



**IPAP**  
INSTITUTO PROVINCIAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL CHACO

# JORNADAS DE INVESTIGACIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

**“Análisis de la situación de empleadas  
públicas en el Poder Ejecutivo Chaqueño”**

**Mgter. Cr. Cristian Oscar Marengo**  
**[ipap.investigacion.cmarengo@gmail.com](mailto:ipap.investigacion.cmarengo@gmail.com)**



## **Pregunta de investigación**

¿Cómo se manifiesta la discriminación y la violencia en las trabajadoras mujeres y qué efectos genera en su conducta en tres ministerios de la de la Administración Central de la provincia del Chaco?

## **Objetivo**

Analizar cómo se manifiesta la discriminación y la violencia en las empleadas públicas en tres ministerios de la de la Administración Central de la provincia del Chaco.



## Metodología

- Revisión y análisis de normativa y de documentos Planes de gobierno y documentos internos pertenecientes a la Dirección General de Recursos Humanos de la provincia).
- Encuesta a personal de los Ministerios y Entrevista a Directores de RRHH.
- Análisis desde el Comportamiento Organizacional.



## Consideraciones conceptuales

- Modernización del Estado y políticas de administración del personal. Situación actual: Decreto Nacional N°434/2016.
- Ausencia de dirección estratégica de funcionarios sobre la temática (Iacoviello y otros, 2003).
- La violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual, o acoso moral -persecuciones- en el trabajo. Puede presentarse tanto en sentido descendente, ascendente y horizontal. Puede ejercerse por acción (alguien actúa en forma violenta contra otros) o por omisión (no comunicar, silenciar, evitar dar a conocer algo) (Pratesi, 2014).



## Consideraciones conceptuales

- La discriminación directa: trato diferenciado y menos favorable por parte de las personas en razón de sus características (igualdad de capacidades, aptitudes y competencias para cumplir con los requisitos del puesto de trabajo). Se asienta en los prejuicios y los estereotipos.
- La discriminación indirecta, cuando disposiciones, prácticas o normas de carácter aparentemente imparciales, redundan en perjuicios de un gran número de integrantes de un colectivo determinado, independientemente que éstos cumplan o no con los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate.



## **Consideraciones conceptuales**

Los cinco obstáculos (Molinari, 2009):

- Estereotipos y prejuicios.
- Etnocentrismo.
- Políticas instaladas que dejan de lado las necesidades de las minorías.
- El Techo de cristal.
- Ambiente hostil de trabajo.



**IPAP**  
INSTITUTO PROVINCIAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL CHACO

# **ALGUNOS DATOS DE LA COMPOSICIÓN DEL PERSONAL EN LOS MINISTERIOS**



Ministerio	Salud Pública		Desarrollo Social		MECCYT	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Cantidad	57%	43%	61%	39%	62%	38%
Secundario	73%	27%	71%	29%	69%	31%
Universitario	71%	29%	78%	22%	63%	37%

Composición del Personal (solo en oficina central) según género





Ministerio de Salud Pública					
	Femenino	%	Masculino	%	Total
Director	8	57	6	43	14
Jefe de Departamento	10	50	10	50	20
Ministerio de Desarrollo Social					
	Femenino	%	Masculino	%	Total
Director	10	67	5	33	15
Jefe de Departamento	11	73	4	27	15
Ministerio de Educación					
	Femenino	%	Masculino	%	Total
Director	6	46	7	54	13
Jefe de Departamento	33	70	14	30	47

Cantidad de Directores y Jefes de Departamento por género y Ministerio.



Género	Femenino			Masculino		
	Salud	D. Social	Educación	Salud	D. Social	Educación
Director	1	8	4	5	5	6
Jefe de Departamento	3	6	12	2	0	6

Personal que perciben bonificación por título según género y Ministerio.



**IPAP**  
INSTITUTO PROVINCIAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL CHACO

# **ALGUNOS DATOS DE LAS ENCUESTAS**



¿Aceptan la diversidad...	Si	No	Tal vez
1. los mandos superiores?	52%	13%	35%
2. los compañeros de trabajo?	54%	7%	39%
3. la persona entrevistada?	69%	7%	24%

Percepción de los empleados sobre la aceptación de la diversidad en la organización.



