

INFORME

Ciencia y Género

Implementación de indicadores
con perspectiva de género
y diversidad en la UNLP

SECRETARÍA DE
DERECHOS HUMANOS Y
POLÍTICAS DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE
CIENCIA Y TÉCNICA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Proyecto Ciencia y Género

AUTORIDADES

Mg. Martín López Armengol Presidente

Dr. Fernando Tauber Vicepresidente Académico

Dra. Andrea Varela Vicepresidenta Institucional

Dra. Verónica Cruz Secretaria de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad

Dr. Nicolás Rendtorff Secretario de Ciencia y Técnica

EQUIPO DE TRABAJO

Coordinación general

Esp. Noelia López (Sec. DDHHyPI / Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual)

Lic. Carolina Monti (Sec. CyT / Dirección de Información Científica)

Mg. Teresita Rodríguez (Sec. CyT / Sistema de Categorización a Docentes Investigadores)

Comisión asesora

Dra. Ana Carolina Arias (Facultad de Ciencias Naturales)

Dra. Sol Calandria (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación)

Dra. Irma Colanzi (Facultad de Psicología)

Dr. Facundo Saxe (Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación)

Mg. Carolina Unzurrunzaga (Biblioteca Pública)

Asistencia Técnica

Lic. Sofia Sanna

Dr. Lucas Díaz Ledesma

Diseño y diagramación

DCV Agustina Salles

Redes sociales

Natalia Cárdenas

Lic. Candela Luquet

Para citar:

Secretaría de Ciencia y Técnica y Secretaría de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad. *Ciencia y Género: Implementación de indicadores con perspectiva de género y diversidad en la UNLP*. 1ª ed. La Plata: Universidad Nacional de La Plata, 2024.

ISBN: 978-950-34-2432-2

Licencia Creative Commons

CC BY-NC-SA 2.5 AR DEED

Atribución-NoComercial-CompartirIgual



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Prólogo.....	5
PRIMERA PARTE	
La ciencia y el género: reflexiones para contextualizar un problema.....	7
Contexto general.....	8
Contexto regional y local.....	11
SEGUNDA PARTE	
Primer diagnóstico de género en la investigación de la UNLP: indicadores y tendencias (2017-2023).....	17
Presentación.....	18
Metodología.....	19
Dimensión abordada.....	19
Limitaciones.....	19
Definición de persona investigadora.....	19
Indicadores que componen esta dimensión.....	20
Datos analizados.....	21
Resultados.....	22
Desarrollo en CyT.....	22
Puestos de liderazgo.....	30
Evaluación en CyT.....	32
Reconocimiento.....	34

Análisis	37
Conclusión	38
TERCERA PARTE	
Propuesta de matriz de indicadores con perspectiva de género	39
Justificación y fundamentación	40
¿Para qué nos proponemos la construcción de una matriz de indicadores con perspectiva de género y diversidad?	40
Objetivos.....	41
Objetivo General	41
Objetivos Específicos	41
Metodología	42
Definiciones teórico-metodológicas.....	42
Resultados esperados.....	43
Propuesta de matriz.....	44
Referencias.....	52

PRÓLOGO

Presentamos este Documento Institucional denominado «**Ciencia y Género: Indicadores de género y diversidad en las trayectorias en investigación en la UNLP**» con el propósito de comunicar la elaboración de una matriz con indicadores para promover trayectorias de investigación con perspectiva de género y diversidad. Esta producción ha sido coordinada de manera conjunta por las Secretarías de Ciencia y Técnica y de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad de nuestra Universidad, en diálogo con áreas específicas de las unidades académicas.

Partimos de considerar que el género es un concepto relacional que organiza las relaciones humanas y permite comprender el modo en que opera la división social y sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres, mujeres e identidades sexogenéricas en cada sociedad, reconociendo allí la inscripción particular de la educación, la ciencia y la tecnología. En sintonía con lo expresado por Dora Barrancos (2020) entendemos la relevancia de emprender un diagnóstico y monitoreo de los itinerarios de investigación a fin de transformar efectivamente la participación de estos colectivos en la producción científica y tecnológica que impulsamos desde la universidad pública, poniendo en tensión la diferenciación asimétrica instituida por culturas patriarcales.

Tal como expresa el documento, esta herramienta permite conocer la presencia o ausencia de la dimensión del género en los proyectos de investigación que desarrolla esta universidad, aportando elementos para la realización de un diagnóstico. También promueve y propicia la creación de condiciones para transversalizar las dimensiones de género y diversidad en los mismos. En este sentido, y a contrapelo de lo que sucede en otros ámbitos del Estado nacional donde vemos con profunda preocupación el vaciamiento de espacios y políticas en este campo específico, esta iniciativa toma distancia de formulaciones androcéntricas y/o heterocisnormadas, reconoce los derechos humanos como un basamento fundamental, y refuerza el compromiso institucional con la democratización de una producción científica no sexista.

Avanzar en la concreción de este propósito aspiracional, nos demanda cartografiar el estado actual de la producción científica y tecnológica en nuestra Universidad, mostrando, por un lado, la persistencia de brechas que dan cuenta de trayectorias atravesadas por la segregación horizontal y vertical; y por otro, los avances tendien-

tes a producir acciones afirmativas orientadas a generar condiciones de paridad para revertir estas asimetrías. También nos exige un esfuerzo por introducir cambios sustantivos en la construcción de datos que —desde una matriz no binaria— haga justicia con las identidades que dan forma a esas trayectorias y producciones.

Sintetizando, son estas apuestas las que dinamizan la elaboración colaborativa de este Documento Institucional sobre indicadores de género y diversidad en las trayectorias en investigación en la UNLP, tomando como referencia numerosos estudios que permiten contextualizar y objetivar la problemática en el escenario regional y local. Un documento que sitúa el carácter estratégico de la construcción y gestión de la información y del monitoreo de los sistemas de ciencia y técnica, a partir de indicadores sensibles al género que favorezcan la visibilización y erradicación de brechas, inequidades y barreras articuladas al mismo.

Por último, señalamos que estos desarrollos constituyen una herramienta clave para dar cumplimiento a los objetivos del Plan Estratégico de la UNLP, propiciando políticas y programas que fortalezcan actividades de investigación con perspectiva de género y diversidad sexual, que contrarresten desigualdades. Y agradecemos/reconocemos el compromiso y la rigurosidad puesta en esta producción por quienes integran el equipo de trabajo que desde hace varios meses ha venido dando materialidad a esta iniciativa.

Dra. Verónica Cruz

Secretaria de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad, UNLP.

Dr. Nicolás Rendtorff

Secretario de Ciencia y Técnica, UNLP.

La ciencia y el género:
reflexiones para contextualizar
un problema

CONTEXTO GENERAL



El género es uno de los organizadores en las relaciones humanas en todos los ámbitos de la existencia, desde la educación, el trabajo y la participación política hasta las características de la salud, de las oportunidades y de las condiciones de vida. En ese sentido, regula comportamientos, necesidades e intereses personales y sociales, y produce agudas desigualdades al delimitar y configurar estereotipos, funciones y espacios diferenciados y jerarquizados entre las identidades sexogénicas (Buquet Corletto et al., 2010, p. 14).

Diversos estudios internacionales, así como en un nivel regional y nacional han evidenciado cómo este ordenamiento sexogenérico condiciona las trayectorias de mujeres y diversidades en los sistemas de ciencia y técnica (Gallardo, 2022; Gómez, 2022; Szenkman y Lotitto, 2020; Albornoz et al., 2018; Estébanez, 2003 y 2010; González García y Pérez Sedeño, 2002; Rebolledo y Espinosa, 2016; Suter, 2006; Folch y Guillamón Ramos, 2009; Vessuri, Canino y Rausell, 2004). Entre los factores que se han identificado, nos interesa mencionar:

Barreras culturales asociadas a la reproducción y persistencia de sesgos de género presentes en el ámbito familiar y en las instituciones educativas y científicas, que condicionan la elección y las trayectorias generando inequidad en el acceso a ciertas disciplinas y campos de investigación.

Inequidades en las trayectorias, pues mujeres y diversidades sexogénicas no solo deben afrontar las exigencias académicas y laborales sino también demostrar una mayor determinación e ingenio para desarrollar estrategias de adaptación, con cuotas diferenciales de estrés (Basco y Lavena, 2019).

En este sentido Buquet Corletto, Cooper y Rodríguez Loredó (2010) remarcan el carácter sistémico que hace posible la persistencia de inequidades y violencias en base al género como

formas de discriminación sistémica que no son intencionales ni directas o evidentes [...]. Las estructuras de funcionamiento institucional reproducen las desigualdades incluso cuando sus estructuras se han planeado sin la intención de generar efectos negativos sobre los individuos que se rigen por la normatividad institucional. (p. 15)

Barreras en el desarrollo profesional, relacionadas a dificultades para acceder, mantenerse y ascender en sus carreras. Esto se asocia a inequidades como la mayor responsabilidad que enfrentan en las tareas de cuidado, las condiciones de promoción basadas en criterios más acordes al ciclo profesional masculino en los ámbitos científicos, y los estereotipos y prejuicios presentes en el ámbito laboral (Szenkman y Lotitto, 2020; Castillo et al., 2014). El conflicto entre lo familiar y lo laboral es una de las bases que sostiene la discriminación de las mujeres en el mundo público. La perspectiva de género permite ver que la incorporación de las mujeres al mercado laboral —dentro del cual los ámbitos académicos no son la excepción— reproduce la división sexual del trabajo y la estructura social en la que se cimenta la subordinación (Astelarra, 2005).

Se han descrito, asimismo, brechas que requieren ser atendidas en tanto comprometen la calidad y la democratización de la producción científica, y cuya persistencia consolida marcos androcéntricos y la naturalización de prácticas sexistas que podrían vulnerar por acción u omisión derechos humanos fundamentales, así como un empobrecimiento en la producción en ciencia y tecnología al naturalizar procesos de injusticia epistémica (Harding, 1986; Maffía, 2006; Gómez, 2022).

