Qbservatorio

02

DOCUMENTO DE TRABAJO

BRECHAS EN EL ACCESO

A PUESTOS DE DECISIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL

2022

Uruguay Presidencia

ONSC
Oficina Nacional del Servicio Civil

Laboratorio y Observatorio de la Gestión Humana del Estado

Índice

Resumen **3**

Introducción **5**

El acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el Estado uruguayo (S. XIX-XX) **8**

Marco conceptual y normativo **13**

El género como categoría de análisis 14

Funciones de conducción 16

Objetivos **18**

Metodología **19**

Ficha Técnica **21**

Distribución de las funciones de conducción según vínculo con el Estado **24**

Distribución de las funciones de conducción en comisión entrante **25**

Distribución de las funciones de conducción por género y niveles **27**

Distribución de las funciones de conducción por niveles e Inciso 30

Distribución de las funciones de conducción por niveles y tramos etarios 35

Distribución de las funciones de conducción por escalafones **39**

Distribución de las funciones de conducción por niveles y escalafón 41

Distribución de las funciones de conducción por escalafones e incisos 44

Distribución de las funciones de conducción por nivel educativo **56**

Distribución de las retribuciones **60**

Evolución de la distribución por género de los cargos y funciones de conducción **66**

Evolutivo por género y niveles jerárquicos 67

Evolutivo por género, Inciso y niveles 69

Asesores **73**

Conclusiones **81**

Bibliografía **83**

Resumen

La segregación por razón de género es una característica del mercado laboral que se expresa como una relación de desigualdad en la concentración de hombres y mujeres en los diferentes tipos y niveles de actividad.

En la Administración Central uruguaya, los niveles de conducción presentan también diferentes jerarquías, en el nivel superior se toman decisiones de políticas y estratégicas y en el nivel medio se encargan de la implementación de los programas (Sanz, 2017). Por ello, resulta relevante conocer el lugar que tienen hombres y mujeres en la toma de decisiones y su evolución.

El presente informe tiene como objetivo identificar la existencia de brechas de género en el acceso a cargos y funciones de conducción en la Administración Central y su evolución con respecto a estudios anteriores.

Del análisis de los datos relevados, se evidencia la existencia del denominado *techo de cristal* para las mujeres a la hora de acceder a los niveles más altos de conducción, ya que a medida que aumentan los niveles, disminuye la proporción de mujeres en todos los incisos de la Administración Central, incluso en los más feminizados.

Esto se profundiza en los niveles de mayor jerarquía (cargos políticos y de particular confianza), donde el 76% de las funciones de conducción son ocupadas por hombres y el 24% por mujeres. En los restantes niveles, la proporción se acerca a la paridad, con un 53% de hombres y un 47% de mujeres ejerciendo la conducción.

Asimismo, se hace visible la existencia de la segregación horizontal, asociada a los roles de género tradicionales, presentando una mayor concentración

de mujeres en los sectores de actividad considerados históricamente como femeninos. Esto se ve tanto a nivel de incisos como de escalafones, donde el mayor porcentaje de mujeres se concentra en las áreas de la salud, la enseñanza y los servicios sociales; y en los escalafones administrativos. También se destaca una mayor presencia femenina en los escalafones profesionales y técnicos, tanto ejerciendo funciones de conducción como en la totalidad de los vínculos, producto de la mayor formación terciaria de las mujeres.

Introducción

El género como categoría de análisis problematiza los roles asumidos y otorgados a hombres y mujeres, analizando las relaciones de poder presentes en las construcciones sociales y simbólicas en la sociedad. Género es el conjunto de símbolos, normas, valores, atributos, acciones, concebidos como adecuados de forma diferencial para varones y mujeres (Scott, 1996).

En los diferentes ámbitos de socialización, las personas aprenden y adoptan determinados roles, que los colocan en posiciones diferentes en la sociedad. Esta jerarquización trae consigo un acceso diferencial de hombres y mujeres a los recursos y los beneficios sociales. Por esto, revertir las desigualdades de género y promover el empoderamiento económico de las mujeres implica considerar que la realidad es diferente para ellas y los hombres (Espino & Salvador, 2016).

En una organización, los distintos niveles jerárquicos forman parte de la división del trabajo. Según Chiavenato, los niveles son “lugares dentro de la estructura organizacional en los que se ubica el recurso humano, que aporta habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos y comportamientos sin importar el cargo que ocupen, para desempeñar roles de diferente índole dentro de una jerarquía de autoridad y responsabilidad existente en la organización” (Sanz, 2017).

Los niveles de conducción presentan también diferentes jerarquías, donde los de nivel superior toman decisiones dirigidas al establecimiento de políticas, estrategias y planes y los de nivel medio se encargan de la implementación de estos programas (Sanz, 2017). Por ello, resulta relevante

conocer el lugar que tienen hombres y mujeres en esos puestos y cómo evolucionan los mismos.

A nivel mundial, se han aprobado diferentes leyes y políticas que tienen como objetivo reducir las desigualdades asociadas a los roles de género tradicionales, especialmente a partir de las conferencias celebradas por las Naciones Unidas en los años 1975, 1980, 1985 y la Plataforma de Beijing del año 1995.

En la Administración Pública, la presencia de mujeres se ha visto en aumento. Según los datos de la OIT (2022) y OCDE (2020) para América Latina y el Caribe, las mujeres representan el 52% de la fuerza laboral del sector público (descendiendo a 40% en el sector privado) y ocupan el 41% de los cargos directivos (Naranjo Bautista & Al., 2022).

Sin embargo, aún son visibles las brechas de género como consecuencia de la discriminación directa o indirecta en el ámbito laboral, esta última expresada en segregación ocupacional horizontal, *pisos pegajosos*, *escaleras rotas* y segregación ocupacional vertical o existencia del *techo de cristal*.[1]

El Estado uruguayo ha ido desarrollando diferentes instrumentos para fomentar la equidad de género y así reducir la brecha entre hombres y mujeres. Si bien se evidencian importantes avances, todavía es necesario un mayor esfuerzo para cumplir con los compromisos asumidos.

En el año 2018, el Observatorio de la Gestión Humana de la Oficina Nacional del Servicio Civil, publicó el primer informe de “Brechas de acceso a puestos

[1] Estos conceptos pueden consultarse en ONU Mujeres, (2017).

de decisión en la Administración Central". Dicho informe tuvo como objetivo generar una línea de base sobre la cantidad y la ubicación de las funciones de conducción y de las personas que la ejercen, desde una perspectiva de género. Un segundo informe fue publicado en el año 2021 bajo la serie de Documentos de Trabajo[2].

Teniendo como antecedentes los informes anteriores, el presente documento tiene como objetivo estudiar el personal superior de la Administración Central en sus diferentes niveles jerárquicos en función de su sexo, edad, escalafón, nivel educativo, retribuciones y tipo de vínculo con el Estado.

[2] En el año 2022 se publicó un informe que tuvo como objetivo presentar, también desde una perspectiva de género, la información relevada sobre el personal superior de los Entes Autónomos y Servicios Descentralizados en sus diferentes niveles jerárquicos en función de su sexo, edad y retribución.

El acceso de las mujeres a puestos de trabajo en el Estado uruguayo (s. XIX-XX)

Conocer cómo ha sido el acceso de las mujeres al Estado a lo largo del tiempo nos permite analizar los datos arrojados por el presente informe con una mirada de largo plazo "que demuestra que estos son productos históricos, que están sometidos a cambios y que pueden cambiar" (Sapriza, 1992).

En la sociedad uruguaya de la segunda mitad del s. XIX, las mujeres se concebían esencialmente en sus roles de esposas y madres, identificadas con características sumisas, abnegadas, trabajadoras en el manejo de la casa, modestas y virtuosas (Barrán J. P., 1990). Es decir, dentro del ámbito privado y lejos de lo público. En palabras del filósofo y político francés Jules Simon: *"La mujer, convertida en obrera, deja de ser una mujer. En lugar de llevar una vida oculta, amparada, púdica, rodeada de caros afectos [...] vive bajo la dominación de un capataz, en medio de compañeras de dudosa moralidad, en contacto perpetuo con hombres, separada de su marido y de sus hijos..."* (Fraisse, 2003).

Este modelo decimonónico de familia continúa, con ciertas modificaciones derivadas de cambios en el contexto, en el Uruguay del novecientos (Peruchena, 2010). Pero es en este período también que se expande la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo uruguayo (Barrán & Nahum, 1979).

En la primera mitad del siglo XX, las mujeres obtienen la igualdad civil y política, pero "persistió la discriminación en el plano de las mentalidades y las relaciones personales y aún en varios aspectos más concretos, siendo el

campo laboral uno de los más importantes" (Rodríguez Villamil & Sapriza, 1984).

En este contexto, se crean institutos de enseñanza técnica o industrial para las mujeres, así como la Sección de Enseñanza Secundaria y Preparatoria para Mujeres, en 1912 (Cuadro Cawen, 2018). Esto es de suma importancia para dar legitimidad al desempeño ocupacional de las mujeres de clase media (Rodríguez Villamil & Sapriza, 1984).

La enseñanza primaria fue pionera en la inserción de las mujeres en la Administración Pública. Si bien el Uruguay del 900 "jurídicamente y en los aspectos civiles, se ajustaba a la Constitución de 1830 y al Código Civil de 1868" (Peruchena, 2010) y, por lo tanto, se les negaba la ciudadanía a las mujeres, excluyéndolas de la posibilidad de acceder a empleos públicos; los cargos de enseñanza escolar se encontraban exceptuados de esta limitación por una ley del 20 de julio de 1874 (Alonso Criado, 1878).

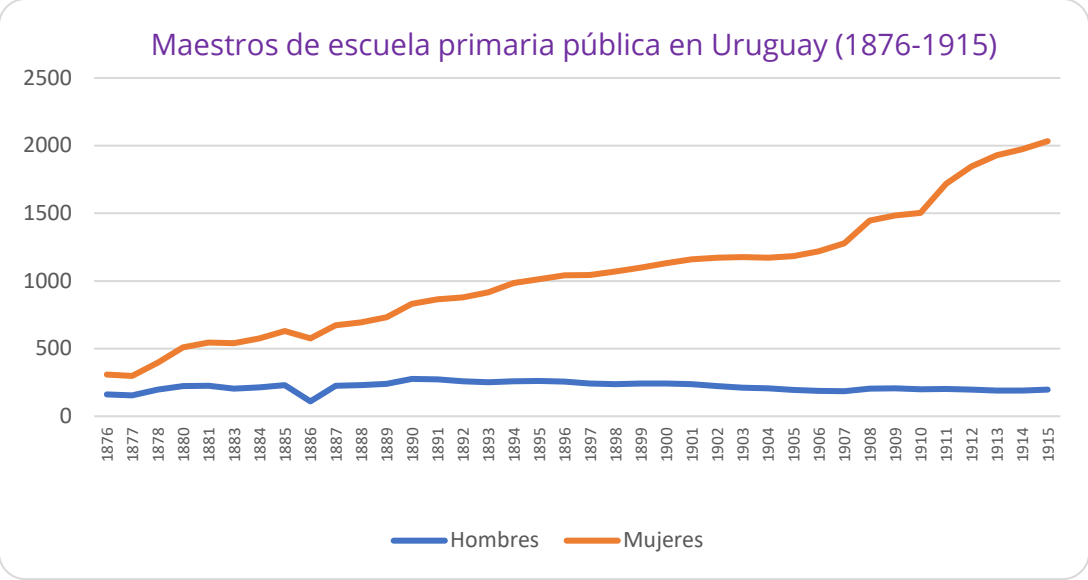
Esto es reflejo de la concepción de la mujer como madre y cuidadora. Es así como se lee en la prensa de época: "*En la maestra de escuela [...] se halla erigida la dulce estatua de la mujer que trabaja, toda ella en lo maternal por el sentido de su obra...". Mundo Uruguayo*, noviembre de 1938 en (Rodríguez Villamil & Sapriza, 1984).

Ya José Pedro Varela desde comienzos de la reforma expresaba: "*...puede afirmarse sin duda que entre nosotros y en nuestro estado actual la mujer responde con más fidelidad y mejor que el hombre a las exigencias de la instrucción pública. Los buenos maestros y los buenos ayudantes, por mucho tiempo al menos, hemos de contarlos con los dedos, mientras que las buenas*

maestras y sobre todo las buenas ayudantes puede y debe esperarse que se conviertan en legión en muy pocos años" (Acevedo, 1934).

En 1880, al quedar vacantes dos direcciones de escuelas de varones, el inspector nacional Jacobo Varela, propuso mujeres para dichos cargos, resultando favorable su solicitud, lo que fue visto como una innovación en la época (Acevedo, 1934). Es así como la distribución de maestros de escuelas estatales pasó de un 48% de mujeres y 52% de hombres en 1876, a un 79% de mujeres y un 21% de hombres en 1900, alcanzando un 90% de mujeres y un 10% de hombres en 1915 (Dirección General de Estadística y Censos, 1915).

Como se ha mencionado, esto se encuentra estrechamente relacionado con la figura imperante de la mujer en el Uruguay del novecientos. El Estado uruguayo, heredero del pensamiento ilustrado, concibió a las mujeres como "madres a responsables de la nación: la sociedad las necesita y por lo tanto exige el cumplimiento de sus responsabilidades maternales" (Peruchena, 2010).



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Anuario Estadístico de 1915.

En 1882, en el Congreso Pedagógico celebrado en Buenos Aires, al que asistió una delegación del poder Ejecutivo, se obtuvo como una de las conclusiones destacadas el deber de "*franquearse a la mujer los puestos adecuados en la administración pública*" (Acevedo, 1934).

Sin embargo, en 1898, el Dr. Saturnino Camps, por ese entonces director de Correos, pidió autorización al Poder Ejecutivo para proveer con mujeres las nuevas sucursales que acababan de crearse. A pesar de que la prensa recibió con entusiasmo la noticia, la petición fue negada, argumentándose la condición de no ciudadanas de las mujeres[3]. Finalmente, en 1901, el presidente Cuestas y su ministro de gobierno, Eduardo Mac Eachen, autorizaron el ingreso de una mujer al Correo (Acevedo, 1934).

En la primera mitad del siglo XX, el Estado alentó el ingreso de mujeres a los cargos públicos. Por ejemplo, en un decreto del Poder Ejecutivo, en abril de 1911 y por iniciativa del Ministro de Industrias, Dr. Eduardo Acevedo, se establece que "los jefes de oficinas debían proponer, con preferencia, a mujeres *en aquellos cargos que se adecuaran a ellas*" (Rodríguez Villamil & Sapriza, 1984).

Es así como las mujeres comenzaron a acceder al Estado en los cargos considerados *acordes para ellas*, es decir, en aquellas ocupaciones consideradas tradicionalmente como femeninas. Del censo de funcionarios públicos de 1969, obtenemos que las mujeres representaban un 27% del funcionariado (dichas cifras excluyen los cargos del escalafón militar) pero

[3] El ingreso de las mujeres al mercado laboral debió superar paulatinamente los impedimentos legales que les prohibía ejercer determinados cargos o profesiones. Por ejemplo, la ley que les permitió ejercer de abogadas y escribanas es de 1923 (Machado Bonet, 1969).

no se cuenta con la información desagregada por sexo y organismo (ONSC, 1970).

Según el Relevamiento Nacional de Funcionarios Públicos del año 1993, las mujeres representaban el 39% del funcionariado, llegando al 44% en los organismos de la Educación y un 11% en el Ministerio de Salud Pública. Los hombres representaban el 61% del total de funcionarios, concentrándose el 31% en los Ministerios de Defensa Nacional y del Interior, el 18% en los Gobiernos Departamentales y un 17% en las Empresas y Servicios Públicos (ONSC, 1994).

Marco conceptual y normativo

La Conferencia Internacional del Trabajo celebrada por la OIT en el año 2009, señala que "garantizar el trabajo decente es fundamental para las mujeres y los hombres ya que así podrán forjar un futuro más promisorio para ellos, sus familias y sus comunidades. El desarrollo sostenible se logra gracias a los aportes que hacen tanto las mujeres como los hombres. La construcción social de los roles de género, las diferencias biológicas entre hombres y mujeres y la forma en que estos aspectos interactúan en el mundo del trabajo son, pues, la piedra angular del trabajo decente" (OIT, 2009).

A partir de la aprobación de la Ley Nº 16.045 de 02 de junio de 1989, la legislación nacional prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector de actividad.

La Ley Nº 16.063 de 6 de octubre de 1989, aprueba los Convenios Internacionales N° 100 respecto a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y el Nº 156 referente a igualdad de oportunidades y trato.

El 15 de marzo de 2007, la Ley Nº 18.104 declara de interés general las actividades orientadas a la "promoción de la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República Oriental del Uruguay" y encarga al Estado la tarea de adoptar y generar políticas públicas que integren esta perspectiva, plasmadas en el Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (2007-2011).

Asimismo, la Ley N° 19.846 de 19 de diciembre de 2019, en su artículo 7, establece los lineamientos generales por los que se guiarán las políticas públicas para la igualdad y en su literal G enfatiza en "la participación equitativa de mujeres y varones en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones en los ámbitos políticos, social, económico y cultural". El artículo 18 de la misma ley dispone la creación de Unidades Especializadas en Género en todos los organismos públicos para favorecer la aplicación de los derechos y principios establecidos en dicha ley.

