



RUMBOS

EN LAS SOCIEDADES
LATINOAMERICANAS

EDUCACIÓN
TRABAJO
RURALIDAD

Navarro, C. Mino, N.
Obregón, G. Sánchez, S.
García, N. Román, M.
Monzon, N. Silva L. N.
López, M. C.
Barbetti, P.
Borzuk, I.
Forcías, M.
Marenco, C.
Vallejos, M.
Luna, D.

Rumbos en las Sociedades Latinoamericana : educación, trabajo y ruralidad /

Cosme Damian Navarro ... [et al.]. - 1a ed. - Resistencia : Revés de la trama,

2024.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-46806-7-9

1. Educación Superior. 2. Condiciones de Empleo. 3. Sociología Rural. I. Navarro, Cosme Damian.

CDD 306.432

Colección Cuaderno de Ideas

Diseño de tapa y maquetación: Carlos Alarcón / Emmanuel González

© **Ediciones Revés de la Trama**

Fundacion IdEAS

Resistencia - Chaco, Marzo / 2024

revesdelatrama@fundacionideaschaco.org

<http://www.fundacionideaschaco.org/editorial-revés.html>

ISBN 978-987-46806-7-9



9 789874 680679

Políticas de empleo público incluidas en el presupuesto público con perspectiva de género de la Provincia del Chaco

*Marengo, Cristian Oscar*²⁷

*Vallejos, María Inés*²⁸

Resumen

La Provincia del Chaco implementó el presupuesto con perspectiva de género a partir del año 2020 con el fin de impulsar la distribución igualitaria de recursos en el ámbito del Sector Público. Como las políticas de empleo público son un pilar fundamental dentro del marco del Plan Estratégico del presente Gobierno, las preguntas que guían el trabajo son: ¿cuáles son los programas relacionados a las políticas de empleo público etiquetados en el presupuesto? ¿Cómo contribuyen a disminuir brechas entre varones, mujeres y otros géneros en el empleo público? ¿Qué indicadores nos permitirían medir su impacto?. A partir de estas mismas surgen dos objetivos principales: en primer lugar, determinar los programas en el presupuesto con perspectiva de género relacionados al empleo público y segundo, analizar su contribución a disminuir las brechas.

A través del análisis del Expediente Comunicación Oficial N° 107/22 de la Cámara de Diputados de la Provincia, se detectó la ejecución de un sólo programa denominado: curso de capacitación “Ley Nacional N° 27.499 -Ley Micaela- y su adhesión provincial, Ley Provincial N°2.997-G -Ley Natalia Samaniego-” (ambas leyes, en adelante, denominaremos “Ley Micaela”). La unidad ejecutora del programa fue el Instituto Provincial de Administración Pública del Chaco (en adelante IPAP). La base de datos de los participantes en el curso durante el 2022, el contenido del programa y el material didáctico referido a la actividad permitió un análisis exploratorio, descriptivo y cuanti-cualitativo.

27 Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste.
Contacto: cristian.marengo@comunidad.unne.edu.ar

28 Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional del Nordeste.
Contacto: maría.vallejos@comunidad.unne.edu.ar

Como conclusión, el análisis revela una mayor participación en el curso de las mujeres respecto de los varones en cada organismo. Esto deja ver que la temática sigue siendo una preocupación mayor de mujeres, responsables de reproducir esos conocimientos y prácticas a la esfera de sus ámbitos laborales.

Introducción

El presente trabajo se encuadra en el Proyecto de Investigación denominado “Evaluación del impacto del presupuesto en políticas de empleo en el Poder Ejecutivo de la Provincia del Chaco desde una perspectiva de género”, dentro del Programa de Investigación aprobado por Resolución 931/22 del Consejo Superior de la Universidad Nacional del Nordeste.

Es así que, en la Provincia del Chaco, la concientización y la implementación de la perspectiva de género en las políticas gubernamentales emergen a partir del año 2019, en consonancia con las políticas nacionales referidas a la adhesión de Argentina al Convenio 190²⁹ y la jerarquización de la temática de género.