La **segregación horizontal** en el sistema científico demuestra que existen mecanismos informales capaces de sostener y legitimar las desigualdades de hecho en la actividad científica. Los procesos de segregación horizontal corresponden a diferencias en la elección de los campos de conocimiento, que tradicionalmente han ubicado a las académicas en las ciencias de la salud, sociales y de la educación, mientras tienen poca representación en aquellas ciencias aplicadas o de tipo tecnológico (Albornoz et al., 2018). Como señala Rossiter (1997), esta segregación horizontal también se aplica a las subdivisiones dentro de cada campo. Esto responde a la división sexual de las tareas específicas de la actividad científica, que otorga al personal femenino las de menor relevancia, actuando como mecanismo no explícito de asignación de capital científico diferencial en las diferentes disciplinas (González García y Pérez Sedeño, 2002).

Estos procesos segregativos muestran que, si bien crece la participación de las mujeres en el campo científico, ese crecimiento no se da de manera igualitaria en todas las disciplinas. Esto resulta problemático no solo porque va en contra de la aspiración a un igual acceso de mujeres y varones a todos los campos científicos, sino también porque responde a marcados estereotipos de género que yacen en los sistemas científicos y que, dentro de la valoración atribuida a cada área y tarea, se asocia con las ca-

racterísticas de lo científico a aquellas que tradicionalmente se han presentado más masculinizadas (Bourdieu, 1998; Fox Keller, 1991).

La **segregación vertical** responde a las diferencias con relación al acceso y permanencia en la carrera científica (Albornoz et al., 2018; Vessuri et al., 2004). Esta situación ha conducido a elaboraciones explicativas como el denominado «techo de cristal» (Burin, 1987), en referencia a los obstáculos, algunas veces imperceptibles, a los cuales se enfrentan las mujeres en sus trayectorias; y el «efecto Matilda» (Rossiter, 1993), como expresión de la falta de reconocimiento y marginalidad del trabajo de las científicas. Se puede añadir el «efecto tijera», que compara las trayectorias académicas entre ambos sexos, en cuya gráfica se observa que las mujeres representan la mayoría en las etapas iniciales de la carrera científica, pero son menos de la mitad en los cargos de mayor prestigio y dirección (Estébanez, 2010; Ortiz-Ortega y Armendáriz, 2017).

También se han señalado las cargas socialmente impuestas sobre las mujeres en el encargo de las tareas de cuidado y responsabilidades familiares, lo que con frecuencia se traduce en disminución del tiempo para el ocio y recreación, así como para la dedicación a la carrera académica (Buquet Corleto et al., 2013). La presencia de hijos/as afecta de manera diferencial a varones y mujeres (Probert, 2005), lo que incide en la productividad científica no tanto en lo que concierne a la calidad de las investigaciones sino en factores como la movilidad internacional y el tiempo disponible para el trabajo (Estébanez, 2010). Las responsabilidades de cuidado se hacen más relevantes en el mundo de la ciencia, donde las estructuras organizativas estuvieron históricamente desarrolladas en ausencia femenina y con criterios de evaluación y promoción basados en el ciclo profesional masculino tradicional (Basco y Lavena, 2019). Esto explica, en parte, que las mujeres publiquen menos que sus pares varones o que desarrollen menos patentes, lo que condiciona sus posibilidades de financiamiento y promoción.

El ascenso en la carrera científica se encuentra condicionado por el criterio y el juicio que hacen científicos de mayor rango, en el que confluyen, por un lado, la productividad y la interacción en instancias de *networking*, pero se nutre también de prejuicios y estereotipos de género. Y esto no se circunscribe únicamente al ámbito académico, sino que está presente también en otros espacios laborales en CyT (Castillo et al., 2014). Según UNESCO (2007), las mujeres necesitan obtener mejores puntajes que los varones en los criterios de evaluación para ser ascendidas. En palabras de científicas entrevistadas por Szenkman y Lotitto (2020), ellas tienen que «demostrar un poco más» que los científicos varones.

CONTEXTO REGIONAL Y LOCAL



Los estudios sobre la participación de mujeres en el sistema científico tecnológico argentino demuestran una composición igualitaria en el acceso a la educación universitaria, con altas tasas de egreso femeninas y un proceso continuo de mayor equidad en el otorgamiento de becas y en el ingreso a las carreras profesionales científicas. Sin embargo, puesto el foco más en detalle, se evidencia una disparidad en la distribución por género en las áreas y subáreas disciplinares y en la valoración de la distribución de las tareas al interior de la actividad científica (Estébanez, 2010; Franchi et al., 2008). Según los hallazgos de María Elina Estébanez (2010), en el sistema universitario se encuentran diferencias disciplinarias por sexo en la población estudiantil, que se repiten en los espacios de investigación, con prevalencia de presencia masculina en las áreas de ingenierías y tecnologías, y de las mujeres en ciencias sociales y humanidades. Por otro lado, en su estudio sostiene que existe disparidad en la producción científica entre varones y mujeres, dado que ellos son más productivos y más citados, mientras que se observa que las obras de mujeres son menos citadas por los investigadores varones. En ese sentido, el estudio muestra que los hombres tienden a conformar redes más grandes y fuertes, y se inclinan por publicar en revistas extranjeras en mayor proporción que las mujeres.

En estudios más recientes, el foco de atención se ha orientado a identificar aquellos obstáculos que se presentan en las trayectorias, identificados como barreras de tipo formativas y profesionales que prestan especial interés a la subrepresentación de las académicas en las carreras STEM (por sus siglas en inglés: Science, Technology, Engineering, Mathematics) (Bello y Estébanez, 2022; Szenkman y Lottito, 2021; Gómez 2022).

En referencia a la Argentina, los estudios confirman estas tendencias, pese a que presenta relativas mejoras respecto a otros países de la región y a una alta feminización en los sistemas de educación superior y en investigación, alcanzadas en los últimos años. Conforme un estudio elaborado por Szenkman y Lottito (2021) en relación con la participación de mujeres en ciencia y tecnología en Argentina, se constata que la cantidad de investigadoras mujeres supera la de los varones. Aun así, en el ámbito científico se replica la segmentación horizontal en detrimento de las áreas de CyT. Es decir, las mujeres científicas publican menos trabajos que sus



colegas varones, es menos probable que sean las primeras o las únicas autoras de un artículo y sus publicaciones son menos citadas que las publicadas por varones (Naciones Unidas, 2020). Asimismo, las mujeres tienen menores probabilidades de colaborar internacionalmente en publicaciones (Elsevier, 2017).

En las publicaciones de autoría de mujeres, se vuelve a replicar el fenómeno de segmentación horizontal. Asimismo, estas son minoría entre los registros de patentes y tienen más probabilidad de figurar como autoras cuando son acompañadas por autores varones o en grandes números de inventores. Según la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual, en un informe sobre la participación de mujeres en actividades de patentamiento, menos de 1 de cada 3 patentes incluyen a una mujer como inventora, y estos números ascienden a 33,5% para Argentina. De acuerdo con Naciones Unidas (2020), a pesar de que la proporción de mujeres inventoras ha crecido en las últimas décadas, en los campos relacionados con la ingeniería todavía se mantiene por debajo del 20% mientras que en el ámbito de las TIC el 88% de las patentes han sido registradas por equipos conformados únicamente por varones.

Por otro lado, si bien los datos disponibles son escasos, la evidencia indica que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder al financiamiento de proyectos de investigación. Según datos recientes para Argentina, publicados por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2023), las investigadoras que dirigen proyectos científicos reciben, en términos generales, un 33% menos de recursos que sus colegas varones.

Además, las mujeres enfrentan mayores barreras a la hora de ascender en su carrera científica, y su presencia en posiciones jerárquicas en espacios asociativos y en comisiones evaluadoras es menor. Por ejemplo, en la Academia Mundial de Ciencias, las mujeres únicamente representan el 10% del total de los miembros a nivel mundial, y el 14% en la región (López-Bassols et al., 2018). En México, este número asciende en torno al 25%, mientras que en Brasil y Argentina es menor al 15%. Según Elsevier (2017), las disparidades de género están presentes en lo que respecta a los salarios y en el crecimiento en las carreras de investigación en CyT. En un estudio realizado con más de 25.000 investigadores/as, ser varón resultó ser un buen predictor de convertirse en investigador/a principal. Este estudio muestra que las mujeres avanzan a un menor ritmo que los varones, y que pasan más tiempo como asistentes que ellos (Elsevier, 2017).

Para finales de la primera década de este siglo, en plena expansión del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), se analizaba que la presencia de mujeres era mayoritaria en las etapas iniciales de la carrera y que también se veía un aumento en su participación en las categorías más jerárquicas, aunque a un ritmo todavía poco significativo (Barrancos, 2019; Franchi et al., 2008). Los datos analizados han permitido mostrar que la situación se ha modificado cuantitativamente tras casi dos décadas de iniciado el momento de expansión del campo científico-universitario en general y del ingreso de investigadoras en particular. Sin embargo, parece claro que las transformaciones cualitativas no han sido tan extendidas, ya que se mantiene cierta segregación horizontal y, sobre todo, vertical en el acceso a las posiciones de mayor jerarquía, tanto en la carrera de Conicet como en la docencia universitaria (Gallardo, 2022, p. 514).

De acuerdo con el *Informe Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología 2023* del Ministerio de Ciencia y Tecnología, en la Argentina de cada 10 personas que investigan 6 son mujeres, situación que se mantiene, prácticamente, en los mismos valores desde 2018. Sin embargo, siguen enfrentándose a un conjunto de barreras invisibles que les impiden acceder en condiciones de igualdad a los puestos de toma de decisión de mayor responsabilidad. En ese sentido, el informe muestra que las mujeres ocupan solo 3 de cada 10 puestos directivos de los organismos de ciencia. Además, acceden en menor medida que los varones a las categorías más altas de la carrera de investigación (A) y continúan subrepresentadas en las áreas de ingeniería y tecnología. En el mismo informe, se señala que el 45,2 %:

de las mujeres investigadoras argentinas se concentra, en términos de posición en la jerarquía ocupacional, en la categoría «C» que reúne a investigadores e investigadoras en el comienzo de la carrera de profesional, así como a quienes desempeñan becas de investigación académica posdoctoral, superando en 5,2 puntos porcentuales a los varones. (p. 11)

En cambio, solo el 10,6% pertenece a la categoría «A» que aglutina los cargos de investigador/a principal y superior del Conicet y las categorías I y II del Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores de las Universidades Nacionales frente al 16,8% de los varones.

