

Políticas, números y algo más sobre el INTA

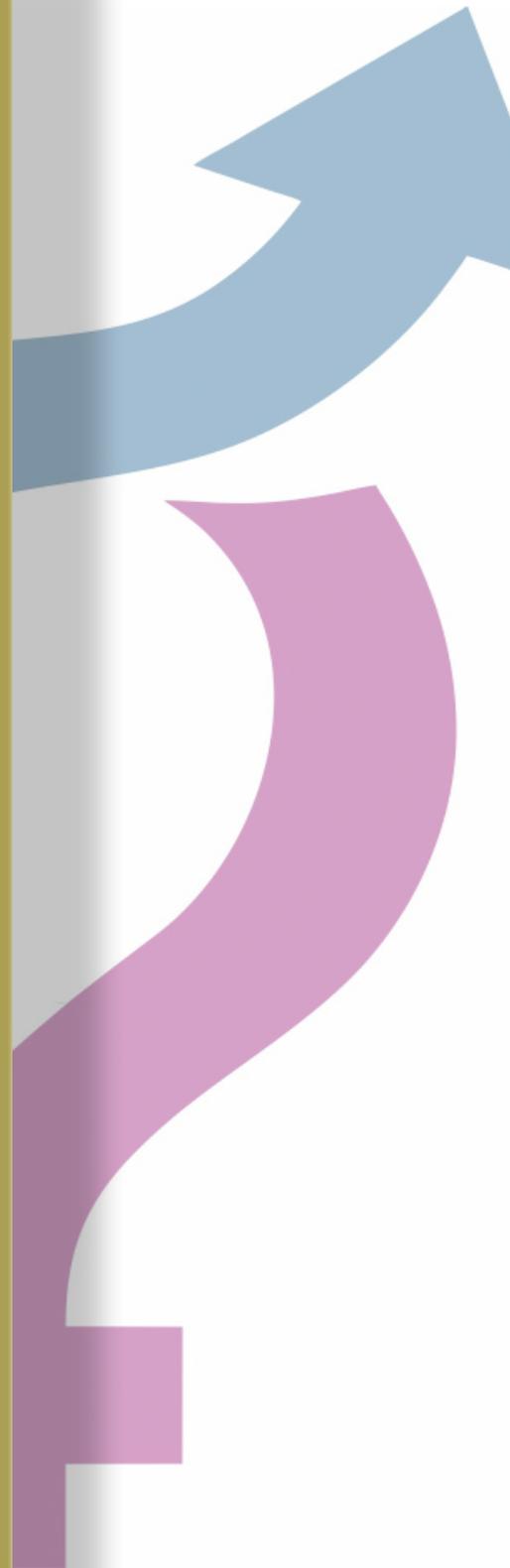
Nocetti, Lidia
Palioff, Claudia
Della Torre, Virginia

Presidente
Juan Balbín

Vicepresidente
Mariano Bosch

Director Nacional
Héctor Espina

Coordinador Nacional de Investigación y Desarrollo
Irurueta, Martín



Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores
y no necesariamente reflejan el punto de vista del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

CONCIENCIA DE GÉNERO

Políticas, números y algo más sobre el INTA

Autoras:

Nocetti, Lidia
Palioff, Claudia
Della Torre, Virginia

Diseño:

Dieguez, Marcelo

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)
Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo (CNID)
Rivadavia 1479 – 1° - Dto. "F"
Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CP (1033)
+54 (011) 4338 – 4601 / cnid@inta.gov.ar

Esta publicación fue posible gracias a la colaboración de diversas áreas y unidades de INTA. A todos, nuestro reconocimiento.

ÍNDICE

Prólogo	10
Resumen ejecutivo	12
GÉNERO: ¿DE QUÉ HABLAMOS?	14
Capítulo 1	
Vista panorámica	14
EL TRABAJO: ESCENARIO CONQUISTADO Y POR CONQUISTAR.	15
Las dificultades	15
Brecha salarial.	16
La segregación horizontal.	16
El techo de cristal.	17
Participación y representación sindical	18
El derecho desde una mirada de género	20
Capítulo 2	
Políticas públicas	20
Tratados específicos de protección de los DDHH de las mujeres	23
Convenio de la OIT	23
Normas nacionales	24
Licencias.	27
ORGANISMOS INTERNACIONALES	29
FAO	29
UNESCO	29
CEPAL	30
ONU	30
Banco Mundial	31
G20	31

ORGANISMOS NACIONALES	32
---------------------------------	----

Capítulo 3

El INTA	37
--------------------------	-----------

ANTECEDENTES.	38
-----------------------	----

Políticas	38
---------------------	----

Jornadas, talleres y campañas.	41
--	----

Publicaciones.	44
------------------------	----

LOS NÚMEROS NACIONALES	47
----------------------------------	----

Profesionales	50
-------------------------	----

Nivel de puesto Técnico.	52
----------------------------------	----

Nivel de Puesto Apoyo	53
---------------------------------	----

Total país.	55
---------------------	----

Acceder a la formación	55
----------------------------------	----

Becarios y becarias	56
-------------------------------	----

Programa de formación INTA	56
--------------------------------------	----

SEDE CENTRAL	58
------------------------	----

CABA.	61
---------------	----

CENTROS DE INVESTIGACIÓN	63
------------------------------------	----

Centro de Investigación en Ciencias Veterinarias y Agronómicas (CICVYA).	63
--	----

Centro de Investigación de Agroindustria (CIA)	66
--	----

Centro de Investigación de Recursos Naturales (CIRN)	69
--	----

Centro de Investigaciones Agropecuarias (CIAP)	72
--	----

Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Agricultura Familiar (CIPAF)	75
---	----

Centro de Investigación en Ciencias Políticas, Económicas y Sociales (CICPES)	78
---	----

CENTROS REGIONALES	81
------------------------------	----

Centro Regional Bs. As. Norte	81
---	----

Centro Regional Bs. As. Sur	84
Centro Regional Catamarca - La Rioja	86
Centro Regional Chaco - Formosa	88
Centro Regional Córdoba.	91
Centro Regional Corrientes	94
Centro Regional Entre Ríos.	96
Centro Regional La Pampa - San Luis	98
Centro Regional Mendoza - San Juan.	100
Centro Regional Misiones	102
Centro Regional Patagonia Norte	104
Centro Regional Patagonia Sur	106
Centro Regional Salta - Jujuy	108
Centro Regional Santa Fé.	110
Centro Regional Tucumán - Santiago del Estero	112
EL PODER FORMAL: LA CONDUCCIÓN	115
Los espacios políticos y de representación social: Consejos.	115
La conducción técnica.	116
Dirección Nacional	116
Direcciones de Centros Regionales y Estaciones Experimentales; de Centros de Investigación e Institutos	117
La estructura programática	120
Reflexiones y propuestas	123
REFLEXIONES	123
IDEAS PARA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL	125
Anexo	128
Bibliografía.	139

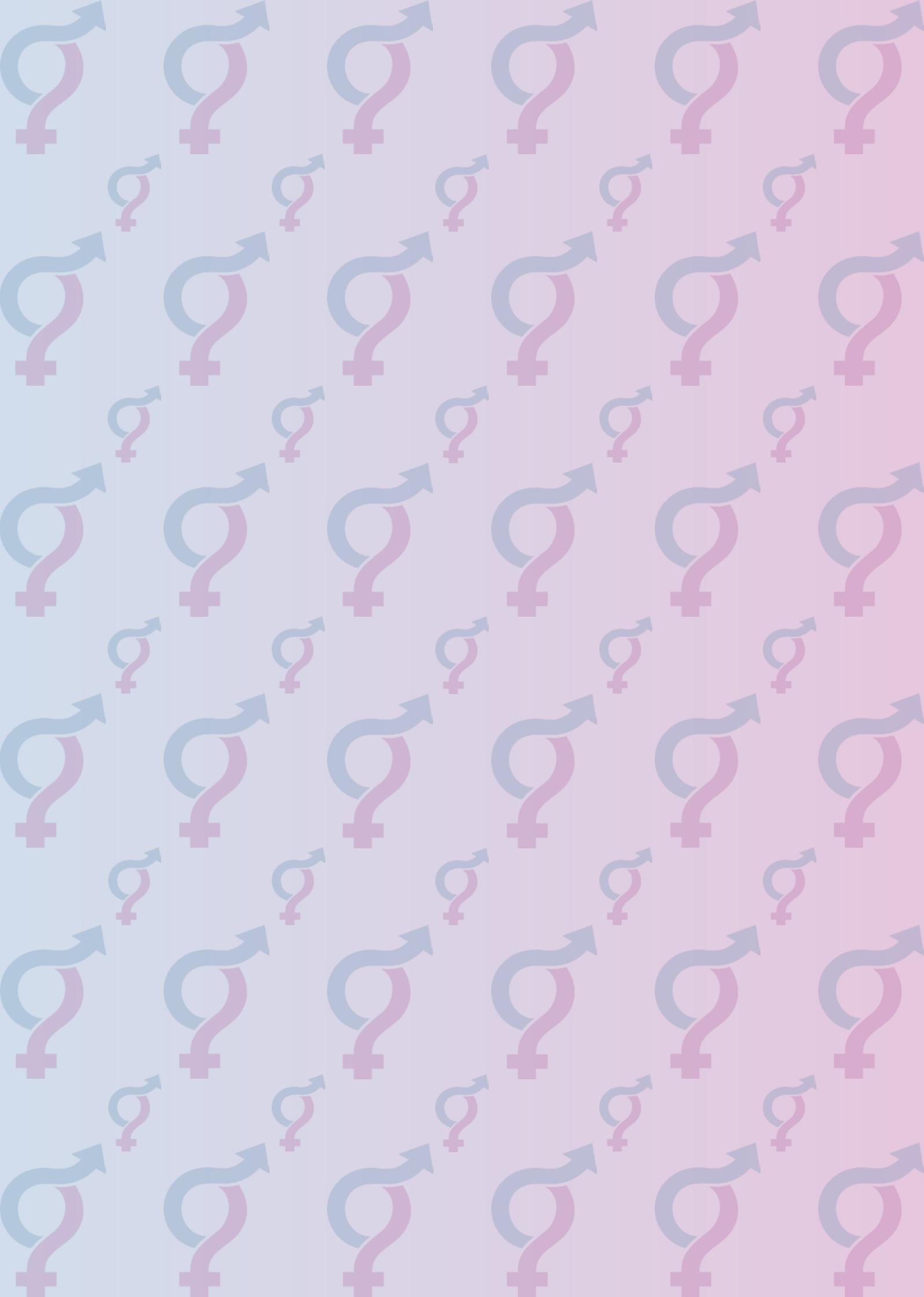


Secretaría
de Agroindustria



Ministerio de Producción y Trabajo
Presidencia de la Nación

Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo





Prólogo

La condición subalterna de las mujeres ha sido fuertemente retada en las últimas décadas. Se ha asistido en nuestro país a transformaciones sociales y culturales que han conducido a diversas modificaciones legales en procura de la equidad – piénsese tan sólo en las normativas igualitarias consagradas por la Constitución de 1994-, y resulta inexorable reconocer la acción desarrollada por las agencias feministas desde la recuperación democrática. Nuestro país ha suscrito dos Convenciones fundamentales, la CEDAW - Convención contra todas las formas de Discriminación de las Mujeres -, y la Convención de Belém do Pará referida a la necesidad de que los Estados americanos eliminen las diferentes formas de violencia contra las mujeres. En esos marcos pudo avanzarse en la sanción de leyes como la 26.485 que obliga a todas las dependencias del Estado a reconocer la mayor adversidad laboral que sufren las mujeres, víctimas de diferentes formas de acoso, y a disponer de instrumentos que permitan la intervención sancionatoria cuando corresponda.

Pero en general las instituciones no están dispuestas a considerar la violencia que se ejerce con la exclusión de las mujeres del empleo o cuando se las discrimina en los puestos de trabajo, o cuando se admite como dato “natural” o meramente demográfico la obturación de las oportunidades de ascenso. Debería saberse que las organizaciones laborales adhieren a fórmulas discriminatorias sobre la base de recursos ideológicos patriarcales, y a menudo se sostienen con argumentaciones falaces como el diferencial de la calificación de las mujeres o el déficit de productividad que representa su tarea.

Hay que celebrar iniciativas de investigación y diagnóstico que releven con rigor las divergencias de ocupación de los puestos de trabajo entre varones y mujeres como el que se ofrece en este documento. El INTA, gracias a la Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo, ha realizado la tarea pionera de reunir los datos que ponen en evidencia los contrastes entre los ámbitos concernientes a las unidades de trabajo y a la totalidad de las áreas geográficas en las que el organismo desarrolla sus actividades. Como podrá apreciarse hay un marcado desequilibrio entre el número de mujeres y varones actualmente empleados en el organismo ya que estos últimos representan el 63%. Aunque se mantiene la primacía numérica masculina en todos los segmentos ocupacionales, se subraya la mengua de representación femenina en el grupo de trabajadores del sector de Apoyo, donde revista el 76% de varones. La hipótesis que cabe es que en este sector abundan las actividades “no tipificadas para mujeres”, lo que no hace más que constatar el sesgo segregativo en el reclutamiento para los puestos. El subconjunto Técnico presenta cierta inflexión puesto que las mujeres suman el 46%, pero en el correspondiente a Profesionales, su participación se reduce a 40%. En cualquiera de estos agrupamientos – Apoyo, Técnico y Profesionales – y en la enorme mayoría de los casos, los cargos de mayor jerarquía están ocupados por varones. De igual modo, las funciones directivas, los puestos de mando institucional, también reposan en varones. En las 15 Direcciones de Centros Regionales revista sólo una mujer como directora, en las 52 Direcciones en Estaciones Experimentales hay apenas dos mujeres en las funciones directivas, y en la dirección de Centros e Institutos de Investigación- 28 en total – sólo se cuentan siete mujeres en tareas de mando. En resumen, el 90% de estos importantes cargos de conducción se encuentra reservado para los varones.

Es igualmente revelador de la segregación femenina el mapa distributivo de los sexos en las regiones del interior del país con las únicas excepciones del Área Metropolitana CABA y de la región sur de la Provincia de Buenos Aires donde el número de mujeres supera al de los varones. Las tasas de masculinidad de los puestos de trabajo en todos los centros del interior oscilan entre el 62% y el 78%.

Estoy segura de que quienes fijan las políticas del INTA repararán en los datos de este documento, que por otra parte ofrece líneas de acción e instrumentos plausibles si se desea cumplir con los compromisos constitucionales en materia de equidad de género. No escapa que los organismos públicos de ciencia y técnica deben tener aguzada compenetración en materia de derechos de ciudadanía pues forma parte ínsita de su misión de contribuir al desarrollo y de mejorar la vida de las comunidades. Los organismos científicos y tecnológicos deberían estimar cuánto pierden cuando no contratan mujeres o cuando inhiben su promoción. Deberían atender aspectos fundamentales que evidencian el desempeño de las mujeres en los tiempos que corren, su mayor calificación formal para el trabajo – hay más jóvenes con certificados de las escuelas medias y ha aumentado notablemente el número de mujeres que egresan, con mejores notas, de carreras universitarias en las disciplinas relevantes para los objetivos del desarrollo científico y tecnológico. Incorporar más mujeres no es sólo cumplir con el derecho a la equidad conquistado en nuestro medio, sino apostar a la renovación de los puntos de vista, a la pluralidad de las perspectivas que, estoy segura, hará más rica, más pertinente y más eficaz cada una de las intervenciones del INTA.

Dora Barrancos



Resumen ejecutivo

La problemática de género compone la actual agenda mundial, no solo desde los Estados, sino también desde diferentes organizaciones. En este contexto, Argentina asumió compromisos internacionales con metas a cumplir hacia el 2030, y desde diversos organismos de Ciencia y Técnica avanzan en estudios y acciones concretas.

El INTA, en el Plan Estratégico Institucional (PEI), incorpora la temática, y en ese marco, esta publicación se convierte en un aporte a su desarrollo. Sintetiza bajo la perspectiva de género, la situación actual. Se inicia con un recorrido panorámico sobre algunas definiciones y problemáticas comunes. Pone a disposición derechos, y en valor, políticas institucionales, acciones en diferentes unidades del país y publicaciones vinculadas.

Además, analiza la composición de la estructura institucional, Centro por Centro; identifica la distribución de niveles por las categorías Apoyo, Técnico y Profesional; y evidencia la distribución de cargos de conducción a nivel vertical y horizontal.

Entre los principales resultados se pueden mencionar:

- El INTA emplea a más hombres que mujeres: 6 de cada 10 personas, son varones.
- Son los hombres quienes acceden a la mayoría de los cargos de conducción.

Entre los resultados:

- 100% de las presidencias históricas de INTA
- 95% de presidencias actuales de Consejos de Centro
- 93% de las direcciones de Centros Regionales (CR)
- 96% de las direcciones de Estaciones Experimentales Agropecuarias (EEA)
- 66% de las direcciones de Centros de Investigación (CI)
- 68% de las direcciones de Institutos de Investigación
- 81% de coordinaciones de Proyectos Regionales con Enfoque Territorial (PRET)
- 67% de coordinaciones de Redes Programáticas
- 87% de coordinaciones de Programas Nacionales (PN)
- 64% de coordinaciones de Proyectos Integradores (PI)
- 65% de coordinaciones de Proyectos Específicos (PE)

Esta investigación fue realizada por la Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo (CNID) del INTA. Es una invitación a repensarnos como institución, reflexionar sobre cómo hacemos lo que hacemos. El objetivo es brindar una herramienta para transformar la situación desigual de cientos de mujeres que trabajan en la institución, y se vinculan tanto con el mundo agroalimentario, como con el de la ciencia y la tecnología.



Capítulo 1

Vista panorámica

GÉNERO: ¿DE QUÉ HABLAMOS?

Cuando hablamos de género, nos referimos a las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen a partir de la diferencia sexual.

La perspectiva de género se basa en analizar cómo las culturas asignan funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre. Esta construcción se materializa en la vida cotidiana. Desde el acceso a los recursos materiales como tierra y crédito; o no materiales como el poder político hasta la división del trabajo doméstico y extradoméstico, las responsabilidades familiares, en la educación, en las oportunidades laborales, entre otros. En la sociedad, en los modos de relacionarnos, existe un rol asignado y esperado a partir del género en el cual. Unos se ven favorecidos, otros se ven vulnerados.

Para modificar estas relaciones - constructo social - hay que trabajar permanentemente para visibilizar las situaciones de desigualdad, sensibilizarnos para poder generar mayor conciencia y buscar modos y estrategias para modificar esos tipos de relacionamiento. Surgen tensiones, que no solo se establecen entre hombres y mujeres; sino también entre las posiciones que unos quieren conservar y las que se quieren transformar.

EL TRABAJO: ESCENARIO CONQUISTADO Y POR CONQUISTAR

El trabajo es un escenario donde es identificable la asignación social de roles según el género. El esquema clásico y patriarcal durante mucho tiempo fue: actividades domésticas y cuidado de las personas (hijos, padres) para ellas; estudiar y la obtención de recursos económicos, para ellos. Sin embargo y por múltiples circunstancias, esto fue cambiando a lo largo de los años.

Aunque actualmente ha mejorado la inserción laboral con remuneración económica de las mujeres, aún resta mucho para alcanzar la igualdad de derechos, oportunidades y trato en relación a los varones.

Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2017, aunque las mujeres representan la mitad de la población, la tasa de empleo es más baja, 43,1% para las mujeres y 66,3% para los varones. (Ministerio de Trabajo). [Ver PDF](#)

A continuación, se presentan algunos antecedentes y estados de situación, que permiten visualizar lo mencionado.

» Las dificultades

En este apartado, se abordan algunas de las dificultades que, comúnmente, se identifican en el escenario laboral para las mujeres: brecha salarial, segregación horizontal, techo de cristal, participación y representación sindical.

Las mujeres en su mayoría, llevan a cabo una doble jornada laboral, una remunerado fuera del hogar y la otra, no remunerado dentro del hogar (cargando con las tareas domésticas, cuidados de los niños y ancianos). Sobre esta última, según la estadística del INDEC, la distribución entre hombre y mujeres es desigual. Las mujeres dedican 5 horas 27´ horas diarias a estas tareas, mientras que los varones ocupan 3 horas 42´.

Alejandra Ferraro, Gerente de Recursos Humanos de América Latina de Accenture, en referencia a la brecha en las compensaciones salariales, aseguró que por cada 100 dólares que cobra una mujer en Argentina, un hombre cobra 216. La igualdad salarial entre hombres y mujeres recién se logrará en 170 años. (Do Rosario Jorgelina, 2016). [Ver nota](#)

La diferencia en la tasa de actividad entre varones y mujeres es muy marcada en el caso del NEA (62,4 por ciento vs. 38,6 por ciento); NOA (71 por ciento vs. 44,4 por ciento); y Cuyo (67,2 por ciento vs. 41,3 por ciento), mientras que, en la Ciudad de Buenos Aires, esa proporción es más pareja (75,2 por ciento vs. 59,6 por ciento). (Prensa, 2017). [Ver nota](#)

»» Brecha salarial

Además, frente a la misma tarea o cargo existen diferencias en la remuneración económica entre hombres y mujeres, situación conocida como brecha salarial. La brecha entre hombres y mujeres es de un 27%, tal como lo indica la ilustración 1. En la Argentina, los varones cobran más que las mujeres por la misma tarea. Y no solo las mujeres reciben menos salarios, sino que componen la mayor tasa de desocupación. Cuando aumenta el nivel de calificación de las mujeres, la brecha salarial disminuye. Desde el gobierno nacional se presentará un proyecto que busca impulsar la paridad salarial.

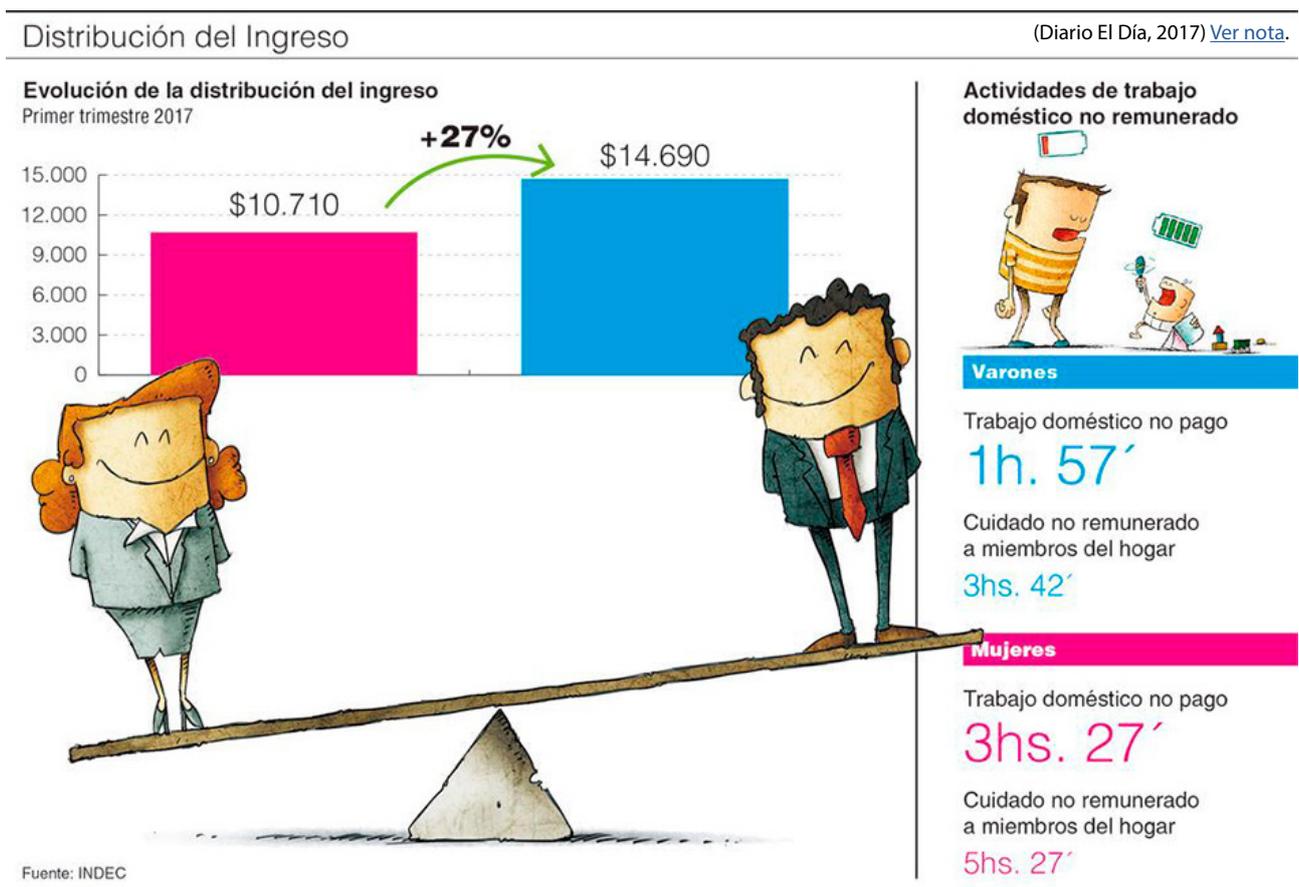


Ilustración 1: Brecha salarial

»» La segregación horizontal

Otra de las problemáticas que padece el género femenino es la segregación horizontal, la cual se da cuando se implementa una división de trabajo tradicional, en el que las mujeres ocupan empleos que reproducen estereotipos femeninos y son relegadas de otras ocupaciones consideradas típicamente masculinas.

A lo que además, puede agregarse que “las ocupaciones típicamente femeninas son generalmente menos atractivas, peor remuneradas, suelen tener categorías inferiores y menos posibilidades de ascenso” (Pzellinsky R. A., 2016).

Entre algunos ejemplos en Argentina, se pueden mencionar el servicio doméstico (con presencia femenina casi excluyente), la enseñanza (tres de cada cuatro son mujeres) y los servicios sociales y de salud (presencia femenina del 63,2%) son actividades feminizadas (Ministerio de Trabajo, 2005). (Laborales, 2005). [Ver PDF](#)

En la esfera de la ciencia también existe la segregación horizontal, que se ve reflejada en que ciertas ramas científicas donde sigue habiendo pocas mujeres, como las experimentales, ingeniería, matemática y las tecnologías, entre otras.

»» El techo de cristal

La segregación vertical, también conocida como “techo de cristal”, explica por qué las mujeres que cuentan con cierto nivel de educación y experiencia, no crecen en sus ámbitos de trabajo a la par que los varones con igual calificación, y en numerosos casos, menos calificación. Hay varios elementos que construyen y refuerzan este fenómeno.

Estadísticamente, está comprobado que, a nivel laboral, hay gran cantidad de mujeres en los niveles iniciales e intermedios; y que su presencia se reduce a medida que se asciende en la pirámide profesional. Mas alto el cargo, más ocupación por parte de los varones.

Uno de los factores que incide en este fenómeno es la maternidad (lo que incluye también la mera posibilidad de una mujer de ser madre en el futuro). A nivel social está naturalizado el rol que ejercerá la madre en el cuidado de un niño, de lo que se desprende que **la articulación entre la vida familiar y la vida laboral es un problema específico de las mujeres:** ellas son quienes tienen que compatibilizar su trabajo fuera y dentro del hogar. En la actualidad, se suele escucharse la frase “yo ayudo con los chicos; con la casa” por parte de ellos; lo que evidencia que no se comparte la responsabilidad equitativamente.

Esto no tiene que ver solamente con la organización de las familias, sino que es fuertemente reforzado por el Estado y las empresas. Entre algunos ejemplos, se puede mencionar las licencias por maternidad y paternidad asimétricos (en Argentina la Ley 20.744 en el art. 172 otorga los varones sólo 2 días de licencia por paternidad); o la ausencia de jardines materno parentales públicos y en espacios laborales durante el período de lactancia; y fuera de él.

Se suman factores subjetivos menos visibles, pero aun así relevantes. Según explica Mabel Burin, “ocurre que la construcción del techo de cristal es externa e interna, objetiva y subjetiva a la vez. Parte del mismo está constituido por **las culturas organizacionales que adoptan criterios de selección y promoción de las personas desde parámetros patriarcales, según los cuales la perspectiva masculina impone los criterios acerca de quiénes pueden ocupar los puestos jerárquicos más altos.** También está constituida por los prejuicios y estereotipos respecto del género femenino: la suposición de que las mujeres no tienen las cualidades suficientes para ocupar determinados puestos de trabajo.” (Burin, 2012) [Ver nota](#)

Según un relevamiento de Glue Consulting del año 2013, en **Argentina sólo el 4% de las empresas grandes y pymes están dirigidas por mujeres**. Esto no es un fenómeno exclusivamente local, en la lista de CEO de las 500 empresas más grandes del mundo solo aparecen veinte mujeres (también un 4%). La consultora internacional Mercer agrega que, además, ellas ganan en promedio un 23% menos que sus pares varones. En Estados Unidos incluso, hay un ratio llamado "Glass Ceiling Index" que, entre otras cosas, evidencia que hay menos CEO mujeres que CEO llamados John (datos de Ernst & Young). [Ver nota](#)

El techo de cristal no es una excepción en el Estado. Se observa que, en los cargos jerárquicos en el poder ejecutivo nacional, **aunque el 50% de los trabajadores son mujeres, ellas ocupan sólo el 22% de los cargos de conducción política en el gabinete de Mauricio Macri, el mismo porcentaje que ocuparon en el gabinete de Cristina Fernández de Kirchner** (datos de CIPPEC). El sistema científico también lo refleja, mientras 60% de las becarias de CONICET son mujeres, a investigadores principales o superiores apenas llegan al 25%. [Ver nota](#)

Como se verá en el apartado II, el mundo de la ciencia no escapa al techo de cristal, las mujeres científicas son mayoría, pero se encuentran en la base de la pirámide, mientras que los cargos con jerarquía más alta siguen siendo ocupados por los varones.

»» Participación y representación sindical

La Ley 25.674 de Cupo Femenino Sindical, sancionada en noviembre de 2002, en su art 1° dice que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad. También consigna, que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

A pesar de la ley, el 22 de agosto de 2016 la propia Confederación General del Trabajo (CGT) eligió a su nueva conducción. De un total de 37 Secretarías que conforman la Central Obrera, solo dos de ellas quedaron en manos de mujeres: Sandra Maiorana (Asociación de Médicos) al frente de la Secretaría de Salud; y Noé Ruiz (Asociación de modelos argentinas) en la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género. [Ver nota](#)

Según un análisis de casos realizado por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el 2016 las mujeres están a cargo de solamente el 18% de Secretarías, Subsecretarías o Prosecretarías, de éstas, el 74% serían aquellas que se consideran "propias de las mujeres": igualdad, género o servicios sociales. En la conducción solo alcanzaban el 5%, lo que refleja que la conducción sigue en manos de varones.

[Ver PDF](#)

Los sindicatos culturalmente son un ámbito masculino. Su organización ha estado bajo el control de los varones, donde ejercen una serie de atributos relativos al ejercicio de poder como el ejercicio de liderazgo, capacidad de mando. A esto debemos sumarle que actualmente a la mujer se le hace difícil compatibilizar el trabajo fuera de su casa, el cuidado de la familia y la militancia. Estos factores entre otros, inciden en que pocas mujeres accedan a la conducción.

El cupo femenino en los gremios

Cantidad de mujeres y hombres a cargo de secretarías y subsecretarías

■ varón ■ mujer

Fuente: MTEySS, Subsecretaría de políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, Dirección de Estudios de Trabajo, 2016. [Ver PDF](#)

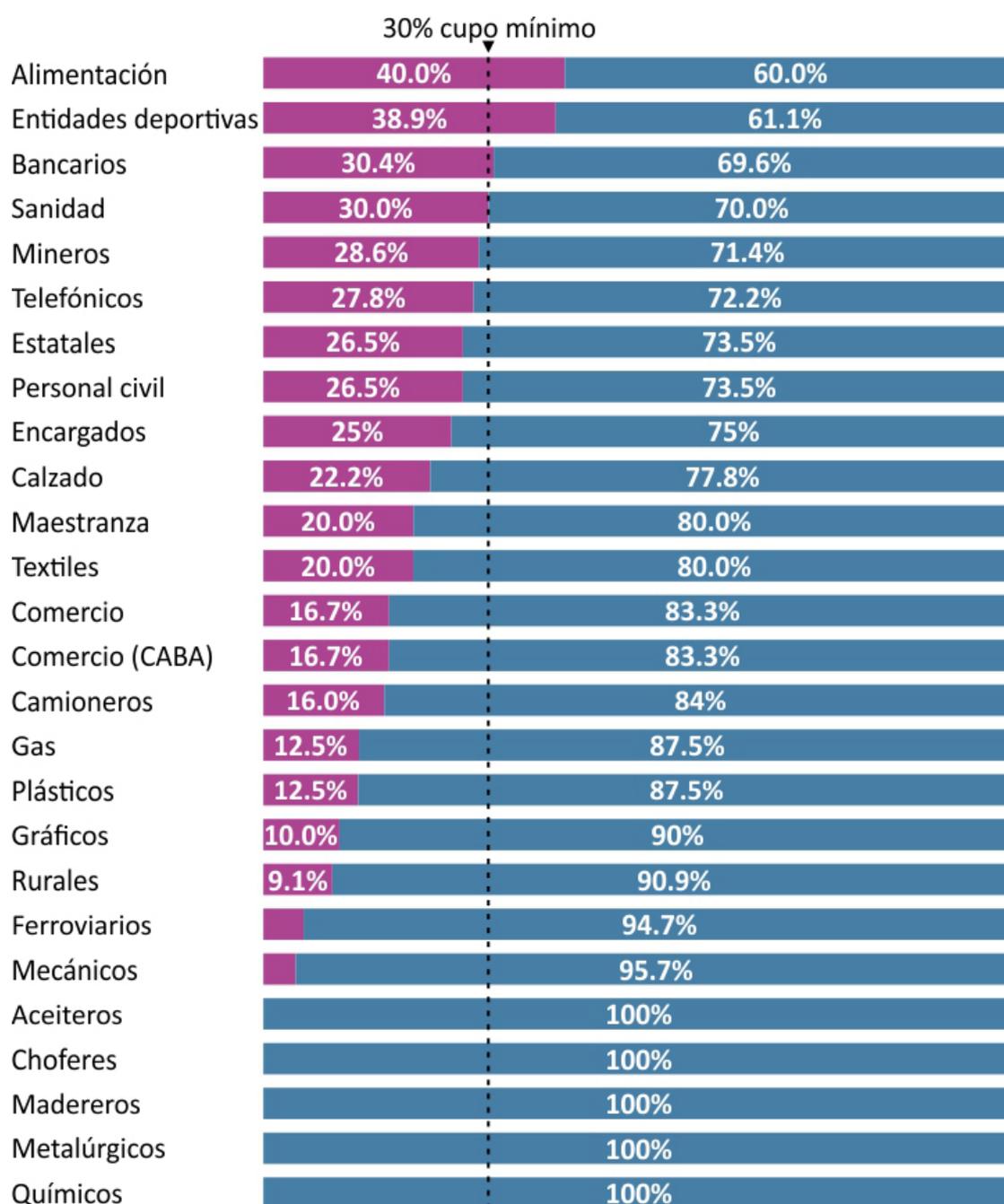


Ilustración 2: Cupo femenino en los gremios

Vale la pena destacar que, en los gremios de los Aceiteros, chóferes, Madereros, Metalúrgicos y químicos no hay mujeres a cargo de las Secretarías y Subsecretarías.



Capítulo 2 Políticas públicas

Modificar las relaciones existentes entre los géneros implica desafíos en diversos ámbitos y sentidos. De hecho, hay que resignificar, incluso, lo que hoy se vive como algo natural. El Estado, a través de sus políticas públicas, juega un rol preponderante, pudiendo generar impacto en diversos aspectos como la situación ocupacional de las mujeres o las condiciones de cuidado de la primera infancia. Puede promover escenarios de participación, generar condiciones que permitan compatibilizar el sistema laboral con el familiar, entre otros.

Las políticas públicas se cristalizan en leyes y normas, donde también se incluyen los tratados internacionales a los que Argentina ha adherido; se plasman en programas (preferentemente con presupuesto y recursos de diverso tipo); y también en los diversos organismos del Estado, a partir del sostenimiento o no de ciertas prácticas, de sus decisiones institucionales y las condiciones laborales que generan.

Este apartado hace un paneo sobre el derecho, tratados internacionales y normativas vigentes.

» **El derecho desde una mirada de género**

Esta sección se basa en la recopilación de un trabajo de Género y Derecho Laboral producido por Pzellinsky Romina y Raquel Asensio en la escuela del servicio de justicia, del año 2016 que da un panorama general de las normas, tratados internacionales, pactos, leyes sobre la igualdad de género.

Declaración Universal Derechos Humanos (DUDH)

Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 23: Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Artículo 25 inciso 2: La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP)

Artículo 2, inciso 1: Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.

Artículo 26: Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Pacto Internacional Derechos Económicos Social y Cultural (PIDESC)

Artículo 2 inciso 2: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 3: Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente Pacto.

Artículo 7: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i. Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii. Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos;

Artículo 10 inciso 2: Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH)

Artículo 2: Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.

Artículo 7: Toda mujer en estado de gravidez o en época de lactancia, así como todo niño, tienen derecho a protección, cuidados y ayuda especiales.

Artículo 14: Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

Convenio Americano de Derechos Humanos (CADH)

Artículo 1: Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 24: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

» **Tratados específicos de protección de los DDHH de las mujeres**

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM)

Artículo 1,2, 3, 4 y 5: Derecho a la igualdad de trato, de oportunidades, igual remuneración por trabajo de igual valor, a la seguridad social, a la protección de la salud. Prohibición del despido discriminatorio por embarazo, licencia por maternidad o estado civil. Reconocimiento de licencia de maternidad paga, servicios de apoyo para trabajadores con responsabilidades familiares, en particular, servicios destinados al cuidado de los niños (art.11).

Belem do Para

Artículo 2: la violencia contra las mujeres comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo.

Convención de los Derecho del Niño

Artículo 18: responsabilidades comunes de ambos padres, obligación del Estado de brindar servicios de cuidados de niños, en particular, en casos de padres trabajadores.

Protocolo de San Salvador

Artículo 3: principio de no discriminación al trabajo.

Artículo 6: coadyuvar a una adecuada atención familiar en pos de los derechos de las mujeres.

Artículo 7: igual remuneración por igual tarea, derecho al ascenso no discriminatorio.

» **Convenio de la OIT**

Convenio OIT N°100: principio de igual remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Convenio OIT N°111: principio de no discriminación y derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, en el empleo y la ocupación.

Convenio OIT N°156: principio de igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras, con responsabilidades familiares.

» Normas nacionales

La participación de la mujer en los espacios legislativos también presenta las mismas dificultades que en otros. Según un informe presentado por la Unión Interparlamentaria (UIP) - la organización que reúne a los parlamentos soberanos - en 1995 solo el 11,5% eran mujeres, y en 2016 ocupaban el 23,3%. Vale la pena destacar que además, cuentan con una publicación que se titula “Plan de Acción para los Parlamentos sensibles al género”. [Ver PDF](#)

En Argentina, se tomaron algunas medidas para abordar la problemática. Se creó legislación específica que tiende a proponer la participación femenina y que se iguale la oportunidad entre los géneros. Entre las más destacadas se encuentra la “ley de cupos” y la Ley de paridad de género; y dentro de la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires, se puede resaltar el capítulo noveno, sobre la igualdad entre varones y mujeres.

Ley de cupo: La ley 24.012 del Código Electoral Nacional, en 1991 fue modificada en su artículo 60, estableciendo que:“(…) Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos (...)”. Disponible en Infoleg. [Ver nota](#)

Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política: La ley 27.412 fue sancionada en noviembre de 2017, determina que aquellos intervinientes en las listas de diputados y senadores del Congreso Nacional, deben estar ubicados “de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente”.

Constitución de la Ciudad de Buenos Aires: Esta es una de las últimas constituciones que se sancionaron en Argentina (1996). En su capítulo Noveno, aborda la “Igualdad entre hombres y Mujeres” y expone textualmente:

Artículo 36: La Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles y que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución.

Los partidos políticos deben adoptar tales acciones para el acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas.

Las listas de candidatos a cargos electivos no pueden incluir más del setenta por ciento de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas. Tampoco pueden incluir a tres personas de un mismo sexo en orden consecutivo.

En la integración de los órganos colegiados compuestos por tres o más miembros, la Legislatura concede acuerdos respetando el cupo previsto en el párrafo anterior.

Artículo 37: Se reconocen los derechos reproductivos y sexuales, libres de coerción y violencia, como derechos humanos básicos, especialmente a decidir responsablemente sobre la procreación, el número de hijos y el intervalo entre sus nacimientos.

Se garantiza la igualdad de derechos y responsabilidades de mujeres y varones como progenitores y se promueve la protección integral de la familia.

Artículo 38: La Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de igualdad entre varones y mujeres.

Estimula la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros; promueve que las responsabilidades familiares sean compartidas; fomenta la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad; facilita a las mujeres único sostén de hogar, el acceso a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social; desarrolla políticas respecto de las niñas y adolescentes embarazadas, las ampara y garantiza su permanencia en el sistema educativo; provee a la prevención de violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres y brinda servicios especializados de atención; ampara a las víctimas de la explotación sexual y brinda servicios de atención; promueve la participación de las organizaciones no gubernamentales dedicadas a las temáticas de las mujeres en el diseño de las políticas públicas.

Constitución Nacional

Artículo 14: derecho al trabajo.

Artículo 14 bis: condiciones dignas y equitativas de labor, derechos gremiales y derecho a la seguridad social.

Artículo 16: igualdad ante la ley.

Artículo 75, inciso 23: medidas de acción positiva para promover la igualdad real de oportunidades y de trato de las mujeres.

Ley de Contrato de Trabajo

Artículo 17: principio de no discriminación.

Artículo 81: igualdad de trato.

Título VII Trabajo de Mujeres. Artículo 172 a 186: prohibiciones, protección durante el embarazo, licencia maternal, excedencia.

Decreto 2385/93: Acoso sexual en la Administración Pública Nacional.

Ley N° 26.485: Ley contra la violencia de género

Artículo 4: Se considera violencia indirecta toda conducta, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.

Violencia laboral contra las mujeres: aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia. También, quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral (art. 6, Inc. C).

En su artículo 5, quedan comprendidos los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

1. **Física:** La que se emplea contra el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo y cualquier otra forma de maltrato agresión que afecte su integridad física.
2. **Psicológica:** La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.
3. **Sexual:** Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo la violación dentro del matrimonio o de otras relaciones vinculares o de parentesco, exista o no convivencia, así como la prostitución forzada, explotación, esclavitud, acoso, abuso sexual y trata de mujeres.
4. **Económica y patrimonial:** La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de: a) La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales; c) La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.
5. **Simbólica:** La que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

»» Licencias

Además de la protección general a la maternidad, la licencia paga por maternidad tiene reconocimiento expreso en: la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW), en el artículo 11 inciso 2 b; el PIDESC, artículo 10 inciso y en el Protocolo de San Salvador artículo 9 inciso 2, mencionados anteriormente.

La legislación nacional argentina reconoce la licencia por maternidad a trabajadoras formales en relación de dependencia. Y hasta el año 2013 se excluía explícitamente a trabajadoras del servicio doméstico. Aquí hay un claro ejemplo de cómo las políticas públicas son determinantes para promover o disminuir en las diferencias de género; y a la vez, cómo en los sectores más vulnerables (empleadas domésticas), aumenta la desigualdad.

	Madres	Padres
Licencia por nacimiento	Prohibición de trabajo por 90 días	2 días corridos
Excedencia	Período de 3 a 6 meses sin goce de haberes	-----
Cuidado de hijo enfermo menor de edad	Rescisión de contrato con derecho a compensación, o excedencia	-----

Ilustración 3: Licencia por nacimiento

Se puede decir que a los varones (al menos a algunos) no les interese hacerse cargo del cuidado de sus hijos, sino más bien que no están dadas las condiciones para que esto suceda (por ejemplo, 2 días de licencia por nacimiento en CABA para los empleados de la administración pública), y nuevamente, se promueve y recarga sobre las mujeres la tarea como se ve en el siguiente gráfico.

Fuente: (CIPPEC, 2017). [Ver nota](#)

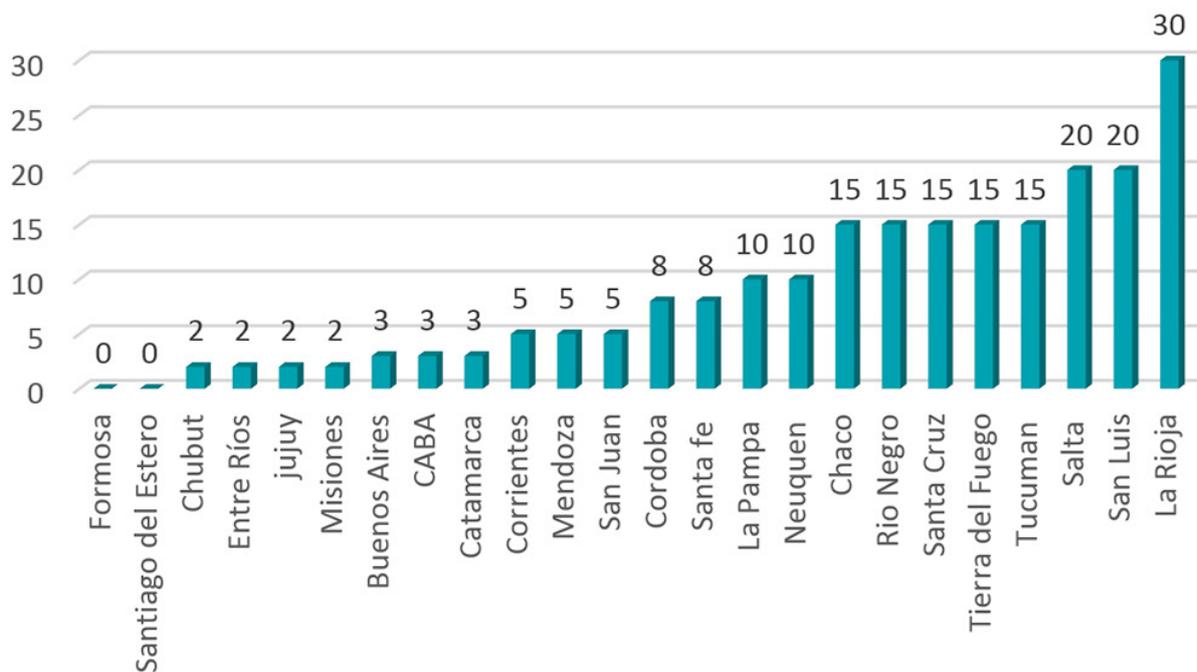


Ilustración 4: Licencia por paternidad según provincia

Cabe mencionar que, en Argentina, existen diferencias para los trabajadores, según la pertenencia geográfica laboral, habiendo amplias variaciones entre las provincias; y entre estas y nación.

Fuente CIPPEC, 2017. [Ver nota](#)

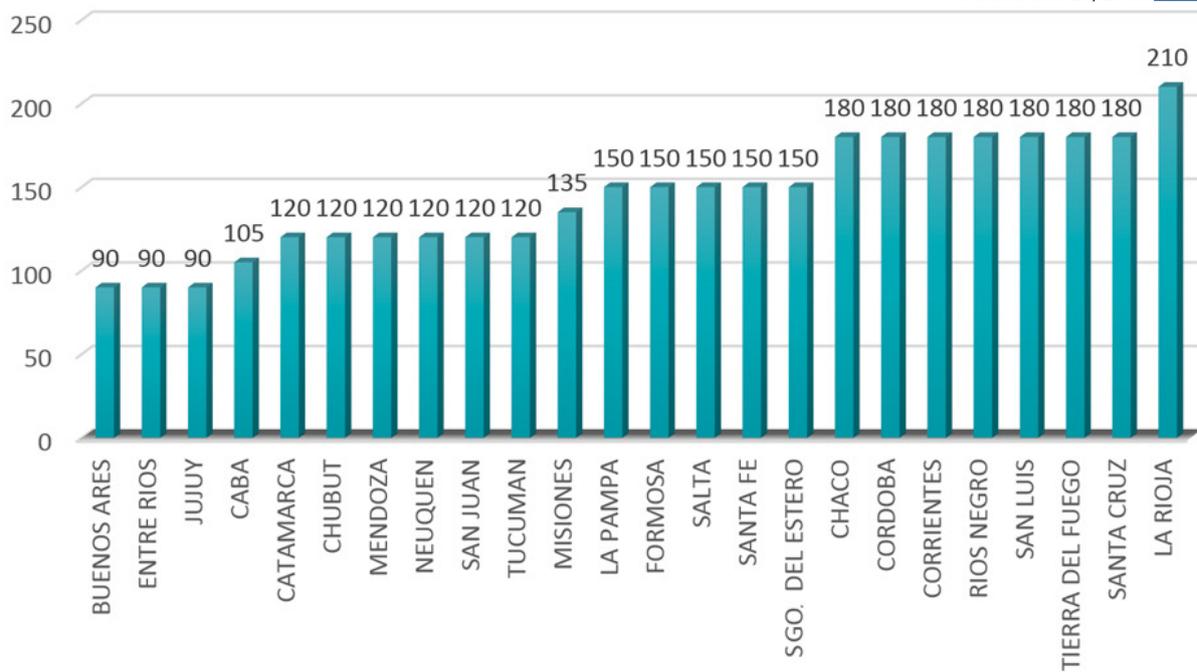


Ilustración 5: Licencia por maternidad en el sector público por provincia

ORGANISMOS INTERNACIONALES

A continuación, se describen a algunos organismos internacionales y foro de cooperación y que trabajan con políticas de género como la FAO, UNESCO, CEPAL, ONU, Banco Mundial.

» FAO

El Director General de la FAO aprobó en 2012 la “Política de igualdad de género de la FAO”: Alcanzar las metas de seguridad alimentaria en la agricultura y el desarrollo rural”. Esta política reconoce que la igualdad entre los hombres y las mujeres es un aspecto central del mandato de la FAO en aras de alcanzar la seguridad alimentaria para todos mediante la mejora de los niveles nutricionales, la productividad agrícola y la ordenación de los recursos naturales, así como el nivel de vida de la población rural. Esta política guiará los esfuerzos de la Organización para garantizar que los aspectos relativos a la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer se integran plenamente en todas las áreas de trabajo: seguridad alimentaria y nutricional, agricultura y protección del consumidor, desarrollo económico y social, pesca y acuicultura, bosques, ordenación de recursos naturales y medio ambiente, cooperación técnica, intercambio de conocimientos, investigación y extensión. (FAO, 2017). [Ver nota](#)

» UNESCO

Para la UNESCO, igualdad de género significa igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres y hombres y para niñas y niños. Supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de personas.

La igualdad de género es un principio relativo a los derechos humanos, un prerrequisito para un desarrollo sostenible centrado en las personas y un objetivo en sí misma.

La UNESCO cuenta con una División para la Igualdad de Género, que facilita el empoderamiento de la mujer y asegura el enfoque de igualdad en todos sus programas y actividades. Esta acción se logra asegurando una programación de proyectos que atiendan las necesidades específicas de las mujeres y niñas y aplicando la estrategia de integración de las cuestiones de igualdad de género de manera transversal en todos los grandes programas de la Organización.

Además, existe una red de puntos focales para la igualdad de género tanto en el seno de cada sector como en todas las oficinas fuera de la sede, que proporciona asesoría, recomendaciones, programas de capacitación e investigación a los Estados Miembros con el fin de lograr políticas públicas para la igualdad de género.

Las estrategias correspondientes a cada prioridad sectorial incorporan el carácter prioritario de la igualdad entre hombres y mujeres, que en cada caso se traduce oportunamente en la cadena de resultados de los distintos ejes de acción, teniendo en cuenta los objetivos y los resultados esperados que para cada gran programa se definen en el Plan de Acción de la UNESCO para la prioridad “Igualdad de género”, 2014-2021.

» CEPAL

Asuntos de Género tiene un papel activo en la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito del desarrollo regional de América Latina y el Caribe. Trabaja en estrecha colaboración con los mecanismos para el adelanto de la mujer de la región, la sociedad civil, el movimiento de mujeres y feministas y otros actores encargados de las políticas públicas como los institutos nacionales de estadística.

» ONU

En 1979, la Asamblea General aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que a menudo se describe como una Carta Internacional de Derechos Humanos para las mujeres. En sus 30 artículos, esta Convención define explícitamente la discriminación contra las mujeres y establece una hoja de ruta de acción nacional para poner fin a tal forma de discriminación. La Convención se centra en la cultura y la tradición como fuerzas influyentes que dan forma a los roles de género y a las relaciones familiares. Además, es el primer tratado de derechos humanos que ratifica los derechos reproductivos de las mujeres.

En 1980, cinco años después de la conferencia de Ciudad de México, se celebró una Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en Copenhague. El Programa de Acción resultante requería la adopción de medidas nacionales más rigurosas para asegurar que las mujeres tuvieran la posesión y el control de la propiedad, así como mejoras en los derechos de estas con respecto a la herencia, la custodia de los hijos y la pérdida de la nacionalidad.