Asimismo, se observa que la perspectiva de género en los presupuestos públicos comienza a ser impulsada por los gobiernos desde un nuevo paradigma de política pública: una sociedad más justa e igualitaria. Sin embargo, Carrasco (2014) afirma que, “una cosa es la norma escrita y otra es la aplicación práctica y su capacidad de transformarlas rutinas y dinámicas de las administraciones, que cuentan generalmente con un fuerte sesgo patriarcal” (p.126).

En este proceso, el diseño del presupuesto público anual debe asignar e identificar partidas presupuestarias tendientes a la disminución de las brechas de género. Aguilera Díaz y Méndez Cortegano (2019) sostienen que el presupuesto con perspectiva de género (en adelante PPG) constituye una de las primeras fórmulas de institucionalización de género, ideada como herramienta para analizar el impacto del reparto real

29 Es el primer instrumento internacional que establece en su articulado “el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género”.

de los recursos públicos en mujeres y hombres de manera diferenciada y poder rediseñar su distribución con mayor igualdad. Siguiendo este pensamiento, podemos concluir en que el presupuesto con perspectiva de género es una herramienta para asignar los recursos económicos de una administración pública a una determinada política pública, reduciendo la brecha de género en el interior del trabajo estatal.

A modo de contextualizar en nuestro caso, en la Provincia del Chaco, el día 15 de enero del año 2021 se publica en el boletín oficial la Ley N° 3284-F que fue el primer presupuesto con dicha perspectiva. De esta manera, por primera vez se asignan partidas destinadas a reducir la brecha de género a las siguientes jurisdicciones:

A. Poder Legislativo: desarrollada la Dirección Multisectorial de la Mujer.

B. Poder Ejecutivo:

B.1. Ministerios: de Planificación, Economía y Obras Públicas; de Producción, Industria y Empleo; de Salud Pública; de Desarrollo Social.

B.2. Secretarías: de Derechos Humanos y Género; de Economía Popular.

B.3. Organismos descentralizados: Instituto de Cultura; Instituto de Desarrollo Rural y Agricultura Familiar; Administración Portuaria de Puerto Las Palmas; Instituto Provincial de Administración Pública del Chaco (en adelante, IPAP Chaco).

Las acciones propuestas por cada jurisdicción garantizan el acceso igualitario de mujeres y personas de otros géneros a políticas públicas, creando su propio órgano rector encargado de fijar objetivos afines a la igualdad de género.

A partir de lo mencionado anteriormente, nos concentramos en analizar la política de empleo público y su asignación presupuestaria.

El sistema de recursos humanos es considerado una prioridad en los procesos de modernización del Estado. Así lo manifiesta el Decreto Nacional N° 434 del 2016 en su segundo eje: “Gestión Integral de los Recursos Humanos: orientada a un proceso de cambio organizacional

que permita la jerarquización, el aprendizaje y la incorporación de las nuevas tecnologías y procesos para lograr la profesionalización”. A nivel provincial, la Ley 3203-A, denominada de simplificación y modernización administrativa toma como principios rectores: 1) Gestión Integral de los Recursos Humanos y 2) Gestión por Resultados y Compromisos Públicos. En relación a la primera sostiene la jerarquización de los recursos con la incorporación de las nuevas tecnologías, normativa actualizada y profesionalización de los agentes.

Frente a estas situaciones se desprende la necesidad de determinar si los procesos de modernización sobre las políticas de recursos humanos implementados por nación y la provincia refieren a cambios estructurales profundos y de base sólida o son simplemente resoluciones instrumentales de una moda sin tener en claro los objetivos gubernamentales y los intereses de los beneficiarios finales.