La Ley N° 19.849 de 23 de diciembre de 2019, aprueba el Convenio Internacional del Trabajo N° 190, sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Más recientemente, la Ley Nº 19.973 de 13 de agosto de 2021, establece el compromiso del sector público en la planificación, orientación y supervisión de los planes y programas en materia de formación profesional y empleo de los jóvenes (de 15 a 29 años), de los mayores de 45 años y de las personas con discapacidad, atendiendo en particular a la situación de las mujeres.

El género como categoría de análisis

Las políticas de igualdad de género son decisiones de autoridades que expresan las respuestas del Estado a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, las que en muchos casos han estado invisibilizadas y han sido naturalizadas. Estas políticas definen el acceso real de unos y otras a los medios que hacen posible el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en las leyes (García Prince, 2010).

Adoptar una perspectiva de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas, permite descubrir, visibilizar e interpretar las desigualdades, desventajas y asimetrías y/o relaciones de dominación/subordinación de todo tipo que existen entre hombres y mujeres y actuar sobre sus causas estructurales y sus expresiones en los hechos personales y colectivos (García Prince, 2010).

Además, la participación de las mujeres en puestos de toma de decisión y liderazgo en la Administración Pública no solo importa desde una perspectiva de Derechos Humanos y de principios de igualdad de género, sino también por los grandes beneficios que implica. *"Existe evidencia empírica que indica una correlación positiva entre un mayor número de mujeres en puestos de decisión públicos y un mayor crecimiento económico, igualdad de género y un mayor gasto social en educación, salud y protección ambiental. Se observa también un impacto positivo de la presencia de mujeres en el desempeño de las organizaciones públicas y en la disminución de los niveles de corrupción"* (Naranjo Bautista & Al., 2022, pág. 3).

La segregación por razón de género es una característica del mercado laboral que se expresa como una relación de desigualdad en la concentración de hombres y mujeres en los diferentes tipos y niveles de actividad. Esta se manifiesta en la segregación horizontal, caracterizada por la existencia de ocupaciones y ramas predominantemente femeninas o masculinas y en la segregación vertical, que implica un menor acceso de las mujeres a los puestos con mayor nivel de decisión. "*Habitualmente la segregación ocupacional se origina en prácticas basadas en estereotipos y prejuicios muy arraigados sobre los cometidos de las mujeres y los hombres en la sociedad. La segregación ocupacional constituye una expresión de desigualdad, pues implica*

diferencias en materia de poder, calificaciones, ingresos y oportunidades" (OIT, 2008).

La segregación vertical o jerárquica más precisamente, hace referencia al reparto desigual de puestos directivos mayoritariamente desempeñados por hombres, que limita el desarrollo profesional de las mujeres y el acceso a puestos mejor remunerados (López Martínez & Al., 2019).

Funciones de conducción

La Ley 19.121 de 20 de agosto de 2013 en su artículo 59, define las funciones de administración superior como "el conjunto de las funciones que se asignan para ejercer las actividades de supervisión, conducción y alta conducción de las jefaturas de un departamento, división o área respectivamente". Asimismo, la administración superior "comprende las funciones pertenecientes a la estructura organizacional vinculadas al desarrollo y aplicación de instrumentos de gestión, a la determinación de objetivos, a la planificación, programación, coordinación, gestión y dirección de actividades y al control y evaluación de resultados".

El artículo 60 de dicha ley establece la línea jerárquica dentro de una Unidad Ejecutora, señalando que "la cadena de mando administrativo la inicia el jerarca de la misma, le sigue el gerente de área, el que tiene jerarquía superior al director de división y este lo tendrá sobre el jefe de departamento".

Actualmente, se encuentra en el Parlamento el proyecto de Rendición de Cuentas en el que se establece que el jefe de departamento ya no será parte de las funciones de administración superior, sino el nivel más alto de la

carrera administrativa. Por lo que la línea jerárquica dentro de una Unidad Ejecutora “se inicia con el jerarca de la misma y continúa como funciones de administración superior, comprendiendo las gerencias de área que tienen jerarquía sobre las direcciones de división”.

Estos niveles jerárquicos “tienen una relación directa con los roles dentro de la organización, pues dependiendo del nivel en el que se desempeñe cada funcionario, se debe cumplir con una serie de roles que varían de acuerdo a la ubicación de cada uno dentro de cada nivel” (Sanz, 2017).

Objetivos

El presente informe tiene como objetivo identificar la existencia de brechas de género en el acceso a cargos y funciones de conducción y su evolución con respecto a estudios anteriores, así como la brecha retributiva de los mismos en la Administración Central.

Los **objetivos específicos** son:

- Analizar la distribución de las funciones de conducción en los diferentes incisos de la Administración Central por niveles jerárquicos y género.
- Estudiar la distribución de las funciones de conducción en los diferentes vínculos con el Estado y escalafones de la Administración Central.
- Conocer la estructura etaria y el nivel educativo de quienes ejercen funciones de conducción en la Administración Central.
- Estudiar las retribuciones de las funciones de conducción en la Administración Central según niveles jerárquicos y género.

Metodología

Los datos para el presente informe fueron obtenidos mediante un relevamiento directo de los organismos. Se enviaron formularios vía correo electrónico los cuales fueron completados por los incisos. Este relevamiento se realizó en el marco del artículo 25 de la Ley 18.172 de 31 de agosto de 2007, en redacción dada por el artículo 10 de la Ley 18.719 de 27/12/2010.

La fecha de cierre de la información es el 30 de septiembre de 2022 y el relevamiento se realizó durante los meses de octubre a diciembre de 2022.

El universo de este estudio comprende a los incisos de la Administración Central[4], excluyendo al Ministerio de Defensa Nacional.

Se tomó en cuenta exclusivamente a los funcionarios y funcionarias que ejercen funciones de conducción, cualquiera sea su tipo de vínculo. Las comisiones entrantes se relevaron en el organismo donde efectivamente están ejerciendo la conducción.

De la información remitida por los incisos, se detectaron diversas denominaciones para las funciones de conducción, que derivaban en más niveles jerárquicos que los tres niveles comprendidos en la Ley 19.121 (Estatuto) de gerente de área, director de división y jefe de departamento y reflejados en la estructura organizacional de cada Inciso. Por lo tanto, se tomó la decisión metodológica de unificar los datos obtenidos logrando definir ocho niveles de conducción, los que se detallan en la ficha técnica.[5]

[4] Ver ficha técnica, p. 21.
[5] Ídem.

Las retribuciones se encuentran a valores de enero 2022 y fueron informadas por los organismos. Los datos faltantes se tomaron con consultas a los sistemas SGH y BPS.

Por otro lado, el relevamiento del presente informe dio la posibilidad de generar una línea de base para conocer las características de los asesores y adscriptos de los diferentes incisos. Dicha información se presenta en un capítulo aparte.

Ficha Técnica

Incisos incluidos en el presente informe:

Inciso	Denominación
02	Presidencia de la República
04	Ministerio del Interior
05	Ministerio de Economía y Finanzas
06	Ministerio de Relaciones Exteriores
07	Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca
08	Ministerio de Industria, Energía y Minería
09	Ministerio de Turismo
10	Ministerio de Transporte y Obras Públicas
11	Ministerio de Educación y Cultura
12	Ministerio de Salud Pública
13	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
14	Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial
15	Ministerio de Desarrollo Social
36	Ministerio de Ambiente

Niveles de conducción definidos para el presente informe:

Nivel	Funciones de conducción incluidas
0	Presidente de la República
1	Secretario/a de la Presidencia, Prosecretario/a de la Presidencia, Ministro/a, Subsecretario/a, Director/a de OPP, Sub Director/a de OPP, Director/a de ONSC, Sub Director/a de ONSC
2	Director/a de Unidad Ejecutora, Sub Director/a de Unidad Ejecutora, Director/a General de Secretaría, Directores Nacionales del MIN, Jefes de Policía del MIN
3	Director/a de Direcciones de Secretaría Nacional del Deporte, Director/a de Direcciones Departamentales de Salud, Director/a de Desconcentrados de Presidencia, Director/a de Direcciones dependientes de Dirección General de Secretaría, Sub Jefes Nacionales del MIN, Sub Jefes de Policía del MIN, Embajada, Representación permanente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Delegación permanente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Fiscalías de Gobierno

4	Gerente de Área, Director/a de Dirección, Consulado General
5	Director/a de División, Director/a de Direcciones Departamentales MIDES, Director/a de Programa OPP, Coordinadores de AGESIC
6	Jefe de Departamento, Consulado de Distrito, Jefe de OT en MIDES
7	Jefe de Sección
8	Jefe de Sector, Jefe de Unidad

*Los asesores jefes de unidades organizativas se colocaron en el nivel correspondiente a esa Unidad. Los asesores/adscriptos/coordinadores que no ejercen la conducción de una Unidad Organizativa se analizan en un capítulo aparte.

Escalafones incluidos en el presente informe:

Escalafón	Denominación
P	Político
Q	Particular Confianza
A, B, M, N, J, R, CO y PC	Profesional Universitario, Técnico Profesional, Servicio Exterior, Personal Judicial, Docente, Alta Conducción, Profesional y Científico
C, D y CC	Administrativo, Especializado y Fiscalización (Casinos)
E y F	Oficios y Servicios Auxiliares
L y S	Policial y Personal Penitenciario
Otros	Otros escalafones de comisiones entrantes no pertenecientes a la Administración Central
No corresponde	No corresponde escalafón por tratarse de un vínculo sin calidad de funcionario público

Vínculos con el Estado incluidos en el presente informe:

Vínculos con calidad de funcionario público
Presupuestado
Provisoriato
Contrato de función pública o permanente
Contrato de Trabajo
Contrato eventual
Contrato policial
Contrato Alta Especialización Ley N°16.736
Contrato Jornalero
Docente efectivo y suplente de ANEP (en comisión entrante en la Administración Central)

Vínculos sin calidad de funcionario público
Contrato Laboral
Contratos adscriptos Art. 58 Ley 18.719
Contratos de arrendamiento de servicio
Contratos de arrendamiento de servicio financiados con organismos internacionales
Contratos Adscriptos y Seguridad Presidencial Art. 83 Ley 16.736
Directores y Gerentes Ley 19.355
Comisión de apoyo
Docentes no escalafonados

Distribución de las funciones de conducción según vínculo con el Estado

El total de funciones de conducción relevadas es 4.164[6]. Dicha cantidad representa el 8% del total de vínculos de los incisos considerados para este informe.

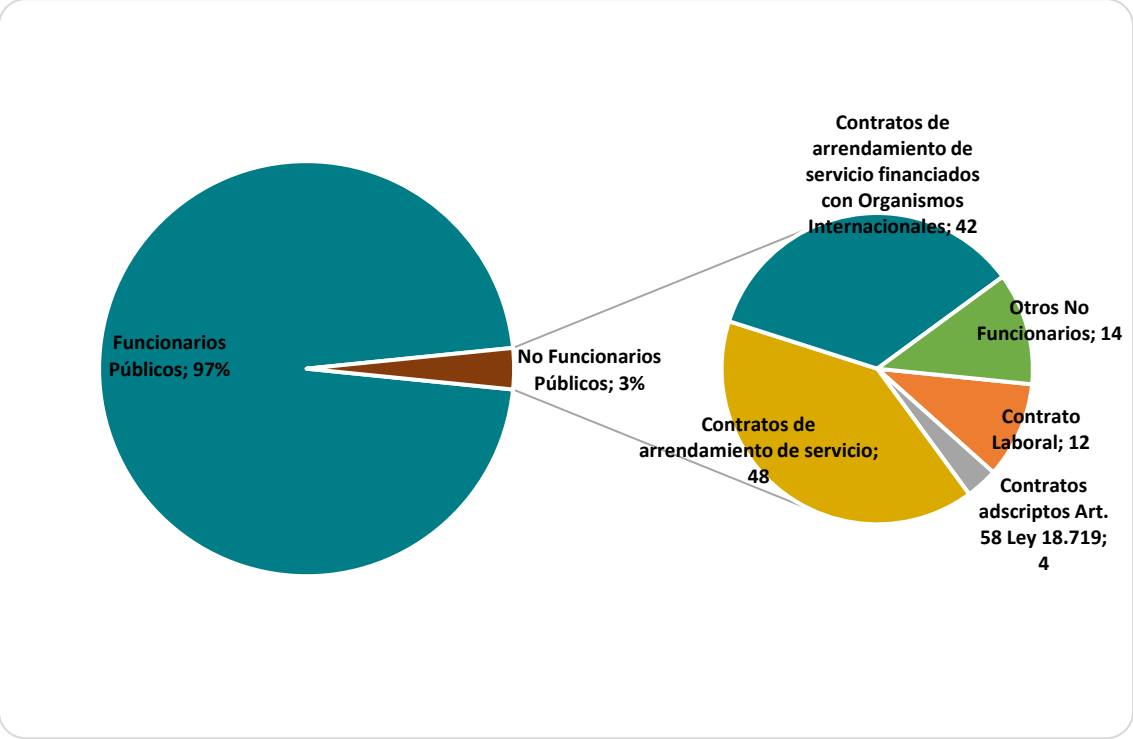
Del total de estas funciones, el 97% se corresponde a funcionarios públicos.

Para el análisis de la distribución de las funciones de conducción en función de los distintos tipos de vínculos con el Estado, se excluyen los niveles 0 a 3 por ser en su mayoría vínculos presupuestados. En los restantes niveles, se reproduce la proporción del 97% de funcionarios públicos, de los cuales el 94% son vínculos presupuestados.

La distribución del 3% de las funciones de conducción ejercidas por no funcionarios públicos se observa más heterogénea, con una mayor presencia de arrendamientos de servicios nacionales e internacionales, contratos laborales, adscriptos y horas docentes.

[6] El 39% de estas funciones corresponde al Ministerio del Interior.

Gráfico 1: Distribución de las funciones de conducción por naturaleza y tipo de vínculo, niveles 4 a 8



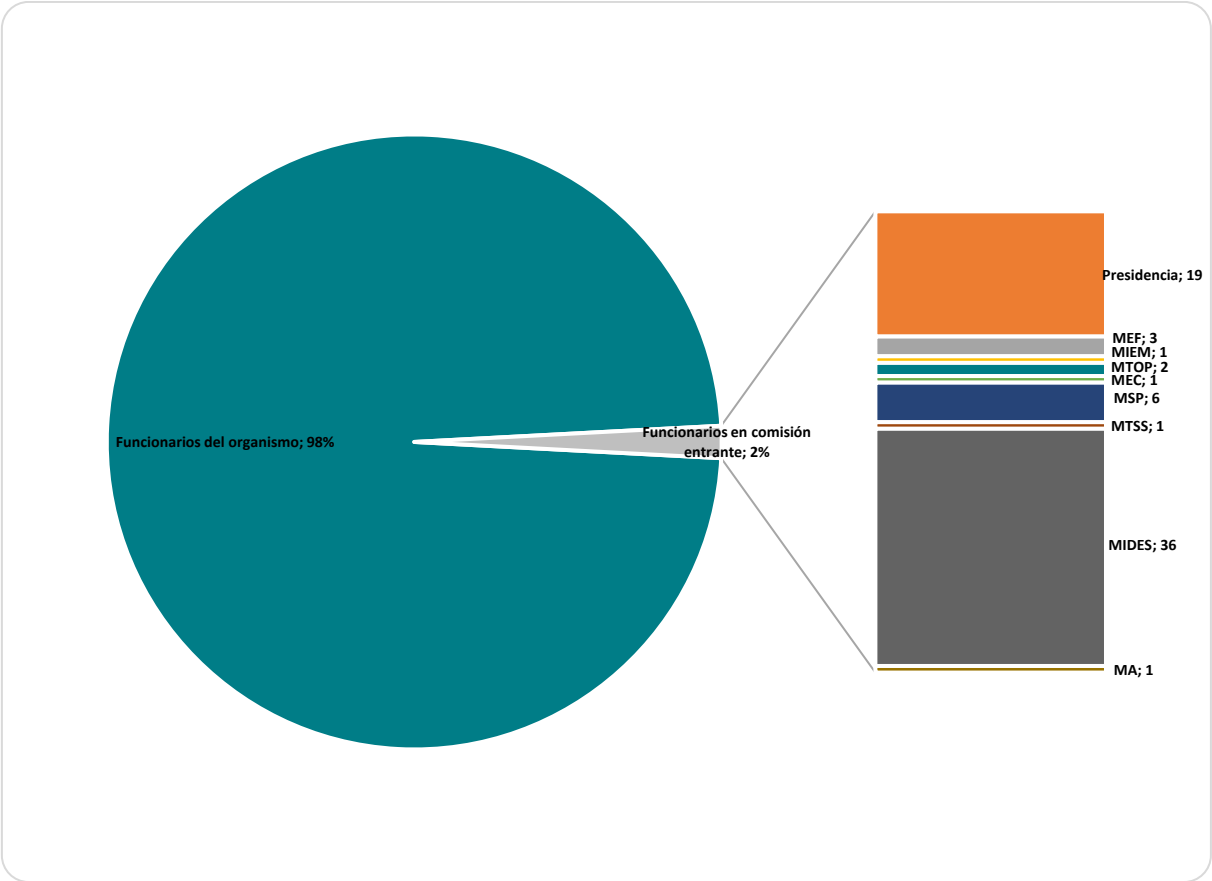
Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Distribución de las funciones de conducción en comisión entrante

El 98% de las funciones de conducción son ejercidas por funcionarios propios del organismo. El 2% restante (70), son funcionarios en comisión entrante provenientes de otro organismo.