El informe explica que las mujeres están especialmente subrepresentadas en las áreas de ingenierías y tecnologías, en las cuales solo el 8,1% de ellas investigan en



La ciencia y el género:

reflexiones para contextualizar un problema

dicho campo frente a casi el doble (16,9%) de varones. En otras áreas del conocimiento, el porcentaje de participación de mujeres frente a varones es similar: en el caso de las ciencias agrícolas hay 6,3% de mujeres frente a 7,6% de varones investigando en dicha disciplina; en las ciencias naturales y exactas, si bien los porcentajes son mayores, la proporción femenina y masculina es también similar, alrededor de 26,2% de las mujeres se desarrollan en dichas áreas frente a un 27,3% de varones. Como contracara, hay una mayor presencia de mujeres en áreas del conocimiento como las ciencias sociales, en donde la diferencia es de 4,3 puntos porcentuales; en las ciencias médicas y de la salud con una distancia de 3,7 puntos porcentuales; y finalmente en las humanidades con una distancia de 3,2 puntos porcentuales.

Esta tendencia de sobrerrepresentación en las mencionadas áreas del conocimiento es un dato que se viene observando en años anteriores y que no varía en el tiempo. De la universidad egresan más mujeres que varones pero siguen siendo menos en carreras como ingeniería o informática.

En materia de productividad, los artículos publicados en las revistas de mayor impacto y visibilidad internacional, indexadas en la base de datos de Scopus, muestran para 2021 que la producción de los investigadores varones es superior a la de las investigadoras mujeres en 6,2 puntos porcentuales.

En cuanto a las publicaciones de ciencias sociales y humanidades en revistas incluidas en el Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del Conicet, se observa, nuevamente, una diferencia de producción científica a favor de los investigadores varones, siendo de 4,1 puntos porcentuales para el campo de las ciencias sociales y de 2,5 puntos porcentuales para el de las humanidades.

Como se mostró a lo largo de todo este informe, el panorama disciplinar es heterogéneo, sin embargo, también hemos notado que no hay una relación unívoca entre los espacios de mayor o menor presencia de mujeres y las posibilidades de ascenso o promoción entre una categoría a otra. Los espacios que en una caracterización general aparecen como más desiguales en el acceso a las categorías superiores son Ciencias Biológicas y de la Salud y Ciencias Exactas y Naturales, las cuales representan los extremos en la relación entre varones y mujeres. Son también los espacios que representaban la mayor parte del Conicet hasta que, con el período de expansión de los últimos lustros, se estableció un ingreso equitativo a las cuatro áreas. Así, se dio un crecimiento muy fuerte de las áreas de Ciencias Agrarias e Ingenierías, y de las Ciencias Sociales y Humanidades dentro del orga-

nismo, tanto en términos de investigadores e investigadoras como de institutos (Bekerman, 2018). Cabe preguntarse, por lo tanto, si la configuración de espacios y equipos de investigación relativamente nuevos puede corresponderse con menores posibilidades de que las mujeres resulten directa o indirectamente excluidas del acceso a las posiciones más jerárquicas.

En cualquier caso, hay elementos suficientes para cuestionar la idea de que el mayor ingreso de mujeres en la categoría asistente tenderá, eventualmente, al equilibrio en el resto de las posibles etapas de la carrera de Conicet, ya que esto no ha sucedido en los últimos 20 años. Tampoco aparece asociada una mayor presencia de mujeres en áreas como las Ciencias Sociales y Humanidades a una inmunidad contra las asimetrías de género en el acceso a las posiciones de mayor prestigio (Murgia & Poggio, 2018. Como sugiere Maffía (citada en Arranz, 2004), la cotidianidad del trabajo científico se configura como un espacio donde la supuesta subjetividad masculina es muchas veces entendida como una norma «objetiva» y que no se correspondería con las condiciones de la sociabilidad culturalmente asignada a lo femenino. Así, es preciso continuar explorando cómo se configuran estos acuerdos y desacuerdos de subjetividades en los espacios de investigación y en las trayectorias (Partenio, 2009), en el acceso a las posibilidades de colaboración y coautoría (Albornoz et al., 2018), movilidad al exterior (Gallardo, 2021; Jonkers, 2011) y acceso a financiamiento (Suárez & Fiorentin, 2021), entre otras dimensiones de la acumulación del capital académico. Puede ser particularmente relevante indagar el impacto cuantitativo y cualitativo de las políticas, todavía incipientes, que buscan atenuar los efectos de un espacio social como «la Ciencia [que] es hecha por seres humanos generizados y de ahí su estructura androcéntrica dominante» (Barrancos, 2019, p. 641).

En este marco, la experiencia acumulada desde diversos nucleamientos y organismos (Unesco, OCTS-OEI - Mincyt - Conicet), ha delimitado el carácter estratégico de la construcción de información y su gestión sistemática para el monitoreo de los sistemas de ciencia y técnica mediante indicadores sensibles al género, es decir, con capacidad de propiciar datos cualitativos y cuantitativos respecto de las brechas, inequidades y barreras articuladas a este organizador sociocultural. Pues como se ha visto, la complejidad del fenómeno en estudio requiere trascender la desagregación sexogénica (que se ha construido mayoritariamente de modo binario) para poder avanzar en la construcción de matrices que integren dimensiones e indicadores diversos.



La ciencia y el género:

reflexiones para contextualizar un problema

Como se ha evidenciado, las brechas de género están muy relacionadas con la participación de diferentes identidades sexogénéricas en las actividades de I+D, pero esos datos resultan insuficientes para objetivar desigualdades, barreras y violencias que condicionan la consolidación de un desarrollo científico y tecnológico con equidad, de allí la importancia de analizar la presencia de hombres y mujeres y otras identidades sexogénéricas, en la autoría de artículos científicos, sus niveles de producción, su distribución disciplinar y sus patrones de colaboración, entre otros, que pueden ofrecer mayores detalles sobre las dinámicas diferenciadas por género en la producción científica.

Dado el sesgo binario que ha determinado la recolección de los datos científicos disponibles, que ha conducido a que los estudios sobre las inequidades de género se realicen a partir de la exclusión de otras identidades sexogénéricas, se vuelve de suma importancia la necesidad de construir un sistema de indicadores con perspectiva de género que visibilice también las asimetrías en este sentido.

**Primer diagnóstico de género
en la investigación de la UNLP:**
indicadores y tendencias
(2017-2023)



PRESENTACIÓN



El presente informe pone a disposición de la comunidad universitaria los resultados de un primer diagnóstico sobre las actividades de investigación en la UNLP con una perspectiva de género. Este forma parte de un proyecto conjunto entre las Secretarías de Ciencia y Técnica y de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad¹, cuyo objetivo es diseñar y aplicar una matriz de indicadores que incorporen la perspectiva de género desde la construcción misma de los datos, ya que actualmente nuestra universidad no dispone de una herramienta de este tipo. En ese sentido, este diagnóstico constituye un precedente para el diseño y planteamiento de esa matriz, que será presentada en la próxima parte de este informe.

La información analizada corresponde a la dimensión «Trayectorias en Ciencia y Tecnología (CyT)», la cual se compone de cuatro indicadores: 1) Desarrollo en CyT; 2) Puestos de liderazgo y toma de decisiones en CyT; 3) Evaluación en CyT; y 4) Reconocimiento en CyT.

Si bien los indicadores evaluados en este primer diagnóstico se construyeron desde una perspectiva binaria —dado que los datos se recolectaron a partir de los números de CUIL del personal docente—, estos permiten obtener un panorama inicial sobre la situación actual de nuestra universidad en cuanto a las dinámicas de género dentro de la actividad científica.

La publicación de este informe constituye un primer paso. Los resultados obtenidos nos permitirán cuantificar y visibilizar las brechas de género en las diferentes unidades académicas de la UNLP, contribuyendo directamente al diseño de la matriz y al objetivo de construir indicadores que integren efectivamente la perspectiva de género y diversidad.

1 «Ciencia y Género: implementación de indicadores con perspectiva de género y diversidad en la UNLP», iniciativa conjunta entre las Secretarías de Ciencia y Técnica y de Derechos Humanos y Políticas de Igualdad. Direcciones coordinadoras: Dirección de Información Científica (SCyT), Dirección de Categorizaciones a Docentes Investigadores (SCyT) y Dirección de Políticas de Género y Diversidad Sexual (SDDHHyPI).

METODOLOGÍA

Dimensión abordada

Como ya se anunció, se muestra el análisis de la información relativa a la dimensión «**Trayectorias en ciencia y técnica**», que ha sido sistematizada por la Secretaría de Ciencia y Técnica. Para elaborar este informe solo se tomaron los datos recolectados durante los últimos 5 años; se dio énfasis, particularmente, a aquellas actividades científicas llevadas a cabo por docentes investigadoras/es dentro de la UNLP y con financiamiento interno o de codependencia. Se excluyeron, por lo tanto, fuentes externas provenientes de convocatorias nacionales o internacionales.

De esta forma, las [fuentes disponibles](#) utilizadas en este primer diagnóstico fueron:

- › Base datos de personal UNLP y de personal CONICET / RACyT
- › Proyectos UNLP I+D y PPID
- › Banco de Evaluadores
- › Becas de posgrado
- › Información sobre Unidades de Investigación
- › Premio a la Labor Científica UNLP

Limitaciones

- › Los indicadores fueron construidos desde una perspectiva binaria (mujer – varón), que no considera otras identidades sexo-genéricas.
- › Lo anterior se debe a que la variable de distribución sexo-genérica fue relevada a partir de los números del Código Único de Identificación Laboral (CUIL) de las personas incluidas en las bases de datos analizadas, debido a que no se consideró a la identidad de género en la construcción original de los datos.

Definición de persona investigadora

En cuanto a las categorías definidas con respecto a las personas que se dedican a la investigación en nuestra universidad, estas se establecieron de acuerdo con el siguiente criterio:

+

Primer diagnóstico de género en la investigación de la UNLP:
indicadores y tendencias (2017-2023)

Investigadoras/es: todas las personas pertenecientes a la UNLP con al menos una de las siguientes condiciones en un año de referencia (por más del 75% del tiempo de ese año):

- a) Tener un cargo de I+D en CONICET o CIC con lugar de trabajo en la UNLP.
- b) Tener un cargo docente con el que realiza actividades de I+D, con dedicación semiexclusiva o exclusiva.

Becas de I+D: personas que cumplan con al menos uno de los dos siguientes criterios en un año de referencia (por más del 75% del tiempo de ese año de referencia):

- a) Registrar una beca de posgrado otorgada por la UNLP.

