores, compuesto por cargos ejecutivos del sector público nacional como directores/as nacionales, generales, simples y coordinadores/as, y Personal Fuera de Nivel o Extraescalafonario,

⁹ La Iniciativa GEPA (Igualdad de Género en la Reforma de la Administración Pública) del PNUD es una iniciativa de investigación y desarrollo de políticas con el fin de analizar la situación de las mujeres en la toma de decisiones

es del 43.4%, e incluso con la media regional informada por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (CEPAL) que es del 28,5%, en cualquier caso, nuestro país se posiciona por debajo de estos valores.

Estos promedios revelan un fenómeno habitual: a medida que aumentan el poder y la influencia en la toma de decisiones, el número de mujeres en esos puestos disminuye, y menos que se aborde, directamente, el “techo de cristal” se mantendrá como un obstáculo para el avance de las mujeres en los niveles más altos de decisión (PNUD, 2021, 3).

Ana Castellani señala, en entrevista personal con la autora de esta tesis (2021, diciembre), que:

El techo de cristal en la administración pública opera, sobre todo, en los cargos de autoridad superior, mientras que, en los cargos de dirección pública de carrera o intermedios, como los de direcciones nacionales simples, generales o coordinaciones, hay una brecha chica, pero que aún persiste.

Algunas de las principales razones que podrían explicar esta situación son el sesgo de género al convocar a los equipos de gestión superior donde se verifica un reclutamiento mayoritariamente masculino, las expectativas sociales depositadas en las mujeres sobre la administración y balance del tiempo dedicado al mundo público y al privado, y las formas masculinizadas del ejercicio de los roles en cargos jerárquicos que hacen las veces de barrera invisible, obstaculizando el ascenso de las mujeres a posiciones directivas, con mayor responsabilidad y remuneración (Castellani, 2021, 23).

En comunicación personal (2021, diciembre) con la autora Castellani sostiene que:

Es interesante destacar el hecho de que, en la actualidad, existen áreas que desarrollan políticas de innovación donde las conducciones son femeninas, y esto es sumamente rico, porque es desde estos espacios que se impulsan políticas públicas orientadas a la reducción de la brecha digital de género. Sin embargo, como la brecha en las instancias de decisión persiste, es necesario incorporar allí la perspectiva de género, porque es el momento de formulación de las

en la administración pública, para identificar los factores que contribuyen a la desigualdad de género en este ámbito. Los trabajos son elaborados con el fin de mostrar la correlación entre la igualdad de género en la administración pública y los indicadores clave de su desempeño (como la entrega de servicios básicos y aquellos impulsan los resultados del desarrollo sostenible).

políticas públicas que, en la actualidad, se realizan con concentración o predominancia masculina.

En este sentido, cabe destacar que existen pruebas firmes y cada vez más numerosas de que la presencia de mujeres líderes en los procesos de toma de decisiones políticas mejora dichos procesos.

Otro aspecto que es importante destacar se relaciona con la composición por género de las distintas áreas porque permite conocer su grado de feminización.

Como se puede observar en la tabla a continuación, si se consideran las áreas ministeriales, Jefatura de Gabinete y Presidencia de la Nación, se observa una administración segmentada horizontalmente que concentra la mayor proporción de mujeres en sectores tradicionalmente feminizados como la educación, la salud, la asistencia social, o el género, mientras que aquellas áreas de carácter técnico siguen ocupadas predominantemente por varones, como el área de obras, producción o ambiente, energía o transporte

Tabla 2

Participación por Género en la Administración Central de la APN (2016 -2019)

Ministerios	Período				Promedio del periodo
	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	
Agricultura, Ganadería y Pesca					
Femenino			*	39,81%	39,81%
Masculino				60,19%	60,19%
Agroindustria					
Femenino	38,95%	39,31%			39,13%
Masculino	61,05%	60,69%			60,87%
Ambiente y Desarrollo Sostenible					
Femenino				38,18%	38,18%
Masculino				61,82%	61,82%
Ambiente y Desarrollo Sustentable					
Femenino	38,97%	37,64%			38,30%
Masculino	61,03%	62,36%			61,70%

Ministerios	Período				Promedio del periodo
	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	
Ciencia y Tecnología					
Femenino	51,48%	51,74%		51,84%	51,69%
Masculino	48,52%	48,26%		48,16%	48,31%
Comunicaciones					
Femenino	44,06%				44,06%
Masculino	55,94%				55,94%
Cultura					
Femenino	51,67%	51,11%		51,13%	51,32%
Masculino	48,33%	48,89%		48,87%	48,68%
Defensa					
Femenino	25,22%	25,47%	25,85%	25,82%	25,58%
Masculino	74,78%	74,53%	74,15%	74,18%	74,42%
Desarrollo Productivo					
Femenino				35,85%	35,85%
Masculino				64,15%	64,15%
Desarrollo Social					
Femenino	58,55%	60,73%		60,05%	59,72%
Masculino	41,45%	39,27%		39,95%	40,28%
Economía					
Femenino				46,34%	46,34%
Masculino				53,66%	53,66%
Educación					
Femenino	50,64%	50,12%		51,97%	50,81%
Masculino	49,36%	49,88%		48,03%	49,19%
Educación, Cultura, Ciencia y Técnica					
Femenino			51,77%		51,77%
Masculino			48,23%		48,23%
Energía y Minería					
Femenino	30,74%	30,63%			30,68%

Ministerios	Período				Promedio del periodo
	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	
Masculino	69,26%	69,37%			69,32%
Finanzas					
Femenino		42,02%			42,02%
Masculino		57,98%			57,98%
Hacienda					
Femenino		47,08%	42,54%		44,48%
Masculino		52,92%	57,46%		55,52%
Hacienda y Finanzas Públicas					
Femenino	47,03%				47,03%
Masculino	52,97%				52,97%
Interior					
Femenino				51,30%	51,30%
Masculino				48,70%	48,70%
Interior, Obras Públicas y Vivienda					
Femenino	51,24%	51,02%	50,84%		51,04%
Masculino	48,76%	48,98%	49,16%		48,96%
Jefatura de Gabinete de Ministros					
Femenino	36,18%	40,49%	46,46%	25,23%	31,09%
Masculino	63,82%	59,51%	53,54%	74,77%	68,91%
Justicia y Derechos Humanos					
Femenino	34,57%	34,76%	34,86%	35,50%	34,93%
Masculino	65,43%	65,24%	65,14%	64,50%	65,07%
Modernización					
Femenino	49,23%	45,43%			46,46%
Masculino	50,77%	54,57%			53,54%
Mujeres, Género y Diversidad					
Femenino				83,86%	83,86%
Masculino				16,14%	16,14%
Obras Públicas					
Femenino				27,50%	27,50%