Los incisos que presentan mayor cantidad de funcionarios en comisión entrante ejerciendo la conducción son Ministerio de Desarrollo Social (36), Presidencia de la República (19) y Ministerio de Salud Pública (6).

Gráfico 2: Comisiones entrantes que ejercen la conducción en el organismo de destino



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Distribución de las funciones de conducción por género y niveles

Como se ha mencionado, el total de funciones de conducción relevadas es 4.164[7], ocupadas por 2.311 hombres y 1.853 mujeres. Si observamos los números absolutos en los diferentes niveles jerárquicos de conducción (ver tabla 1), los hombres superan en cantidad en todos los niveles con excepción del 6 (jefes de departamento).

Los números relativos indican que el género influye en el nivel de conducción al que se alcanza: si se toman en su conjunto los niveles 1 a 4, se tiene casi el doble de posibilidades de llegar siendo hombre y, si se toma hasta el nivel 3, las posibilidades de acceder a estos cargos se triplican.

Tabla 1: Distribución de hombres y mujeres por nivel de conducción

Niveles	Hombres		Mujeres		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	
0	1	100%	0	0%	**1**
1	27	84%	5	16%	**32**
2	111	78%	31	22%	**142**
3	175	74%	63	26%	**238**
4	194	55%	161	45%	**355**
5	345	55%	281	45%	**626**
6	633	46%	749	54%	**1.382**
7	609	61%	385	39%	**994**
8	216	55%	178	45%	**394**
Total	**2.311**	**55%**	**1.853**	**45%**	**4.164**

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

[7] El 39% de estas funciones corresponde al Ministerio del Interior.

Los niveles con mayor cantidad de funcionarios tanto de hombres como de mujeres son el 6 (jefes de departamento), el 7 (jefes de sección) y el 5 (directores de división), concentrando el 76,4% de las mujeres y el 68,7% de los hombres.

Por el contrario, el 13,6% de los hombres y el 5,3% de las mujeres se encuentran en los niveles 0 a 3. El nivel 4 es ocupado por el 8,7% de las mujeres y el 8,4% de los hombres.

Tabla 2: Distribución de hombres y mujeres dentro de los niveles de conducción

Niveles	Hombres	Mujeres	Total
0	0,0%	0,0%	0,0%
1	1,2%	0,3%	0,8%
2	4,8%	1,7%	3,4%
3	7,6%	3,4%	5,7%
4	8,4%	8,7%	8,5%
5	14,9%	15,2%	15,0%
6	27,4%	40,4%	33,2%
7	26,4%	20,8%	23,9%
8	9,3%	9,6%	9,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Del total de jefes en la Administración Central, el 55% son hombres y el 45% son mujeres; similar porcentaje se presenta en la totalidad de los vínculos de estos incisos, ejerzan o no la conducción. Sin embargo, esta proporción no se mantiene al comparar la distribución en los distintos niveles, donde las funciones con más jerarquía (nivel 1 al 3) están altamente masculinizadas, presentando un 76% de hombres y un 24% de mujeres. Es decir que la concentración de hombres aumenta considerablemente a medida que aumentamos el nivel jerárquico.

Tabla 3: Distribución de hombres y mujeres por niveles de conducción

Niveles	Hombres	Mujeres
1 a 3	76%	24%
4 a 8	53%	47%
Total	**55%**	**45%**

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Por el contrario, las funciones con menos jerarquía (del nivel 4 en adelante) presentan un 53% de hombres y 47% de mujeres.

Estos números dan cuenta de la existencia del denominado *techo de cristal* para las mujeres a la hora de acceder a los niveles más altos de conducción. *"La expresión «techo de cristal» se emplea para describir los obstáculos invisibles y artificiales provocados fundamentalmente por sesgos o preferencias constantes instalados en las estructuras institucionales que favorecen al sexo masculino e impiden a las mujeres acceder a altos puestos de adopción de decisiones y de dirección"* (OIT, 2008).

Además, los tres primeros niveles incluyen funciones de designación política[8], por lo que estos porcentajes (76% hombres y 24% mujeres) obedecen también a una mayor participación de los hombres en los cargos políticos.

Esta brecha disminuyó en dos puntos porcentuales respecto al año 2020, donde las mujeres alcanzaban un 22% respecto a un 78% de hombres en los niveles más altos de conducción. En dicho año, se había aumentado en 10 puntos porcentuales con respecto al año 2017, año con un 32% de mujeres y 68% de hombres en estos niveles de conducción. Respecto a estos datos, se debe tener en cuenta que en 2017 se excluyó al Ministerio del Interior del análisis.

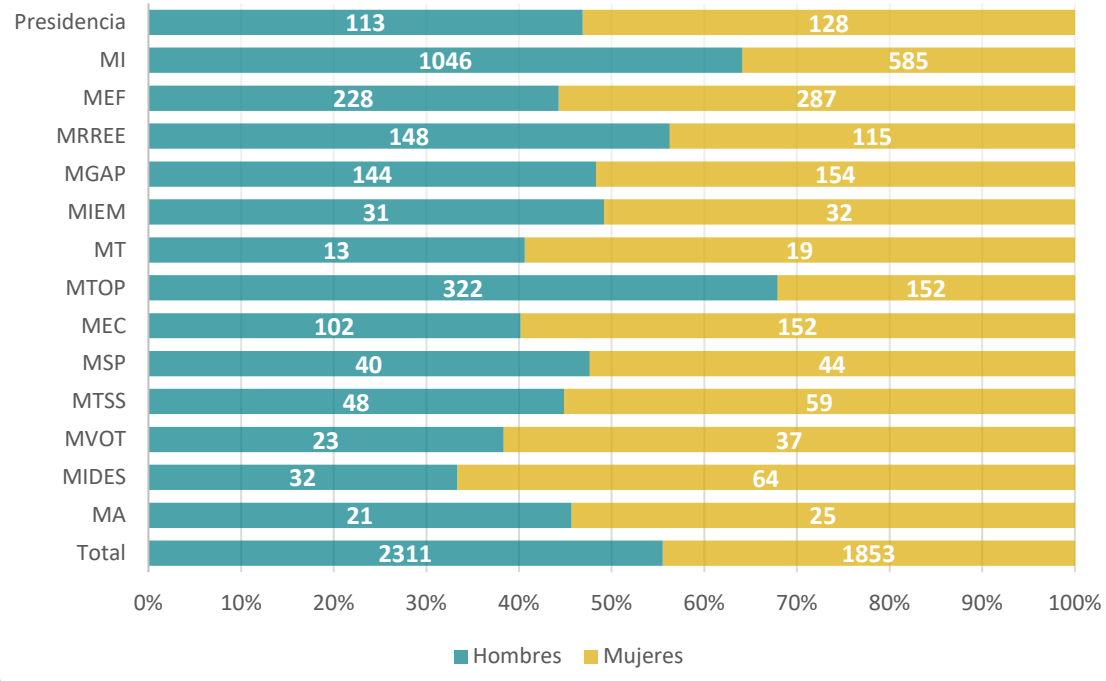
[8] Ver Ficha Técnica pág. 22

Distribución de las funciones de conducción por niveles e Inciso

Como se ha mencionado, la distribución de hombres y mujeres en el total de jefes de la Administración Central es similar a la distribución del total de vínculos del universo considerado.

Al observar la distribución de las funciones de conducción por Inciso, las mayores diferencias se encuentran en el Ministerio de Desarrollo Social (33% hombres y 67% mujeres), el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (38% hombres y 62% mujeres), el Ministerio de Educación y Cultura (40% hombres y 60% mujeres), el Ministerio del Transporte y Obras Públicas (68% hombres y 32% mujeres) y el Ministerio del Interior (64% hombres y 36% mujeres).

Gráfico 3: Distribución de hombres y mujeres que ejercen la conducción por Inciso

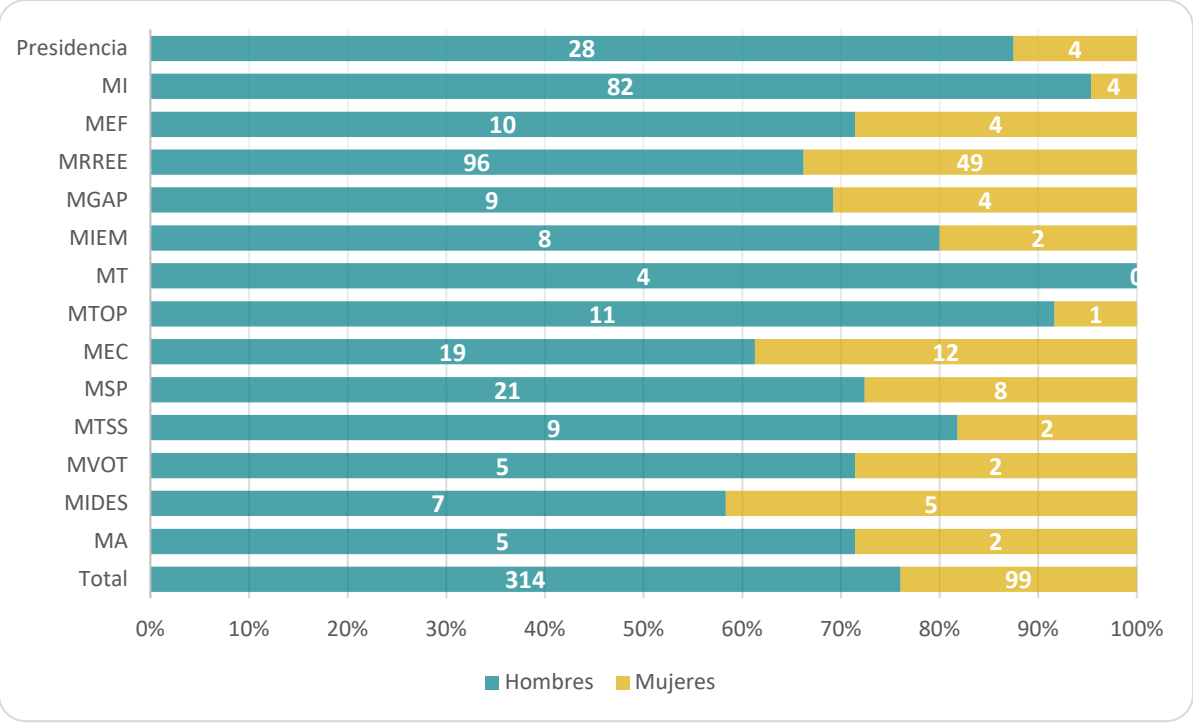


Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

En el gráfico 4, se aprecia que las funciones con mayor nivel jerárquico (nivel 0 al 3) están altamente masculinizadas en todos los incisos. El Ministerio de Desarrollo Social es el que presenta un mayor porcentaje de mujeres ejerciendo la conducción en estos niveles, con un 42%. Cabe señalar que este es el Inciso más feminizado en la totalidad de sus vínculos.

Lo anterior nos permite observar que, aún en los incisos con mayor proporción de mujeres en la totalidad de sus vínculos, la presencia de mujeres ejerciendo la conducción disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal, de modo que la concentración de mujeres ocupando posiciones de mayor poder y asumiendo las mayores responsabilidades laborales, es menor.

Gráfico 4: Distribución de hombres y mujeres por Inciso del nivel 0 a 3 de conducción



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

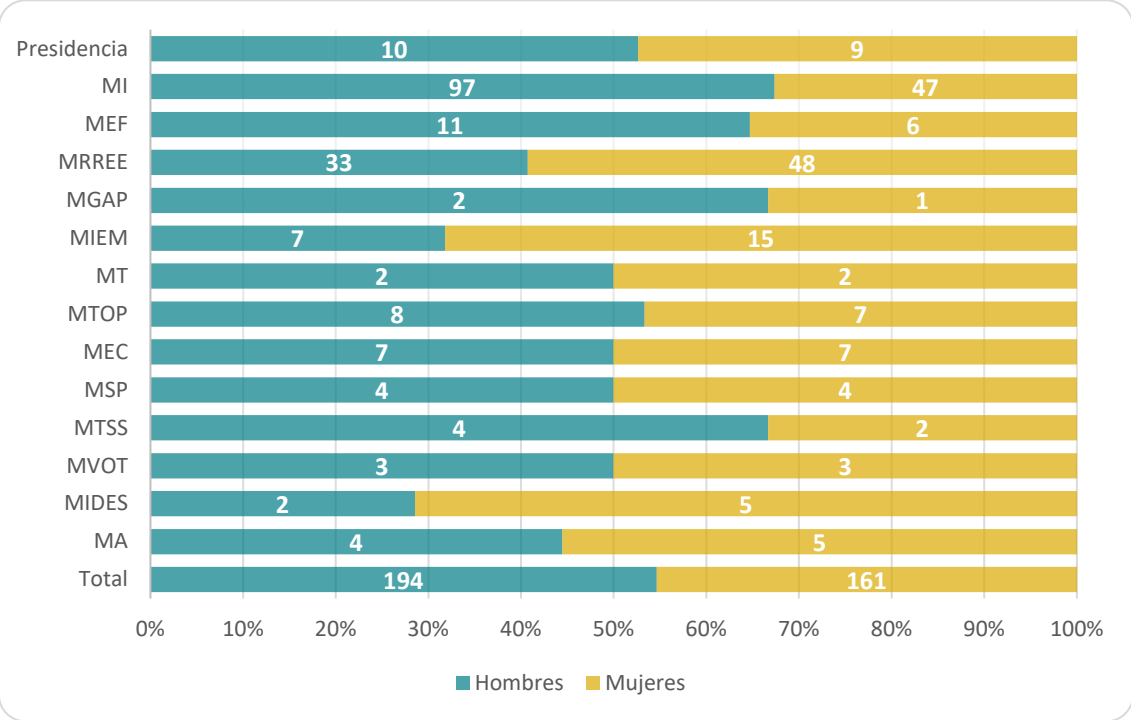
Según la OIT (2015), las tasas de participación de la mujer en el mercado de trabajo suelen seguir siendo proporcionalmente más altas que su porcentaje en los cargos directivos y, en muchos países, hay una marcada disparidad. En este sentido, un estudio realizado por el BID (2022) en 15 países de América Latina y el Caribe, muestra que el porcentaje de mujeres en posición de liderazgo en la Administración Pública Central es del 36,3% para Uruguay, ubicándolo por debajo del promedio obtenido (41,5%) para el total de la región. En otras palabras, a pesar de que la participación de las mujeres ha aumentado en el sector público en los últimos años y el número de mujeres en cargos directivos también aumenta gradualmente, persisten las dificultades en el acceso a puestos de liderazgo que permitan una efectiva influencia en la toma de decisiones de parte de las mujeres (Naranjo Bautista & Al., 2022).

Los incisos que presentan más de un 80% de hombres ejerciendo la conducción en los niveles 0 a 3 son: Ministerio de Turismo (100%), Ministerio del Interior (95%), Ministerio de Transporte y Obras Públicas (92%), Presidencia de la República (88%), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (82%) y Ministerio de Industria, Energía y Minería (80%).

Al analizar el nivel 4 correspondiente a Gerente de Área, encontramos que los incisos con una presencia masculina mayor al 60% son el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Ministerio del Interior y el Ministerio de Economía y Finanzas. De estos incisos solamente el Ministerio del Interior presenta una mayor cantidad de hombres en la totalidad de sus vínculos.

Los incisos con una presencia femenina mayor al 60% en estos niveles de conducción son el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Industria, Energía y Minería, ambos con mayor presencia de mujeres en la totalidad de sus vínculos.

Gráfico 5: Distribución de hombres y mujeres por Inciso en el nivel 4 de conducción



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

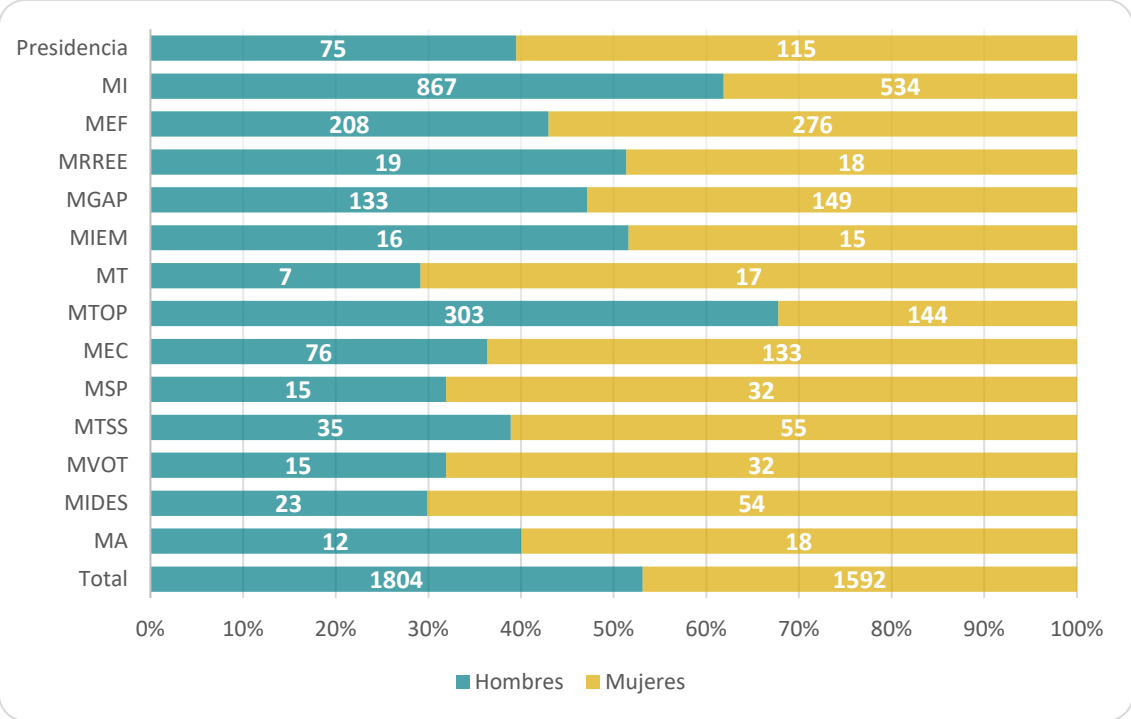
Los incisos que presentan una proporción de hombres mayor al 60% en los niveles de menor jerarquía (niveles 5 a 8) son el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y el Ministerio del Interior, siendo también los más masculinizados en la totalidad de sus vínculos.

