

SOMOS NOSOTRAS

INFORME SOBRE LA ESTRUCTURA DEL INSTITUTO NACIONAL DE JUVENTUD

JUNIO 2019

Informe sobre la Estructura del Instituto Nacional de Juventud

Introducción

El presente informe viene a dar cumplimiento con el compromiso N° 3 asumido en forma voluntaria por el Instituto Nacional de Juventud (INJUVE), dependiente del Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la Nación, en el marco del primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD) presentado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM) en diciembre de 2018¹. El objetivo del PIOD es generar las condiciones para que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas posibilidades de acceder y ejercer sus derechos y desarrollar su proyecto de vida libremente.

Objeto

El Compromiso N°3 - “Producción de información estadística con perspectiva de género sobre la estructura del INJUVE. Elaboración de un informe anual con datos cuali-cuantitativos sobre la distribución de cargos dentro del Instituto Nacional de Juventud en clave de género” - representa un paso esencial para promover el aumento y la calidad de la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión en el ámbito del INJUVE. El INJUVE reconoce la importancia de fomentar la transparencia y promover la visibilidad sobre la distribución de las mujeres en los puestos de trabajo del Instituto Nacional de Juventud, a la vez que implementar espacios de trabajo más diversos e inclusivos.

Metodología

El análisis que se presenta en el punto siguiente se elaboró en función de los requisitos establecidos en el Anexo B del Referencial IRAM de Gestión de la Calidad Ocupacional publicado por el Ministerio de Producción y

¹Referencia: Los compromisos asumidos por el INJUVE se encuentran en archivo adjunto a la nota presentada vía GDE N°: ME-2018-41628863-APN-INJUVE#MDS.

Informe sobre la Estructura del Instituto Nacional de Juventud

Trabajo de la Nación en 2018 para mejorar las condiciones laborales y aumentar las oportunidades para las mujeres. Al respecto, el punto cuatro (4) de dicho Anexo B establece: “La organización debe documentar un análisis de la distribución y composición desagregada por sexo, edad y antigüedad del personal en general, de cada área en particular y en los puestos de mando”.

Asimismo, se distribuyó un cuestionario online con nueve (9) preguntas a completar en forma anónima por las y los agentes en el plazo de quince (15) días.

Nota aclaratoria: Se advierte que debido a limitaciones existentes en la recolección de información basada en el género del personal del INJUVE, la información de este informe refleja un análisis a partir de variables binarias basadas en el sexo (femenino / masculino). La producción y publicación de estadísticas desagregadas por sexo, es un aspecto esencial y es el punto de partida para el análisis de género.²

Análisis de Distribución del Personal

GENERAL		
Agentes	Agentes de sexo femenino	Agentes de sexo masculino
	49%	51%
Puestos jerárquicos (con personal a cargo)	Funcionarias	Funcionarios
	75%	25%

²Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Unidad Mujer y Desarrollo. “Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género” (Santiago, agosto de 2006).

Informe sobre la Estructura del Instituto Nacional de Juventud

POR ÁREA	
Dirección Nacional Interministerial de Juventud	
Agentes de sexo femenino	38%
Agentes de sexo masculino	62%
Dirección Federal de Proyectos Productivos	
Agentes de sexo femenino	73%
Agentes de sexo masculino	27%
Dirección Federal de Organización Comunitaria	
Agentes de sexo femenino	42%
Agentes de sexo masculino	58%
Dirección Federal de Inclusión Joven	
Agentes de sexo femenino	63%
Agentes de sexo masculino	37%

Información Cualitativa Recolectada

En este apartado se presenta la información recabada de la encuesta online enviada a las y los agentes del INJUVE con el fin de conocer sus experiencias e intereses en materia de igualdad de género.

1. Te consideras:

Femenino (64,3 %) / Masculino (34,5 %) / Transexual / Transgénero / Travesti / Otra (1,2 %).

2. ¿Sentiste alguna vez discriminación hacia tu persona u otra con motivo del género?

Varias veces (17,9 %) / Alguna vez (28,6 %) / NS/NC (2,4 %) / Nunca (51,2%).

Informe sobre la Estructura del Instituto Nacional de Juventud

3. Si sentiste discriminación, ¿de quién provino?

De un/a par (46,5 %) / De un/a supervisor/a (41,9 %) / Otra (11,5 %).

4. ¿Consideras que sería importante crear un mecanismo de denuncia (de carácter confidencial) ante casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y derechos?

Si (86,9 %) / No (6 %) / NS/SC (7,1 %).

5. Si tu respuesta anterior fue afirmativa, ¿qué mecanismo consideras que sería el más adecuado para tu espacio de trabajo?

Buzón de denuncias (26,7 %) / Canal de denuncias online (61,3 %) / Referente (punto focal)(16 %) / Todas (22,7 %) / Ninguna (1,3 %).

6. ¿Te interesaría formar parte de actividades de capacitación relacionadas con la igualdad de género?

Si (64,3 %) / No (17,9 %) / NS/NC (17,9 %).

7. En caso afirmativo, ¿cuáles de estas temáticas te gustaría profundizar?

Perspectiva de género (29 %) / Violencia de género y mecanismos de prevención, erradicación y asistencia (53,2 %) / Salud sexual integral (40,3%) / Planificación estratégica con perspectiva de género (17,7 %) / Comunicación inclusiva (22,6 %) / Presupuestos con perspectiva de género (14,5 %) / Nuevas masculinidades (27,4 %) / Participación política de las mujeres (25,8 %) / Ninguna (4,8 %) / Todas (19,4 %).

8. ¿Te gustaría contar con una guía de comunicación inclusiva para incorporar a tu trabajo?

Si (63,1 %) / No (19 %) / NS/NC (17,9 %).

Informe sobre la Estructura del Instituto Nacional de Juventud

9. ¿Consideras que las mujeres tienen igual acceso a cursos de capacitación laboral que los varones?

Si (59,5 %) / No (40,5 %).

Conclusión

En el marco de los compromisos asumidos en el Plan de Igualdad (PIOD), INJUVE presenta información estadística con perspectiva de género sobre su estructura. La producción de información estadística con enfoque de género permite identificar y revelar impactos diferenciados y situaciones de desigualdad. Al medir la composición de los equipos se observa que del total de agentes, el 49% son mujeres y el 51% son varones. A su vez, en lo que respecta al rol que ocupan las mujeres dentro de la organización se aprecia que el 75% de las direcciones las lideran mujeres.

A partir de la información recabada de la encuesta online es posible afirmar que la mayoría del personal se beneficiaría de contar con un mecanismo de denuncia confidencial ante casos de discriminación o desigualdad de oportunidades y derechos. El mecanismo con mayor aceptación en INJUVE es un canal de denuncias online. Asimismo, se observa que las/os agentes de INJUVE gustaría(n) contar con una guía de comunicación inclusiva que permita incorporar en cada una de sus áreas de trabajo un lenguaje que considere, respete y haga visible a las personas en toda su diversidad.

Finalmente, en lo que respecta a actividades de capacitación, existe un amplio interés en formar parte de instancias de capacitación que fomenten la transformación de valores culturales y procesos de inclusión y cohesión social con igualdad de oportunidades y libres de violencia. En orden de preferencia, las temáticas que reúnen mayor aprobación son: violencia de género y mecanismos de prevención, erradicación y asistencia; salud sexual integral; perspectiva de género; nuevas masculinidades y participación política de las mujeres.

SOMOS NOSOTRAS