Ministerios	Período				Promedio del periodo
	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	
Masculino				72,50%	72,50%
Presidencia de la Nación					
Femenino	50,48%	51,00%	47,44%	51,25%	49,46%
Masculino	49,52%	49,00%	52,56%	48,75%	50,54%
Producción					
Femenino	51,25%	51,89%			51,56%
Masculino	48,75%	48,11%			48,44%
Producción y Trabajo					
Femenino			43,49%		43,49%
Masculino			56,51%		56,51%
Relaciones Exteriores					
Femenino				43,36%	43,36%
Masculino				56,64%	56,64%
Relaciones Exteriores y Culto					
Femenino	43,88%	43,44%	43,14%		43,50%
Masculino	56,12%	56,56%	56,86%		56,50%
Salud					
Femenino	59,20%	59,27%		59,27%	59,25%
Masculino	40,80%	40,73%		40,73%	40,75%
Salud y Desarrollo Social					
Femenino			58,09%		58,09%
Masculino			41,91%		41,91%
Seguridad					
Femenino	23,52%	24,06%	24,31%	24,56%	24,09%
Masculino	76,48%	75,94%	75,69%	75,44%	75,91%
Trabajo, Empleo y Seguridad Social					
Femenino	54,94%	54,71%		53,95%	54,56%
Masculino	45,06%	45,29%		46,05%	45,44%
Transporte					
Femenino	22,87%	19,18%	27,69%	18,30%	21,01%

Ministerios	Período				Promedio del periodo
	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	
Masculino	77,13%	80,82%	72,31%	81,70%	78,99%
Turismo					
Femenino	54,49%	53,97%		44,18%	50,18%
Masculino	45,51%	46,03%		55,82%	49,82%

Nota: Elaboración propia de acuerdo con la Base Integrada de Empleo Público (BIEP)

*Nota *:* La base registra datos correspondientes al Ministerio de Agricultura ,Ganadería y Pesca de la Nación hasta el periodo 9/2018 inclusive.

Del análisis de la tabla precedente se puede concluir que la distribución por género que se observa permite identificar tres escenarios:

- En áreas de competencias productivas como el área de desarrollo productivo, agricultura o energía, o áreas de gestión como la Jefatura de Gabinete de Ministros, la predominancia es claramente masculina.
- En áreas vinculadas a la educación, el género, el cuidado o la asistencia social, o la salud, las mujeres son la mayoría.
- Finalmente, en otros casos, hay ministerios que, de manera estable a lo largo del período, presentan una composición equilibrada, como, por ejemplo, el caso del área del turismo o cultura.

5.1.2 Análisis de participación entre géneros en la administración nacional y otros entes públicos por tipo de administración y escalafón

Otro de los criterios que permite observar dónde están las mujeres en nuestra administración pública es el análisis de la participación por géneros a partir de la vinculación entre el puesto de trabajo con el tipo de administración.

Esta variable determina la forma de organización de las unidades u órganos de la administración pública para articular decisiones, el mando, la acción y la ejecución de las políticas.

La variable tipos de administración comprende la administración central, los organismos descentralizados que comprenden las Instituciones de Seguridad Social, y los denominados otros entes públicos.

Se puede observar que en el caso de la administración central y descentralizada en el escalafón general la participación entre géneros es equilibrada, mientras en el segmento de autoridades superiores si bien hay brechas de participación en ambos casos, en los organismos descentralizados se profundiza notablemente.

Una menor presencia femenina en estos ámbitos es un dato relevante a tener en cuenta, en tanto se trata de organismos con mayores niveles de autonomía y altos niveles de especialización que concentran su peso organizacional en áreas vinculadas a la provisión de servicios públicos e infraestructura dependiendo de la órbita ministerial de que se trate, y en general tienen un peso importante en áreas como la ciencia y tecnología, el transporte, la energía y la minería entre otras.

Tabla 3

Participación por Género en la Administración Nacional y Otros Entes Públicos por Tipo de Administración y Escalafón (2016 -2019)

Tipo de administración	Escalafón	Género Femenino	Género Masculino
Centralizada	Autoridades Superiores	44,44%	55,56%
	SINEP	50,49%	49,51%
Descentralizada	Autoridades Superiores	33,81%	66,19%
	SINEP	50,27%	49,73%
Otros Entes	Autoridades Superiores	53,33%	46,67%

Escalafones específicos 46,25% 53,75%

Nota: elaboración propia de acuerdo con la Base Integrada de Empleo Público (BIEP)

5.1.3 Análisis de participación entre géneros en la administración nacional y otros entes públicos por salario bruto promedio y nivel educativo

El análisis del salario bruto promedio es una variable que en el mercado de trabajo privado permite dar cuenta de presencia o no de la denominada brecha salarial.

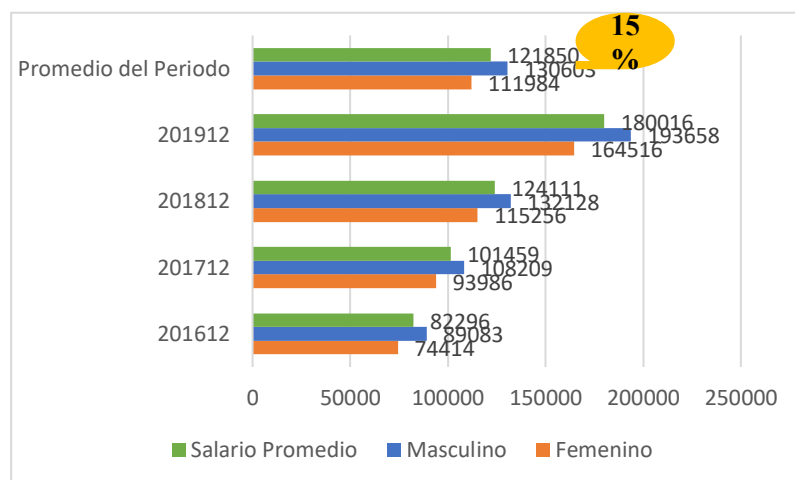
En el ámbito de la administración pública nacional, la estructura salarial se determina según niveles y grados al interior de cada escalafón independientemente del género de la persona que ocupe determinado puesto de trabajo. Ello varía año a año de acuerdo a las actualizaciones salariales y adicionales específicos.

Sin embargo, si se observan los datos en relación a la variable bruto promedio por género se puede observar que estudiado los varones ganan 15% más que las mujeres poniendo que ponen en juego la participación de mujeres en las distintas jurisdicciones y jerarquías.

Cabe remarcar que dado el acceso es equitativo, y el sistema de carrera que establece un ordenamiento en de escalafones, jerarquías, niveles específicos, estructuras salariales y remuneraciones posiblemente la brecha sea explicada por un mejor posicionamiento de ello en la estructura, lo que refuerza como opera el techo de cristal.

