



**XIV JORNADAS
NACIONALES
DE HISTORIA
DE LAS MUJERES.**

Intersecciones:
feminismos, teorías
y debates políticos.

-
**IX CONGRESO
IBEROAMERICANO
DE ESTUDIOS
DE GÉNERO.**

29 de julio

-
1 de agosto

-
2019

Mar del Plata

-
Bs.As.

-
Argentina



LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN ÁMBITOS ACADÉMICOS CIENTÍFICOS: EL CASO INTA

**Tensiones entre el discurso político institucional, su materialización y la práctica de los
trabajadores.**

Paliuff, Claudiaⁱ

Della Torre, Virginiaⁱⁱ

Nocetti, Lidiaⁱⁱⁱ

ⁱ Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo – INTA paliuff.claudia@inta.gob.ar

ⁱⁱ Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo – INTA dellatorre.virginia@inta.gob.ar

ⁱⁱⁱ Coordinación Nacional de Investigación y Desarrollo – INTA nocetti.lidia@inta.gob.ar

La problemática de género compone la agenda mundial actual. Argentina asumió compromisos internacionales con metas a cumplir hacia el 2030, y desde diversos organismos de Ciencia y Técnica intentan avanzar en estudios y acciones.

La perspectiva de género, entre otros aspectos, 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. En las sociedades se fueron estableciendo modos de relacionarnos (percibidos como naturales); existen roles y comportamientos asignados y esperados, a partir del género. En estas pautas socioculturales, algunos se ven favorecidos y otros se ven vulnerados.

Para modificar estas relaciones, entre otros aspectos, es necesario trabajar de modo permanente: en cuestionar el orden establecido bajo la heteronormativa para desnaturalizarlo; identificar y visibilizar las situaciones de desigualdad; sensibilizar y promover la conciencia; y buscar estrategias que permitan deconstruir, modificar y crear nuevos modos de relacionamiento. Con lo cual, este proceso vigente, histórico y sociocultural, que no es moda sino que tiene cientos de años, establece tensiones permanentes, que se dan en diversos actores y sentidos. Tensiones entre géneros es uno de esos, pero también se viven entre quienes quieren conservar las posiciones y el orden sociocultural creado, y aquellos que buscan transformarlo (ambos sexos participan de las dos posiciones)

El Estado, a través de sus políticas públicas, juega un rol preponderante. Sus decisiones impactan en diversos aspectos, tanto de modo positivo como negativo. Puede promover escenarios de participación o establecer condiciones que permitan compatibilizar el sistema laboral con el familiar. O puede desfinanciar programas y continuar promocionando la carrera laboral masculina.

Las políticas públicas se cristalizan en leyes y normas, donde también se incluyen los tratados internacionales a los que Argentina ha adherido. Y que, a la vez, se modelan en programas, creaciones de áreas, etcétera. Conocer este marco es trascendente para la transformación. Permite, entre otros aspectos, comprender las bases de potenciales acciones y argumentos. No se trata de una simple perspectiva, sino de derechos. A continuación, un resumen normativo.

1. MARCO NORMATIVO

Argentina cuenta con un marco normativo que puede resumirse del siguiente modo:

a. Internacionales

Declaración Universal Derechos Humanos (DUDH); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); Pacto Internacional Derechos Económicos Social y Cultural

(PIDESC); Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (DADH); Convenio Americano de Derechos Humanos (CADH); La convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CETFDICM); Convención de Belem do Para: Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; Conferencia sobre la Población y el Desarrollo - El Cairo – 1994; Protocolo de San Salvador 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.

b. Nacionales

Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable; Ley de parto humanizado. Guía de atención post-aborto; Ley 26.150: Programa nacional de educación sexual integral (ESI); LEY 26.485: Violencia contra la mujer - Prevención, sanción y erradicación; Decreto Nacional 254/98: Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral. Decreto 936/2011: Protección integral a las mujeres; Fallo judicial sobre aborto no punible; Ley Nacional 24.012: Cupo femenino; Ley Nacional 25.087: Delitos contra la integridad sexual; Ley Nacional 25.273: Creación de un sistema de inasistencias justificadas por razones de gravidez; Ley 26.618: Matrimonio igualitario; Ley 26.743: Ley de identidad de género; Ley Nacional 25.584: Prohibición en establecimientos de educación pública de acciones que impidan el inicio o continuidad del ciclo escolar a alumnas embarazadas; Ley 27.499, conocida como Ley Micaela: capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres, para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías. A su vez, cada provincia y municipio adhiere a las leyes nacionales y genera (o no) normativas propias.