Los incisos que presentan una mayor proporción de mujeres son el Ministerio de Turismo (71%), el Ministerio de Desarrollo Social (70%), el

Ministerio de Salud Pública (68%), el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (68%) y el Ministerio de Educación y Cultura (64%).

Estos ministerios tienen una mayor cantidad de mujeres en la totalidad de sus vínculos y dentro del total de funcionarios que ejercen la conducción, sin embargo, en los niveles de mayor jerarquía, presentan una mayor presencia masculina, lo que muestra que a medida que aumenta el nivel jerárquico de las funciones de conducción, disminuye la cantidad de mujeres.

Gráfico 6: Distribución de hombres y mujeres por Inciso en los niveles 5 a 8 de conducción



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Además, esta distribución desigual de hombres y mujeres da cuenta de una segregación horizontal, reflejando una tendencia aún presente en nuestra sociedad. Esto es especialmente significativo si consideramos los sesgos de

género asociados a la histórica división sexual del trabajo, donde los incisos mayormente masculinizados coinciden con las ocupaciones tradicionalmente asignadas al género masculino y los incisos mayormente feminizados son aquellos que se relacionan con sectores de actividad considerados históricamente como femeninos, como lo son la salud, la enseñanza y los servicios sociales. Las mujeres se concentran en actividades ligadas a sus roles tradicionales de cuidados y en tareas que suponen especial sensibilidad y empatía. *"...la sobrerrepresentación de las mujeres en las áreas de la salud, la educación y el trabajo social puede atribuirse a percepciones sociales que infravaloran las competencias laborales necesarias para realizar este tipo de trabajos"* (OIT, 2016, pág. 26).

La segregación horizontal también fue reflejada en el estudio realizado por el BID para América Latina y el Caribe, donde la presencia de mujeres se reduce en cargos de mayor nivel jerárquico predominando en áreas feminizadas: desarrollo social, salud, educación y trabajo, con 45,9% de mujeres, si se compara con aquellas áreas tradicionalmente masculinizadas donde las mujeres alcanzan el 38% en áreas de infraestructura, seguridad, economía, planeación (Naranjo Bautista & Al., 2022).

Distribución de las funciones de conducción por niveles y tramos etarios

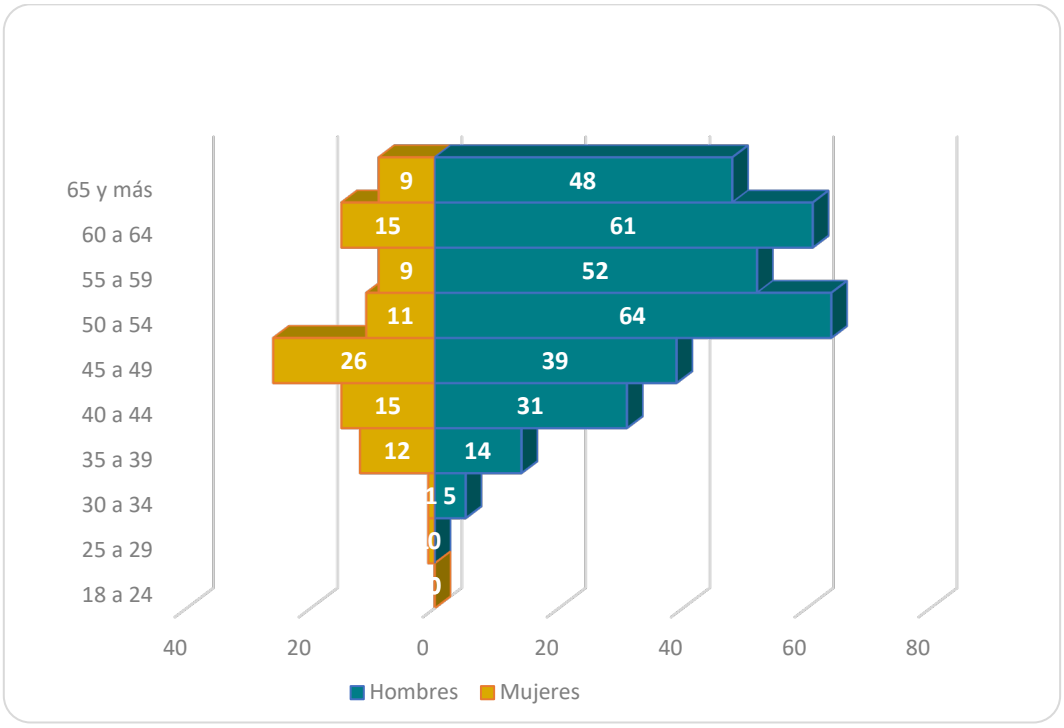
El promedio de edad de los funcionarios que ejercen la conducción es de 49,2 años, siendo 48,5 para las mujeres y 49,7 para los hombres. Sin embargo, si excluimos al Ministerio del Interior, debido a que su conformación etaria

difiere del resto de la Administración Central, el promedio de edad aumenta a 51,2 años, siendo 49,4 para las mujeres y 53,0 para los hombres.

El 48% de quienes ejercen la conducción tienen más de 50 años. El siguiente tramo con mayor peso es el de 35 a 49 años con un 45% y el tramo de 18 a 34 años concentra el 7% de los jefes.

Al observar los niveles de conducción con mayor jerarquía (nivel 0 a 3), encontramos que el 65% de los funcionarios que ejercen la conducción tienen 50 o más años. De ellos, el 84% son hombres y el 16% son mujeres.

Gráfico 7: Distribución por género y tramo etario del nivel 0 a 3 de conducción



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

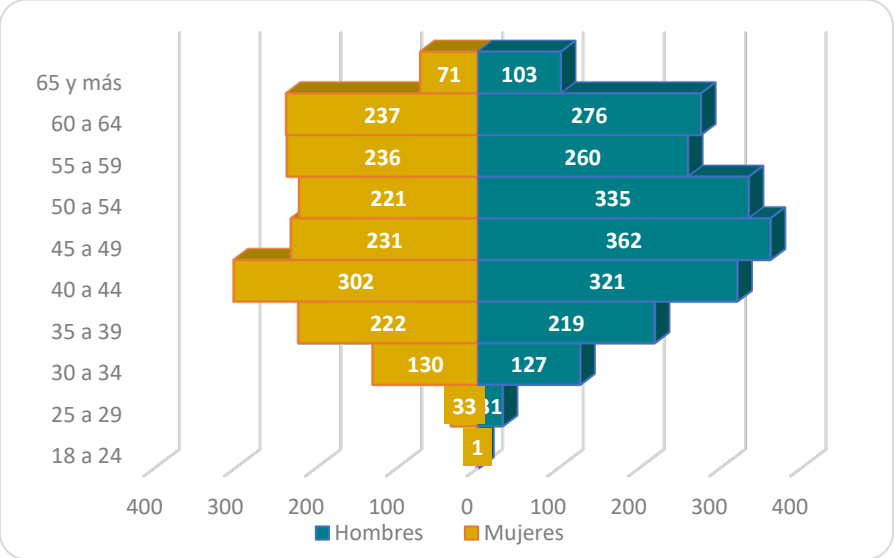
En el tramo de 35 a 49 años se encuentra el 33% de los jefes, con un 61% de hombres y un 39% de mujeres.

El tramo de 18 a 34 años presenta el 2% de los jefes, con un 71% de hombres y un 29% de mujeres.

La edad promedio en estos niveles es de 53,7 años, siendo 50,2 para las mujeres y 54,9 para los hombres.

Si tomamos los niveles 4 en adelante, encontramos que el 46% tiene más de 50 años (55% hombres y 45% mujeres), el 46% se ubica entre 35 a 49 años (52% hombres y 48% mujeres) y el 8% restante se encuentra en el tramo de 18 a 34 (52% hombres y 48% mujeres).

Gráfico 8: Distribución por género y tramo etario del nivel 4 en delante de conducción



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

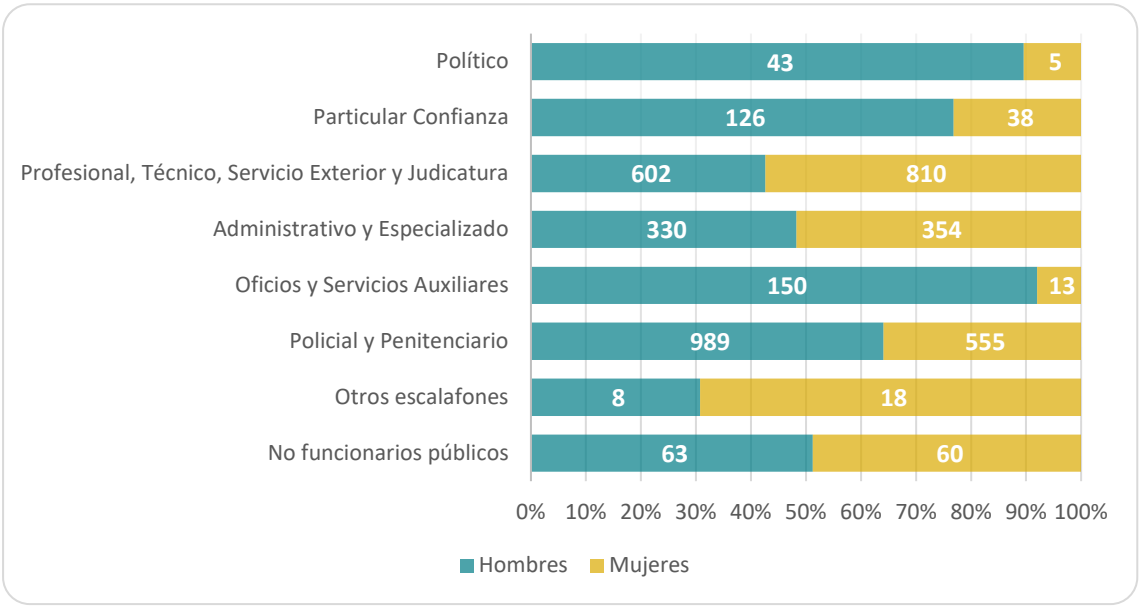
En estos niveles el promedio de edad es de 48,7 años, siendo 48,4 para las mujeres y 48,9 para los hombres.

De lo analizado, se destaca que el 48% de los jefes en la Administración Central superan los 50 años y en los niveles de mayor jerarquía (0 a 3), este porcentaje aumenta al 65%. El promedio de edad es de 49,2 años, aumentando a medida que aumenta el nivel jerárquico. En los niveles 0 a 3, el promedio de edad es de 53,7 años y del nivel 4 en adelante es de 48,7 años.

Distribución de las funciones de conducción por escalafones

Dentro de los escalafones de origen de quienes ejercen la conducción, encontramos que los que presentan una mayor masculinización son el escalafón P – "Político"[9], escalafón Q – "Particular Confianza", escalafones E - "Oficios" y F - "Servicios Auxiliares"[10], con más de un 75% de hombres. Si se comparan estos mismos datos con los obtenidos en el informe de 2020, se mantienen los porcentajes. Por otro lado, en el escalafón Policial (L), la

Gráfico 9: Distribución por género y escalafón de las funciones de conducción



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.
Nota: De los 1.544 incluidos en Policial y Penitenciario, solamente 36 corresponden al escalafón penitenciario.

[9] Esto coincide con la presencia minoritaria de mujeres observada a nivel parlamentario, que se reproduce a nivel ejecutivo, observándose una "subrepresentación" femenina que podría deberse a que los procedimientos de selección siguen reproduciendo las pautas tradicionales, bajo el control de liderazgos masculinos. (Johnson & Pérez, 2010).
[10] Es importante aclarar que los servicios de limpieza se encuentran en general tercerizados en los incisos del Poder Ejecutivo.

cantidad de funciones de conducción ejercidas por los hombres descendió de 72% a 64%. Estos mismos escalafones son también los más masculinizados si tomamos en cuenta el total de vínculos de la Administración Central.[11]

En ningún grupo de escalafones la presencia de mujeres ejerciendo la conducción llega a alcanzar el 70%[12], pero se observa una predominancia femenina en el grupo Profesional y Técnico con el 57%, seguido por los escalafones Administrativo y Especializado con el 52%. Estos dos grupos de escalafones también presentan una mayor cantidad de mujeres si tomamos en cuenta la totalidad de los vínculos de los incisos analizados.

En este análisis por escalafones también se observa que el acceso a las ocupaciones reproduce lógicas de la división sexual del trabajo. El empleo de la mujer se concentra, a lo largo y ancho del mundo, en un número relativamente reducido de ramas de la actividad económica, lo que contribuye a crear estereotipos en relación con la mujer. Por otra parte, los varones jóvenes y adultos también tienden a concentrarse en ocupaciones que desde siempre se han considerado como masculinas, por ejemplo, la construcción, la ingeniería, las finanzas, las fuerzas armadas, etcétera. La segregación ocupacional horizontal en función del sexo está arraigada, al menos en parte, en las desigualdades de género de los propios sistemas educativos y de formación profesional (OIT, 2008).

[11] Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.
[12] El grupo de Otros escalafones está compuesto en mayoría por Contratos de Trabajo y son menos de 30 casos.

Distribución de las funciones de conducción por niveles y escalafón

En los niveles más altos (niveles de 0 a 3) el 48,9% de quienes ejercen la conducción se encuentran en los escalafones Político y de Particular Confianza, concentrando el 51,9% de los hombres y el 39,4% de las mujeres de estos niveles. Si se comparan estos mismos datos para la Administración Central respecto al informe anterior, la cantidad total de cargos de conducción descendió un poco más de un punto porcentual para estos niveles, sin embargo, el porcentaje de mujeres que los ejercen descendió en siete puntos porcentuales (pasando del 46,5% en 2020 al 39,4% en 2022).

El 35,8% de las personas ejerciendo funciones de conducción son profesionales o técnicos *(escalafones A, B, M, N, J, R, PC1, CO2 y CO3)*, con un 31,2% de los hombres y un 50,5% de las mujeres. De este porcentaje los escalafones A – Profesional y B – Técnico Profesional, concentran un 82,6% de los cargos de conducción, con un 75,7% de los hombres y un 87,7% de mujeres. Le sigue el escalafón M – Servicio Exterior, reuniendo el 14,4% de los funcionarios que ejercen la conducción de este grupo de escalafones, con un 20,6% de los hombres y un 9,8% de las mujeres.

Tabla 4: Distribución de hombres y mujeres del nivel 0 a 3 de conducción dentro de cada grupo de escalafones

Grupo de escalafones	Hombres	Mujeres	Total
Político	13,7%	5,1%	11,6%
Particular Confianza	38,2%	34,3%	37,3%
Profesional y Técnico	31,2%	50,5%	35,8%
Administrativo y Especializado	1,3%	6,1%	2,4%
Oficios y Servicios Auxiliares	0,0%	0,0%	0,0%
Policial y Penitenciario	15,0%	2,0%	11,9%
Otros escalafones	0,0%	1,0%	0,2%
No funcionarios públicos	0,6%	1,0%	0,7%
Total	100%	100%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

El escalafón Administrativo y Especializado que representa solo el 2,4% de los niveles de mayor jerarquía, se compone del 1,3% de hombres y de un 6,1% de mujeres. El 11,9% de quienes ejercen la conducción en estos niveles se encuentran en los escalafones Policial y Penitenciario, con el 15,0% de los hombres y el 2,0% de las mujeres.

No se encuentra ningún funcionario perteneciente a los escalafones de Oficios o Servicios Auxiliares en los niveles de conducción con mayor nivel jerárquico.

Tabla 5: Distribución de hombres y mujeres del nivel 4 en adelante de conducción dentro de cada escalafón

Grupo de escalafones	Hombres	Mujeres	Total
Político	0,0%	0,0%	0,0%
Particular Confianza	0,3%	0,2%	0,3%
Profesional y Técnico	25,3%	43,3%	33,7%
Administrativo y Especializado	16,3%	19,9%	18,0%
Oficios y Servicios Auxiliares	7,5%	0,7%	4,3%
Policial y Penitenciario	47,1%	31,5%	39,9%
Otros escalafones	0,4%	1,0%	0,7%
No funcionarios públicos	3,1%	3,4%	3,2%
Total	100%	100%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

El 18,0% del total de los jefes en los niveles 4 en adelante se encuentran en los escalafones Administrativo y Especializado concentrando el 19,9% de las mujeres y el 16,3% de los hombres siguiendo la tendencia por género del total de vínculos con estos escalafones en la Administración Central.