En noviembre de 2017 el Centro de Información de las Naciones Unidas (CINU) para la Argentina y Uruguay lanzo una campaña junto al Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), La Fundación Avon, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Universidad de San Martín que se llama “Compartamos el cuidado”, que busca promover la igualdad de género en las tareas domésticas. La campaña propone involucrar a los varones en las tareas domésticas surge como una parte del relanzamiento de la Red de Hombres por la igualdad, una iniciativa de las Naciones Unidas que los invita a comprometerse a eliminar la violencia contra las mujeres.

La Red de Hombres: Busca involucrar a los hombres en la identificación y eliminación de las desigualdades y transformarlos en aliados en la tarea de erradicar la violencia de género. Cuenta con la participación de diecinueve personalidades del ámbito de la política, la cultura, el deporte, los medios de comunicación y la sociedad civil.

La iniciativa forma parte de la **Campaña ÚNETE contra la violencia de género** que el Secretario General de la ONU lanzó en 2008 con el objetivo general de crear una conciencia pública, profundizar la voluntad política e incrementar los recursos a fin de prevenir y dar respuesta a todas las formas de violencia contra mujeres y niñas, la forma más frecuente de violación a los derechos humanos.

» Banco Mundial

El Grupo Banco Mundial (GBM) parte de la premisa que ningún país, comunidad o economía puede alcanzar su potencial o afrontar los desafíos del siglo XXI sin la participación plena e igualitaria de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños.

El GBM trabaja con clientes del sector público y el sector privado para eliminar las diferencias entre hombres y mujeres en todo el mundo, a fin de producir un impacto duradero tanto en la lucha contra la pobreza como en el impulso de un crecimiento económico sostenible en beneficio de todos.

“En 2014, el tema del género fue designado una de las cinco Áreas de Soluciones Transversales en la nueva estructura del GBM: eliminar las disparidades en ámbitos como la educación y la salud; eliminar las disparidades en las oportunidades económicas, como el acceso a buenos trabajos y a activos físicos y financieros, y acrecentar la capacidad de las mujeres para hacerse escuchar y para tener un papel determinante en la elección del rumbo de sus vidas. Estas áreas de atención incluyen la promoción de la igualdad ante la ley y la lucha contra la violencia de género, que constituye una epidemia mundial”. (GBM, 2015). [Ver nota](#)

» G20

El G20, que incluye 19 países y la Unión Europea, es el foro central de cooperación internacional en cuestiones financieras y económicas. El Women20 (W20) es un grupo de compromiso del G20 que busca dar voz a la sociedad civil y abordar los desafíos de los Estados miembros para promover el empoderamiento económico de las mujeres, garantizar los derechos de las mujeres y la equidad de género. Y cuyo objetivo **es reducir la brecha de género en el empleo en un 25% para 2025**. Durante 2017 w20 colocó a la agenda de género en el centro de la discusión. En el 2018 argentina será el primer país latinoamericano que presidirá el G20 y W20.

Los ejes de trabajo serán:

Inclusión laboral: A nivel mundial, casi la mitad de las mujeres del mundo no tiene un ingreso propio, y en promedio gana un 30% menos que sus homólogos masculinos. Aunque representan el 60% de los graduados universitarios, las mujeres siguen estando en desventaja en términos de participación en el mercado laboral. Representan solo un tercio de la fuerza de trabajo total.

Inclusión financiera: Solo el 40% de las mujeres en los países del G20 tiene acceso a cuentas bancarias. Aunque poseen un tercio de las pequeñas y medianas empresas, reciben el 10% de los préstamos otorgados por los bancos.

Inclusión digital: En todo el mundo, 200 millones menos mujeres que hombres poseen un teléfono móvil y 250 millones menos pueden usar Internet. Esta brecha refleja las desigualdades existentes en el acceso a oportunidades para las mujeres, obstaculizando su desarrollo económico, la escalabilidad de sus negocios y la generación de riqueza.

Mujer rural: El 30% de las mujeres que trabajan desarrollan actividades agrícolas, pero solo el 4% recibe un ingreso propio. Ellas producen el 50% de los alimentos del mundo. Las mujeres que viven en las zonas rurales tienen menos acceso a los recursos productivos, como la tierra y el ganado. También tienen menos acceso a servicios financieros y tecnología. Esto reduce sus posibilidades de autonomía, desarrollo económico y aumenta su vulnerabilidad.

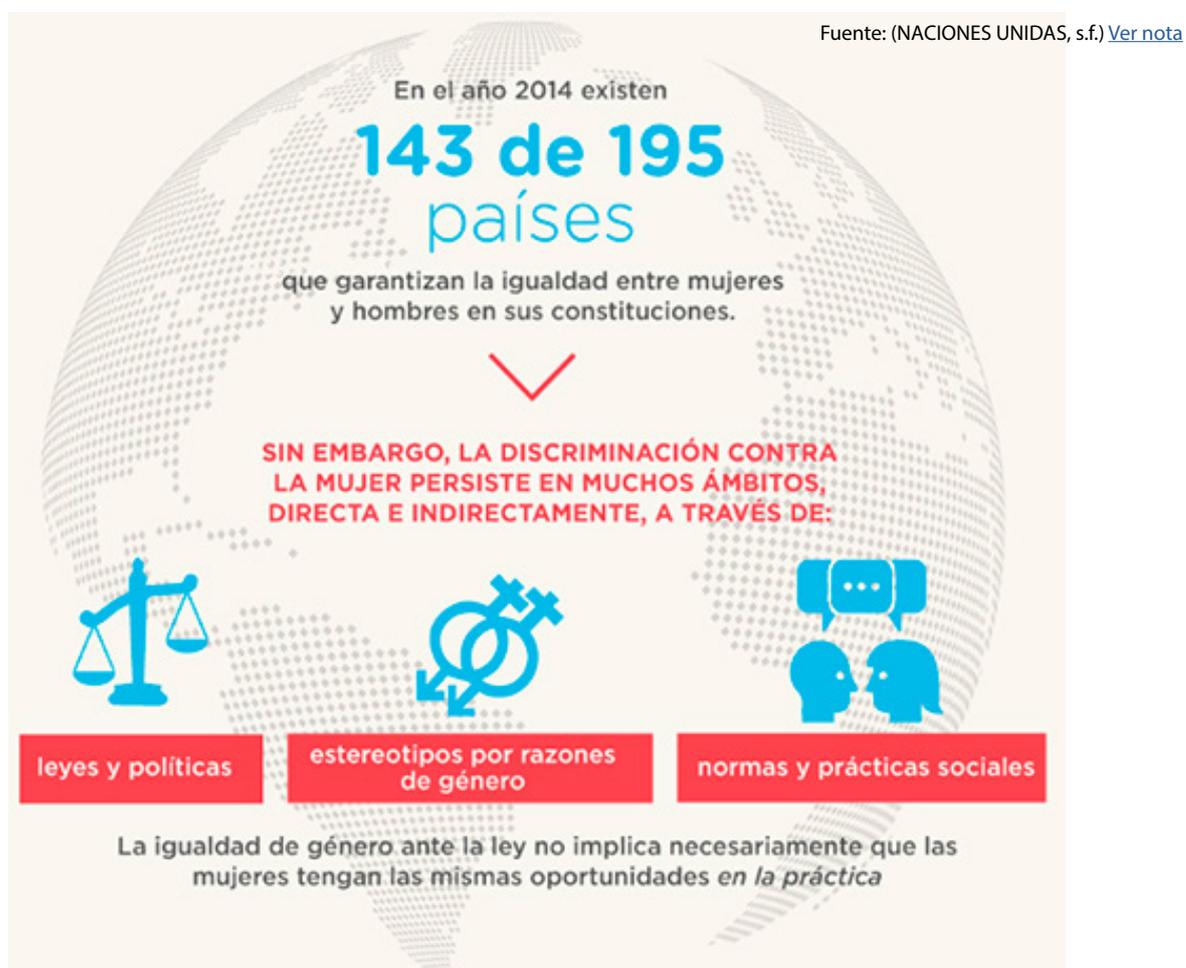


Ilustración 6: Países y tratamiento del género

ORGANISMOS NACIONALES

En este apartado, se describen algunas instituciones y organizaciones argentinas que abordan la promoción de la equidad de género como el Instituto Nacional de las Mujeres, MINCyT, RAGCyT entre otras.

Instituto Nacional de las Mujeres (INAM): Es el organismo encargado de liderar las políticas para la **promoción de la igualdad de género** en Argentina. El INAM da continuidad a las funciones del Consejo Nacional de las Mujeres, que funcionó entre 1992 y 2017 con el objetivo principal de transversalizar el enfoque de género en todas las políticas públicas y promover el empoderamiento de las mujeres, para dar cumplimiento así a los compromisos asumidos por el Estado Argentino al ratificar la Convención para la Eliminación de toda forma de Discriminación hacia la Mujer (CEDAW).

CEGIOT: La Coordinación de Equidad de género e igualdad de oportunidades en el trabajo, perteneciente al Ministerio de Trabajo de la Nación, tiene a su cargo el diseño y la implementación de políticas para que en el Ministerio se incorpore la perspectiva de género. [Ver nota](#)

MINCyT: La Argentina, a través del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva participa en calidad de país piloto del Proyecto SAGA (STEM and Gender Advancement), el programa de la UNESCO para la reducción de la brecha de género en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

La Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT): Los objetivos de la RAGCYT son generar un espacio de intercambio entre científicas e investigadoras interesadas por la situación de las mujeres en el sector científico y tecnológico, trazar un diagnóstico de la situación de las mujeres en ciencia y tecnología y su evolución en los últimos años, elaborar estrategias de registro, promoción y valoración de la contribución de las mujeres en ciencia y tecnología, además de fortalecer la conciencia de género el sector.

Defensoría del Público: La Defensoría del Público desarrolla una propuesta de acción que impulsa el debate y la formación ciudadana sobre comunicación y equidad de género en la radio y la televisión. Busca favorecer la pluralidad de representaciones, evitar la cosificación de las mujeres, promover la utilización de lenguaje inclusivo, dar cuenta de la estigmatización de los colectivos de la diversidad sexual e identidad de género en los medios, impulsar el uso de múltiples fuentes para contextualizar problemáticas o apuntar a realizar coberturas mediáticas desde una perspectiva de derechos son algunas de las acciones que desarrolla el organismo para promover la equidad de género.

Fundación CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento): Documentos, publicaciones, datos sobre género.

Fundación para el Estudio e Investigación de la Mujer (FEIM): Organización no gubernamental Argentina, sin fines de lucro, creada en 1989 por un grupo de mujeres profesionales especialistas en género para mejorar la condición social, laboral, educacional, legal, política, económica y de salud de mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes.

También existen universidades públicas y privadas, que abordan la temática del género, las que cuenta con programas, proyectos, y acciones concretas sobre género. Entre ellas: **Universidad Nacional de San Martín: Programa contra la Violencia de Género**, se creó el 25 de noviembre de 2013 como iniciativa frente a los casos de discriminación y violencia de género denunciados en la universidad; **Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (Mendoza):** a través de proyectos abarcan la temática de género. **Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo de la Universidad de Buenos Aires:** a través de acciones concretas como los baños denominados “sin distinción de género”. Tienen una Unidad de Género – Secretaría General.; **Universidad Nacional de Tres de Febrero:** Maestría en Estudios y Políticas de Género.; **Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales:** Maestría en Estudio de Género; **Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales:** Maestría en Género, Sociedad y Políticas.

Según el Instituto de Estadística de la UNESCO, las mujeres sólo representan el 30% de la fuerza laboral de todo el mundo en el campo de la investigación y el desarrollo experimental (I+D). Pero además, la forma de recolectar datos sobre el campo de la Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) invisibiliza las cuestiones, las problemáticas y las responsabilidades de las mujeres. SAGA es un proyecto global de la UNESCO que cuenta con el apoyo del gobierno de Suecia y cuyo principal objetivo es proporcionar a gobiernos y responsables de políticas una variedad de herramientas que permitan reducir la brecha global de género, que hoy existe en todos los niveles de educación e investigación. A fin de alcanzar este objetivo se utilizan dos enfoques: una evaluación de las políticas que afectan el equilibrio de género en STEM, y la utilización de un conjunto de indicadores relativos a las políticas de CTI, a fin de permitir la elaboración de políticas a partir de evidencia.

En Argentina el 53% de los investigadores científicos son mujeres mientras que los hombres investigadores representan el 47%. A su vez el 53% de los investigadores que trabajan en el sector público son mujeres, el 55% de los investigadores que trabajan en educación superior son mujeres sin embargo las mujeres solo representan el 18%, de los investigadores del sector privado, datos obtenidos del estudio Mujeres en la Ciencia de la UNESCO. (UNESCO, MUJERES EN LA CIENCIA) [Ver sitio](#)

Nuestro país cuenta con distintas normas que organizan el Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación, entre las que se destaca la Ley 25.467 de Ciencia, Tecnología e Innovación de septiembre de 2001. (CONICET, 2001) [Ver PDF](#)

Los principales organismos a nivel nacional son:

- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (MINCyT).
- Organismos de coordinación política interministerial: Gabinete Científico-Tecnológico (GACTEC).
- Organismo de coordinación federal de política de ciencia, tecnología e innovación: Consejo Federal de Ciencia y Tecnología (COFECyT).
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).
- Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica (ANPCyT), gestiona cuatro fondos, el Fondo Tecnológico Argentino (FONTAR), el Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica (FONCyT), el Fondo Fiduciario de Promoción de la Industria del Software (FONSOFT), y el Fondo Argentino Sectorial (FONARSEC).

Las principales entidades que realizan I+D pertenecen al sector público, destacándose el sector universitario, que concentran la mayor cantidad de recursos humanos del Sistema Científico y Tecnológico. El sistema universitario está constituido por universidades públicas y privadas bajo jurisdicción del Ministerio de Educación, cuenta con 47 universidades públicas autónomas (44 nacionales y 3 provinciales), 49 universidades privadas y 2 universidades externas (Flacso y Bologna). [Ver PDF](#)

A continuación, se mencionan algunos organismos gubernamentales que realizan actividades de I+D:

- Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)
- Instituto Nacional de Tecnología Industrial (INTI)
- Comisión Nacional de Energía Atómica (CNEA)
- Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud “Dr. Carlos G. Malbran”
- Comisión Nacional de Actividades Especiales (CONAE)
- Dirección Nacional del Antártico (DNA)
- Instituto Nacional del Agua (INA)
- Instituto Nacional de Investigación y Desarrollo Pesquero (INIDEP)
- Instituto de Investigaciones Científicas y Tecnológicas para la defensa (CITEFA)
- Servicio Geológico Minero Argentino (SEGEMAR)

Cabe decir que, de los diez organismos antes mencionados, tan solo dos mujeres presiden (Instituto Malbrán y la Dirección Nacional del Antártico). Es decir, el 80% está a cargo de un varón y solo el 20% de los máximos cargos es ocupado por una mujer.

A nivel global las mujeres han superado, las tasas de ingreso y graduación histórica en las universidades. Como se puede ver en el Censo de estudiantes de 2011 de la UBA.

Población estudiantil de grado según sexo. Porcentajes.

Fuente UBA. Censos de estudiantes. Años 1992, 1996, 2000, 2004 y 2011.

Sexo	Años censales				
	1992	1996	2000	2004	2011
Varón	45,4%	41,7%	39,8%	39,4%	39,1%
Mujer	54,6%	58,3%	60,2%	60,4%	60,9%
Sin datos	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Ilustración 7: Población estudiantil

Sin embargo, la proporción de mujeres es inferior al 50% en las facultades de Ingeniería (80,5% masculina), Agronomía (60,2%), y Ciencias Exactas y Naturales (52,9%). Facultades asociadas al Sistema de Ciencia y Técnica.

Muy pocas mujeres se reciben de carreras de ciencia, tecnología, ingeniería o matemáticas que son las más valoradas por el mercado de trabajo actual. (INFOBAE, 2017) [Ver nota](#)

En nuestro país las mujeres son tan solo el 22% de la matrícula del estudiantado en las carreras universitarias de informática/computación. Algunas de las explicaciones están dadas por estereotipos culturales que retrasan el interés de las niñas y jóvenes por la formación en computación. Entornos educativos que producen estereotipos y prejuicios de género. (Bonder, 2017). [Ver nota](#)

No son pocos los factores que inciden en las representaciones sociales que jerarquizan a las ciencias “duras” o “exactas”, a las tecnologías, y las asocian con el mundo masculino. En este sentido, existe desigualdad en la evolución de las capacidades de mujeres y varones para este campo (ámbitos educativos y laborales). También existe la influencia de padres y/o madres en la elección de carreras (mandatos de género). Se suman las imágenes y mensajes que transmiten los medios de comunicación e internet (redes sociales, videojuegos, etc.) sobre el campo científico y tecnológico y sobre quienes se desempeñan en ellos.

María Elina Estébanez, es investigadora del Centro Redes (Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior) e integra la Red Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Género (RICTYG). Ella identifica la necesidad de una fuerte capacitación en tecnologías con perspectiva de género. **“Hay que estimular vocaciones tecnológicas en las niñas y adolescentes, para que haya más mujeres que produzcan tecnología”**. A la mujer se la asocia mucho con las tecnologías domésticas, como lavarropas y electrodomésticos. Tenemos que derribar esa barrera”, advierte. ([mincyt](#), 2016) “Nuestro país cuenta con un porcentaje mayor de investigadoras mujeres, las científicas se encuentran mayoritariamente en la base de la pirámide, y quienes ocupan los cargos de mayor jerarquía continúan siendo los varones”.

En la carrera de investigadores del CONICET, las mujeres representan 53 %; asistentes 60%, adjuntas 54 %; independientes, 49 %; principales, 39 %; y superiores, apenas el 26 %.

Cabe mencionar que el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) implementa diversas medidas que favorecen la equidad de género. Entre las políticas que implementan, están:

- **Licencias de maternidad para las becarias:** Las becarias pueden solicitar autorización para ausentarse de su lugar de trabajo con motivo de su maternidad por el término de 100 días corridos, con un mínimo de 30 días y un máximo de 45 días previos a la fecha estimada de parto, acumulándose en caso de nacimiento anticipado hasta completar un total de 100 días. Asimismo, pueden solicitar la prórroga de su beca vigente por un período igual al de la ausencia. Aplazamiento de informes reglamentarios si el parto se produce en el mismo año de la presentación del informe. Excepción automática de edades según se tenga uno, dos y tres hijos tanto para postulante a becas como para ingreso a la carrera de investigación científica (CIC).
- **Reuniones científicas:** se avalan las reuniones científicas que tiene adecuada participación de mujeres. Mediante una resolución de diciembre de 2016, CONICET resolvió otorgar avales institucionales a los eventos que cuenten con una adecuada representación de género.



Capítulo 3 EL INTA

Analizar la situación del INTA bajo el enfoque de género, implica detenerse a observar cuantitativa y cualitativamente la situación y las condiciones laborales de hombres y mujeres en la institución. Este trabajo, permite encontrar huellas y contar con una foto para profundizar un poco más sobre la situación en la organización. Es una herramienta de trabajo tanto para los diversos niveles de conducción, como para el personal de la institución. Es la primera publicación que analiza al INTA puertas adentro desde la perspectiva de género.

Intenta, además, responder algunas de las tantas preguntas que se podría hacer en torno a la temática. Y entre las que toma, están: ¿Cómo se compone el INTA en término de género? ¿Tiende a emplear varones y mujeres proporcionalmente? ¿Hay algunas características diferenciadoras según las categorías Apoyo, Técnico y Profesional? ¿Cuál es la distribución en cada uno de los Centros de Investigación y Regional? ¿Qué relación existe entre hombres y mujeres en términos de ocupación de cargos de conducción? Lo que implica pensar en el acceso a toma de decisiones, mejores salarios, desarrollo de carrera administrativa, oportunidades de crecimiento en la carrera. En cuanto a la formación profesional, ¿qué sucede en la institución según el género?

Y sin dudas, esta publicación tiene como finalidad, poner a disposición información que genere nuevos interrogantes.

ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) se creó en 1956, por el Decreto Ley 21.680/56. Este organismo de ciencia y tecnología del Estado Nacional, cuenta con 61 años de historia (al 2017).

A lo largo de este tiempo, se han dado algunos pasos que intentan abordar algunos de los aspectos del tema en cuestión. Se ha podido identificar que existen algunas políticas y acciones institucionales concretas en torno a la temática de género; y que, desde hace años, algunas unidades han incorporado la problemática en su agenda. Algunas de ellas se mencionan en este apartado. Se evidencian avances y el aumento de interés en el INTA. Restan múltiples desafíos por delante.

Las instituciones las hacen las personas que están en ellas. Y cada uno hace, desde su saber hacer, desde sus posturas, creencias y formación. Intentar modificar la actual relación existente entre varones y mujeres, implica también revisarse a sí mismo, los lugares donde se está inserto y actúa. Y mayor responsabilidad aún se tiene, cuando se intenta mejorar la calidad de vida de hombres y mujeres. Es absolutamente necesario revisar las prácticas institucionales, cuáles son las prácticas, las tensiones con las que se convive. La revisión permite avanzar en decisiones concretas, como generar políticas, y concretarlas en acciones, tendientes a mejorar la desigualdad existente hacia las mujeres.

» Políticas

INTA cuenta con algunas políticas institucionales – con mayor o menor grado de desarrollo e implementación - que permiten identificar cierta intencionalidad de abordar el tema.

- Existe en el actual **Plan Estratégico Institucional** (PEI) - página 26 - bajo el apartado “Cambios generacionales y Enfoque de Género”, el siguiente párrafo: “Se incrementará la participación de la mujer en el sistema de Ciencia y Técnica, y en los niveles productivo, gerencial y empresarial. Esto implica seguir fortaleciendo la generación de las condiciones para la igualdad de oportunidades y de reconocimiento en el ámbito laboral y productivo”

[Ver nota](#)

- **Jardines Maternales:** El artículo 179 del Convenio Colectivo de trabajo establece que en los organismos que presten servicios el número mínimo de trabajadoras que determina la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños. En INTA, de sobre un total de 21 Centros (Regionales y de Investigación) de quienes dependen 52 EEA y 22 Institutos, hasta el momento se pudieron relevar cinco jardines. Y son los siguientes:

1. **Jardín Castelar:** fue aprobado por resolución en 1988, permite la incorporación de niños de 45 días a 4 años, y funciona el ACRI – Área de Cuidados y Recreación Infantil – desde las 8 a las 16.30 hs.

El ACRI es un área educativa no formal, dependiente de la Gerencia de Logística y Servicios, que recibe a los hijos de padres o madres que prestan servicios en el predio de CNIA, bajo cualquier situación contractual. El jardín de infantes de INTA Castelar nació de la necesidad de un grupo de madres que trabajaban en la institución y no tenían quien cuidara de sus hijos, así en 1968 se crea una Cooperadora del Centro Infantil, formada por madres y autoridades de INTA. En esta primera etapa no se contaba con edificio propio y se alquilaba una casaquinta en la zona.

En el año 1971 el Consejo Directivo de INTA aprobó la construcción de un edificio, dentro de la institución para que funcione como jardín maternal y jardín de infantes. Desde ese momento, lo que hoy es el ACRI ha pasado por distintas situaciones y configuraciones.

Actualmente, cuenta con dos sectores: materno infantil y centro complementario. El primero recibe niños desde 45 días a 4 años y el centro complementario, niños escolarizados hasta 12 años que asisten a contra-turno de la escuela para realizar actividades recreativas. En el mes de enero y febrero, así como en período de vacaciones de invierno, funciona como colonia, momento en que puede duplicar la cantidad de asistentes.

Se rige por un Reglamento aprobado por Resolución N° 753/16. EL personal es parte de la planta de INTA (permanente y no permanente) en su mayoría, habiendo una minoría de personal contratado (5) y su régimen laboral es el que fija el Convenio Colectivo de INTA.

Cuenta con las siguientes salas: lactantes (45 días a 8 meses); pre-deambuladores (8 meses a un año): 8 niños; deambuladores (12 a 24 meses); dos años: 27 niños; tres años: 15 niños; integrada de 3 y 4 años.

El proyecto educativo contempla proyectos que desarrollan arte, huerta, educación física y literatura.

2. **EEA Salta:** En 2017, por Resolución N° 160/17, se aprueba la concesión de uso de un inmueble ubicado en la EEA para el funcionamiento del jardín maternal "Erminda Yone de Estrada - Chiquita de Benavent". El personal del jardín depende de la Asociación Cooperadora de la EEA Salta y la comisión de padres que la administran. Cuenta con bebés (desde 45 días a 1 año y 6 meses), caminantes (entre 1 año y 6 meses y 2 años) y los intermedios (entre 3 y 4 años). El horario de funcionamiento es de 8 a 16:30 hs coincidente con el laboral de la EEA. Algunos niños asisten media jornada (de 8 a 12 hs o de 12:30 a 16:30 hs) y otro hacen jornada completa, todos hijos o nietos de personal de INTA (mujeres o varones) de INTA y de CONICET.

El edificio del jardín es gestionado por INTA (mantenimiento, limpieza, provisión de agua). Los padres pagan una cuota mensual por la asistencia de sus niños (actualmente un niño de jornada completa abona \$3000 y media jornada \$1600).

Los padres se organizan en una comisión donde se toman todas las decisiones a través del consenso. Cada tres meses se elige una "pareja" de papás que actúan de responsables de la administración del jardín. Son los encargados –durante ese

período- de interactuar con las docentes del jardín, administración y dirección de la EEA, hacer las compras mensuales, entre otras responsabilidades. Los elementos que se utilizan en el jardín (alimentos, utensilios, blancos, juguetes, etc.) son provistos por los padres. Los padres (mamá y/o papá) comparten el almuerzo con sus niños entre las 12:30 y las 13:30 hs. En este lapso las docentes utilizan su tiempo de almuerzo y descanso.

3. **EEA Pergamino:** el jardín fue creado por Resolución N° 1711/14. Hoy cuenta con salas de Lactantes, dos años y deambuladores.
4. **EEA Bariloche:** Esta EEA cuenta con la intencionalidad de desarrollar el jardín desde hace muchos años, aunque los primeros pasos se concretaron alrededor del 2010. A lo largo del tiempo, se vivieron diversas situaciones que fueron modificando las necesidades y las opciones para las familias; como el incremento de la oferta de jardines en zonas más cercanas a la EEA.

Aunque aún no se logró un espacio propio habilitado a tal fin, la creación del jardín compone la agenda temática de la dirección de la EEA y de los madres y padres que allí trabajan. Se encuentran en búsqueda de alternativas para concretar el proyecto.

5. **EEA Balcarce:** El Jardín Maternal de la Unidad Integrada Balcarce se inauguró en el año 1976 con la gestión de un grupo de agentes de INTA. El Jardín convive con dos comunidades de distintas dependencias, una es la Universidad Nacional de Mar del Plata a través de su Unidad Académica - Facultad de Ciencias Agrarias - y la otra es Estación Experimental Agropecuaria- INTA Balcarce, las que conforman la Unidad Integrada Balcarce. Según OCS 2321 del reglamento interno de los Jardines Maternales, en su artículo 4 se expresa: "se admitirán niños de ambos sexos, entre 45 días y 3 años de edad cumplidos antes del 30 de junio del ciclo lectivo correspondientes a la fecha de inscripción y reinscripción".

La dirección del Jardín Maternal depende de la Universidad Nacional de Mar del Plata desde 1990, año en que no se renovó el cargo de dirección del JM en INTA. Asimismo, desde el año 1994 los JM dependen administrativamente de la UNMdP según OCS 2321, y el edificio en el cual funciona el JM es propiedad del INTA y se encuentra en el predio de la EEA Balcarce.

- **2006:** Creación de la **Comisión de Igualdad, de Oportunidad y Trato** (CIOT), mediante la Resolución N° 634, del Consejo Directivo. Estará conformada por representantes institucionales y de la parte gremial y tendrá como funciones: difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato; gestionar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito; orientar, informar y asesorar al personal que haya padecido

discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito; informar a las autoridades competentes de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

- **2015:** se crea el **Programa Teletrabajo** desde la DNA de Organización y RRHH, se implementó en 2015 el Programa para trabajar con modalidad a distancia, en el marco de un convenio con el Ministerio de Trabajo de la Nación. Aunque a sí mismo no se lo comunica como un programa con enfoque de género, entre sus objetivos describe que está “destinado a agentes del Organismo cuyos hijos menores requieran por motivos de salud asistencia especial o permanente”. Esta modalidad puede ser pedida tanto por hombres como mujeres de la institución. Hasta el momento, de las personas que han ingresado a teletrabajo por cuidado por hijos no hay varones, todas fueron mujeres. Sin embargo, vale la pena recordar que entre los principales roles socioculturales que actualmente ejerce la mujer, está el cuidado de los hijos.
- **“Programa Cambio Rural II. Innovación e inversión”**, declara en su Manual operativo que el MAGYP se prioriza (entre otros) a grupos que promuevan la equidad de género. (página 5). Entre los mecanismos, propone un sistema de puntaje para la aprobación de proyectos, donde se le otorga 10/100 puntos a grupos compuestos por un mínimo de 30% de mujeres.
- En 2015 se firmó un convenio entre la Subsecretaria de Unidad de Coordinación Nacional para la prevención, asistencia y erradicación de la violencia contra la mujer del Consejo Nacional de las Mujeres y el INTA Resolución N° 841/15, cuyo objeto es la colaboración, cooperación y asistencia técnica para realizar acciones conjuntas destinadas a concientizar acerca de la igualdad de género, y brindar herramientas para el empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género. No se conocen avances al respecto.
- **“Proyectos Especiales ProHuerta 2017.** Una herramienta con impacto en el territorio.” Aunque el texto no aborda específicamente el enfoque de género, sí puede identificarse la incidencia directa en las mujeres, dada la priorización temática de los proyectos; la población objetivo (agricultura familiar) y el rol que las mujeres tienen en ese marco.

» **Jornadas, talleres y campañas**

A partir de un relevamiento generado mediante la página web institucional del INTA se pudo identificar acciones centradas en encuentros, jornadas, talleres y campañas. La mayoría de ellas surge como iniciativa en Estaciones Experimentales y algún Instituto de Investigación, vinculadas con productores destinatarios del INTA. Cabe mencionar que no se identificaron acciones nacionales institucionales hacia el interior de la organización.

A continuación, se enumeran los hallazgos en la web:

- 2018: ConCiencia de Género. Taller organizado por la Coordinación Nacional de Investigación y desarrollo (CNID), en el salón del Jardín Botánico de Castelar.

- Se presentaron los adelantos de esta publicación, se abrieron espacios de reflexión y debate; y contó con la participación de Dora Barrancos. [Ver nota](#)
- 2017: INTA Sáenz Peña adhirió a #NiUnaMenos. El INTA Sáenz Peña se hizo presente en la concentración y marcha el día 19 de octubre en adhesión al Paro Nacional de Mujeres #NiUnaMenos. Esta convocatoria reclama justicia para las mujeres, por violencia de género, es un tema que preocupa en su estructura de tratamiento legal y la cultura de derechos que no son iguales para todos los casos. [Ver nota](#)
- 2017: En la unidad del INTA Reconquista, Santa FE, se reunieron a trabajar el enfoque de género para identificar asimetrías de poder entre varones y mujeres en el ámbito de la producción rural. [Ver video](#)
- 2017: Convocatoria “Mujeres rurales: voces, historias y reflexiones”. Fue Organizado por FAO, Ministerio de Agroindustria, UCAR e INTA. Bajo el #MujeresRurales mujeresconrechos, se invitó a enviar historias, reflexiones y experiencias. [Ver documento](#)
- 2017: el Instituto de Estudios Sociales del CIPES llevó a cabo un seminario debate para compartir y debatir miradas sobre enfoques de género en relación a la vida rural y la producción agropecuaria, así como en los proyectos de extensión e investigación del INTA. [Ver nota](#)
- 2016: se realizó un encuentro sobre género y trabajo, organizado desde la Agencia de Extensión INTA Mar del Plata. Se reflexionó sobre las principales problemáticas de la mujer en el sector rural y en el cinturón frutihortícola en particular. [Ver nota](#)
- 2016: La Agencia de Extensión Rural Concordia del INTA fue protagonista en la celebración de la Semana de la Mujer. Más de 70 mujeres del departamento Concordia, el día 5 de marzo se realizó el “6to. Encuentro con perspectiva de género” en las instalaciones de Agencia de Extensión Rural Concordia del INTA. La actividad estuvo en el marco del festejo coordinado por la dirección de gestión preventiva y promoción de la municipalidad de Concordia. [Ver nota](#)
- 2016: En Villa Ángela, Chaco, se conmemoró el día internacional de la mujer rural mediante un taller que abordó temáticas como roles de género, premios y castigos, cultura, transmisión de saberes, legados de generación en generación, además, se realizó intercambio de opiniones y venta de productos regionales. [Ver nota](#)
- 2016: El INTA Concordia participa del Consejo Permanente por los Derechos de las Mujeres. El pasado mes de febrero se conformó el “Consejo Permanente por los Derechos de las Mujeres” creado desde el Área de la Mujer de la Dirección de Gestión Preventiva y Promoción de la municipalidad de Concordia. Desde la agencia de extensión de Concordia se participa con el fin de aportar una mirada vinculada a las agricultoras familiares urbanas, periurbanas y rurales y a las mujeres que conforman el colectivo de la economía social y solidaria. [Ver nota](#)

- 2016: Participación en el 2do Seminario Internacional La mujer rural hoy, desarrollado en Altra Sunchales, provincia de Santa Fe. El INTA participó con charlas y acompañando a las mujeres rurales que asistieron. [Ver nota](#)
- 2015: El INTA se hizo presente en el Senado de la Nación junto a las organizaciones de productores en el homenaje internacional a la Mujer Rural. El encuentro se desarrolló el 15 de octubre, en el Salón Arturo Illia del Honorable Senado de la Nación, en el marco de la campaña “Diecisiete días de activismo para el empoderamiento de las mujeres rurales y sus comunidades”. [Ver nota](#)
- 2015: El INTA Santa Cruz junto al Programa ProHuerta realizó una capacitación en prevención sobre violencia de género, con la participación del entonces presidente de la institución, Francisco Anglesio. [Ver nota](#)
- 2015: el INTA Concordia organizó el 5to encuentro con perspectiva de género. Participaron 80 mujeres pertenecientes a diversos grupos que son capacitados en panificados e industrialización de productos de la huerta. [Ver nota](#)
- 2015: Campaña Radial contra la violencia de género. Esta producción se realizó con el apoyo del Hospital de Maimará - APS - Consejería en Salud Sexual integral; Comisión municipal de Maimará - Área de la Mujer; Programa Nacional Primeros años; IPAF NOA INTA y Programa Pro Huera (MDS-INTA). Se produjo desde FM LA Caprichosa. [Ver campaña](#)
- 2015: el Centro Regional Tucumán Santiago, conmemora el Día Internacional de la Mujer. En esta ocasión, estuvieron presentes más de 200 mujeres trabajadoras del INTA, integrantes de los consejos locales asesores, funcionarias de las mesas de articulación provincial y nacional, representantes de instituciones y organizaciones sociales vinculadas a la Institución para realizar aportes en la jornada “La mujer y su participación en los territorios del Centro Regional Tucumán - Santiago del Estero. De los derechos escritos a los derechos ejercidos”. Se reflexionó sobre los derechos de la mujer en términos de construcción de ciudadanía, en relación a la participación social, su libre elección y su visualización como un actor del territorio. [Ver nota](#)
- 2014: Jornada Taller sobre perspectiva de Género en INTA Paraná, donde entre otros aspectos, se habló de las relaciones interpersonales, la inclusión de la mujer en los proyectos y la triple jornada laboral de las mujeres involucradas en la agricultura familiar. [Ver video](#)
- 2013: Se publicó el artículo con referato “Género, extensión y mecanización agropecuaria”, bajo la autoría de Luciana Andrea Moltoni, Adriana Fuica, Oscar Pozzlo, Gerardo Masia, Fernanda Gonzalez Maraschio. Reflexiona sobre cómo el género está presenta en las actividades de extensión e investigación y se estudia la participación de la mujer en el eje extensión de los congresos argentinos de ingeniería rural CADIR”. [Ver documento](#)

» Publicaciones

Desde 1970 el INTA divulga documentos vinculados a la mujer. En este apartado se enumeran los resultados obtenidos de esos trabajos. Fueron identificados en la web del INTA, y mediante un relevamiento solicitado al Centro de Documentación, ubicado en calle Chile 460 (CABA). Se contemplan toda aquella publicación donde hayan participado personal de INTA, sea o no producida por Ediciones INTA.

Cabe señalar que en general son publicaciones que tienden a abordar el rol de la mujer en la ruralidad, producción y otros temas vinculados. También existe un trabajo que aborda la ciudadanía y la participación de la mujer rural. Hasta el momento no se hallaron documentos que analice a la institución bajo la perspectiva de género, incluyendo el rol de la mujer científica. En este sentido, este trabajo genera un aporte fundamental para la revisión de la organización bajo la perspectiva de género.

Disponibles en la web de INTA:

2017: “El rol de la mujer isleña”, ha sido comenzado a estudiar por Carolina Bohl, en el marco del Proyecto Regional con Enfoque Territorial del Delta Entrerriano. Busca analizar el rol de la mujer en los procesos de desarrollo local y emprendimientos en el departamento Islas del Ibicuy. Alguna de las preguntas que busca responder son: ¿Qué actividades productivas desarrollan las mujeres de la zona? ¿Qué rol ocupan en su entorno social y en el desarrollo local? ¿Cuál es su impacto? ¿Cuáles son sus fortalezas y limitantes? ¿Cuáles son sus formas organizativas? [Ver nota](#)

2012: El artículo “¿La participación ciudadana es una cuestión de género?” fue presentado en Quito, Ecuador, en el marco del Encuentro 2012 de los Territorios Rurales en Movimiento. Es parte de un trabajo de investigación más amplio, que busca dar cuenta de la relación entre la participación ciudadana y la cuestión de género para el caso de los jóvenes rurales de localidades del área de influencia de la Chacra Experimental Integrada Barrow. El estudio está realizado en el partido de Tres Arroyos, Buenos Aires, por Maria Soledad Gonzalez Ferrín, Daniel Horacio INTASCHI, Paula Andrea Perez Mate. [Ver documento](#)

2012: “Una aproximación al enfoque de género en el Programa Federal de Apoyo al Desarrollo Rural Sustentable (PROFEDER) del INTA” Este ensayo fue presentado XVI jornadas nacionales de extensión rural y VIII del Mercosur. Aportes al desarrollo territorial: políticas y estrategias de extensión rural. Concordia, Entre Ríos, Argentina. El objetivo del presente ensayo es analizar en base al enfoque de género los Programas Cambio Rural y ProHuerta enmarcados en el Profeder. [Ver PDF](#)

2011: “Las tareas y el género en las organizaciones”, libro a cargo de Maria Elena Aradas, Pablo Walter y Mauro Grassi; de Ediciones INTA; en el marco del Programa Nacional de Apoyo al Desarrollo de los Territorios. [Ver documento](#)

2010: “El acceso de las mujeres rurales a las innovaciones tecnológicas”, es un artículo de divulgación escrito por Cristina Biaggi, el cual trata la toma de decisiones y el rol de las mujeres frente a innovar tecnológicamente a partir de necesidades ambientales. [Ver documento](#)

Disponibles en el Departamento de Documentación ¹

1989: Jornada Argentina Hogar Rural. San Juan. VIII, IX y X Jornadas argentinas Hogar Rural

1989: Jornada Argentina Hogar Rural. Villa Giardino, Córdoba. VIII, IX y X Jornadas argentinas Hogar Rural.

1989: Jornada Argentina Hogar Rural. Mar del Plata, Buenos Aires. VIII, IX y X Jornadas argentinas Hogar Rural.

1970: Convención Nacional de Clubes Hogar Rural. Buenos Aires. 6a. Convención Nacional de Clubes Hogar Rural.

1970: ¿Está usted enterada? Buenos Aires. Plan de promoción de Club Hogar Rural

1973: INTA. EERA Pergamino. Relaciones Humanas. Estudio sobre la participación social de la mujer de sectores rurales medios: informe parcial preliminar. Pergamino.**1975:** Anuch, Martha; Colombo, María Julia ; Obeid, Saul ; Quiroga, Clara M. de Función de la mujer en el desarrollo rural. Buenos Aires. Presentado al Congreso sobre el tema FAO Roma.

1976: Ancelleri, Nelly ; Ciliberto De Buján, Elisa ; Sánchez De Paso, Olga ; Río, Inés del. La mujer de la región pampeana: algunos rasgos característicos. Pergamino: EEA Pergamino.

1978: Fabbri, Enrique E. Antropología: la mujer, la pareja, el diálogo, la creatividad. Pergamino. Serie revalorización de la mujer.

1979: Anuch, Martha B. Opinión de esposas de productores rurales sobre sus necesidades en relación a los planes de trabajo de las A.E.R. y acciones concretadas. Buenos Aires.

1986: Anuch, Martha B. El papel de la mujer en el desarrollo rural. Conferencia Regional de la FAO para América Latina y el Caribe, Barbados, 5-13 de agosto de 1986. Buenos Aires.

1992: Basco, Mercedes; Alvarez, Gustavo; Foti, Pilar. Trabajando con mujeres campesinas en el noroeste argentino: aportes al enfoque de género en el desarrollo rural. Buenos Aires. IICA

1998: Bendini, Mónica; Bonaccorsi, Nélica. Con las puras manos: mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación. Buenos Aires. Ediciones La Colmena.

1980: Participación de la mujer rural en el desarrollo. -- New York: Naciones Unidas, 1980. Estudio de evaluación.

1985: Seminario Nacional de la Mujer Rural. Embalse Río Tercero, Córdoba. Actas / Comisión Interamericana de Mujeres.

¹ Este Departamento depende de la Gerencia de Gestión de la Información, de la Dirección Nacional de Sistemas de información, Calidad y Comunicación, ubicado en Chile 460 PB – Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

2007: Biaggi, María Cristina ; Canevari, Cecilia ; Tasso, Alberto. Mujeres que trabajan la tierra: un estudio sobre las mujeres rurales en la Argentina. Buenos Aires, Secretaria de Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos, 2007. Serie estudios e investigaciones.

2008: López, Silvia M ; Sebasti, N. Hilados y tejidos artesanales: aportes a las economías campesinas del noroeste del Chubut. Esquel.

2008: Reises , Ana. Voces del nordeste rural: seis historias de vida de quienes se apoyaron en PRODERNEA para concretar sus proyectos- Buenos Aires: SAGPyA.

2008: Tejer una esperanza: una comunidad de artesanas Wichi. Buenos Aires: SAGPyA. CD-ROM

2008: Roca, María Virginia Mujeres rurales: un proyecto PROFAM para comentar. Memoria técnica / EEA General Villegas.

2011: Marnetto, María José. Hiladoras de María Grande. Serie extensión / EEA Paraná.

LOS NÚMEROS NACIONALES

Es importante destacar que todos los datos que se presentan a continuación, fueron facilitados por la DNA de Organización y Recursos Humanos de la Institución. Los datos presentados son tomados hasta diciembre de 2017², a menos que se especifique lo contrario.

En el INTA, trabajan 8.832 personas, de las cuales 6.943 agentes pertenecen a planta permanente y transitoria. El resto se compone por quienes cumplen funciones fuera de nivel (Consejo Directivo Nacional; planta convenio (proviene de otras instituciones, pero prestan servicio en INTA), becarios, contratados y diversas situaciones de vinculación.

A los fines de este trabajo y para analizar la composición según el género, se tomará el total basado en planta transitoria y permanente, lo que alcanza un total de **6.943** personas, a diciembre de 2017. En los apartados donde se tomen otros parámetros, se hará la respectiva aclaración.

En términos de género, de cada 10 empleados, 6 son hombres y 4 son mujeres.

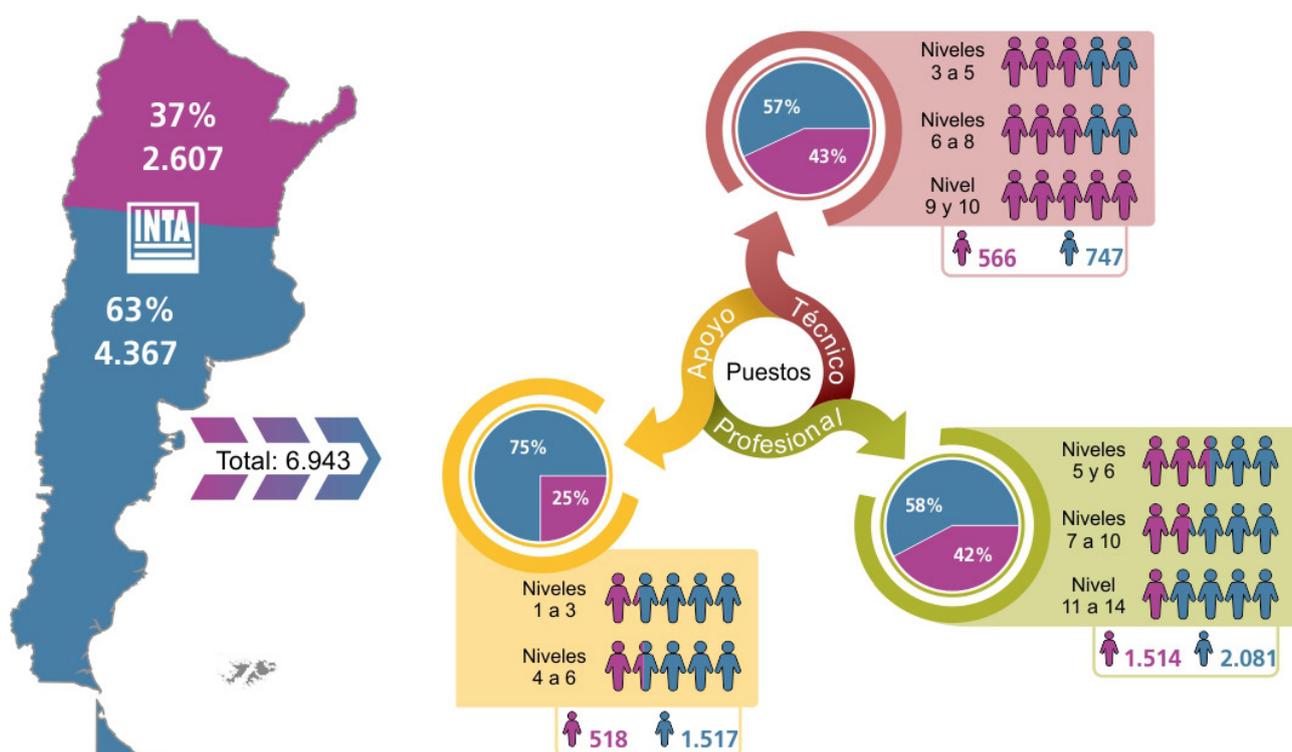


Ilustración 8: Distribución del personal en el país

Se puede afirmar entonces, que el INTA emplea a más hombres que mujeres, en todo el país.

² Disponible a nivel interno en [RRHH INTA](#)

Si esto se detalla según la unidad de pertenencia de cada uno (estructura vertical), la distribución en los 15 Centros Regionales (CR) y en los seis Centro de Investigación (CI) se podría ver lo siguiente:

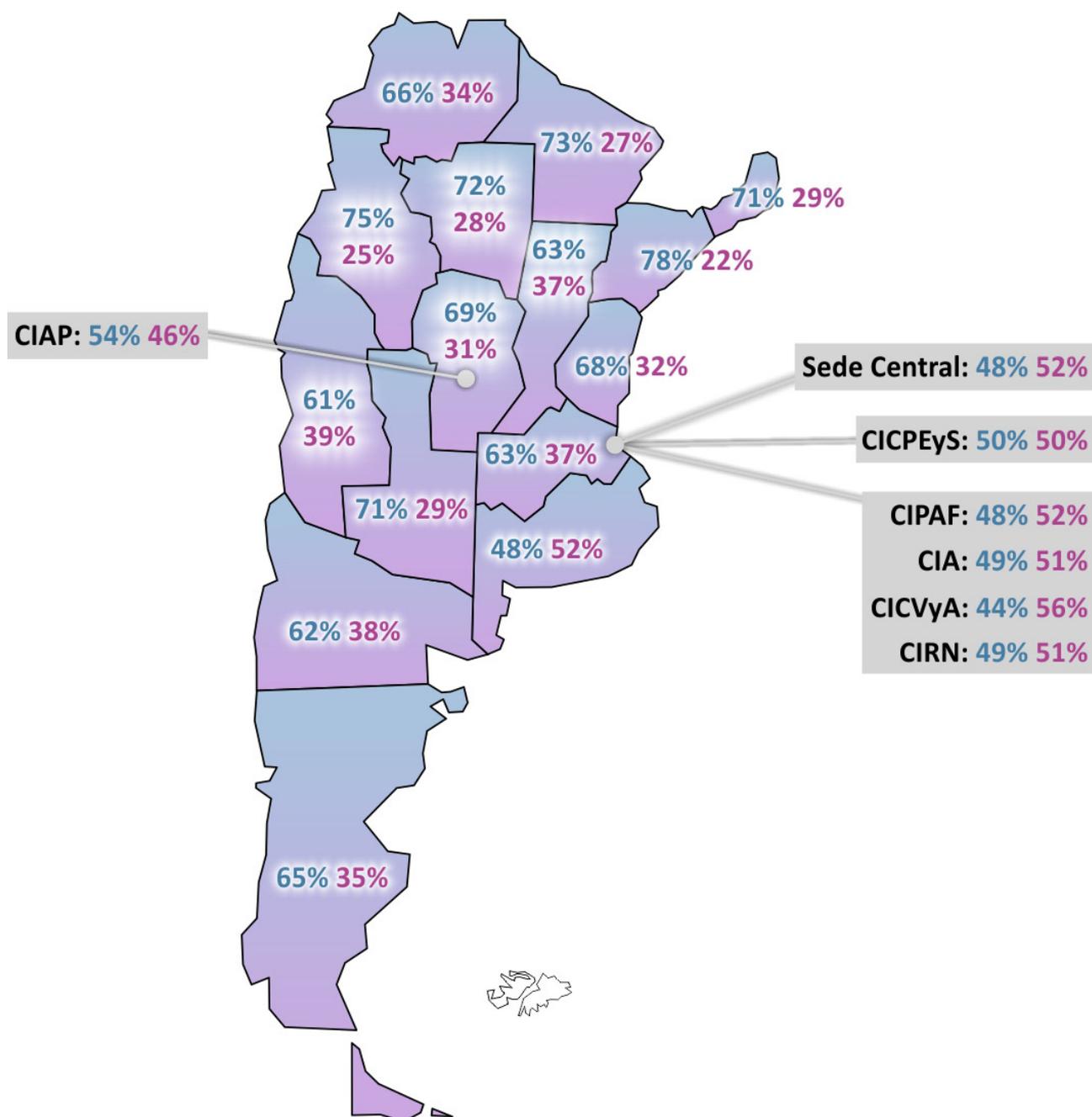


Ilustración 9: Mapa con porcentajes de empleados por género según Centro

En cuanto a los Centros Regionales, se puede visualizar que:

- El CR Buenos Aires Sur como el más parejo en el empleo de hombres (48%) y mujeres (52%), siendo el único donde las mujeres los superan en cantidad.
- El CR Corrientes es el más desigual en cantidad de empleados hombres (78%) y mujeres (22%).
- En el resto de los CR, las mujeres empleadas no alcanzan al 40%.

En cuanto a los Centros de Investigación:

- El CICPES es el más equitativo en términos de cantidad de empleados varones y mujeres, aunque en todos los centros la relación es bastante pareja.

De acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del INTA, Decreto 127/2006 el INTA organiza a su planta en tres categorías: Apoyo, Técnico y Profesionales; cada una de ellas se abordará en profundidad más adelante.

A nivel país, la cantidad de hombres y mujeres empleados por el INTA, según las categorías mencionadas son las siguientes:

Personal del INTA

■ varón

■ mujer

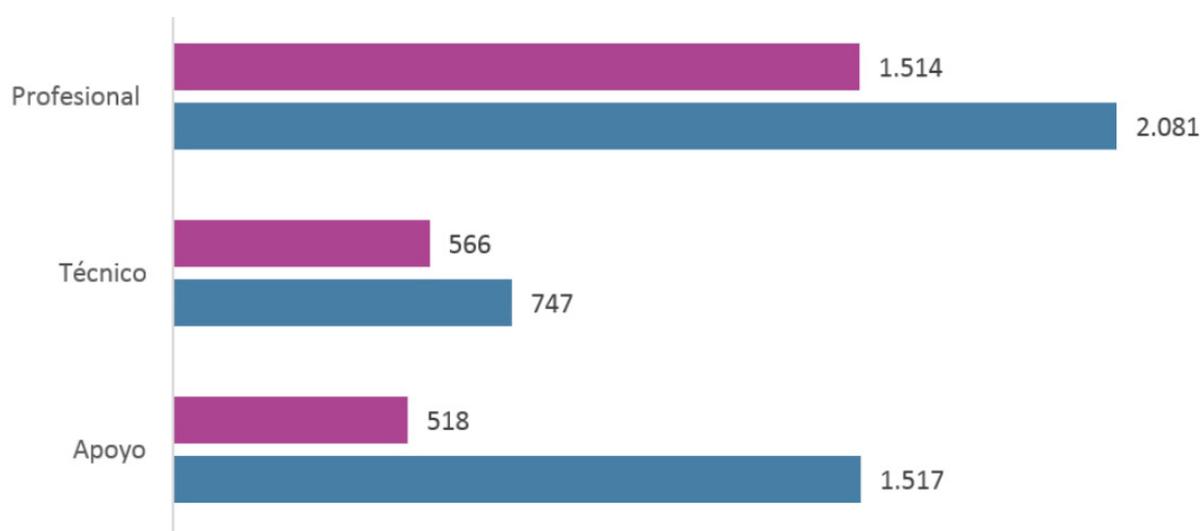


Ilustración 10: Personal INTA total país discriminado por nivel Profesional, Técnico, Apoyo

En el gráfico se puede ver que en la categoría:

- Profesional: El 58% son varones y el 42% mujeres.
- Técnico: El 57% son varones y el 43% mujeres
- Apoyo: el 75% son hombres y el 25% son mujeres

En todas las categorías, obtienen el empleo los hombres. La mayor brecha de distribución de roles y tareas se origina en la categoría Apoyo, en cambio el Técnico y Profesional sostienen cierto nivel de similitud, aunque lo que se visualiza es la menor cantidad de mujeres en todas las categorías.