Parte del desafío frente a estos marcos normativos, está en cómo se plasman en las instituciones. Y es ahí donde se pueden visibilizar otra de las tensiones entre el “cómo debería ser”, y el “cómo es” en realidad. Las leyes, regulaciones, normas en general surgen con la intención de establecer comportamientos y pautas de convivencia, o dar soluciones a determinadas problemáticas. Es decir, intentan transformar lo que está sucediendo. Sin embargo, en Argentina hay una tendencia a generar acciones punitivas, a aumentar las penas; y se deja de lado la transformación sociocultural. Es decir, se excluyen cómo abordar procesos para que los agentes y funcionarios públicos, las instituciones o la misma ciudadanía,

modifiquen su actual sistema de creencias (e información) y puedan hacer lo que venía haciendo, de un modo diferente. En ese sentido, la ley Micaela es un avance, porque obliga a capacitarse a todes les integrantes del Estado.

2. EL CASO INTA

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 63 años de historia (al 2019). La temática de la mujer viene siendo abordada desde hace años, desde el enfoque heteronormativo y sexo binario. Hasta el momento, no hubieron antecedentes que analicen a la propia institución. Con lo cual, el libro “[ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA](#)”^{iv}, se constituye en la primera publicación que la aborda bajo el enfoque de género. Se basó en analizar con rigor, cuantitativa y cualitativamente, algunas de las situaciones y condiciones laborales (a diciembre de 2017). El presente trabajo parte de la investigación realizada.

1. Discurso y política institucional

Con respecto a las políticas institucionales se hallaron avances que permiten identificar cierto marco normativo y donde se establecen posiciones discursivas formales. Como el actual **Plan Estratégico Institucional** (PEI), donde se menciona el tema “*Cambios generacionales y Enfoques de Género*”, y se encuentra 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*”^v No se especifica cómo.

En cuanto al **Convenio Colectivo de Trabajo**^{vi}, hay algunos tímidos artículos que podrían tomarse en cuenta. Como el 179, donde se establece que en las unidades que presten servicios el número mínimo de trabajadoras que determina la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños. En INTA, sobre un total de 95 unidades, compuestas por 21 Centros, 52 Estaciones Experimentales Agropecuarias y 22 Institutos de investigación, la realidad es que, hasta el momento, solo existen cinco jardines. Tanto para jardines en INTA o para quienes deban enviarlo a otras instituciones

^{iv} Nocetti, Lidia; Della Torre, Virginia; Palióff, Claudia. Libro publicado en 2018, el cual puede descargarse de modo gratuito en la web de INTA.

^v Ver <https://inta.gob.ar/documentos/plan-estrategico-institucional-2015-2030>

^{vi} EL INTA cuenta con un convenio colectivo propio, en el marco de la Administración Pública Nacional

(públicas o privadas), al día de la fecha (2019), INTA abona \$2300 para jardines a quienes perciban un ingreso bruto mensual de \$43.000, es decir, alrededor de \$34.000 neto.

En 2006 se creó la **Comisión de Igualdad, de Oportunidad y Trato (CIOT)**, mediante la Resolución N°634, del Consejo Directivo. Se conforma por representantes institucionales y de la parte gremial, la que tiene 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.

En 2015 se creó el **Programa Teletrabajo** el cual busca que los trabajadores con ciertas condiciones puedan trabajar con modalidad a distancia, en el marco de un convenio con el Ministerio de Trabajo de la Nación. Hasta el momento, de las personas que han ingresado a teletrabajo todas fueron mujeres. Vale la pena recordar que entre los principales roles socioculturales que actualmente ejerce la mujer, está el cuidado de los hijos.

Ese mismo año 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.

Cabe expresar que, frente a las políticas mencionadas, no se han identificado avances de calidad, impacto y/o trascendencia en la institución.

2. Prácticas

Revisar las prácticas permite analizar si existe (o no) coherencia entre el decir institucional y el hacer institucional, y cuáles son las temáticas que se priorizan. Esa priorización puede basarse en múltiples razones: presupuesto, demandas de actores, cuestiones políticas, imposición institucional, cultura organizacional. Las prácticas se han dividido en: 1) qué antecedentes se encuentran en las actividades territoriales de los trabajadores, 2) la composición del cuerpo de empleadas con sus tres categorías (apoyo, técnico y profesionales) y 3) la composición de la actual conducción del INTA.