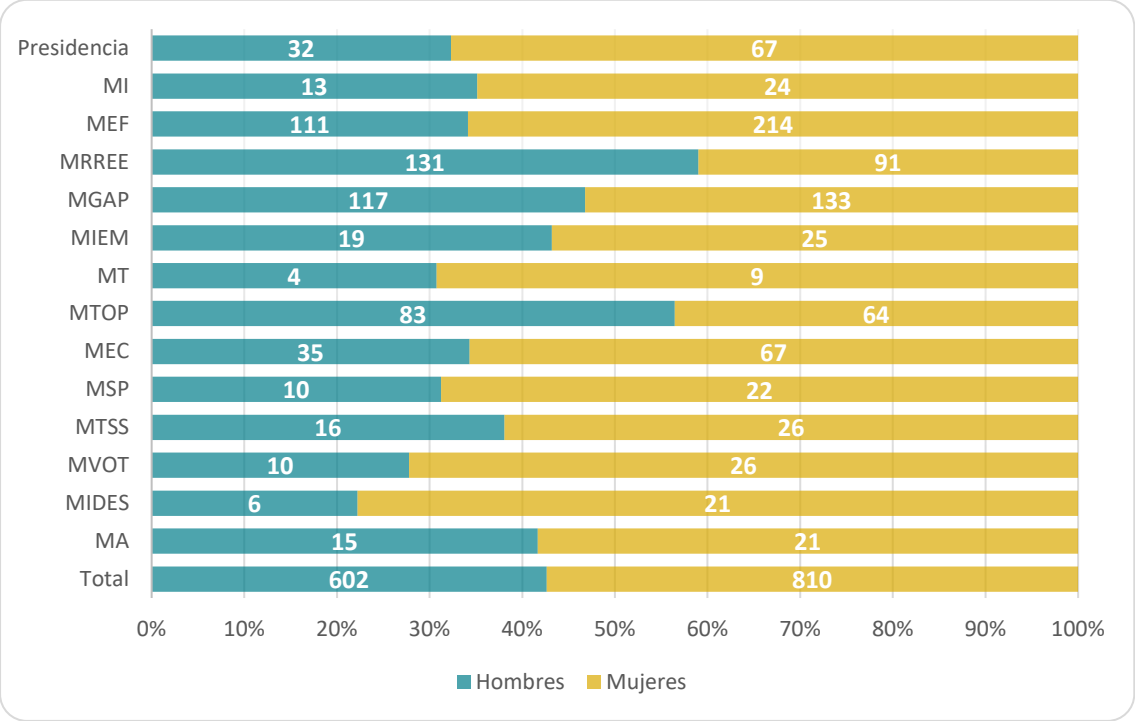
Todos los funcionarios que ejercen la conducción en los escalafones de Oficios y Servicios Auxiliares, se encuentran en estos niveles de menor jerarquía, siendo el 4,3% del total de jefes, con el 0,7% del total de mujeres y el 7,5% del total de hombres.

Los escalafones Policial y Penitenciario, reúnen el 39,9% del total de jefes pertenecientes a los niveles 4 a 8, concentrando el 47,1% del total de hombres y el 31,5% del total de mujeres. Respecto al informe anterior, el aumento en la composición de estos escalafones en los últimos años se ve reflejado en los cargos de conducción de los niveles 4 a 8.

Distribución de las funciones de conducción por escalafones e incisos

Al analizar los funcionarios que ejercen la conducción en los escalafones profesionales y técnicos (A, B, M, N, J, R, PC1, CO2 y CO3) en los diferentes

Gráfico 10: Distribución por género e Inciso de la conducción en los escalafones Profesionales o Técnicos (A, B, M, N, J, R, PC1, CO2 y CO3)



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

incisos, encontramos que los que presentan una mayor paridad entre hombres y mujeres son los Ministerios de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), de Industria, Energía y Minería (MIEM), y de Ambiente (MA). Mientras que, si analizamos la totalidad de los vínculos en los escalafones profesionales y técnicos, ejerzan o no la conducción, solamente en el MIEM la distribución es similar ya que, en el MGAP y en el MA hay una mayor presencia de mujeres en estos escalafones por encima del 60% de los vínculos.

El Ministerio de Relaciones Exteriores es el Inciso de la Administración Central que presenta una mayor presencia masculina, con un 59,0% de hombres y un 41,0% de mujeres ejerciendo la conducción en los escalafones profesionales y técnicos[13]. Sin embargo, en la totalidad de sus vínculos, presenta una relativa paridad entre hombres y mujeres en el conjunto de estos escalafones.

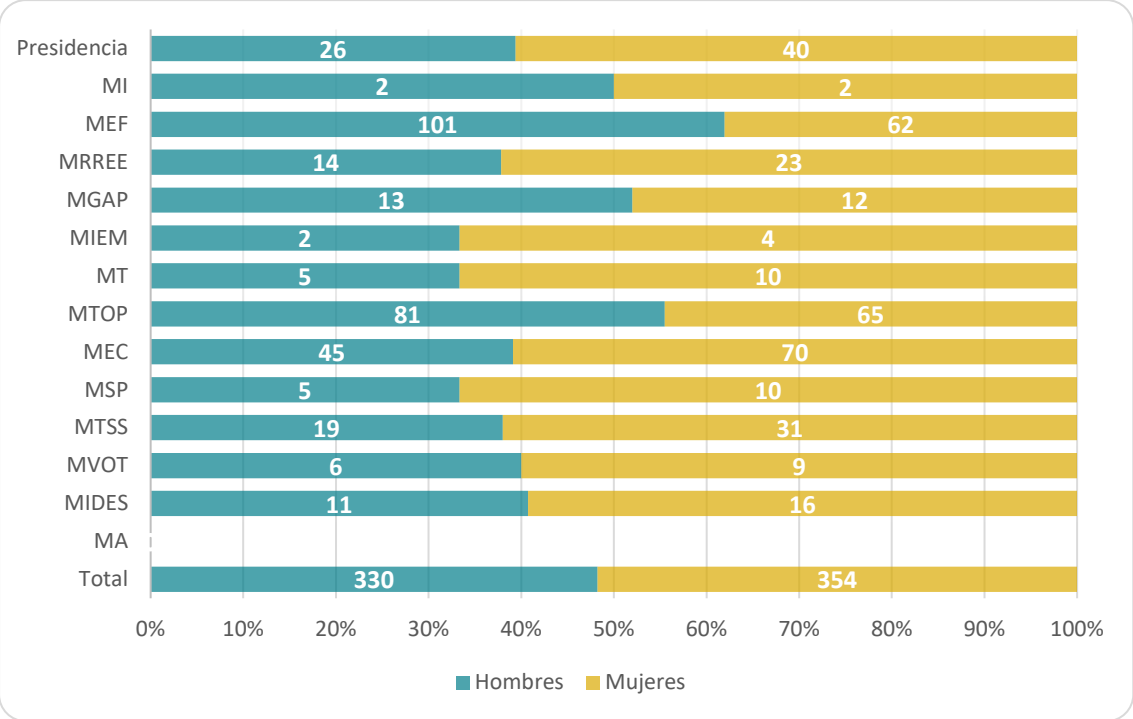
Le sigue el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, con un 56,5% de hombres y un 43,5% de mujeres ejerciendo la conducción en los escalafones profesionales y técnicos. Sin embargo, esta relación es inversa en la totalidad sus vínculos en estos escalafones, donde las mujeres representan el 54,0%.

En el resto de los incisos se aprecia un mayor porcentaje de mujeres que de hombres con conducción en los escalafones profesionales y técnicos, siendo el Ministerio de Desarrollo Social el más feminizado con un 77,8% de mujeres. En la distribución total de vínculos en estos escalafones, el Ministerio de Desarrollo Social es el más feminizado también con el 77,8% de mujeres, seguido por el Ministerio de Salud Pública con un 77,1% de mujeres.

[13] Incluye el escalafón M – Servicio Exterior. Si se observa exclusivamente la totalidad de los vínculos del escalafón M – Servicio Exterior, las mujeres representan solamente el 43,6%.

El escalafón Administrativo y Especializado presenta mayor cantidad de mujeres ejerciendo la conducción en todos los incisos, con excepción del Ministerio de Economía y Finanzas y del Ministerio de Transporte y Obras Públicas (con el 38% y 44,5% de mujeres respectivamente). En el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca y el Ministerio del Interior se observa una paridad. En el Ministerio de Ambiente no se relevaron personas ejerciendo la conducción en estos escalafones. Los más feminizados en sus cargos o funciones de conducción son los Ministerios de Industria, Energía y Minería, de Turismo, y de Salud Pública con el 66,7% de mujeres cada uno.

Gráfico 11: Distribución por género e Inciso de la conducción en los escalafones Administrativo y Especializado



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

La distribución al observar la totalidad de los vínculos en estos escalafones muestra también una feminización en gran parte de los incisos que va desde un 62,3% de mujeres en el Ministerio de Turismo hasta el 83,3% que representan en el Ministerio del Interior.

Los incisos que presentan una relativa paridad a favor de las mujeres en la totalidad de sus vínculos en estos escalafones son: el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial y el Ministerio de Educación y Cultura con el 58,9% y 54,7% de mujeres respectivamente. El Inciso más paritario en estos escalafones es el Ministerio de Transporte y Obras públicas con el 49,6% de las mujeres.

Los únicos dos organismos que cuentan con una cantidad de vínculos hombres en estos escalafones que superan en número a las mujeres son: el Ministerio de Economía y Finanzas (54,2%) y el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (53,0%). Esto se explica por la presencia masculina en la Dirección Nacional de Aduanas (68,6% del escalafón Especializado) y en la Dirección Nacional de Casinos (67,8% del escalafón Administrativo y Fiscalización). En MGAP, se debe al peso de los varones en el escalafón Especializado en las Direcciones Generales de Recursos Naturales Renovables y Servicios Ganaderos (representando el 82,7% y 77,8% de este escalafón de cada Unidad Ejecutora, respectivamente).

Al comparar las funciones de conducción en el escalafón Administrativo, encontramos una tendencia similar respecto a los informes anteriores,

mientras que en el escalafón Especializado se profundiza el peso de los hombres[14].

Todos los incisos que informaron jefes en los escalafones de Oficios y Servicios Auxiliares presentan mayoría de hombres, reiterándose la tendencia presentada en los informes anteriores sobre estos escalafones para la Administración Central. Los ministerios del Interior, de Relaciones Exteriores, de Industria, Energía y Minería, de Turismo, de Educación y Cultura, y de Medio Ambiente, no informaron jefes en estos escalafones.

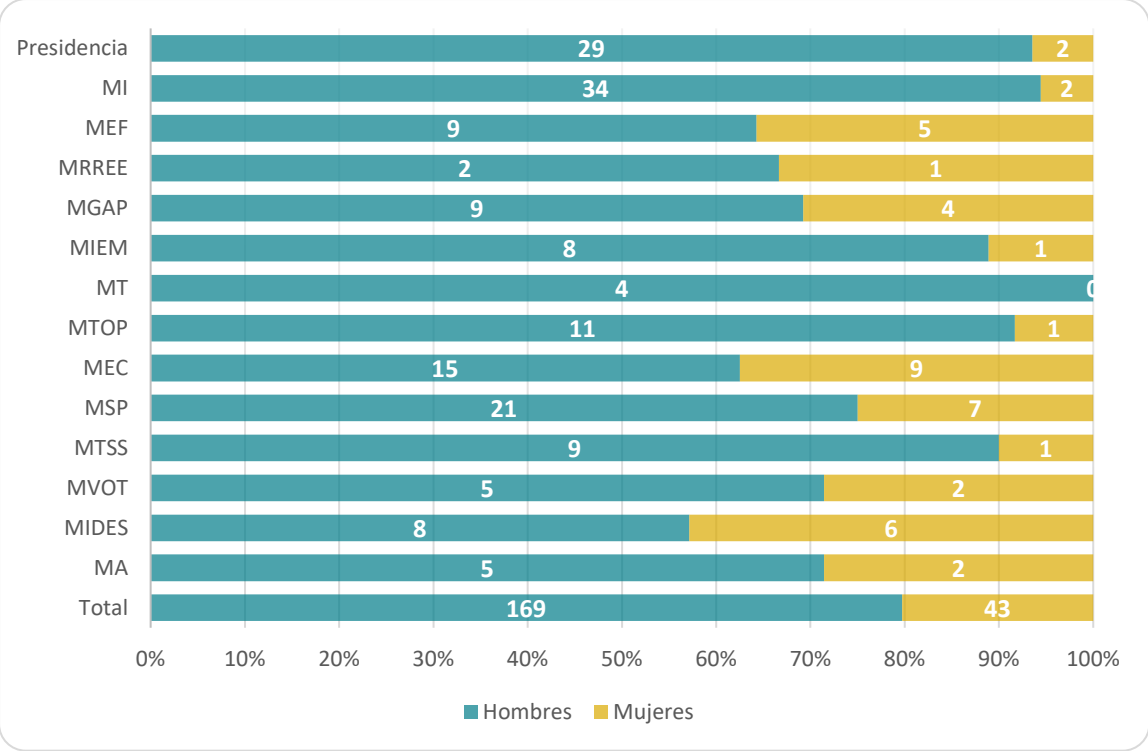
En la totalidad de los vínculos de la Administración Central, ejerzan o no la conducción, también se observa una alta masculinización en los escalafones de Oficios y Servicios Auxiliares, superando en todos los incisos el 70% de presencia masculina y alcanzando el 100% en los ministerios del Interior, de Relaciones Exteriores, de Turismo, de Vivienda y Ordenamiento Territorial y de Medio Ambiente.

Los escalafones Policial y Penitenciario presentan en el Ministerio del Interior un 64,0% de hombres y un 36,0% de mujeres ejerciendo la conducción, teniendo una distribución similar en comparación a la totalidad de sus vínculos ejerzan o no la conducción, donde estos mismos escalafones presentan en conjunto un 63,0% de hombres y un 37,0% de mujeres.

[14] En informes 2017 y 2020 se analizaron los escalafones Administrativo y Especializado por separado.

En los escalafones Político y de Particular Confianza, los hombres alcanzan el 80% del total, superando el 57% en todos los incisos, incluso en los más feminizados.

Gráfico 12: Distribución por género e Inciso de la conducción en los escalafones Político y Particular Confianza



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

La mayor presencia masculina en estos escalafones alcanza el 100% de hombres en el Ministerio de Turismo. Asimismo, superando el 90% de hombres en los Ministerios del Interior, Transporte y Obras Públicas, de Trabajo y Seguridad Social y Presidencia de la República. El Inciso con mayor paridad entre hombres y mujeres ejerciendo la conducción en los escalafones Político y de Particular Confianza, continúa siendo el Ministerio

de Desarrollo Social, con un 57,1% de hombres, cifra que apenas aumentó respecto al informe del 2020.

Al analizar la distribución por Inciso dentro de cada escalafón, encontramos que el 23,0% del total de profesionales y técnicos que ejercen la conducción se encuentra en el Ministerio de Economía y Finanzas, concentrando el 18,4% de los hombres y el 26,4% de las mujeres. Dicho Inciso es secundado por el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca con el 17,7% del total de jefes en estos escalafones, reuniendo el 19,4% de los hombres y el 16,4% de las mujeres.

Tabla 6: Distribución por género e Inciso de la conducción dentro de los escalafones profesionales o técnicos (A, B, M, N, J, R, PC1, CO2 y CO3)

Inciso	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia	5,3%	8,3%	7,0%
MI	2,2%	3,0%	2,6%
MEF	18,4%	26,4%	23,0%
MRREE	21,8%	11,2%	15,7%
MGAP	19,4%	16,4%	17,7%
MIEM	3,2%	3,1%	3,1%
MT	0,7%	1,1%	0,9%
MTOP	13,8%	7,9%	10,4%
MEC	5,8%	8,3%	7,2%
MSP	1,7%	2,7%	2,3%
MTSS	2,7%	3,2%	3,0%
MVOT	1,7%	3,2%	2,5%
MIDES	1,0%	2,6%	1,9%
MA	2,5%	2,6%	2,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Esta distribución por Inciso de los profesionales y técnicos coincide con la distribución total de los vínculos en estos escalafones[15], ya que el Ministerio de Economía y Finanzas acumula el 20,9% del total de vínculos de Administración Central, con el 21,7% de las mujeres y el 19,6% de los hombres. El Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca ocupa el segundo lugar al observar la distribución total de los vínculos en estos escalafones, con el 13,0% del total, concentrando el 10,4% de las mujeres y el 17,7% de los hombres.

El 45,1% de los funcionarios que ejercen la conducción en los escalafones Administrativo y Especializado se encuentran en los ministerios de Economía y Finanzas, y de Transporte y Obras Públicas (23,8% y 21,3% respectivamente). El MTOP concentra el 18,4% del total de mujeres y el 24,5% del total de hombres, mientras que el MEF reúne el 17,5% de las mujeres y el 30,6% de los hombres.