A continuación, se analiza la distribución de los niveles de puesto (a mayor puesto mayor salario) en cada categoría (A, T y P), según el género.

» Profesionales

Los niveles de puesto para los profesionales van desde el grado 6 al 14, siendo este último la máxima jerarquía (director nacional). Solo pueden ser ocupados por profesionales.

Los niveles de puestos se integran por los puestos de conducción. Contemplan a la estructura vertical de INTA: directores de Centro Regional (CR) y de Investigación (CI), directores de Experimentales y de Institutos, sus mandos medios. Y a la estructura horizontal o programática, integrada por Coordinadores de Programas, Proyectos y Redes.

El nivel 5 es el nivel de puesto más bajo con el que cuenta la institución, otorgado a profesionales que se inician. A partir del 6 en adelante, cuentan con mayor trayectoria y cierto nivel de responsabilidad en la gestión, ya sea interna o externa.

A continuación, se mencionan algunos de los cargos según el nivel de puesto, tanto de la estructura vertical como de la programática:

- Nivel 6: Jefe de división, Jefe de grupo, Responsable de grupo PROFEDER, Agente de Proyecto Cambio Rural.
- Nivel 7: Jefe de Departamentos, Jefe de Agencias de Extensión rural.
- Nivel 8: Coordinadores de Área, Asistente de Dirección de Centro, Coordinador, Provincial de ProHuerta.
- Nivel 9: Coordinador de Proyecto Integrador, Coordinador de Proyecto Específico, Coordinador de PRET.
- Nivel 10: Puestos de gestión y administración, extensión e investigación. Nivel 11: Director de Institutos de investigación.
- Nivel 12: Secretaría Legal y Técnica; Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo; Coordinación Nacional de Transferencia y Extensión; Coordinación de Vinculación Tecnológica; Director de EEA Mayores.
- Nivel 13: Director Nacional Asistente, Dirección general de Administración, Directores de Centros Regionales, Director de Centro de Investigación.
- Nivel 14: Director Nacional.

El total de los profesionales del país son 3.595, de los cuales el 58 % son varones y el 42% son mujeres.

Total varones 2081
 Total mujeres 1514

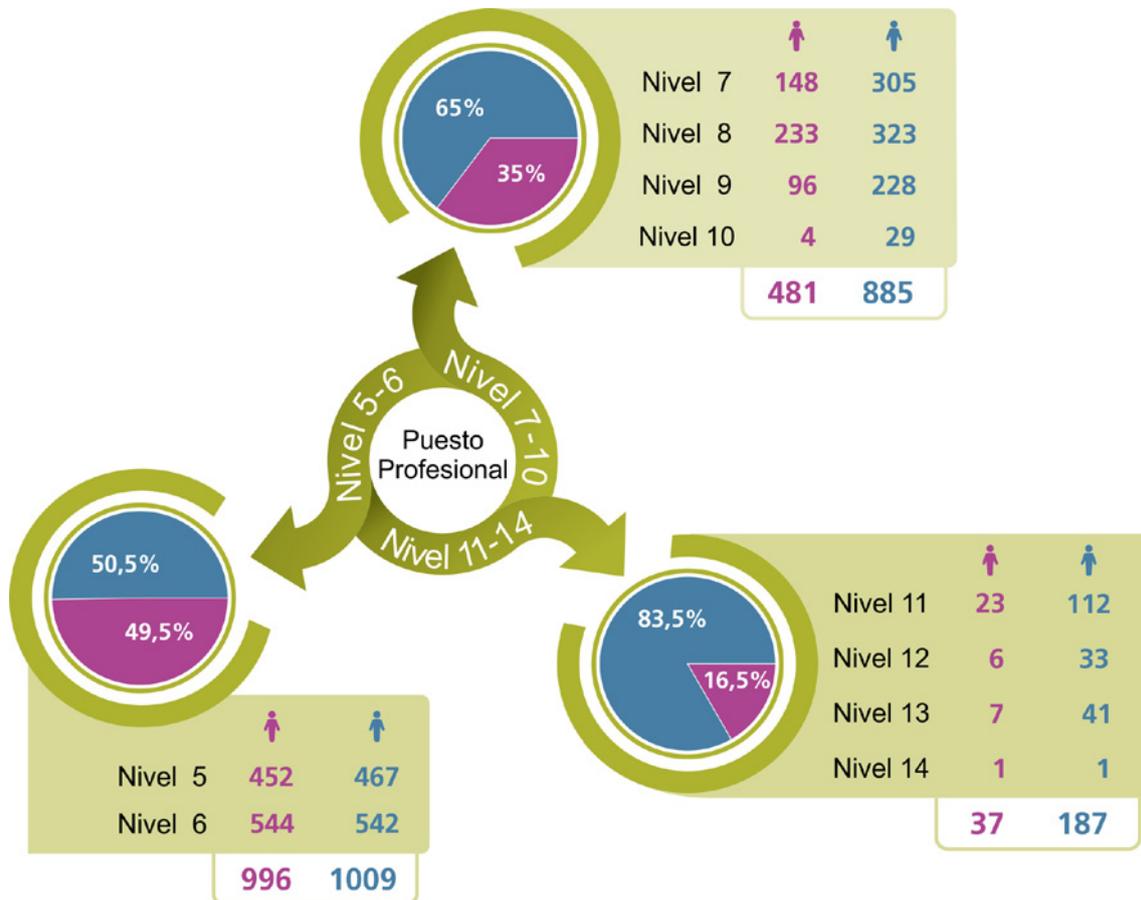


Ilustración 11: Puesto Profesional total país

Como se puede observar en el gráfico, en los niveles 5 y 6 la situación es pareja. A partir del nivel 07, se podría decir que se inician los puestos con cierta jerarquía y responsabilidad de gestión y/o trayectoria. Los puestos de mayor jerarquía son ocupados en su mayoría, por varones a partir del nivel P07, que pueden ser cargos de coordinador técnico de módulo, jefe de AER, jefe de departamento, auditor asistente, coordinador de proyectos, coordinador de área, asistentes, Directores, secretario técnico.

A medida que crece el nivel de puesto (y con ellos el salario, la trayectoria, las responsabilidades y la toma de decisiones) la brecha aumenta a favor de los varones. El siguiente cuadro resume en porcentaje, la distribución de los niveles:

Nivel	Varón	Mujer
P05	51 %	49 %
P06	50 %	50 %
P07	67 %	33 %
P08	58 %	42 %
P09	70 %	30 %
P10	88 %	12 %
P11	83 %	17 %
P12	85 %	15 %
P13	85 %	15 %
P14	50 %	50 %

El cuadro adelanta algunas de las conclusiones de este trabajo. Son los varones quienes acceden a los mayores niveles de puesto en el INTA, con diferencias sumamente amplias: 7/3 u 8/2.

Ilustración 12: Porcentaje de varones y mujeres profesionales total país discriminado por los niveles de puesto

» Nivel de puesto Técnico

Los puestos Técnicos van del nivel 3 al 7; y comprende al personal que, acreditando título de estudios terciarios o título de carreras universitarias de duración menor a cuatro años, posea idoneidad para realizar tareas especializadas en forma autónoma y estar en condiciones de realizar tareas propias de la formación técnica requerida por el puesto de trabajo.

- Nivel 3: Técnico. Tareas técnicas de baja complejidad, asistencia a sus superiores inmediatos.
- Nivel 4: Técnico semiespecializado. Tareas técnicas de baja complejidad, asistencia a sus superiores inmediatos, y otros puestos.
- Nivel 5: Técnico especializado. Tareas técnicas de baja complejidad, asistencia a sus superiores inmediatos, otros puestos o usuarios intra o extrainstitucionales.
- Nivel 6: Técnico superior. Tareas técnicas de baja complejidad, asistencia a sus superiores inmediatos, otros puestos o usuarios intra o extrainstitucionales.
- Nivel 7: Técnico profesionalizado. Tareas técnicas de alta complejidad, asistencia a sus superiores inmediatos, y asesoramiento y transferencia de conocimientos a sus superiores inmediatos, otros puestos supervisados o usuarios intra o extrainstitucionales.
- Nivel 8: 10 mujeres y 18 varones. Casos especiales.
- Nivel 9: 1 mujer. Casos especiales.

Total varones 747

Total mujeres 566

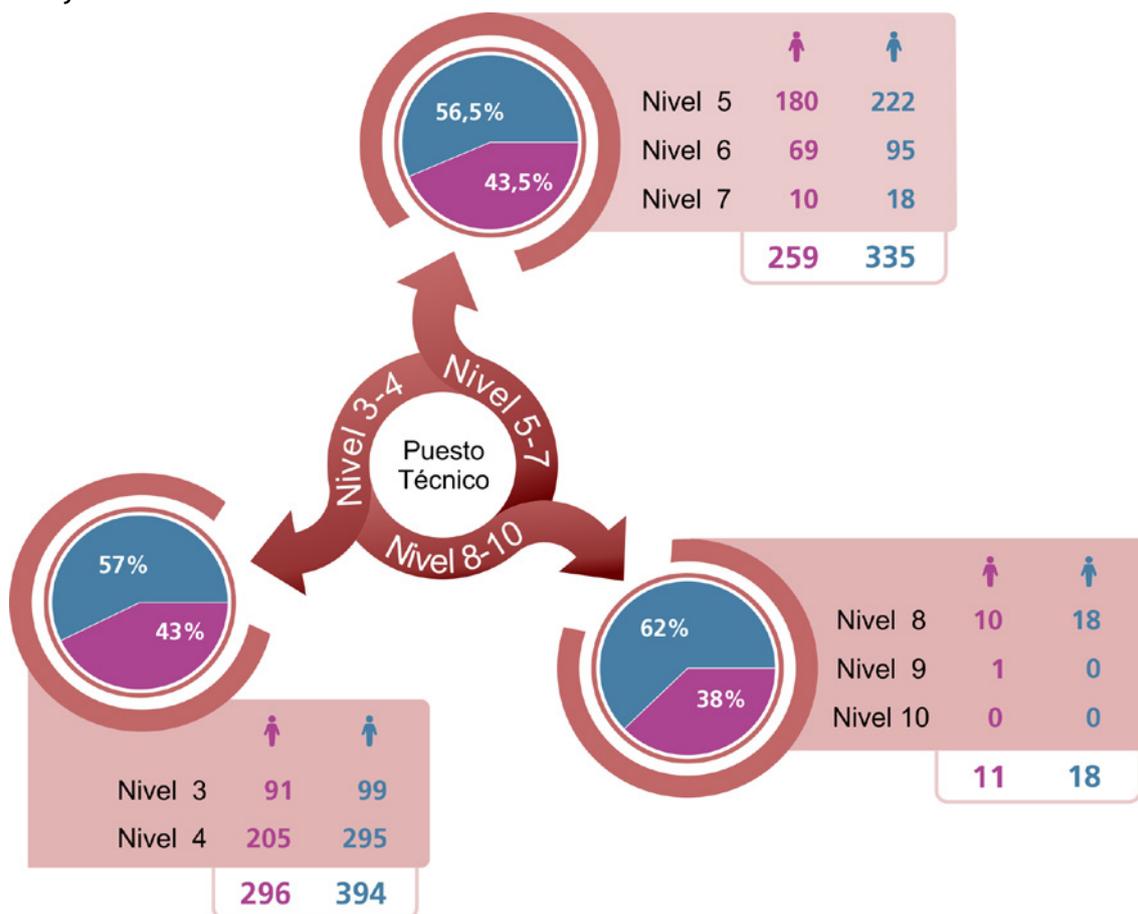


Ilustración 13: Puesto Técnico total país discriminado por nivel

Los Técnicos son 1.313 de los cuales el 54% son varones y el 46% son mujeres. Los puestos Técnicos pueden ser ocupados por secretarías de Consejo Directivo, de Coordinaciones y de Direcciones Nacionales Asistentes; jefe de división o departamento; responsables técnicos semiespecializados; técnico especializado.

» Nivel de Puesto Apoyo

Los puestos de Apoyo se componen de los niveles 1 a 5. Comprende al personal idóneo para desempeñar tareas de apoyo técnico, administrativo y auxiliar a la investigación, la extensión y la transferencia de tecnología, así como los servicios generales y logísticos de las actividades y funcionamiento.

Para la cobertura de puestos de trabajo con desempeño de las tareas de apoyo técnico y administrativo se deberá acreditar título secundario completo. Para la cobertura de puestos de trabajo con tareas de auxiliar y apoyo en general, rurales, maestranza, mantenimiento y servicios generales, se deberá acreditar tener aprobado el ciclo básico secundario. Se podrá exceptuar de este requisito cuando el interesado acreditara una experiencia laboral afín al puesto y que las

circunstancias locales lo fundamentaran. Incluye responsabilidades vinculadas a administración, infraestructura, servicios generales (choferes, ordenanzas, mantenimiento), tareas de campo, tractoristas, comunicación, tesorería, laboratorios, recepcionistas, telefonistas, mesa de entradas.

- Nivel 1: Apoyo inicial. Tareas rutinarias y de baja complejidad, sin experiencia laboral.
- Nivel 2: Apoyo general. Tareas rutinarias y de baja complejidad, con experiencia laboral de dos años.
- Nivel 3: Apoyo semiespecializado. Tareas de ejecución individual, intelectuales y manuales, de baja a mediana complejidad. Asistencia a supervisores inmediatos, u otros puestos supervisados.
- Nivel 4: Apoyo especializado. Tareas de ejecución individual, intelectuales y manuales, de baja a mediana complejidad. Asistencia a supervisores inmediatos, otros puestos supervisados o usuarios.
- Nivel 5: Apoyo superior. Tareas de apoyo de alta complejidad; asistencia, u asesoramiento a sus superiores inmediatos; otros puestos supervisados o usuarios intra o extra institucionales.

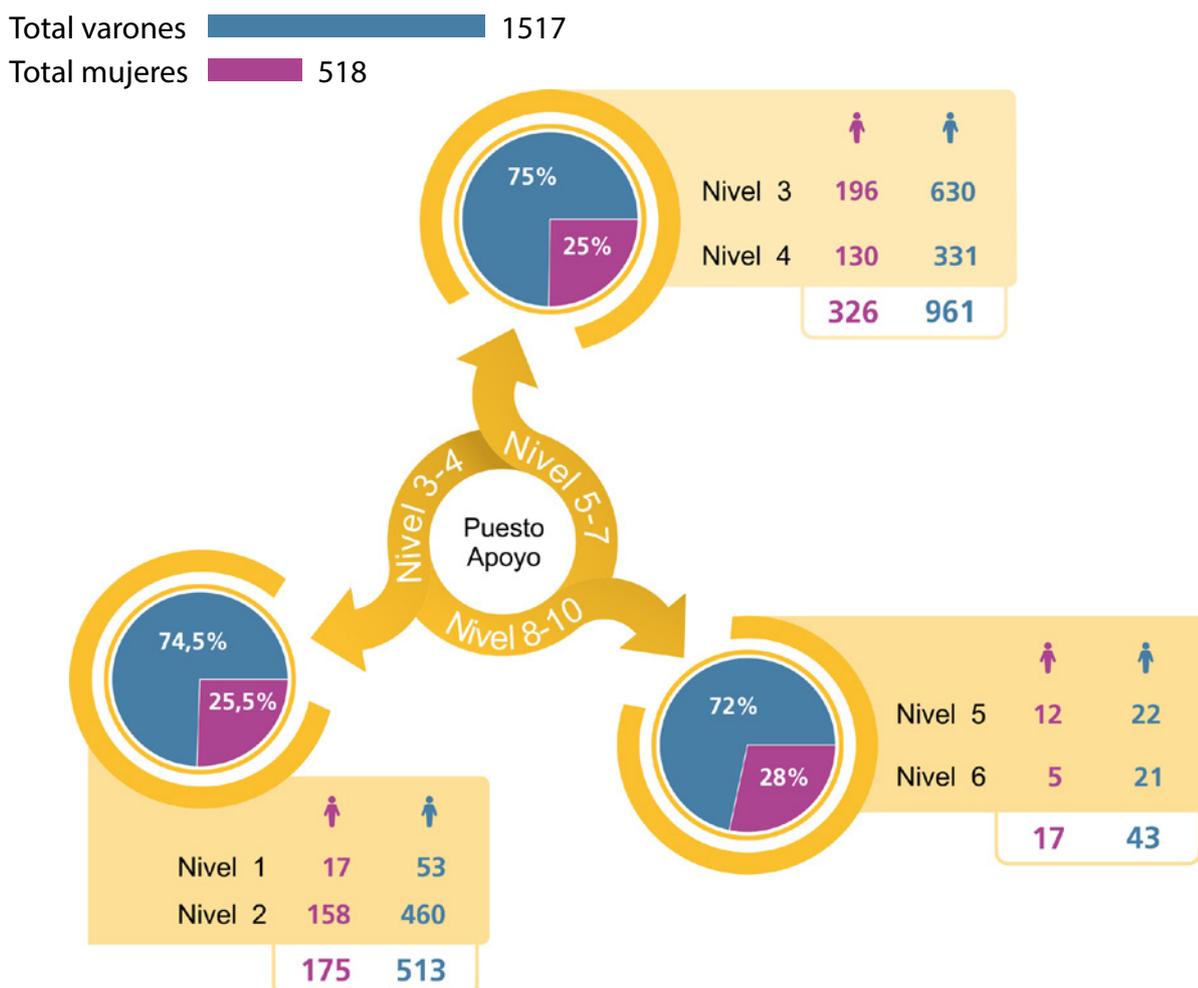


Ilustración 14: Puesto Apoyo total país discriminado por nivel

» Total país

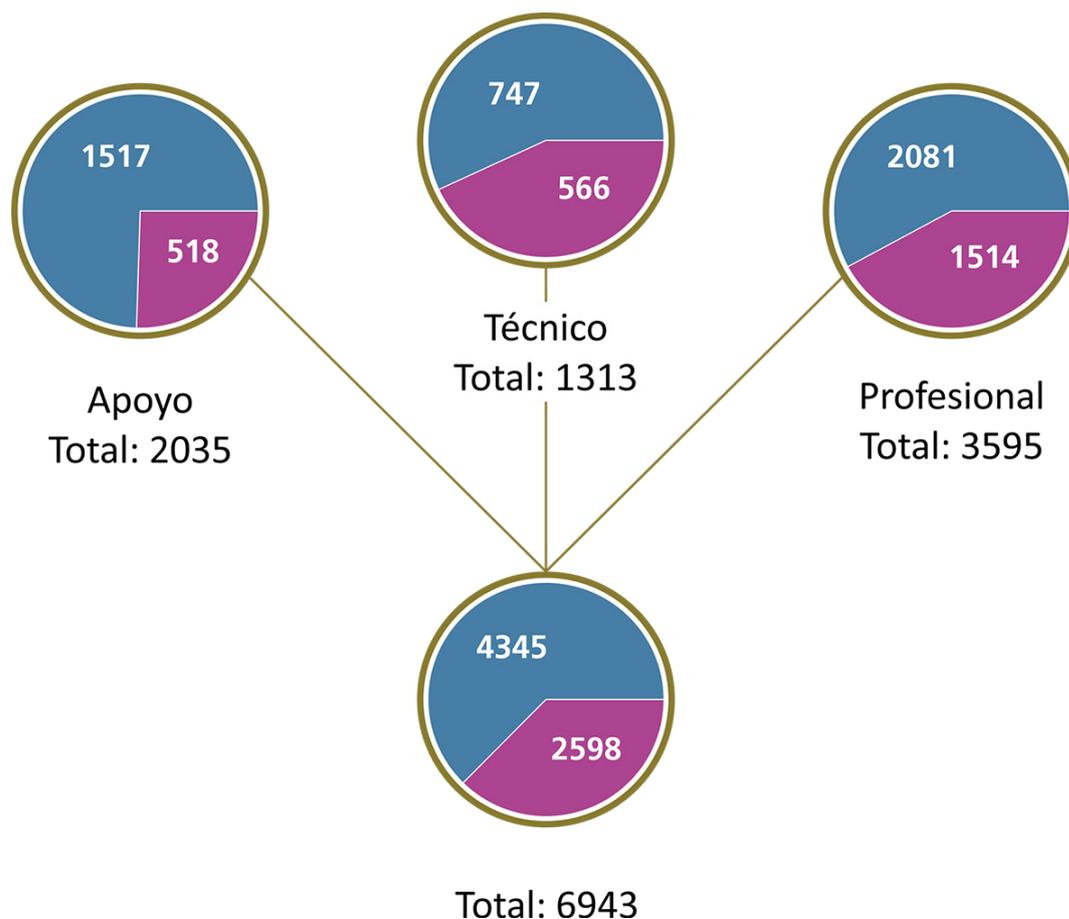


Ilustración 15: Total país distribución nivel de puesto Apoyo, Técnico y Profesional.

» Acceder a la formación

La formación de los recursos humanos es clave para el desarrollo de la carrera del personal (sean o no profesionales) y es trascendente para la mejora continua de la institución. En el caso de los profesionales, impacta tanto en las posibilidades de acceso a puestos de gestión como en el desarrollo de los investigadores (aunque en el INTA aún no existe la carrera de investigador en los términos que lo plantea el CONICET).

A continuación, se presentan algunos números vinculados a la formación de los recursos humanos en INTA, organizado en tipos de formación que se contemplan en la institución. Un panorama que permite encontrar pistas para futuras políticas institucionales de formación, con perspectiva de género.

» Becarios y becarias

Cada año, el INTA recibe a becarios y becarias de posgrado que desarrollarán su investigación en el marco de las necesidades y oportunidades institucionales. Estas becas son financiadas por diversas fuentes extrainstitucionales. Al momento de su ingreso como becarios, estos profesionales no forman parte de la planta transitoria ni permanente. A diciembre de 2017, se contaba con un total de 321 becarios y becarias.

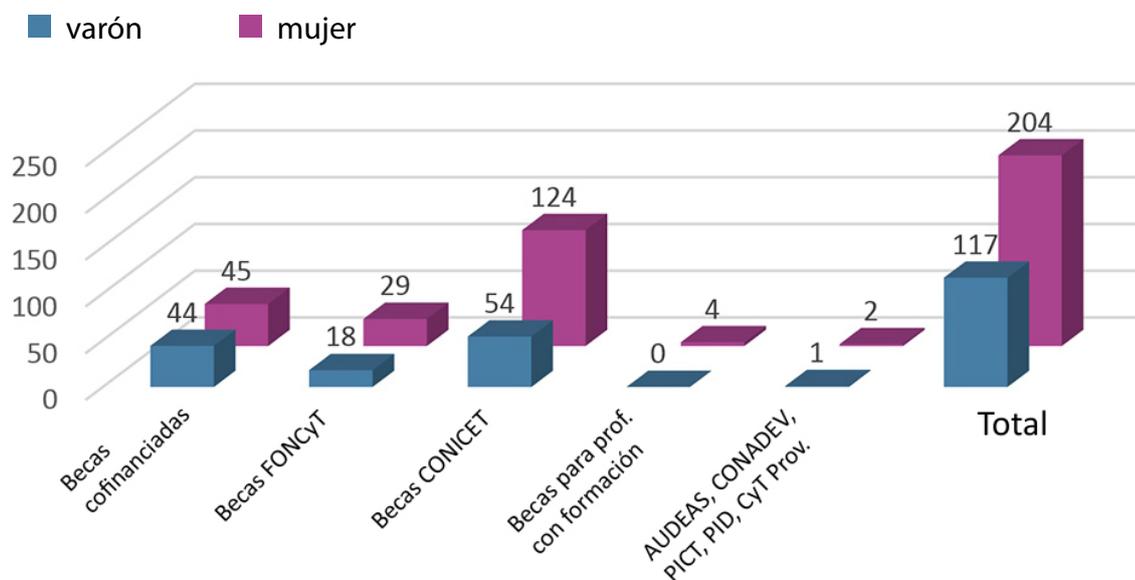


Ilustración 16: Becarios según fuente de financiamiento

En el gráfico se puede observar que actualmente se han otorgado más becas a mujeres que a varones, ya sea en cada fuente de financiamiento como en el total. Este análisis se podría complementar con otras informaciones como: quiénes acceden al INTA luego de terminar la beca; la elección de directores o directoras de tesis; tendencias de temas según el género. Estas indagaciones serán abordadas en próximas publicaciones.

» Programa de formación INTA

La institución cuenta con fondos específicos destinados a la formación de sus recursos humanos, de planta transitoria y permanente. Vale la pena aclarar que en diversos periodos se han presentado diferentes posibilidades de acceso a esta formación, tanto a nivel nacional como internacional, dependiendo del presupuesto y temas de interés institucional, entre otros. A continuación se presentan los resultados para el recorte realizado entre los años 2004 y 2016³, tomando 2004 como año de inicio y 2016 a quienes hayan finalizado. Vale la pena aclarar que el Programa se implementa para el personal de planta.

³ Este muestreo recorta el periodo entre 2004 y 2016, y toma el total de profesionales que iniciaron sus estudios de formación en 2004 y el total que finalizaron hasta el 2016 inclusive.

Entre 2004 y 2016, completaron sus estudios de posgrado 337 profesionales.

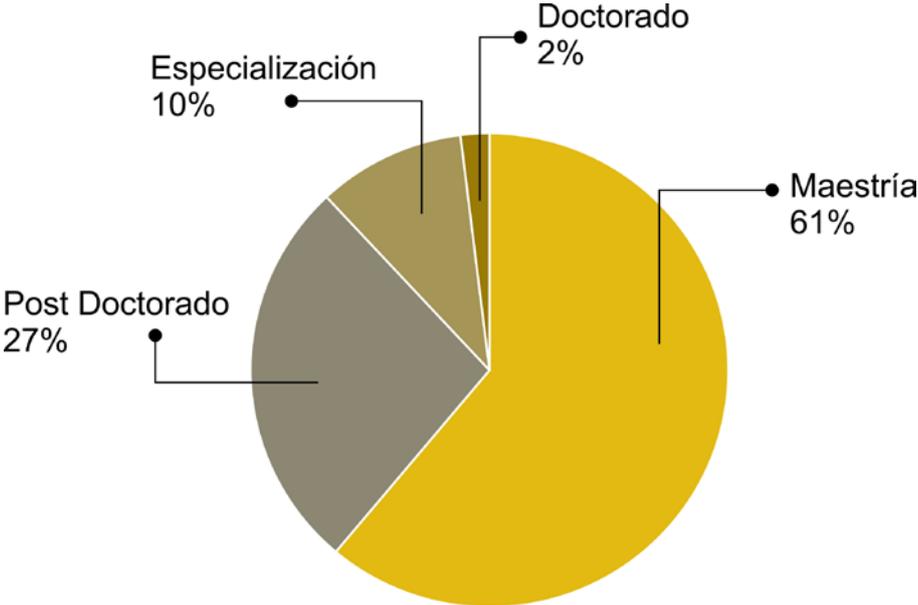


Ilustración 17: Nivel de formación de los profesionales



Ilustración 18: Formación por género

De los 337 profesionales que ingresaron al Programa de Formación del INTA, 267 estudiaron en Argentina (80%).

Sin embargo, al mirar las becas de formación brindadas por el INTA para estudiar en el exterior, las cifras cambian. Si se toma el periodo 2011 – 2021, hay un total de 21 profesionales en formación, al momento de realizarse esta publicación ⁴.

⁴ Este muestreo recorta el periodo entre 2004 y 2016, y toma el total de profesionales que iniciaron sus estudios de formación en 2004 y el total que finalizaron hasta el 2016 inclusive.

En el siguiente gráfico puede observarse cómo aumenta la diferencia entre géneros, al momento de decidir la formación en el exterior: El 67% de los profesionales en formación, son varones; y solo 1/3 mujeres.



Ilustración 19: Formación en el exterior por género

A partir de los resultados del gráfico, cabe reflexionar sobre cuáles son los factores que inciden en esta toma de decisiones. Por lo que se ha expuesto a lo largo de este trabajo, se podría inferir que el rol asignado a los cuidados de familiares es uno de ellos. La institución aún no cuenta con estudios que profundicen al respecto.

Aunque los períodos comparados son diferentes, vale la pena identificar la diferencia en los porcentajes. Cuando las capacitaciones son locales, se sostiene una relación más pareja entre los géneros, prácticamente es 50% y 50%. Sin embargo, cuando la posibilidad de estudiar en el exterior, la relación es 70/30, en favor de los varones. ¿Las mujeres no presentan interés en estudiar y en hacerlo en el exterior?, podría ser alguna de las preguntas disparadores a partir de los números. Dado el antecedente del primer periodo, se podría ensayar que, en realidad, no tienen dadas las condiciones familiares para acceder a tal situación.

SEDE CENTRAL

En este apartado, solo se analizará las categorías Profesional, Técnico y Apoyo; y los niveles de conducción serán abordados más adelante.

En la categoría Profesional, fueron empleados de forma pareja mujeres (54%) y varones 46%. Sin embargo, en lo que hace a la distribución de puestos de trabajo con más responsabilidad y mejores salarios, se puede ver que son los varones quienes más acceden.

Las mujeres superan a los hombres, en los puestos iniciales (niveles 5, 6, 7, 8). Las mayores diferencias se dan en:

Nivel de puesto	Varón	Mujer
Nivel 09	67 %	33 %
Nivel 10	89 %	11 %
Nivel 11	68 %	32 %
Nivel 12	50 %	50 %
Nivel 13	71 %	29 %
Nivel 14	50 %	50 %

Ilustración 20: Diferencia entre varones y mujeres en el puesto Profesional en sede central

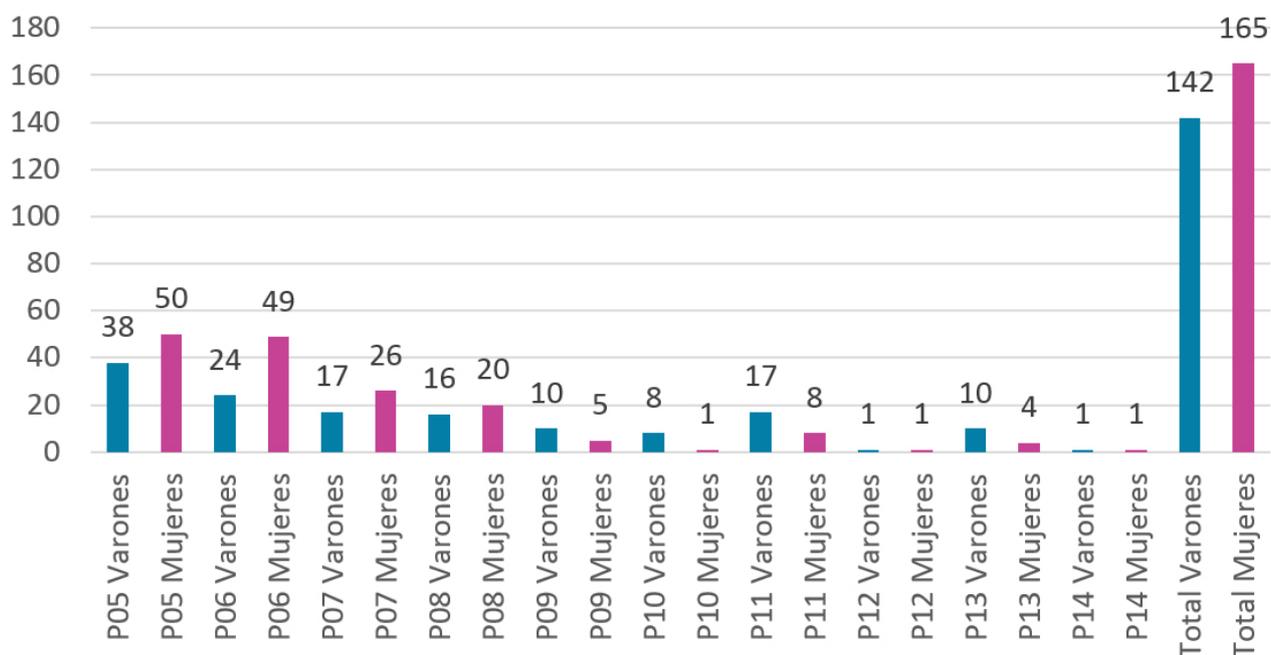


Ilustración 21: Sede Central distribución Nivel de puesto Profesional

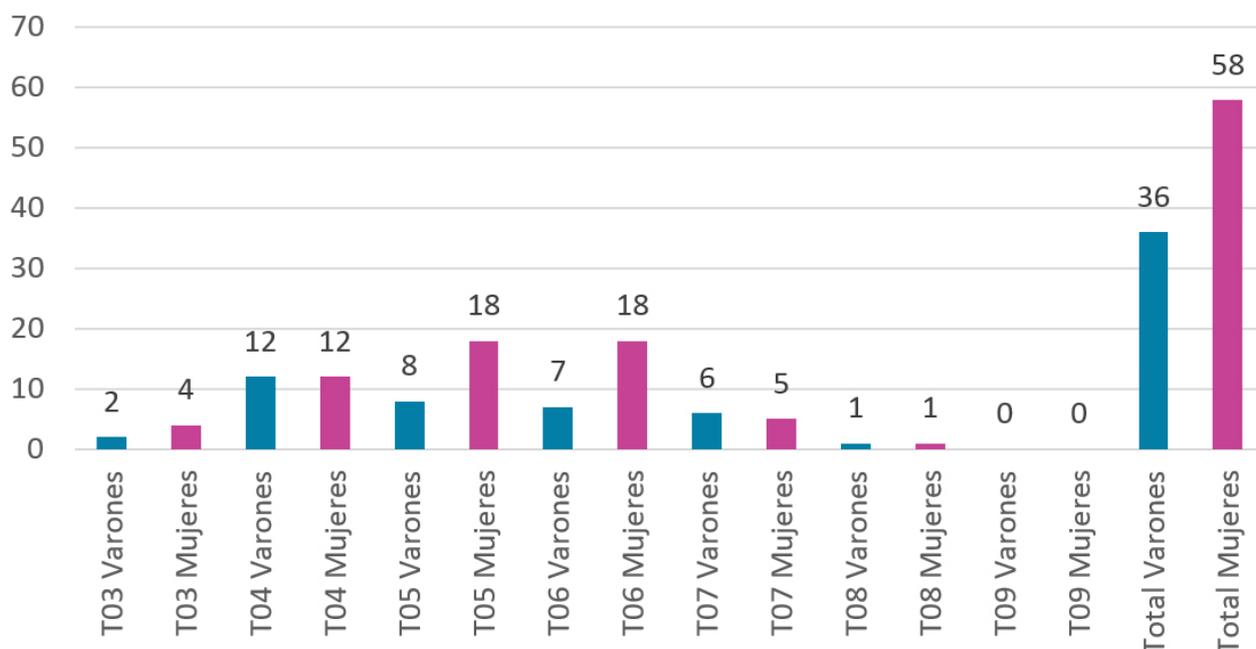


Ilustración 22: Sede Central distribución Nivel de puesto Técnico

En cuanto a la categoría T, las mujeres (62%) fueron más empleadas que los hombres (38%). En cuanto a la distribución de niveles se observa que en los niveles 3, 4 y 7, la distribución es pareja. En cambio, en los niveles P05 y P06, acceden más las mujeres. Una explicación posible de esto, es que en sede central tiene tareas relacionadas a la gestión y administración.

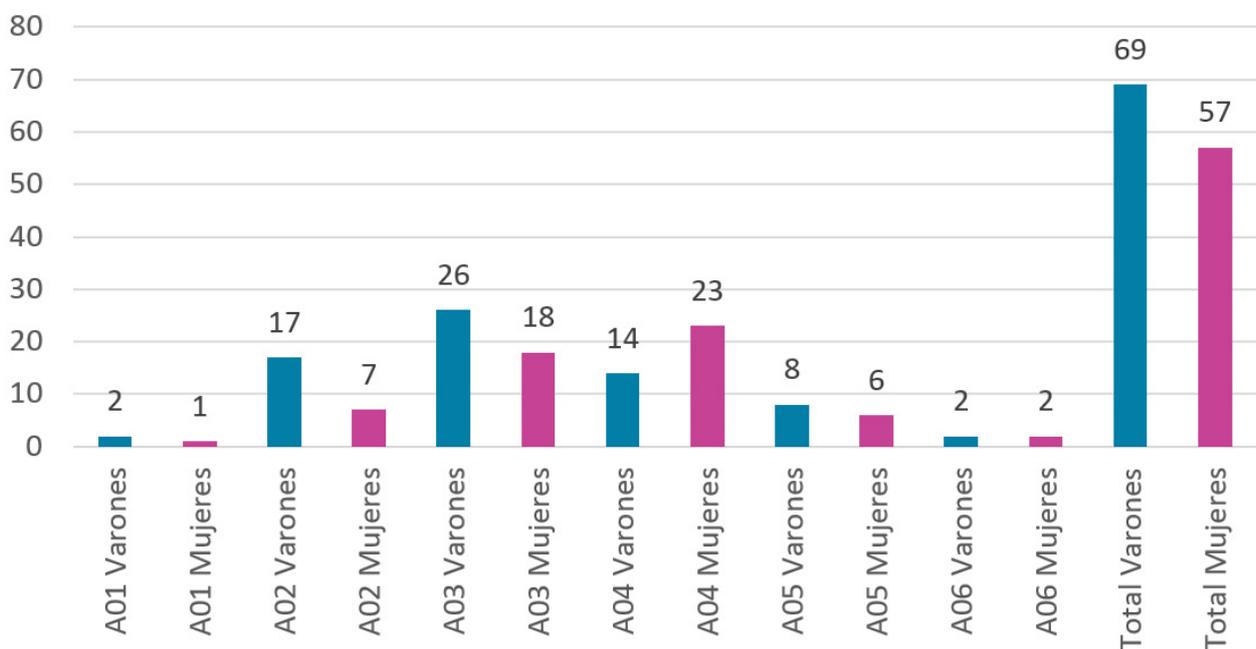


Ilustración 23: Sede Central distribución Nivel de puesto Apoyo.

En la categoría Apoyo, son más empleados varones (55% que mujeres (45%). En los niveles 2, el 71% son varones; en el nivel 3, el 59% son varones; y en el nivel 4, el 62% son mujeres.

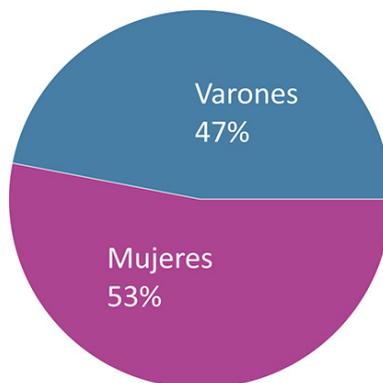


Ilustración 24: Porcentajes de hombres y mujeres en CABA

En CABA, existe una relación pareja entre cantidad de varones y mujeres que trabajan en CABA.

Cabe mencionar que en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no solo se encuentra el personal del INTA perteneciente al ámbito de la Dirección Nacional, sino que también está el Centro de Investigación de Ciencias Sociales (CICPES). Se cree necesario analizar a CABA como territorio geográfico que concentra personal de INTA, en el marco de algunas de las necesidades que podrían abordarse para generar políticas de género.

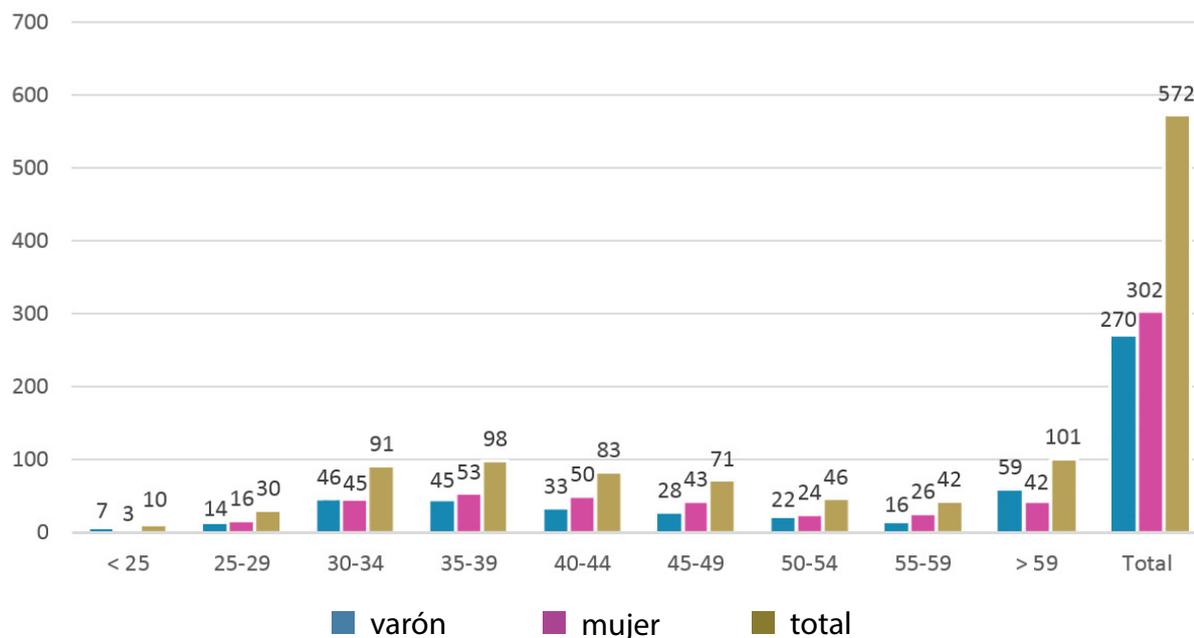


Ilustración 25: Total personal de INTA en CABA, por género y rango etario

Una de las conclusiones que se pueden obtener, es que en CABA hay al menos 383 familias (se sumaron las categorías desde 25 a 49 años) que podrían estar en situación de tener hijos en condiciones de ir a un jardín maternal. Esta reflexión se enmarca en que una de las políticas vinculadas a la igualdad y equidad entre géneros, están en el cuidado de los menores. Hecho que a su vez se ve reforzado por el Convenio colectivo de trabajo vigente en el INTA, pero no se cumple. Para suplir esto, al personal cuyo salario es menor a \$36.000 (treinta y seis mil pesos) en bruto, se le paga un reintegro de \$1.546 de gasto de guardería.

En el gráfico se puede observar que en la franja etaria que va de los 35 años hasta los 49, fueron empeladas mayor cantidad de mujeres. No así, en la que va de 59 años en adelante, ni la franja menor de 25. Resta para próximos estudios, profundizar el análisis cualitativo al respecto.

A continuación, se puede observar los edificios y su distribución geográfica, en la ciudad:

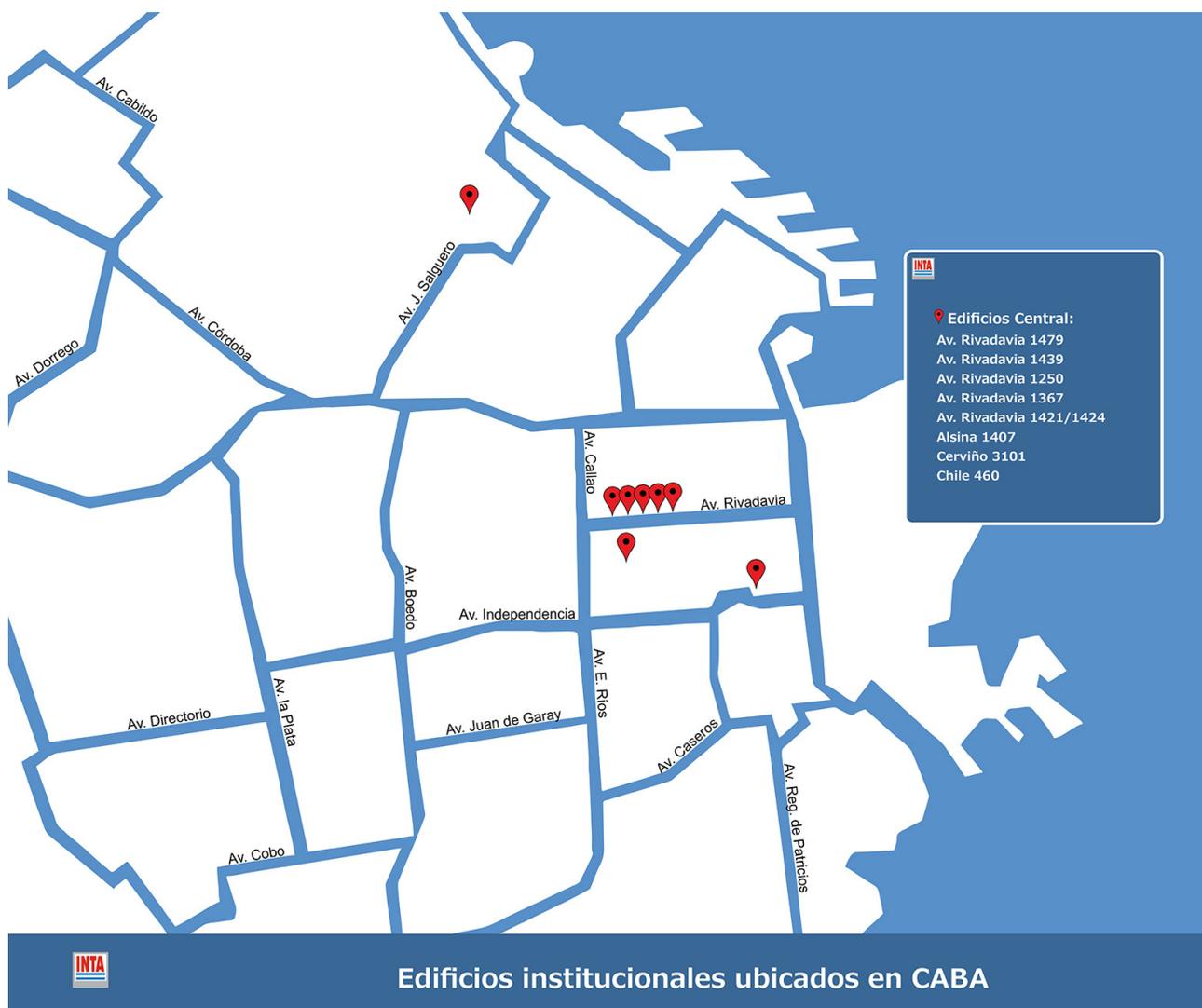


Ilustración 26: Distribución geográfica CABA

Esta imagen permite ver la concentración geográfica de edificios donde trabaja personal de INTA. Cabe señalar que en CABA no se cuenta con un jardín propio de la institución. La opción más cercana es que puedan asistir al del Ministerio de Agroindustria, dependiendo del cupo disponible, dado que la prioridad es para sus empleados.

CENTROS DE INVESTIGACIÓN

A continuación, se describe la composición de los Centros de Investigación con sus Institutos dependientes, y de esta forma se construye el total que se plasman en los gráficos. Se detalla la conducción, y el personal en sus tres categorías de niveles de puesto: Apoyo, Técnico y Profesional.

» Centro de Investigación en Ciencias Veterinarias y Agronómicas (CICVyA)

El Centro y sus cinco Institutos dependientes se encuentran en el complejo de Castelar. La dirección máxima de CICVyA se encuentra en manos de una mujer, y en el caso de los Institutos:

1. Biotecnología: mujer.
2. Genética: mujer.
3. Microbiología y Zoología Agrícola (IMyZA): varón.
4. Patobiología: varón.
5. Virología: mujer.

Cabe destacar que este centro es la única unidad en el INTA, donde las mujeres ocupan más cantidad de cargos de conducción. De 6 direcciones, 4 están en manos de mujeres.

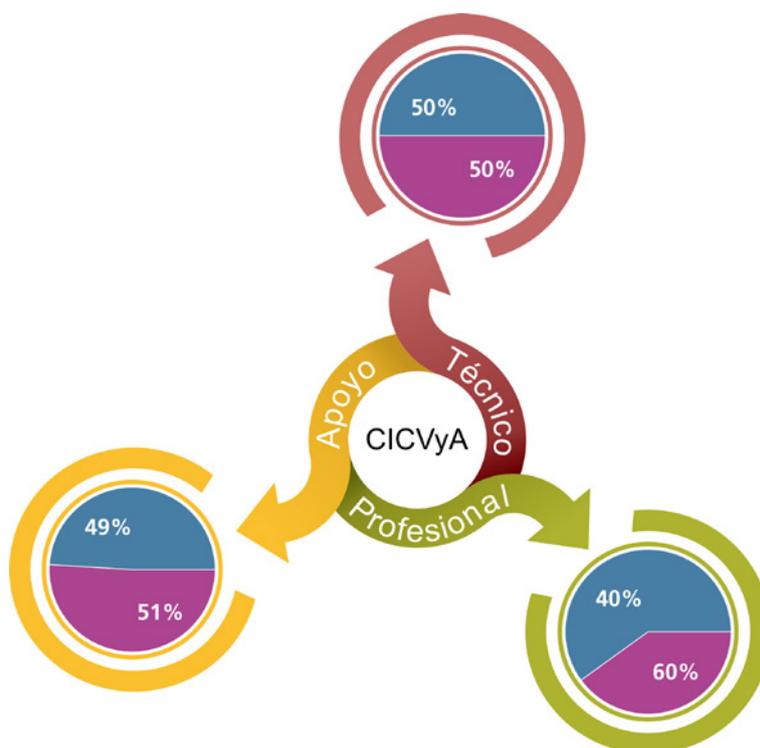


Ilustración 27: CICVyA distribución nivel de puesto Apoyo, Técnico y Profesional

En el gráfico se puede observar que este centro empleó en total, a más mujeres que varones. En la categoría Técnico y Apoyo, la cantidad es similar. Sin embargo, en los Profesionales las mujeres alcanzan el 60% y los varones el 40%.

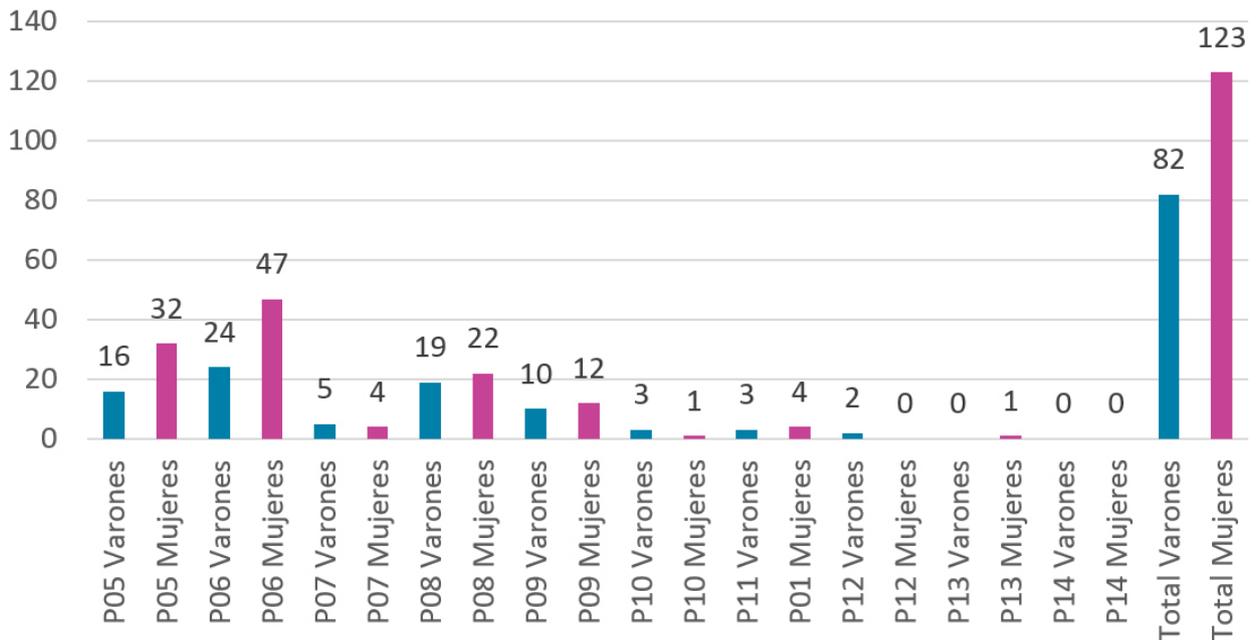


Ilustración 28: CICVyA distribución nivel de puesto Profesional

En la categoría profesionales, el detalle permite analizar que la distribución de los niveles es pareja. El P13, pertenece a la directora del Centro; y en el resto de los niveles son más las mujeres.