2.1. La agenda de las bases

Con respecto del primer ítem, uno de los modos de exponer los intereses y el sistema de creencias que impera en los trabajadores, es mediante el análisis de qué se publica, ya sean libros, artículos, capítulos. Hasta el momento, se hallaron veintidós (22) en el Centro de Documentación^{vii} y cinco (5) en la web del INTA, en un periodo que abarca desde 1970 a 2017, vinculadas a “cuestiones de la mujer”. La mayoría posa su mirada sobre las féminas en la ruralidad, desde un punto de vista patriarcal y estereotipado: mujer que cocina, cuida el hogar y que cultiva y producen alimentos. Algunas más recientes se atreven a plantear otra perspectiva. Como el artículo “¿La participación ciudadana es una cuestión de género?”, investigación que analizar el caso de los jóvenes rurales de localidades del área de influencia de la Chacra Experimental Integrada Barrow^{viii}.

También entre las acciones de los trabajadores están las jornadas, talleres y campañas que organizan. En la página web institucional, en un periodo de cinco años (2012-2017) se identificaron sólo 19 actividades totales (existen más de 450 unidades de INTA en Argentina) Aunque podrían existir otras, no han tenido visibilidad en la web oficial. Vale la pena mencionar que muchas de las iniciativas de concientización, sensibilización, fueron desarrolladas por algunos gremios de la institución.

2.2 INTA: empleador de varones

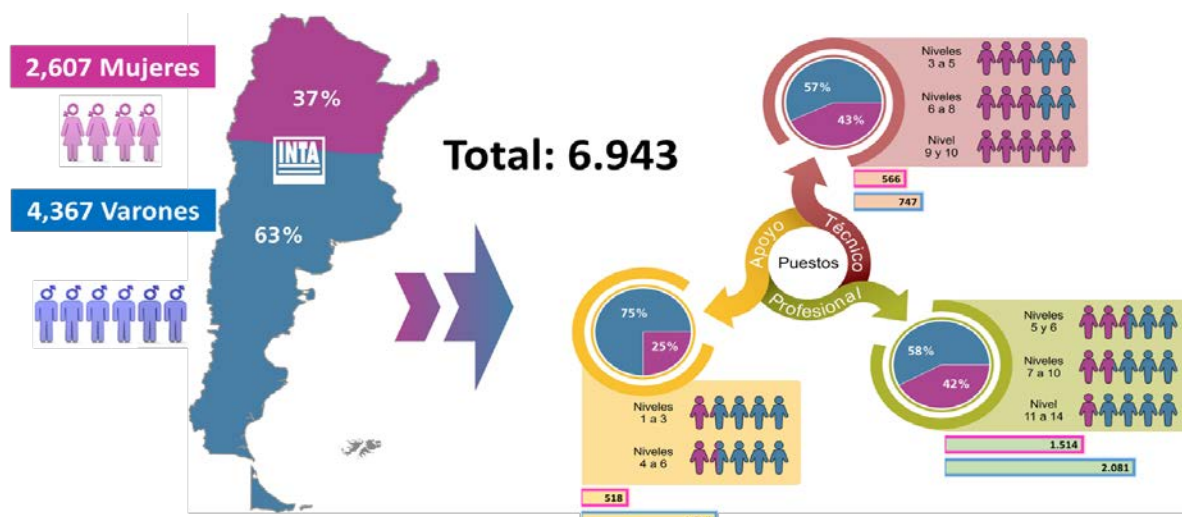
En el INTA, a diciembre de 2017, trabajan 8.832 personas. Para realizar la investigación, se tomó a los 6.943^{ix} agentes que pertenecen a planta permanente y transitoria.

^{vii} Este Departamento está ubicado en Chile 460 PB – Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

^{viii} El estudio está realizado en el partido de Tres Arroyos, Buenos Aires, por Maria Soledad Gonzalez Ferrín, Daniel Horacio Intaschi, Paula Andrea Perez Mate. Disponible en <https://inta.gob.ar/documentos/%C2%BF%a-participacion-ciudadana-es-una-cuestion-de-genero-el-estudio-de-jovenes-rurales-en-el-partido-de-tres-arroyos-buenos-aires-argentina>

^{ix} El resto se compone por el Consejo Directivo Nacional; planta convenio (proviene de otras instituciones, pero prestan servicio en INTA), becarios, contratados y diversas situaciones de vinculación.