El tercer Inciso con más cantidad de jefes en los escalafones Administrativo y Especializado es el Ministerio de Educación y Cultura con un 16,8% del total, acumulando el 19,8% de las mujeres y el 13,6% de los hombres.

[15] Se excluyen un vínculo trans y el Ministerio de Defensa Nacional.

Tabla 7: Distribución por género e Inciso de la conducción dentro de los escalafones Administrativo y Especializado

Inciso	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia	7,9%	11,3%	9,6%
MI	0,6%	0,6%	0,6%
MEF	30,6%	17,5%	23,8%
MRREE	4,2%	6,5%	5,4%
MGAP	3,9%	3,4%	3,7%
MIEM	0,6%	1,1%	0,9%
MT	1,5%	2,8%	2,2%
MTOP	24,5%	18,4%	21,3%
MEC	13,6%	19,8%	16,8%
MSP	1,5%	2,8%	2,2%
MTSS	5,8%	8,8%	7,3%
MVOT	1,8%	2,5%	2,2%
MIDES	3,3%	4,5%	3,9%
MA	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Al estudiar todos los vínculos de los escalafones Administrativo y Especializado en conjunto[16], el Ministerio de Economía y Finanzas concentra el 33,0% del total, el 39,6% de los hombres y el 27,6% de las mujeres. Mientras que los ministerios de Transporte y Obras Públicas y de Educación y Cultura concentran el 11,0% y el 15,8% del total de los vínculos respectivamente.

El Ministerio de Transporte y Obras Públicas concentra el 90,2% de los funcionarios que ejercen la conducción en los escalafones de Oficios y Servicios Auxiliares, reuniendo el 90,0% de los hombres y el 92,3% de las mujeres.

[16] Se excluyen los 3 vínculos trans y el Ministerio de Defensa Nacional.

Al observar el total de los vínculos de los escalafones de Oficios y Servicios Auxiliares[17], ejerzan o no la conducción, encontramos que el Ministerio de Transporte y Obras Públicas acumula el 69,4% del total, concentrando el 58,5% de las mujeres y el 71,0% de los hombres.

Tabla 8: Distribución por género e Inciso de la conducción dentro de los escalafones de Oficios y Servicios Auxiliares

Inciso	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia	2,7%	0,0%	2,5%
MI	0,0%	0,0%	0,0%
MEF	2,0%	7,7%	2,5%
MRREE	0,0%	0,0%	0,0%
MGAP	1,3%	0,0%	1,2%
MIEM	0,0%	0,0%	0,0%
MT	0,0%	0,0%	0,0%
MTOP	90,0%	92,3%	90,2%
MEC	0,0%	0,0%	0,0%
MSP	1,3%	0,0%	1,2%
MTSS	1,3%	0,0%	1,2%
MVOT	0,7%	0,0%	0,6%
MIDES	0,7%	0,0%	0,6%
MA	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

El 99,8% de los funcionarios que ejercen la conducción en los escalafones Policial y Penitenciario se encuentran en el Ministerio del Interior, concentrando esta misma cifra de hombres y de mujeres. Los restantes jefes de este escalafón (3) se encuentran ejerciendo la conducción en comisión en otros incisos.

[17] Se excluyen los 2 vínculos trans y el Ministerio de Defensa Nacional.

La Presidencia de la República y el Ministerio del Interior acumulan el 31,6% de los jefes en los escalafones Político y Particular Confianza (14,6% y 17,0% respectivamente). La Presidencia de la República reúne el 17,2% del total de hombres y el 4,7% del total de mujeres, mientras que el Ministerio del Interior concentra el 20,1% de los hombres y el 4,7% de las mujeres.

Tabla 9: Distribución por género e Inciso de la conducción dentro de los escalafones Político y Particular Confianza

Inciso	Hombres	Mujeres	Total
Presidencia	17,2%	4,7%	14,6%
MI	20,1%	4,7%	17,0%
MEF	5,3%	11,6%	6,6%
MRREE	1,2%	2,3%	1,4%
MGAP	5,3%	9,3%	6,1%
MIEM	4,7%	2,3%	4,2%
MT	2,4%	0,0%	1,9%
MTOP	6,5%	2,3%	5,7%
MEC	8,9%	20,9%	11,3%
MSP	12,4%	16,3%	13,2%
MTSS	5,3%	2,3%	4,7%
MVOT	3,0%	4,7%	3,3%
MIDES	4,7%	14,0%	6,6%
MA	3,0%	4,7%	3,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

El tercer Inciso con más cantidad de funcionarios ejerciendo la conducción en los escalafones Político y Particular Confianza, es el Ministerio de Salud Pública con un 13,2% del total, acumulando el 12,4% de los hombres y el 16,3% de las mujeres. El 51,2% de las mujeres que ejercen la conducción en estos escalafones, se concentran en los ministerios de Educación y Cultura, de Salud Pública y de Desarrollo Social.

Se observa que las mujeres que ejercen la conducción en estos escalafones se encuentran concentradas en los ministerios que históricamente son rectores en temáticas de salud, educación, bienestar y cuidados; dando cuenta una vez más de la segregación horizontal o existencia de muros de cristal[18] que impactan en las mujeres a la hora de ocupar puestos de decisión en el Estado.

[18] El concepto de *muros de cristal* asociado a la segregación horizontal, hace referencia al acceso desigual por parte de las mujeres a determinados sectores laborales en el Estado (Gaete Quezada & Álvarez Rodríguez, 2020).

Distribución de las funciones de conducción por nivel educativo

Al realizar el análisis por nivel educativo, encontramos que el 52,3% de quienes ejercen la conducción en los incisos considerados en el presente informe, han alcanzado el nivel educativo universitario (completo o incompleto), concentrando el 64,0% de las mujeres y el 42,8% de los hombres.

El 47,0% de los jefes presentan nivel educativo universitario completo[19], siendo el 58,3% de las mujeres y el 38,0% de los hombres.

Tabla 10: Distribución por género y nivel educativo de las funciones de conducción

Nivel Educativo	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Primaria/Secundaria/UTU	650	28,1%	385	20,8%	**1.035**	**24,9%**
Terciaria no Universitaria (completo e incompleto)	612	26,5%	230	12,4%	**842**	**20,2%**
Universitaria (completo e incompleto)	863	37,3%	1.080	58,3%	**1.943**	**46,7%**
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	128	5,5%	105	5,7%	**233**	**5,6%**
Sin datos	58	2,5%	53	2,9%	**111**	**2,7%**
Total	**2.311**	**100,0%**	**1.853**	**100,0%**	**4.164**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Si excluimos los niveles jerárquicos 7 y 8 (responsables de sección, sector y de unidad) por tratarse de los niveles más operativos, encontramos que el 60,7% de quienes ejercen la conducción tienen nivel educativo universitario

[19] Incluye a los jefes que han culminado la carrera de grado universitario, profesionales que han realizado posgrados, maestrías, doctorados (completos o incompletos).

(completo o incompleto), concentrando el 68,8% de las mujeres y el 53,5% de los hombres.

Al analizar a los jefes que presentan nivel educativo universitario completo[20], encontramos que en los niveles jerárquicos 0 a 6 son el 55,0%, abarcando el 63,3% de las mujeres y el 47,8% de los hombres.

Tabla 11: Distribución por género y nivel educativo de las funciones de conducción en los niveles 0 a 6

Nivel Educativo	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Primaria/Secundaria/UTU	293	19,7%	217	16,8%	**510**	**18,4%**
Terciaria no Universitaria (completo e incompleto)	368	24,8%	158	12,2%	**526**	**18,9%**
Universitaria (completo e incompleto)	683	46,0%	801	62,1%	**1.484**	**53,5%**
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	112	7,5%	87	6,7%	**199**	**7,2%**
Sin datos	30	2,0%	27	2,1%	**57**	**2,1%**
Total	**1.486**	**100,0%**	**1.290**	**100,0%**	**2.776**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Asimismo, como se puede ver en el cuadro 14, las mujeres que tienen un nivel educativo universitario (completo o incompleto) representan desde el 54,5% hasta el 90% de las mujeres que ejercen los cargos de conducción, dependiendo del nivel jerárquico analizado. En otras palabras, las mujeres presentan mayor nivel educativo en todos los niveles jerárquicos de conducción.

[20] Ídem.

Tabla 12: Distribución por género, nivel educativo y niveles jerárquicos de las funciones de conducción

Nivel Educativo	Niveles jerárquicos					
	1		2		3	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primaria/Secundaria/UTU	7,4%	20,0%	9,0%	3,2%	9,7%	6,3%
Terciaria no Universitaria (completo e incompleto)	7,4%	0,0%	24,3%	3,2%	17,1%	6,3%
Universitaria (completo e incompleto)	59,3%	40,0%	48,6%	71,0%	44,6%	61,9%
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	14,8%	40,0%	12,6%	19,4%	24,6%	23,8%
Sin datos	11,1%	0,0%	5,4%	3,2%	4,0%	1,6%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Nivel Educativo	**4**		**5**		**6**	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primaria/Secundaria/UTU	18,0%	13,0%	15,1%	8,5%	28,0%	22,2%
Terciaria no Universitaria (completo e incompleto)	23,2%	9,9%	32,8%	12,8%	23,9%	13,5%
Universitaria (completo e incompleto)	52,1%	68,3%	47,0%	72,6%	42,8%	56,6%
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	5,7%	8,7%	4,3%	5,3%	3,9%	4,7%
Sin datos	1,0%	0,0%	0,9%	0,7%	1,4%	3,1%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Nivel Educativo	**7**		**8**		**Total**	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primaria/Secundaria/UTU	42,2%	30,4%	46,3%	28,7%	28,1%	20,8%
Terciaria no Universitaria (completo e incompleto)	34,3%	15,1%	16,2%	7,9%	26,5%	12,4%
Universitaria (completo e incompleto)	19,5%	50,1%	28,2%	48,3%	37,3%	58,3%
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	2,3%	1,8%	0,9%	6,2%	5,5%	5,7%
Sin datos	1,6%	2,6%	8,3%	9,0%	2,5%	2,9%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

En los niveles de mayor jerarquía (0 a 3), el 86,8% de las mujeres y el 66,5% de los hombres han alcanzado el nivel educativo universitario (completo o incompleto).

Tabla 13: Distribución por género, nivel educativo y niveles jerárquicos de las funciones de conducción

Nivel Educativo	Niveles jerárquicos						Total	
	0 a 3		4 a 6		7 a 8			
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primaria/Secundaria/UTU	9,6%	6,1%	22,5%	17,7%	43,3%	29,8%	28,2%	20,8%
Terciaria no Universitaria (completo e incompleto)	18,8%	5,1%	26,4%	12,8%	29,6%	12,8%	26,5%	12,4%
Universitaria (completo e incompleto)	47,1%	63,6%	45,6%	62,0%	21,8%	49,6%	37,3%	58,3%
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	19,4%	23,2%	4,4%	5,4%	1,9%	3,2%	5,5%	5,7%
Sin datos	5,1%	2,0%	1,2%	2,1%	3,4%	4,6%	2,5%	2,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

En los niveles jerárquicos comprendidos en la Ley 19.121 (Gerente de área, director de división y jefe de departamento), niveles 4 a 6, el 67,4% de las mujeres y el 50,0% de los hombres tienen nivel educativo universitario (completo o incompleto). Y en los niveles jerárquicos más operativos (7 y 8), el 52,8% de las mujeres y el 23,7% de los hombres tienen nivel educativo universitario (completo o incompleto).

Tal como surgió al realizar el análisis de las funciones de conducción por sexo y escalafón, las mujeres presentan una mayor escolarización que los varones, lo que se reafirma al observar la proporción de personas que alcanzan universidad o posgrados por sexo. Además, las mujeres ocupadas tienen mayores niveles educativos que los varones ocupados (Calvo, El Atlas Sociodemográfico y de la Desigualdad del Uruguay, 2014).

Distribución de las retribuciones

Otra dimensión que refleja la brecha de género en las funciones de conducción y supervisión es la retributiva. La brecha retributiva se define como:

$$\frac{\textit{Retribución promedio hombres} - \textit{Retribución promedio mujeres}}{\textit{Retribución promedio hombres}} \text{ x 100}$$

Es asimismo de interés la distribución de dichas retribuciones.

Se observa que en casi todos los casos es mayor la retribución promedio por hora para los hombres que para las mujeres, con excepción del Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Transporte y Obras Públicas con una brecha de -13,27% y -16,62% respectivamente.

Tabla 14: Promedio y mediana de retribución por hora en $ y brecha de género, por Inciso

Inciso	Sexo	Cantidad	Promedio Valor Hora	Mediana Valor Hora	Brecha de género
Presidencia	Mujeres	124	562	589	**14,34%**
	Hombres	111	656	636	
MI	Mujeres	583	260	228	**25,23%**
	Hombres	1.041	348	304	
MEF	Mujeres	284	794	798	**-13,27%**
	Hombres	223	701	733	
MRREE	Mujeres	115	1.075	809	**27,45%**
	Hombres	148	1.482	1.390	
MGAP	Mujeres	152	517	517	**4,43%**
	Hombres	144	541	525	
MIEM	Mujeres	32	642	664	**14,21%**
	Hombres	31	749	749	
MT	Mujeres	19	455	435	**31,07%**
	Hombres	13	661	531	
MTOP	Mujeres	142	466	389	**-16,62%**
	Hombres	310	399	310	
MEC	Mujeres	152	490	453	**9,63%**
	Hombres	102	542	475	
MSP	Mujeres	43	505	489	**7,88%**
	Hombres	40	549	489	
MTSS	Mujeres	59	467	433	**16,86%**
	Hombres	48	561	528	
MVOT	Mujeres	37	606	620	**8,10%**
	Hombres	23	659	651	
MIDES	Mujeres	56	478	416	**21,26%**
	Hombres	29	607	526	
MA	Mujeres	25	652	651	**8,11%**
	Hombres	21	710	651	
Total	Mujeres	1.823	512	441	**2,21%**
	Hombres	2.284	524	432	

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Valores a enero 2022.
Se excluyen 57 sin datos de retribución.

Dentro del Ministerio de Economía y Finanzas, la Unidad Ejecutora con mayor retribución promedio es la Dirección General Impositiva, que es también la más feminizada. En el Ministerio de Transporte y Obras Públicas las cifras se deben a que el 42% de los hombres que ejercen la conducción se encuentra en los escalafones de oficios y servicios auxiliares, mientras que el 43% de las mujeres que ejercen la conducción se encuentra en los escalafones administrativos y especializados y el 42% en los escalafones profesionales y técnicos.

Las mayores brechas se dan para el Ministerio de Turismo (31,07%), el Ministerio de Relaciones Exteriores (27,45%), el Ministerio del Interior (25,23%) y el Ministerio de Desarrollo Social (21,26%). Este último Inciso presenta mayor cantidad de mujeres, tanto en la totalidad de sus vínculos como en las funciones de conducción. Sin embargo, en los niveles de mayor jerarquía, presentan una mayor presencia masculina y una brecha de género a favor de los hombres. En el conjunto la brecha de género es de **2,21% favorable a los hombres**.

Tabla 15: Percentiles de retribución por hora y promedio en $ y brecha de género, por agrupación de niveles jerárquicos

Agrupación de niveles	Sexo	Cantidad	10%	50%	90%	Remuneración promedio	Brecha de género
Niveles 1 y 2	Hombres	138	590,66	789,07	1.166,54	858,14	-3,8%
	Mujeres	35	729,39	789,07	1.315,12	890,74	
Niveles 3 y 4	Hombres	366	393,69	559,35	2.174,22	913,55	13,4%
	Mujeres	222	223,14	632,07	1.680,96	791,24	
Niveles 5 al 8	Hombres	1779	203,16	372,06	691,22	415,87	-11,6%
	Mujeres	1566	195,10	409,09	797,77	464,19	

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Valores a enero 2022.
Se excluyen 57 sin datos de remuneración y el nivel 0.

Por otra parte, de la observación de la tabla 7, surge que las medianas o percentil 50 difieren de los promedios en cada Inciso, siendo las primeras menores en la mayoría de los casos, lo cual estaría dando la pauta de que hay más personas concentradas en los ingresos más bajos, siendo menos los que cobran retribuciones mayores.