En el próximo capítulo, se detallará otra categoría para personas que se dedican a la investigación, a partir de los cambios que introdujo el Sistema de Categorización de Docentes Investigadoras/es (SICADI).

Indicadores que componen esta dimensión

1. Desarrollo en CyT

Se refiere a la distribución de la participación del personal de investigación según género en unidades académicas, proyectos y becas. Se encuentran subdivididos por edad, categoría de investigación, área del conocimiento, año de ingreso al sistema, máximo nivel académico alcanzado.

2. Puestos de liderazgo y toma de decisión en CyT

Se analizó la participación en cargos en áreas institucionales de gestión de políticas de CyT, tales como: presidencia/UA y en institutos/centros; y en dirección y codirección de proyectos y becas. Se encuentran subdivididos por edad, categoría de investigación, área del conocimiento, tipo de centro/instituto según dependencia y tipo de proyecto/convocatoria.

3. Evaluación en CyT

Se refiere a la distribución según género del personal en la participación en actividades de evaluación, tales como: conformación de comités de evaluación de recursos humanos (de becaries, ingreso a carrera de investigación, promoción en carrera de investigación, de tesistas), y de comités de evaluación editorial (según edad, categoría de investigación, área del conocimiento, s/tipo de revista, s/tipo de evaluación, etc.).

4. Reconocimiento en CyT

Distribución sexogénérica en la obtención de Premios y distinciones científicas y tecnológicas. Se encuentra subdividido por género, unidad académica, grado académico alcanzado y año de obtención.

Datos analizados

- Cargos con dedicación exclusiva UNLP según distribución sexo-genérica (2017-2023) (N, %).
- Cargos con dedicación semi-exclusiva UNLP según distribución sexo-genérica (2017-2023) (N y %).
- Cargos con dedicación a la investigación UNLP según distribución sexo-genérica y unidad académica (N, %).
- Becas de Posgrado UNLP según distribución sexo-genérica (2017-2023).
- Investigadores UNLP según distribución sexo-genérica y unidad académica 2023.
- Becas de Posgrado UNLP según distribución sexo-genérica y unidad académica 2023.
- Evaluadores UNLP según distribución sexo-genérica (2023).
- Dirección de institutos de doble/triple dependencia según gran área y según distribución sexo-genérica.
- Docentes reconocidas/os con el Premio a la Labor Científica, según distribución sexo-genérica, unidad académica y grado académico (2016-2023).



RESULTADOS

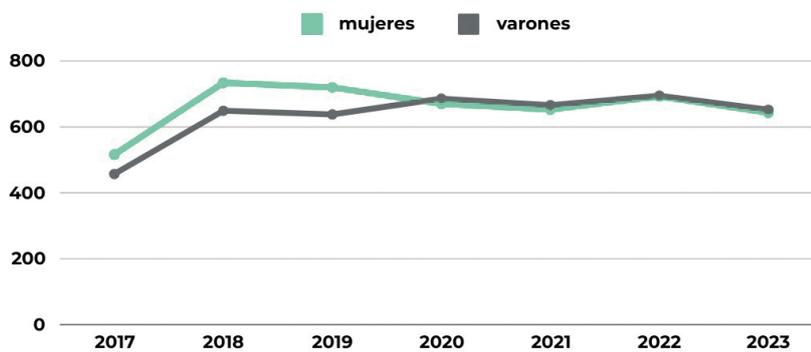


Desarrollo en CyT

Distribución de participación según dedicación

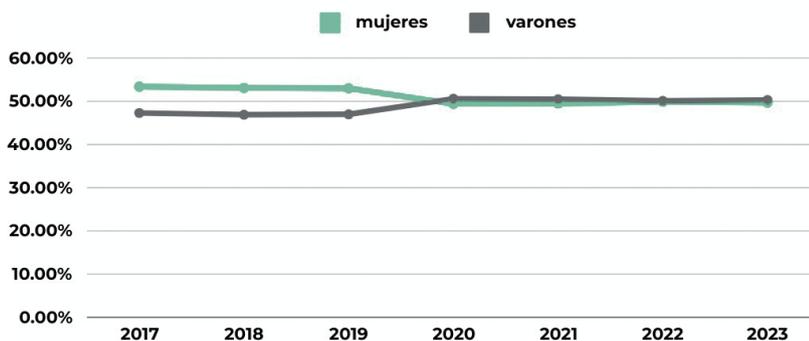
Como muestran los gráficos 1 y 2, entre 2017 y 2019 la participación de mujeres en las dedicaciones exclusivas fue mayor a la de varones, superando estas el 50% en dicho período. Sin embargo, esta distribución se modificó a partir de 2020, año en que la participación de mujeres disminuyó a la vez que aumentó la de varones, de manera que en el 2023 ambas participaciones se encuentran prácticamente equilibradas, siendo ligeramente menor la representación de docentes investigadores varones.

Gráfico 1. Distribución de cargos con dedicación exclusiva UNLP según distribución sexo-genérica (n)



Fuente: Personal UNLP 2017-2023 – RACyT.

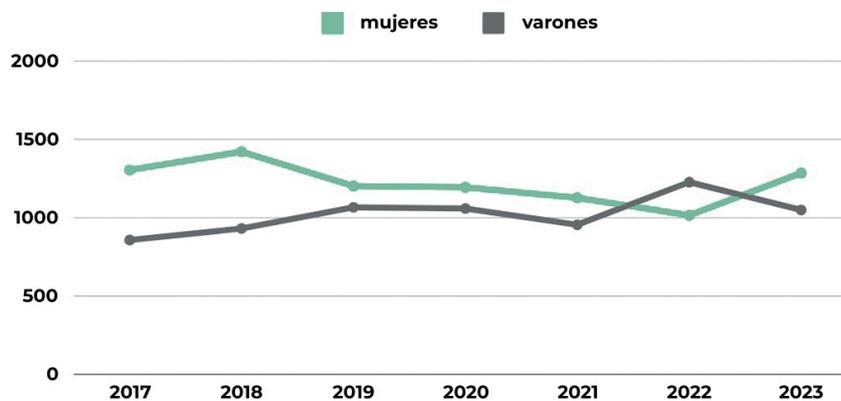
Gráfico 2. Distribución de cargos con dedicación exclusiva UNLP según distribución sexo-genérica (%)



Fuente: Personal UNLP 2017-2023 – RACyT.

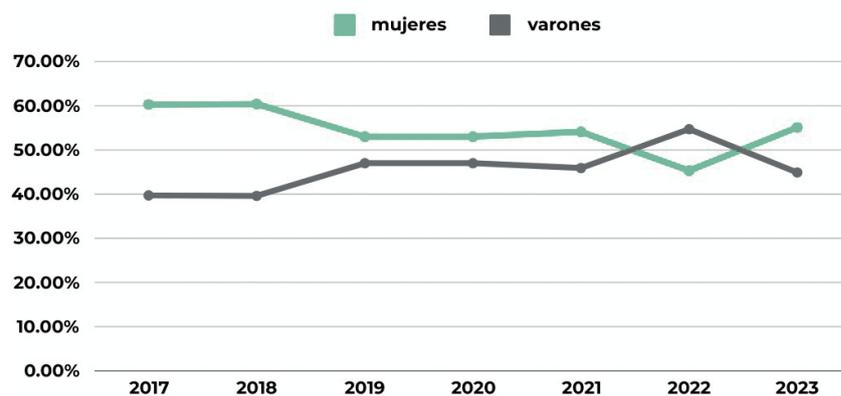
Si analizamos la distribución de la participación en cargos de dedicación semi-exclusiva, vemos que los gráficos 3 y 4 dan cuenta que la representación de mujeres ha sido mayor durante casi todo el período abordado, aunque con algunas fluctuaciones. Lo primero a destacar es que, aunque superan a los varones, la proporción de mujeres en esta dedicación horaria era al menos 10 puntos porcentuales mayor entre 2017 y 2018 que la actual, que alcanza un poco más del 50% (gráfico 4).

Gráfico 3. Distribución de cargos con dedicación semi-exclusiva UNLP según distribución sexo-genérica (n)



Fuente: Personal UNLP 2017-2023 – RACyT.

Gráfico 4. Distribución de cargos con dedicación semi-exclusiva UNLP según distribución sexo-genérica (%).



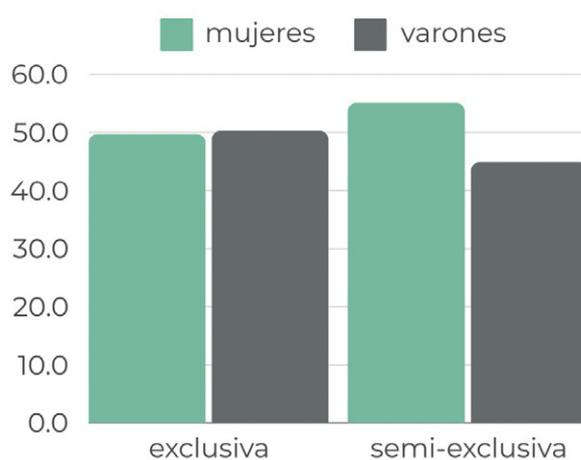
Fuente: Personal UNLP 2017-2023 – RACyT.

Una segunda cuestión que surge del análisis de los gráficos 3 y 4 es que se ve una proporción inversa entre mujeres y varones para el período 2022, donde se muestra que los varones superan casi en 10 puntos porcentuales a las mujeres. Sin em-

bargo, si consideramos cómo ha evolucionado la participación de mujeres desde 2017 a 2021, con una mayor presencia de mujeres, y considerando, además, que en 2023 dicha proporción vuelve a estar en favor de las mujeres, concluimos que los datos correspondientes a 2022 no serían correctos y se deberían, más bien, a un error en la carga de la información de origen para ese año.

En términos generales, al comparar la distribución de la participación de mujeres y varones entre los cargos activos (2023) con dedicaciones exclusivas y semi-exclusivas (gráfico 5), vemos que existe una leve diferencia para las primeras, donde los varones superan por muy poco a las mujeres, mientras que en las dedicaciones semi-exclusivas las mujeres superan a los varones por al menos 10 puntos porcentuales.

Gráfico 5. Tipo de dedicación a la investigación UNLP según distribución sexo-genérica



Fuente: Personal UNLP 2023.

