

LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA - EL CASO DEL INTA Y CNEA DESDE UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Mariana Rial , Karen Azcurra

Mariana Rial , Karen Azcurra

©2023, MARIANA RIAL , KAREN AZCURRA



This work is licensed under the Creative Commons Attribution License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction, provided the original work is properly credited. Cette œuvre est mise à disposition selon les termes de la licence Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>), qui permet l'utilisation, la distribution et la reproduction sans restriction, pourvu que le mérite de la création originale soit adéquatement reconnu.

IDRC GRANT / SUBVENTION DU CRDI : - TECHNOSCIENTIFIC LABOUR AND GENDER EQUITY IN ARGENTINA: COMPARING BARRIERS AND OPPORTUNITIES FOR WOMEN IN THE PUBLIC AND PRIVATE SECTORS

Coloquio internacional asimetrías de conocimiento
Mesa: asimetrías sociales y de género

La participación de mujeres en ciencia y tecnología: el caso del INTA y CNEA desde una revisión bibliográfica

MARIANA RIAL Y KAREN AZCURRA (CCTS- UNIVERSIDAD MAIMÓNIDES)

Género Y STEM

En general, históricamente la participación de mujeres en los ámbitos profesionalizados de trabajo fue menor en relación a sus pares hombres, específicamente en las instituciones públicas y privadas de investigación y desarrollo científico-tecnológicas.

29%

DEL TOTAL DE LOS INVESTIGADORES A NIVEL MUNDIAL SON MUJERES

DEL TOTAL DE INVESTIGADORES EN ARGENTINA SON MUJERES

(D'ONOFRIO Y TIGNINO, 2018)

54%

33%

DE LXS INGRESANTES Y
EGRESADXS DE CARRERAS
STEM SON MUJERES

(BASCO Y LAVENA, 2019)

las mujeres ocupan en menor proporción los espacios de trabajo científico y tecnológico que involucran mayor jerarquía, aún cuando poseen antecedentes científico-académicos similares a sus colegas masculinos

(ESTEBANEZ, 2003; FRANCHI ET AL., 2008; BASCO Y LAVENA, 2019; D'ONOFRIO Y TIGNINO, 2018)

(NO) TAN IGUALES

INTA y CNEA

LA PARTICIPACIÓN DE
MUJERES REPRESENTA
CASI EL 30% SI SE TIENE
EN CUENTA CONICET

(D'Onofrio y Tignino, 2018).

PROPORCIÓN DE PERSONAL FEMENINO EN CNEA

(Komar Varela y Aizcorbe, 2019)

Cerca del 30% del
total del personal
son mujeres

En los centros de
desarrollo tecnológico
representan el 5%

En el tramo escalafonario
más jerárquico las mujeres
representan solo el 5%

PROPORCIÓN DE PERSONAL FEMENINO EN INTA

(Nocetti et al., 2018)

40% del total del personal son mujeres

Del personal de apoyo las mujeres representan el 25%

13% de los puestos de dirección de centros regionales, experimentales y centros e institutos de investigación son ocupados por mujeres

Revisión bibliográfica

BÚSQUEDA DE MATERIAL

Artículos académicos, tesis de investigación y fuentes secundarias (memorias institucionales, normativas, etc)

ORGANIZACIÓN Y ANÁLISIS

De acuerdo a las dimensiones de Reclutamiento, Promoción, evaluación y organización del trabajo

Dimensiones de análisis

RECLUTAMIENTO, PROMOCIÓN Y EVALUACIÓN DEL TRABAJO

¿Por qué la elección de estas dimensiones de análisis?

Son un elemento clave para comprender la reproducción de dinámicas institucionales típicamente sesgadas que dificultan el acceso de las mujeres a ciertas áreas y cargos jerárquicos generalmente masculinizado

RECLUTAMIENTO

Nula problematización de esta dimensión en el material respecto a INTA.

En CNEA actualmente el ingreso a carrera se encuentra principalmente destinado a becarios de la institución (Iofrida y Carricondo, 2018).

PROMOCIÓN

Peano (2018) menciona que en la Resolución del régimen laboral en CNEA no se mencionan los detalles de la reglamentación de la promoción, argumentando que se encuentra sujeta a la decisión administrativa del presidente de la institución.

Para el caso de INTA, es escasa la información al respecto. Roca (2016) remarca la percepción sobre una distribución desigual de poder por parte del personal que fueron expresadas como situaciones de favoritismo, desigualdades, discriminaciones, subestimaciones, abuso de poder, y falta de reconocimiento.

EVALUACIÓN

Gervasoni y Pahissa (2020) mencionan que actualmente existen en CNEA mecanismos dentro de la evaluación y establecimiento de jerarquías que perpetúan las discriminaciones en torno al género, aunque no explicitan cómo es que estos mecanismos se desarrollan específicamente.

Según Gatica (2014: 44), el sistema de evaluación de desempeño de INTA resulta útil como herramienta para medir el rendimiento pero, en la práctica, se producen “fallas” al no aplicarse correctamente, y se caracteriza, según los actores, por sus muy distintas interpretaciones.

Primeras aproximaciones a la revisión bibliográfica

Al igual que en la literatura más amplia sobre la participación de mujeres en ciencia y tecnología, las dimensiones analíticas que problematizan esta situación suelen dejar sin examinar los mecanismos de incorporación de personal, su promoción dentro una estructura jerárquica, o la evaluación profesional y académica de su desempeño.

Consideraciones finales

DIMENSIONES EN LA BIBLIOGRAFÍA

Poca problematización de la selección promoción, evaluación del trabajo

DIMENSIONES EN EL RELEVAMIENTO DOCUMENTAL

Se encuentra poca información disponible en los documentos institucionales acerca de reclutamiento, evaluación, promoción y división del trabajo.

MUJERES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

A pesar de que en los últimos años la participación de mujeres en Ciencia y tecnología ha sido favorable, aún se encuentra disparidades en las áreas STEM y en los cargos de jerarquía.

¡Gracias!