Gráfico 1. Composición de personal de INTA, por nivel y género, plata permanente y transitoria



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA. 2018.](#)

A partir del gráfico se puede resumir que, en términos de género: a) de cada 10 empleados, 6 son hombres y 4 son mujeres; b) En las tres categorías del escalafón, el nivel Profesional el 58% son varones y el 42% mujeres, en el Técnico el 57% son varones y el 43% mujeres; Apoyo: el 75% son hombres y el 25% son mujeres. Es decir, el INTA brinda más empleos a los hombres que a mujeres, y la brecha más amplia se instala en quienes reciben menor remuneración, la categoría “apoyo”.

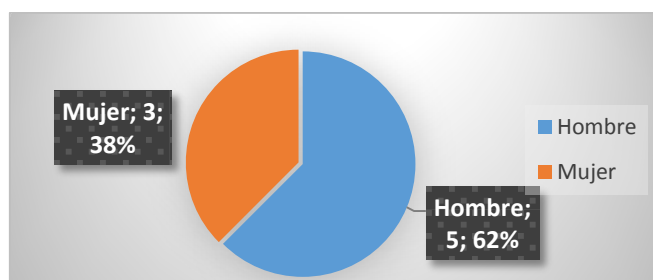
2.3 Sin innovación alguna: la conducción también es para los hombres

Al análisis de la práctica institucional, se suma la composición de la conducción (organigrama), donde se detalla mandos altos, medios y terceras líneas^x.

2.3.1 La conducción de la estructura vertical

Dirección Nacional: se compone por el Director Nacional y su gabinete, conformado por cinco direcciones nacionales asistentes y dos coordinaciones nacionales. De ocho cargos de alta jerarquía, los elegidos para ocupar el puesto son hombres.

Gráfico 3. Distribución de cargos por género en la Dirección Nacional

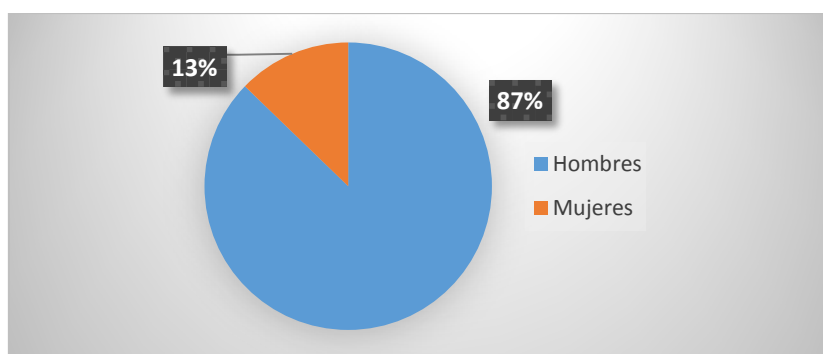


^x Esos cargos deben ser ocupados por profesionales, según las normativas vigentes. Son tomados a diciembre de 2017

Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA. 2018.](#)

Dentro de la estructura vertical, el INTA 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). El cuerpo de conducción (mandos medios y tercera línea) posee un total de 95 puestos, con cargo de directores y directoras. La distribución de las direcciones de estas unidades, según el género es:

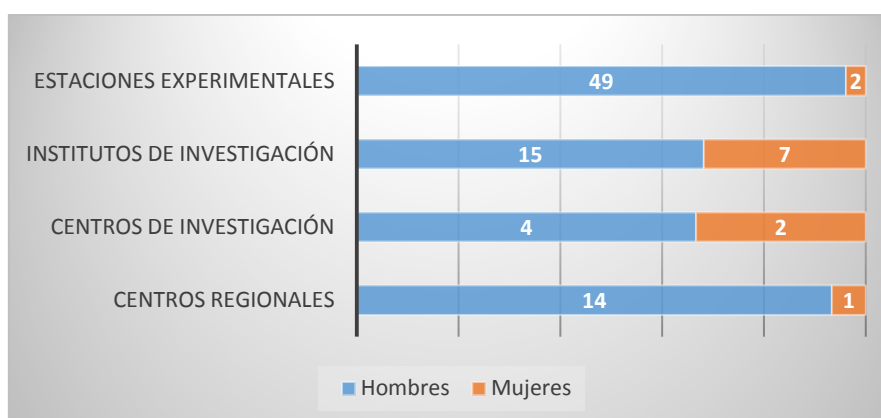
Gráfico 4. Distribución de Direcciones de Centros Regionales, Estaciones Experimentales, Centros de Investigación e Institutos de Investigación por género