Al incorporar el estudio de la perspectiva de género a las políticas de empleo público de la Provincia del Chaco nos permite determinar el compromiso político de las autoridades gubernamentales con la igualdad de género, así como, la distribución de recursos públicos entre hombres y mujeres. A partir de un estudio previo, se ha observado en la Provincia la existencia de brechas de género a favor de varones, especialmente al momento de acceder a los máximos cargos del escalafón de planta permanente, techos de cristales en su desarrollo profesional y el acogimiento masivo a retiros voluntarios de mujeres profesionales (Marenco, Bertoni y Pratesi, 2022).

En la Provincia del Chaco, el presupuesto público es elaborado bajo la técnica de presupuesto por programa con un enfoque sistémico de acuerdo a la Ley de Administración Financiera y de Control de la provincia. Para este trabajo se analizó el presupuesto correspondiente al año 2022, donde las categorías programáticas con enfoque de género representan el 18 % del total del mismo.

Cada programa seleccionado por su importancia por el gobierno para reducir la brecha de género (de manera técnica se denomina etiquetado), está conformado por actividades; en este trabajo, se observaron aquellos que asignen recursos dirigidos a la gestión de los empleados/as públicos/as. La selección del presupuesto 2022 se debe a que existe un

mayor número de jurisdicciones que desarrollan programas con perspectiva de género que en el anterior.

De esta manera, surgen las siguientes preguntas: ¿cuáles son los programas relacionados a las políticas de empleo público etiquetados³⁰ en el presupuesto? ¿Cómo contribuyen a disminuir brechas entre varones, mujeres y otros géneros en el empleo público? ¿Qué indicadores nos permitirían medir su impacto? Los objetivos del trabajo son, en primer lugar, determinar los programas en el presupuesto con perspectiva de género relacionados al empleo público; y en segundo, analizar su contribución a disminuir las brechas.

Para lograr el primero, se presenta la descripción de una política de empleo público etiquetada en el presupuesto, mediante un análisis documental de leyes y el informe cuatrimestral de la Dirección de Economía, Igualdad y Género presentado en abril del año 2022 a la Cámara de Diputados de la Provincia (Expediente Comunicación Oficial N° 107/22). Para lo segundo, se analizan cuanti-cualitativamente los datos obtenidos de organismos oficiales que ejecutan dichos programas.

Del análisis de los programas etiquetados, nos encontramos con un sólo programa con las características mencionadas en el párrafo anterior, denominada “Formación Introductoria en Género y Violencia contra las Mujeres en el marco de la Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela” y su adhesión provincial, Ley Provincial N°2.997-G “Ley Natalia Samaniego” (ambas leyes, en adelante, denominaremos “Ley Micaela”), desarrollada por el IPAP, ente autárquico y órgano rector de la capacitación y la investigación en el ámbito del Poder Ejecutivo.

Métodos

En cuanto al aspecto metodológico, el trabajo tiene un enfoque exploratorio, descriptivo y cuantitativo, para una primera comprensión del aporte de dicha política a la reducción de la brecha de género en el empleo público.

30 El proceso de etiquetado consiste en identificar actividades y programas orientados a mujeres y otorgarles la etiqueta “PPG” (Ministerio de Economía de la Nación, 2021, p. 24)

Es cuantitativo porque se analiza datos numéricos de los cursantes durante el año 2022 en términos de género masculino y femenino (no se puede determinar de otros géneros porque la información está discriminada de manera binaria), jurisdicción a la que pertenece y situación de finalización del curso. Luego los datos son analizados cualitativamente, teniendo en cuenta el marco teórico como referencia para identificar las realidades concretas en torno al género.

La investigación es exploratoria, ya que se encuentra en estadio inicial lo cual se pretende ampliar y profundizar en estudios posteriores. Es descriptiva porque caracteriza una situación concreta indicando sus rasgos principales; en ese sentido, la investigación indaga sobre la composición de los cursantes de la capacitación. De esta manera, se logra también obtener un acercamiento al grado de feminización de la capacitación, esbozando hipótesis sobre las relaciones de poder que se reproducen en los ámbitos laborales de la Administración Pública de la Provincia del Chaco.