En la tabla 8, se observa que en la agrupación de los niveles 1 y 2, si bien la mediana coincide para hombres y mujeres, la retribución es mayor para las mujeres en los percentiles 10 y 90, así como en la retribución promedio. Al desagregar este grupo, encontramos que el nivel 1 presenta una brecha del

Tabla 16: Cantidad y Promedio de retribución por hora en $ y brecha de género, por niveles jerárquicos

Nivel	Hombres		Mujeres		Total		Brecha de género
	Cantidad	Promedio	Cantidad	Promedio	Cantidad	Promedio	
1	27	1.206	5	1.197	32	1.205	**0,77%**
2	111	773	30	840	141	788	**-8,56%**
3	175	1.245	63	1.179	238	1.228	**5,31%**
4	191	609	159	638	350	622	**-4,60%**
5	342	533	273	567	615	548	**-6,21%**
6	629	444	741	449	1.370	447	**-1,28%**
7	602	367	381	486	983	413	**-32,33%**
8	206	278	171	316	377	295	**-13,89%**
Total	**2.283**	**524**	**1.823**	**512**	**4.106**	**519**	**2,21%**

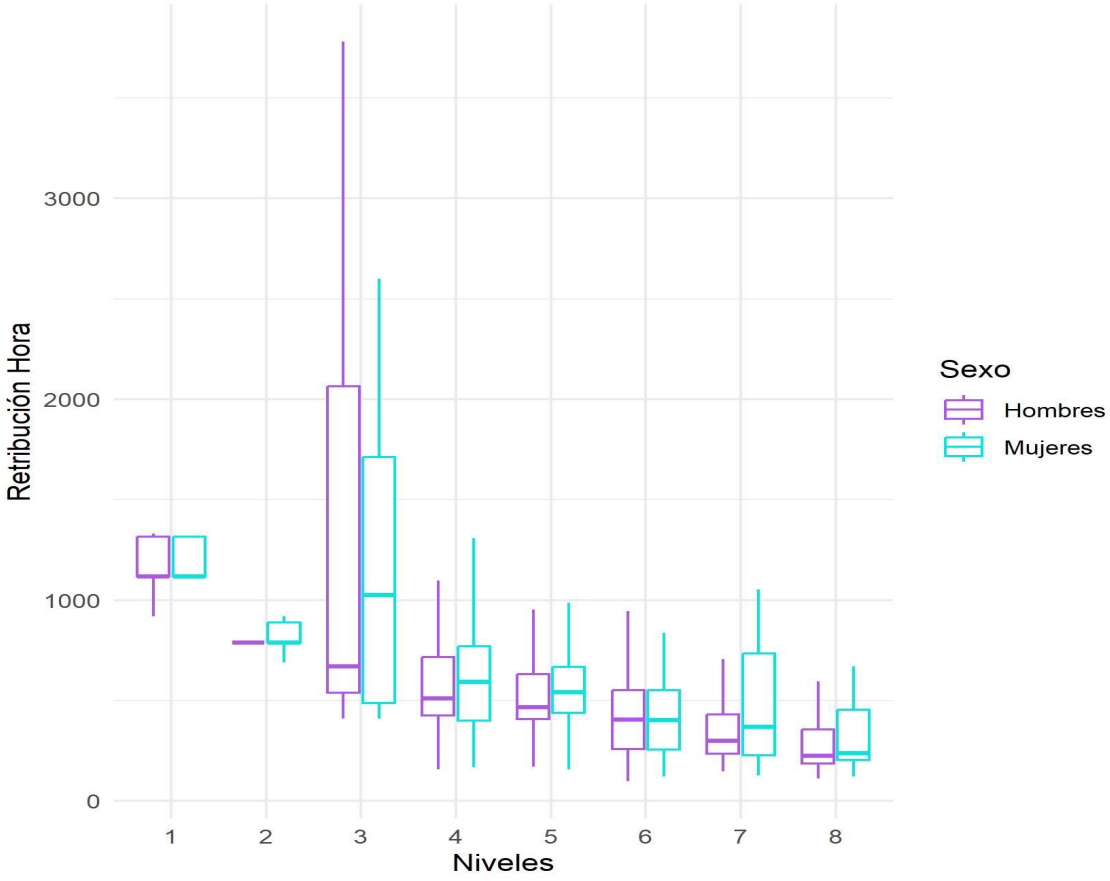
Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Valores a enero 2022.
Se excluyen 57 sin datos de remuneración y el nivel 0.

0,77% en favor de los hombres y el nivel 2 una brecha de -8,56% en favor de las mujeres (Tabla 9). En la agrupación de los niveles 3 y 4 la brecha es favorable a los hombres en un 13,4%. En la tabla 9 se observa que es el nivel

3 el que presenta una brecha favorable a los hombres de 5,31%, presentando además una retribución promedio mayor al de los niveles 1 y 2. Esto se debe a la ubicación en este nivel de los embajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores, que son en su mayoría hombres.

En la agrupación de niveles 5 al 8, la brecha de género es favorable a las mujeres en -11,6% (Tabla 8), siendo el nivel 7 el que presenta una mayor brecha correspondiente al -32,33% (Tabla 9). Debe tenerse en cuenta la incidencia del Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de

Gráfico 13: Retribuciones por hora en $, por Inciso



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Valores a enero 2022.
Se excluyen 57 sin datos de remuneración y el nivel 0.

Transporte y Obras Públicas en estas cifras, únicos incisos que presentan una brecha favorable a las mujeres (ver página 43).

Para ilustrar mejor lo expuesto hasta el momento, se muestra a continuación los diagramas de caja[21] por niveles jerárquicos. Estos diagramas de caja muestran los percentiles 25, 50 y 75 (primer, segundo y tercer cuartil), así como el mínimo y el máximo observados.

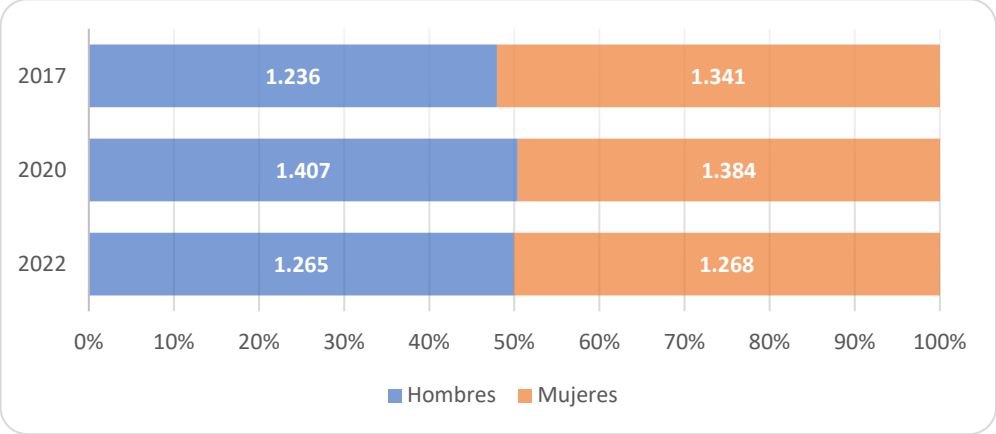
Se observa que la retribución salarial máxima de los hombres está corrida hacia arriba en el nivel tres, donde las retribuciones son más altas que en el resto de los niveles por incluir a los embajadores del Ministerio de Relaciones Exteriores y en el nivel 6 (jefatura de departamento), aunque en dicho nivel las medianas coinciden para hombres y mujeres.

[21] Para los diagramas de caja presentados en este capítulo no se incluyen las observaciones atípicas de la distribución.

Evolución de la distribución por género de los cargos y funciones de conducción

En este capítulo se analiza la evolución de los cargos y funciones de conducción por género, niveles e incisos para los años 2017, 2020 y 2022. Para la comparación con el año 2017, se excluye al Ministerio del Interior ya que no se cuenta con la información completa de este Inciso para este año.

Gráfico 14: Evolución de los cargos y funciones de conducción por género. Años 2017-2022



Fuente: Elaboración propia en base a datos de relevamiento de cargos y funciones de conducción 2017-2022.
Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio del Interior.

En el total de los cargos y funciones de conducción, se observa una mayor paridad en los años 2020 y 2022 (50%) con respecto a 2017 (52% de mujeres) pero una menor participación de las mujeres en la conducción ya que en la totalidad de los vínculos, ejerzan o no la conducción, las mujeres representan en estos incisos un 54% en 2022, un 53% en 2020 y un 52% en 2017[22].

[22] Se excluyen el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio del Interior.

Si se compara 2020 y 2022, incluyendo el Ministerio del Interior, hay un aumento del 2% en la participación de las mujeres en los cargos y funciones de conducción pasando del 43 al 45%.

Tabla 17: Evolución de los cargos y funciones de conducción por género. Años 2020-2022

Año	Hombres		Mujeres		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
2020	2.342	57%	1.768	43%	4.110
2022	2.311	55%	1.853	45%	4.164

Fuente: Elaboración propia en base a datos de relevamiento de cargos y funciones de conducción 2020 y 2022.
Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Evolutivo por género y niveles jerárquicos

En los niveles más altos de conducción (1 a 3) hay una disminución en 2020 de 6 puntos porcentuales de mujeres ejerciendo la conducción en estos niveles respecto a 2017. En 2022 aumentan en 3 puntos porcentuales respecto a 2020.

Tabla 18: Evolución de los cargos y funciones de conducción por género y niveles. Años 2017-2022

Niveles	Año	Hombres		Mujeres		Total
		Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Niveles 1 a 3	2017	146	68%	68	32%	214
	2020	222	74%	79	26%	301
	2022	231	71%	95	29%	326
Nivel 4	2017	84	55%	70	45%	154
	2020	95	50%	95	50%	190
	2022	97	46%	114	54%	211
Nivel 5 en adelante	2017	1.005	46%	1.203	54%	2.208
	2020	1.089	47%	1.210	53%	2.299
	2022	936	47%	1.059	53%	1.995

Fuente: Elaboración propia en base a datos de relevamiento de cargos y funciones de conducción 2017-2022.
Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional y el Ministerio del Interior.

En la tabla 18 también se puede visualizar la existencia del *techo de cristal* por encima del nivel 4 (nivel más alto de la carrera administrativa) en los tres años relevados, disminuyendo notoriamente el porcentaje de mujeres que ocupan cargos de toma de decisión y liderazgo en los niveles 1 a 3 en los años que abarca el período.

Al observar la evolución de los cargos y funciones de conducción por género y niveles jerárquicos en 2020 y 2022 incluyendo el Ministerio del Interior[23], las cifras de participación de las mujeres en los niveles más altos aumentan

[23] Ministerio altamente masculinizado.

en 2 puntos porcentuales en el año 2022 respecto a 2020, en el nivel 4, un punto porcentual y en los niveles más bajos en 2 puntos.

Tabla 19: Evolución de los cargos y funciones de conducción por género y niveles. Años 2020-2022

Niveles	Año	Hombres		Mujeres		Total
		Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad
Niveles 1 a 3	2020	304	78%	84	22%	388
	2022	313	76%	99	24%	412
Nivel 4	2020	136	56%	109	44%	245
	2022	194	55%	161	45%	355
Nivel 5 en adelante	2020	1.901	55%	1.575	45%	3.476
	2022	1.803	53%	1.593	47%	3.396

Fuente: Elaboración propia en base a datos de relevamiento de cargos y funciones de conducción 2020 y 2022.
Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Evolución por género, Inciso y niveles

En la tabla 20 se presenta la evolución del peso de las mujeres en los niveles jerárquicos más altos (1 a 3) [24] y en el total de las funciones de conducción dentro de cada Inciso.

[24] Estos tres primeros niveles incluyen funciones de designación política.

Tabla 20: Evolución de la participación de las mujeres en cargos y funciones de conducción por Inciso. Años 2017-2022

Incisos	Año 2017		Año 2020		Año 2022	
	% mujeres niveles 1 a 3	% mujeres ejerciendo conducción	% mujeres niveles 1 a 3	% mujeres ejerciendo conducción	% mujeres niveles 1 a 3	% mujeres ejerciendo conducción
Presidencia	15%	49%	9%	51%	13%	53%
MI*	-	-	6%	29%	5%	36%
MEF	47%	54%	25%	57%	29%	56%
MRREE	27%	36%	29%	43%	34%	44%
MGAP	27%	42%	18%	48%	31%	52%
MIEM	36%	55%	36%	44%	20%	51%
MT	50%	56%	0%	58%	0%	59%
MTOP	25%	38%	8%	33%	8%	32%
MEC	35%	60%	35%	60%	39%	60%
MSP	41%	60%	28%	53%	28%	52%
MTSS	33%	53%	18%	57%	18%	55%
MVOT**	22%	56%	33%	59%	29%	62%
MIDES	50%	69%	44%	63%	42%	67%
MA**	N/a	N/a	N/a	N/a	29%	54%

Fuente: Elaboración propia en base a datos de relevamiento de cargos y funciones de conducción 2017-2022.
Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.
* Se excluye el Ministerio del Interior para el año 2017.
** En los años 2017 y 2020 el Ministerio de Ambiente se encontraba dentro del MVOTMA.

Los incisos que más aumentaron la participación de las mujeres en el total de los cargos y funciones de conducción en el período estudiado son, el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (aumentando un 6% en 2020 respecto a 2017 y volviendo a aumentar un 4% en 2022 respecto a 2020) y el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (aumentando un 4% en 2020 respecto a 2017 y volviendo a aumentar un 2% en 2022 respecto a 2020). Ambos ministerios aumentaron también la cantidad de mujeres en la totalidad de sus vínculos, ejerzan o no la conducción. El MGAP pasó de un

43% de mujeres en 2017 a un 51% de mujeres en 2022 y el MVOT pasó de un 64% de mujeres en 2017 a un 66% en 2022.

Dentro de los incisos que más disminuyeron la participación de las mujeres en el total de los cargos y funciones de conducción en el período 2017-2022 se encuentra el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (con un -5% en 2020 respecto a 2017 y volviendo a disminuir en un -1% en 2022).

El MTOP es uno de los incisos más masculinizados en la totalidad de sus vínculos, ejerzan o no la conducción. Sin embargo, cuando observamos la evolución de dichos vínculos, al contrario de lo que sucede con las funciones de conducción, encontramos que la proporción de mujeres aumenta de 25% en 2017 a 29% en 2022.

El otro Inciso que más disminuyó la participación de las mujeres en el total de los cargos y funciones de conducción en el período 2017-2022 es el Ministerio de Salud Pública (en un -6% en 2020 respecto a 2017 y en un -1% en 2022 respecto a 2020). Sin embargo, el MSP es uno de los incisos más feminizados manteniendo desde 2017 a 2022 un 71% de mujeres.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aumentó la participación de las mujeres en el total de los cargos y funciones de conducción en 2020 en un 5% respecto a 2017, volviendo a disminuir en un -2% en 2022 respecto a 2020. En la totalidad de sus vínculos, ejerzan o no la conducción, el MTSS pasó de un 60% de mujeres en 2017 a un 62% en 2022.

Los ministerios de Industria, Energía y Minería y de Desarrollo Social disminuyeron la participación de las mujeres en el total de los cargos y funciones de conducción en 2020 respecto a 2017 un -11% y -6%

respectivamente, volviendo a aumentar en 2022 respecto a 2020 en un 7% y 4% respectivamente.

Ambos incisos también disminuyeron la cantidad de mujeres en la totalidad de sus vínculos, ejerzan o no la conducción, en 2020 respecto a 2017 y volvieron a aumentar en 2022, pero en proporciones menores que en las funciones de conducción (el MIEM disminuyó en -1% en 2020 respecto a 2017 y volvió a aumentar un 2% en 2022; y el MIDES disminuyó un -1% en 2020 respecto a 2017 y aumentó en 1% en 2022).

Por último, el Ministerio del Interior aumentó un 7% la participación de las mujeres en el total de los cargos y funciones de conducción en 2022 respecto a 2020. En la totalidad de los vínculos, ejerzan o no la conducción, el MI mantuvo la proporción de mujeres en un 38% en los años 2020 y 2022.

En los niveles jerárquicos más altos (1 a 3), que incluyen funciones de designación política, los incisos que disminuyeron la participación de las mujeres en el período 2017-2022[25] son: el Ministerio de Turismo (-50%), el Ministerio de Economía y Finanzas (-18%), el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (-17%), el Ministerio de Industria, Energía y Minería (-16%), el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (-15%), el Ministerio de Salud Pública (-13%), el Ministerio de Desarrollo Social (-8%) y la Presidencia de la República (-2%).

Los incisos que aumentaron la participación de las mujeres en los niveles jerárquicos más altos (1 a 3) en el período 2017-2022, son: el Ministerio de Relaciones Exteriores (7%), el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento

[25] La fecha de corte es el 30/09/2022.

Territorial (6%) y los ministerios de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Educación y Cultura (ambos con 3%).

Asesores

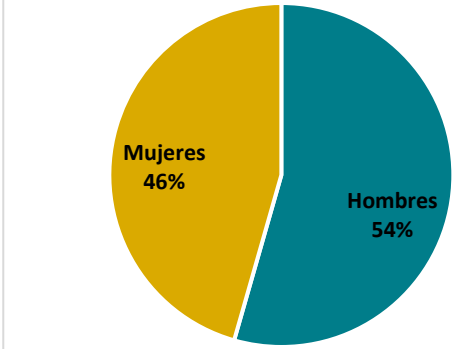
El relevamiento realizado para el presente informe permitió elaborar un análisis para conocer las características de los asesores y adscriptos de los diferentes incisos de la Administración Central.

Al igual que para los capítulos precedentes, se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Se informaron 158 asesores y adscriptos, de los cuales el 54% son hombres y el 46% son mujeres.

De estos 158 asesores y adscriptos, el 44% tiene un vínculo con el Estado con calidad de funcionario público y el 56% restante mantiene un vínculo sin calidad de funcionario público.

Gráfico 15: Distribución por género de asesores y adscriptos



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Entre los funcionarios públicos, el 90% tiene un vínculo presupuestado y entre los no funcionarios públicos, el 61% tiene un vínculo de Adscripto artículo 58 de la Ley 18.719.