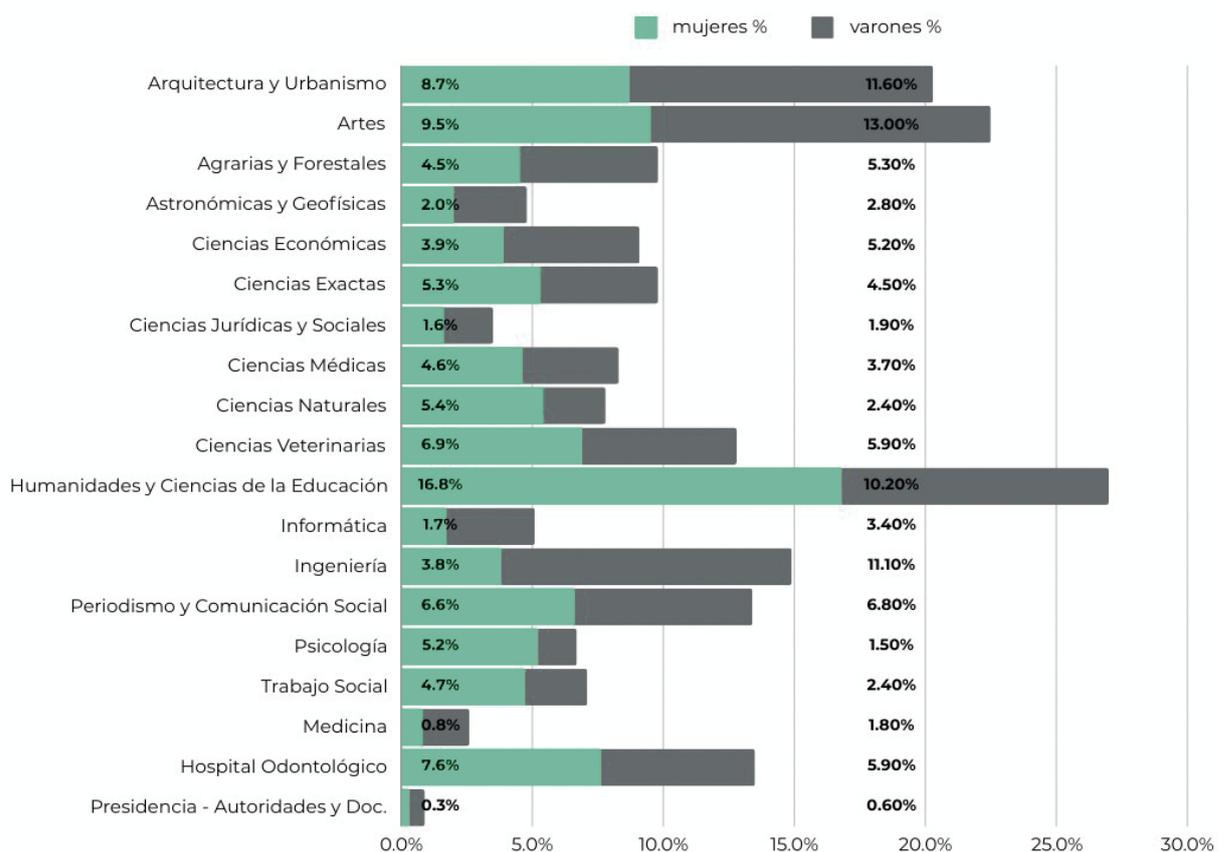
Ahora bien, si ponemos el foco en los cargos docentes que tienen dedicación exclusiva y semi-exclusiva en la UNLP, atendiendo a su distribución por unidad académica (gráfico 6), vemos que existen asimetrías importantes al interior de las distintas facultades (tabla 1).

Una primera brecha la vemos en las áreas STEM, donde las mujeres se encuentran subrepresentadas. Si bien, las facultades de Informática, Medicina y Ciencias Jurídicas son las que tienen la menor presencia de mujeres docentes en relación con las cifras generales correspondientes a toda la universidad, es la facultad de Ingeniería la que presenta la mayor brecha si comparamos los valores porcentuales de su distribución interna entre docentes mujeres y varones. En dicha facultad

la brecha interna para las mujeres alcanza un valor de -7,3 puntos; mientras que, del total general, las docentes mujeres de Ingeniería representan el 3,8% frente al 11,10 de los docentes varones.

La facultad de Informática también posee una brecha importante que se manifiesta tanto en un nivel general como dentro de la propia unidad académica. Así, en cuanto a su participación en toda la universidad, las docentes investigadoras de Informática ocupan solo el 1,7% de la participación mientras que la brecha interna alcanza -1,7 puntos.

Gráfico 6. % cargos con dedicación a la investigación UNLP según distribución sexo-genérica y unidad académica



Fuente: Personal UNLP 2023.

Tabla 1. Brecha de participación de mujeres distribuida por facultad

Arquitectura y Urbanismo	-3
Artes	-3,5
Ciencias Agrarias y Forestales	-0,8
Ciencias Astronómicas y Geofísicas	-0,8
Ciencias Económicas	-1,3
Ciencias Exactas	+0,8
Ciencias Jurídicas y Sociales	-0,3
Ciencias Médicas	+0,9
Ciencias Naturales y Museo	+3
Ciencias Veterinarias	+1
Humanidades y Ciencias de la Educación	+6,6
Informática	-1,7
Ingeniería	-7,3
Odontología	+1,7
Periodismo y Comunicación Social	-0,2
Psicología	+3,7
Trabajo Social	+2,3
Medicina	-1

Fuente: Gráfico 6.

La tabla 1 también muestra que las facultades con mayor presencia de mujeres son aquellas que tradicionalmente han sido asociadas a estereotipos y roles de género femeninos, por lo que es la participación de varones la que presenta cifras negativas: Psicología, que tiene +3,7 puntos de brecha para los varones; Humanidades y Ciencias de la Educación, que tiene una brecha +3,4 puntos; y Trabajo Social, con +2,3 puntos.

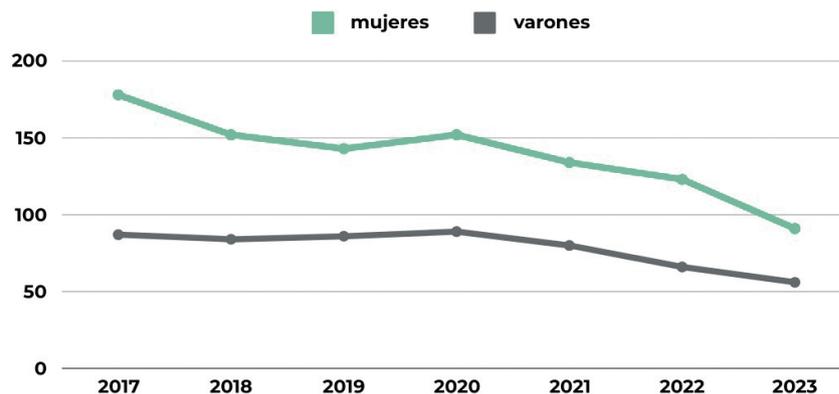
Se concluye, de este modo, que los extremos representados tanto en el gráfico 6 como en la tabla 1, que corresponden a las facultades de Ingeniería y de Humanidades y Ciencias de la Educación, reproducen las brechas de género históricas,

que han definido que existan carreras tradicionalmente feminizadas, relacionadas con la educación o los cuidados, mientras que los varones continúan predominando en las áreas STEM.

Distribución según participación en becas

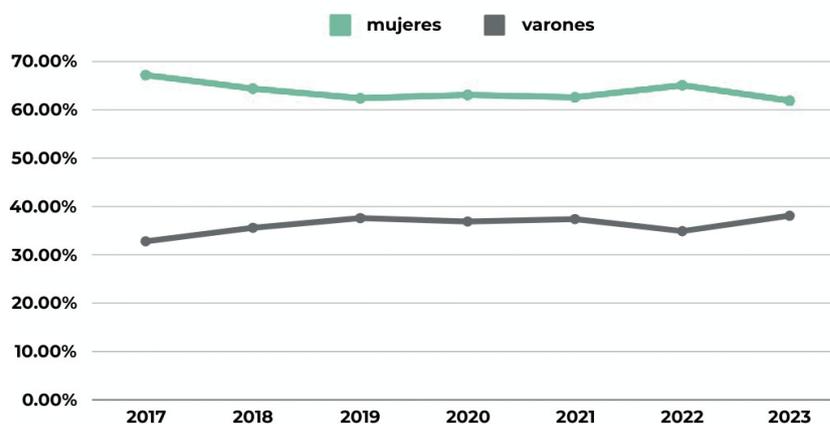
En cuanto a las becas de postgrado otorgadas por la UNLP para cursar maestría, doctorado y posdoctorado, en términos generales también es posible advertir que se han otorgado, mayoritariamente, a mujeres. En ese sentido, los gráficos 7 y 8 muestran que de las 147 becas de posgrado UNLP vigentes en 2023, 91 (61,9%) fueron asignadas a mujeres y 91 (38,1%) a varones.

Gráfico 7. Becas de Posgrado UNLP según distribución sexo-genérica 2017-2023



Fuente: Personal UNLP 2017-2023 – RACyT.

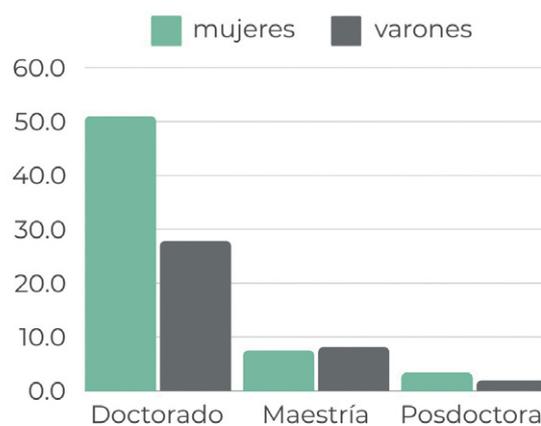
Gráfico 8. Porcentaje de becas de Posgrado UNLP según distribución sexo-genérica 2017-2023



Fuente: Personal UNLP 2017-2023 – RACyT.

Si analizamos estos datos en relación con el tipo de beca otorgada (maestría, doctorado o posdoctorado), el gráfico 9 muestra que las mujeres predominan en casi todas las becas, salvo en las de maestría, donde los varones superan levemente la cantidad de becas otorgadas a mujeres. Pero donde más participación de mujeres existe es en las becas doctorales, donde el 2023 el 51% de estas fueron asignadas a mujeres.

