

# DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



Comisión de Género de INIA



Burcu Köleli para ONU Mujeres

Con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, desde la Comisión de Género, se ha promovido un espacio de reflexión crítica a través del relevamiento de percepciones de ocho funcionarias que fueron consultadas sobre las brechas de género que visualizan en el Instituto: 8 Miradas 8 Mujeres.

Esta acción es el inicio de una estrategia de sensibilización institucional prevista en el Modelo de Calidad con Equidad de Género del MIDES, al que INIA adscribirá.

Acercándonos a la mirada de nuestras compañeras, logramos visualizar algunas de las problemáticas vinculadas al “ser mujer en INIA” que presentaremos a continuación y que serán contempladas en nuestro próximo plan de acción.

Somos conscientes que iniciar este camino implicará sortear/enfrentar algunos mecanismos de resistencia internas a la implementación de este enfoque. Será preciso entonces ir generando acciones para visibilizar las diferentes dimensiones que implica esta temática e ir generando cuestionamientos a posturas de negación interna o externalización. Mediante las mismas, se justifica que las brechas internas no existen o vienen desde “afuera”, dejando poco margen para el espacio

de autorreflexión y acción organizacional. Incluso, podremos encontrar miradas que pongan en duda la relevancia de su abordaje, asignándole un bajo nivel de prioridad en la agenda institucional.

Desde el ámbito y las posibilidades que tenemos en la Comisión trabajaremos para que, en un futuro cercano, en el sentir de nuestras compañeras de INIA, no se padezcan los techos de cristal, el efecto Matilda, las escaleras rotas y el efecto Pigmalión, entre otros. Todos fenómenos reportados en la bibliografía y que se materializan en nuestra institución. Por supuesto, esta aspiración solo será posible en la medida en que exista un compromiso institucional claro, de todos y todas y a todo nivel. Generar este cambio de enfoque, este cambio cultural y de política institucional trasciende ampliamente el trabajo de esta Comisión, más allá de nuestro fuerte compromiso.

Analizando la distribución de sexos en nuestra plantilla (tan solo el 32 % del personal permanente son mujeres) y la estructura de cargos, se visualiza claramente la división sexual del trabajo. Este concepto refiere a los roles que socialmente se asignan a hombres y mujeres y que van más allá de diferencias biológicas, sino que responden a constructos socio-culturales que históricamente hemos reproducido. En este sentido,

existen cargos que parecen “naturalmente” asociados a un desempeño femenino y otros vedados, por ejemplo, los referentes al trabajo de campo, o incluso cargos de distintas áreas asociados a la toma de decisiones.

Esta afirmación se refleja en los sentires relevados, la aspiración de contar con más compañeras dentro de un sector claramente masculinizado, la dificultad percibida de empatizar con tantos colegas hombres o la aspiración de que, a mediano plazo, las mujeres ocupemos una mayor diversidad de roles en la sociedad.

La división sexual del trabajo también se puede ver reflejada en la interpelación que realiza una de nuestras compañeras en cuanto a que las mujeres se presenten a determinados procesos de selección: “porque a veces las mujeres ya están con ese miedo de que no las van a elegir y no se presentan”.

Desde el año pasado se han generado mecanismos institucionales para relevar la distribución de postulantes hombres y mujeres en los procesos de selección de personal. Esta información nos permitirá conocer en mayor profundidad la causa de estos posibles sesgos. Sin duda, una mujer que desempeña tareas en el campo, tiene que romper con varios prejuicios sociales, y muchas veces propios, con respecto a las expectativas de rol por cuestiones de género.



Foto: INIA

El efecto Pigmalión refiere a cómo la percepción que tiene una persona sobre otra puede llegar a determinar su comportamiento, generando efectos sobre su autoestima, rendimiento y motivación, a modo de profecía auto cumplida. Siguiendo esta línea, es importante deconstruir estos estereotipos que las miradas de otros nos devuelven para que, como mujeres, sigamos adelante en nuestro camino profesional y personal.