Para la recolección de datos se recurrió a fuentes secundarias: las normativas referidas al empleo público, las estadísticas brindadas por el organismos y documentos oficiales relacionados a la actividad. Como fuente primaria, se recurrió a entrevistas abiertas virtuales a personas expertas que se encuentran trabajando en las instituciones encargadas del diseño, planificación, ejecución y control de los presupuestos, con el objetivo de captar adecuadamente la heterogeneidad de los contextos en los que se implementan los presupuestos con perspectiva de género.

Para el análisis de datos se realizó un examen, en función a las siguientes actividades:

a. Indagación documental: la investigación comenzó con la lectura de las leyes Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela” y su adhesión provincial, Ley Provincial N°2.997-G “Ley Natalia Samaniego”.

b. Codificación de datos recolectados: mediante la desgravación de las entrevistas abiertas, observación la revisión bibliográfica y documental y la base de datos del curso de capacitación proporcionado por IPAP. La base de datos contiene información empleados/as públicos/as que se capacitaron en la “Ley Micaela” durante los meses de marzo a septiem-

bre de 2022 el período e incluye distintas variables como edad, género (el cual todavía es una desagregación binaria), dependencia de trabajo, nivel de instrucción y calificación final del curso. Corresponde al tercer año de realización del curso con la particularidad de ser totalmente virtual y autogestionado.

Resultados

A partir del análisis del programa de la actividad, se puede obtener que la capacitación tiene como objetivo la sensibilización y concientización sobre la temática de género y violencia laboral, a efectos de detectar las desigualdades existentes entre los empleado/as públicos/as. A tal fin, el documento publicado³¹ plantea como objetivos de aprendizaje: 1. Tomar conocimiento y reflexionar sobre la temática de violencia de género, 2. Conocer

las instituciones estatales que trabajan en la temática de violencia de género y los recursos de intervención existentes, 3. Identificar e intervenir ante situaciones de desigualdad y violencia de género, brindando atención y orientación a la ciudadanía y hacia adentro del propio. A partir de la identificación de estas características podemos concluir:

1. La capacitación en si tiene contenidos introductorios sobre perspectiva de género y violencia contra las mujeres.
2. La misma tiene sus bases en las leyes Micaela y Natalia Samaniego, donde se obliga a la capacitación de empleados/as públicos/as en torno a los temas mencionados anteriormente.

Del análisis de la base de datos brindada por el IPAP, surge la Tabla N° 1, que muestra el número de empleados/as públicos/as que participaron del curso y la brecha de participación de mujeres respecto de varones. Respecto de la participación, se observa que en todas las cohortes el número de mujeres es mayor al de hombres. Si observamos los porcentajes de mujeres, estos son mayores al porcentaje del total de mujeres que trabajan en el Estado Chaqueño (59,7%³²).

31 <https://ipap.chaco.gov.ar/detalle-noticia/569/ipap>

32 Dato extraído de <https://gobiernoabierto.chaco.gob.ar/recursos-humanos/> (Fecha 06/07/2023)

En relación a la participación relativa, aunque el porcentaje es mayor de mujeres respecto de varones, tiene variaciones en cada cohorte. En promedio, teniendo la cuenta el dato mencionado del porcentaje total de mujeres trabajadoras en el Estado, este sería menor.

Tabla N° 1: Participantes del curso de capacitación “Ley Micaela”

Inicio capacitación	Mujeres	Varones	Total general	% Mujeres	% Varones	% Brecha de participación de mujeres respecto a varones
09/03/2022	317	78	395	80%	20%	60%
06/04/2022	239	69	308	78%	22%	56%
04/05/2022	161	73	234	69%	31%	38%
01/06/2022	95	63	158	60%	40%	20%
06/07/2022	98	45	143	69%	31%	38%
10/08/2022	139	50	189	74%	26%	48%
07/09/2022	116	36	152	76%	24%	52%
Total general	1165	414	1579	74%	26%	48%

Fuente: Datos del IPAP

El análisis no se reduce a una mirada en función al sexo, sino que desde una perspectiva de género, se interpreta que las mujeres reproducen en el ámbito público los contenidos del curso. Por otro lado, los datos públicos presentan una desagregación binaria del género, reduciendo el análisis a masculino-femenino, excluyendo a la población de otros géneros.