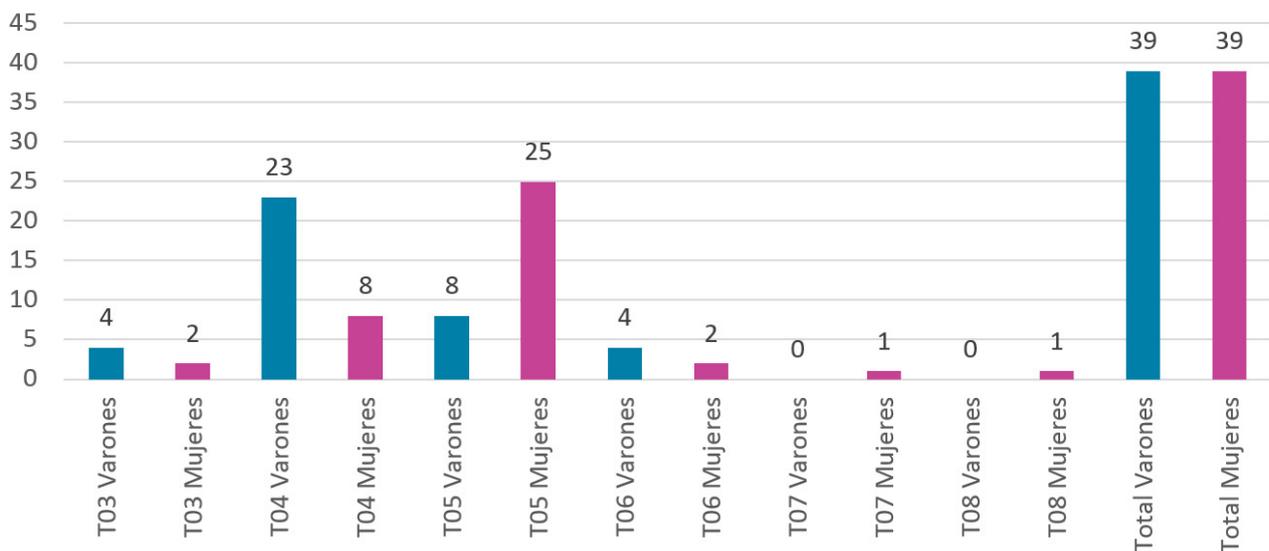


Ilustración 29: CICVyA distribución nivel de puesto Técnico

En este centro, para la categoría T, la cantidad de mujeres y varones que accedieron al empleo fue pareja. En cuando a la distribución de los niveles, el 3, 4 y 6, la mayoría son varones y al menos duplican a las mujeres. El nivel 5 es el único donde las mujeres son mayoría (76%).



Ilustración 30: CICVyA distribución nivel de puesto Apoyo

La cantidad de varones y mujeres empleados, es pareja. En cuanto a la distribución de roles, tareas y funciones, los varones son mayoría en los dos niveles más bajos (2 y 3). Con respecto al nivel 4, son mayoría las mujeres, triplicando en cantidad a los varones.

» Centro de Investigación de Agroindustria (CIA)

El Centro y sus dos Institutos dependientes se encuentran en el complejo ubicado en Castelar. La máxima dirección se encuentra en manos de un varón, y en el caso de los Institutos, también:

1. Instituto de Ingeniería Rural: varón
2. Instituto de Tecnología de Alimentos: varón

Es decir que, de tres cargos de conducción, el 100% se encuentra a cargo de varones.

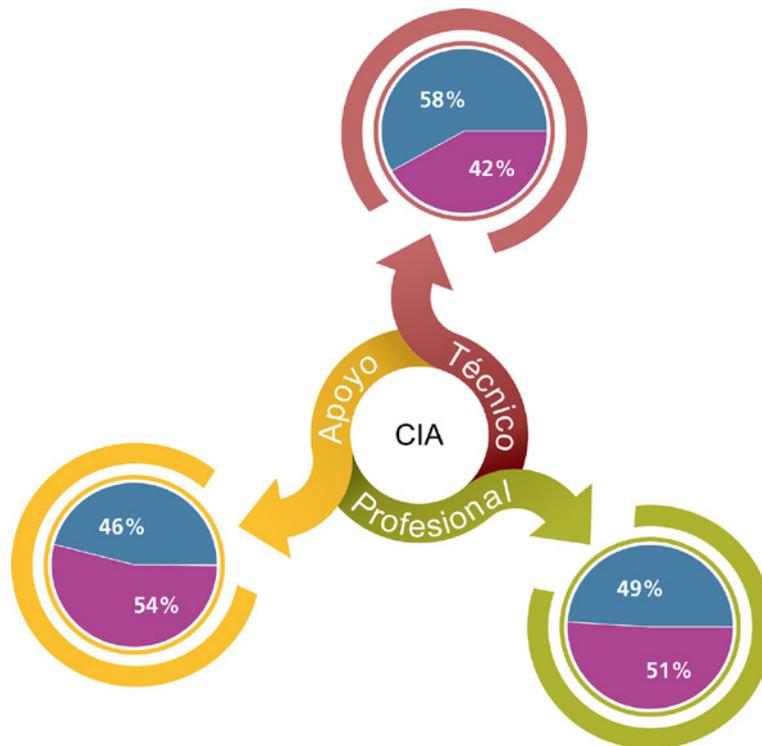


Ilustración 31: CIA distribución de puesto Apoyo, Técnico y Profesional

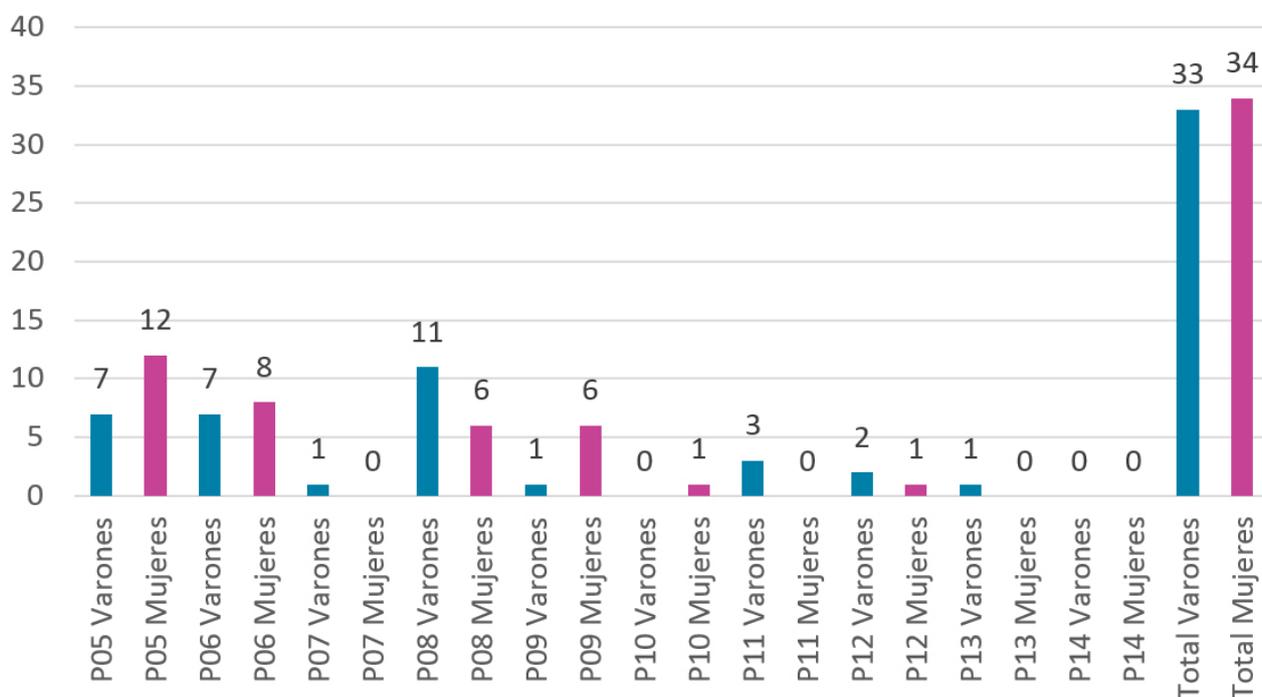


Ilustración 32: CIA distribución nivel de puesto Profesional

Del cuadro se desprende que es sumamente parejo la cantidad de mujeres y varones empleados en este Centro. Sin embargo, a partir del nivel 11 en su mayoría los puestos son ocupados por varones.

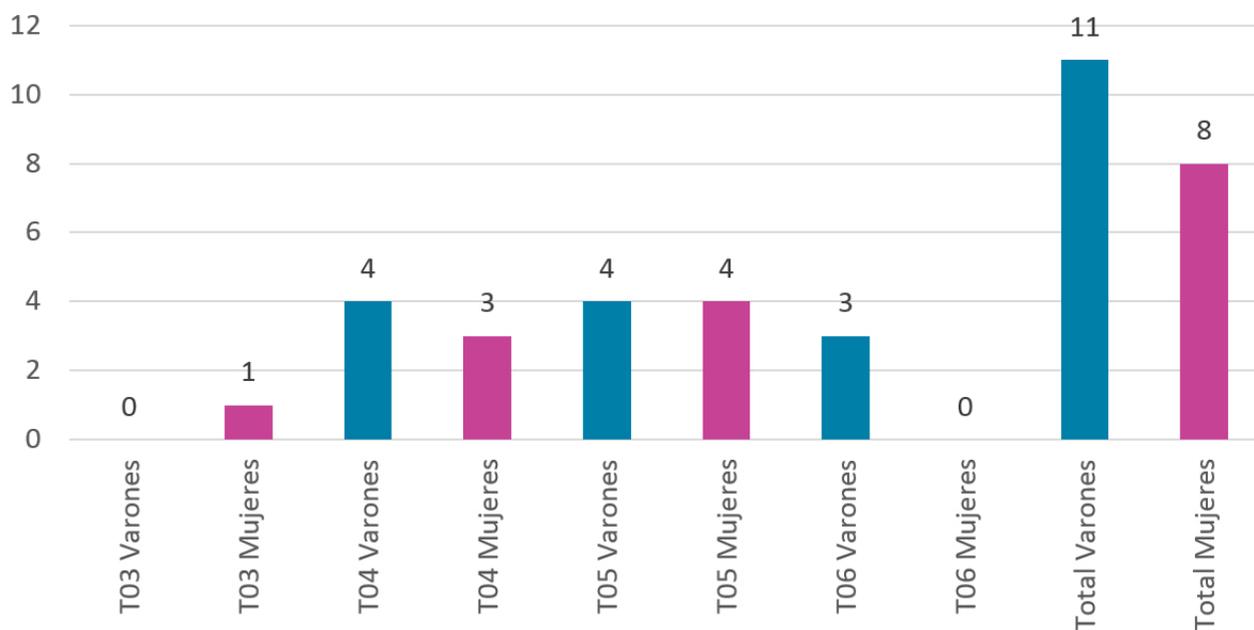


Ilustración 33: CIA distribución nivel de puesto Técnico

Este gráfico permite apreciar que la cantidad de Técnico varones (58%) empleados es mayor que el de mujeres (42%). Esta tendencia se ve en todos los niveles, salvo en el T5 que son iguales.

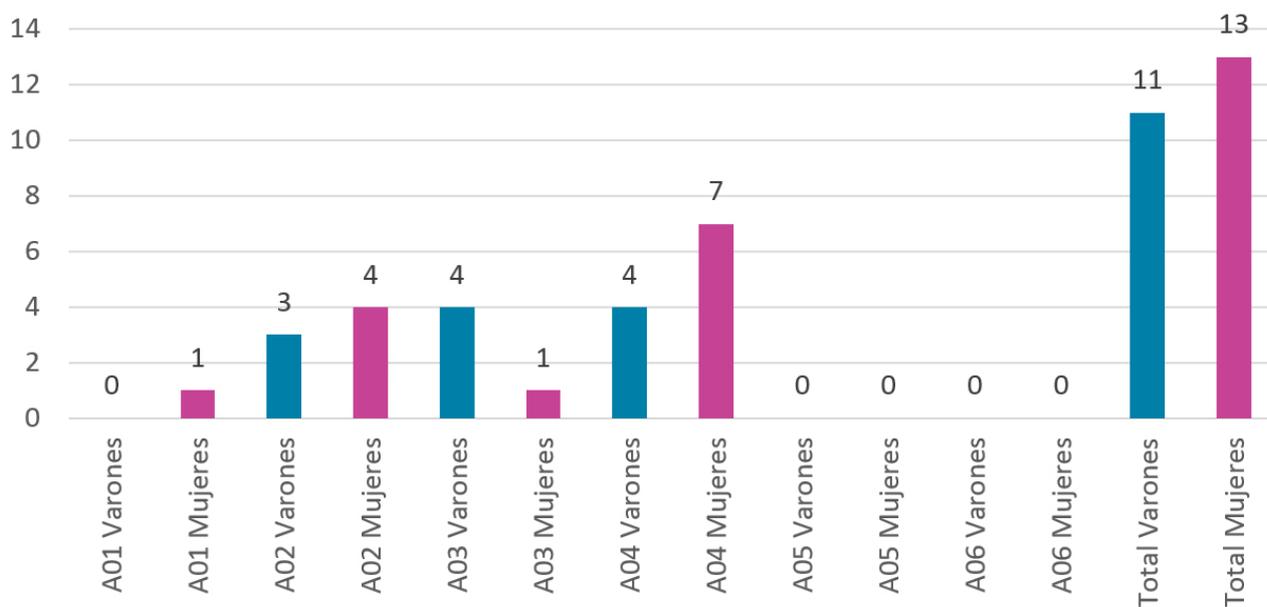


Ilustración 34: CIA distribución nivel de puesto Apoyo

En la categoría Apoyo hay más mujeres empleadas (54%) que varones (46%). Esta tendencia la muestran todos los niveles salvo el A3 donde hay más varones que mujeres.

» Centro de Investigación de Recursos Naturales (CIRN)

El Centro y sus cuatro Institutos dependientes se encuentran en el complejo ubicado en Castelar. La máxima dirección está en manos de un varón, y en el caso de los Institutos:

1. Clima y Agua: ♂
2. Floricultura: ♂
3. Recursos Biológicos: ♀
4. Suelos: ♂

Es decir que, de cuatro cargos de conducción, tres se encuentran a cargo de varones y uno es liderado por una mujer.

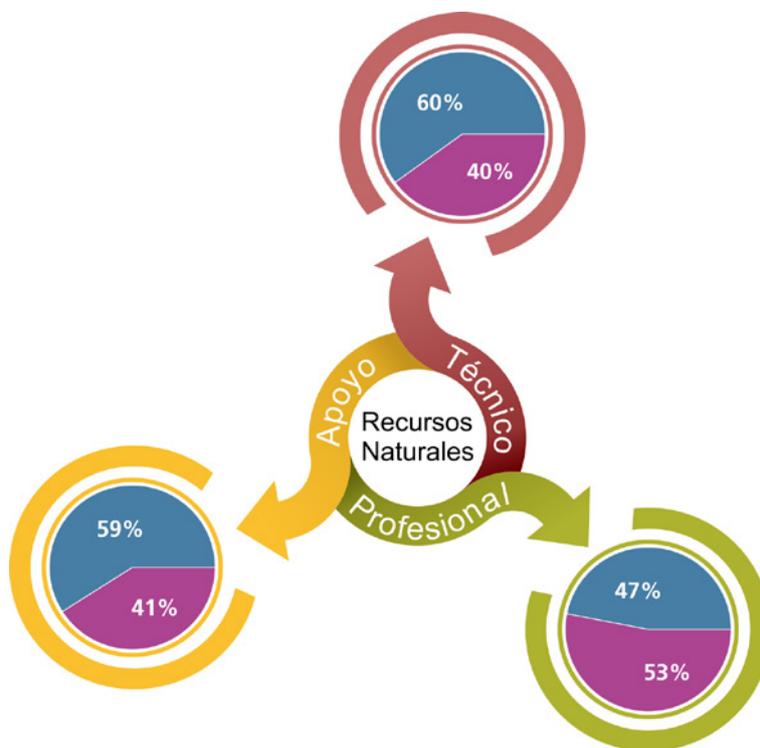


Ilustración 35: CIRN distribución de puesto Apoyo, Técnico y Profesional

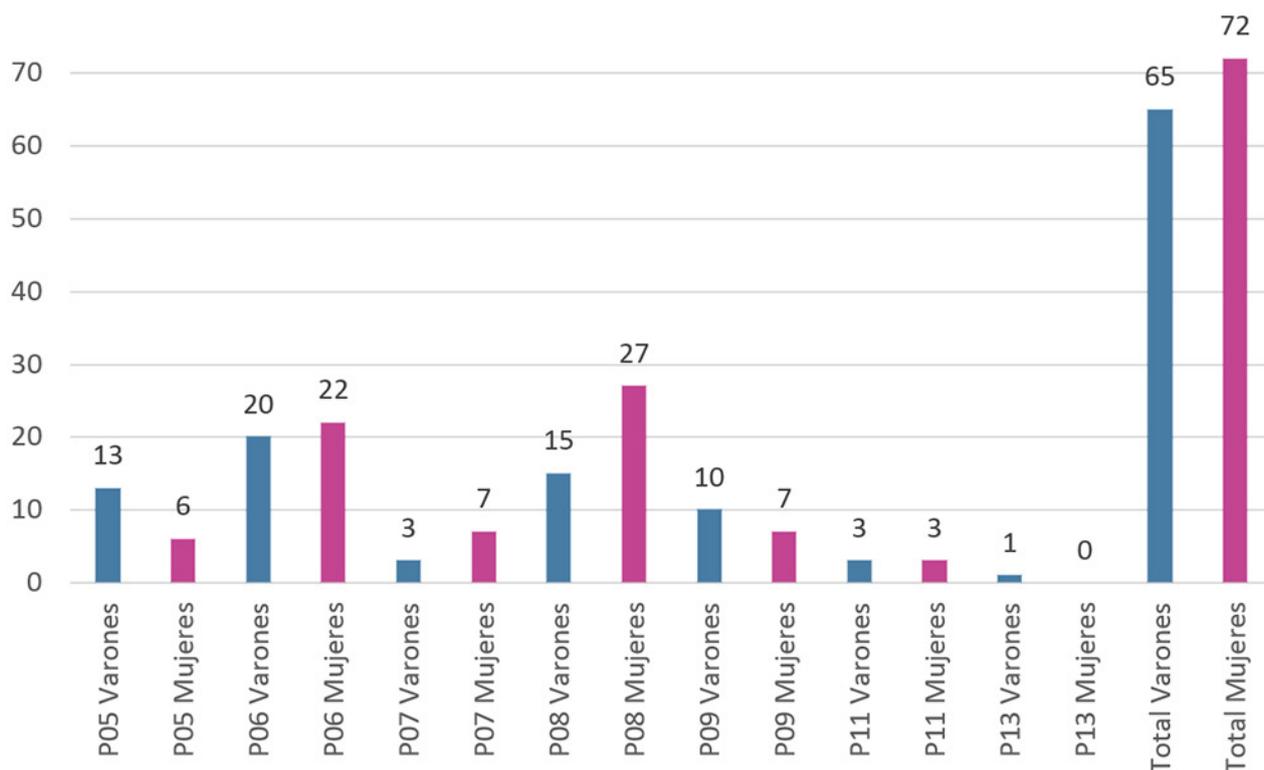


Ilustración 36: CIRN distribución nivel de puesto Profesional

El gráfico muestra que en los niveles P5 son mayoría los varones. Esta situación cambia en los niveles P6, P7 y P8 donde accedieron más las mujeres. Sin embargo, en los P9, y P13 son nuevamente mayoría los varones. La excepción es el P11 donde la cantidad de puestos es igual para ambos sexos.

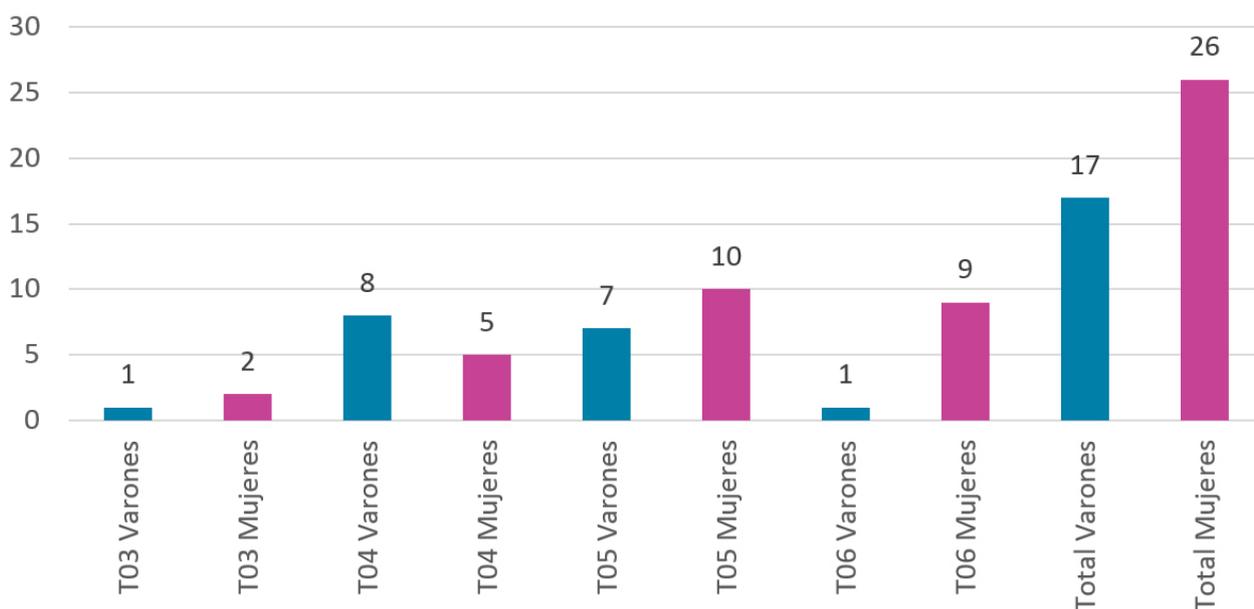


Ilustración 37: CIRN distribución nivel de puesto Técnico

Como se desprende del gráfico, hay un 60% de mujeres y un 40% de varones en la categoría de Técnico. Al analizar los niveles solo en el nivel T4 hay más varones que mujeres, en el resto de los niveles la cantidad de mujeres supera a la de varones.

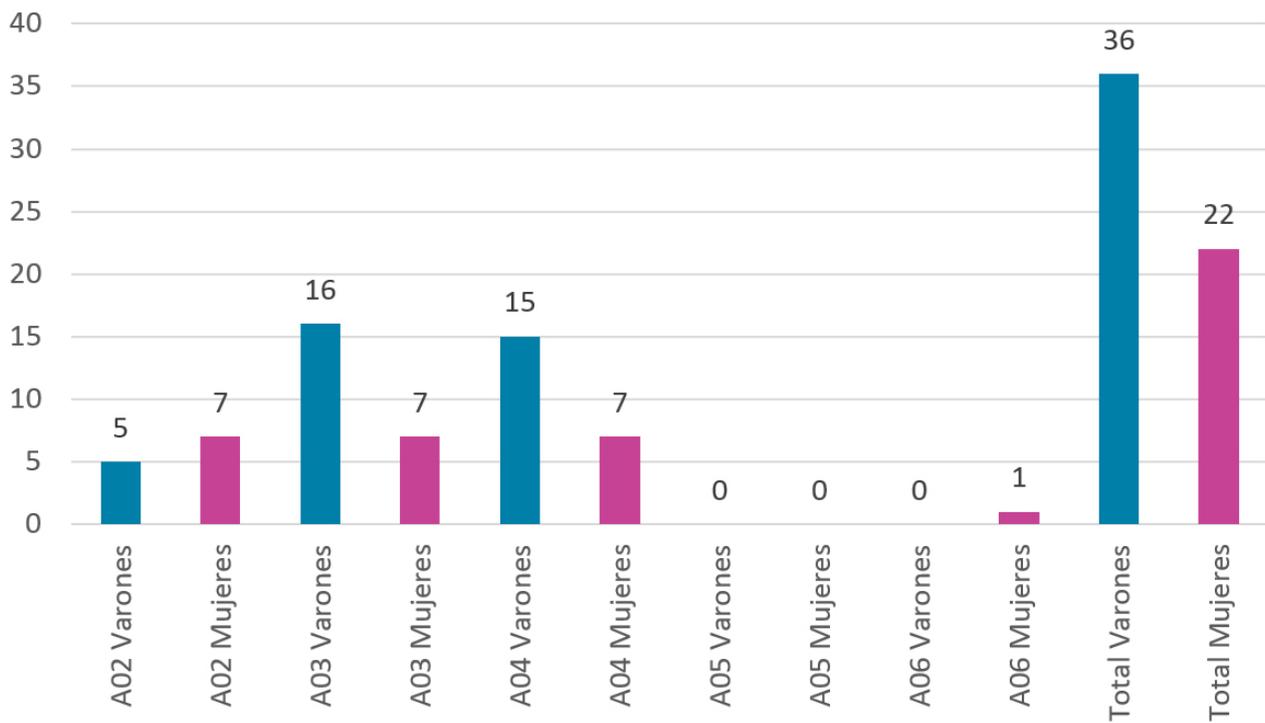


Ilustración 38: CIRN distribución nivel de puesto Apoyo

La cantidad de varones en Apoyo es mayor que el de mujeres. Los varones son mayoría en los niveles A3 y A4, duplicando la cantidad de mujeres en el mismo nivel. Apenas hay más mujeres que hombres en los niveles A2 y A6.

» Centro de Investigaciones Agropecuarias (CIAP)

El Centro se encuentra en la provincia de Córdoba, la máxima dirección se encuentra en manos de un varón, y también en el caso de los Institutos dependientes:

Instituto de Fisiología y Recursos Genéticos Vegetales: varón (ubicado en Córdoba)

Instituto de Investigación Animal del Chaco Semiárido: varón (ubicado en Leales, Tucumán)

Instituto de Patología Vegetal: varón (ubicado en Córdoba).

Es decir que, de cuatro cargos de conducción, el 100% se encuentra a cargo de varones.

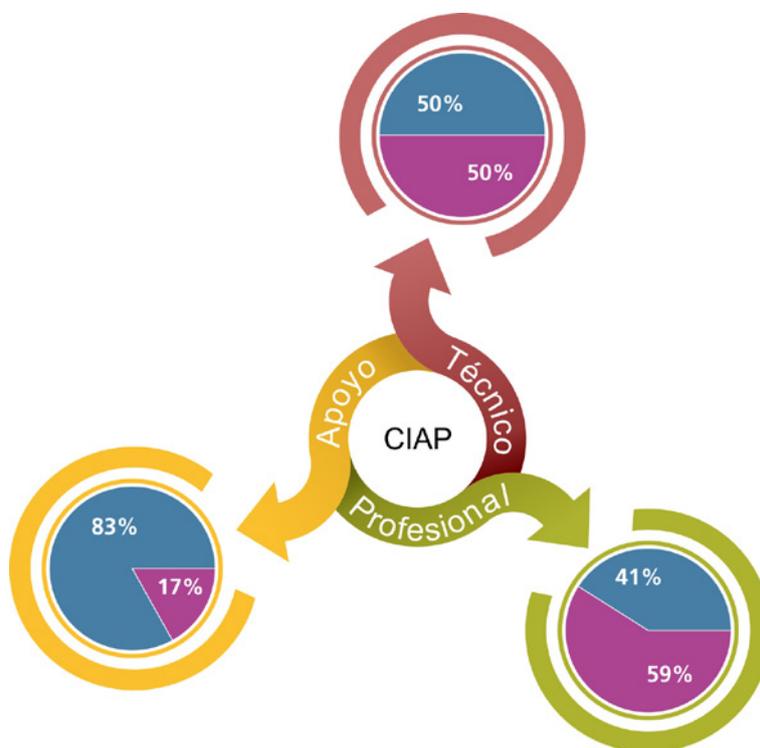


Ilustración 39: CIAP distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

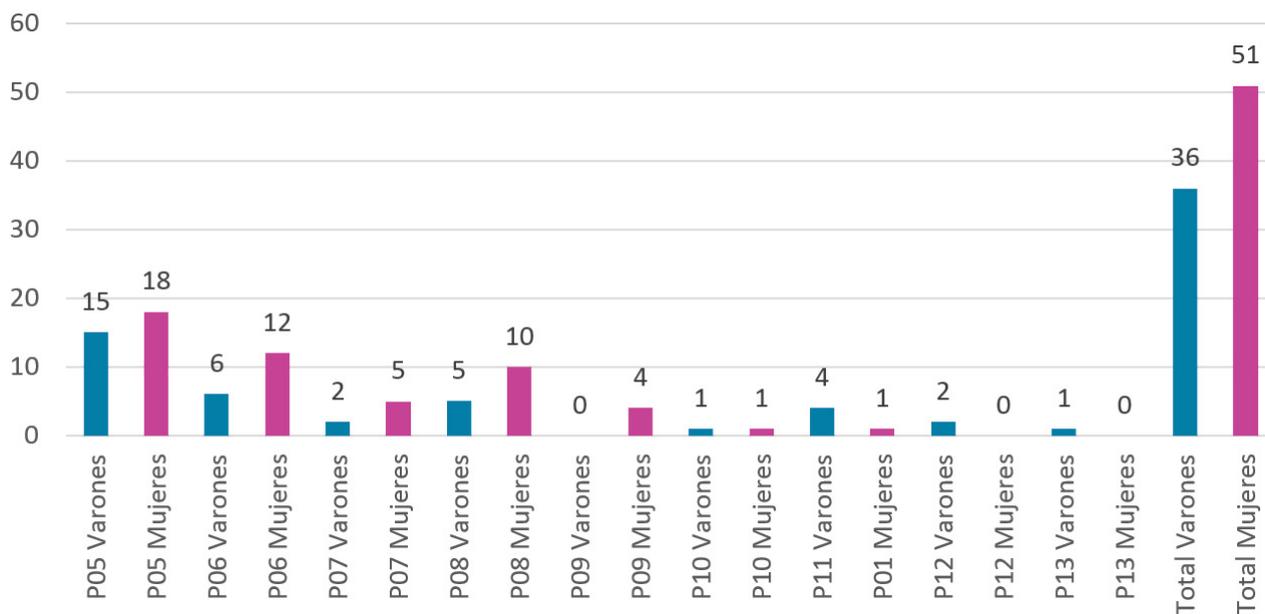


Ilustración 40: CIAP distribución nivel de puesto Profesional

Del cuadro se desprende que hay más mujeres (59%) que varones (41%) profesionales. Sin embargo, a partir del nivel 11 en su mayoría los puestos son ocupados por varones.

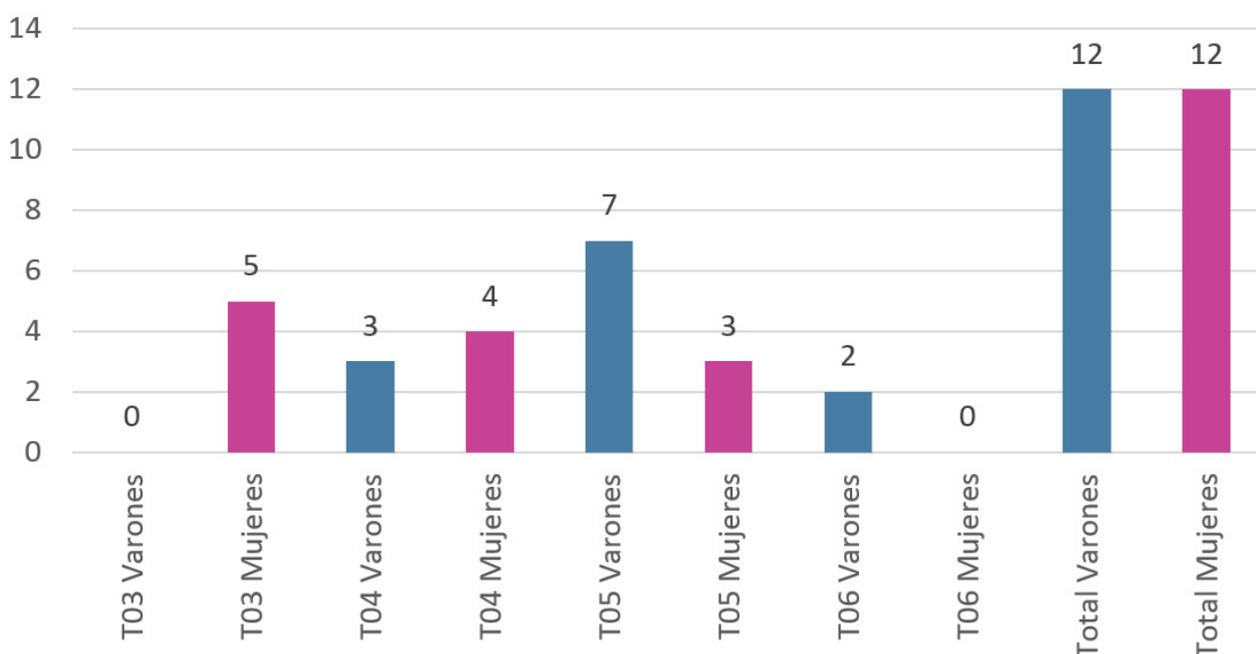


Ilustración 41: CIAP distribución nivel de puesto Técnico

Si bien el total de Técnicos es igual, se puede ver que en el nivel T3 y T4 son más mujeres que varones, pero cambia en el nivel 5 y 6.

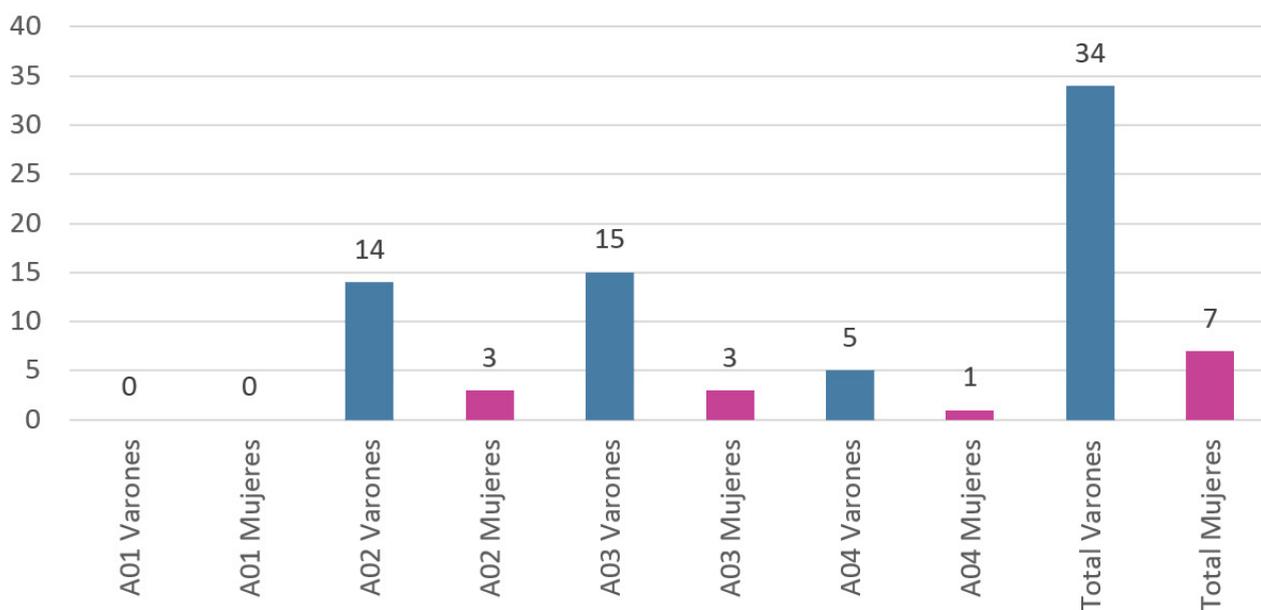


Ilustración 42: CIAP nivel de puesto Apoyo

Los agentes que desempeñan tareas de apoyo son 83% varones y 17% mujeres. En el nivel T02 el 82% varones y 18% mujeres; A03 y A04 hay un 83% varones y 17% mujeres.

» Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico para la Agricultura Familiar (CIPAF)

El Centro se encuentra ubicado en el complejo de Castelar y cada uno de sus cinco Institutos en las regiones homónimas. La máxima dirección se encuentra en manos de una mujer, y en el caso de los Institutos:

1. IPAF NOA: ♂
2. IPAF NEA: ♀
3. IPAF PAMPEANO: ♂
4. IPAF CUYO: ♂
5. IPAF PATAGONIA: ♂

Es decir que, de seis cargos de conducción, dos se encuentran a cargo de mujeres y cuatro son liderados por varones.

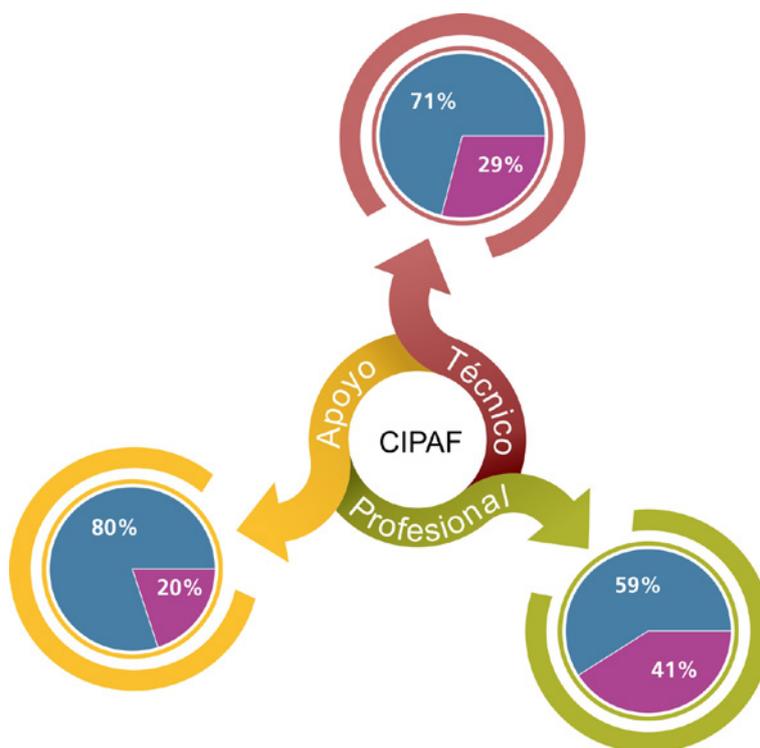


Ilustración 43: CIPAF distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

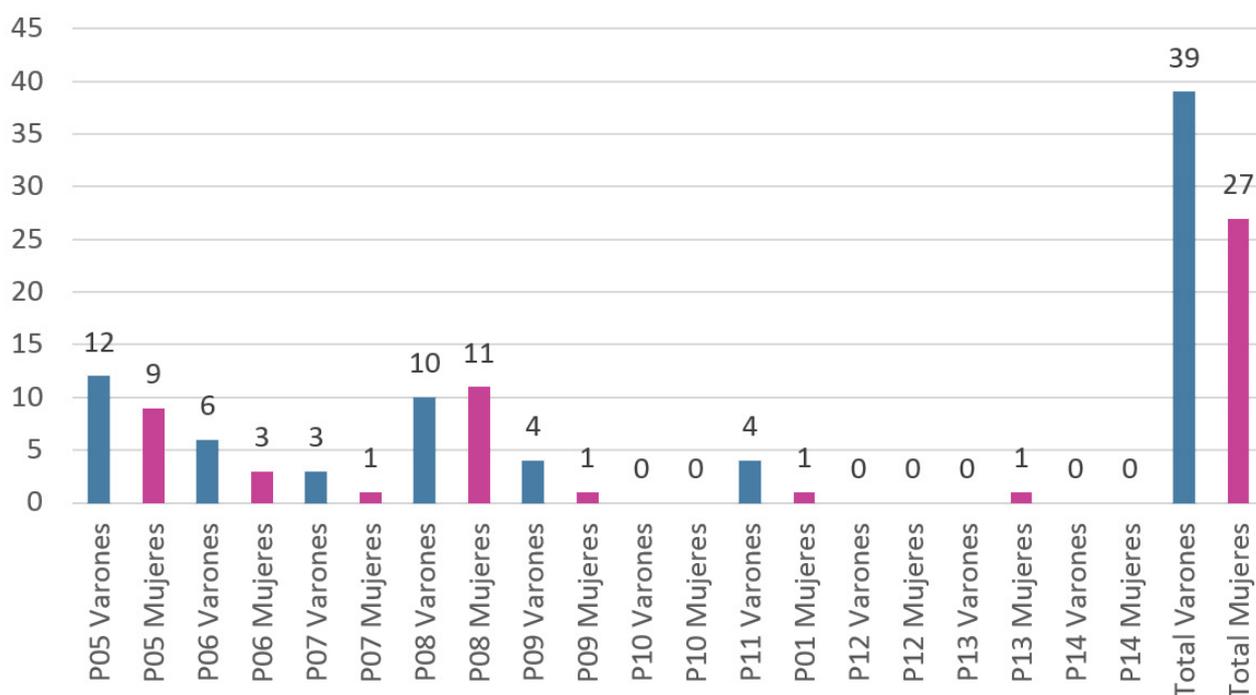


Ilustración 44: CIPAF distribución nivel de puesto Profesional

El 59% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y el 41% son mujeres. Se observa que salvo en el nivel P8 donde hay mayoría de mujeres, en el resto de los niveles son mayoría de varones.

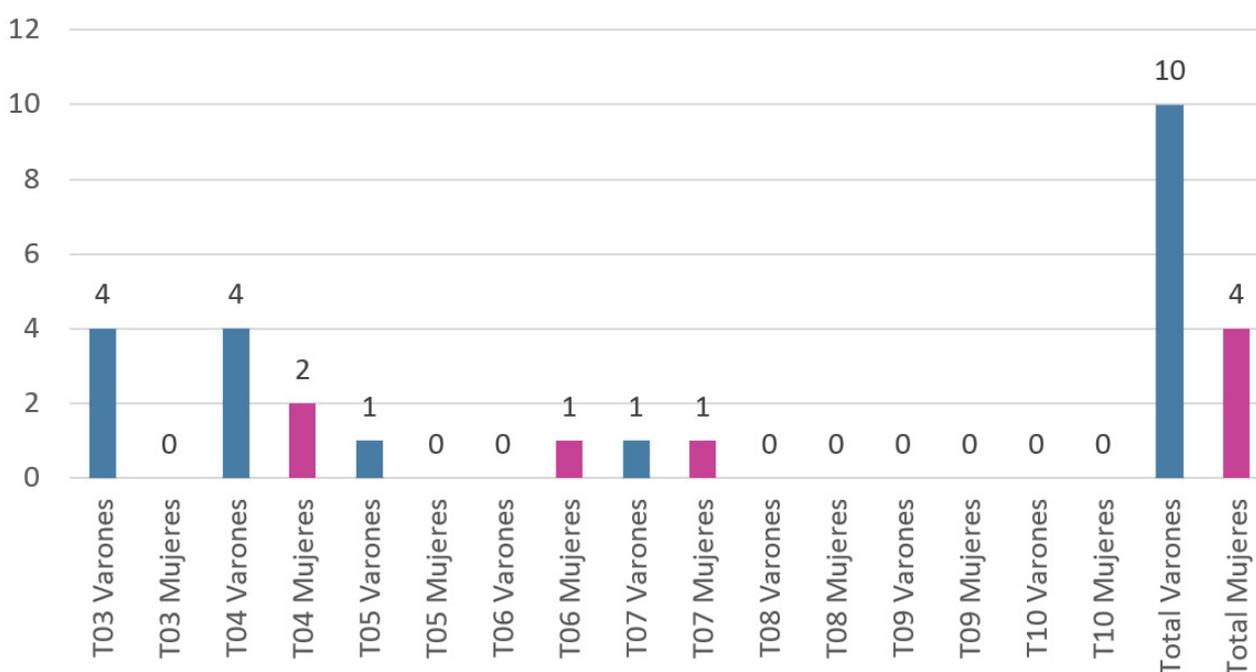


Ilustración 45: CIPAF distribución nivel de puesto Técnico

El 79% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 29% son mujeres. Se observa que salvo en el nivel T6, donde hay una mujer y ningún varón y en el T7, donde hay un varón y una mujer, en el resto de los niveles hay mayoría de varones.

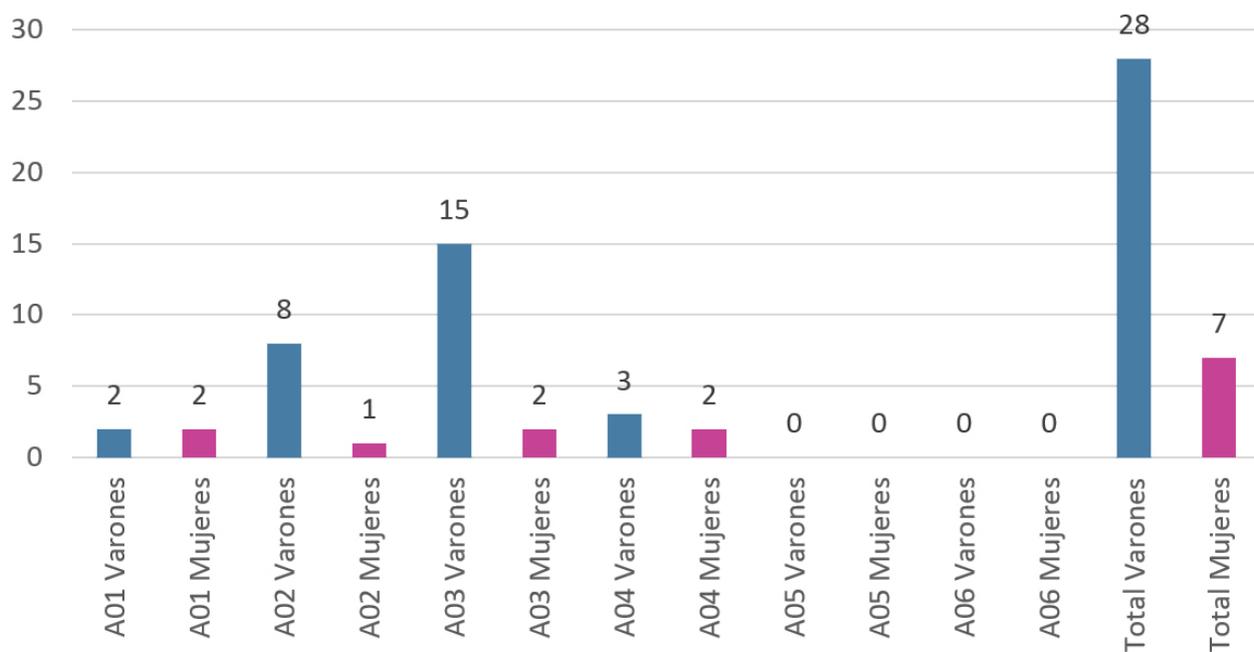


Ilustración 46: CIPAF nivel de puesto Apoyo

De este gráfico se desprende que la mayoría del personal de Apoyo son varones 80% y 20% son mujeres. Lo mismo se ve en cada uno de los niveles de esta categoría.

» Centro de Investigación en Ciencias Políticas, Económicas y Sociales (CICPES)

El Centro y sus Institutos dependientes se encuentran ubicados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, distribuidos en diferentes sedes. La máxima dirección encuentra en manos de un varón, y en el caso de los Institutos:

1. Economía: ♀
2. Estudios Sociales: ♀
3. Prospectiva y Políticas Públicas: ♂

Es decir que, de cuatro cargos de conducción, dos se encuentran a cargo de mujeres y dos son liderados por varones.

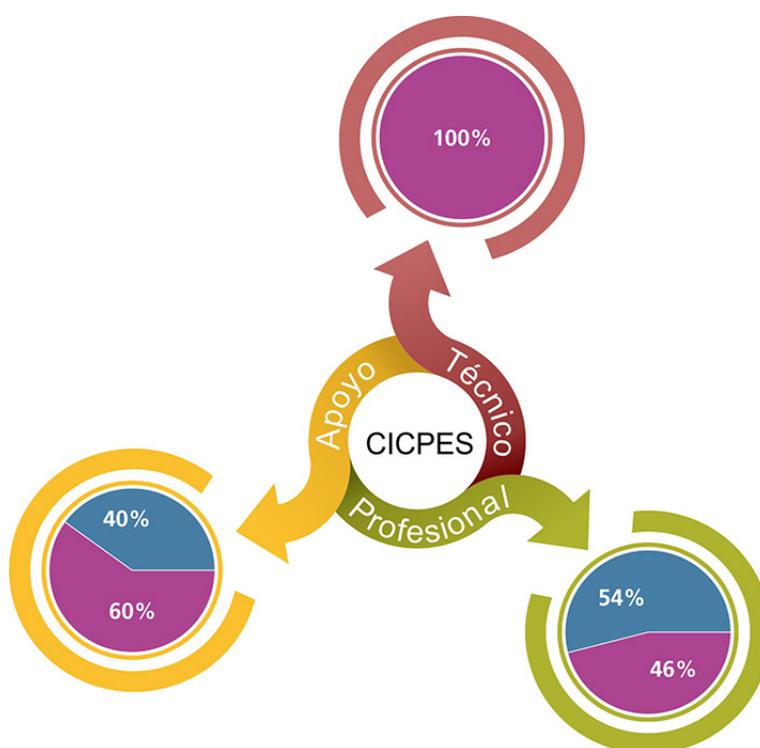


Ilustración 47: CICPES distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

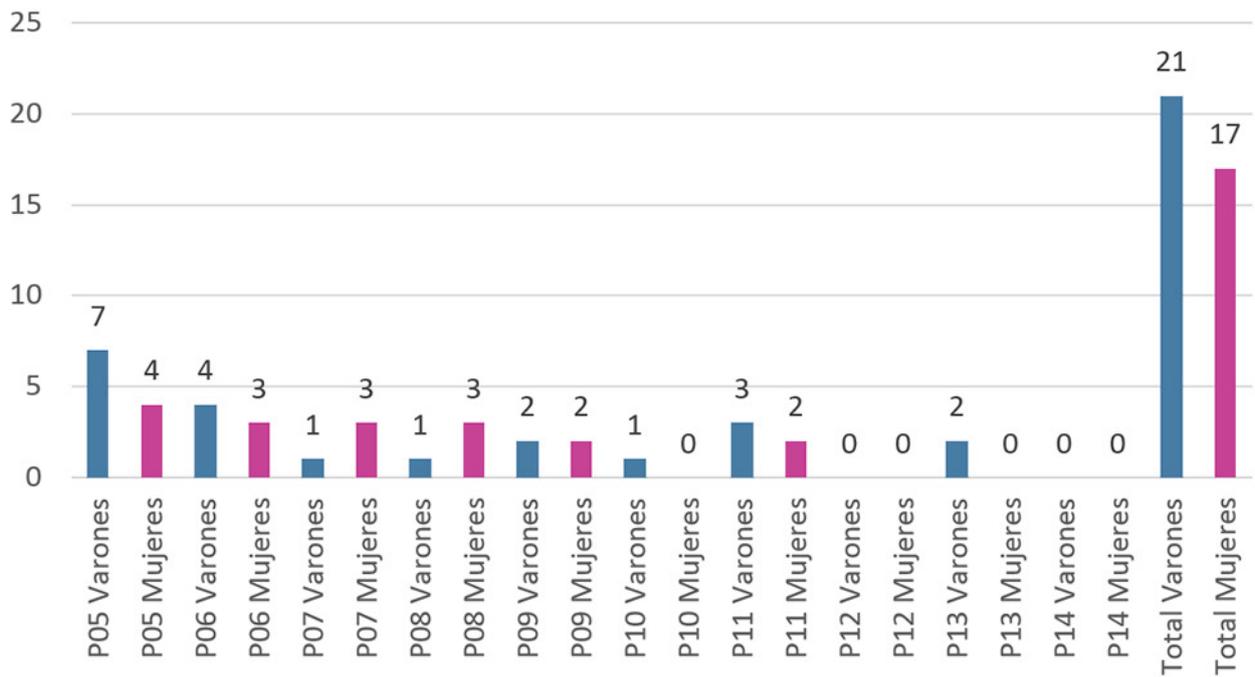


Ilustración 48: CIPES distribución nivel de puesto Profesional

El 54% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y el 46% son mujeres. En los niveles P07 y P08 son más mujeres, en todos los otros niveles hay más varones que mujeres.