Figura 4

Salario Bruto Promedio por Género Expresado en Pesos (2016-2019)



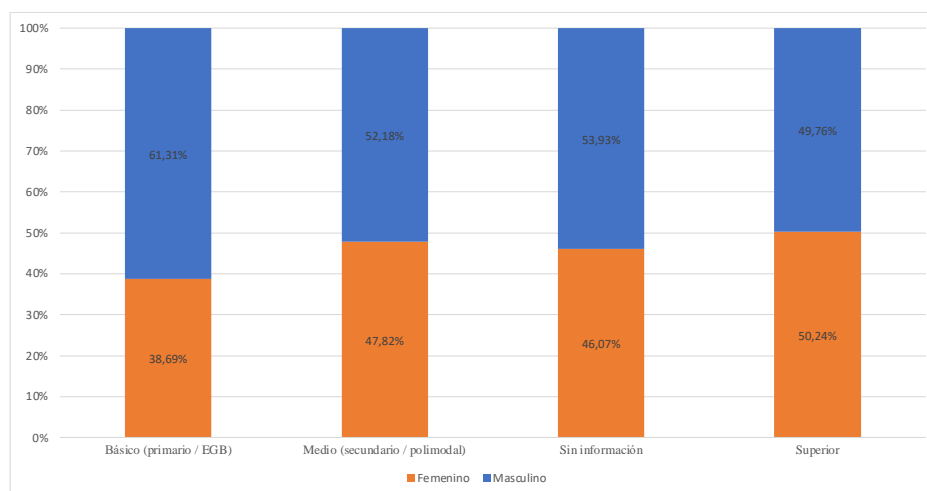
Nota: Elaboración propia en base a los datos aportados por la BIEP.

Si ponemos esta situación en vinculación con la variable nivel educativo, considerando el máximo nivel educativo formal completado por la persona que se desempeña en un determinado puesto de trabajo, no se observan diferencias significativas entre géneros en los distintos niveles, lo que demuestra que aún cuando en el ámbito público prima el criterio de objetividad de la carrera administrativa, la participación en puestos de decisión favorece a los varones.

Vale aclarar que la BIEP aporta datos de nivel educativo utilizando las siguientes categorías: nivel básico que incluye EGB, nivel medio que incluye educación secundaria y polimodal, y nivel superior que incluye grado universitario, terciario no universitario, maestría, doctorado y posdoctorado, categorías que han sido agrupadas en el gráfico para obtener una mayor representatividad del dato.

Figura 5

Puestos de Trabajo por Género Según Nivel Educativo (2016-2019)



Nota: Elaboración propia en base a BIEP

Ana Castellani sostiene (en entrevista personal durante 2021) que:

En el empleo público nacional existe una tendencia bastante similar a la que sucede en otros espacios como, por ejemplo, las universidades públicas, donde las mujeres son las que presentan las credenciales educativas más altas, pero ello no se correlaciona con su lugar en los puestos de máxima dirección.

Sin embargo, si bien en el período analizado varones y mujeres presentan una participación equilibrada en la base, ello no se correlaciona con la participación en los puestos de mayor jerarquía,

5.2 Hacia un Nuevo Paradigma En El «Corazón» de las Organizaciones

La transformación tecnológica trajo cambios al conjunto de las organizaciones y dibuja un panorama donde las áreas de IT cobran más protagonismo y se convierten en su «corazón» operativo.

Oszlak (2020, 34) sostiene que los gobiernos y organizaciones del sector público se encuentran en el epicentro de esta “tormenta perfecta” y que, por ende, deben replantearse qué significa gestionar en una era disruptiva. Cuando se toma conciencia del desarrollo alcanzado por las nuevas tecnologías y se avizoran sus futuros avances, la expresión que mejor parece describir su impacto es su “carácter disruptivo”.

Por otra parte, los cambios organizacionales inciden de manera diferenciada según se trate del ámbito público o del privado, ya que en el sector público no se trata solo de innovar en tecnologías, sino de atender a otros impactos como el riesgo de manipulación digital o la falta de seguridad informática.

Se espera entonces que la revolución tecnológica imponga modalidades de trabajo, mucho más colaborativas, transversales y experimentales, que deberán sobreponerse a una cultura burocrática regida por reglas y controles, donde las nuevas unidades de transformación digital, redefinirían la cultura de la gestión, la forma en que se organiza, y se opera, (*ibídem*, 111).

Estos cambios al interior del aparato público implican la necesidad de adaptación a nuevas formas organizacionales y metodológicas y de la propia cultura organizacional, la promoción del trabajo a distancia, el replanteo de la composición de los equipos y renovación de la arquitectura de los lugares de trabajo, además de la re-jerarquización de áreas de funciones diferenciadas y de conocimientos específicos como son las áreas tecnológicas.

Como se ha señalado, los puestos enmarcados en la familia de las TIC tienen como función principal detectar, relevar y analizar las necesidades de los usuarios y asistirlos ante dificultades en el uso del hardware o software, incluyendo tareas de administración de plataformas, instalación de servidores y equipos, y mantenimiento de aplicaciones (ONEP, 2020, 33).

Dada su relevancia se mencionan a continuación problemáticas centrales detectadas en las entrevistas que hacen a su funcionamiento independientemente del género:

- Escasez de personal en tanto se trata de áreas que tienen una demanda de trabajo muy superior a la oferta.
- La escasez de personal se asocia a las dificultades de reclutamiento y a las rigideces en los mecanismos de contratación, que generan serias deficiencias en la consolidación de las dotaciones.
- La existencia de una importante brecha salarial en estas áreas en particular respecto del sector privado, que genera una competencia desigual para la mayoría de los perfiles, y que, si bien busca ser compensada con ofertas capacitación, en general no es suficiente para retener al personal altamente capacitado en conocimientos informáticos específicos.
- Las dinámicas de presencialidad que exige el Estado de acuerdo con una carrera montada que, en muchos casos, no se compatibiliza con la autonomía que suelen tener los perfiles tecnológicos, y que entra en tensión con la velocidad de los procesos de trabajo que se desarrollan en el ámbito de las TIC por fuera de lo estatal.