Gráfico 9. Tipos de becas de Posgrado UNLP según distribución sexo-genérica

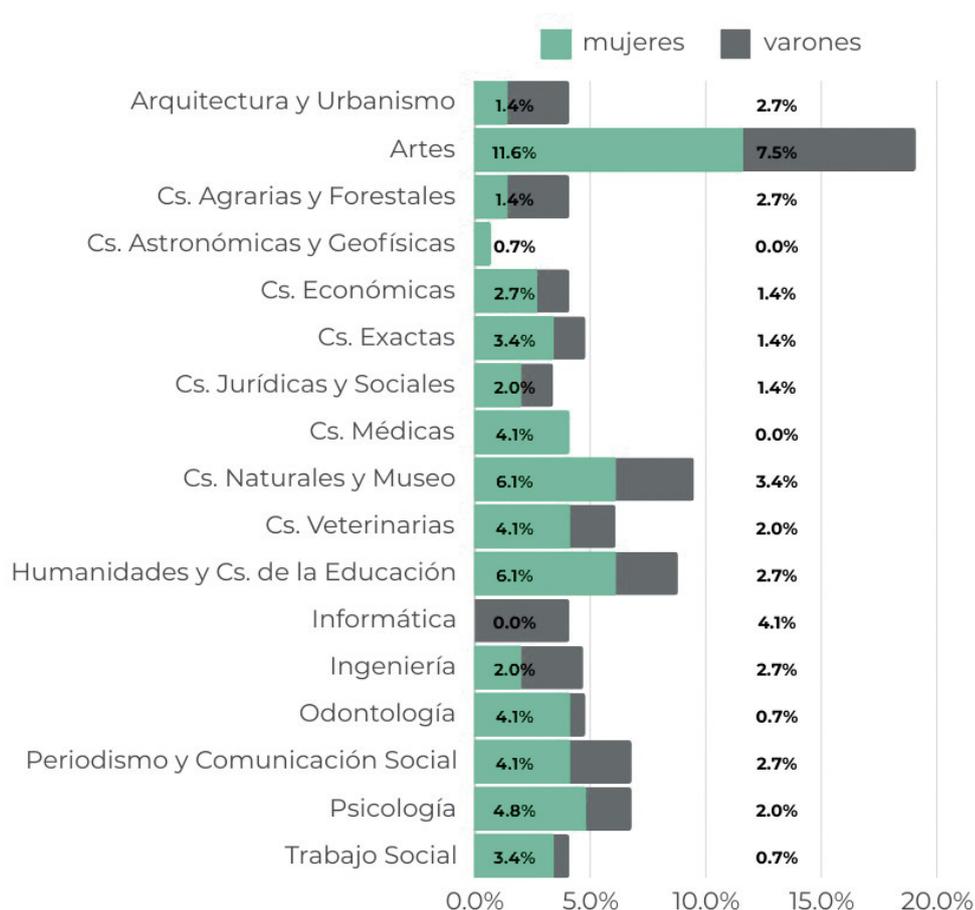


Fuente: Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP.

Al poner el foco en la distribución de becas por facultad, notamos que las brechas advertidas en la participación en docencia se repiten, aunque con algunas diferencias. En este caso, es la facultad de Informática la que presenta la mayor brecha de género, ya que allí, durante el 2023, ninguna beca de postgrado fue otorgada a una mujer, aun considerando que esta no es la facultad con menor cantidad de becas otorgadas a nivel de toda la UNLP.

Otra similitud con los datos relativos a docencia es que las facultades con mayor presencia de mujeres respecto de los varones también son aquellas con carreras tradicionalmente feminizadas: Humanidades y Ciencias de la Educación, Trabajo Social y Psicología. Sin embargo, es la facultad de Artes la que tiene una mayor participación de mujeres en el otorgamiento de becas, tanto al comparar los datos totales de toda la universidad como en su distribución interna. La explicación a este fenómeno podemos encontrarla en que respondería a una acción positiva gestionada por la propia UNLP para financiar la formación de postgrado en Artes, ya que dicha área es la de menor participación en becas de convocatoria externa, como Conicet, puesto que ni siquiera se encuentra dentro de las grandes áreas del conocimiento definidas por dicho organismo.

Gráfico 10. Becas de Posgrado UNLP por UA según distribución sexo-genérica



Fuente: Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP.

En el análisis del gráfico 10 observamos otros fenómenos importantes de destacar, que también tendrían que ver con políticas o gestiones de la universidad, tendientes a equilibrar las diversas brechas dadas en el segmento docente-investigador/a. En la facultad de Ingeniería, por ejemplo, que es la que presenta mayor brecha de género en cuanto a la participación de docentes investigadoras (ver: gráfico 6 y tabla 1) y cuyas carreras son asociadas a roles de género masculinos, es posible advertir que las becas otorgadas a mujeres superan a las otorgadas a varones, aun considerando que dicha facultad es una de las que tiene menos becas otorgadas en toda la universidad. Al ser una carrera profesionalizante, cuya actividad en investigación es menor a la de otras áreas, resulta doblemente destacable el hecho de que en la última convocatoria fueran otorgadas más becas a mujeres.

+

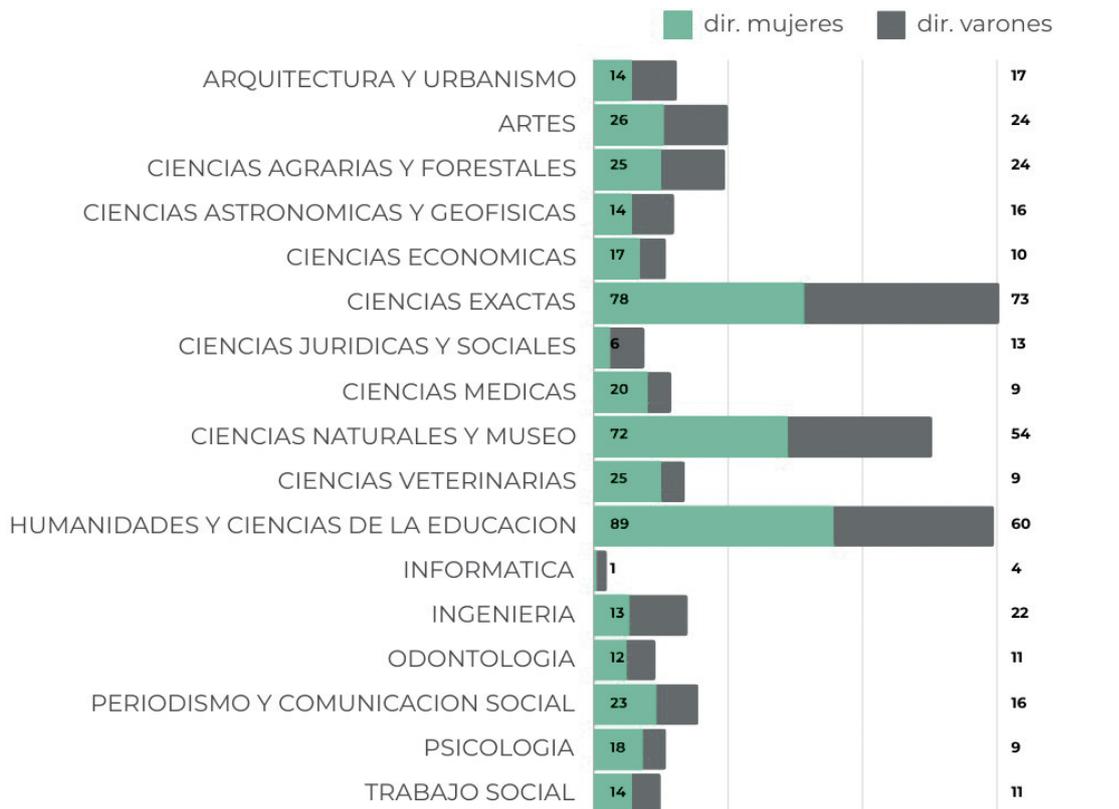
Primer diagnóstico de género en la investigación de la UNLP:
indicadores y tendencias (2017-2023)

Puestos de liderazgo

Dirección de proyectos de investigación UNLP

De los 849 proyectos de investigación que se encuentran en ejecución desde el año 2023, 467 (55%) son dirigidos por mujeres y 382 por varones (45%). Pero, aunque los datos expresan que existe una leve pero mayor representación de mujeres, la segregación horizontal detectada en la participación en docencia así como en las becas de postgrado, se repite también en este indicador. Así, por ejemplo, el gráfico 11 nos muestra que las humanidades y las ciencias sociales, disciplinas tradicionalmente más feminizadas, abarcan el 40% de los proyectos (n=286).

Gráfico 11. Dirección de proyectos UNLP según distribución sexo-genérica



Fuente: Proyectos UNLP en ejecución en 2023 - I+D y PPID.

Por otro lado, vemos que, nuevamente, la facultad con menor presencia de mujeres directoras de proyectos es la de Informática, donde durante 2023 solo una mujer lideró un proyecto de investigación.

En el otro extremo también se repite la segregación horizontal detectada anteriormente, ya que la facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación es la que tiene mayor cantidad de directoras de proyecto, con 89 docentes mujeres mientras que los varones directores corresponden a 60. Sin embargo, la facultad con paridad en participación es la de Ciencias Exactas, donde las mujeres, durante 2023, lideraron 78 proyectos y los varones 73.

Autoridades institutos de doble/triple dependencia UNLP - CONICET - CIC

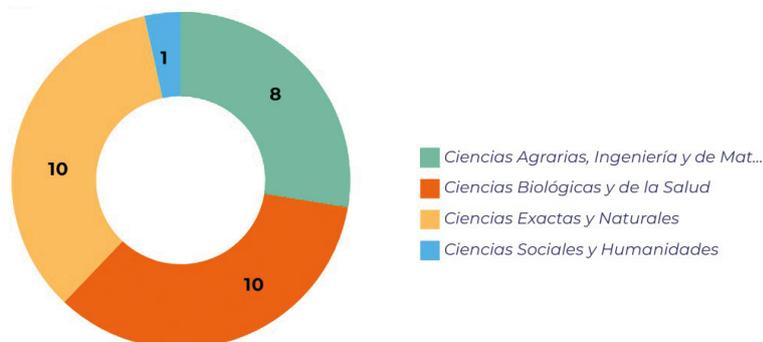
Pero aunque la dirección de proyectos se encuentra relativamente equilibrada, a excepción de las segregaciones por área detectadas, no ocurre lo mismo con la dirección y codirección de institutos. De los 29 institutos de investigación de doble o triple dependencia CONICET/CIC analizados, solo el 28% son dirigidos por mujeres, tal como nos muestra la tabla 2 y que queda de manifiesto en el gráfico 12.