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA. 2018.](#)

Aquí la discriminación entre géneros es aún mayor que en la Dirección Nacional: de los 95 puestos, casi el 90% son ocupados por los varones, a pesar, de que como se vio, el 40% de la planta son mujeres. Al desglosar su composición, se visualiza el siguiente detalle:

Gráfico 5. Distribución de cargos directivos por género según la unidad de INTA



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA. 2018.](#)

Es decir, que los varones ocupan el **93% de las Direcciones de Centros Regionales**; el **96 % de las Direcciones de Estaciones Experimentales agropecuarias (EEA)**; el **66% de**

las Direcciones de Centros de Investigación y el 68% de las Direcciones de Institutos de Investigación.

2.3.2 La estructura programática

El INTA, además, cuenta con una estructura horizontal, denominada estructura programática. Se compone de 15 Programas Nacionales de Investigación (PN), 3 redes y 120 Proyectos Regionales con Enfoque Territorial (PRET). Sobre un total de 18 cargos de Coordinadores de Programas y Redes, las mujeres no alcanzan el 20%, como lo expresa el siguiente gráfico:

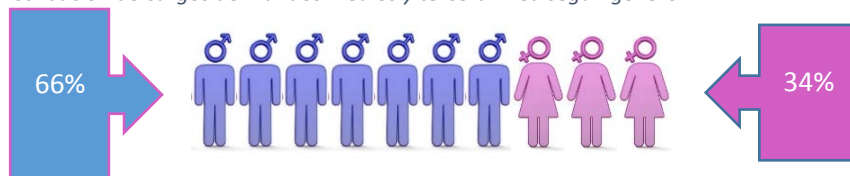
Gráfico 6. Distribución de cargos de altos mandos según género



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA. 2018.](#)

En cuanto a la 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 mandos medios y tercera línea.

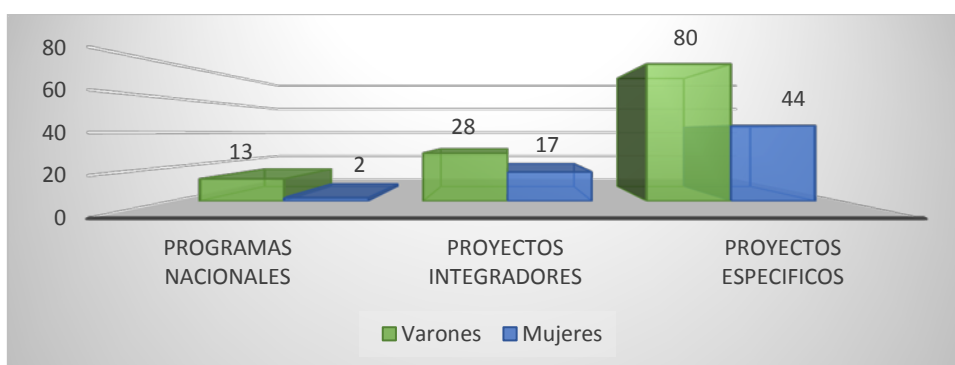
Gráfico 7. Distribución de cargos de mandos medios y tercera línea según género



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA. 2018.](#)

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:

Gráfico 8. Distribución de cargos según género de la conducción de Programas Nacionales, Proyectos Integradores y Proyectos Específicos

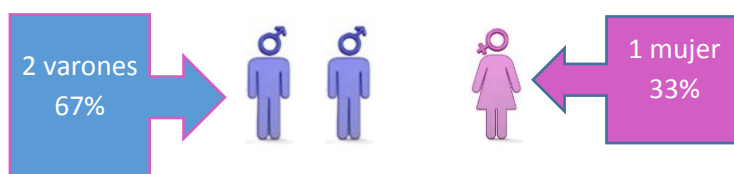


Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA, 2018.](#)

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.

En cuanto a las Redes: cada una cuenta con un coordinador, como puesto de máxima conducción. Si se analiza bajo el enfoque de género, la distribución de cargos es la siguiente:

Gráfico 9. Distribución de cargos de alto mando en Redes según género



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA, 2018.](#)

PRET: Los Proyectos Regionales con Enfoque Territorial (PRET) son proyectos de investigación en el territorio, que dependen de los Centros Regionales. Sobre un total de 120 PRET, 81% están a cargo de los varones (97) y 19% a cargo de mujeres (23 proyectos).