En ese sentido, la brecha de participación simboliza un dato cuantitativo omitiendo reflejar el impacto (efectos) sobre las realidades diferenciadas de mujeres, hombres y personas de otro género en el empleo público de la Provincia del Chaco. Por ello, es preciso incorporar en posteriores estudios, datos e información cualitativa que reflejen nuevas acciones en aras de conseguir la igualdad de oportunidades.

Asimismo, la Tabla N° 1 refleja el alto grado de feminización en la capacitación, con baja participación de varones en una política de empleo

público con enfoque de género. Respecto a la escasa participación de varones en el curso de capacitación referido al enfoque de género, podemos citar lo que establece Fraser (1997), en Matarasso (2016), “La formación de género se basa en la creación de normas sobre rasgos que se asocian a la masculinidad. Esto es el “androcentrismo”, que en conjunto con el sexismo cultural devalúa lo femenino, aunque no sea exclusivo de las mujeres”. Como se observó que la mayoría de los/las cursantes ingresan al aula virtual durante las jornadas laborales, esta situación puede llegar a implicar una acumulación o retraso en las tareas por no dedicar tiempo a su trabajo.

Se puede mencionar también que la transmisión en los respectivos ámbitos laborales de las cuestiones de género se materializa por parte de las mujeres.

Siguiendo con el análisis, la Tabla N° 2, que clasifica a los participantes por jurisdicción de acuerdo al criterio establecido en el mapa del Estado ³³, podemos observar que la participación de las mujeres es cuatro veces mayor que la de los varones.

Tabla N° 2: Participantes del curso por jurisdicción

Tipo de organismo	Mujeres	Varones	Total general	%
Empresa del Estado	16	4	20	1%
Ente Autárquico	173	108	281	18%
Ministerios	677	159	836	53%
Municipalidad	99	37	136	9%
Organismo Constitucional	4	10	14	1%
Otras provincias	1	1	2	0%
Poder Judicial	16	1	17	1%
Poder Legislativo	20	11	31	2%
Policía del Chaco	57	44	101	6%
Secretarías de Gobierno	54	23	77	5%
Servicio penitenciario	46	14	60	4%
Universidad	1	1	2	0%

Organismo Nacional	1	1	2	0%
Total general	1165	414	1579	

Fuente: Datos del IPAP

Los casos especiales de estudio son la Policía del Chaco y el Servicio Penitenciario quienes poseen una fuerte impronta de feminización de la capacitación. Según Hereñú (2019), citando a Sirimarco (2014) la construcción del sujeto policial muestra cómo se producen y enaltecen las masculinidades en las escuelas de ingreso a la carrera policial y se busca convertir a los sujetos civiles en sujetos institucionales y masculinos. (...) La masculinización obligatoria no debe entenderse como una norma exclusiva para los hombres, también se aspira a masculinizar a las mujeres, que deben despojarse de su civilidad y de su feminidad, aspecto que las volvería controlables.

En la policía provincial y el servicio penitenciario, la asistencia de mujeres representan una brecha del 10% respecto a los hombres, manifestándose así la feminización del curso en ambas jurisdicciones, observándose también una participación mayoritaria de mujeres que, de alguna manera, puede ser interpretada como una necesidad de ser escuchadas y generar un efecto de igualdad ante las situaciones normalizadas en dichas fuerzas.