Tabla 2. Autoridades de institutos doble/triple dependencia según gran área según distribución sexo-genérica

Área	Institutos	Dirección		Codirección	
		V	M	V	M
Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales	8	5	3	2	6
Ciencias Biológicas y de la Salud	10	8	2	5	4
Ciencias Exactas y Naturales	10	7	3	5	4
Ciencias Sociales y Humanidades	1	1	0	0	1
TOTAL	29	21	8	12	15
	100%	72%	28%	41%	28%

Fuente: Institutos de doble y triple dependencia UNLP con CONICET-CIC.

Gráfico 12. Cantidad de institutos de doble/triple dependencia



Fuente: Institutos de doble y triple dependencia UNLP con CONICET-CIC.

En este indicador se confirman también las brechas y segregaciones descritas en el anterior indicador analizado, a lo que se suman asimetrías por área de conocimiento, que tienen que ver con las políticas nacionales de financiamiento en ciencia. Vemos, así, que las grandes áreas de Ciencias Exactas y Naturales, y de Ciencias Biológicas y de la Salud cuentan con la mayor cantidad de institutos (10 cada una), seguidas por el área de Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales (8 institutos). Sin embargo, la gran área de Ciencias Sociales y Humanidades solo cuenta con 1 instituto.

La tabla 2 muestra que las mujeres se encuentran subrepresentadas en la dirección de institutos en todas las grandes áreas, donde la mayor brecha se encuentra en la gran área de Ciencias Biológicas y de la Salud, a la vez que en Ciencias Sociales y Humanidades no existen mujeres directoras. Estas cifras, dan cuenta, por lo tanto, de una evidente segregación vertical de las mujeres a medida que avanza la carrera académica, ya que siguen sin acceder a puestos de liderazgo pese a que la composición del personal docente-investigador/a está constituido mayoritariamente por mujeres, como observamos anteriormente.

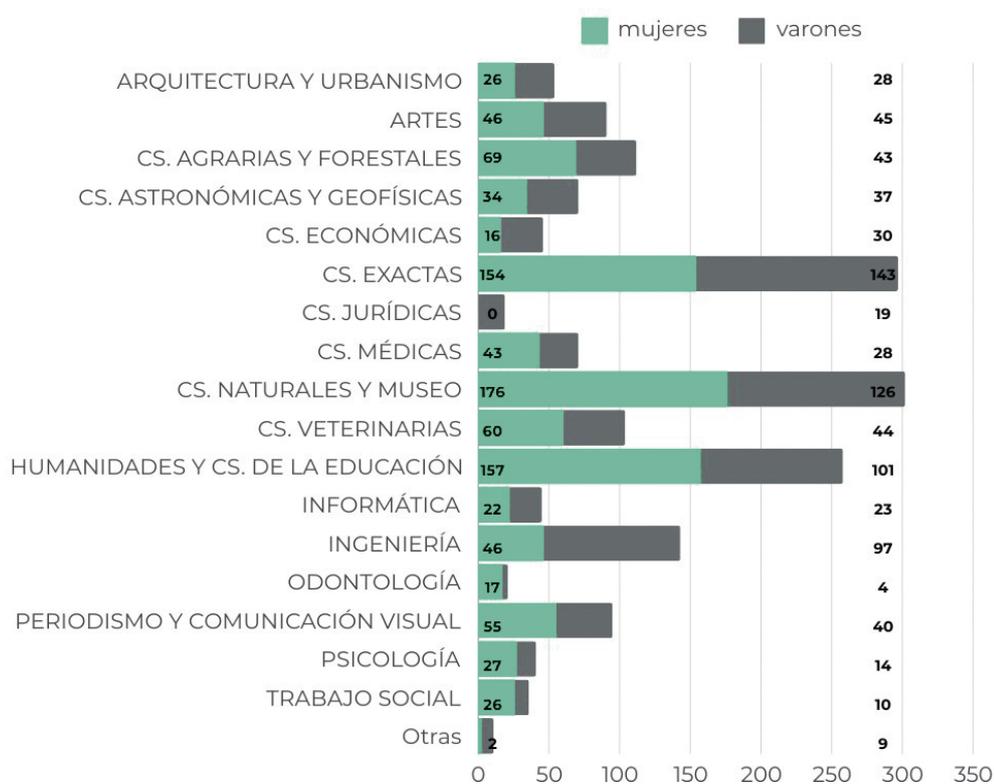
Evaluación en CyT

De acuerdo con los datos del Banco de Evaluadores y Evaluadoras de la UNLP, este se compone de 1835 personas, de las cuales, según las cifras de 2023, el 55,3% son mujeres.

En este indicador vemos que existe cierta paridad en la mayoría de las facultades, al igual que en el indicador sobre dirección de proyectos, lo que queda expuesto

en los datos del gráfico 13. Otro aspecto relevante es que dentro de las facultades que han presentado las mayores brechas de participación en los anteriores indicadores, como por ejemplo, la facultad de Informática, en este no se perciben asimetrías. Como vemos en el gráfico 13, en dicha facultad la participación de mujeres y varones en tareas de evaluación presentan, prácticamente, el mismo número (22 y 23 personas, respectivamente).

Gráfico 13. Evaluadores UNLP según distribución sexo-genérica



Fuente: Banco Evaluadores UNLP 2023 - Resolución 99.123.

Dentro de las facultades que sí presentan asimetrías en la participación de mujeres y varones, la de Ciencias Jurídicas es la que tiene peor índice, al no tener mujeres dentro del banco de evaluadores/as. Le siguen las facultades de Ciencias Económicas y la de Ingeniería, que presentan una proporción de participación de mujeres de alrededor de un 21% y 32%, respectivamente.

Por otro lado, las facultades con mayor participación de mujeres y donde, a la vez, esta supera a la de varones, son las de Ciencias Exactas, Ciencias Naturales y Museo, y Humanidades y Ciencias de la Educación. Aunque esta última no sorpren-



de si recordamos los indicadores anteriormente analizados, las otras facultades, Ciencias Exactas y Ciencias Naturales y Museo, presentan una mayor representación de mujeres en relación a los evaluadores varones. Finalmente, la facultad de Odontología, que si bien no representa una participación importante a nivel de toda la UNLP, muestra la mayor asimetría para los varones en toda la universidad, pues solo 4 varones integraron el banco de evaluadores durante 2023, de un total de 21 personas en dicha facultad.

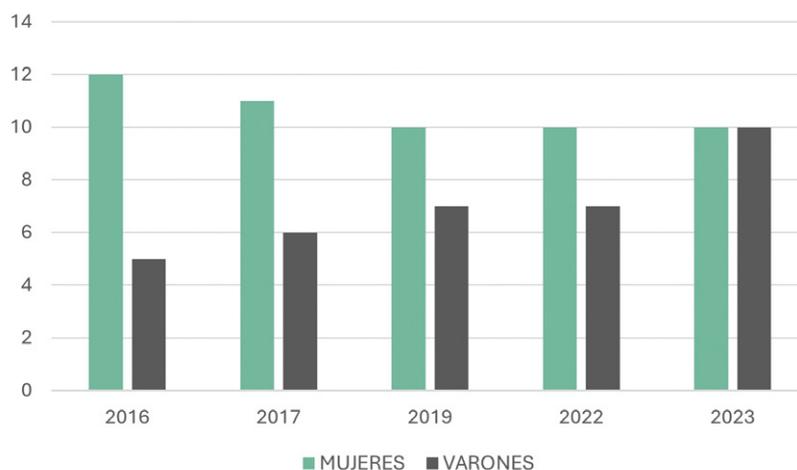
Reconocimiento

Premio a la Labor Científica UNLP

Este premio es otorgado por la UNLP todos los años, como un reconocimiento institucional a la labor científica, tecnológica y artística de las y los docentes que se han dedicado de manera destacada a la investigación. Contempla dos categorías: personas con amplia trayectoria y personas en formación. Para este informe, solo hemos considerado a las personas galardonadas en la primera categoría durante los últimos 5 años en que este reconocimiento fue otorgado (2016, 2017, 2019, 2022 y 2023).

En términos generales, el gráfico 14 nos muestra la distribución sexo-genérica de las personas galardonadas entre 2016 y 2023. Según podemos observar, las mujeres galardonadas han sido mayoría, a excepción de 2023, año en que hubo paridad total.

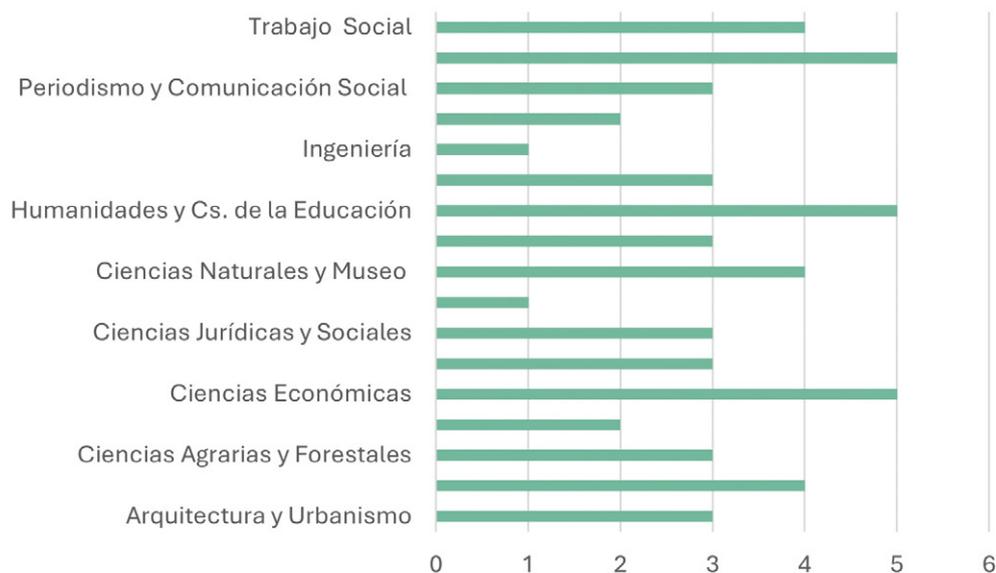
Gráfico 14. Premio a la labor científica (2016-2023),
distribución sexo-genérica



Fuente: Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP.