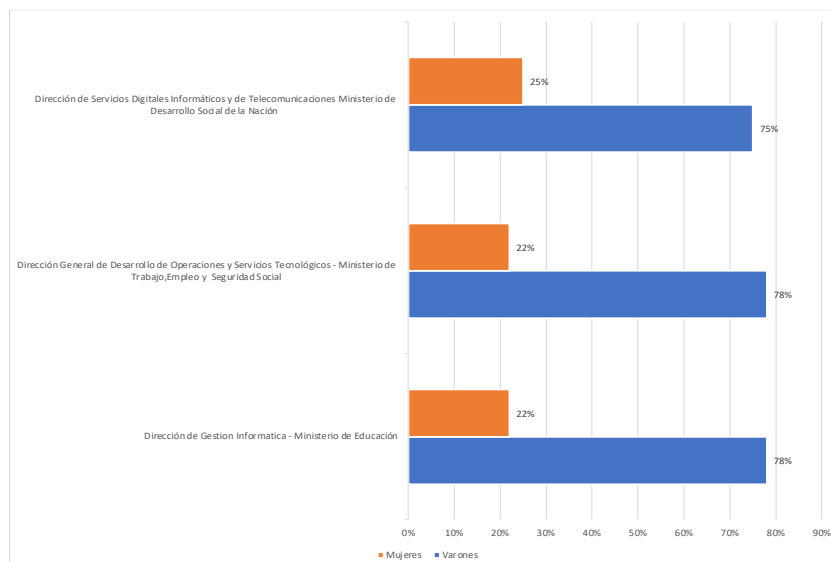
Como contrapunto de las rigideces del sistema de contratación en el Estado para incorporar personal capacitado en TIC, surge la necesidad de poner en valor no sólo de la educación formal, sino también de la experiencia de quienes tienen conocimiento en lenguajes de programación, desarrollo y análisis de tecnologías, lo cual puede funcionar como una buena estrategia para retener perfiles tecnológicos a partir de programas de capacitación y formación en habilidades informáticas.

Dicho esto, y en relación a la incidencia de la variable género, si consideramos el conjunto del Poder Ejecutivo, se observa que solo en el caso Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el máximo cargo de dirección del área está a cargo de una mujer, que en este caso es funcionaria de carrera, y si bien las áreas tecnológicas se caracterizan por ser áreas de estructuras “planas”, es decir, de pocos cargos de función ejecutiva, casi en su totalidad las conducen varones lo que sustenta la hipótesis central de esta tesis.

Si consideramos en particular las áreas IT, se puede observar que de un universo total de 297 personas que integran las tres áreas de IT de los ministerios relevados, el 77 % son varones mientras que el 23 % son mujeres, lo que nos permite afirmar que la brecha no solo está presente en los puestos de decisión sino también al interior de las estructuras.

Figura 6

Distribución por Género en Áreas IT de los Ministerios de Educación, Desarrollo Social y Trabajo, Empleo y Seguridad Social



Nota: Los datos que se presentan corresponden a la información aportada por responsables de cada una de las áreas entrevistados como actores clave

En relación a ello, se le consultó la opinión a la Dra. Ana Castellani, la cual sostuvo que,

el problema principal está, por un lado, en la dificultad en su conformación por las condiciones desfavorables en la competencia con el sector privado. En segundo lugar, en el caso de las mujeres existe un desequilibrio estructural en la base y por eso es muy importante orientar políticas públicas direccionadas a cerrar esa brecha.

Otro hallazgo interesante que surge de las tres entrevistas realizadas, es la asociación entre una mayor presencia de mujeres y determinados perfiles tecnológicos.

En general, existe una coincidencia en que tímidamente las mujeres se acercan, sobre todo, a las áreas de desarrollo o de *networking*, mientras que las áreas de soporte, operaciones o telecomunicaciones siguen siendo predominante de varones, lo cual puede considerarse un aporte a la hora de planificar los trayectos formativos del empleo público.

En la actualidad, y según lo conversado en entrevista personal (2021) con Mauro Solano, Director Institucional del Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP), y responsable de implementar acciones dirigidas a la capacitación del empleo público,

El escenario de pandemia ha operado como un catalizador de la relación entre tecnología y empleo público porque no solamente obligó a la Administración a «mutar» a una modalidad virtual o de trabajo remoto, sino que también la forzó a generar procesos de capacitación destinados a formadoras/es que pudieran dictar trayectos formativos para la utilización de herramientas sincrónicas como el manejo de plataformas *moodle* o el desarrollo de habilidades blandas que son aquellas que una persona puede desarrollar y contribuyen a preservar la comunicación, trabajar en equipo y las relaciones interpersonales y el aprovechamiento del tiempo para una nueva modalidad de producción (Comunicación personal con la autora, 2021).

Asimismo, Solano (2021) sostiene que:

La Administración Pública, si bien no tiene la responsabilidad de la formación específica, porque para ello existen los ámbitos educativos formales, debe ofrecer una capacitación con una orientación hacia el futuro para transversalizar nociones vinculadas con la inteligencia artificial y la robótica, de manera que no se generen nichos que se apropien de las temáticas, sino que el conocimiento se democratice para reducir las posibilidades de la generación de sesgos.

Como se puede observar, si bien la propuesta formativa del INAP no orienta capacitaciones específicamente a mujeres, incorpora elementos de innovación que requieren el fortalecimiento de las capacidades estatales, como el análisis prospectivo, la gestión del conocimiento y la inteligencia colectiva e institucional.

En ese marco, la puesta en marcha del Programa INAP Futuro que tiene por finalidad conformar un espacio de reflexión, planificación, experimentación e implementación sistemática, basado en el análisis de los escenarios posibles del futuro y de las transformaciones sociales y organizacionales del presente, incorpora las tecnologías exponenciales desde una perspectiva de inclusión digital, orientada al servicio de las trabajadoras y los trabajadores, y de sus trayectorias públicas (INAP, 2021), y el aporte que realiza esta tesis, puede ser tenido en cuenta para la actualización urgente que necesita el empleo público del futuro.

El funcionario asevera incluso que es necesario alejarse de la idea del Estado como “silo”, es decir, como un ámbito donde haya mal manejo de bases, falta de interoperabilidad, o donde no se comparta la información.

En palabras de Solano, “como funcionarios que integramos el Estado, debemos pensar qué beneficios le trae al Estado la incorporación de estas tecnologías y cómo se mejora la prestación de bienes y servicios” (ibídem).

En relación a las brechas de género, Solano resalta la necesidad de una perspectiva transversal, que abra la oportunidad de romper con visiones y sesgos, hoy tenemos en la administración especialistas mujeres en programación y big data por ejemplo.

En su mirada, hay que hacer un trabajo coordinado con Universidades y asociaciones profesionales para generar incentivos y lograr que se incorporen mujeres a estas áreas. En este sentido, en 2021 es la primera vez que desde el INAP se puso en marcha el primer trayecto formativo sobre ciberseguridad enteramente dictado por docentes mujeres; “No es que no hay mujeres, sino que hay que tomarse el trabajo de buscarlas”.

La evidencia presentada permite corroborar la hipótesis central de esta tesis en cuanto a que la infrarrepresentación de las mujeres en las áreas IT de la administración pública nacional es una realidad. Asimismo, existe una problemática central asociada a la conformación de áreas tecnológicas en el Estado.

Hemos visto que, en ningún caso, la feminización de las estructuras representan mayor igualdad, por ello es un gran desafío repensar las estructuras e incorporar perspectiva de género especialmente en aquellos ámbitos tradicionalmente masculinizados como los tecnológicos.

Capítulo 6 - Conclusiones/Reflexiones Finales

El avance tecnológico sobre todo el de las tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial resulta ya imparable. Sabemos que toda revolución contiene en su interior potenciales desigualdades y que la tarea de un Estado inteligente consiste justamente en identificarlas y aminorarlas.