**Hay personal con problemas de salud por trato discriminatorio por parte de sus superiores.**

	Positivo	Porcentaje	Negativo	Porcentaje	Total
Femenino	7	26%	20	74%	27
Masculino	6	22%	21	78%	27
Total	13	24%	41	76%	54

**Algunos superiores hacen uso de su rango para mirar a las mujeres en cualquier parte de su cuerpo en lugar de mirarles a la cara al hablarles.**

	Positivo	Porcentaje	Negativo	Porcentaje	Total
Femenino	9	33%	18	67%	27
Masculino	7	26%	20	74%	27
Total	16	30%	38	70%	54

**Algunas mujeres abusan de su autoridad para mirar a sus compañeros varones insinuantemente.**

	Positivo	Porcentaje	Negativo	Porcentaje	Total
Femenino	5	19%	22	81%	27
Masculino	7	26%	20	74%	27
Total	12	22%	42	78%	54

Percepción de los empleados sobre violencia relacionada con el uso de la autoridad.



**A las casadas se las trata con más respeto que a las solteras**

	Positivo	Porcentaje	Negativo	Porcentaje	Total
Femenino	8	30%	19	70%	27
Masculino	11	41%	16	59%	27
Total	19	35%	35	65%	54

**Las mujeres, por su condición, les cuesta más que a los hombres ascender a cargos superiores.**

	Positivo	Porcentaje	Negativo	Porcentaje	Total
Femenino	19	70%	8	30%	27
Masculino	12	44%	15	56%	27
Total	31	57%	23	43%	54

**Las reuniones con las autoridades se realizan después del mediodía, provocando problemas especialmente a las mujeres.**

	Positivo	Porcentaje	Negativo	Porcentaje	Total
Femenino	16	59%	11	41%	27
Masculino	13	48%	14	52%	27
Total	29	54%	25	46%	54

Percepción de los empleados en relación a violencia ejercida sobre las mujeres.



**IPAP**  
INSTITUTO PROVINCIAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
DEL CHACO

# **ALGUNOS DATOS DE LAS ENTREVISTAS**



- Los entrevistados consideran que los mandos superiores respetan la diversidad (en especial, orientación sexual y reubicación de personas).
- No manifiestan problemas de igualdad de género.
- La manera de gestionar la diversidad es diferente según la jurisdicción. Recuperación/diálogo.
- Se busca un ambiente proclive al trabajo, donde se evite la discriminación y la existencia de violencia, en especial la laboral.





- Los entrevistados consideran que los mandos superiores respetan la diversidad (en especial, orientación sexual y reubicación de personas).
- No manifiestan problemas de igualdad de género.
- La manera de gestionar la diversidad es diferente según la jurisdicción. Recuperación/diálogo.
- Se busca un ambiente proclive al trabajo, donde se evite la discriminación y la existencia de violencia, en especial la laboral.



- No han observado que las mujeres casadas tengan un trato diferente al de las solteras. Rescatan nuevamente el sentido del valor “respeto” como fundamental para la convivencia.
- Manifiestan la tendencia a una mayor participación de las mujeres en cargos directivos; sin embargo, es necesario rescatar la apreciación de la primera entrevistada relacionada a si “supiera de fútbol” tendría un cargo de mayor jerarquía y sustantiva para la jurisdicción .
- Aparece el “Techo de Cristal” y la mujer queda en el medio entre su familia o el trabajo.
- En relación a violencia sexual, los entrevistados se notaron sorprendidos pero manifestaron la existencia de la misma, sobre todo por parte de los hombres.



## Conclusiones

En relación al objetivo del trabajo, se observó:

- a) un trato no igualitario hacia ellas: aunque hay mayor número de mujeres en los ministerios, los cargos jerárquicos están ocupados por varones;
- b) en cargos superiores, hay más varones cobrando bonificación por título; el acceso a cargos superiores es limitado, generando el llamado “techo de cristal”; las mujeres sienten mayores exigencias en el cumplimiento laboral.

Como puntos positivos se pueden destacar:

- a) no hay diferencias entre el trato recibido por la mujer casada y la soltera y
- b) la igualdad en las condiciones de contratación entre hombres y mujeres.