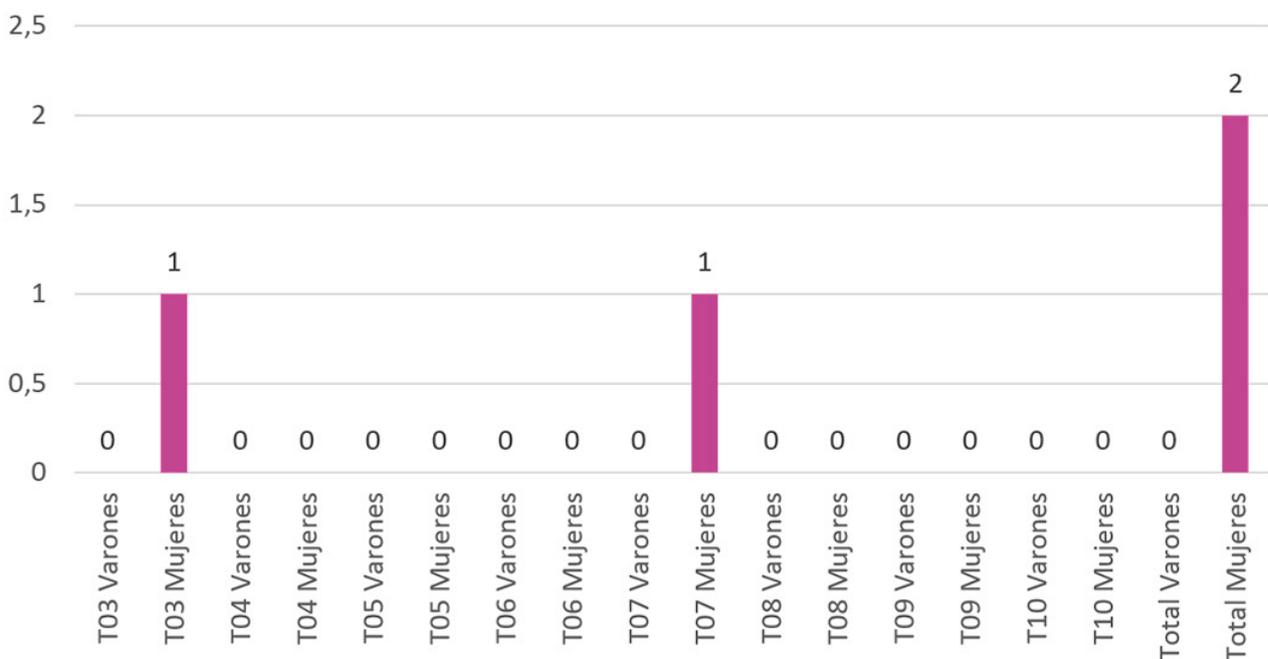


Ilustración 49: CIPES distribución nivel de puesto Técnico

En esta categoría se observa que el 100% son mujeres.

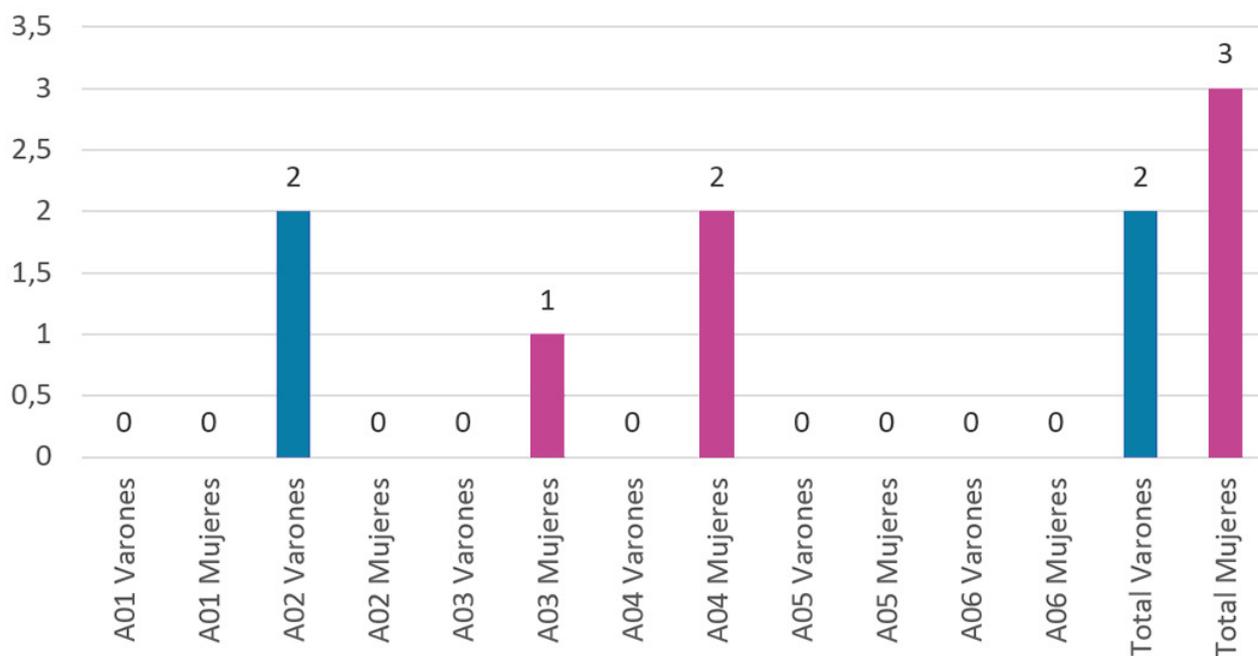


Ilustración 50: CICIPES distribución nivel de puesto Apoyo

El 60% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son mujeres y el 40% son varones.

CENTROS REGIONALES

A continuación, se describe la composición de los Centros Regionales con sus Estaciones Experimentales y Agencias dependientes. Se toma a todas estas unidades bajo un solo total, y se detalla la conducción, y el personal de Apoyo, Técnico y Profesional.

» Centro Regional Bs. As. Norte

El Centro Regional abarca el 40% de la superficie de la provincia, y cuenta con cuatro EEA, que son Delta, General Villegas, Pergamino y San Pedro. La única dirección que se encuentra conducida por una mujer, es la EEA General Villegas, el resto de los cargos de dirección fueron otorgados a varones.

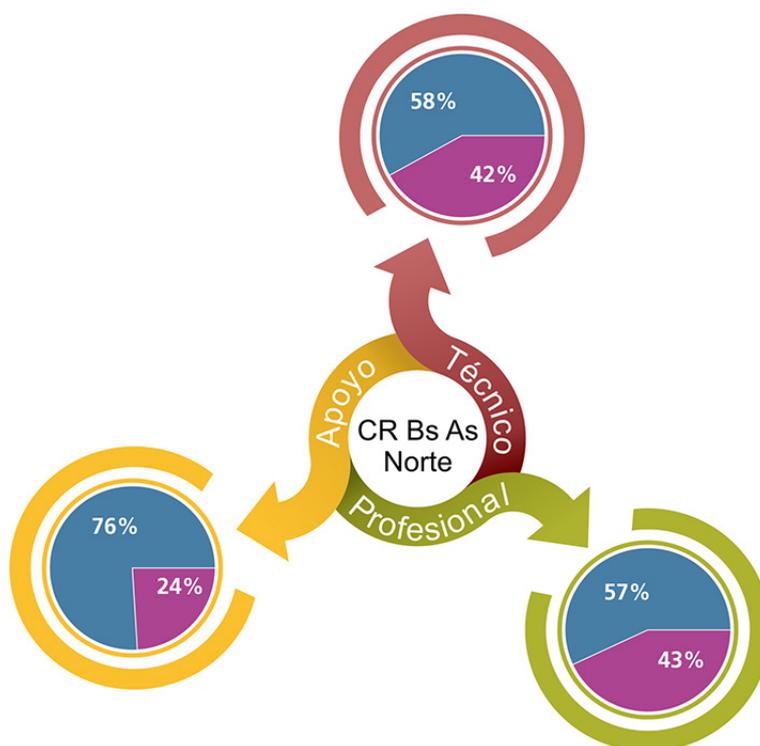


Ilustración 51: CR Bs. As. Norte distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

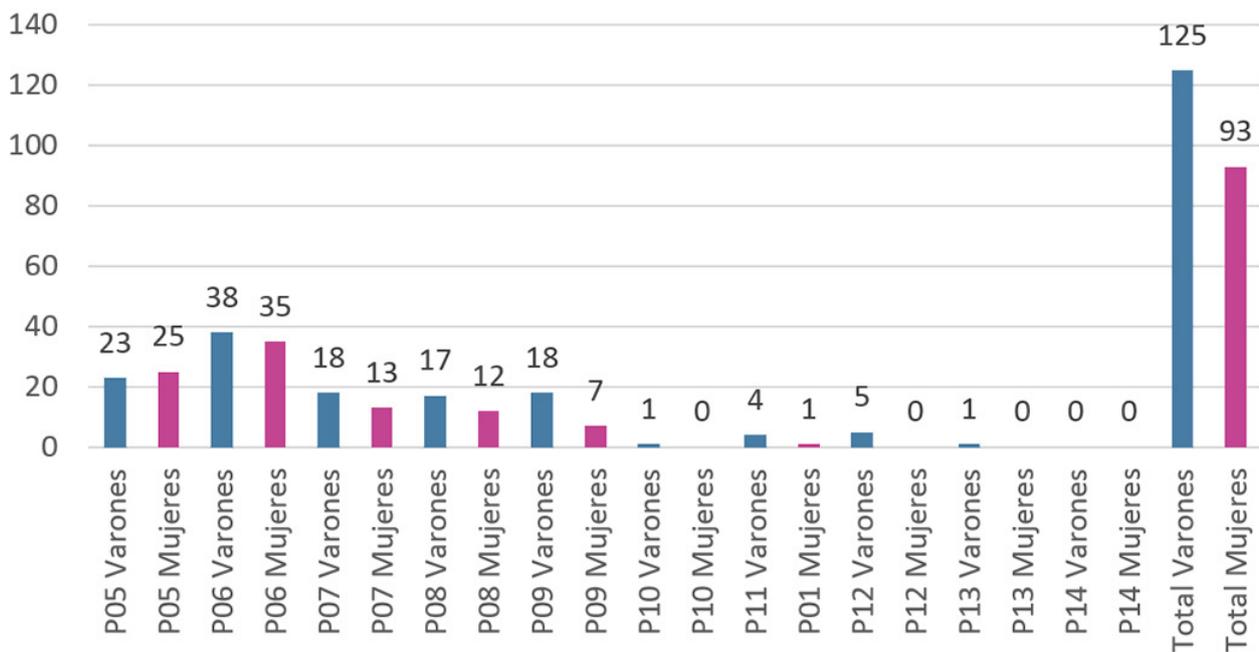


Ilustración 52: CR Bs. As Norte distribución nivel de puesto Profesional

De los profesionales, el 57% son varones y 43% son mujeres. Se observa que a partir del P6 los varones son mayoría.

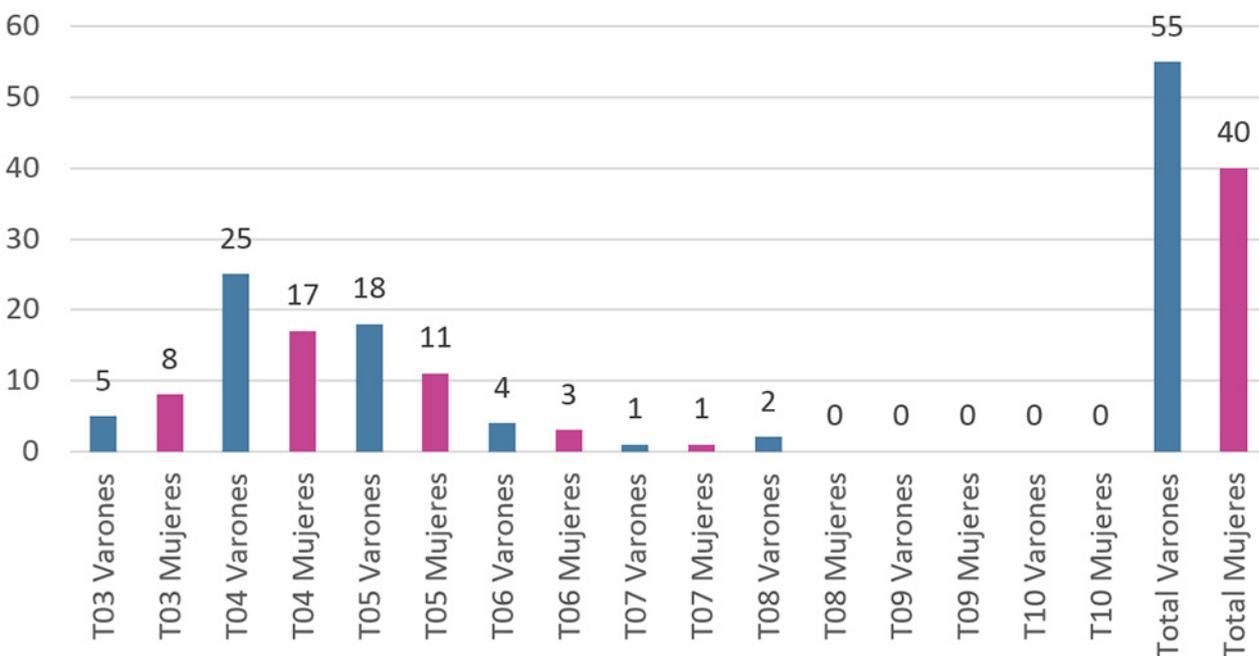


Ilustración 53: CR Bs. As Norte distribución nivel de puesto Técnico

Los agentes que desempeñan tareas técnicas son 58% varones y 42% mujeres. En todos los niveles son mayoritariamente ocupados por varones con excepción del T03.



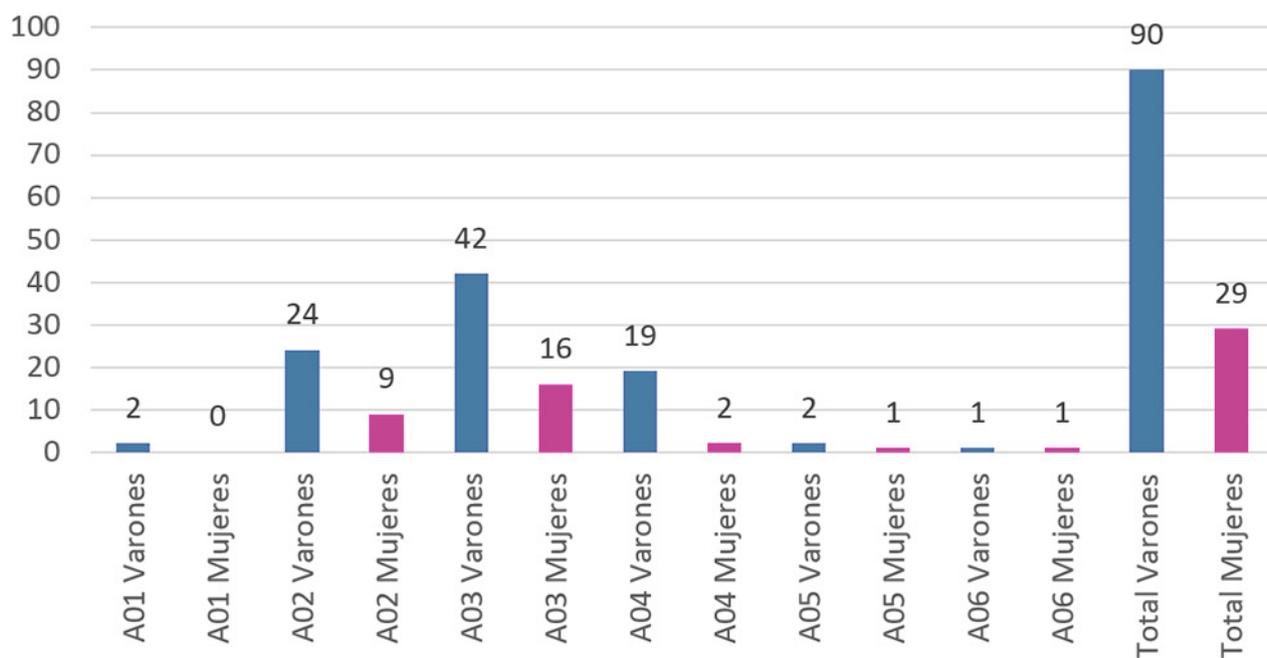


Ilustración 54: CR Bs. As Norte distribución nivel de puesto Apoyo

El 76% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 24% mujeres. En todos los niveles son mayoría los varones.

» Centro Regional Bs. As. Sur

El Centro Regional abarca el 60% de la superficie provincial, y cuenta con seis EEA, que son Balcarce, Barrow, Bordenave, Cesareo Naredo, Cuenca del Salado e Hilario Ascasubi. El 100% de la dirección (siete cargos) se encuentra liderado por hombres.

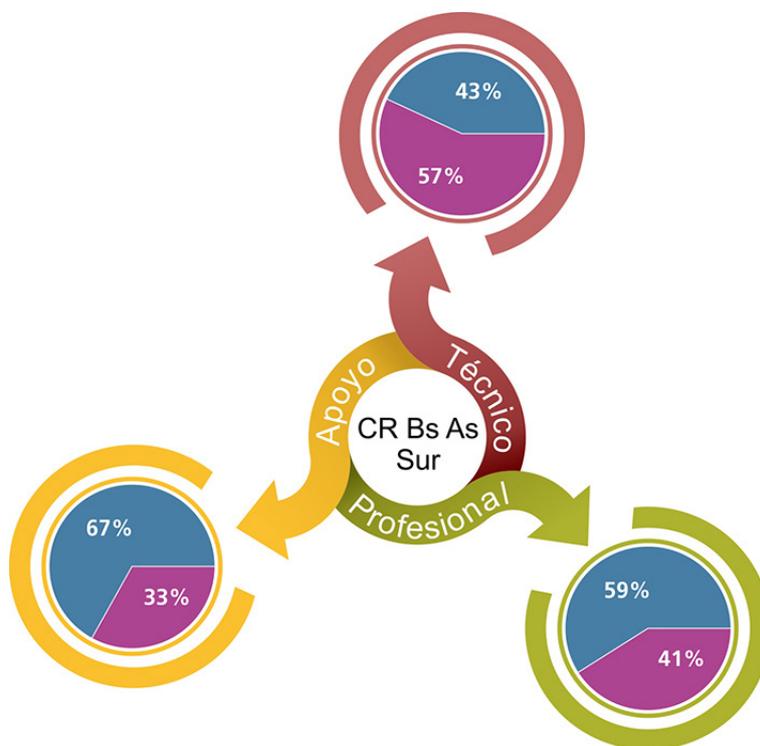


Ilustración 55: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

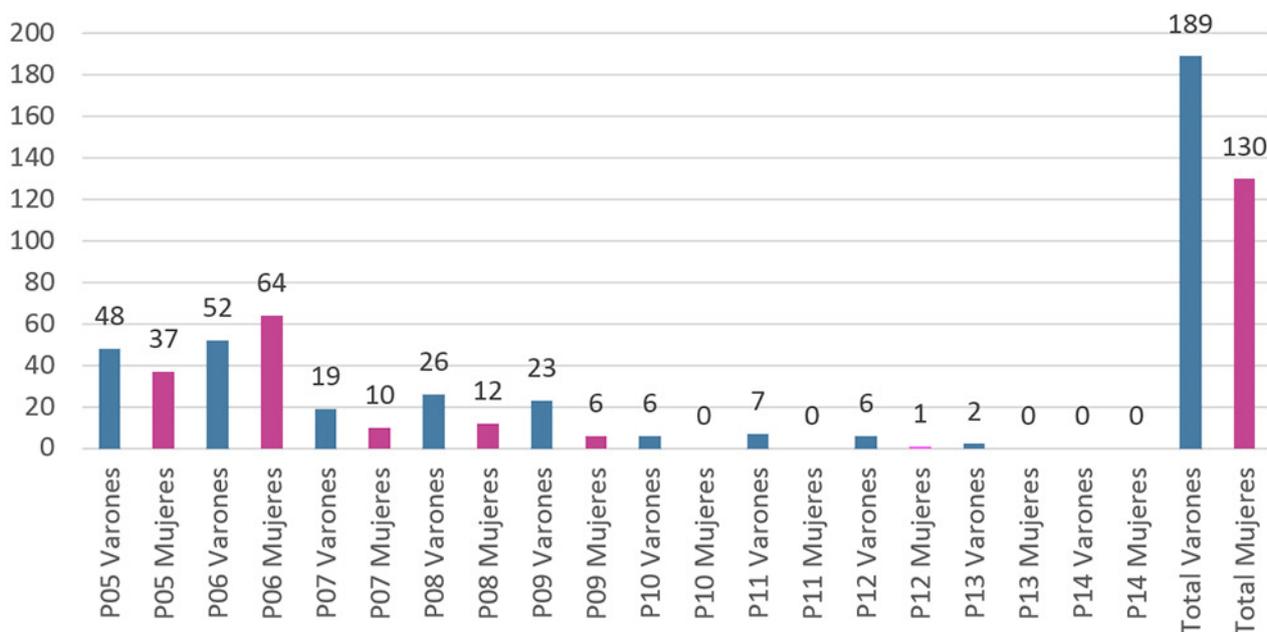


Ilustración 56: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Profesional

En la categoría profesional el 59% varones y un 41% mujeres. Se observa que salvo el P06 donde hay más mujeres, en todos los otros niveles los varones son mayoría.



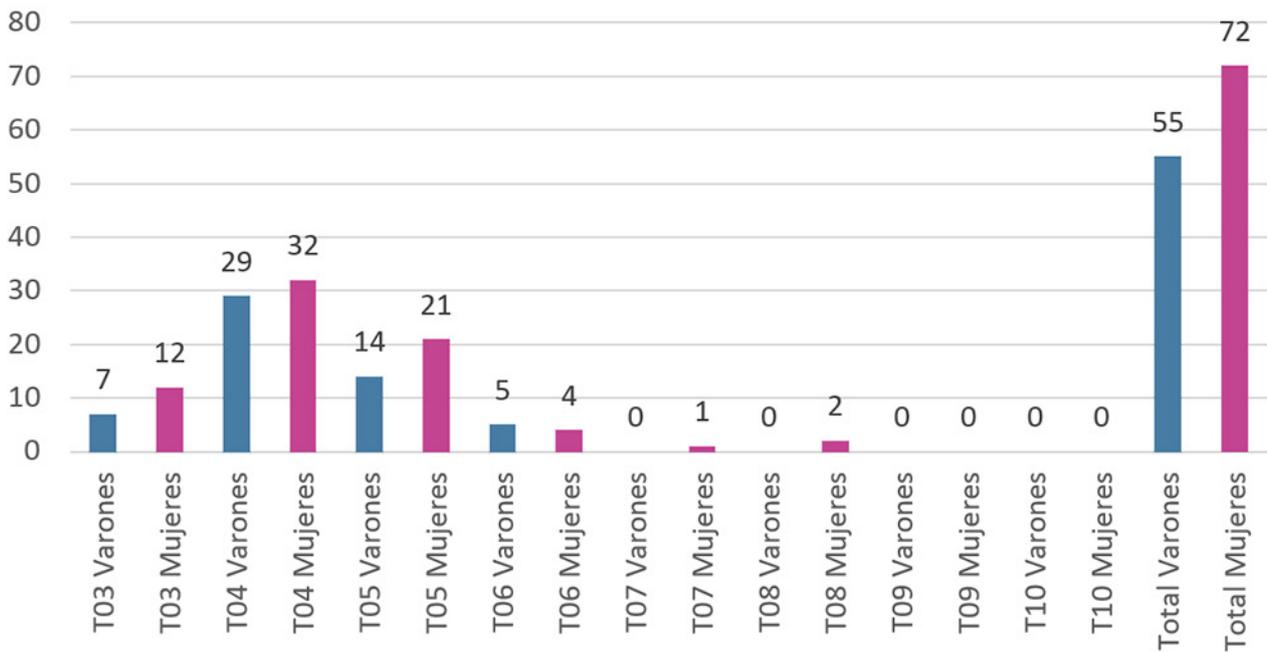


Ilustración 57: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Técnico

En este centro se observa que la categoría Técnico es la única donde hay un predominio de mujeres representado el 57% contra un 43% de varones.

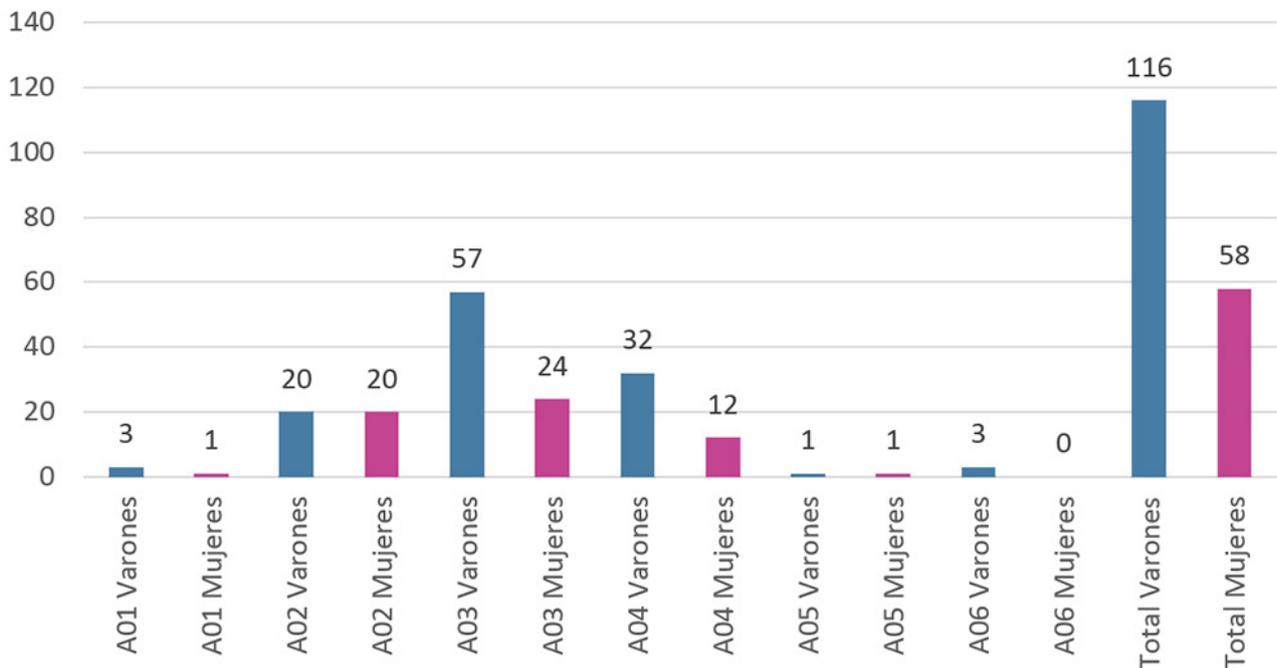


Ilustración 58: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Apoyo

Se observa que en la categoría Apoyo el 67% son varones y 33% mujeres. Los varones son mayoría en todos los niveles salvo en el A02 donde hay un 50% varones y 50% mujeres.

El CR Buenos Aires Sur, es el que más equiparado tiene a hombres y mujeres empleados, sin embargo, no hay ningún puesto de conducción por parte de las mujeres.

» **Centro Regional Catamarca - La Rioja**

El Centro abarca ambas provincias, y cuenta con las EEA de Catamarca, Chilecito y La Rioja. El 100% de las direcciones fueron otorgadas a varones.

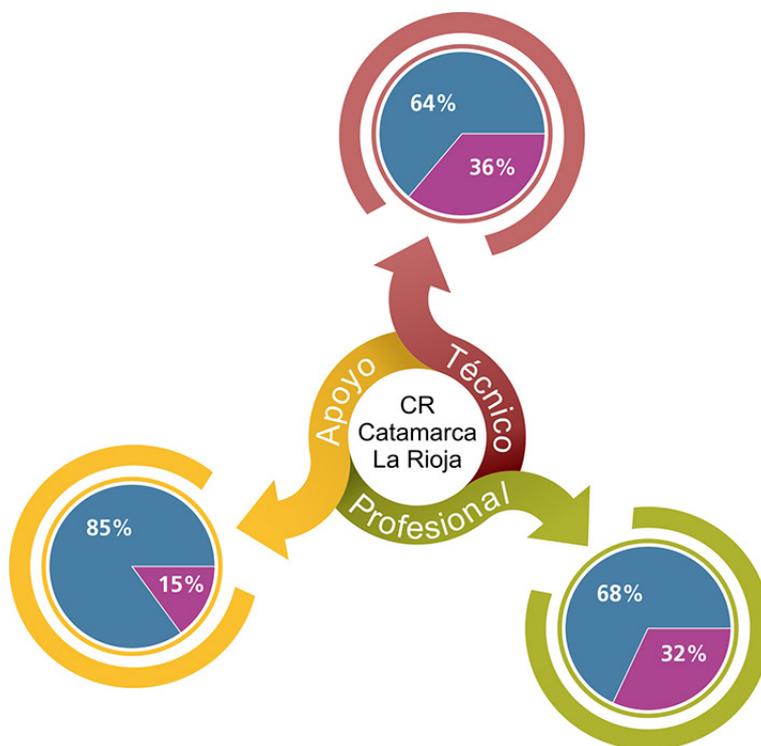


Ilustración 59: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

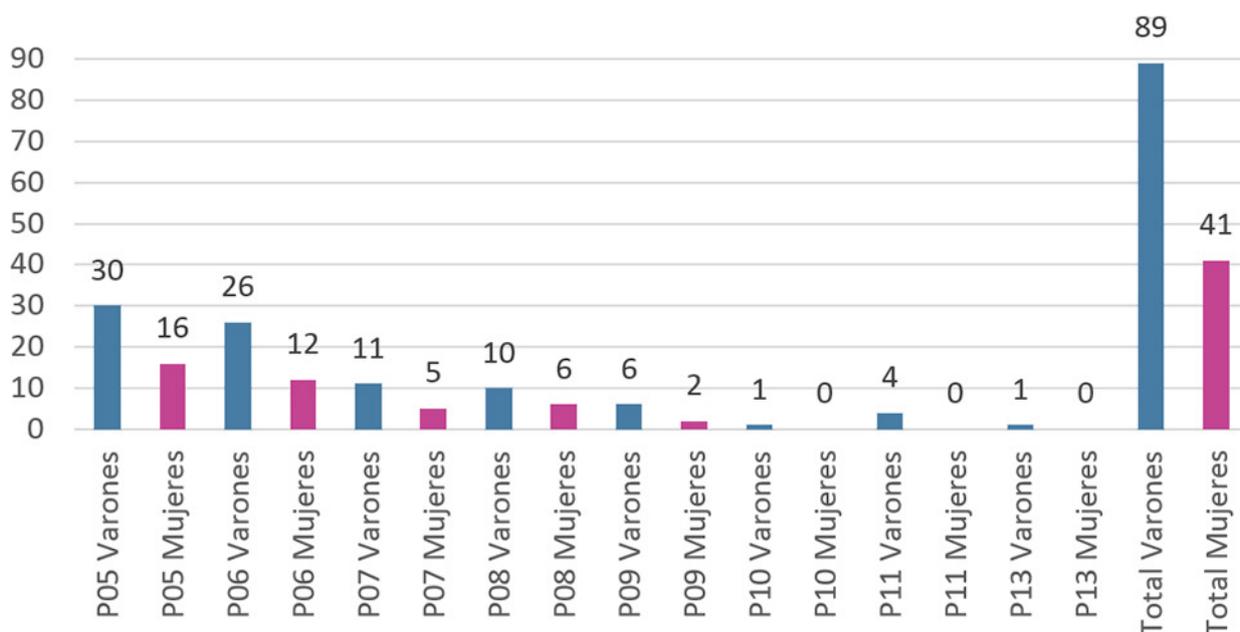


Ilustración 60: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Profesional

Se observa que el 68% de los profesionales son varones y el 32% son mujeres. En todos los niveles desde el P5 al P13, se observa la preponderancia de los varones sobre las mujeres.

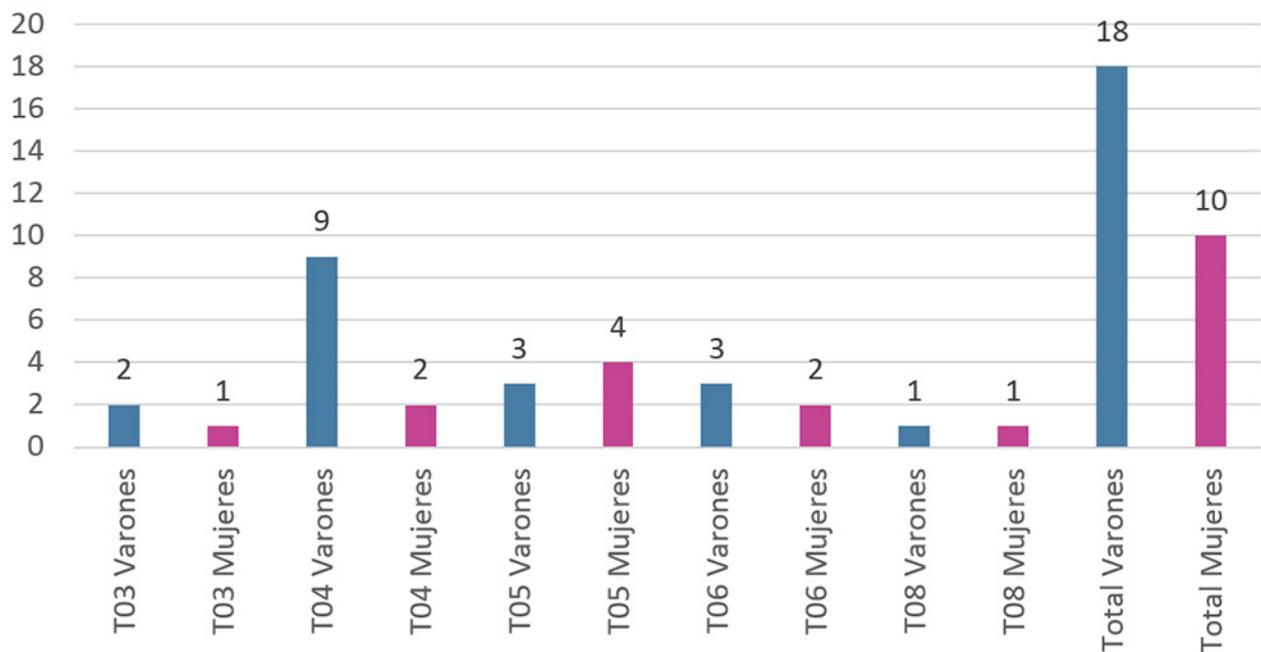


Ilustración 61: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Técnico

El 64% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 36% son mujeres. Se observa preponderancia de varones en todos los niveles.

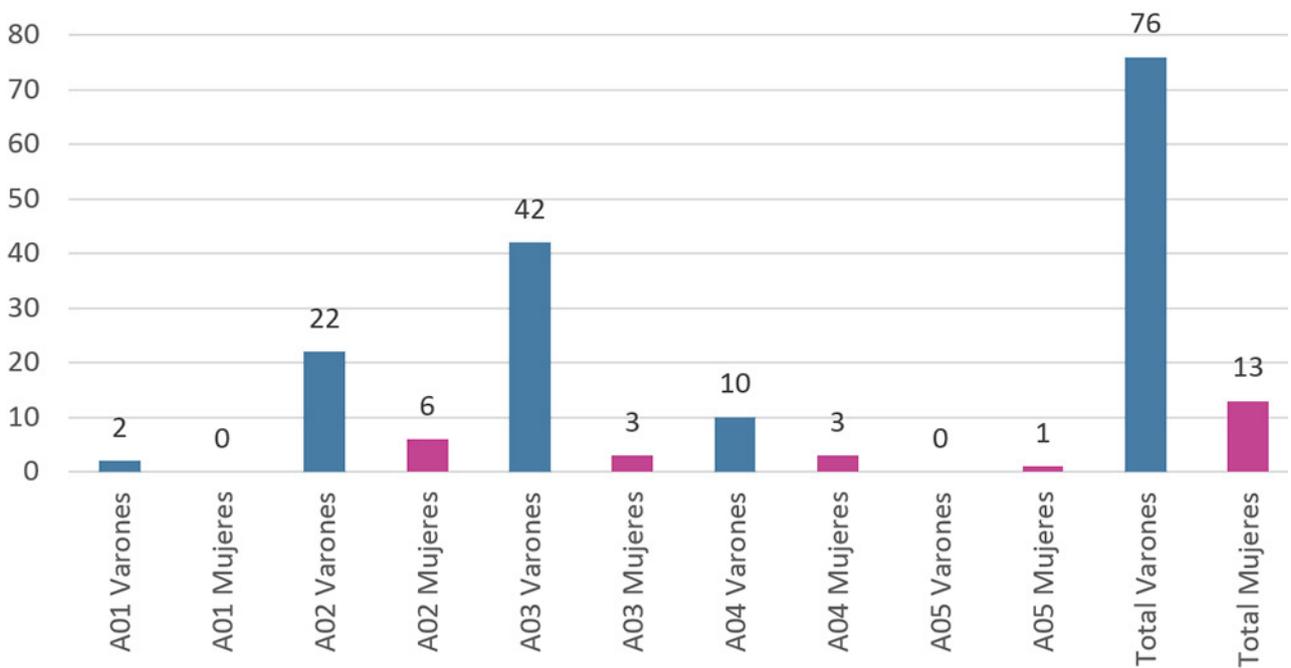


Ilustración 62: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Apoyo

El 85% de los agentes de apoyo son varones y el 15% son mujeres. Se observa preponderancia de varones en todos los niveles.

» Centro Regional Chaco - Formosa

El Centro comprende las dos provincias mencionadas, y se compone de cinco EEA: Colonia Benítez, El Colorado, Ingeniero Juárez, Las Breñas y Sáenz Peña. Este es el único Centro Regional, de un total de 15, que lidera una mujer. En cuanto a la dirección de las EEA, el 100% está conducido por varones.

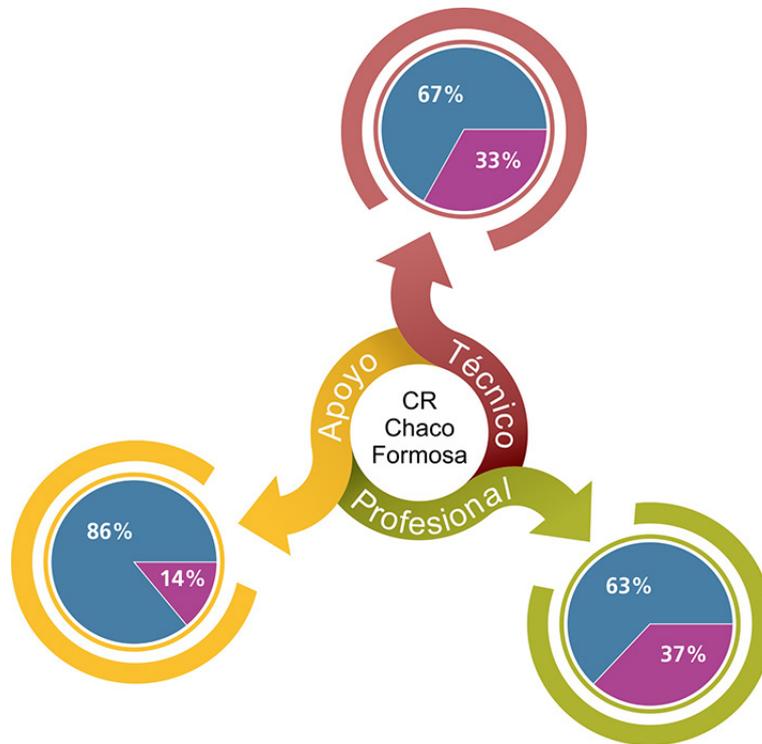


Ilustración 63: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Profesional Técnico y Apoyo

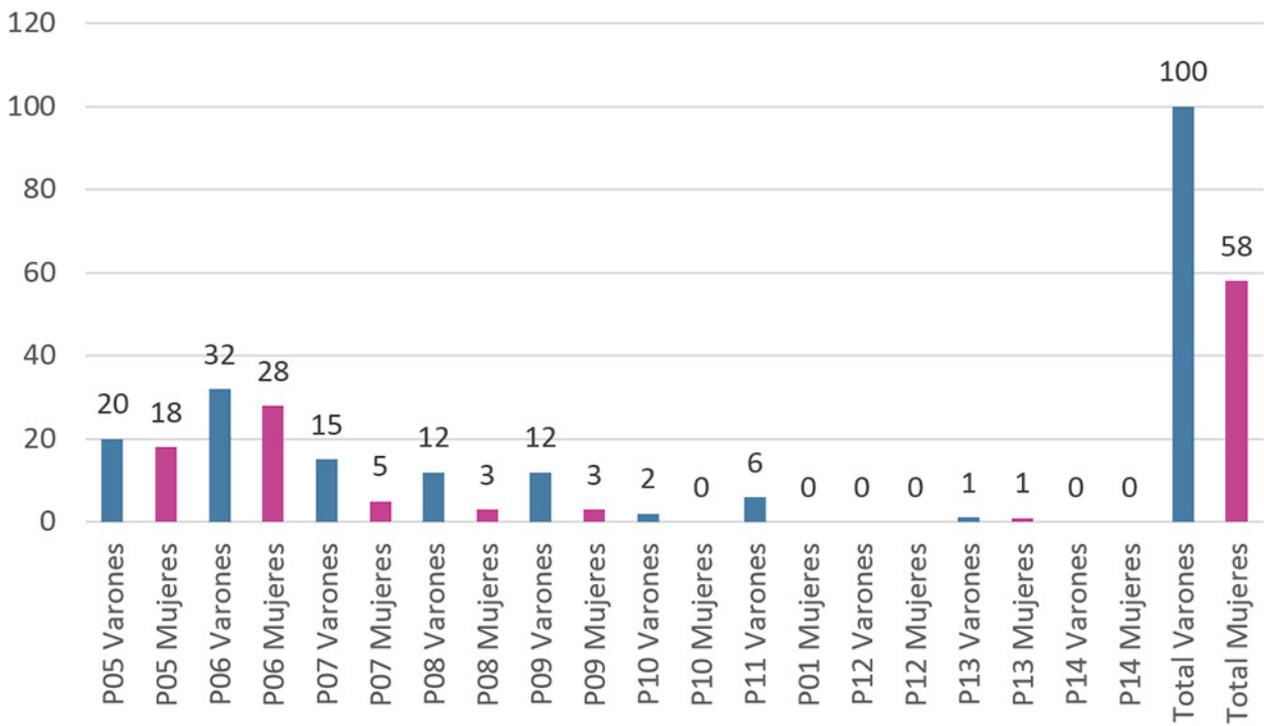


Ilustración 64: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Profesional

Se observa que el 63% de los profesionales son varones y el 37% son mujeres. En el nivel P13 que es el cargo más alto, hay una mujer y un varón. En el resto de los niveles hay más varones que mujeres.

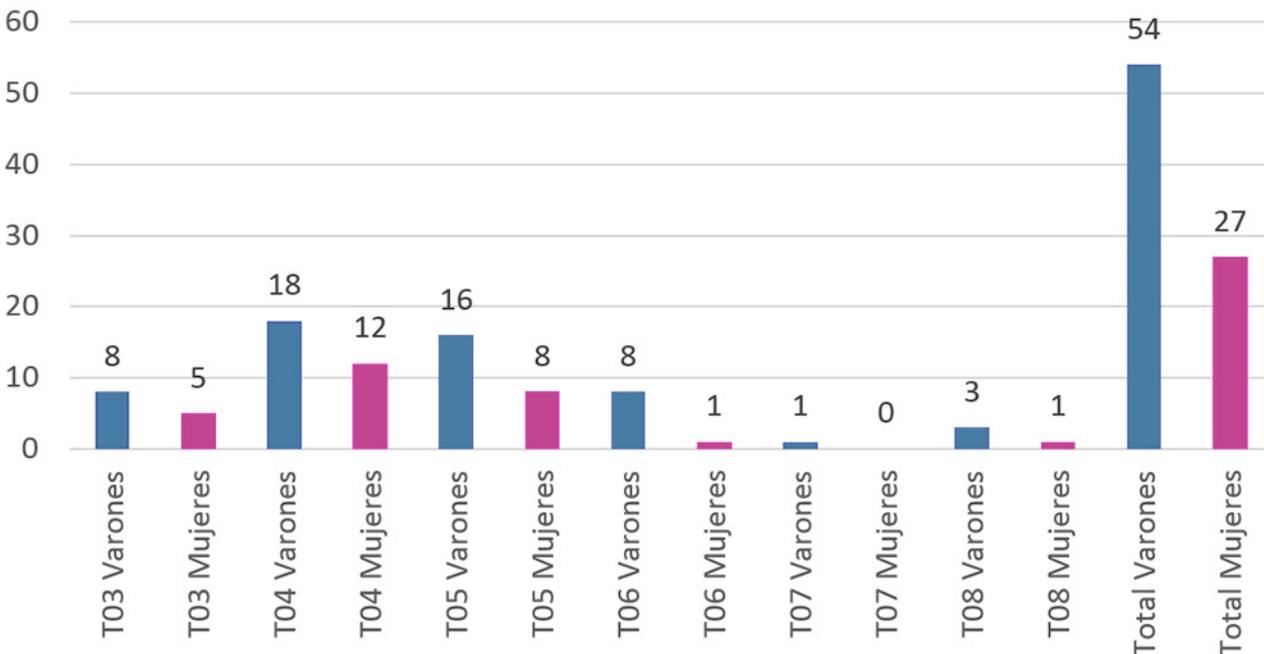


Ilustración 65: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Técnico

El 67% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 33% mujeres. En todos los niveles predominan los varones.



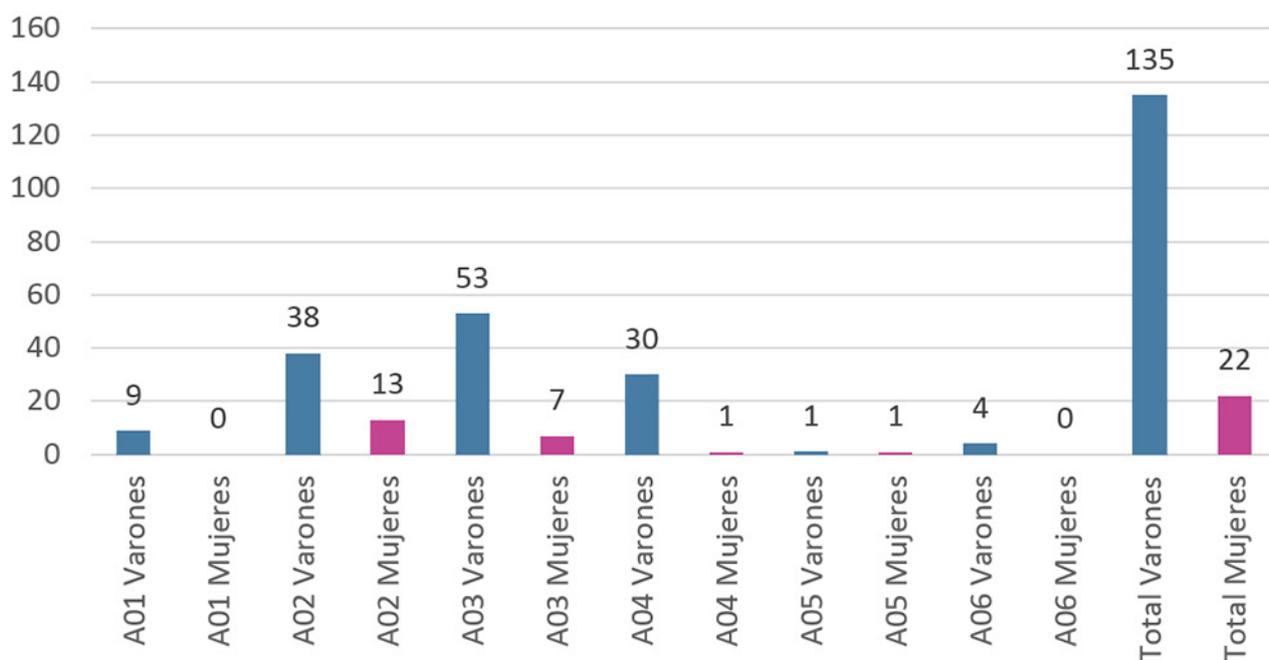


Ilustración 66: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Apoyo

El 86% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y 14% mujeres. En todos los niveles predominan los varones.

» Centro Regional Córdoba

El Centro Regional abarca la provincia homónima. Cuenta con dos EEA, Manfredi y Marcos Juárez; y de los tres cargos de dirección, el 100% está liderado por varones.

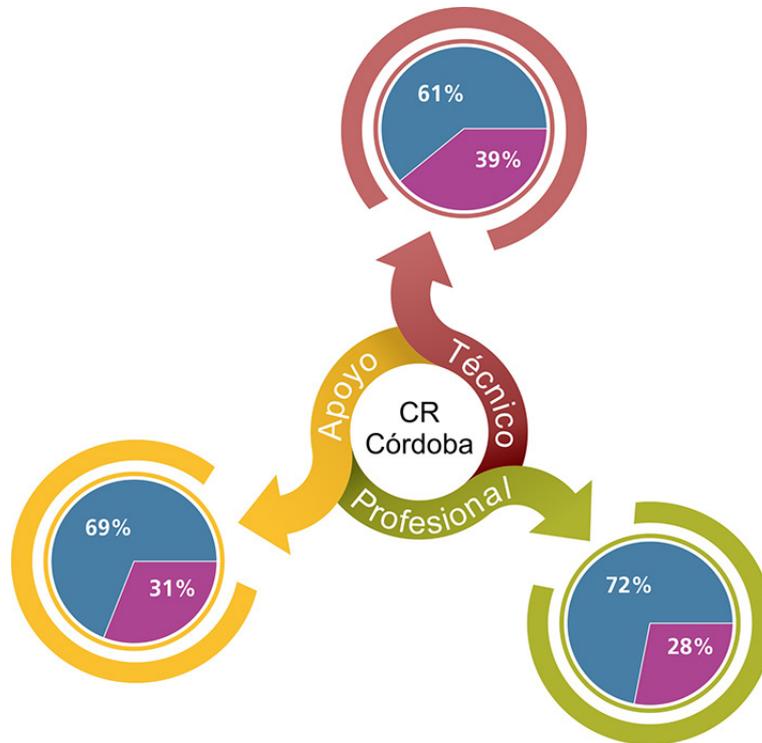


Ilustración 67: CR Córdoba distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

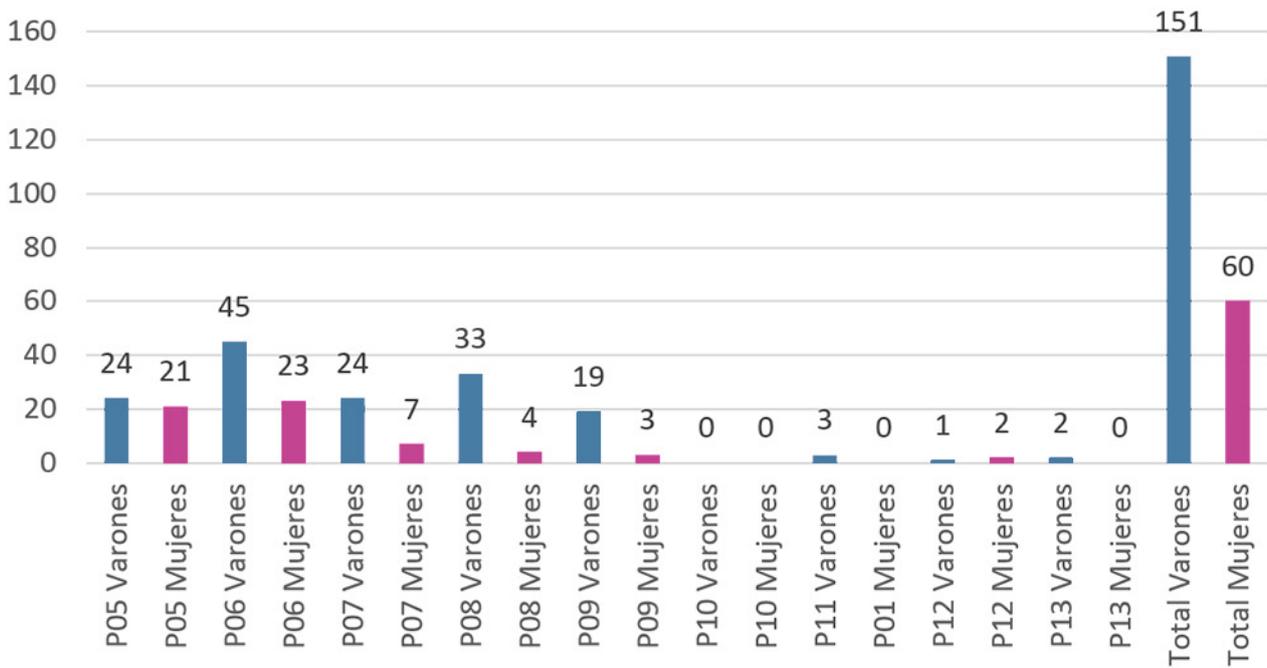


Ilustración 68: CR Córdoba distribución nivel de puesto Profesional

Se observa que el 72% de los Profesionales son varones y el 28% son mujeres. Solamente en el nivel P12 hay más mujeres que varones (2/1), en el resto de los niveles son más varones que mujeres.