Las tecnologías no se distribuyen homogéneamente, lo que da lugar a desigualdades que toman relevancia en un contexto donde las tecnologías atraviesan transversalmente el conjunto de actividades y procesos que organizan hoy la vida en sociedad y el funcionamiento del Estado.

La brecha digital de género tiene diferentes acepciones, entre las cuales se encuentra la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de las ciencias, tecnologías, matemáticas e ingenierías o comúnmente conocidas como disciplinas CTIM.

El presente trabajo se ha propuesto problematizar esta cuestión, por considerarlo un tema que ha sido ampliamente abordado en el ámbito privado, pero que, a pesar de tener su correlato en el ámbito público, no se han encontrado estudios sistemáticos que centren su abordaje en el campo de estudios del Estado y la administración.

La revisión de los supuestos teóricos desde el plano de lo socio técnico, da cuenta del carácter tecnológico de lo social, y el carácter social de lo tecnológico, y desplaza la idea de que las construcciones tecnológicas pueden ser analizadas escindidas de sus contextos, o con criterios de neutralidad valorativa o carácter instrumental.

Se han revisado diversos estudios que demuestran que en el ámbito de las CTIM, y en particular en las áreas informáticas existen barreras que enfrentan las mujeres asociadas con sesgos y estereotipos que responden a imaginarios construidos socialmente que deben ser cuestionados.

El análisis de datos cuantitativos realizado en base a la Base Integrada de Empleo Público (BIEP) aporta datos que permite no solo verificar la presencia de brecha digital de género sino caracterizar la composición de la administración pública nacional desde la perspectiva de brechas.

Se ha dado cuenta de los desequilibrios persistentes entre géneros, lo que permite afirmar que en el periodo estudiado se evidencia una administración segmentada vertical y horizontalmente, con ámbitos específicos de competencias tradicionalmente masculinizadas y otros tradicionalmente feminizados donde incluso las conducciones las ocupan los varones.

En síntesis, los principales aportes de esta tesis al campo de estudio del Estado y la administración se podrían resumir de la siguiente manera:

- La masculinización de la tecnología en las administraciones públicas coincide con los patrones internacionales del mercado de trabajo en el ámbito privado, y por ello revertir esta situación debe ser una prioridad al interior de sus propias estructuras.
- Desde el punto de vista teórico, permite repensar la relación entre el género y la tecnología, e identificar las brechas de participación desde una perspectiva crítica que se aleje de visiones androcéntricas de lo tecnológico.
- Da cuenta de la necesidad de trabajar en una mayor diversidad en la composición de los equipos tecnológicos que integran la administración pública, ello configura una posición más enriquecedora en la toma de decisiones y es una ventaja competitiva en el proceso de adaptación del Estado a la transformación digital.

Una baja representación de mujeres en los ámbitos de la administración encargados de diseñar, gestionar, administrar y desarrollar la infraestructura informática de telecomunicaciones y los sistemas de información del conjunto de la administración, reproduce culturas y prácticas patriarcales que han supuesto un obstáculo para la igualdad de género en la administración pública.

La corrección de esta situación conlleva nuevas estrategias y políticas activas para retener talentos y garantizar dotaciones igualitarias.

Para ello, es necesario intervenir los ámbitos educativos y de capacitación para la inclusión digital, y usos de las tecnologías pero también, revisar en qué puestos y áreas se desempeñan las mujeres, cuánto tardan en ascender en comparación a los varones y dónde están ubicadas jerárquicamente, para evitar que las administraciones públicas reproduzcan las mismas dinámicas, roles y sesgos que generan desigualdades.

Asimismo, es necesario fomentar la participación y la posición de las mujeres en la educación desde los niveles básicos para incentivar la elección de carreras técnicas y dar cuenta de los factores motivacionales relacionados con la elección de estudios de niños y niñas vinculados con los sesgos de género.

Por otra parte, es necesario romper con la mirada androcéntrica de la tecnología e implementar acciones para evitar microdesigualdades, revisar las culturas organizativas e institucionales que obstaculizan el desarrollo profesional de las mujeres, y promover la

conciliación de la vida personal-familiar y el desarrollo de la carrera profesional para mejorar las trayectorias laborales de las mujeres.

Los compromisos asumidos internacionalmente por el Estado Nacional en pos de alcanzar la igualdad de género proporcionan una base sólida para derribar las barreras de acceso y permanencia de las mujeres y garantizar su plena participación en todas las estructuras. Las organizaciones públicas tienen hoy necesidades cambiantes, y para su optimización es imprescindible transformar conceptos y renovar paradigmas que no pueden eludir en ningún caso el cierre de brechas de género dentro y fuera del Estado.

La adaptación a las transformaciones tecnológicas requerirá de decisiones técnicas, pero también políticas que incidan sobre las diferentes posiciones de poder que varones y mujeres ocupan en la estructura de la administración. El desafío está planteado.

El avance exponencial del desarrollo tecnológico puede representar mayores asimetrías o bien la oportunidad de que más mujeres participen en mayor proporción de la creación y el uso de las tecnologías.

Es importante contar con una masa crítica de mujeres en la administración pública, en especial en puestos de toma de decisiones superiores, por razones de igualdad y porque esto aporta perspectiva de género al diseño de las políticas públicas, en tanto, la heterogeneidad en todos los ámbitos y sectores mejoran la función gubernamental y la calidad de los servicios que se prestan.

Referencias Bibliográficas

- Agüero, A.; Bustelo, M. & Viollaz, M. (2020). *¿Desigualdades en el mundo digital? Brechas de Género en el uso de la TIC*. Nota Técnica N° IDB -TN-01879, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Araiza Díaz, V. (2020). El pensamiento crítico de Donna Haraway, *Península* vol. XV, núm. 2, julio-diciembre de 2020 (pp. 147-164). Disponible en:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/peni/v15n2/1870-5766-peni-15-02-147.pdf>
- Arceo-Gómez, E. & Vázquez, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre Económico* vol. 81 n°323 (pp. 619-653).
- Barnes, T.; Ciocci, T. & Lopreite, D. (2019). Evaluación de la presencia de mujeres en los gabinetes subnacionales de Argentina (1992-2016), *Revista de Ciencia Política*, (pp.1-23).
- Basco A., Lavena, C. y Chicas en Tecnología (2019). *Un potencial con barreras: la participación de las mujeres en el área de Ciencia y Tecnología en Argentina*. Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe (INTAL), Sector de Integración y Comercio (INT), Banco Interamericano de Desarrollo.
<http://dx.doi.org/10.18235/0001644>
- Bell, D. (1973). *La sociedad posindustrial*. Málaga: Alianza Universidad .
- Bello, A. (2020). *Las mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, en América Latina y el Caribe*. Montevideo: ONU Mujeres . [Desafíos de la administración pública en el contexto de la Revolución 4.0 \(kas.de\)](#)
- Bellomo, S. & O. Oszlak [eds.], (2020). *Desafíos de la Administración Pública en el contexto de la Revolución 4.0*. Buenos Aires: Konrad Adenauer Stiftung.
- Blickenstaff, J. C. (2005). Mujeres y carreras científicas: ¿canalización con fugas o filtro de género? *Género y Educación*, 17 (4), pp. 369-386.
<https://www.doi.org/10.1080/09540250500145072>
- Blutman, G. (2022, abril 4). Empleo público: datos frente a mitos y eslóganes. *Clarín*.
https://www.clarin.com/opinion/empleo-publico-datos-frente-mitos-esloganes_0_1yV95btjX.html En línea: Consultado el: 15-5-22.
- Cañón Rodríguez, R.; Grande de Prado, M. y Cantón Mayo, I. (2016). Brecha digital: impacto en el desarrollo social y personal. Factores asociados, *Tendencias Pedagógicas*, 28, pp.115-132. <https://doi.org/10.15366/tp2016.28.009>