En fin, la capacitación desarrollada por IPAP refleja las prioridades de la política económica y social de las autoridades provinciales permitiendo constatar el grado de integración efectiva de los objetivos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en las políticas públicas de manera amplia, transversal e integral.

En ese sentido el concepto de transversalidad de género es el concepto marco en el que se desenvuelve la argumentación de los programas con enfoque de género desarrollados por las jurisdicciones. Es así que, a efectos de vincular los programas con el género se deben observar no solo los marcos conceptuales, las estadísticas y estudios utilizados sino también los valores, conductas y actitudes de las personas que planifican, ejecutan y evalúan los programas.

En este marco, claramente los programas presupuestarios son un instrumento para avanzar en la transversalidad de género en las actividades de

las jurisdicciones, al responder a la planificación política de los gobiernos.

Conclusiones

A partir del año 2020, se comenzó a implementar el presupuesto con perspectiva de género en la Provincia del Chaco. En ese sentido, los objetivos de este estudio fueron determinar cuáles son los programas con perspectiva de género relacionados al empleo público y analizar cómo contribuye a disminuir las brechas de género, en los organismos que forman parte de la Administración Pública.

De dicho análisis, nos encontramos con un sólo programa con enfoque de género se refiere a la política de empleo público: el curso de capacitación denominado “Ley Micaela” desarrollado por el IPAP.

En consecuencia, los resultados del trabajo muestran que dicha capacitación posee contenidos introductorios sobre perspectiva de género y violencia contra las mujeres, cuyo primer sondeo refleja la implementación del formulario de inscripción con opciones binarias, al solicitar mencionar el sexo de los participantes (femenino o masculino) por lo que, no se encontraron datos de personas de otros géneros, omitiendo su reconocimiento en las estadísticas oficiales, limitando la intervención estatal a favor de la inclusión y de la erradicación de las brechas de género, entrando en una dicotomía (el uno o el otro), invisibilizando la participación de las personas de otros géneros, reduciendo el análisis al binarismo excluyendo a la población no binaria (lesbianas, gays, trans-travesti- y no binaria).

Es por ello, que la presencia de mujeres en mayor medida que los varones, implica el riesgo de que el curso no sea considerado una política pública con perspectiva de género, debido a la escasa participación de agentes públicos varones.

La brecha de participación de mujeres y hombres determina, por un lado, la reproducción de las sociedades excluyentes donde prevalece la participación de las mujeres en actividades con enfoque de género, asumiendo un rol de visibilización y reproducción de los contenidos de la capacitación en sus ámbitos laborales.

En ese sentido, si bien la brecha de participación simboliza un dato

cualitativo, omite reflejar el impacto (efectos) sobre las realidades diferenciadas de mujeres, hombres y personas de otro género en el empleo público de la Provincia del Chaco.

En fin, para el estudio del impacto de la implementación de esta política pública se deben profundizar las entrevistas abiertas a los encargados/as de crear, implementar y evaluar la política pública, así como también a los/las participantes de la capacitación, lo que permitirá obtener mayor información sobre la existencia de cambios en el ámbito laboral y la reducción de la brecha de género.

Es así que, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de incorporar indicadores de seguimiento del impacto de la capacitación en los empleados/as de la administración pública. En consecuencia, estos indicadores deben reflejar la asignación de recursos públicos a diferentes áreas, políticas, partidas o programas de los presupuestos sensibles al género, entre hombres, mujeres y personas de otros géneros, así como también la distribución del gasto público los/las afectas de manera diferente.

Asimismo, el estudio de esta política de empleo público implementada en la Provincia del Chaco, refleja la importancia de la transversalización de la perspectiva de género de políticas públicas incluidas en el presupuesto dirigidas a los empleados/as públicos y no la reducción a partidas focalizadas a través de programas puntuales, en el que participan mayoría mujeres, profundizando las brechas como hemos observado.