Gráfico 10. Distribución de cargos de tercera línea según género



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA, 2018.](#)

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 se 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:

Gráfico 11. Síntesis de la distribución total de cargos según género



Fuente: Nocetti, L; Della Torre, V; Palioff, C. [ConCiencia de género. Políticas, números y algo más sobre el INTA. Ediciones INTA, 2018.](#)

TENSIONES ENTRE LOS DISCURSOS Y LAS PRÁCTICAS

La agenda de género no se ha instalado en la institución, a pesar de estar integrado en el Plan Estratégico Institucional, de haberse incorporado normativas y de existir acciones desde las bases. La institución reproduce de modo permanente las desigualdades de género. Las decisiones políticas, los cargos que ejercen el poder, el acceso a las más altas remuneraciones e incluso, el desarrollo de carrera profesional, siguen los patrones heteronormativos y patriarcales. La perspectiva masculina impone los criterios.

Aunque las problemáticas de género se mencionan en el Plan Estratégico Institucional (discurso formal institucional) no ha habido avances trascendentes. No existen lineamientos de cómo tratar el tema, no hay áreas nacionales desarrollándolo. Con lo cual, quienes hayan incursionado en temas de género, queda en evidencia que es más por propia voluntad que por una decisión verticalista. Situación que debería modificarse a partir de la Ley Micaela.

Es en las acciones y en los modos de hacer, donde quedan cristalizadas las prioridades y el sistema de creencias en juego. Esto es aplicable en todos los niveles. La tensión entre las prácticas, los derechos, los discursos y las políticas institucionales se viven y pueden identificarse de modo permanente y cotidiano. Se cree que las tensiones y disputas irán

creciendo a medida que las bases continúen exponiendo y demandando la necesidad de abordar la problemática.

Por otra parte, las relaciones de poder entre quienes continúan con el ejercicio del patriarcado y quienes entienden que otro modo es posible, son asimétricas. Por un lado, porque el sistema de creencias hegemónico es patriarcal y heteronormativo, se ocupe el lugar que se ocupe en el escalafón de INTA. Y por otro, porque quienes ejercen el poder en su mayoría actúan bajo esos parámetros heteronormativos, y se niegan o resisten, explícita o implícitamente, a la transformación y a dejar esos privilegios y ventajas. Y sin dudas, cuando alguene de ellos lo intente, y promueva algo diferente, deberá convivir y superar, las tensiones, presiones, burlas y estigmatizaciones.

El INTA, una institución científica, tecnológica, internacional, y que promueve la innovación, no logra aun superar sus bases fundacionales conservadoras en lo que respecta a la propia organización, a la actualización de derechos y acuerdos internacionales, a la agenda ciudadana sensible y a históricos reclamos socioculturales. Cuando de género se trata, las mentes ya no son tan abiertas ni tan promotoras y/o receptoras de nuevas búsquedas, planteos o hipótesis.

A modo de ejemplo, una de las experiencias que se ensayó, fue la de emplear el uso del lenguaje inclusivo en algunos correos electrónicos puntuales. El resultado fue que, los destinatarios de correo, con y sin cargo, han expresado su repudio y pidieron explícitamente que no se emplee. A lo cual, el jefe de área, ha accedido y solicitó que no se usara, dado que provoca mínimamente, incomodidad.

“Lo naturalizado” no es tan sencillo de deconstruir. Los procesos de transformación de la sociocultura organizacional de una institución rural (“mundo de hombres”) como lo es el INTA, prima sobre su espíritu innovador y científico. Son y serán las mujeres feministas de INTA, las que tienen y tendrán los mayores desafíos y las estigmatizaciones. Son también las que, entre grietas, descuidos y conciencia personal, (en)caminan (y marchan, como en cada marcha) hacia la instalación del tema e ideas en la agenda (desfinanciada) de la organización, hacia la concreción de ideas y alianzas para deconstruir lo que se cree natural, para que se plasmen las leyes, normativas y los discursos y transformarlas, en hechos. Mujeres que, en cada jornada laboral, padecen el patriarcado y viven las tensiones que se producen al intentar algo distinto a lo instalado. Son las que promueven el tema y buscar visibilizar y sensibilizar en otros compañeros -incluso hombres – lo violento, discriminatorio y desigual que puede ser el mundo laboral construido hasta el momento.