- Castells, M. (1993). *La Era de La Información. Economía, Sociedad y Cultura*. Vol. I. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (2002). *La dimensión cultural de internet*. Instituto de la Cultura. Sesión 1: Cultura y Sociedad del conocimiento: Presente y Perspectivas de futuro.
<https://www.uoc.edu/culturaxxi/esp/articles/castells0502/castells0502.html>
- Castellani A. G. (2020). *Informe sobre brecha de género en el acceso a cargos directivos de la Administración Pública Nacional*. Buenos Aires: Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/brecha_de_genero_en_la_apn_2009-2020.pdf
- Castellani, A. G. (2021). *Informe sobre brecha de género en los cargos de gobierno. Argentina 2009-2021*. Buenos Aires: Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2021/08/brecha_de_genero_-_datos_junio_2021_ok.pdf
- CIPPEC, (2022). *A los 9 años, las niñas ya creen que son peores en matemática que los niños*. Nota informativa. En línea: Consultado el: 20-4-22.
<https://www.cippec.org/grafico/a-los-9-anos-las-ninas-ya-creen-que-son-peores-en-matematica-que-los-ninos/>
- CEDOC (2007, noviembre). Glosario de Género. *Inmujeres*. México D.F. 1ra ed. ISBN: 978-968-9286-00-4
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2013). *La brecha digital de género: reflejo de la desigualdad social. Notas para la Igualdad*. N° 10. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.
https://oig.cepal.org/sites/default/files/notas_para_la_igualdad_ndeg10_-_brecha_digital_de_genero.pdf
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019). *Informe nacional sobre el avance en la aplicación de la Estrategia de Montevideo para la implementación de la Agenda Regional de Género en el marco de Desarrollo Sostenible hacia 2030* [Informe nacional de Argentina]. XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Chile.
https://www.cepal.org/sites/default/files/argentina_em_2019.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2022). *Poder ejecutivo: porcentaje de mujeres en los gabinetes ministeriales*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe.

<https://oig.cepal.org/es/indicadores/poder-ejecutivo-porcentaje-mujeres-gabinetes-ministeriales>

CLAD (2018). Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública. *Reforma y Democracia*, núm. 72, 2018, pp. 1-7.

<https://www.redalyc.org/journal/3575/357559243009/357559243009.pdf>

CIPPEC, Centro de Implementación de Políticas Públicas (s.f.). *A los nueve años las-ninas-ya-creen-que-son-peores-en-matematica-que-los-niños/* [en línea]. [Consulta: 23-5-22]. Recuperado de: <https://www.cippec.org/grafico/a-los-9-anos-las-ninas-ya-creen-que-son-peores-en-matematica-que-los-ninos/>

D'Alessandro, M.; O'Donnell, V.; Prieto, S.; Tundis, F. (2020). *Las brechas de género en la Argentina: estado de situación y desafíos*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género del Ministerio de Economía. Buenos Aires.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf

Díaz Langou, G. y Biondi, A. (2021). *Los estereotipos de género inciden sobre el acceso, la trayectoria y el liderazgo de las mujeres en el mundo laboral*. Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento.

<https://www.cippec.org/textual/los-estereotipos-de-genero-inciden-sobre-el-acceso-la-trayectoria-y-el-liderazgo-de-las-mujeres-en-el-mundo-laboral/>

Díaz Langou, G. et al. (2017). *El género del trabajo*. Buenos Aires: Fundación CIPPEC.

https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/11/el_genero_del_trabajo.pdf

De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría de género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*. N°18, pp. 145-169.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680>

Drucker, P. (1993). *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: Sudamericana.

Ficoseco, V. S. (2016). Mujeres y tecnologías digitales. Antecedentes del campo de los estudios de género para el análisis de esta confluencia, *Revista Extraprensa*, 9 (2), p. 87.

- Estévez, A. (1996). *El cambio de escalafón en la Administración Pública Nacional Argentina: sus principales núcleos problemáticos*. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas. Tesis de Maestría.
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0049_EstevezAM.pdf
- Garrido, S., Santos, G., Picabea, J. F. y Aguiar, D. (Comp) (2021). *Ciencia, tecnología y desarrollo: nuevos desafíos para el campo CTS en Argentina*. Bernal, Argentina: Universidad Nacional de Quilmes. Departamento de Ciencias Sociales, Unidad de Publicaciones para la Comunicación Social de la Ciencia. Repositorio Institucional Digital de Acceso Abierto de la Universidad Nacional de Quilmes RIDAA-UNQ
<http://ridaa.unq.edu.ar/handle/20.500.11807/3513>
- González, Marta & Fernández Jimeno, Natalia (2016). Ciencia, tecnología y género. Enfoques y problemas actuales. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*. 11 (31), pp. 51-60 ISSN: 1668-0030.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92443623003>
- HackerRank (2018). *Informe de Mujeres en Tecnología*.
https://info.hackerrank.com/rs/487-WAY-049/images/HackerRank_2019-2018_Women-In-Tech-Report.pdf
- INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública, 2019). *Informe Trimestral del Empleo Público*. Año 2, N°1. ISSN 2683-7137.
- INAP (Instituto Nacional de la Administración Pública, 2021). *Informe Trimestral de Empleo Público*. Año 3, N°3. ISSN 2683-7137.
- INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021). *Dossier estadístico. 8M Día Internacional de la Mujer*.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2021.pdf
- Kaaber, N. (2018). Gender, livelihood capabilities and women's economic empowerment. Londres: *Gender and adolescence: Global evidence*. [Economic-Empowerment-Report-WEB.pdf \(odi.org\)](https://www.odi.org/publications/123456789)
- Kreimer, P. (1998). Publicar y castigar. El *paper* como problema y la dinámica de campos científicos. *Redes*, V (12), pp. 51-73.
- Lázaro, N.; Moltó, M. & Sánchez, R. (2004). Desigualdades de género en el trabajo. La brecha de género en el empleo y la distribución de las tareas de cuidado. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, pp. 55-75.
- Legorburu, P. (2020). La gestión de los recursos humanos ante la transformación digital. Experiencia en la administración pública nacional de la Argentina, en *Desafíos de la*

administración pública en el contexto de la Revolución 4.0 /en Santiago Bellomo, Oscar Oszlak.[eds.]- 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Konrad Adenauer Stiftung, Capítulo 9.

https://www.kas.de/documents/287460/4262432/desafios_revolucion_4_0.pdf/0cc442c0-6cd4-0001-e06b-49b49a5aef9f?t=1606307938059

López, D. & Ferrán, M. (2014). El departamento de SI/TI. Barcelona: Universidad Oberta de Catalunya.