Tabla 21: Asesores y adscriptos según vínculo con el Estado

Vínculos con el Estado	Hombres	Mujeres	Total	%
Funcionario Público	**28**	**41**	**69**	**44%**
Presupuestado	25	37	62	90%
Contrato de Función Pública o Permanente	0	1	1	1%
Efectivo	2	1	3	4%
Contrato Policial	0	1	1	1%
Adscriptos Arts. 8 y 9 Ley 16.320 y Art. 57 Ley 18.719	1	0	1	1%
Representante del PE en Unidades Reguladoras y Comisiones	0	1	1	1%
No Funcionario Público	**58**	**31**	**89**	**56%**
Contrato Laboral	5	2	7	8%
Adscripto Art.58 Ley 18.719	33	21	54	61%
Contratos de arrendamiento de servicio	0	1	1	1%
Contratos de arrendamiento de servicio financiados con organismos internacionales	3	1	4	4%
Contratos Adscriptos y Seguridad Presidencial Art. 83 Ley 16.736	10	3	13	15%
Asistentes Art. 9 Ley 17.930 y Ley 18.172 art. 577	7	3	10	11%
Total	**86**	**72**	**158**	**100%**

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

El 28% de los asesores y adscriptos informados tienen personal a cargo, siendo el 27% de los hombres y el 31% de las mujeres. Mientras que el 78% restante cumple funciones de asesoramiento sin personal a cargo.

Tabla 22: Distribución de asesores y adscriptos según género y personal a cargo

Asesores	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Asesores con personal a cargo	23	27%	22	31%	45	28%
Asesores sin personal a cargo	63	73%	50	69%	113	72%
Total	**86**	**100%**	**72**	**100%**	**158**	**100%**

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Si observamos la distribución de los asesores y adscriptos por género, encontramos que los incisos más masculinizados son: Ministerio de

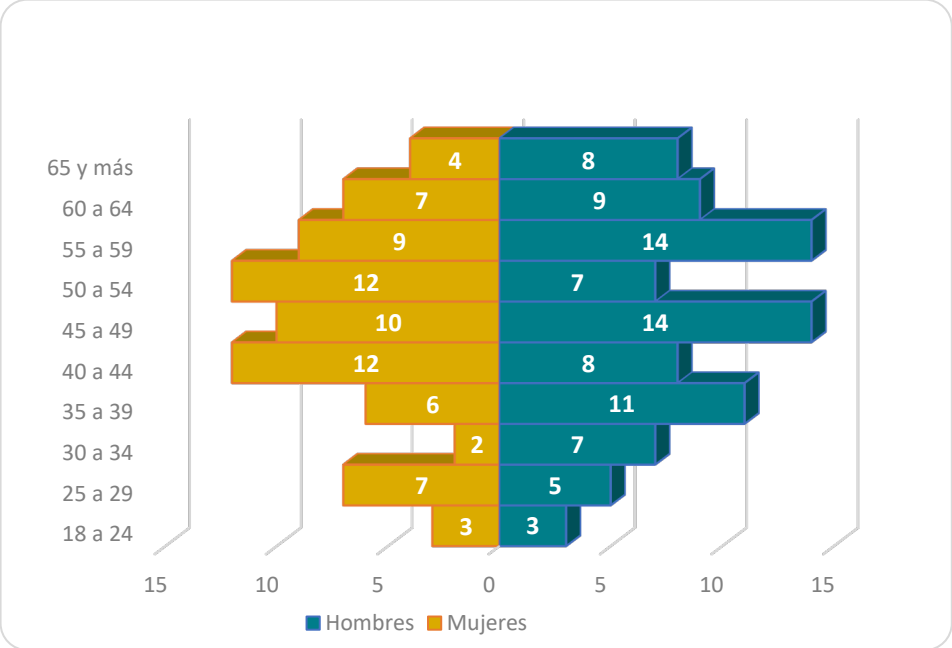
Gráfico 16: Asesores y adscriptos por género e Inciso

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Ambiente (70,0%), Ministerio del Interior (72,7%), Presidencia de la República (72,2%) y los ministerios de Salud Pública (80%) y de Transporte y Obras Públicas (88,9%).

En esta misma tendencia, al observar la totalidad de sus vínculos, los incisos que presentan mayor cantidad de hombres, los más masculinizados son el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y el Ministerio del Interior, con el 71,0% y 62,0% de vínculos hombres, respectivamente. Sin embargo, el Ministerio de Salud Pública, según sus vínculos, es el segundo más feminizado (con el 71%) y el Ministerio de Ambiente y Presidencia de la República presentan una relativa paridad en sus vínculos a favor de las mujeres.

Gráfico 17: Distribución de asesores y adscriptos por género y tramo etario



Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

Los incisos que muestran una paridad absoluta en sus asesores y adscriptos son: el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, el Ministerio de Turismo y el Ministerio de Educación y Cultura. En cuanto a la distribución total de los vínculos en estos incisos, coinciden con una paridad o relativa paridad en la cantidad de vínculos de mujeres. Los incisos más feminizados en sus asesores y adscriptos son: los Ministerios de Vivienda y Ordenamiento Territorial (83,3%), de Relaciones Exteriores (80,0%), y de Industria, Energía y Minería (71,4%).

Con una relativa paridad, el Ministerio de Economía y Finanzas (60,0%) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (44,4%). En el total de sus vínculos, estos ministerios presentan una paridad (Ministerio de Relaciones Exteriores) o una mayor feminización, que va desde el 52% de los vínculos de mujeres en el Ministerio de Economía y Finanzas, al 66% que representan en el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial.

El promedio de edad de los asesores y adscriptos es de 47,1 años, siendo 46,5 para las mujeres y 47,6 para los hombres. El 54% de los asesores y adscriptos se concentra entre los 40 y 59 años, y solo el 17% tiene menos de 35 años.

El 44% de los asesores y adscriptos tiene 50 años o más. De ellos, 54,3% son hombres y 45,7% son mujeres.

Los tramos con mayor peso son aquellos que van de los 45 a los 49 años (58,3% son hombres y 41,7% mujeres) y de los 55 a 59 años (60,9% hombres y 39,1% mujeres). Cada uno con el 15% de los asesores y adscriptos.

El tramo de los 40 a 44 años concentra el 13% de los asesores y adscriptos (40% de hombres y 60% de mujeres) y el tramo de los 50 a 54 años reúne el

12% de asesores y adscriptos (36,8% hombres y 63,2% mujeres). Estos porcentajes dan como resultado una distribución bastante uniforme de la totalidad de asesores y adscriptos en estos tramos etarios.

En cuanto al nivel educativo de los asesores y adscriptos informados, el 74,7% tiene nivel educativo universitario (completo o incompleto), concentrando el 83,4% de las mujeres y el 67,4% de los hombres.

Tabla 23: Distribución de asesores y adscriptos según género y nivel educativo

Nivel Educativo	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Secundaria/UTU	8	9,3%	1	1,4%	9	5,7%
Terciaria no Universitaria (completo e incompleto)	10	11,6%	7	9,7%	17	10,8%
Universitaria (completo e incompleto)	42	48,8%	48	66,7%	90	57,0%
Posgrado, Maestría, Doctorado (completo e incompleto)	16	18,6%	12	16,7%	28	17,7%
Sin datos	10	11,6%	4	5,6%	14	8,9%
Total	86	100%	72	100%	158	100%

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Nota: Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

El 67,7% de los asesores y adscriptos presentan nivel educativo universitario completo[26], siendo el 77,8% de las mujeres y el 59,3% de los hombres.

[26] Incluye a los asesores y adscriptos que han culminado la carrera de grado universitario, profesionales que han realizado posgrados, maestrías, doctorados (completos o incompletos).

Tabla 24: Percentiles de retribución por hora y promedio en $, y brecha de género, asesores y adscriptos

Sexo	Cantidad	10%	50%	90%	Remuneración Promedio	Brecha de género
Hombres	86	287	564	817	552,09	8,71%
Mujeres	72	280	470	722	504,03	

Fuente: Elaboración propia en base a relevamiento para este estudio.
Valores a enero 2022.

Como figura en la tabla, el valor de la mediana de los varones se encuentra por encima de la obtenida para las mujeres, así como también la retribución hora es mayor para los varones en los percentiles 10 y 90.

Tabla 25: Evolución de los asesores por género e Inciso. Años 2020-2022

Inciso	2020					2022				
	Hombres		Mujeres		Total	Hombres		Mujeres		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%		Cantidad	%	Cantidad	%	
Presidencia	27	68%	13	33%	40	13	72%	5	28%	18
MI*	-	-	-	-	-	8	73%	3	27%	11
MEF	10	45%	12	55%	22	4	40%	6	60%	10
MRREE	7	54%	6	46%	13	1	20%	4	80%	5
MGAP	16	52%	15	48%	31	11	50%	11	50%	22
MIEM	10	53%	9	47%	19	4	29%	10	71%	14
MT	4	80%	1	20%	5	2	50%	2	50%	4
MTOP	10	56%	8	44%	18	8	89%	1	11%	9
MEC	10	59%	7	41%	17	16	50%	16	50%	32
MSP	5	83%	1	17%	6	4	80%	1	20%	5
MTSS	3	23%	10	77%	13	5	56%	4	44%	9
MVOT**	3	43%	4	57%	7	1	17%	5	83%	6
MIDES	4	80%	1	20%	5	2	67%	1	33%	3
MA**	N/a	N/a	N/a	N/a	N/a	7	70%	3	30%	10
Total	**109**	**56%**	**87**	**44%**	**196**	**86**	**54%**	**72**	**46%**	**158**

Fuente: Elaboración propia en base a datos de relevamiento de cargos y funciones de conducción 2020-2022.
Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.
* Se excluye el Ministerio del Interior para el año 2020.
** En el año 2020 el Ministerio de Ambiente se encontraba dentro del MVOTMA.

La retribución promedio por hora es más baja para las mujeres asesoras y adscriptas respecto a las de sus pares varones, reiterándose la tendencia observada en la mayoría de los incisos para las personas que ejercen cargos de conducción. Por último, la brecha de género en asesores y adscriptos es de 8,71% en favor de los hombres.

Los incisos que más aumentaron su proporción de mujeres asesoras en 2022 respecto a 2020[27] son: el Ministerio de Relaciones Exteriores (34%), el Ministerio de Turismo (30%), el Ministerio de Vivienda y Ordenamiento Territorial (26%) y el Ministerio de Industria, Energía y Minería (24%). Estos incisos están dentro de los más feminizados en la totalidad de sus vínculos (MVOT 66% de mujeres en 2022, MT 64% y MIEM 63%), con excepción del Ministerio de Relaciones Exteriores donde hay paridad (50% de mujeres en la totalidad de sus vínculos en 2022).

Los incisos que presentaron una mayor disminución de mujeres asesoras en 2022 respecto a 2020, son el Ministerio de Transporte y Obras Públicas (-33%) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (-32%). El MTOP es el Inciso más masculinizado en la totalidad de sus vínculos, con un 71% de hombres y un 29% de mujeres en 2022; mientras que el MTSS presentaba, en 2022, un 62% de mujeres en la totalidad de sus vínculos.

[27] La fecha de cierre es 30/09/2022.

Conclusiones

Este estudio permitió corroborar que en la Administración Central persisten las dificultades para relevar y sistematizar la información referente a las funciones de conducción y las características particulares de quienes las ejercen, ya que los organismos no cuentan con estos datos en un sistema de información.

Se encontraron diversas denominaciones para las funciones de conducción, derivando en muchos niveles jerárquicos, no solamente en los 3 establecidos en la Ley 19.121, no correspondiéndose con las estructuras organizativas de los incisos.

De lo analizado para el 2022, al igual que en los estudios correspondientes a los años 2017 y 2020, se desprende la existencia del denominado *techo de cristal* para las mujeres a la hora de acceder a los niveles más altos de conducción, ya que a medida que aumentan los niveles, disminuye la proporción de mujeres en todos los incisos de la Administración Central, incluso en los más feminizados.[28]

El 76% de las funciones de conducción en los niveles 1 a 3 son ocupadas por hombres y el 24% por mujeres, mientras que los niveles del 4 al 8 la proporción se acerca a la paridad (53/47). Esto se profundiza en los cargos políticos y de particular confianza, donde las mujeres representan solamente el 20%.

Asimismo, se hace visible la existencia de la segregación horizontal, asociada a los roles de género tradicionales, presentando una mayor concentración de mujeres en los sectores de actividad considerados históricamente como

[28] Se excluye el Ministerio de Defensa Nacional.

femeninos. Esto se ve tanto a nivel de incisos como de escalafones, donde el mayor porcentaje de mujeres se concentra en las áreas de la salud, la enseñanza y los servicios sociales; y en los escalafones administrativos.

También se destaca una mayor presencia femenina en los escalafones profesionales y técnicos, tanto ejerciendo funciones de conducción como en la totalidad de los vínculos, producto de la mayor formación terciaria de las mujeres. De igual forma, las mujeres que ejercen funciones de conducción en estos incisos presentan un mayor nivel educativo que los hombres.

Entre los asesores y adscriptos, los hombres tienen una presencia mayoritaria (54% frente a un 46% de mujeres). Solo en cuatro incisos hay mayor cantidad de mujeres que de hombres asesores (MVOT, MRREE, MIEM y MEF), dos de ellos son los que cuentan con ministras a cargo.

Bibliografía

Acevedo, E. (1934). *Anales Históricos del Uruguay, Tomo IV.* Montevideo: Casa Barreiro y Ramos.

Acevedo, E. (1934). *Anales Históricos del Uruguay, Tomo V.* Montevideo: Casa Barreiro y Ramos.

Alonso Criado, M. (1878). *Colección Legislativa de la República Oriental del Uruguay, Tomo IV, 1873 a 1878.* Montevideo: Imprenta Rural.

Banco Mundial. (2020). *Jugar un partido desigual; Diagnóstico de Género en Uruguay.* Washington, DC.: Banco Mundial.

Barrán, J. P. (1990). *Historia de la sensibilidad en el Uruguay, Tomo 2, El Disciplinamiento (1860 – 1920).* Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Barrán, J., & Nahum, B. (1979). *El Uruguay del novecientos, Tomo I, Batlle, los estancieros y el Imperio Británico.* Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Calvo, J. J. (2014). *El Atlas Sociodemográfico y de la Desigualdad del Uruguay.* Montevideo: Programa de Población, Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Cuadro Cawen, I. (2018). *Feminismos y política en el Uruguay del novecientos. Internacionalismo, culturas políticas e identidades de género (1906-1932).* Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Dirección General de Estadística y Censos. (1915). *Anuario estadístico de la República Oriental del Uruguay.* Montevideo: DGEC.

Espino, A., & Salvador, S. (2016). *El semáforo de género de las políticas públicas que promueven el empoderamiento económico de las mujeres.* CIEDUR, CEDLAS, ONU Mujeres.

Fraisse, G. (2003). *Los dos gobiernos: la familia y la ciudad.* Madrid: Ediciones Cátedra.

Gaete Quezada, R., & Álvarez Rodríguez, J. (Enero-Abril de 2020). Alta dirección pública y techo de cristal. Acceso de las mujeres a los puestos directivos en Chile. *Espiral (Guadalajara), vol. XXVII*(núm. 77), pp. 179-222.

García Prince, E. (2010). *Mainstreaming de Género y Políticas de Igualdad.* RSCLAC - PNUD.

Johnson, N., & Pérez, V. (2010). *Representación (s)electiva. Una mirada feminista a las elecciones uruguayas 2009.* Montevideo: Cotidiano Mujer, UNIFEM.

López Martínez, M., & Al., E. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social*(26), 159–182.

Machado Bonet, O. (1969). Sufragistas y Poetisas. *Enciclopedia Uruguaya Nº38*, 142-159.

Naranjo Bautista, S., & Al., E. (2022). *Mujeres líderes en el sector público de América Latina y el Caribe: brechas y oportunidades.* Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

OIT. (2008). *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

OIT. (2009). *Conferencia Internacional del Trabajo. La igualdad de género como eje del trabajo decente. Informe VI.* Ginebra.

OIT. (2015). *La mujer en la gestión empresarial. Cobrando impulso.* Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT. (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

ONSC. (1970). *1er Censo Nacional de Funcionarios Públicos, 27 de Agosto de 1969.* Montevideo: Presidencia de la República, Oficina Nacional del Servicio Civil.

ONSC. (1994). *Relevamiento Nacional de Funcionarios Públicos, Octubre de 1993.* Montevideo: Presidencia de la República, Oficina Nacional del Servicio Civil.

ONU Mujeres. (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe 2017. Transformar las economías para realizar los derechos.* Clayton, Panamá.

Peruchena, L. (2010). *Buena madre y virtuosa ciudadana. Maternidad y rol político en las mujeres de las élites (Uruguay, 1875-1905).* Montevideo: Rebeka Linke.

Rodríguez Villamil, S., & Sapriza, G. (1984). *Mujer, Estado y política en el Uruguay del siglo XX.* Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Sanz, L. (2017). La relación entre los niveles laborales y los roles en la empresa para la creatividad. *TEINNOVA*, 54. Recuperado el 11 de 09 de 2018, de http://revistas.sena.edu.co/index.php/CDITI/

Sapriza, G. (1992). Comentario a "Histroia de la sensibilidad". Un cambio en la mirada histórica. En S. Rodríguez Villamil, *Mujeres e Historia en el Uruguay.* Montevideo: Logos.

Scott, J. (1996). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Lamas, *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual.* (págs. 265-302). México: PUEG.

Documentos de Trabajo
es una serie de informes elaborados por el Área Laboratorio y Observatorio de la Gestión Humana del Estado de la Oficina Nacional del Servicio Civil de Presidencia de la República.

02

ONSC
Oficina Nacional
del Servicio Civil

Escaneá el código
y accedé al documento