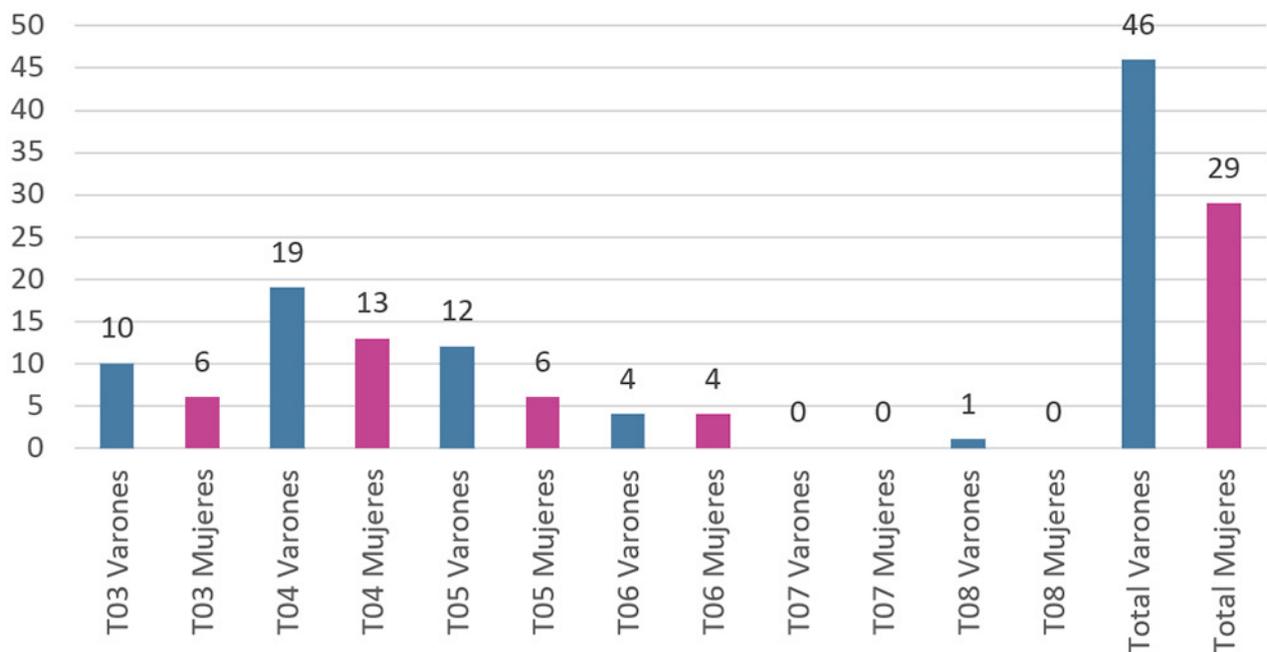


Ilustración 69: CR Córdoba distribución nivel de puesto Técnico

El 61% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 39% mujeres. Se observa una preponderancia de varones en todos los niveles.

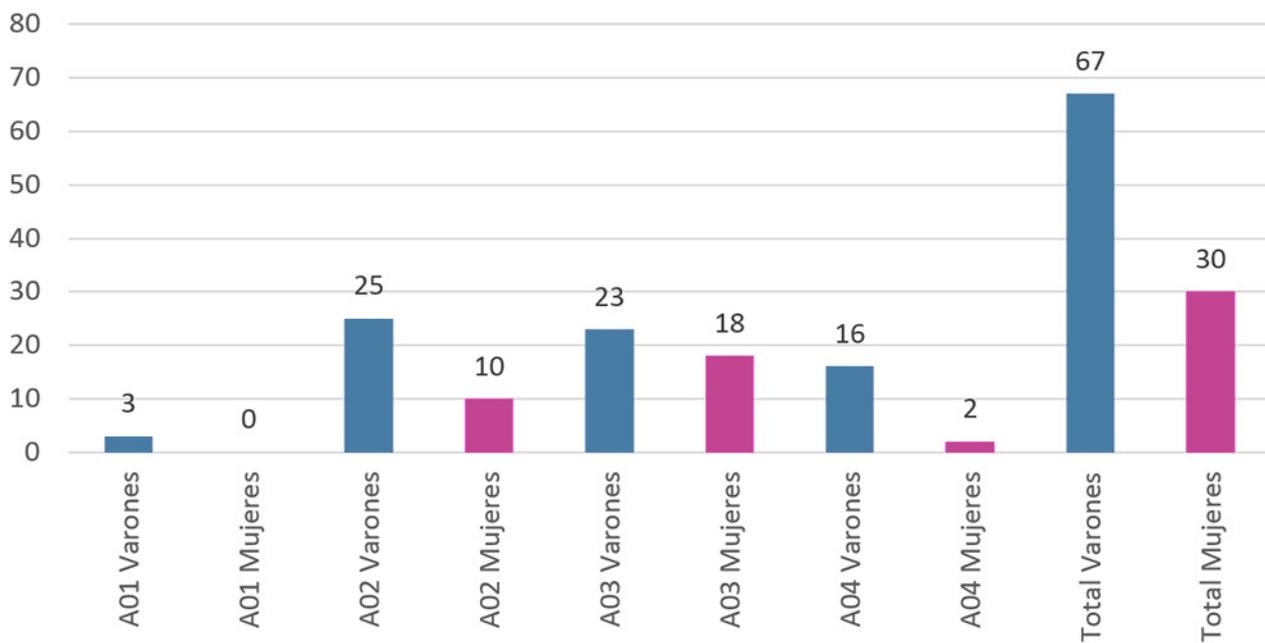


Ilustración 70: CR Córdoba distribución nivel de puesto Apoyo

El 69% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 31% mujeres. Se observa una preponderancia de varones en todos los niveles.

» Centro Regional Corrientes

El Centro abarca el 100% de la provincia, y cuenta con tres EEA: Bella Vista, Corrientes y Mercedes. Las cuatro direcciones están a cargo de varones.

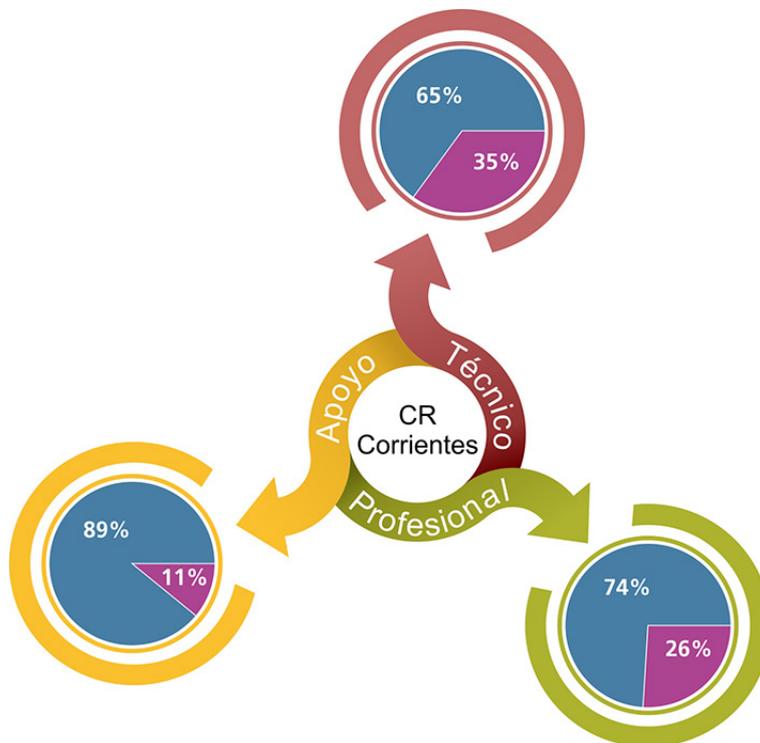


Ilustración 71: CR Corrientes distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

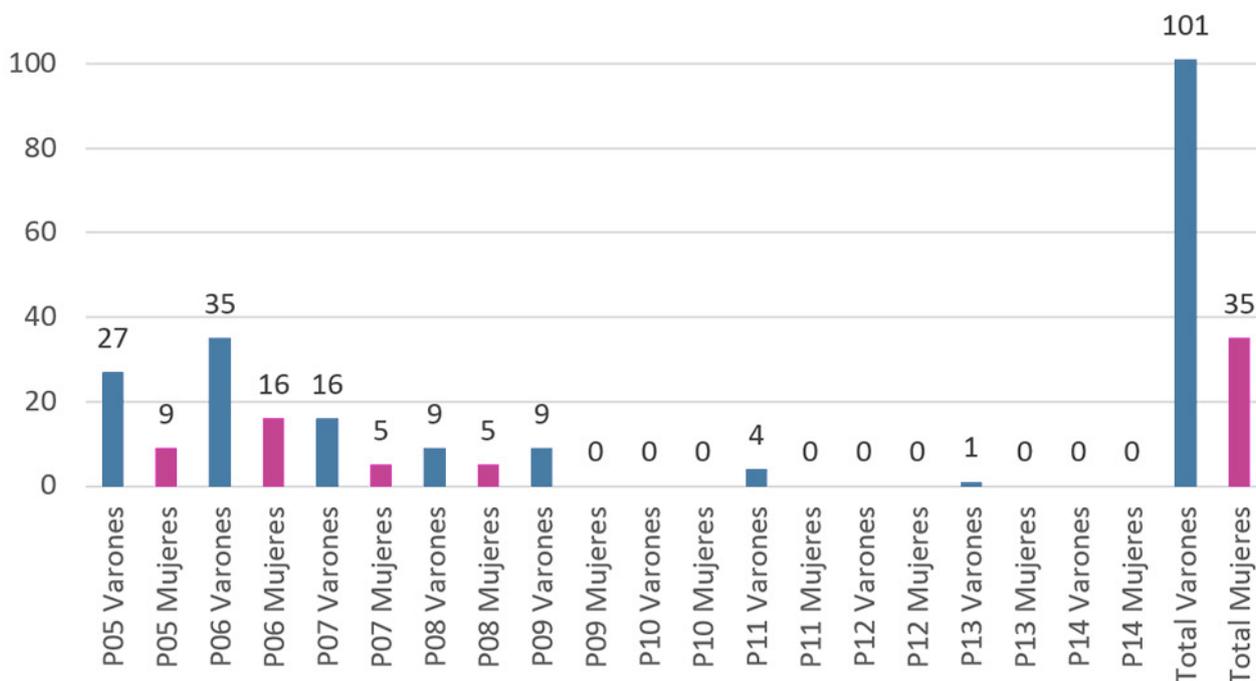


Ilustración 72: CR Corrientes distribución nivel de puesto Profesional

Los profesionales varones son el 74% y las mujeres 26%. Los puestos de mayor nivel del P9 al P13 son ocupados por varones.

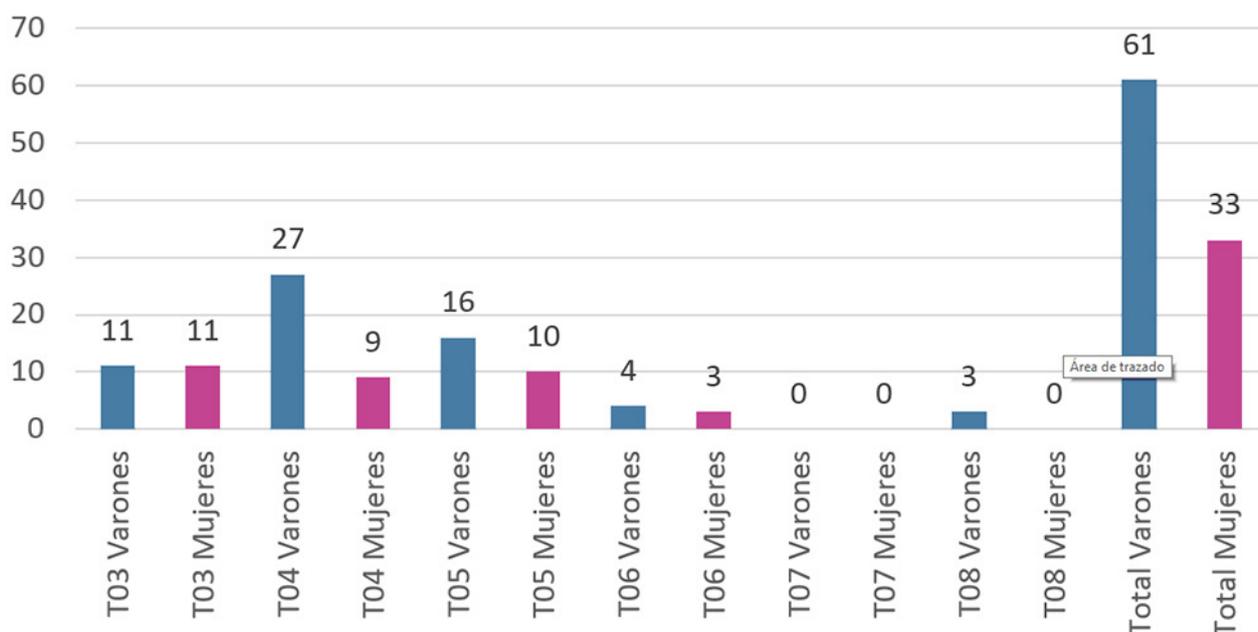


Ilustración 73: CR Corrientes distribución nivel de puesto Técnico

El 65% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 35% mujeres. El nivel T08 está ocupado 100% por varones.

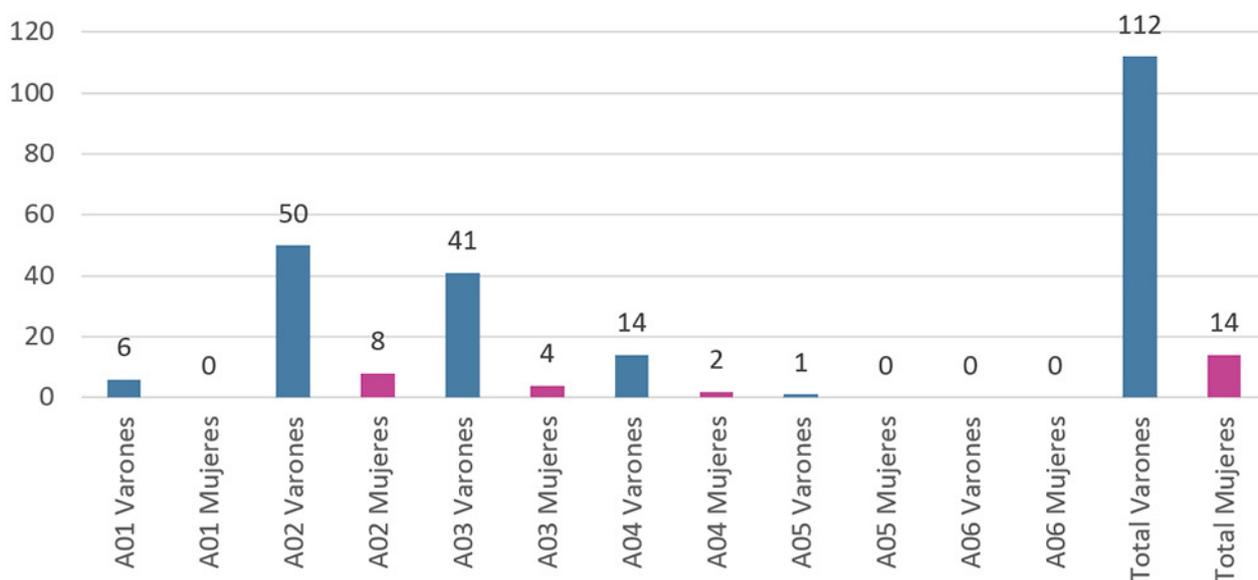


Ilustración 74: CR Corrientes distribución nivel de puesto Apoyo

El 89% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y 11% mujeres. En el nivel A01 el 100% son varones, en el A02 el 86% son varones y el 14% son mujeres, en el A03 el 91% varones y el 9% mujeres.

» Centro Regional Entre Ríos

El Centro abarca la provincia homónima, y cuenta con 3 EEA, que son Concepción del Uruguay, Concordia y Paraná. Las cuatro direcciones se encuentran en manos de varones.



Ilustración 75: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

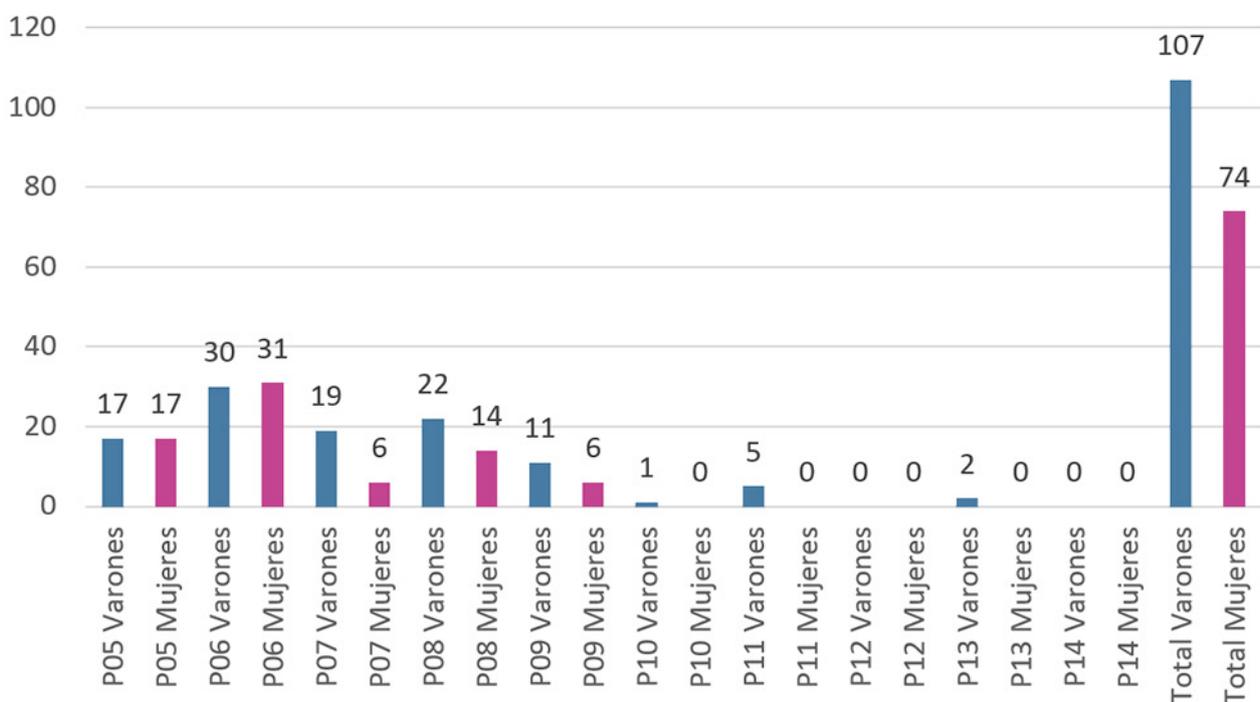


Ilustración 76: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Profesional

El 59% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y 41% son mujeres. Los niveles P11, P13 son ocupados por varones y representan los cargos más altos.

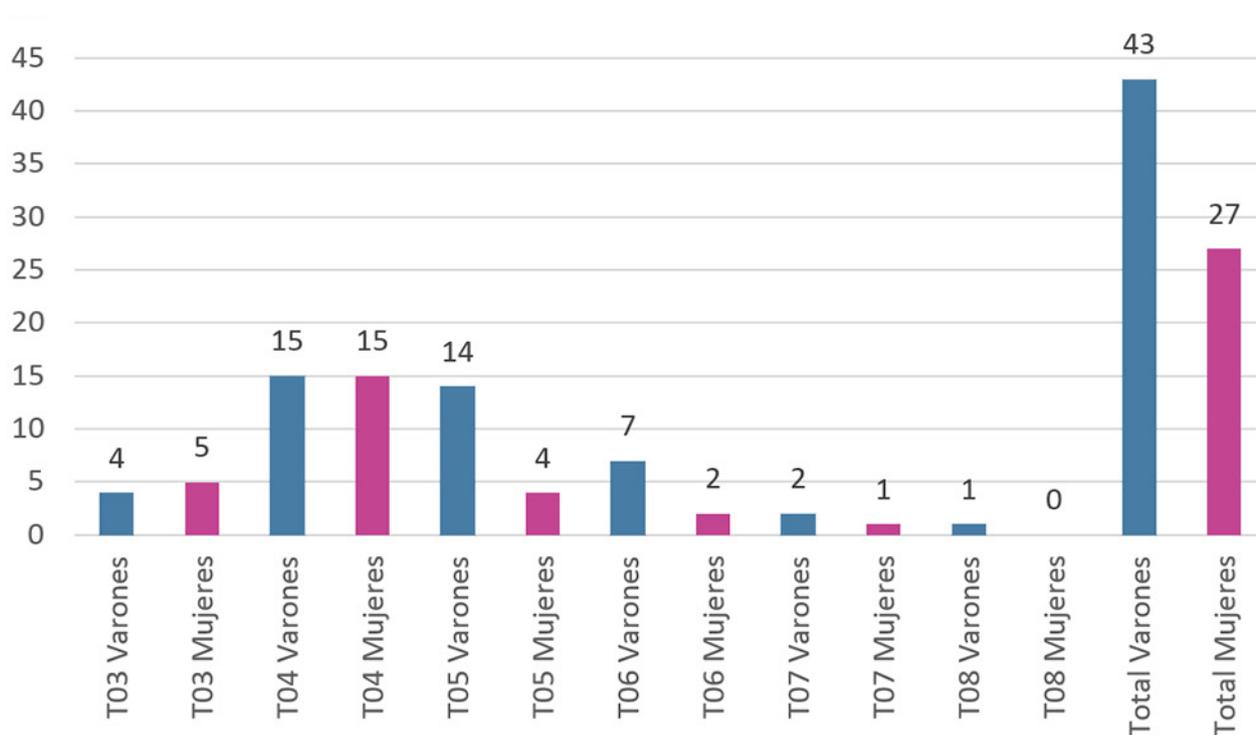


Ilustración 77: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Técnico

El 61% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 39% mujeres. Solamente en el nivel T04 hay un 50% de varones y un 50% de mujeres.

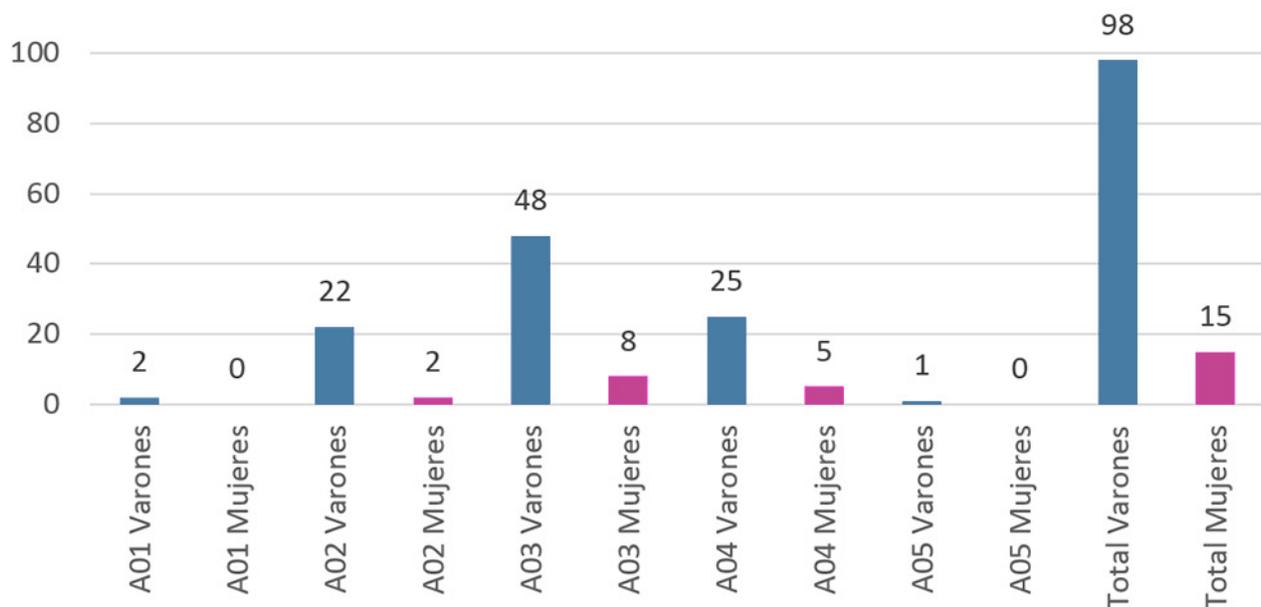


Ilustración 78: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Apoyo

El 87% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 13% mujeres. En el nivel A01 el 100% son varones, A02 92% varones y un 8% mujeres, A03 el 86% son varones y el 14% mujeres; A04 y A05 el 83% varones y 14% mujeres.

» **Centro Regional La Pampa - San Luis**

El Centro abarca ambas provincias, y cuenta con dos EEA: Anguil y San Luis. Las tres direcciones son conducidas por varones.

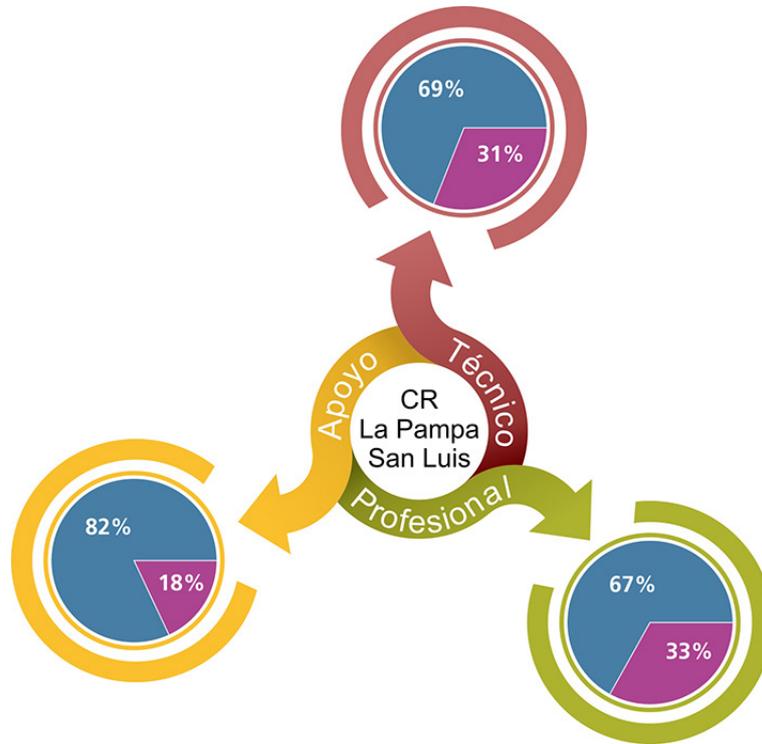


Ilustración 79: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

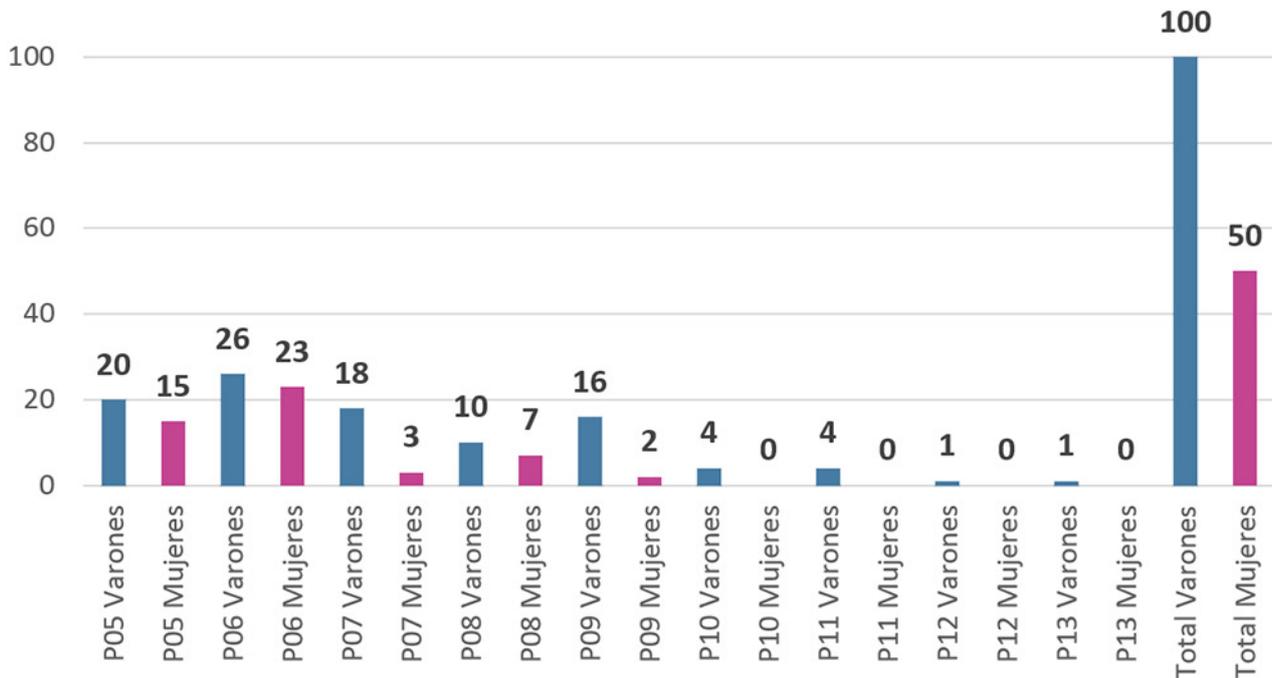


Ilustración 80: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Profesional

El 67% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y el 33% son mujeres. En todos los niveles son más varones que mujeres.

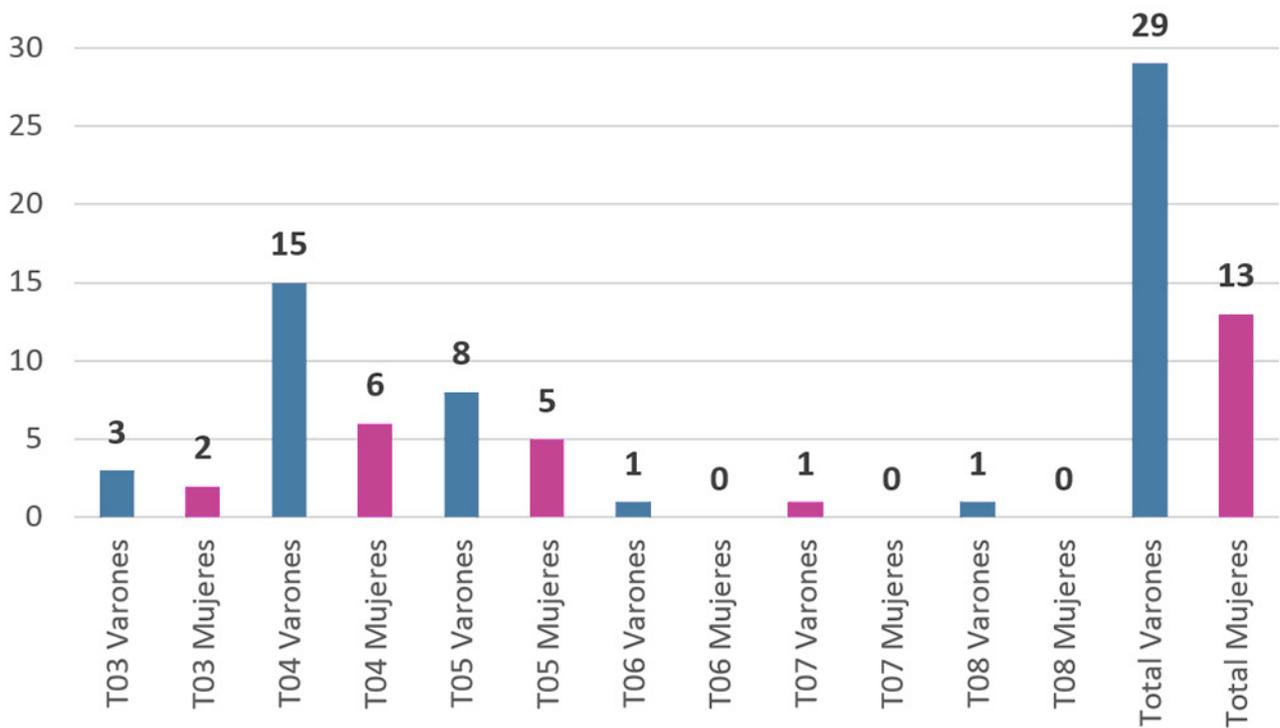


Ilustración 81: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Técnico

El 69% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 31% son mujeres. En todos los niveles hay más varones que mujeres.

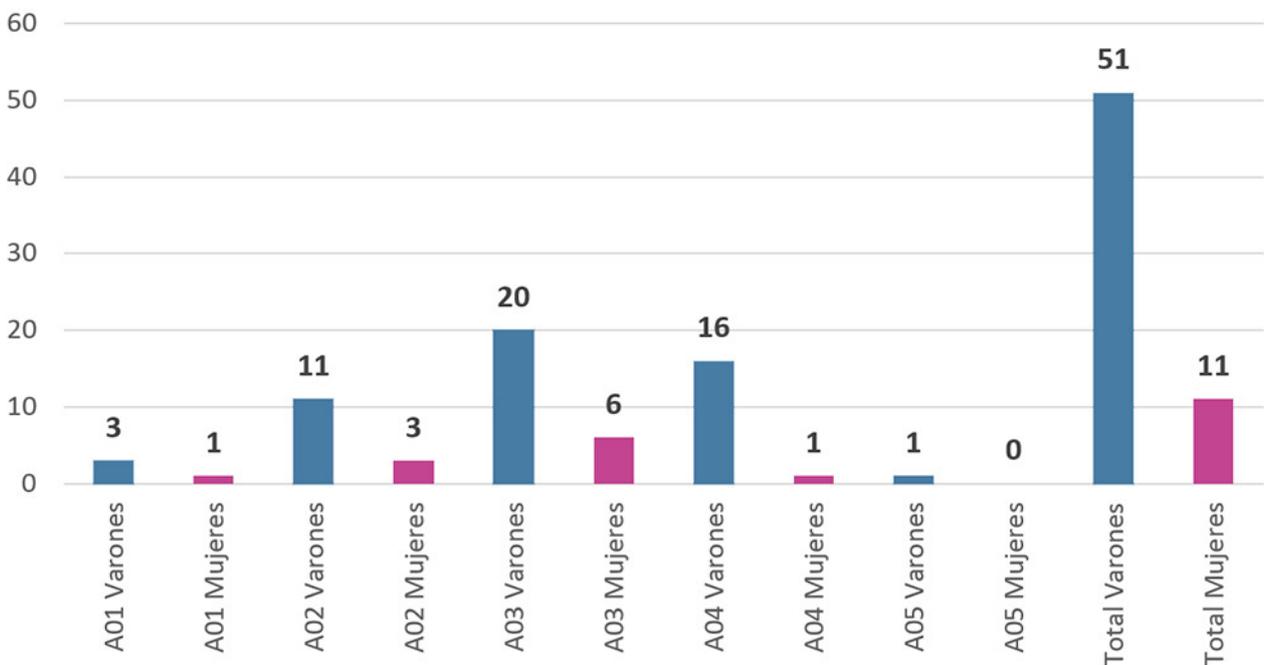


Ilustración 82: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Apoyo

El 82% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 18% son mujeres. Se observa que en todos los niveles hay una marcada diferencia entre varones y mujeres: en el nivel A01 hay un 67% de varones y un 33% de mujeres, A02 83% varones y 17% mujeres, A3 77% varones y 23% mujeres, A4 94% varones y 6% mujeres.

» Centro Regional Mendoza - San Juan

El Centro abarca ambas provincias, y cuenta con las siguientes seis unidades a cargo: Centro de Desarrollo Vitícola, Junín, La Consulta, Mendoza, Rama Caída y San Juan. El 100% de las direcciones está en manos de varones.

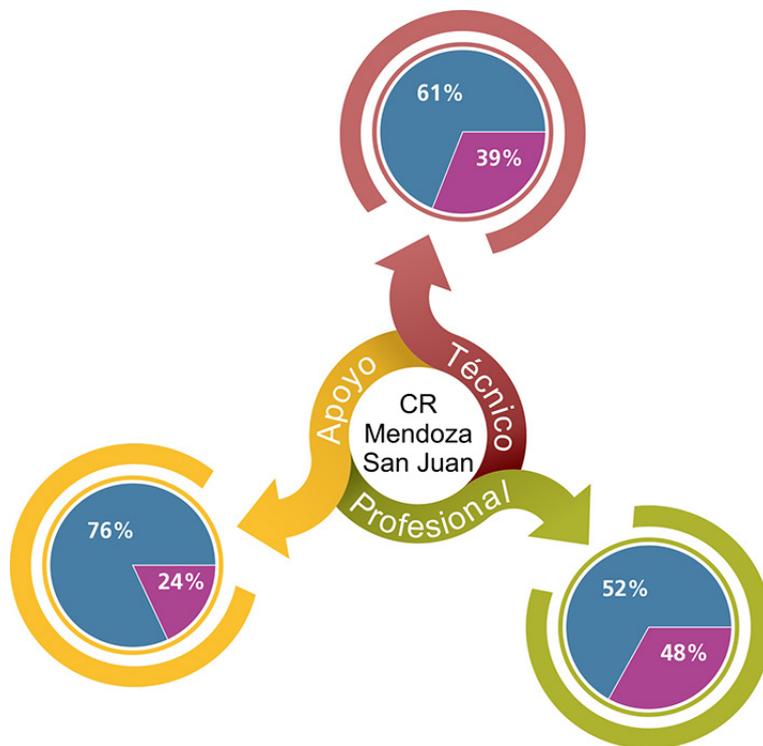


Ilustración 83: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

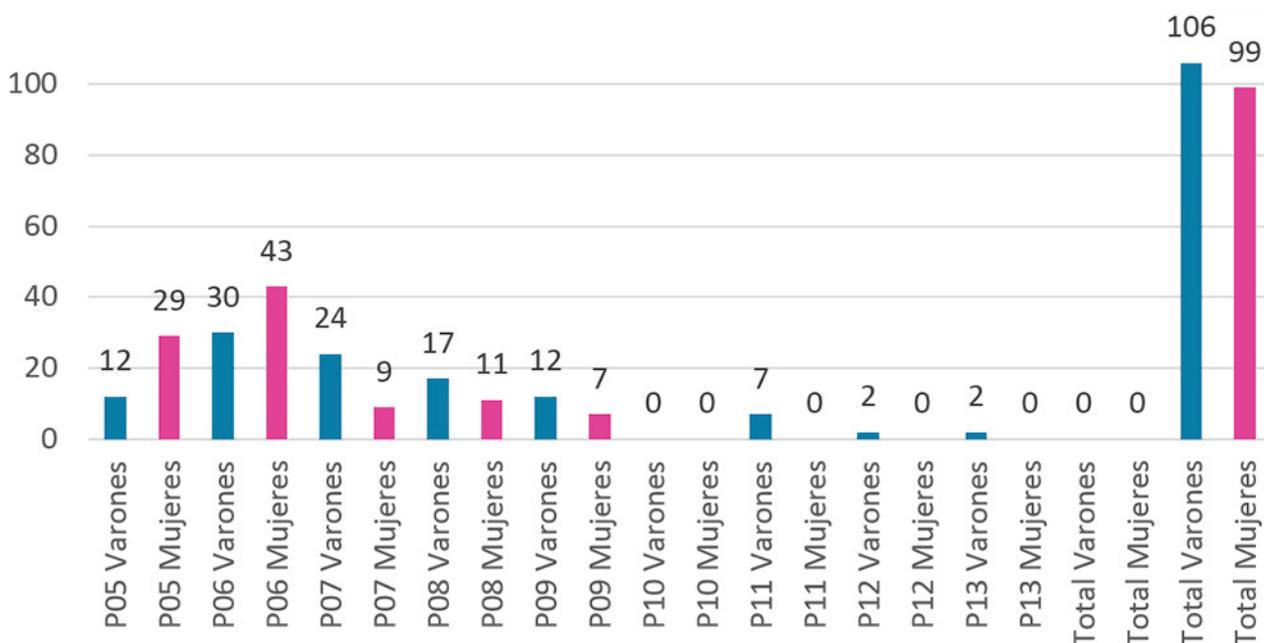


Ilustración 84: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Profesional

En este Centro el 52% de los profesionales son varones y el 48% son mujeres. A partir del nivel P8 son mayoría los varones. P5 y P6 que son los niveles más bajos de esta categoría, son para las mujeres.

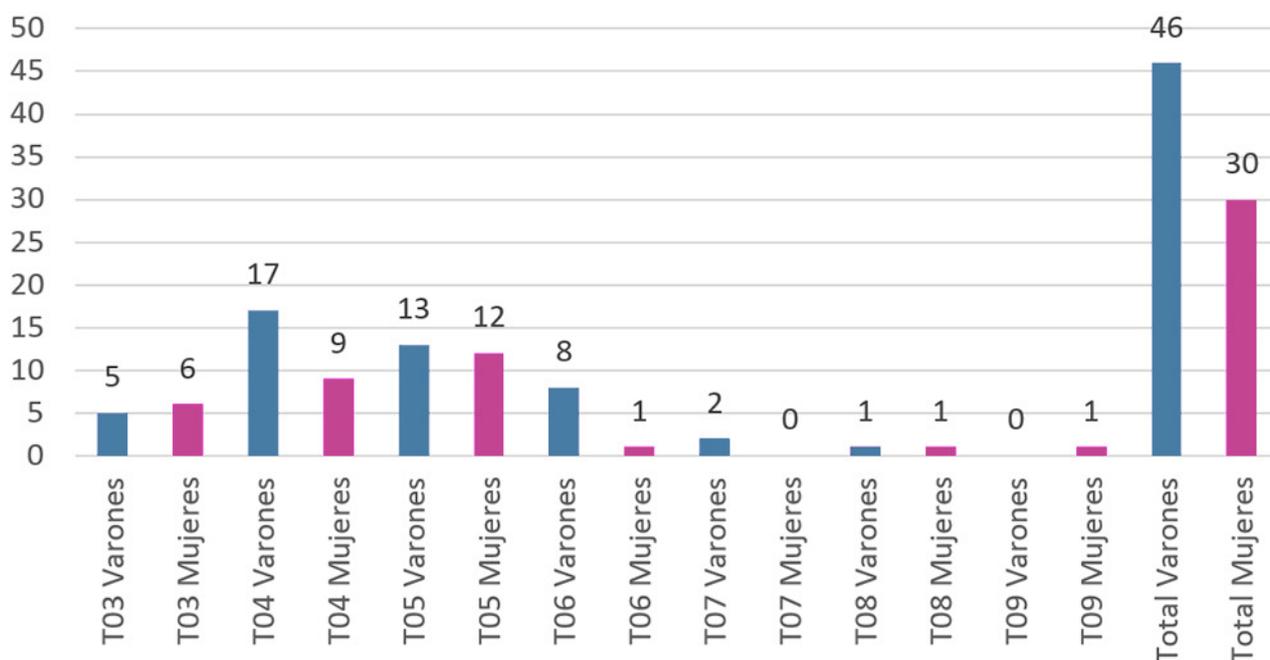


Ilustración 85: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Técnico

El 61% de los agentes que desempeñana tareas tecnicas son varones y el 39% son mujeres. En el T03 se observa una mujer mas que varones y en el T08 estan iguales.

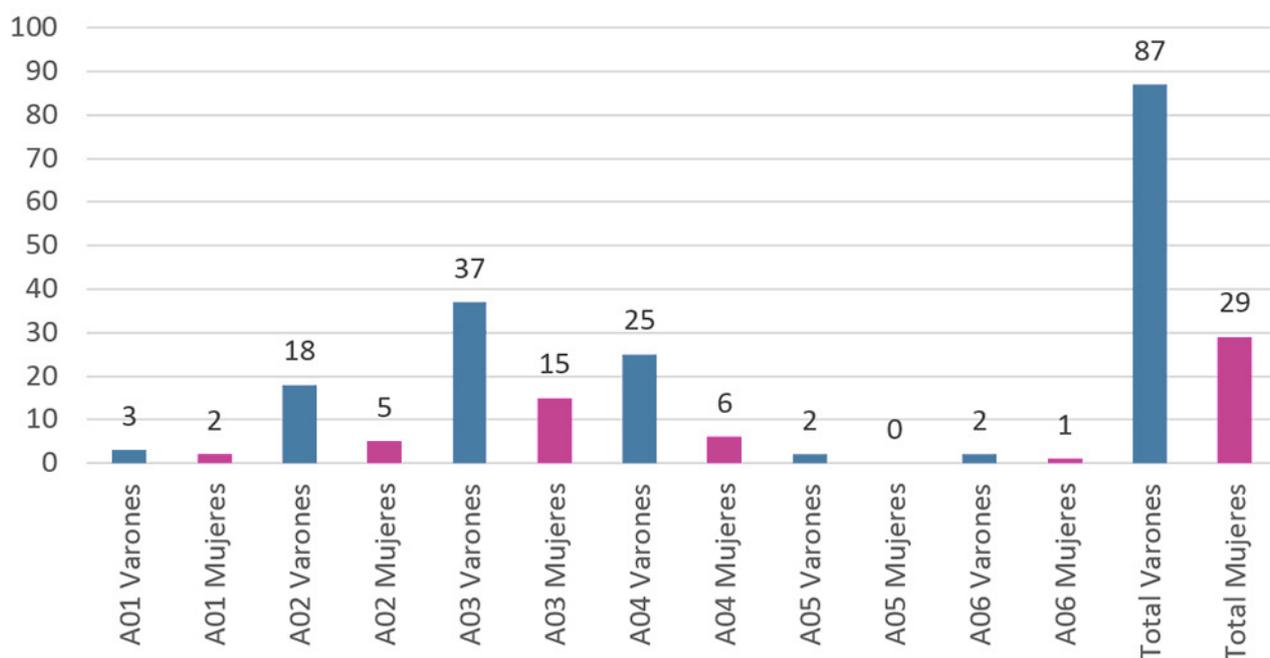


Ilustración 86: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Apoyo

El 76% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 24% son mujeres.

» Centro Regional Misiones

El Centro abarca la provincia homónima, y cuenta con las EEA de Cerro Azul y Montecarlo; las dos unidades y el CR son conducidos por hombres.

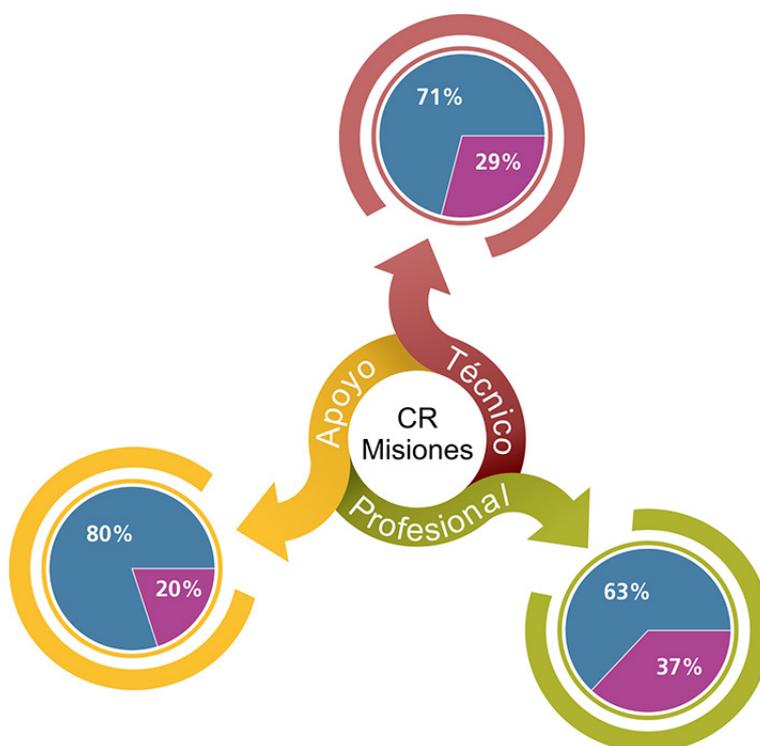


Ilustración 87: CR Misiones distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

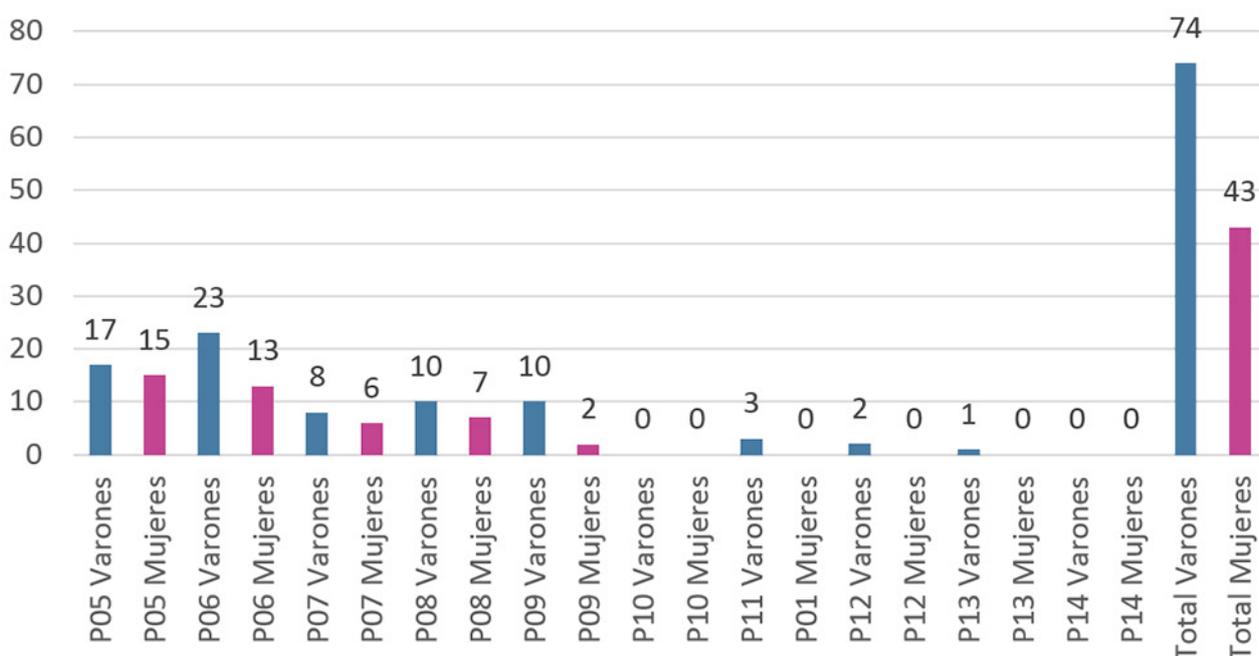


Ilustración 88: CR Misiones distribución nivel de puesto Profesional

El 63% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y el 37% son mujeres. Se observa que en todos los niveles son mayoría los varones.

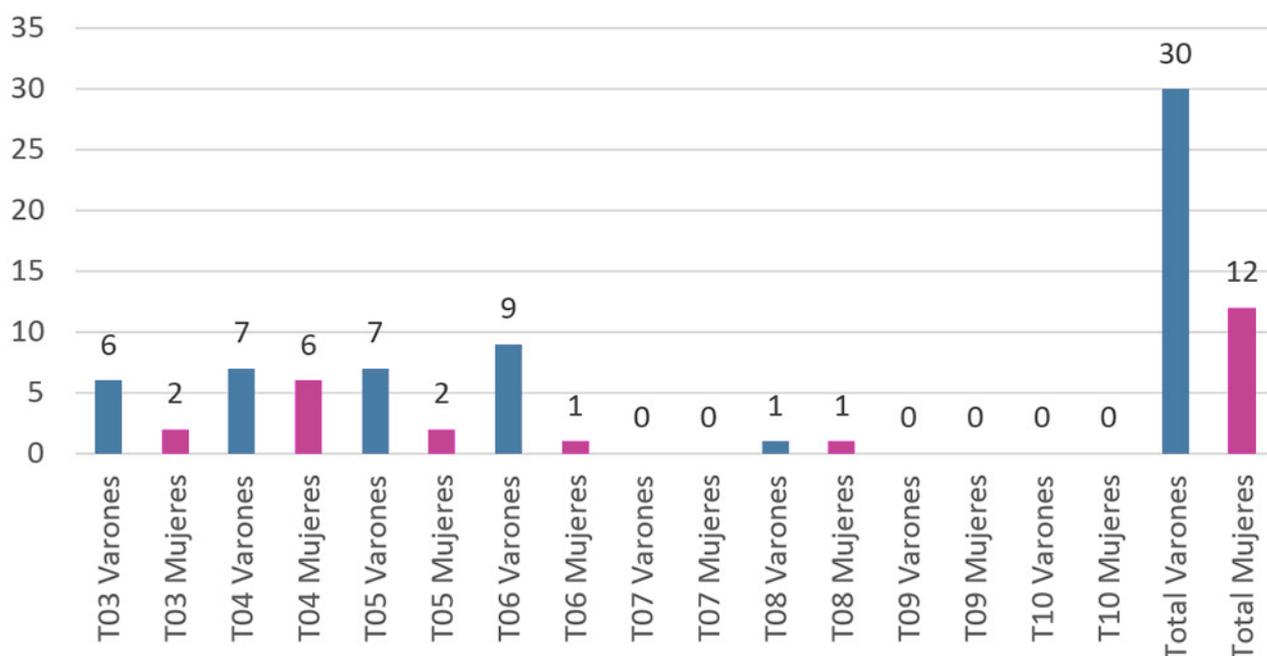


Ilustración 89: CR Misiones distribución nivel de puesto Técnico

El 71% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 29% son mujeres. En el T08 hay la misma cantidad de varones que mujeres.