En consecuencia, el presupuesto con perspectiva de género implica una transformación en la política pública reflejada en los marcos conceptuales, en las estadísticas y en estudios utilizados para su preparación, permitiendo constatar el grado de integración de hombres, mujeres y personas de género no binario en asignación de recursos públicos y en la participación de la toma de decisiones presupuestarias.

Es por ello, que la mayor participación de mujeres en el curso no representa el cometido y líneas estrategias que se propone la política pública en perspectiva de género dirigida a empleados/as públicos/as, sino más bien desestima sus contenidos más transformadores sobre la reducción de la brecha de género en los ámbitos laborales. Por lo que se infiere, que los agentes públicos que participaron del curso toman las acciones

de género como acciones para mujeres.

Por consiguiente, los resultados de la capacitación sobre género en la Provincia del Chaco carecen de una evaluación profunda sobre los efectos en la reducción de la brecha de género en los ámbitos laborales limitando su análisis a la cuantificación de participantes.

Es así que, el análisis representa lo opuesto a los que se da en otros aspectos en el ámbito de la administración pública: la ausencia de mujeres en cargos públicos o bien en cargos jerárquicos, reflejando la brecha de género a favor de los hombres. Lo que confirma que dicha capacitación ha sido para las mujeres de la Administración Pública una cuestión de interés potenciado por la diferencia de participación respecto a los hombres.

En fin, para que se produzca una transformación y lograr igualdad de hombres, mujeres y personas de otro género es necesario; por un lado, que las mujeres y personas de otros géneros participen en la creación, implementación y evaluación de políticas públicas presupuestarias y en la adopción de decisiones en todos los niveles de la Administración pública ocupando cargos de gestión y jerárquicos. Y, por otro lado, que los hombres participen en actividades con perspectiva de género, abandonando la idea de qué género representa o es exclusivo de mujeres.

Por último, la capacitación sobre la Ley Micaela, diseñada e implementada como política de empleo público con perspectiva de género, debería atender el impacto diferencial que genera en mujeres, varones y personas de otro género, a fin de construir, impulsar y promover la participación en un ámbito de igualdad.

En resumen, la profundización de la presente investigación permitirá obtener un conocimiento de los roles y relaciones de género asumidas por los/las participantes de la capacitación de la “Ley Micaela”, así como también, permitirá indagar sobre el enfoque de género de las personas encargadas de tomar decisiones sobre la política presupuestaria en la Provincia del Chaco.

Discusión

Un presupuesto que no incorpora como eje transversal el enfoque de género agudiza las desigualdades. Por ello, los presupuestos públicos deben considerar la igualdad entre mujeres, hombres y personas de otros géneros, sus necesidades e intereses. El análisis de la capacitación dictada por el IPAP si bien, brinda datos cuantitativos y parámetros conceptuales para el análisis de la incorporación del enfoque de género en la Administración Pública, también, resulta necesario conocer las transformaciones que se pudieran haber producido en los recursos humanos bajo los fundamentos de la modernización del estado reflejados en la capacitación.

Por otro lado, el curso analizado debe visibilizar y determinar el compromiso político de las autoridades con la igualdad de género a través de la asignación de recursos públicos para capacitación de agentes públicos/as reflejando la perspectiva de género en todas sus fases (diseño, implementación y evaluación), incorporando indicadores claves de gestión presupuestaria a modo de explicar los procesos de toma de decisiones sobre la asignación de recursos públicos.

Los indicadores que se proponen implementar deberán medir el efecto que los resultados obtenidos desagregados por género ejercen sobre un ámbito de mayor alcance o bien el efecto que la política provoca en otras variables sobre las que el programa no actúa en forma directa. En este sentido, permitirá conocer el aporte/contribución que los bienes y servicios creados, previstos y asignados para reducir las brechas de género en la jurisdicción que desarrolla el programa.

