



Encuentro Nacional de la Plataforma de Géneros y Generaciones de INTA

15 y 16 de septiembre 2022- Córdoba-

DATOS PRELIMINARES SOBRE LA COMPOSICIÓN DE GÉNERO EN INTA

Della Torre, Virginia¹; Nocetti, Lidia²; Muzi, Eugenia³.
1-2-3 INTA (DNA I+D) dellatorre.virginia@inta.gob.ar

Propósito

Actualizar los avances en la incorporación de políticas públicas vinculadas a la igualdad de género, a nivel nacional e institucional.
Actualizar y analizar la estructura del personal de INTA con perspectiva de género.
Actualizar y visibilizar la composición del personal de I&D.

Resultados

Las mujeres se encuentran bajo el techo de cristal, ya que solo el 31% de los puestos directivos de los Organismos de ciencia y tecnología son ocupados por ellas. De todas formas, cabe destacar que ha mejorado respecto de años anteriores, ya que en el año 2021 su participación era del 22%. La mayoría de quienes investigan en Argentina son mujeres. En base al registro de CVar, año 2021 el 59,5% son mujeres y el 40,5% son varones. A pesar de que las mujeres son mayoría, acceden en menor medida que los varones a las categorías más altas de la carrera de investigación.
Del total del personal del INTA, el 60% son varones y el 40% son mujeres.
A partir del nivel 7 los varones son mayoría, lo cual se sostiene hasta el nivel 14 con el cargo de la Dirección Nacional.

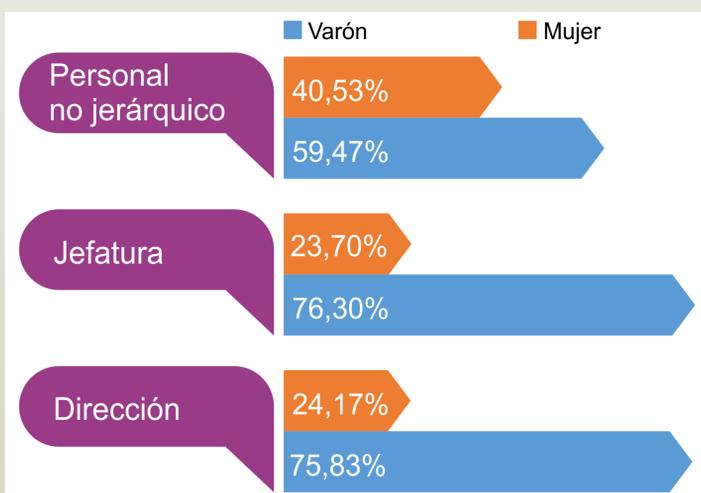


Fig. 1. Jerarquía y género

El aumento en el nivel de puesto implica no solamente mayores responsabilidades, sino también la posibilidad de toma de decisiones y un aumento en el salario.

Tanto en las direcciones de los Centros Regionales, las Estaciones Experimentales, las Agencias de Extensión Rural, los Centros de Investigación y los Institutos de Investigación, son mayoritariamente varones quienes llevan adelante la conducción.

Por otro lado, del total de Instrumentos y estructuras de la cartera de proyectos 2019, el 60,7% de los cargos de coordinación están a cargo de un varón y el 39,3% de una mujer.

Actores involucrados

- ✓ Se consultó al equipo que lleva a cabo el Protocolo de Actuación para Prevenir y Erradicación la Violencia de Género. A su vez se solicitó datos al equipo de capacitación en relación a la implementación de la capacitación de la Ley Micaela. Sumado a esto, aportaron la experiencia de la Plataforma como primer instrumento de la cartera de proyecto.
- ✓ Para el análisis de los datos de la planta se trabajó con la base de datos de personal del INTA 2021, brindadas por la DNA Recursos Humanos y la Cartera de proyectos 2019.
- ✓ La mirada del sistema científico tecnológico a nivel nacional se realizó a través del documento "Diagnostico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología", actualización 2022.

Metodología

Se trabajó con la base de datos de personal del INTA 2021 y la Cartera de proyectos 2019, para analizar la composición del personal en relación al género.

Entre las variables analizadas incorporamos: puesto y nivel de trabajo, situación de revista, unidad territorial, edad, etc.

Nos encontramos con la dificultad de que la base de datos de la Cartera 2019 no cuenta con la variable de género. De modo que, por el nombre, deducimos si se trata de una mujer o de un varón, en términos binarios, sin poder acceder al dato real vinculado a la identidad de género que nos permita contemplar otras posibilidades.

Con los datos analizados elaboramos gráficos y mapas.



Fig. 2. Acceso, género y cuidado

Conclusiones y desafíos

Si bien se observan avances hacia una mayor equidad, nos sigue interpelando la disparidad en los rangos de mayor jerarquía, donde los varones son mayoría. De manera que resulta un desafío garantizar un acceso más equitativo a los cargos de toma de decisión.

Entre las cuestiones a repensar, consideramos:

- La incorporación de la variable de género como parte de las bases de datos y salir del binarismo varón/mujer.
- Generar condiciones que faciliten la conciliación de responsabilidades familiares tanto para los trabajadores y trabajadoras. Nos referimos a la incorporación de políticas públicas que acompañen y favorezcan a los varones en las tareas de cuidado. Esto a la vez implica transformar la cultura organizacional de manera de impulsar liderazgos no sexistas que incluyan las responsabilidades de cuidado.
- Trabajar los obstáculos culturales, vinculados con los preconceptos y estereotipos de género sobre los roles socialmente asignados a varones y mujeres en las familias y en los ámbitos laborales

Al mismo tiempo, dentro de las reflexiones a las que nos llevaron los datos, consideramos oportuno mencionar la incorporación de la perspectiva de género al diseño de los proyectos, congresos, seminarios entre otros; como así también la definición de criterios comunes para la generación de notas y piezas de comunicación con perspectiva de género y diversidad.

Finalmente, consideramos que este tipo de análisis sirve como una estrategia para aportar a transversalizar la perspectiva de género y analizar las desigualdades y las relaciones de poder existentes al interior de la institución.