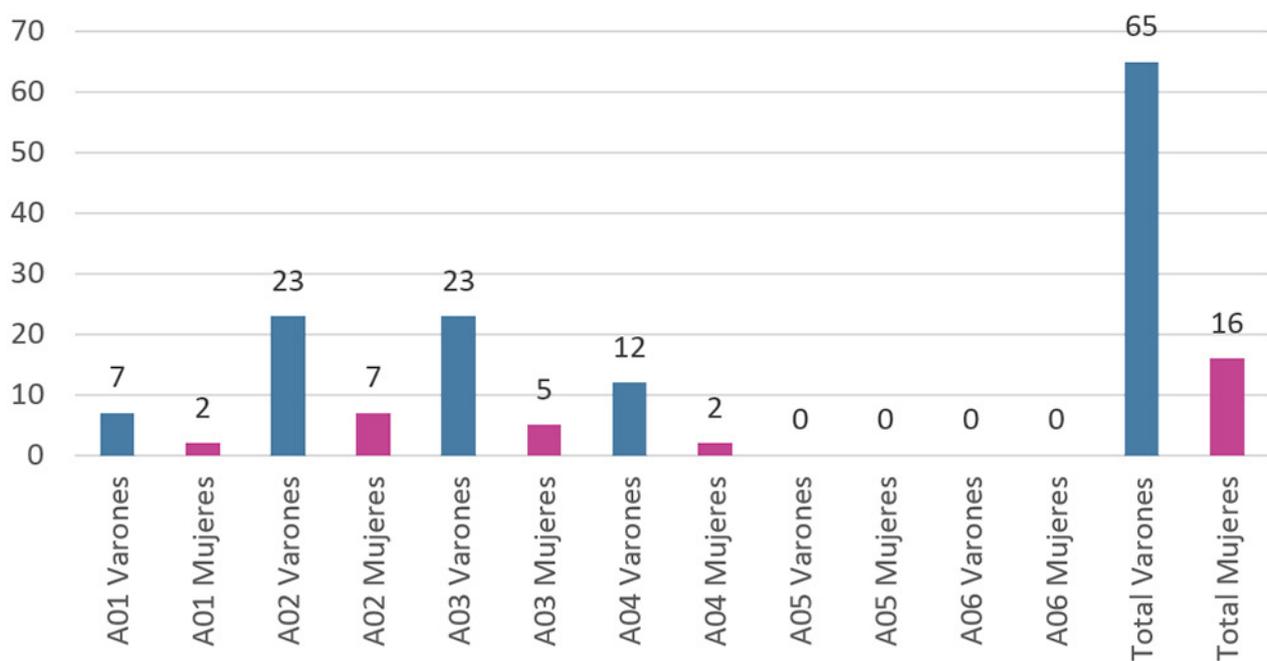


Ilustración 90: CR Misiones distribución nivel de puesto Apoyo

El 80% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el tan solo un 20% son mujeres.

» Centro Regional Patagonia Norte

El Centro abarca las provincias de Neuquén y Río Negro, y cuenta con las EEA de Alto Valle, Valle Inferior del Río Negro y Bariloche. Las 4 direcciones son conducidas por varones.

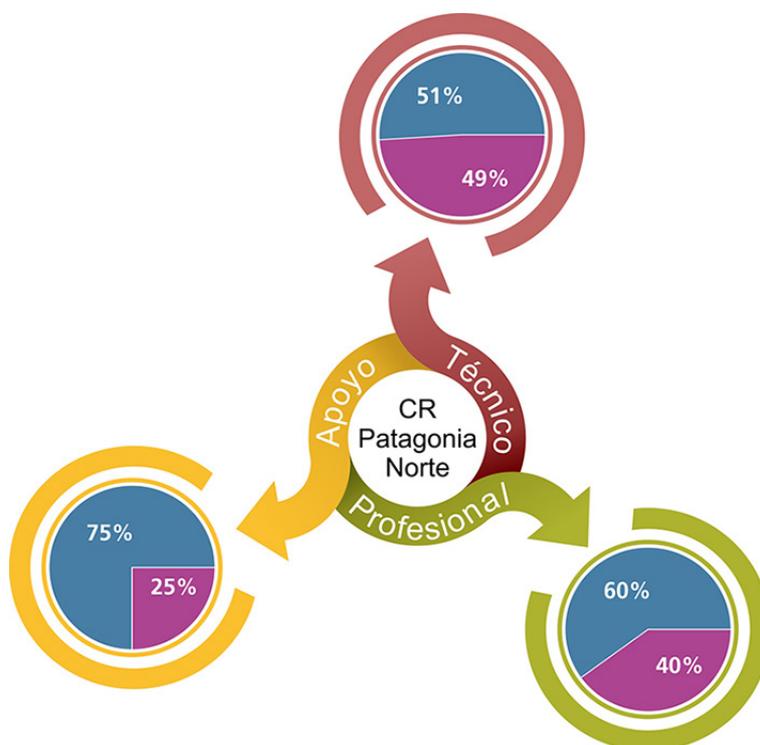


Ilustración 91: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

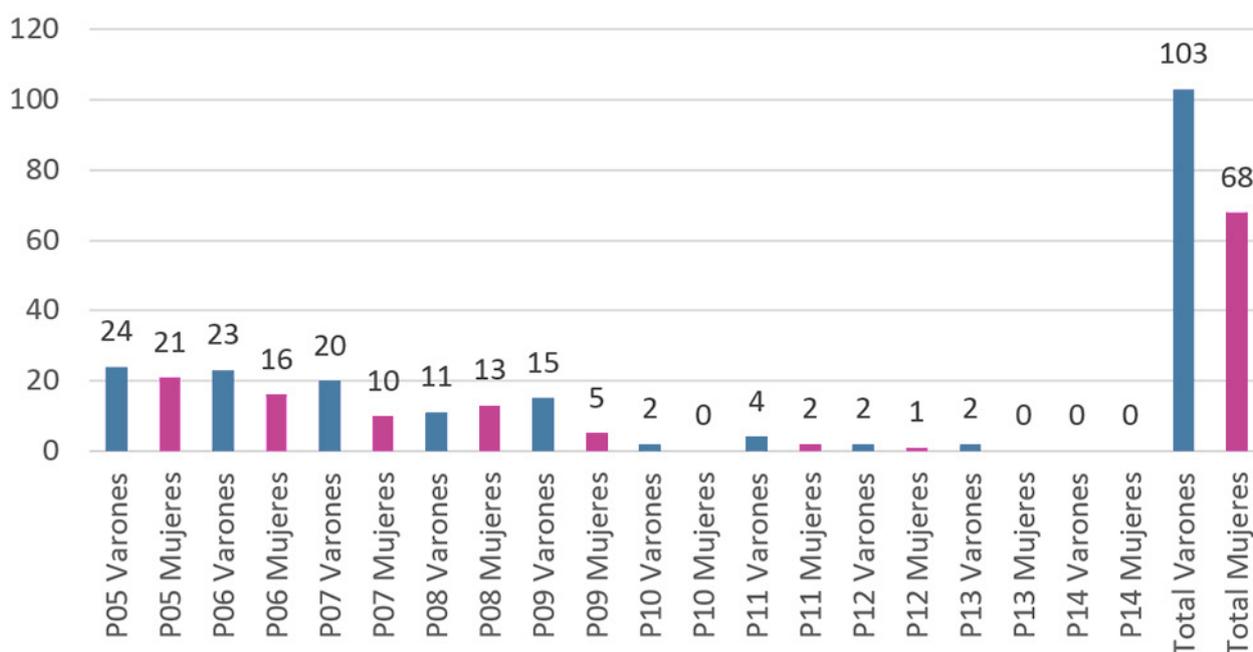


Ilustración 92: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Profesional

El 60% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y el 40% son mujeres. A partir del P09 son mayoría los varones.

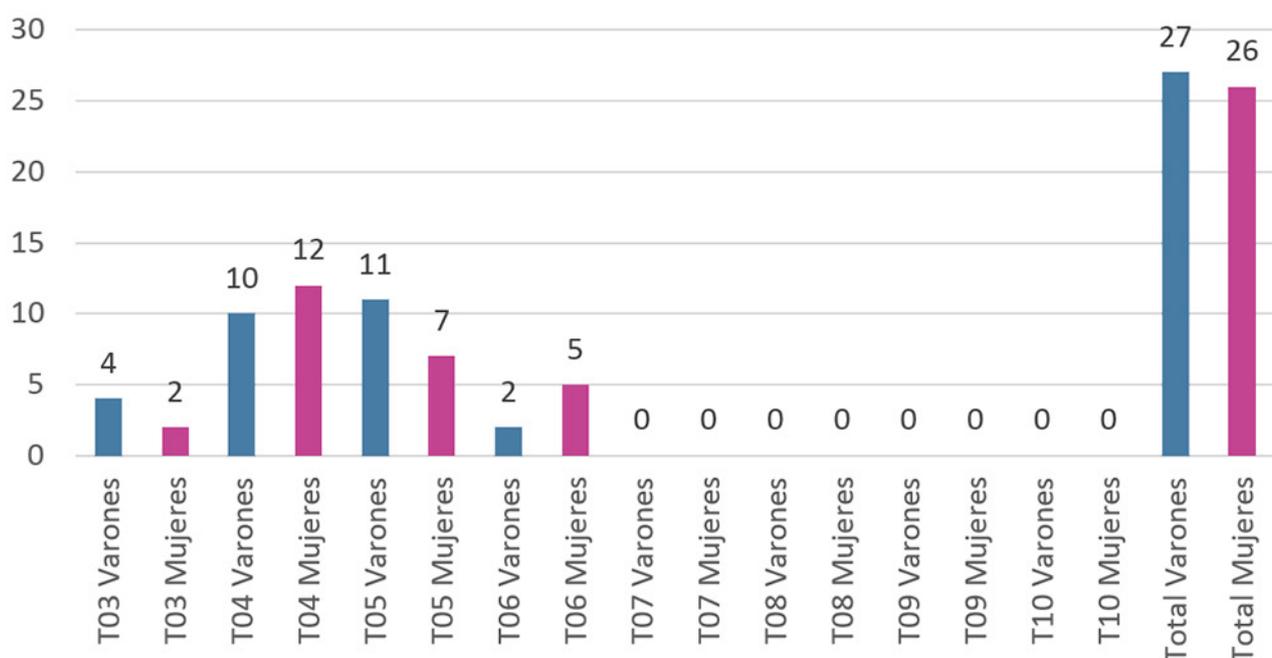


Ilustración 93: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Técnico

El 51% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 49% son mujeres. En el T04 y T06 las mujeres superan en cantidad a los varones.

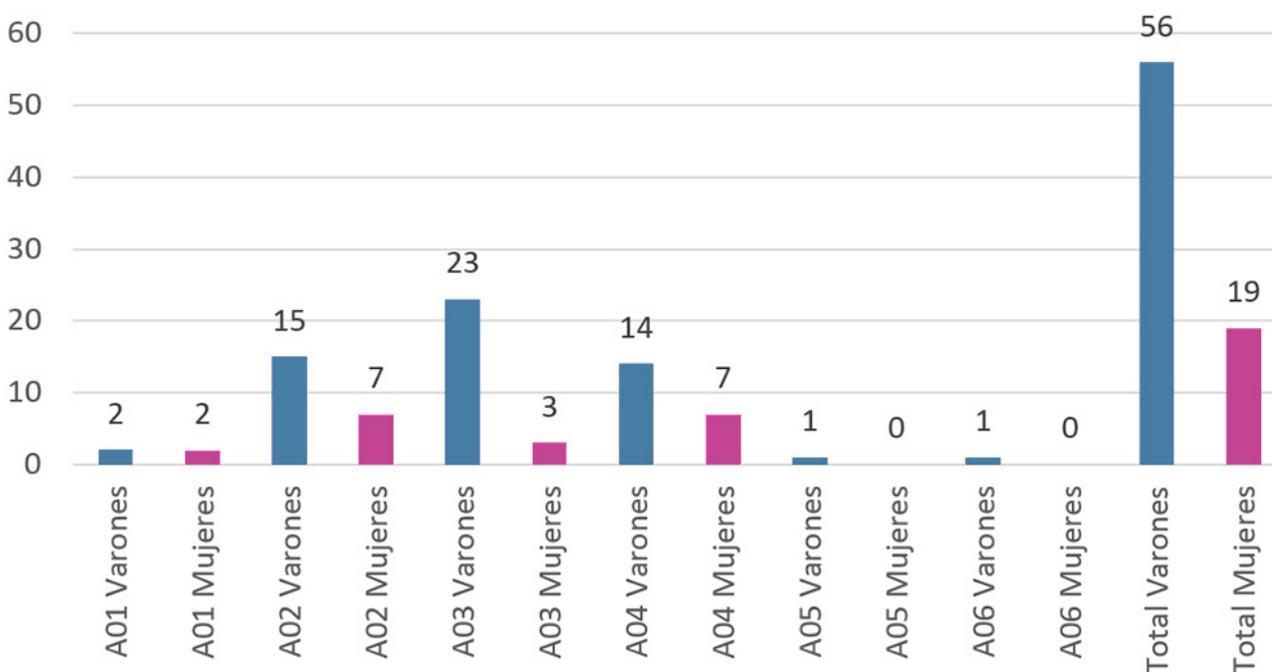


Ilustración 94: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Apoyo

El 75% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 25% son mujeres.

» Centro Regional Patagonia Sur

Este Centro incluye los territorios de las provincias de Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur; y cuenta con tres EEA: Chubut, Esquel y Santa Cruz. El 100% de la conducción está en manos de varones.



Ilustración 95: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

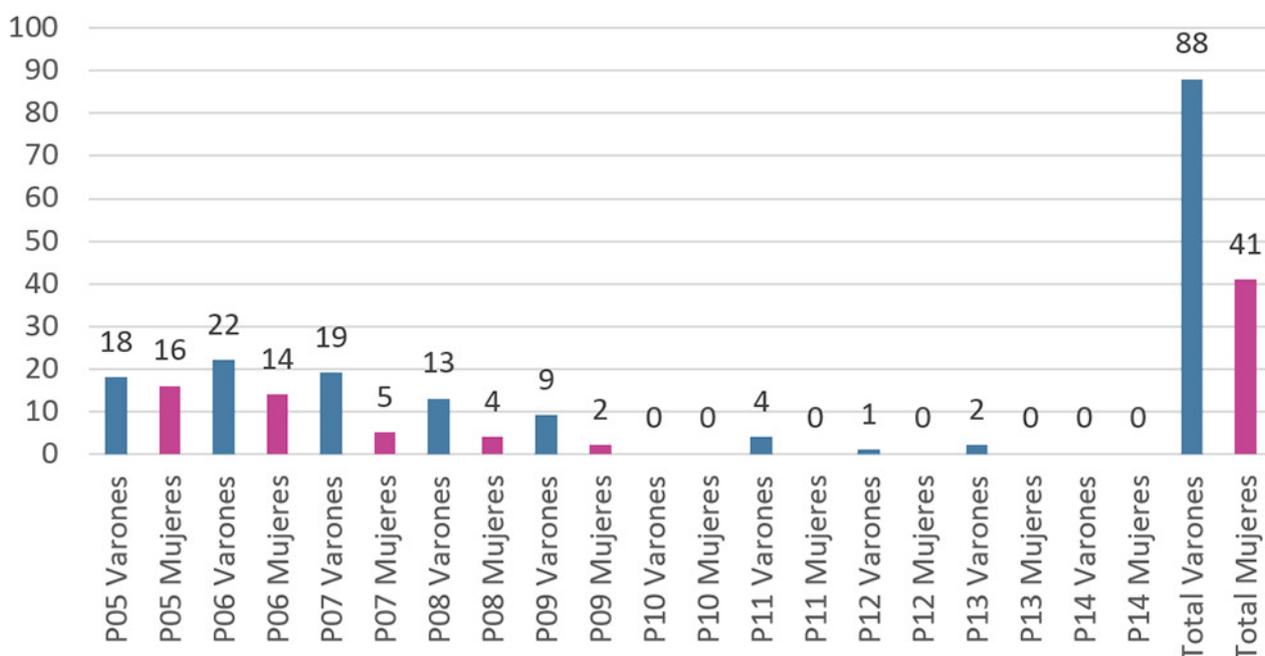


Ilustración 96: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Profesional

El 68% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y el 32% son mujeres. En todos los niveles se observa mayoría de varones.

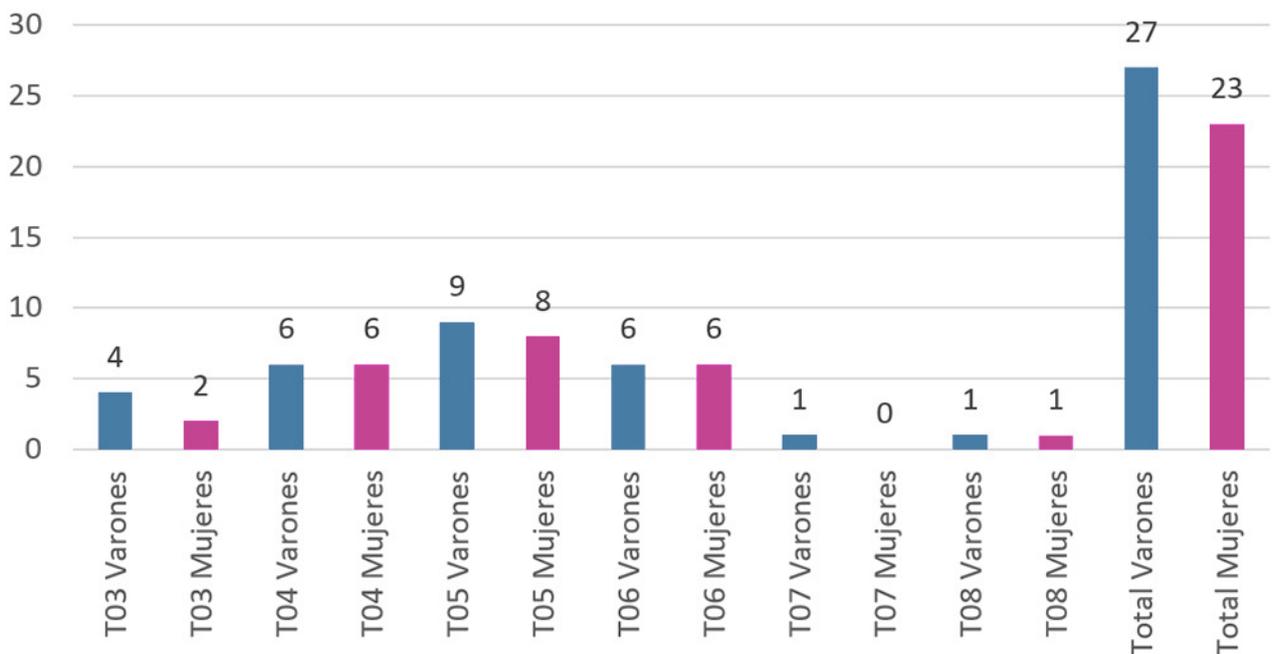


Ilustración 97: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Técnico

El 54% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 46% son mujeres. La distribución de los puestos es pareja entre varones y mujeres.

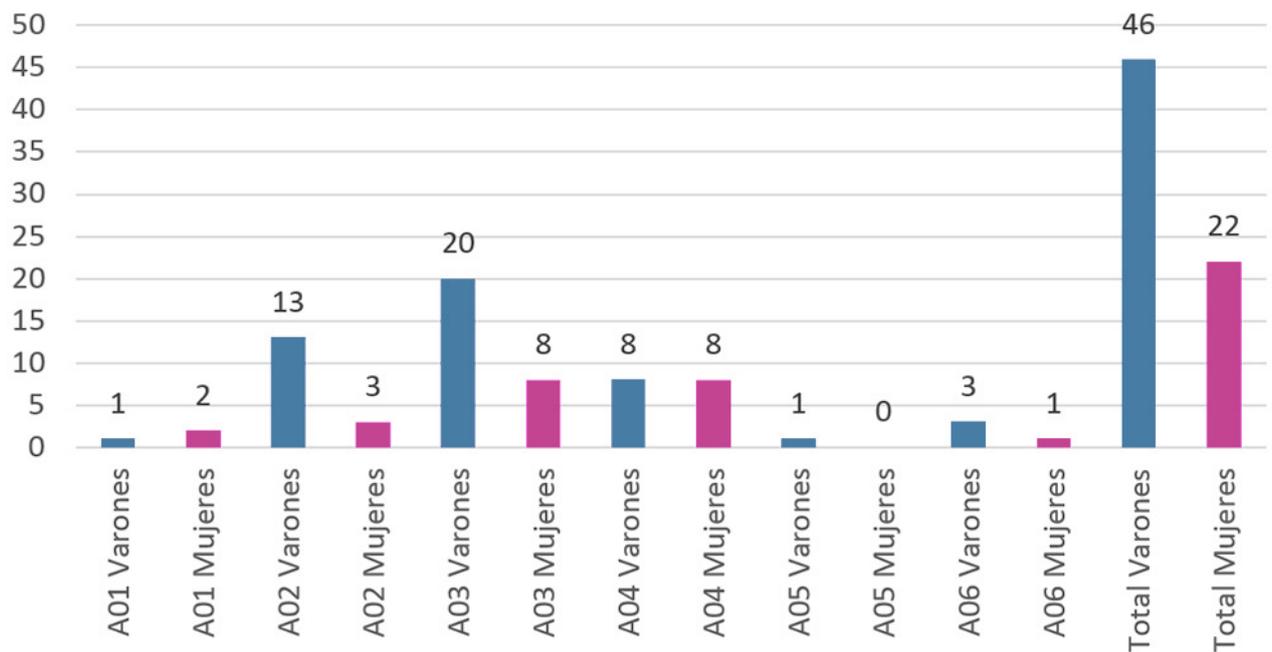


Ilustración 98: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Apoyo

El 68% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 32% son mujeres. Se observa en el A04 la misma cantidad de varones que de mujeres. A01 67% mujeres y 33% varones; A02 81% varones y 19% mujeres; A03 71% varones y 29% mujeres; A06 75% varones y 25% mujeres.

» Centro Regional Salta - Jujuy

En Centro incluye a ambas provincias, y cuenta con tres EEA: Abra Pampa, Salta y Yuto. El 100% de las direcciones está liderada por varones.



Ilustración 99: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

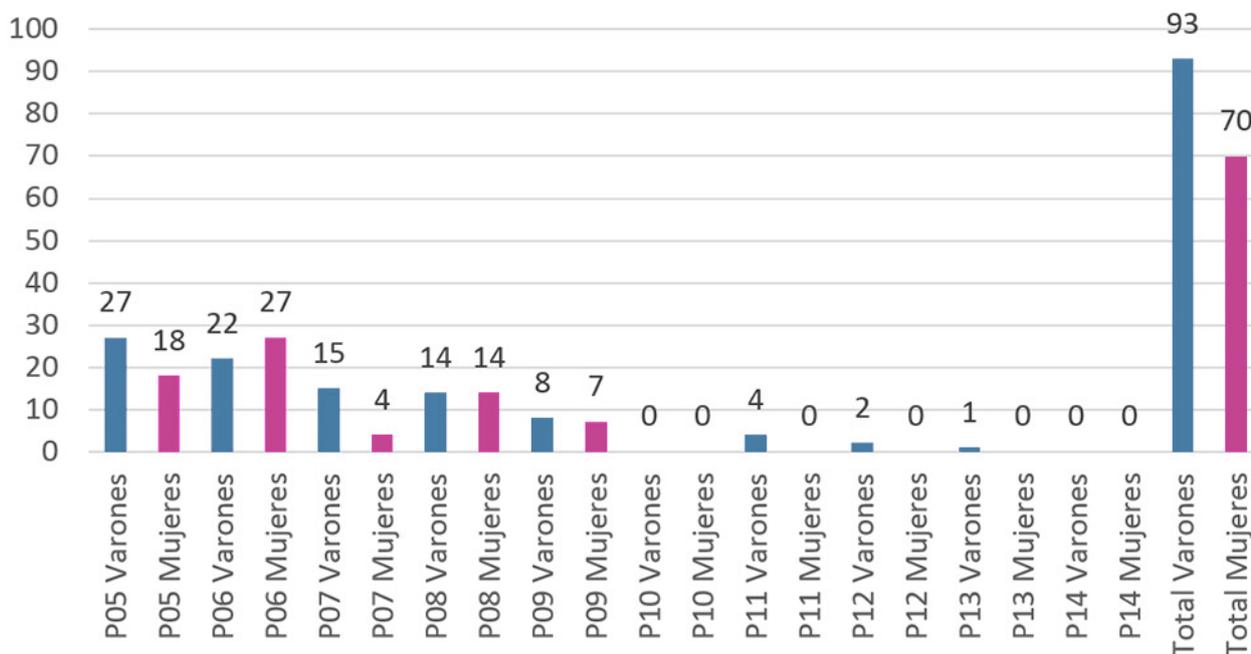


Ilustración 100: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Profesional

El 57% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y 43% son mujeres. P06 son mayoría las mujeres y el P08 igual cantidad de mujeres y varones. Del P09 en adelante son mayoría los varones.

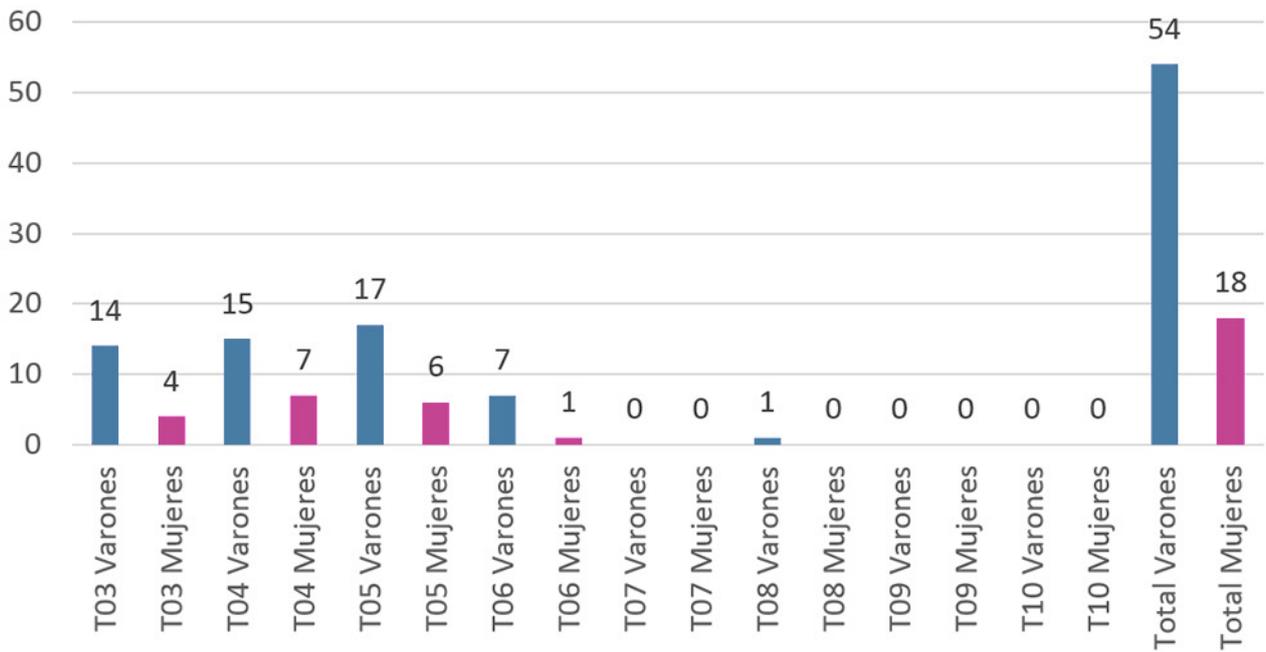


Ilustración 101: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Técnico

El 75% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 25% son mujeres. T03 el 78% varones y 22% mujeres; T04 68% varones y 32% mujeres; T05 74% varones y 26% mujeres; T06 88% varones y 13% mujeres.

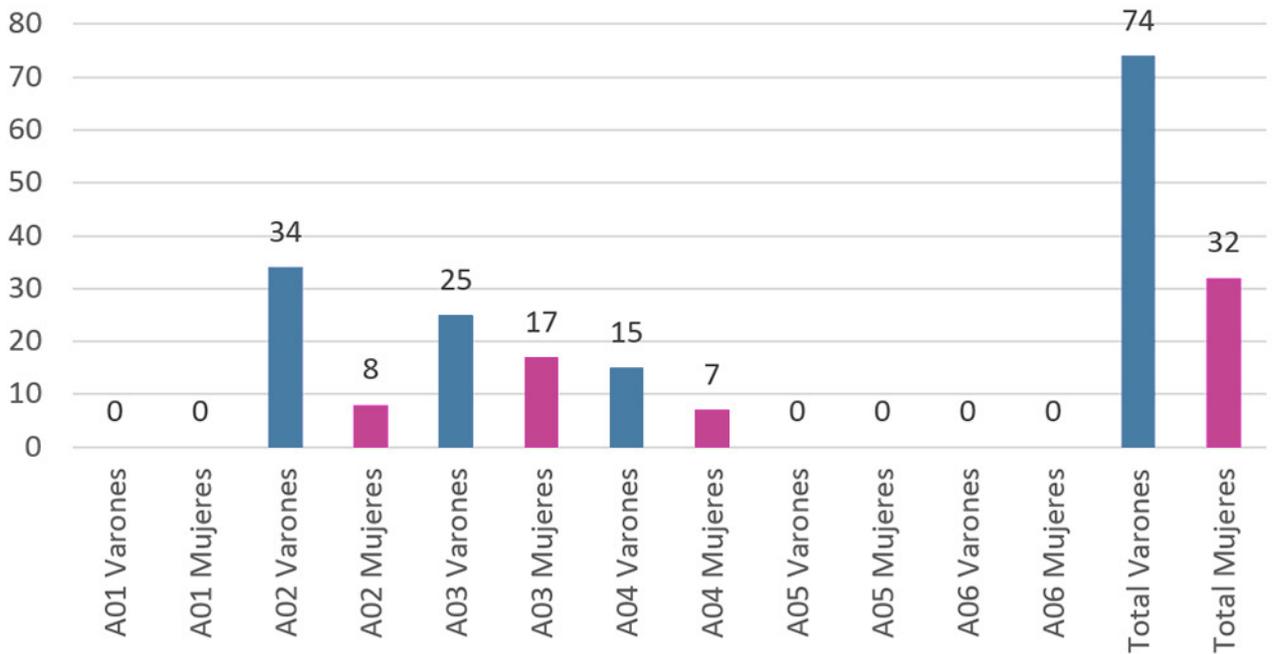


Ilustración 102: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Apoyo

El 70% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 30% son mujeres. A02 el 81% varones y 19% mujeres; A03 60% varones y 40% mujeres y A04 68% varones y 32% mujeres.

» **Centro Regional Santa Fé**

El Centro abarca toda la provincia, y tiene a su cargo tres EEA, que son las de Oliveros, Rafaela y Reconquista. Todos son directores varones.

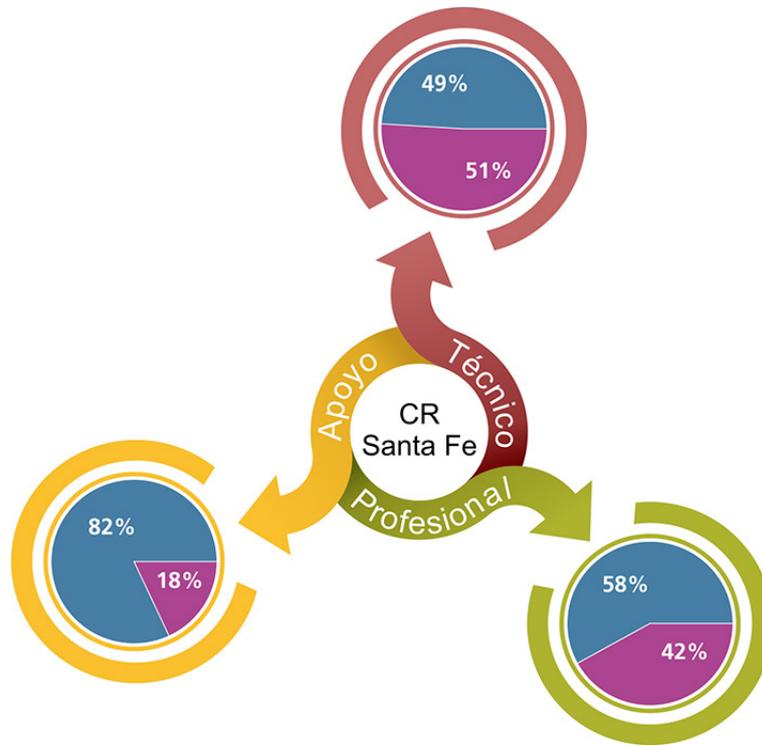


Ilustración 103: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

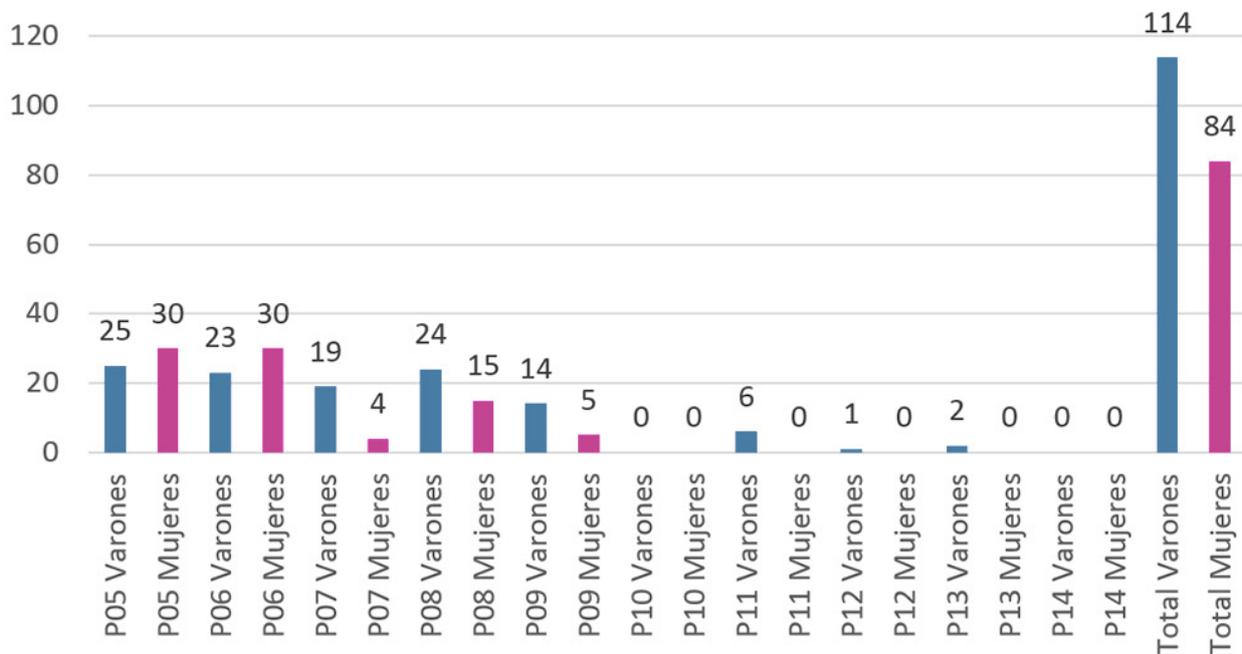


Ilustración 104: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Profesional

El 58% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y el 42% son mujeres. P05 y 06 hay mayor cantidad de mujeres empleadas que varones. Del P07 al P9 son mayoría los varones. Del P10 no solo son mayoría, sino que no hay mujeres.

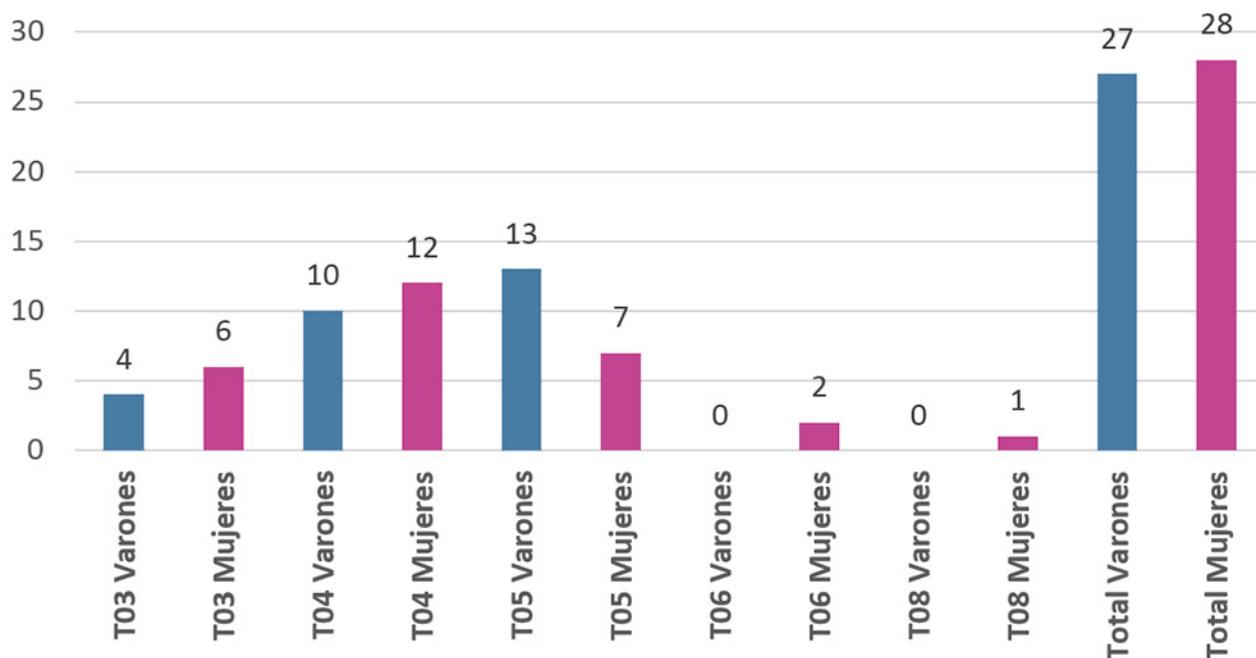


Ilustración 105: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Técnico

El 49% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y el 51% son mujeres. Se observa que en general son mayoría las mujeres en todos los niveles salvo en el T05.

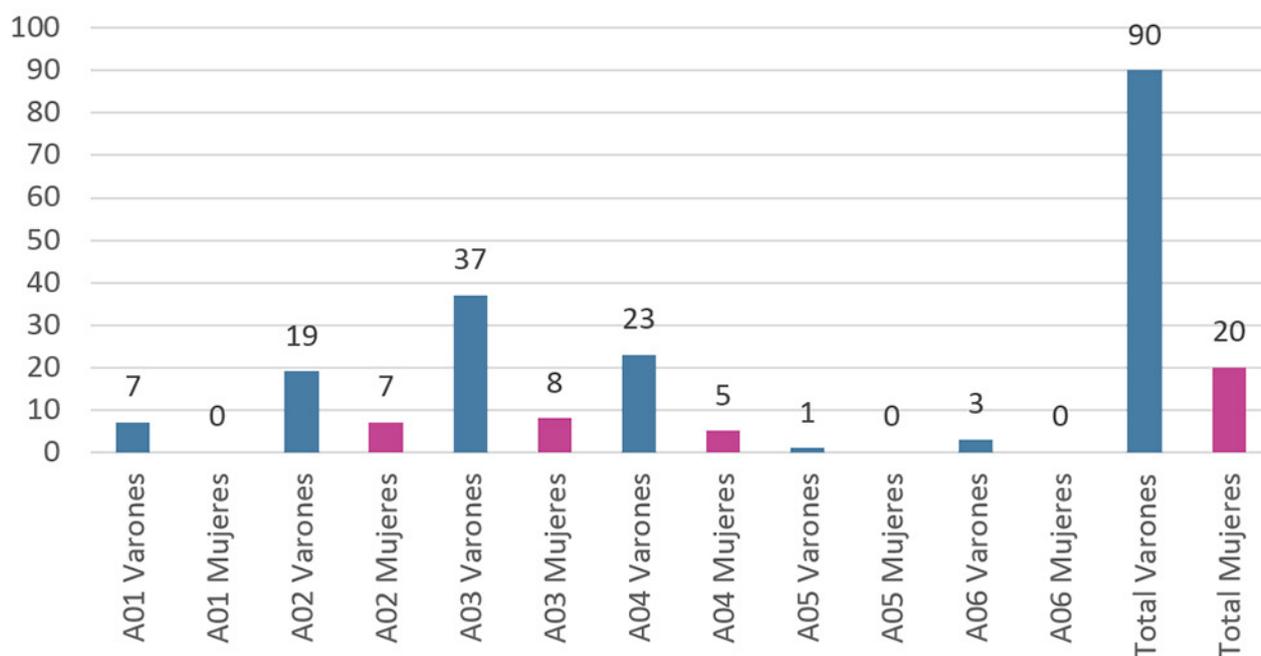


Ilustración 106: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Apoyo

El 82% de los los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 18% son mujeres.

» Centro Regional Tucumán - Santiago del Estero

El Centro incluye a las dos provincias, y cuenta con tres EEA: Quimilí, Famaillá y Santiago del Estero. Este es uno de los dos Centros en todo el país que cuenta con una directora mujer en alguna de sus experimentales (Quimilí). El resto de la conducción fue otorgada a varones.

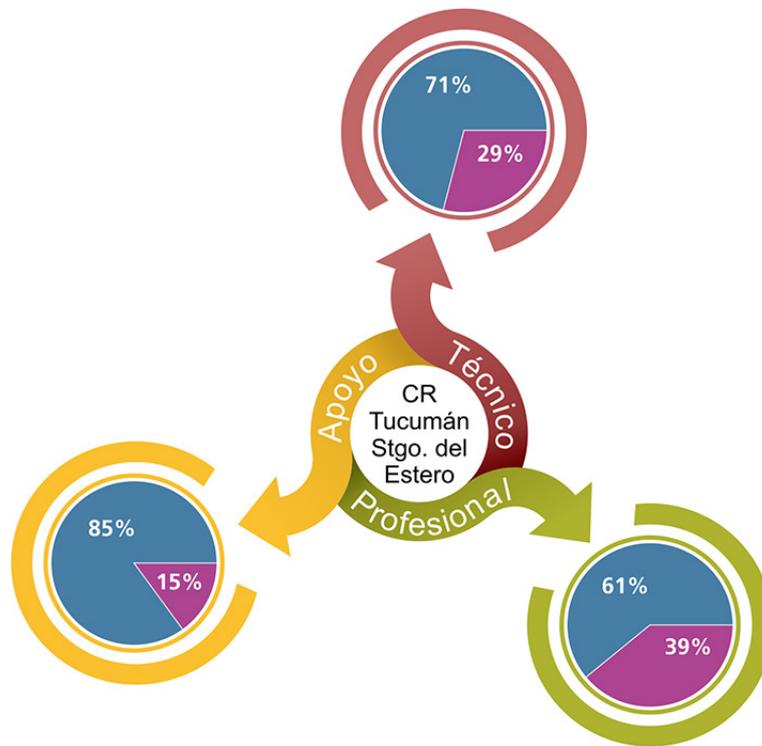


Ilustración 107: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo

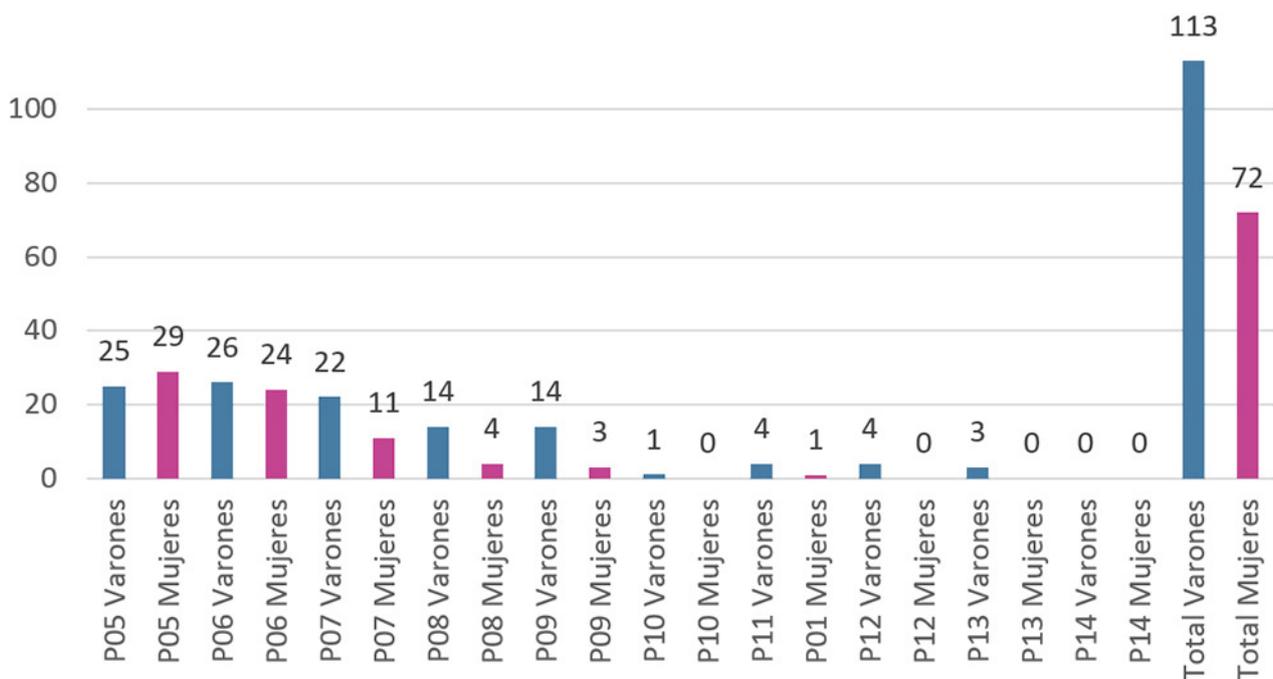


Ilustración 108: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Profesional

El 61% de los agentes que desempeñan tareas profesionales son varones y 39% son mujeres. Excepto el nivel P5, que son más mujeres que varones, en todos los otros niveles son mayoría los varones.

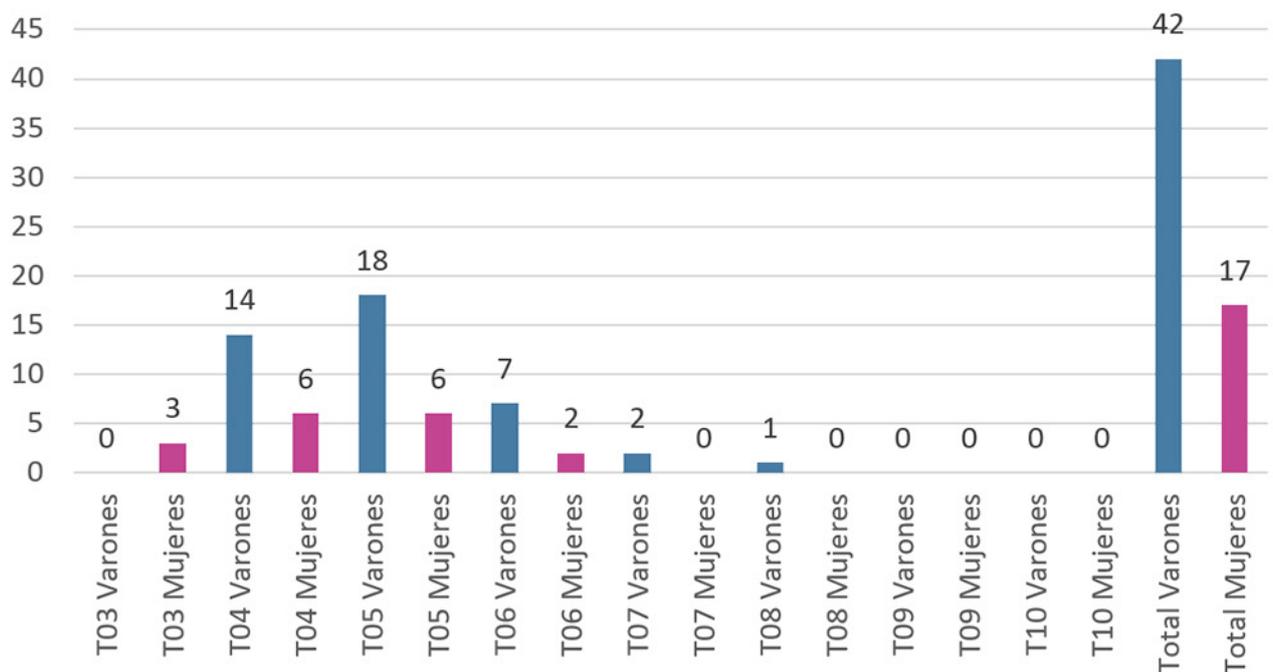


Ilustración 109: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Técnico

El 71% de los agentes que desempeñan tareas técnicas son varones y 27% son mujeres.

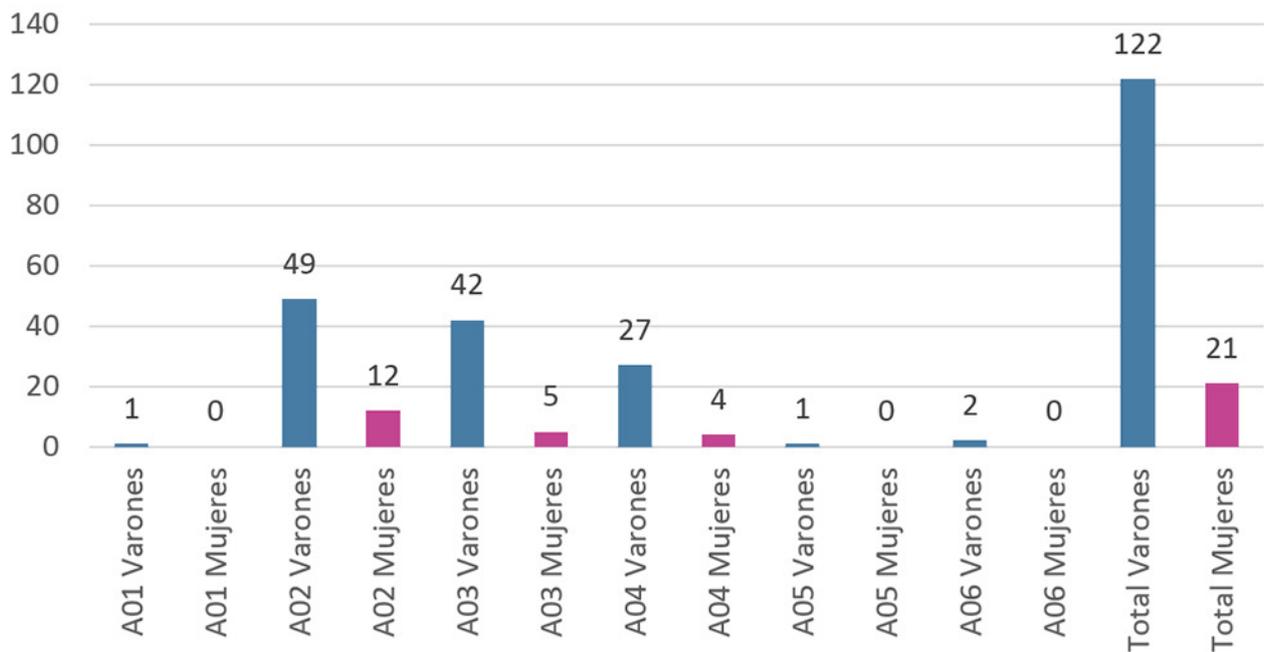


Ilustración 110: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Apoyo

El 85% de los agentes que desempeñan tareas de apoyo son varones y el 15% son mujeres. A01 el 100% son varones, A02 el 80% varones y 20% mujeres; A03 89% varones y 11% mujeres; A04 87% varones y 13% mujeres y en el A05 y A06 el 100% varones.

EL PODER FORMAL: LA CONDUCCIÓN

En este apartado, se busca identificar a los géneros dentro de la organización formal de la institución, tomando como eje la distribución de poder, la cual abarca la ocupación de cargos políticos (Consejo Directivo Nacional, Consejos de Centro), la distribución de cargos según la estructura técnico administrativa (vertical) y lo que se identifica como la estructura programática, es decir, Programas Nacionales de Investigación y Redes (horizontal)⁵.

» Los espacios políticos y de representación social: Consejos

El INTA es uno de los pocos organismos estatales que cuenta con Consejos, órganos de control social, tanto a nivel nacional como de los territorios. Los que tienen decisiones vinculantes son: a) Consejo Directivo Nacional (CDN); b) Consejos de Centro de Investigación y c) Consejo de Centro Regional.

El Consejo Directivo Nacional (CDN) es un cuerpo colegiado compuesto por representantes del sector público y privado, cuya función principal es fijar las políticas y estrategias para el INTA, generar control social y garantizar la participación de los actores a quienes representan. Es el mayor nivel de decisión institucional. Cuenta con un presidente y vicepresidente, quienes son designados por el Poder Ejecutivo Nacional.

Instituciones representadas:

- Públicas:
 - Ministerio de Agroindustria
 - Facultades de Agronomía
 - Facultades de Ciencias Veterinarias
- Privadas:
 - Asociación Argentina de Consorcios Regionales de Experimentación Agrícola (AACREA)
 - Confederación Intercooperativa Agropecuaria Cooperativa Limitada (CONINAGRO)
 - Confederaciones Rurales Argentinas (CRA)
 - Federación Agraria Argentina (FAA)
 - Sociedad Rural Argentina (SRA)

En estos 61 años de historia, hubo 32 presidencias de Consejo Directivo Nacional, el 100% fueron hombres.