En fin, si bien se necesitan indicadores que permitirán medir cuantitativamente aspectos claves en la gestión presupuestaria con enfoque de género, asimismo con el fin de completar los análisis resultantes y proporcionar elementos de juicio adicionales, se deben estudiar otros aspectos de naturaleza cualitativa, tales como los valores, costumbres y actitudes de los empleados/as públicos/as en cada ámbito laboral donde ejercen sus funciones.

Si bien, se debe reconocer el avance en enfoque de género a partir de la vigencia del presupuesto público con dicha perspectiva, los resultados no variaron en mayor medida en las jurisdicciones de la Administración

Pública de la Provincia del Chaco. De esta manera la perspectiva de género no es por sí misma considerada en las políticas de empleo público, sino más bien son las mujeres las destinatarias de la capacitación, lo que refuerza las posiciones tradicionales donde el género se identifica con las mujeres relegando a los hombres y las personas de otros géneros.

Referencias

Aguilera Díaz, B. y Méndez Cortegano, I. (2019). *Presupuesto con perspectiva de género: un ejemplo de institucionalización de política pública*. [La experiencia de la Junta de Andalucía, España. XXIV]. Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública

Carrasco, C. (2014). *La economía feminista como apuesta teórica y política*. Dialnet. Recuperado 9 de enero de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/documentos/ARTLIB/1997030>

Coello Cremades, R. (2015). *Presupuestos con perspectiva de género en américa latina una mirada desde la economía institucionalista y feminista*. Dialnet. Recuperado 15 de enero de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=149319>

Dirección de Economía e Igualdad de Género (2022). Informe de ejecución cuatrimestral del Presupuesto con perspectiva de género del ejercicio 2022. Poder Legislativo. Comisión de Hacienda y Presupuesto Provincia del Chaco.

Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (cuarta ed.). McGRAWHILLINTERAMERICMA EDITORES, SA DE C.V. <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf>

Hereñú, M (2019). El machismo en la institución policial: femicidios y violencia institucional. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Instituto Provincial de Administración Pública. (8 de agosto de 2022). *Formación en Género y Violencia contra las Mujeres, en cumplimiento de la Ley Nacional N°27.499 “Ley Micaela” y adhesión provincial Ley N°2.997-G “Ley Natalia Samaniego”*. <https://ipap.chaco.gov.ar/detalle-noticia/569/ipap>

Ley Nacional N° 27.499 “Ley Micaela”. Publicada en el Boletín Nacional el 10 de enero de 2019. Argentina.

Ley Provincial N° 2997 –G. “Ley Natalia Samaniego”. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia del Chaco el 07 de junio de 2019. Argentina.

Ley Provincial N° 3203-A. “Simplificación y Modernización de la Administración”. Publicada en el Boletín Oficial de la Provincia del Chaco el 08 de enero de 2021. Argentina.

Ley Provincial N° 3463-F. “Presupuesto General de la Provincia del Chaco para el Ejercicio 2022”.

Expediente de comunicación oficial 107/22. Primer Informe de Ejecución del Presupuesto con perspectiva de género 2022.

Marengo, C. O.; Bertoni, Y. E.; Pratesi, A. R. (2022). Retiro voluntario móvil de la administración pública de la provincia del Chaco, Argentina, 2018–2019. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 29(2), 64-76 <http://dx.doi.org/10.30972/rfce.2926289rfce.2926289>

D’Alessandro, M., Rolón, L., Prieto, S, Zanino, C. y de la Fuente, X. (2021) Presupuesto 2021. Primer presupuesto con Perspectiva de Gé-

nero y Diversidad La construcción de una herramienta para la igualdad. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Ministerio de Economía de la Nación Argentina.

Matarasso, M. “*La docencia en la Universidad de Buenos Aires desde una perspectiva de género (1992-2011)*”, editada en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, publicado originalmente en el número 11 (año 2016) de la revista, Economistas para qué?

Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Sirimarco, M. (2019) De la policía opresora al feminismo excluyente. Tensiones y disputas hacia y desde el movimiento amplio de mujeres. Revista. Publicar; Año: 2022 p. 38 - 57