### Distribución de grupos de cargos INIA por sexo

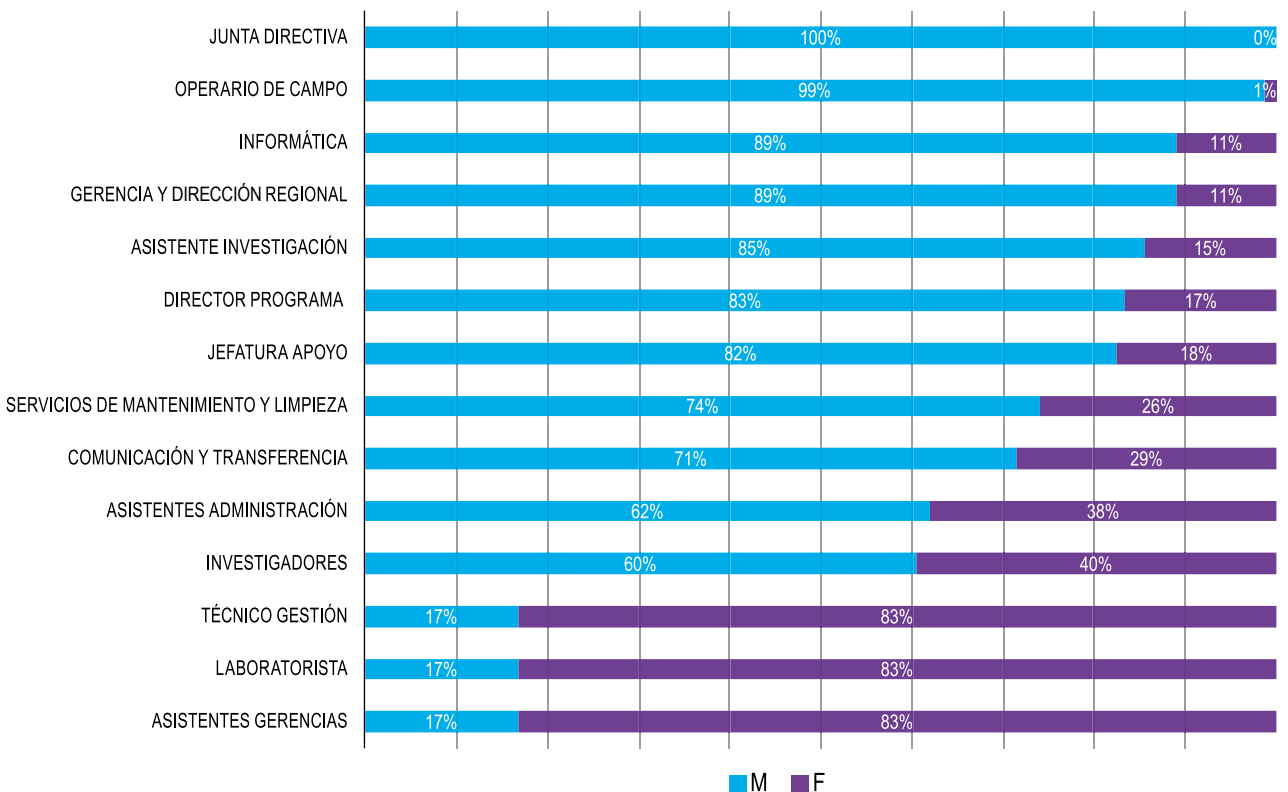




Foto: INIA

Así también lo plantea otra de las compañeras que nos brindó su testimonio y que fue desafiada en relación a su capacidad para liderar proyectos en un contexto de maternidad reciente.

Históricamente se ha ubicado a las mujeres en posiciones dentro del ámbito privado, del hogar y los cuidados, asociadas a funciones reproductivas; a los hombres, por el contrario, se les ha asignado a roles con mayor visibilidad, sobre todo, vinculados a lo público, a la “producción económica, discursiva y política”. Esta situación se refleja además en una sobrecarga a las mujeres cuando deben conciliar el trabajo de cuidado o “no remunerado” con el trabajo “remunerado” y así se ha evidenciado en los testimonios de nuestras compañeras. Las horas de trabajo excesivas, la exigencia institucional de radicarse en el exterior y culminar estudios de posgrado en un plazo acotado en un contexto de maternidad hacen muy difícil la conciliación de la vida personal con la profesional.

A través de la metáfora de las “escaleras rotas” se representa las interrupciones que sufren las mujeres en su desarrollo profesional por asumir roles asociados a la maternidad o al cuidado. Tal como se evidencia en la estadística, la carga global de trabajo por sexo refleja una clara desigualdad y se hace crítico el diseño de acciones institucionales para abordar la dimensión política de cuidado y corresponsabilidad desde una perspectiva de género.

Además de la segregación horizontal a la que hicimos referencia, existen sectores de actividad, áreas de formación e incluso puestos con una distribución desigual por sexo<sup>1</sup>; una de las dificultades más fuertes que se evidencian en los testimonios de nuestras

compañeras, es la segregación vertical a la que hace referencia el concepto de techos de cristal. Con esta imagen se representan las barreras “invisibles” que enfrentan las mujeres para ascender en la estructura organizacional y acceder a cargos de jerarquía. Revertir esta situación es la aspiración más fuerte presente en el discurso de las compañeras que formaron parte de 8 Mujeres 8 Miradas.

- Hoy el 11 % de los cargos gerenciales son desempeñados por mujeres.
- El 31 % de los cargos de investigadores referentes están ocupados por mujeres.
- Las mujeres representan el 18 % de los mandos medios operativos.

Las dificultades para acceder a puestos de jerarquía se generan por diversas razones, existiendo muchas veces, mecanismos invisibles que operan en tal sentido. Tal es el caso del efecto Matilda, presente en uno de los testimonios de nuestras compañeras, por el cual se invisibilizan los logros de mujeres o incluso los mismos llegan a ser apropiados por hombres.

El 20 % de los proyectos en ejecución son liderados por mujeres.

Los techos de cristal son conceptualizados como: “un patrón de promoción de empleados dentro de una empresa en donde, si bien las reglas escritas no están sesgadas, la práctica reproduce estereotipos de liderazgo que lo asocian directamente con cualidades masculinas. Así se niega el ascenso a mujeres y, para quienes lo logran, se vuelve una necesidad adoptar un estilo de liderazgo masculinizado”.<sup>2</sup>

Este ha sido el sentir que nos comparte la primera y única mujer que ha tenido que asumir un rol gerencial en INIA, así como la aspiración de muchas de nuestras compañeras de poder revertir esta historia y promover y potenciar estilos de liderazgo femeninos que puedan “tomar el timón” de la institución desde una impronta, una mirada y un enfoque diferente y valioso, como apuesta también hacia una política institucional que integre la equidad y diversidad. En relación con todo lo expuesto, les invitamos a reflexionar: ¿cuál es tu mirada?.

**8 Mujeres 8 Miradas**  
Ver videos

Acceda **AQUÍ**



<sup>1</sup>Sistema de Información de Género, Inmujeres-MIDES, en base a EUT 2013, INE en Capacitación Cooperativa Revés.

<sup>2</sup>Lic. Stegagnini, Mariana. Brechas de género en instituciones de ciencia y tecnología agropecuaria en América Latina y el Caribe. Documento realizado en el marco de la Cooperación Técnica INTA- BID AR T- 1194. Julio de 2021.