En la actualidad, el 100% de los integrantes del Consejo Directivo Nacional son hombres.

⁵ Todos los datos que se presentan a continuación, fueron recabados de la base de datos de la DNA de Organización y Recursos Humanos de la Institución, a diciembre de 2017.

En cuanto a los Consejos de Centro, sobre un total de 22 presidencias actuales, solo una es ocupada por una presidenta⁶ :

- De los seis presidentes de Consejos de Centros de Investigación, el 100% son hombres
- y de los 15 presidentes de Consejos de Centros Regionales, hay solo una mujer presidenta (Chaco-Formosa)

» **La conducción técnica**

El INTA es uno de los pocos organismos públicos, y prácticamente el único en ciencia y tecnología, que abarca y tiene sede en todo el territorio nacional. Cuenta con 15 Centros Regionales de quienes dependen 44 Estaciones Experimentales. Además, cuenta con una estructura horizontal, vinculada al desarrollo de la I+D, que es su cartera programática. Se compone por 15 Programas Nacionales (de quienes dependen Proyectos Integradores y Específicos); tres Redes y 120 Proyectos Territoriales.

La distribución de los cargos según el género, será abordado en este apartado. Y se inicia el análisis, por la Dirección Nacional y su estructura, con asiento en CABA.

»» **Dirección Nacional**

La Dirección Nacional, se compone de:

Director Nacional, cuyo gabinete se compone de:

- Dirección Nacional Asistente de Organización y Recursos Humanos
- Dirección Nacional Asistente de Sistemas de información, comunicación y calidad
- Dirección Nacional Asistente de Relaciones institucionales
- Dirección Nacional Asistente de Planificación, seguimiento y Evaluación
- Dirección General de Administración
- Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico
- Coordinación Nacional de Transferencia y Extensión

⁶ La palabra presidenta está aceptada por la Real Academia Española, desde 1803. Cabe reflexionar si quizás, el prácticamente inexistente ejercicio del cargo por parte de las mujeres, hace que se desconozca el término.

Distribución de cargos de conducción en la Dirección Nacional según género



Ilustración 111: Distribución de cargos de conducción de la Dirección Nacional según género

De 8 cargo de alta jerarquía, los hombres son mayoría en su conducción.

»» Direcciones de Centros Regionales y Estaciones Experimentales; de Centros de Investigación e Institutos

Como se ha visto, el INTA, en su estructura “vertical”, se organiza en:

- 15 Centros Regionales (CR), de quienes dependen 52 Estaciones Experimentales (EEA); ubicados a lo largo del territorio nacional;
- 6 centros de Investigación (CI), de quienes dependen un total de 22 Institutos (I).

Todos ellos fueron abordados anteriormente, desglosando su composición. Ahora, se tomará el total de ese cuerpo de conducción, el cual posee un total de 95 puestos, con cargo de directores y directoras. La distribución de las direcciones según el género es:

Directores de CR y EEA; de CI e I

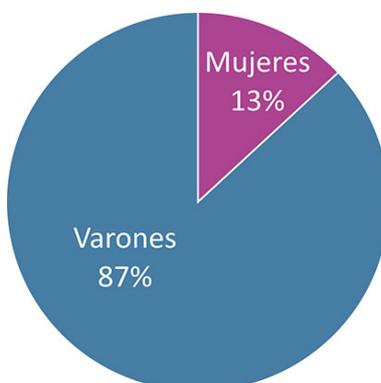


Ilustración 112: Distribución Directores de CR, EEA, CI e I según el género

De los 95 puestos, casi el 90% son ocupados por los varones, a pesar, de que como se verá, el 40% de la planta son mujeres. Al desglosar su composición, se visualiza el siguiente detalle:

Directores y Directoras según Unidad

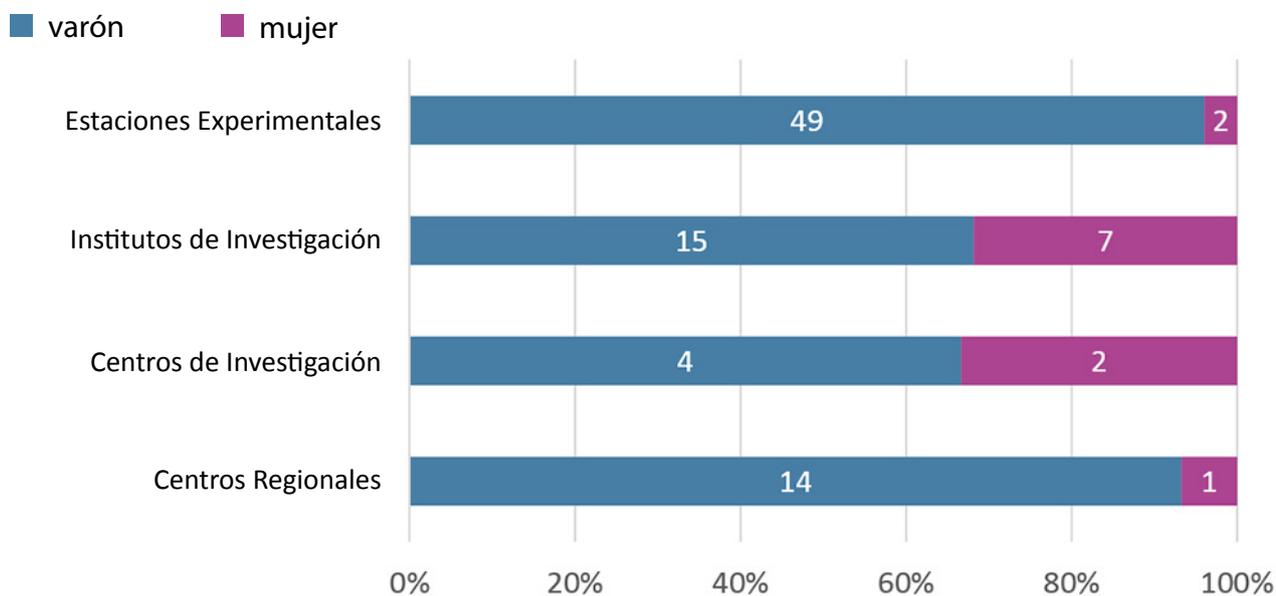


Ilustración 113: Distribución Directores y Directoras según Unidad

Es decir, que en los varones ocupan el:

- 93% de las Direcciones de CR
- 96 % de las Direcciones de EEA
- 66% de las Direcciones de CI
- 68% de las Direcciones de Institutos de Investigación

Se puede visualizar que, en las unidades vinculadas a la investigación (Centros e Institutos) los porcentajes de conducción tienden a ser más equitativos (70/30) que en los Centro.

Regionales y Experimentales (90/10); aunque en ambos casos la brecha de género es amplia. Distribuidos en un mapa, los directores y directoras estarían ubicados:

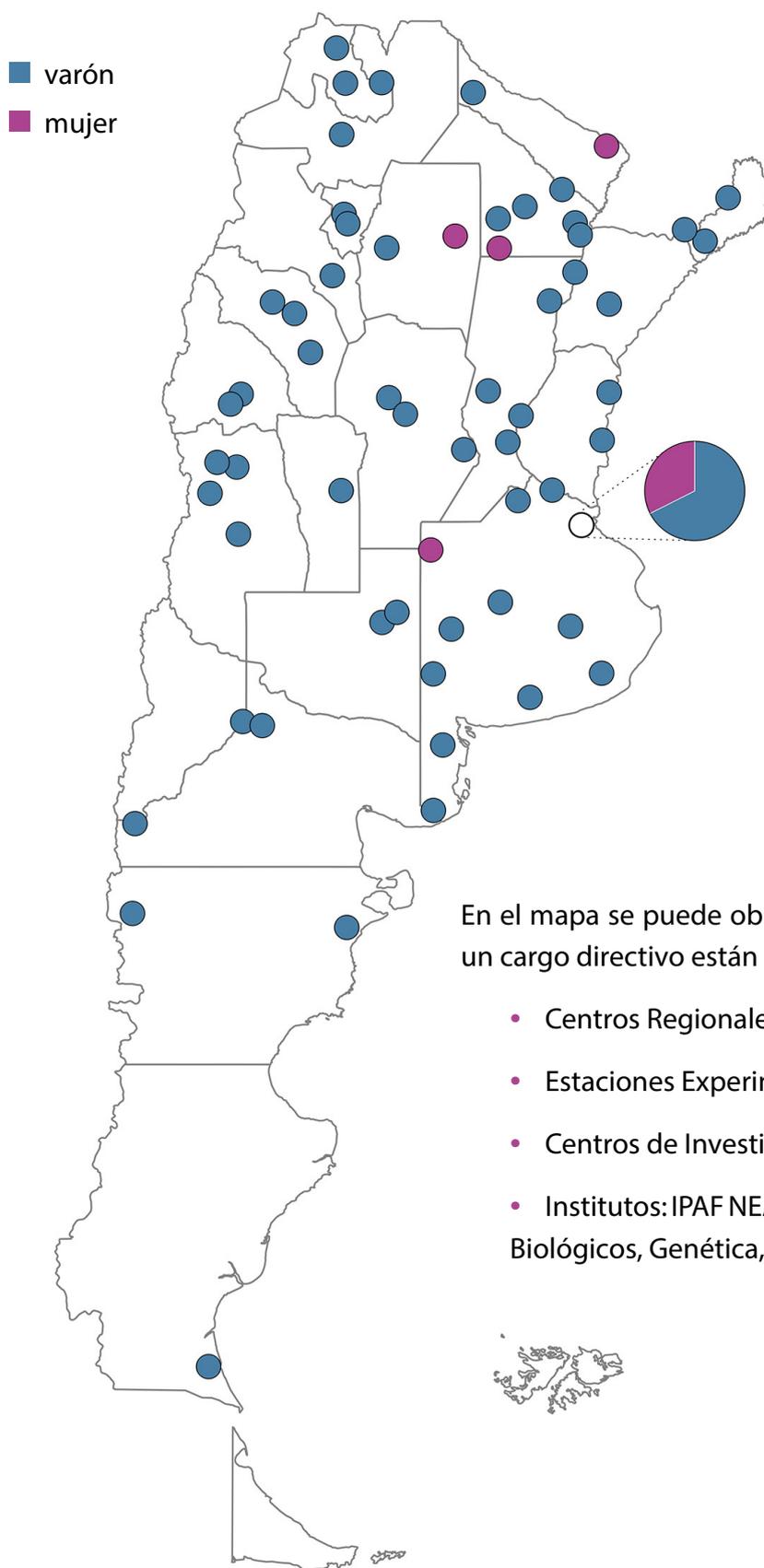


Ilustración 114: Mapa país con la distribución de los directores y directoras

»» La estructura programática

El INTA cuenta con 15 Programas Nacionales de Investigación, 3 Redes y 120 Proyectos Regionales con Enfoque Territorial (PRET); los que componen la estructura programática de la institución (el eje horizontal de la institución).

Programas Nacionales y Redes

Sobre un total de 18 cargos de Coordinadores de Programas y Redes, las mujeres no alcanzan el 20%, como lo expresa el siguiente gráfico:



Ilustración 115: Distribución de varones y mujeres en la conducción de los PN y Redes

Los Programas Nacionales que conducen las mujeres son el de Apicultura y el de Agroindustria y Agregado de Valor; y la Red de Recursos Genéticos.

Coordinación de Programas y sus Proyectos dependientes

Dentro de cada PN hay Proyectos Integradores (PI) y Proyectos Específicos (PE). Cada uno de ellos genera un puesto de conducción. Con lo cual, entre los 15 Programas Nacionales existentes sumados a 45 coordinadores de PI y 124 de PE, se genera un total de 184 puestos de conducción de diferente nivel.

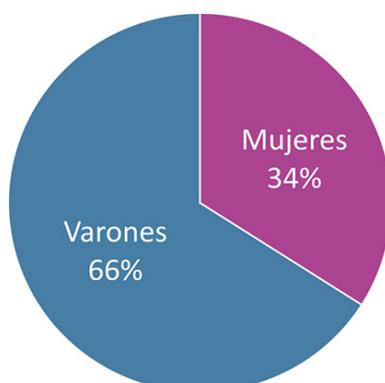


Ilustración 116: Distribución del total de varones y mujeres en los PN, PI y PE

Estos %, desglosados en términos nominales, y según el tipo de cargo, ya sea Programa Nacional, Proyecto Integrador o Proyectos Específicos, se podrían visualizar de la siguiente manera:

Conducción PN, PI PE

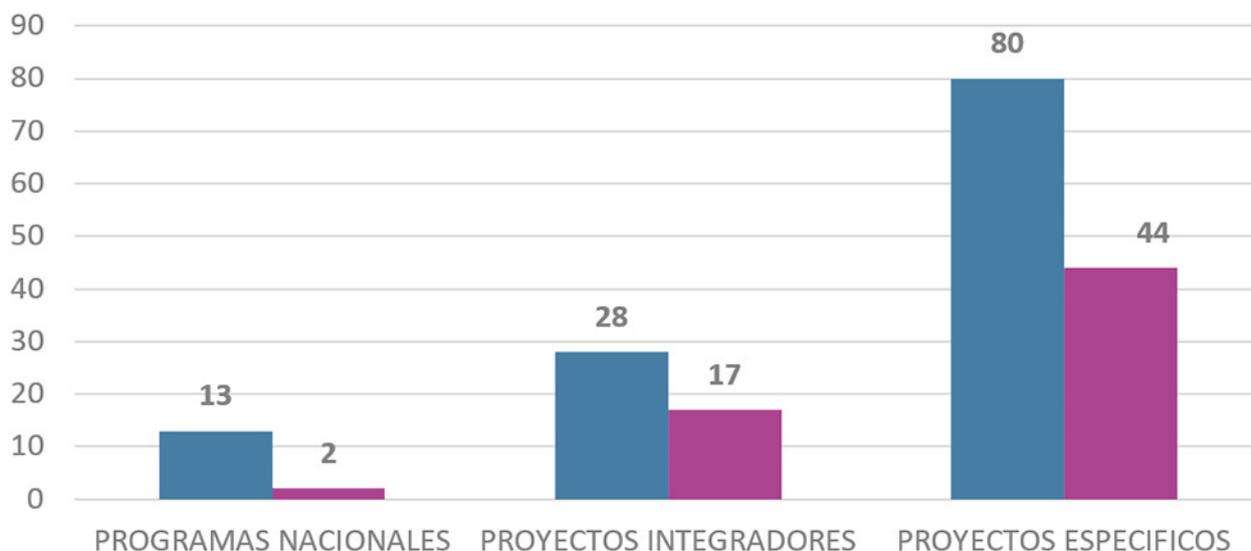


Ilustración 117: Distribución de la conducción entre varones y mujeres en los PN, PI y PE

En el caso de la conducción de los Programas y sus Proyectos, la mayoría está liderada por hombres: el 87% en PN (13/15), el 64% (28/45) en los Proyectos Integradores y el 65% en los Específicos (80/124). Acá se puede observar, por un lado, cómo los cargos superiores (PN) se concentran en los varones, y por otro, aunque en los cargos de menor puesto (PI y PE) la diferencia entre coordinadores hombres y mujeres es menor, la concentración de la conducción sigue siendo masculina.

Redes

El INTA cuenta con 3 Redes Programáticas, que son parte de la cartera de investigación de la institución. Cada Red, cuenta con un coordinador, como puesto de máxima conducción. Si se analiza bajo el enfoque de género, la distribución de cargos es la siguiente:

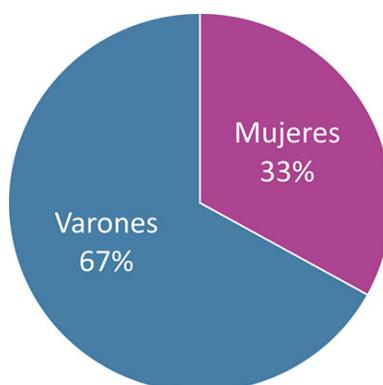


Ilustración 118: Distribución de la conducción entre varones y mujeres en las Redes

PRET

Los Proyectos Regionales con Enfoque Territorial (PRET) son proyectos de investigación en el territorio, que dependen de los Centros Regionales. Si bien dependen jerárquicamente de los directores de Centro, son parte de la cartera programática.

Sobre un total de 120 PRET, 81% están a cargo de los varones (97) y 19% a cargo de mujeres (23 proyectos)

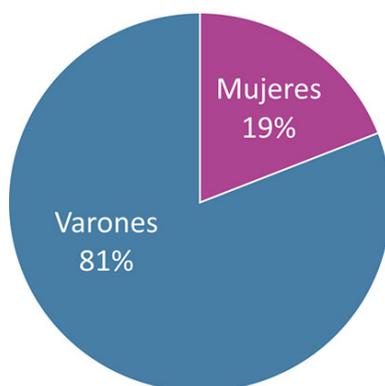


Ilustración 119: Distribución de la conducción entre varones y mujeres en los PRET

En síntesis, el INTA otorga los cargos de conducción, de diversos niveles a los hombres; ya sea sean puestos de su estructura organizativa vertical, como de la línea programática. Si excluye a la Dirección Nacional junto a su gabinete, y se toma a los puestos de la estructura vertical (directores de Centros Regionales y sus EEA, directores de Centros de Investigación y sus Institutos); junto a la estructura horizontal, es decir, la cartera programática (Programas Nacionales y sus Proyectos Integradores y Específicos; las Redes y los PRET), la distribución de un total de 401 cargos, sería:

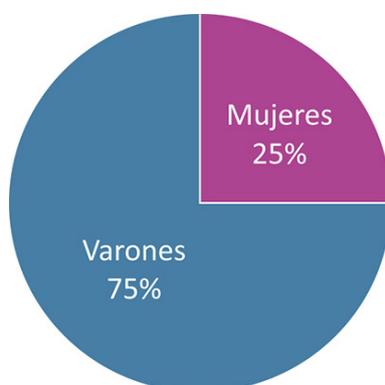


Ilustración 120: Porcentaje de varones y mujeres en los puestos de conducción de la estructura vertical y horizontal



Reflexiones y propuestas

Este trabajo permite obtener una vista panorámica sobre la institución en términos de género, a diciembre de 2017. La necesidad de (re)pensar las actuales políticas y las prácticas (cómo hacemos lo que hacemos) requiere de esfuerzos en distintos sentidos y niveles. Por eso, también se intenta provocar procesos que permitan cambios organizacionales tendientes a mejorar las condiciones de igualdad, que, sobre todo para las mujeres, es un desafío complejo, pero no imposible.

REFLEXIONES

A continuación, se puntualizan algunas conclusiones y reflexiones que emergen de la lectura a lo largo del documento. Uno de los puntos de partida es que, aunque ante la Constitución Nacional las mujeres como los varones son iguales, la desigualdad en la ley se da en la práctica.

Las concepciones sobre lo femenino y el masculino, forman parte de la cultura organizacional. Se fundamentan en ciertas percepciones que tienen los miembros de una determinada sociedad u organización de cómo deben actuar mujeres y hombres.

Según el estilo de la cultura organizacional, se puede observar cierto estilo de trabajo: la preferencia por el trabajo individual o en equipo; los mecanismos de coordinación, la colaboración o la competencia dentro de la organización. Se suma, el estilo de liderazgo y el ejercicio de la autoridad: las relaciones horizontales y/o verticales que se dan entre el personal, el ejercicio de

la autoridad como instrumento de poder o de servicio. Además, el manejo de la información: restringido a unos pocos como fuente de poder; o amplio, como instrumento facilitador o promotor de la optimización del desempeño de todas las personas que la integran.

En INTA, se visualiza que la cultura organizacional vigente puede llegar a contribuir a la reproducción de desigualdades de género. Aun cuando esta idea no necesariamente queda explicitada en las normativas, es una creencia compartida. Entre otros ejemplos, determina la contratación mayoritaria de hombres y los ubica en ciertos trabajos (de conducción y extensión, entre otros). Actualmente, la selección y promoción del personal tiende a implementarse bajo parámetros patriarcales. La perspectiva masculina impone los criterios acerca de quiénes pueden ocupar los puestos jerárquicos más altos.

Se ha visto a lo largo del trabajo, que el INTA tiende a incorporar más hombres que mujeres (60% de la planta de INTA son varones y el 40% son mujeres); y aunque en los profesionales la composición es pareja, el 75% de la conducción está en manos masculinas. Se requiere profundizar en estos resultados, y los primeros hallazgos invitan a interpelar(nos) como institución.

En cuanto a la incorporación de personal, se identifica que en Sede Central, los seis Centros de Investigación que tiene el INTA (CIPAF, CIA, CICVyA, CIRN, CICIPES, CIAP), y el Centro Regional Buenos Aires Sur (CERBAS) son quienes sostienen una relación equilibrada en cantidad, entre varones y mujeres. A pesar de esto, se observa que los cargos de mayor jerarquía siguen siendo ocupados en su mayoría por los varones.

En cuanto a los Centros Regionales, el CERBAS es el único donde las mujeres superan en cantidad a los varones (48% varones y 52% mujeres). Los Centros restantes mantienen la proporción de 60% varones y 40% mujeres. En algunos de ellos, la diferencia aumenta significativamente, y alcanza a un 70%/30%, como los casos de Misiones, Tucumán-Santiago del Estero, Catamarca-La Rioja, La Pampa- San Luis y Chaco-Formosa, siendo Corrientes el más desbalanceado (78%/22%). En cuanto a la distribución de cargos, vale la pena destacar que, en el INTA, hay una sola mujer como directora de los Centros Regionales (CR Chaco-Formosa).

Aunque a nivel profesional, hombres y mujeres están equiparados en cantidad, el acceso a los puestos de conducción se concentra en los hombres, situación que refleja el techo de cristal. Por otro lado, cabe reflexionar sobre la categoría Apoyo, donde se observa que en casi todos los Centros Regionales la distribución es de un 75% varones y un 25% mujeres. Esto podría deberse por el tipo de tareas que se desarrollan en esta categoría (Apoyo) que son tareas vinculadas a lo masculino. Las categorías Técnica (57% son varones y el 43% mujeres) y Profesional (58% varones y 42% mujeres) son más parejas en la distribución entre hombres y mujeres.

En el desarrollo de carrera, la formación es un tema trascendente. En este trabajo, se pudo ver la diferencia sobre quiénes optan por estudiar en el país y en el exterior: de los 337 profesionales que lo hicieron en el país, el 52% fueron mujeres y el 48% varones. Esto cambia cuando vemos quienes eligieron hacerlo en el exterior: 67% varones y 33% mujeres. Con lo cual, se podría pensar que al momento de decidir dónde formarse, un posible factor que incide en las mujeres, es el rol asignado al cuidado familiar.

Vinculado a las condiciones para desarrollar la carrera, los jardines materno-paternales son una política explícita en favor de articular la vida profesional con la familiar. El INTA cuenta con 15 Centros Regionales y 6 de Investigación; 52 Estaciones Experimentales y 22 Institutos, distribuidos a lo largo territorio nacional. Existen solo cinco (5) jardines maternales-paternales: Castelar que nuclea a (CICVyA, CIRN, CIA y CIPAF), EEA Pergamino, EEA Balcarce, EEA Salta y EEA Bariloche. Es decir que solo el 9,6% del total de unidades, tiene acceso al jardín materno-paternal.

IDEAS PARA EL CAMBIO ORGANIZACIONAL

En este apartado, se proponen algunas acciones que se podrían implementar para fomentar políticas de equidad de género. En primera instancia, se cree necesario profundizar en la sensibilización del tema, identificar las problemáticas en cada unidad, y promover el conocimiento de los derechos en las tres categorías de personal del INTA. Entre las temáticas a abordarse, estaría la violencia de género, con énfasis en el espacio laboral; la importancia de la participación de las mujeres; derechos, convenios internacionales y legislación existente. Vale la pena recordar que hay algunas iniciativas avanzadas.

En este apartado, se proponen algunas acciones que se podrían implementar para fomentar políticas de equidad de género. En primera instancia, se cree necesario profundizar en la sensibilización del tema, identificar las problemáticas en cada unidad, y promover el conocimiento de los derechos en las tres categorías de personal del INTA. Entre las temáticas a abordarse, estaría la violencia de género, con énfasis en el espacio laboral; la importancia de la participación de las mujeres; derechos, convenios internacionales y legislación existente. Vale la pena recordar que hay algunas iniciativas avanzadas.

Hay una tendencia a creer que la problemática de género debe ser trabajada por las mujeres. Sin embargo, es importante resaltar que en las prácticas de relacionamiento, en los modos de hacer, están involucrados hombres y mujeres. Es decir, la problemática de género no es un tema de mujeres, sino social. Con lo cual, es necesario garantizar la participación tanto de varones como mujeres. Sugerimos abordar el tema hacia el interior de cada unidad, y capacitar en la temática a profesionales de la conducción y gestión.

A continuación, se proponen algunas ideas para ser trabajadas bajo la perspectiva de género:

Políticas generales

Revisar y actualizar los convenios colectivos y los reglamentos existentes bajo perspectiva de género. Es trascendente que los espacios laborales, desde sus edificios hasta el personal que se contrata, se aborde con esta perspectiva. Es necesario contemplar que el marco laboral tienda a ser más equitativo entre ambos géneros, y que, además, se compatibilice con la dinámica familiar actual.

- Abordar los puestos de trabajo desde las competencias necesarias, reconociendo e identificando los sesgos para los puestos. En este sentido, hay una tendencia basada en estereotipos, a contratar personal de determinado género para ciertos trabajos. Un ejemplo de esto es, mujeres para ser secretarías y varones para tractoristas o choferes.

- Diseñar procesos que permitan el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, como extensionistas, investigadores, conducción, entre otros.
- Promover el análisis permanente de las políticas y acciones del INTA.
- Compatibilizar horarios laborales con los educativos, de cuidado, de dinámicas familiares; adaptar criterios en torno a los espacios donde se vive y trabaja
- Ampliar el programa de Teletrabajo para madres lactantes hasta que el bebé cumpla un año (como mínimo); y para situaciones de cuidado de personas a cargo. Por ejemplo, en el periodo de lactancia, en localidades como CABA donde los traslados pueden ser sumamente extensos, las jornadas reducidas de lactancia (6 horas de trabajo) no facilitan ni priorizan la relación madre/hijo. La lactancia es un estímulo afectivo, hormonal y psicológico. No dar de mamar, genera presión en las madres, dado que médica y socialmente, se promueve “la teta”. En la jornada laboral, se le pide a la madre que se extraiga leche. ¿Cuál es el espacio disponible para esto? ¿El baño?
- Incluir en los concursos a mujeres como evaluadoras y como postulantes. Además, incorporar en las propuestas de gestión, acciones sobre la igualdad de género y que sea ponderada específicamente, en estas instancias.
- Brindar herramientas concretas acordes a puestos, funciones y áreas.
- Generar reglamentos y acciones positivas que permitan modificar las desigualdades existentes.
- Analizar, al menos cada cinco años, la situación actual sobre varones y mujeres en la institución e identificar si ha habido cambios sobre las problemáticas de género.
- Generar estudios que analicen y propongan acciones, tanto a nivel nacional como de las unidades y de los instrumentos.
- Analizar y reflexionar sobre el comportamiento de los y las trabajadores: vestimentas, lenguaje, trato y otros aspectos.
- Conformar una Red institucional que aborde el tema, compuesta por nodos que representen al menos a cada unidad a nivel de Centros, Estaciones Experimentales e Institutos; mas DNA y Coordinaciones Nacionales.

Cupo

- Garantizar que la paridad en la conducción femenina.
- Garantizar la paridad de la participación de mujeres en distintos espacios: llamados a concursos; comisiones de trabajo (evento, comité científico; comité editorial; eventos; etc.); Consejos; etc.

CIOT

- Potenciar el trabajo de la CIOT, difundir sus funciones y procedimientos; establecer una comunicación permanente y fluida con las unidades; garantizar la información (resoluciones, oficinas estatales disponibles, etc.) a todo el personal, incluyendo Apoyo y Técnicos.

Jardines materno-paternales

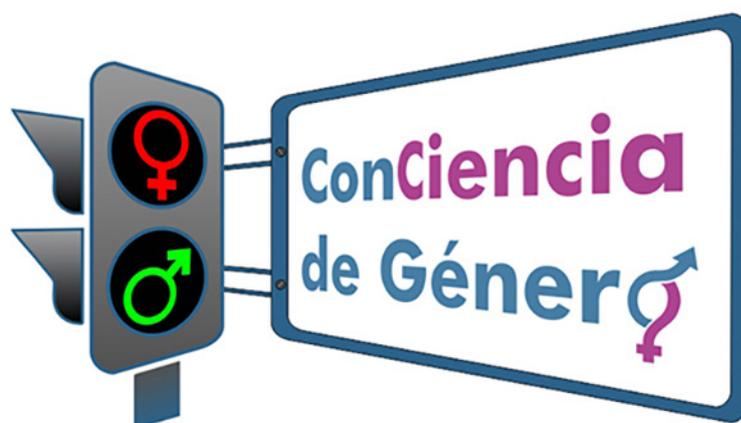
- Generar acuerdos con jardines cercanos a los espacios de trabajo, no sólo en jardines privados, sino también en los públicos.
- En el caso de CABA, hay más de 300 familias con potencial situación de tener hijos en condiciones de ir a un jardín. Para este caso puntual, se sugiere trabajar un convenio con el gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Incorporar en el convenio colectivo de trabajo más días por paternidad; y/o incluirlo por normativa INTA.
- Promover el cumplimiento de la Ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo, Art. 179 LCT: “En los establecimientos donde presten servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños” Promover acciones para búsqueda de fondos, y generar criterios de priorización de conformación de establecimientos: distancias, horarios, complejidad horaria, entre otros.

Comunicación

- Implementar campañas incluyendo talleres sobre género, violencia, derecho, igualdad y temas pertinentes, que habiliten la reflexión sobre prácticas patriarcales y sexistas.
- Rever las políticas de comunicación institucional: uso del lenguaje; redacción con enfoque de género; abordar los sesgos expresivos. Por ejemplo, el uso del género masculino para incluir a hombres y mujeres. Trabajar una imagen visual no sexista. ¿Qué lugar ocupa la mujer en la imagen del INTA? ¿Cómo se la expone? ¿Qué pasa con la figura masculina?

En síntesis, la información y datos compartidos, buscan llevar una herramienta hacia las diferentes unidades, interpelar la realidad construida y aportar ideas para la acción. Es posible modificar la situación, a partir de la reflexión y el trabajo conjunto de hombres y mujeres; de la conducción y de las bases. Es responsabilidad institucional implementar los derechos conquistados y garantizar el camino hacia la mejora permanente y la calidad de la organización. Trabajar las diferencias existentes no solo permite generar conciencia de género, participar del debate y apostar a nuevas propuestas, sino también, y puntalmente, avanzar hacia un INTA con:

- Paridad en las representaciones
- Igualdad en las oportunidades
- Equidad en el contexto



14 de mayo de 8,30hs. a 13hs. – Cupos limitados

Salón del Jardín Botánico - INTA Castelar

Inscripciones: Natali Flamenco flamenco.natali@inta.gob.ar

María Soto soto.mariac@inta.gob.ar

Con la participación de Dora Barrancos
investigadora, socióloga, historiadora y feminista argentina

Organiza:

Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo - INTA



TALLER: ConCiencia de género

El 14 de mayo de 2018 se realizó el primer taller sobre ConCiencia de Género, en el complejo de Castelar ⁷. Contó con la participación de la Dra. Dora Barrancos, y participantes no solo de los Centros de Investigación, sino también de unidades del interior.

Incluimos la sistematización en este documento, con la intención de compartir otra herramienta de trabajo, de poner a disposición las reflexiones e ideas surgidas. Y de invitarlo/as a continuar trabajando el tema.

⁷ Agradecemos a todo el equipo de los Centros de Investigación de Castelar, que hicieron posible el taller, a través de la logística, difusión, cobertura periodística y fotográfica: Natalí Flamenco, Lorena La Fuente, María Soto, Janine Schonwald, y en ellas, a todos los involucrados.

• 8:30 APERTURA

La apertura del taller estuvo a cargo de la directora de CICVyA, Elisa Carrillo, de Dora Barrancos, y del equipo de la Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo (CNID): Claudia Palioff, Virginia Della Torre y Lidia Nocetti.

Entre los mensajes expresados, se valoró la posibilidad de trabajar el tema con datos cuantitativos, se agradeció la apertura de los Centros de Investigación de Castelar y la presencia de Dora Barrancos, reconocida investigadora, y referente internacional de la temática.



• 9:00 DINÁMICA

La primera actividad del taller tuvo como objetivo trabajar sobre las propias creencias. A partir de las preguntas que se enumeran a continuación, cada persona presente, debía elegir entre las respuestas "SI / NO / Varón / Mujer / Ambos", que estaban pegadas en distintas paredes del salón.

1. A quién elegirías para un puesto de una secretaria
2. A quién elegirías para un puesto de chofer
3. Los hombres tienen más capacidad de liderazgo
4. Las mujeres son más ordenadas y delicadas
5. Las tareas domésticas inciden en el diseño de la carrera profesional
6. El INTA, ¿cuenta con más empleados hombres, mujeres o es parejo?
7. En el INTA acceden a puestos jerárquicos, ¿más hombres o más mujeres?
8. Frente a la posibilidad de estudiar y formarse 2 años en el exterior, ¿usted cree su pareja lo/la acompañaría? O ¿Sería difícil que su pareja lo/la acompañe? ¿Su pareja / familia sería un impedimento para irse? Frente a la posibilidad que otorga el INTA de formarse en el exterior, ¿la familia sería un impedimento para irse?

9. ¿Usted cree que el INTA cuenta con políticas de género?
10. Existe una nueva regla: Hombres y mujeres cuentan licencia para cuidar a los hijos, pero solo uno de los dos puede tomarla. En su familia/ pareja ¿Quién se tomaría los días para el cuidado de los chicos?
11. ¿Cree que el género influye en el acceso a los puestos de conducción?

- **9:30:** El equipo de la CNlyD hizo la presentación de algunos de los resultados obtenidos en esta publicación, y se fue trabajando y reflexionando con las respuestas de la dinámica inicial.



Presentaciones de resultados



Presentación y debate con los participantes

- **10:45** Dora Barrancos abordó su charla sobre las conquistas obtenidas a lo largo de la historia, recordó los compromisos asumidos por Argentina en la temática; la situación de las mujeres en los ámbitos de ciencia y Tecnología, y algunas acciones concretas que se han tomado en diversos organismos nacionales.



Grupo de trabajo

A continuación, se reproducen algunas reflexiones textuales de la Dora Barrancos⁸ :

“(...) hay que conmocionar la propia estructura de las subjetividades de las mujeres que participan en el INTA. La idea es desacostumbrarlas a pensar que estos son términos, la diferencia jerarquizada de los sexos, la falta de oportunidades idénticas a la de los varones, tiene tantísimo que ver, no con una circunstancia relativa a la condición de posibilidad de cada una, sino al colectivo mujeres en general, este es el problema. Por lo tanto quiero que, mi trabajo cooperativo acá, deba ser sacudir un poco la modorra de esa conciencia personal pero transformarla en una circunstancia colectiva (...) necesitamos una agencia de las propias mujeres del INTA en la procura de remover los obstáculos, las dificultades que determinan que estén en determinadas jerarquías y no en las más altas, que estén segregadas en determinados puestos y que no puedan llegar a romper lo que llamamos en el feminismo el techo de cristal, que es el techo que efectivamente impide que una carrera femenina pueda llegar a consagrarse exactamente en los mismos términos que es para un varón.”

“(...) Hoy estamos viendo que las mujeres en nuestro país egresan de las diferentes facultades más rápidamente, con mejores calificaciones y en fin lo hacen de manera que podrían competir perfectamente con los varones. Entonces no se trata de que no hay calificaciones en las plazas respectivas, me refiero a los lugares del interior y demás, se trata de una operación mental muy cristalizada y que refiere básicamente a como están estructurados los valores patriarcales, entonces esos valores patriarcales coinciden en pensar que estos cargos que están vinculados a las vidas económicas, agrarias, etc. (...). Entonces este es el punto, hay una ideación que dice que para estos cargos lo mejor es tener varones, lo cual efectivamente ese es el frente al que hay que contribuir a demoler. Y bueno eso no se va a conseguir si no con un adecuado convencimiento de la subjetividad de las mujeres del INTA y una acción colectiva también de esas mujeres. (...)”

“En general todas las instituciones del país reproducen la misma circunstancia. Ahí hay valores patriarcales, las mujeres están acomodadas en un tipo de circuito dentro de instituciones académicas y científicas y los varones obviamente dominan la escena a pesar de que inclusive se encuentren en minoría. Por ejemplo, el CONICET, que ha cambiado mucho. En el CONICET las mujeres son mayoría, ahora las mejores oportunidades, los cargos más altos están reservados a los varones, entonces siempre me gusta hacer la broma “vaya a saber que virus letal acomete la inteligencia de las mujeres, la producción de las mujeres que no pueden llegar a ser superiores en la misma cantidad que los varones” (...) Entonces las mujeres científicas, las mujeres técnicas, las mujeres que se dedican a un quehacer profesional como es el caso del INTA que tiene un poco de cada cuestión (...) ahí implica que haya derroteros diferentes para varones y mujeres. Las mujeres hagan lo que hagan tienen que ocuparse de la vida doméstica.”

⁸ Agradecemos la desgravación realizada por Janine Schonwald, Asistente de Comunicación y Capacitación del CIPAF.

• **11: 15 A partir de todo lo conversado, se propuso trabajar en tres preguntas:**

1. Aspectos en relación al género a abordar.
2. Situación en que evidencio desigualdad de género
3. Propuestas de políticas de género

Se organizaron tres grupos, y cada uno trabajó sus respuestas en afiches, para luego compartirlas en plenario.

• **Grupo 1. Aspectos en relación al género a abordar:**

- Generar referentes regionales en red.
- Trabajar mitos (proporcionalidad-verticalismo)
- Realizar y aprobar políticas institucionales
- Establecer ámbitos de concientización permanentes.

• **Grupo 2: Situación en que evidencio desigualdad de género**

- Acceso a cargos directivos.
- Asignación de tareas por género
- No acceso al trabajo por género y edad (ej: maternidad)
- Discriminación a mujeres a través del lenguaje (ej: expresiones descalificadoras)
- La falta de jardines maternos en todas las unidades de INTA, para asegurar períodos de lactancia en la primera etapa del niño y para tranquilidad de los trabajadores (mamá y papá)
- Desventaja en la asignación de viajes, proyectos, etc. por cuestión de género.

• **En número de empleados de INTA, las mujeres somos minorías.**



Grupo 1 de trabajo



Grupo 2 de trabajo



- **Grupo 3: Propuesta de políticas de género**

- Establecer una paridad de participación femenina en puestos de dirección, coordinación y consejos directivos.
- Establecer paridad en las licencias para cuidado de personas (maternidad, familias monoparentales, etc.) + jardines maternos.
- Fomentar espacios de debate, diálogos y divulgación sobre políticas de género.



- **12: 45** El encuentro cerró con reflexiones de Dora Barrancos, y con compromisos de poder continuar trabajando el tema, hacia el interior de cada unidad. Se propuso profundizar los datos; incorporar nuevos; generar seminarios de reflexión con todos los miembros de los equipos de trabajo.

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1: Brecha salarial	16
Ilustración 2: Cupo femenino en los gremios	19
Ilustración 3: Licencia por nacimiento	27
Ilustración 4: Licencia por paternidad según provincia	28
Ilustración 5: Licencia por maternidad en el sector público por provincia	28
Ilustración 6: Países y tratamiento del género	32
Ilustración 7: Población estudiantil.	35
Ilustración 8: Distribución del personal en el país	47
Ilustración 9: Mapa con porcentajes de empleados por género según Centro	48
Ilustración 10: Personal INTA total país discriminado por nivel Profesional, Técnico, Apoyo	49
Ilustración 11: Puesto Profesional total país.	51
Ilustración 12: Porcentaje de varones y mujeres profesionales total país discriminado por los niveles de puesto	52
Ilustración 13: Puesto Técnico total país discriminado por nivel	53
Ilustración 14: Puesto Apoyo total país discriminado por nivel.	54
Ilustración 15: Total país distribución nivel de puesto Apoyo, Técnico y Profesional.	55
Ilustración 16: Becarios según fuente de financiamiento	56
Ilustración 17: Nivel de formación de los profesionales	57
Ilustración 18: Formación por género	57
Ilustración 19: Formación en el exterior por género	58
Ilustración 20: Diferencia entre varones y mujeres en el puesto Profesional en sede central	59
Ilustración 21: Sede Central distribución Nivel de puesto Profesional.	59
Ilustración 22: Sede Central distribución Nivel de puesto Técnico.	60
Ilustración 23: Sede Central distribución Nivel de puesto Apoyo.	60
Ilustración 24: Porcentajes de hombres y mujeres en CABA	61
Ilustración 25: Total personal de INTA en CABA, por género y rango etario.	61

Ilustración 26: Distribución geográfica CABA	62
Ilustración 27: CICVyA distribución nivel de puesto Apoyo, Técnico y Profesional . . .	63
Ilustración 28: CICVyA distribución nivel de puesto Profesional	64
Ilustración 29: CICVyA distribución nivel de puesto Técnico	64
Ilustración 30: CICVyA distribución nivel de puesto Apoyo	65
Ilustración 31: CIA distribución de puesto Apoyo, Técnico y Profesional	66
Ilustración 32: CIA distribución nivel de puesto Profesional	67
Ilustración 33: CIA distribución nivel de puesto Técnico	67
Ilustración 34: CIA distribución nivel de puesto Apoyo	68
Ilustración 35: CIRN distribución de puesto Apoyo, Técnico y Profesional	69
Ilustración 36: CIRN distribución nivel de puesto Profesional.	70
Ilustración 37: CIRN distribución nivel de puesto Técnico.	70
Ilustración 38: CIRN distribución nivel de puesto Apoyo	71
Ilustración 39: CIAP distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	72
Ilustración 40: CIAP distribución nivel de puesto Profesional	73
Ilustración 41: CIAP distribución nivel de puesto Técnico.	73
Ilustración 42: CIAP nivel de puesto Apoyo	74
Ilustración 43: CIPAF distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo. . . .	75
Ilustración 44: CIPAF distribución nivel de puesto Profesional.	76
Ilustración 45: CIPAF distribución nivel de puesto Técnico	76
Ilustración 46: CIPAF nivel de puesto Apoyo	77
Ilustración 47: CICPES distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo . . .	78
Ilustración 48: CICPES distribución nivel de puesto Profesional	79
Ilustración 49: CICPES distribución nivel de puesto Técnico	79
Ilustración 50: CICPES distribución nivel de puesto Apoyo	80
Ilustración 51: CR Bs. As. Norte distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	81
Ilustración 52: CR Bs. As Norte distribución nivel de puesto Profesional	82

Ilustración 53: CR Bs. As Norte distribución nivel de puesto Técnico.	82
Ilustración 54: CR Bs. As Norte distribución nivel de puesto Apoyo	83
Ilustración 55: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	84
Ilustración 56: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Profesional	84
Ilustración 57: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Técnico	85
Ilustración 58: CR. Bs. As. Sur distribución nivel de puesto Apoyo	85
Ilustración 59: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	86
Ilustración 60: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Profesional . . .	86
Ilustración 61: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Técnico	87
Ilustración 62: CR Catamarca - La Rioja distribución nivel de puesto Apoyo	87
Ilustración 63: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	88
Ilustración 64: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Profesional.	89
Ilustración 65: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Técnico.	89
Ilustración 66: CR Chaco - Formosa distribución nivel de puesto Apoyo	90
Ilustración 67: CR Córdoba distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	91
Ilustración 68: CR Córdoba distribución nivel de puesto Profesional	92
Ilustración 69: CR Córdoba distribución nivel de puesto Técnico	92
Ilustración 70: CR Córdoba distribución nivel de puesto Apoyo	93
Ilustración 71: CR Corrientes distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	94
Ilustración 72: CR Corrientes distribución nivel de puesto Profesional	94
Ilustración 73: CR Corrientes distribución nivel de puesto Técnico.	95
Ilustración 74: CR Corrientes distribución nivel de puesto Apoyo	95
Ilustración 75: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	96
Ilustración 76: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Profesional.	96

Ilustración 77: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Técnico	97
Ilustración 78: CR Entre Ríos distribución nivel de puesto Apoyo	97
Ilustración 79: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	98
Ilustración 80: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Profesional	98
Ilustración 81: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Técnico.	99
Ilustración 82: CR La Pampa - San Luis distribución nivel de puesto Apoyo.	99
Ilustración 83: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	100
Ilustración 84: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Profesional.	100
Ilustración 85: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Técnico.	101
Ilustración 86: CR Mendoza - San Juan distribución nivel de puesto Apoyo	101
Ilustración 87: CR Misiones distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	102
Ilustración 88: CR Misiones distribución nivel de puesto Profesional	102
Ilustración 89: CR Misiones distribución nivel de puesto Técnico	103
Ilustración 90: CR Misiones distribución nivel de puesto Apoyo	103
Ilustración 91: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	104
Ilustración 92: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Profesional	104
Ilustración 93: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Técnico	105
Ilustración 94: CR Patagonia Norte distribución nivel de puesto Apoyo.	105
Ilustración 95: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	106
Ilustración 96: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Profesional	106
Ilustración 97: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Técnico	107
Ilustración 98: CR Patagonia Sur distribución nivel de puesto Apoyo	107
Ilustración 99: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	108
Ilustración 100: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Profesional.	108

Ilustración 101: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Técnico	109
Ilustración 102: CR Salta - Jujuy distribución nivel de puesto Apoyo	109
Ilustración 103: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	110
Ilustración 104: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Profesional	110
Ilustración 105: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Técnico	111
Ilustración 106: CR Santa Fe distribución nivel de puesto Apoyo	111
Ilustración 107: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Profesional, Técnico y Apoyo	112
Ilustración 108: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Profesional.	113
Ilustración 109: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Técnico.	113
Ilustración 110: CR Tucumán - Santiago del Estero distribución nivel de puesto Apoyo	114
Ilustración 111: Distribución de cargos de conducción de la Dirección Nacional según género	117
Ilustración 112: Distribución Directores de CR, EEA, CI e I según el género	117
Ilustración 113: Distribución Directores y Directoras según Unidad	118
Ilustración 114: Mapa país con la distribución de los directores y directoras	119
Ilustración 115: Distribución de varones y mujeres en la conducción de los PN y Redes.	120
Ilustración 116: Distribución del total de varones y mujeres en los PN, PI y PE	120
Ilustración 117: Distribución de la conducción entre varones y mujeres en los PN, PI y PE	121
Ilustración 118: Distribución de la conducción entre varones y mujeres en las Redes	121
Ilustración 119: Distribución de la conducción entre varones y mujeres en los PRET	122
Ilustración 120: Porcentaje de varones y mujeres en los puestos de conducción de la estructura vertical y horizontal	122



Bibliografía

- ALIMENTACION, F. O. (s.f.). Censos Agropecuarios y Genero, Conceptos y Metodologías.
- Bonder, G. (Agosto de 2017). [Ver nota](#). Obtenido de www.catunescomujer.org - www.prigepp.org
- Burin, M. (7 de junio de 2012). El techo de cristal, aun en los cielos. Página 12. [Ver nota](#)
- CIPPEC. (2017). <http://www.cippec.org>. [Ver nota](#)
- CIPPEC. (NOVIEMBRE de 2017). WWW.CIPPEC.ORG. [Ver sitio](#)
- CIPPEC. (s.f.). CIPPEC. Obtenido de <https://www.cippec.org>: [Ver nota](#)
- CIPPEC. (s.f.). [Ver nota](#)
- Do Rosario Jorgelina. (30 de marzo de 2016). <https://www.infobae.com>. [Ver nota](#)
- FAO. (2017). WWW.FAO.ORG. [Ver nota](#)
- GBM. (septiembre de 2015). <http://www.bancomundial.org>. [Ver nota](#)
- <http://rrhh.inta.gov.ar/bxportal/componentes/webform.htm> (18 de 02 de 2018). [Ver nota](#)
- <http://www.conicet.gov.ar>. (AGOSTO de 2001). [Ver PDF](#)
- <http://www.mincyt.gov.ar>. (12 de Diciembre de 2016). [Ver nota](#)
- <http://www.trabajo.gov.ar>. (Junio de 2014). [Ver PDF](#)
- <https://www.cippec.org>. (DICIEMBRE de 2016). [Ver nota](#)
- <https://www.eldia.com>. (10 de octubre de 2017). [Ver nota](#)
- INFOBAE. (20 de MARZO de 2017). WWW.INFOBAE.COM. [Ver nota](#)
- Laborales, M. d.-S. (2005). <http://www.trabajo.gov.ar>. [Ver PDF](#)
- Lamas, M. (Diciembre de 1995). www.psi.uba.a. [Ver PDF](#)
- Lamas, M. (s.f.). El género es cultural.
- Luna, D. (17 de noviembre de 2017). UNSAM. [Ver nota](#)
- Luna, N. (s.f.). Rebelion en la ciencia: Mujeres contra el techo de cristal.
- Magali Brosio, V. G. (s.f.). La Igualdad de género. El Techo de Cristal. Especial para BAE negocios.
- Ministerio de Trabajo. (s.f.). Las mujeres en el mundo del trabajo. Obtenido de <https://www.argentina.gob.ar>: [Ver PDF](#)

Ministerio de Trabajo, E. y. (Abril de 2016). <https://www.argentina.gob.ar>. [Ver PDF](#)

NACIONES UNIDAS. (s.f.). WWW.UN.ORG. Recuperado el NOVIEMBRE de 2017, de WWW.UN.ORG/ES/SECTIONS/ISSUES-DEPTH/WOMEN/INDEX: [Ver sitio](#)

NACIONES UNIDAS. (s.f.). WWW.UN.ORG. Recuperado el NOVIEMBRE de 2017, de WWW.UN.ORG/ES/SECTIONS/ISSUES-DEPTH/WOMEN/INDEX: [Ver sitio](#)

ONU. (s.f.). Observatorio de Igualdad de Género. Recuperado el octubre de 2017. [Ver nota](#)

PAIS, E. (08 de 03 de 2017). [Ver nota](#)

PRENSA. (20 de OCTUBRE de 2017). WWW.LAPRENSA.COM.AR. [Ver sitio](#)

Prensa, L. (20 de septiembre de 2017). <http://www.laprensa.com.ar>. [Ver nota](#)

Pzellinsky, R. A. (27 de septimebre de 2016). El derecho una mirada de género. CABA.

Pzellinsky, R. A. (27 de noviembre de 2016). Género y Derecho Laboral.

UNESCO. (s.f.). Ciencia Tecnología y Género Informe Internacional .

UNESCO. (s.f.). <http://uis.unesco.org>. INSTITUTO ESTADISTICO DE LA UNESCO. [Ver sitio](#)

WWW.CIPPEC. (2017). [Ver nota](#)

SOBRE LA SERIE CAMPO I+D+i

La CNID tiene como misión contribuir al crecimiento y mejora continua del componente de I+D, en el marco de los lineamientos estratégicos institucionales y del sistema de Investigación y Desarrollo Tecnológico. Entendemos que la gestión y la calidad de la ciencia son parte fundamental de los desafíos que debemos asumir.

En ese marco, creamos la Serie Campo I+D+i, entendida como una herramienta para la toma de decisiones estratégicas, para poner a disposición información clave a nivel institucional, y para visibilizar y poner en valor a este colectivo.

Se compone de publicaciones digitales monovolúmenes (cada una es independiente a la otra), inscriptas con ISSN. Los ejemplares abordan temáticas como: procesos e instrumentos; capacidades existentes; grupos de trabajo; discusiones, desafíos institucionales; experiencias; aprendizajes organizacionales, entre otros.

La Serie se propone publicar cuatrimestralmente en el sitio de la [Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo](#). Su carácter público permite compartir los documentos no solo internamente, sino con actores del sistema de I+D, productores, consumidores, instituciones del sistema y sociedad en general.

Publicaciones previas



[Análisis de Ciclo de Vida](#)

Hacia un abordaje institucional
Marzo de 2018

ConCienCia DE GÉNERO. Políticas, números y algo más sobre el INTA es la primera publicación que aborda al INTA bajo el enfoque de género, prologada por la Dra. Dora Barrancos.

Se inicia con un recorrido panorámico sobre algunas definiciones y problemáticas comunes cuando se abordan análisis con esta perspectiva. Pone a disposición derechos, pone en valor políticas nacionales, acciones en diferentes unidades del país y publicaciones vinculadas. Además, analiza la composición de la estructura institucional actual, centro por centro; identifica la distribución de niveles por las categorías Apoyo, Técnico y Profesional; y evidencia la distribución de cargos de conducción a nivel vertical y horizontal.

Este primer ensayo sobre la organización, muestra algunas huellas culturales, e intenta ser una herramienta que permita (re)pensarnos a nivel organizacional. Este análisis institucional, dejará más preguntas que respuestas. Y, sobre todo, invita a trabajar el tema en los diferentes espacios, a dejar la puerta abierta para caminar hacia a un INTA con:

- Paridad en las representaciones
- Igualdad en las oportunidades
- Equidad en el contexto

Esta investigación realizada por profesionales de la Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo (CNID) del INTA, es una invitación a revisarnos como institución; analizar cómo hacemos lo que hacemos. La intención es que podamos transformar la situación desigual de cientos de mujeres del INTA, vinculadas tanto al mundo agroalimentario, como al de la ciencia y la tecnología.