Lotitto, P., & Szenkeman, E. (2020). *Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso*. Buenos Aires: CIPPEC: DDP (Documento de políticas públicas)#224. Programa de protección social.

<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf>

Maldonado, F. y López Méndez, E. (2021). Brechas de género y segmentación en el empleo público nacional. *Márgenes. Revista de Economía Política*. 7 (7).

Martelli, E.; Clousellas; P. y Martelo, M.J. (2019). *Un gobierno inteligente: el cambio de la Administración Pública de la Nación Argentina 2016-2019*. Buenos Aires: Eduardo Nicolás Martelli.

https://www.boletinoficial.gob.ar/pdfs/gobierno_inteligente.pdf

Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología (2018). *Mujeres en Ciencia y Tecnología: hacia una participación con equidad*.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/presentacion_diagnostico_mujeres_en_ciencia_y_tecnologia_14-9-2018_meccyt.pdf

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2021). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología*. Documento de trabajo N.º 8.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/documento_n8_-_diagnostico_situacion_de_las_mujeres_en_cyt_-_febrero_2021.pdf

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). *Informe de Gestión 2020*.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/210128-mgd-informegestion2020-maquetaweb_simples.pdf

OIT, Organización Internacional del Trabajo (2020). *La división de género en el desarrollo de las competencias: Avances, desafíos, y opciones de política para el empoderamiento de las mujeres*. Nota Informativa.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_755879.pdf

ONU, Organización de las Naciones Unidas (2017). *Informe el progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe. Transformar la economía para realizar los derechos*. Panamá.

https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2017/07/UN16017_web.pdf

ONU Mujeres (2021). *Hechos y cifras: Liderazgo y participación política de las mujeres*.

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures>.

Oszlak, O. (2020). *El Estado en la era exponencial*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Instituto Nacional de la Administración Pública-INAP. Libro digital, PDF –1a ed.– en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/el_estado_en_la_era_exponencial_-_oscar_oszlak.pdf

Pinch, T., & Bijker, W. (1987). La construcción social de hechos y de artefactos: o acerca de cómo la sociología de la ciencia y la sociología de la tecnología pueden beneficiarse mutuamente. Obtenido de *cursosupla.files.wordpress.com*.

<https://cursosupla.files.wordpress.com/2015/12/pinch-t-bijker-w-e-la-construccion-social-de-hechos-y-artefactos-1984.pdf>

PNUD, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2014). *La igualdad de género en las administraciones públicas*. Nueva York.

https://iknowpolitics.org/sites/default/files/gepa_report_sp_web.pdf

PNUD y Universidad de Pittsburgh (2021). *Informe sobre Igualdad de Género*. Resumen Ejecutivo.

<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2021-12/UNDP-UPitt-2021-Gender-Equality-in-Public-Administration-Executive-Summary-SP2.pdf>

Rodríguez Gustá, A. (2014). Interferencias en la conexión: las TIC en los planes de igualdad de oportunidad y las agendas digitales de América Latina. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*. 9 (25).

Sánchez Galvis, M. (2010). Implicaciones de Género en la Sociedad de la Información: Un Análisis desde los Determinantes de Uso de Internet en Chile y México. *Journal of*

Technology Management and Innovation, pp. 108-126.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-27242010000100009

Sánchez, D. (2019, junio 7). *Mujeres en tecnología, una cuestión de programación*. Obtenido de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/mujeres-en-tecnologia-una-cuestion-de-programacion/>

Sierra, E (s/f). *Estudios de Ciencia, Tecnología y Sociedad*. Universidad de Alicante.

<https://www.cippec.org/publicacion/el-genero-del-trabajo/>

Thomas, H.; Becerra, Lucas & Bidinost, A. (2019). ¿Cómo funcionan las tecnologías?

Alianzas socio-técnicas y procesos de construcción de funcionamiento en el análisis histórico. *Pasado Abierto. Revista del CEHis*. Mar del Plata: N° 10. Julio Diciembre [en línea].

Trombetta, M.; Pascuariello, G.; Sidicaro, N.; Sonzogni, P. y Trebotic, G. (2021).

Credenciales universitarias y diferencias salariales en la estructura productiva argentina. Documento de trabajo N° 7. Buenos Aires: Centro de Estudios para la Producción XXI, Ministerio de Desarrollo Productivo.

Tuñón Pablos, E. (compilador) [Mena Ferrea, R. (ed.)] (2018). *Género y TIC*. San Cristóbal de Las Casas, Chiapas: El Colegio de la Frontera Sur. Colección de estudios de género en la frontera sur

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/ecosur/20190412035155/LIBRO_GENERO_Y_TIC_2018_MEXICO.pdf

UNESCO, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017). *Sociedad digital: brechas y retos para la inclusión digital en América Latina y el Caribe*. Montevideo: Policy Papers UNESCO.

https://crds.cepal.org/2/sites/crds2/files/sociedad_digital_brechas_y_retos_para_la_inclusion_digital_en_alc.pdf

Vaca, J. (2009). *La sociedad de la información en la Argentina: cambio socio-técnico y vida cotidiana en las provincias periféricas: estudio del caso San Juan*. Universidad Nacional de Quilmes. Tesis de Maestría.

https://ridaa.unq.edu.ar/bitstream/handle/20.500.11807/161/TM_2009_vaca_002.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velázquez López, F. (2021). *El burócrata disruptivo: para comprender la administración pública*. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD).

<https://clad.org/wp-content/uploads/2021/05/El-bur%C3%B3crata-disruptivo.pdf>

Anexos

Anexo I - Guías de Entrevistas

Guía de Entrevista para Ana Castellani, Secretaria de Empleo Público de la Nación.

Objetivo: Indagar en torno a la presencia de roles y estereotipos de género en el empleo público, en particular en las áreas IT.

1. La brecha digital de género es uno de los grandes desafíos que no se restringe sólo al acceso a tecnologías sino también al uso que se hace de ellas y a los roles y posicionamientos de las mujeres en dichas áreas.
2. Diversos organismos públicos y privados señalan que la escasa participación de las mujeres en los ámbitos tecnológicos es central en la discusión científica y en la elaboración de políticas públicas ¿Cuál es tu opinión al respecto?
3. En la actualidad, la participación por género es paritario para aquellos cargos que no detentan funciones ejecutivas o de conducción, y el techo de cristal empieza a operar a partir de los niveles de dirección simple.
4. En tal sentido en tus trabajos se plantean 3 hipótesis que pueden permitir explicar este fenómeno: sesgos de género en torno a los criterios de reclutamiento, un desbalance entre la vida privada y la vida laboral, formas masculinizadas del ejercicio del rol derivado de los cargos. ¿Crees que en las áreas IT estas hipótesis podrían ser aún mayores que en la media del empleo público?
5. En coincidencia con tu planteo anterior, afirma que, entre otros, un obstáculo para la incorporación de las mujeres en el mercado laboral tecnológico es la masculinización de los entornos laborales ¿Creés que esta situación puede reproducirse en el ámbito público?
6. La falta de equidad en la participación y en la creación de contenidos tecnológicos con perspectiva de género, debido al escaso número de mujeres creadoras, diseñadoras y productoras de tecnologías puede generar que el Estado reproduzca sesgos de género ¿Cuál es tu opinión al respecto? ¿Creés que hay posibilidades desde la gestión del empleo público de revertir esta situación e implementar acciones para incluir y atraer a mujeres a las áreas tecnológicas del Estado?

Guía de Entrevista para Mauro Solano, Director Institucional del INAP

Objetivo de la entrevista: Conocer el estado de situación vinculado a la transformación digital y desarrollo de capacitaciones en habilidades tecnológicas en el empleo público.

1. La automatización y la inteligencia artificial (IA) han traído nuevos desafíos para los gobiernos, entre los que se encuentran desarrollar una fuerza de trabajo con los perfiles y habilidades adecuados para adaptarse a la transformación que tendrán los empleos que hoy existen ¿Qué estrategias se desarrollan desde el INAP para enfrentar este cambio y facilitar las transiciones de sus empleados?
2. En América Latina el 30% de la fuerza laboral de las administraciones públicas trabaja en ocupaciones con alto riesgo de sustitución tecnológica (CAF, 2021). En este marco, los Gobiernos deberán priorizar esfuerzos en el desarrollo de habilidades blandas y duras, en los trabajadores públicos ¿Qué estrategias se desarrollan desde el INAP para generar enfoques integrales de transformación organizacional basadas en datos e IA, formación soportada en plataformas digitales, creación de roles y equipos interfuncionales como, además, promoción de una cultura organizacional más ágil y abierta?
3. Las mujeres ocupan alrededor del 50% de los puestos del sector público, pero sólo el 20% de los de alto rango. ¿Qué opinión te merece esta situación?
4. A lo largo de la historia, la relación de las mujeres con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) ha sido variada: desde mujeres tecnólogas invisibilizadas, pasando por mujeres que tratan de visibilizar el uso de las TIC hasta las que utilizamos habitualmente las TIC en nuestra vida profesional o personal. Sin embargo, persisten y se superponen las brechas digitales de género, de acceso y uso de las TIC, y, si bien el acceso a la tecnología y el uso de sus aplicaciones es cada vez más fácil e intuitivo, sigue existiendo una brecha digital de género en el manejo de habilidades tecnológicas que refuerza la influencia negativa sobre la incorporación efectiva de las mujeres a la Sociedad de la Información y sobre la igualdad de género ¿Cuál es tu opinión en torno a la necesidad de dirigir acciones desde el INAP específicamente a mujeres para mejorar sus habilidades en el uso de las TIC y el trabajo en red.

Guía de Entrevista Para Responsables de Áreas IT del Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Educación de la Nación.

Objetivo de la entrevista: Conocer el estado de situación vinculado a la transformación digital y desarrollo de capacitaciones en habilidades tecnológicas en el empleo público.

Entrevistados:

1. Lic. Edgardo Bombara, Coordinador General de Informática - Dirección General de Informática en Ministerio de Educación de la Nación.
2. Ing. Mónica Luisa Alcibar, Directora General de Informática e Innovación Tecnológica, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.
3. Lic. Nicolás Monja, Coordinador de Infraestructura Digital dependiente de Servicios Digitales, Informáticos y de Telecomunicaciones del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación.

APARTADO A: Opinión y Conocimiento de la Problemática

1. En los últimos años se está tomando más conciencia sobre la inclusión femenina en las TIC y muchas organizaciones públicas y privadas están tratando de visibilizar a las mujeres que trabajan en el sector IT con el fin de cerrar una brecha histórica denominada brecha digital de género, haciendo referencia a la baja presencia de mujeres en el sector y a la diferencia de roles y posicionamiento entre varones y mujeres ¿Qué factores creés que operan para desincentivar el interés primero, y la presencia después, de las mujeres en el mundo digital?
2. En función de tu experiencia, ¿creés que la manifestación de esta brecha se da de igual forma en el sector público que en el privado o considerás que en el primero existe alguna especificidad?
3. La brecha entre varones y mujeres, no se da tanto en el acceso a la tecnología como en el desarrollo de capacidades/conocimiento digital que limitan el uso y la apropiación de las TIC ¿Cuál es tu opinión al respecto?

APARTADO B: Descripción del Área Específica/Roles/Criterios

1. Características de la dotación a cargo
 - 1.1 Participación por género (mujeres, varones, otros géneros)
 - 1.2 Sobre el total de mujeres, ¿qué cantidad poseen formación en TICS o formaciones vinculadas a la programación, diseño o gestión de software o hardware?
 - 1.3 Sobre el total de mujeres, ¿qué cantidad de mujeres desarrollan tareas operativas o administrativas?
 - 1.4 Sobre el total de mujeres, ¿qué cantidad de mujeres ocupan cargos de jerarquía o alta dirección en el área?
 - 1.5 Edad: cantidad de personas por rangos de edad
 - 1.6 Nivel educativo alcanzado discriminado por género
2. ¿Cuáles son los criterios de reclutamiento en el área? ¿Cuáles son los principales obstáculos que considera que pueden dificultar el reclutamiento o retención de perfiles profesionales específicos, en general y en particular, en el caso de perfiles tecnológicos femeninos?

APARTADO C: Conocimiento Sobre Acciones Implementadas Para Revertir la Brecha Digital de Género

1. ¿Cuál es tu opinión en torno a aumentar la formación de las mujeres en el campo CTIM en general y en particular en el ámbito tecnológico con el fin de atraer el talento femenino?
2. Las áreas IT suelen ser áreas altamente dinámicas, de mucha rotación y con una brecha salarial en el sector público respecto del sector privado, ¿qué estrategias cree que contribuirían a atraer los perfiles que requiere el Estado para afrontar la transformación digital incorporando perspectiva de género?