Sin embargo, si analizamos a las personas galardonadas según su distribución por facultad, es posible advertir que las brechas que observamos en los anteriores indicadores persisten. Así, por ejemplo, el gráfico 15 nos muestra la distribución del premio por unidad académica a lo largo de los años relevados, donde es posible observar que las facultades con menos mujeres galardonadas son: Ingeniería y Medicina, que solo han otorgado el premio a una mujer, mientras que las facultades de Ciencias Astronómicas y Geofísicas, y de Odontología han reconocido solo a dos académicas.

Gráfico 15. Mujeres galardonadas con el Premio a la Labor Científica según distribución por facultad (2016-2023)

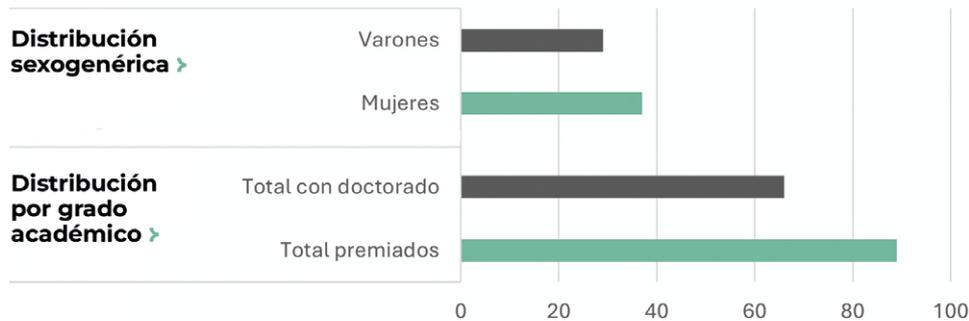


Fuente: Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP.

Y tal como ocurre en los anteriores indicadores analizados, en términos de segregación horizontal observamos que las facultades de Humanidades y Ciencias de la Educación y la de Psicología, presentan los mayores índices de participación de mujeres, con un 100% durante el período abordado. Asimismo, destaca la facultad de Ciencias Económicas, que si bien en otros indicadores no ha presentado esta tendencia, entre 2016 y 2023 también otorgó el premio únicamente a mujeres.



Gráfico 16. Personas que recibieron el Premio a la Labor Científica que tienen doctorado según distribución sexo genérica



Fuente: Secretaría de Ciencia y Técnica, UNLP.

En otro aspecto, relacionado al máximo grado académico alcanzado por las personas galardonadas con el premio, el gráfico 16 nos muestra que de 89 personas premiadas durante el período analizado, 66 tienen doctorado, es decir un 74% alcanzó este grado académico.

El gráfico muestra también la distribución sexo genérica de personas premiadas que tienen doctorado. Así, observamos que del total de mujeres galardonadas (53) el 69% de ellas cuenta con el grado de doctora, mientras que, de los 35 varones premiados, el 82% de ellos tiene el grado de doctor. Si consideramos que en términos generales son más las mujeres premiadas, estas cifras nos indicarían que el Premio a la Labor Científica constituye una acción positiva, ya que ha reconocido a mujeres que no cuentan con el grado de doctora pero que igualmente han sido consideradas para este reconocimiento sobre la base de trayectorias y aportes disciplinarios de cada área del conocimiento.

ANÁLISIS



Este diagnóstico revela una serie de tendencias estructurales que perpetúan las brechas de género en la actividad científica de la UNLP. Uno de los principales hallazgos que se desprende de los datos analizados es la segregación horizontal, que se manifiesta transversalmente en todos los indicadores analizados mostrando la concentración de mujeres en áreas tradicionalmente feminizadas, como las humanidades, la educación, el trabajo social y la psicología. En contraste, las áreas de ingeniería, informática y otras áreas STEM muestran una subrepresentación marcada de mujeres, reproduciendo brechas históricas de género en los campos académicos y profesionales de estas carreras.

En cuanto a los cargos de dedicación exclusiva y semi-exclusiva, las mujeres han mantenido una representación mayoritaria en los últimos años, aunque con fluctuaciones. Sin embargo, a partir de 2020 se observa una leve caída en la participación de mujeres, especialmente en las dedicaciones exclusivas, lo que podría estar relacionado con los impactos diferenciados de la pandemia de covid-19, que afectó de manera desproporcionada la carrera profesional de las mujeres, quienes en muchos casos asumieron mayores responsabilidades de cuidado en el ámbito familiar. Esto plantea la necesidad de profundizar en las causas detrás de estas fluctuaciones y de diseñar políticas institucionales que consideren las cargas desiguales de trabajo doméstico y de cuidado que aún recae en las mujeres.

Otro punto crucial que se observa en este diagnóstico es la segregación vertical, que se evidencia en la menor participación de mujeres en puestos de liderazgo, como la dirección de institutos de doble o triple dependencia (UNLP-CONICET-CIC). Aunque las mujeres tienen una participación destacada en la dirección de proyectos de investigación (55%), esta paridad no se refleja en cargos de mayor jerarquía, donde solo el 28% de las direcciones de institutos están ocupadas por mujeres. Esto sugiere que, si bien las mujeres logran acceder a roles de gestión de proyectos, encuentran barreras significativas para avanzar a posiciones de liderazgo dentro de la universidad.

Por último, en cuanto a los reconocimientos y premios, los datos analizados muestran una situación diferenciada. Aunque las mujeres han sido reconocidas en mayor número en los premios a la labor científica durante los últimos cinco años, persisten importantes asimetrías en la distribución por unidad académica. Facultades como Ingeniería, Medicina y Ciencias Astronómicas presentan una brecha significativa, otorgando muy pocos premios a mujeres. Este patrón reflejaría no solo una segregación horizontal, sino también la invisibilización del aporte de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas.

CONCLUSIÓN



El diagnóstico de género en la investigación de la UNLP pone de relieve que, aunque se han logrado avances en ciertos aspectos, como en la dirección de proyectos y el reconocimiento de la labor científica, persisten desafíos significativos que afectan la trayectoria profesional de las mujeres en el ámbito académico y científico. Las mujeres siguen enfrentando obstáculos para acceder y permanecer en las áreas STEM, donde la subrepresentación femenina es notable tanto en la investigación como en los cargos de liderazgo. Además, las brechas de género se profundizan a medida que se asciende en la jerarquía académica, lo que refleja una clara segregación vertical.

Este primer diagnóstico sugiere que es fundamental implementar políticas institucionales que no solo promuevan el acceso de las mujeres a la ciencia y la tecnología, sino que también aseguren su permanencia y ascenso en igualdad de condiciones. Es necesario avanzar hacia una representación más equilibrada en todos los niveles de la carrera científica, desde las becas de formación hasta los cargos de dirección de institutos y centros de investigación. Asimismo, deben fortalecerse las acciones que promuevan la co-responsabilidad de las tareas de cuidado, que permitan a las mujeres progresar en sus carreras sin verse afectadas por las cargas adicionales que la pandemia ha evidenciado.

El informe también pone de relieve la necesidad de revisar los criterios de reconocimiento y evaluación, garantizando que las mujeres no solo sean visibilizadas en áreas tradicionalmente feminizadas, sino que también reciban el reconocimiento adecuado en las áreas STEM.

Además, la falta de un enfoque de género en la recopilación de datos, que siguen basándose en categorías binarias, limita el alcance de este diagnóstico. Incluir identidades no binarias y diversidades sexo-genéricas es un paso crucial para avanzar hacia una verdadera equidad de género en el ámbito científico y académico.

En resumen, este diagnóstico es un primer paso esencial para visibilizar las brechas de género en la investigación de la UNLP. Los resultados deben servir como base para el diseño de una matriz de indicadores que no solo cuantifique la participación de las mujeres, sino que también permita la implementación de políticas de igualdad de género en todas las áreas del quehacer científico.

Propuesta de matriz de indicadores con perspectiva de género



JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

¿Para qué nos proponemos la construcción de una matriz de indicadores con perspectiva de género y diversidad?

En los últimos años, La Universidad Nacional de La Plata ha logrado institucionalizar políticas específicas orientadas a la prevención y atención ante violencias y discriminaciones basadas en el género; asimismo ha desarrollado un sistema de categorización propio en investigación, y ha incorporado adecuaciones sensibles al género en normativas de premios y convocatorias científicas. Sin embargo, no cuenta con herramientas institucionales formalizadas para el diagnóstico y monitoreo de las trayectorias en investigación desde una perspectiva de género y diversidad.

Se entiende que una herramienta de tales características resulta estratégica, dada su potencialidad para aportar evidencia y orientar la definición de políticas institucionales conforme los lineamientos generales establecidos en el Estatuto de la UNLP (2008)²; y que contribuyan al cumplimiento del Plan Estratégico en curso, atendiendo en específico los objetivos de sus estrategias II y III³.

II. Promover, estimular y organizar institucionalmente la investigación científica, tecnológica y artística propendiendo a la mejora continua de su calidad.

III. Producir, desde la perspectiva de derechos y en clave de inclusión social, la profundización de los procesos de extensión universitaria, de las relaciones institucionales tanto regionales como internacionales, de los derechos humanos y las políticas de igualdad, sobre el ambiente y la conservación de los recursos naturales, en la salud, la participación en las políticas públicas y los vínculos constituidos en los consejos y mesas interinstitucionales.

Por lo tanto, el propósito que anima este proyecto radica en el compromiso con los valores democráticos, la igualdad de trato y oportunidades, y la erradicación de barreras basadas en el género. El fortalecimiento de las estructuras de la ciencia y de la técnica en la universidad no puede lograrse sin equidad de género.

² https://unlp.edu.ar/institucional/unlp/gobierno/estatuto_unlp-4287-9287/

³ <https://unlp.edu.ar/gestion/plan-estrategico-de-gestion-2022-2026-2-51479/>

Se considera de suma importancia contar con información que permita conocer y diagnosticar la situación de las mujeres y de la población LGTBI+ en el ámbito de la UNLP, para poder diseñar estrategias que puedan incidir sobre las desigualdades y brechas identificadas. Pero también resulta valioso y necesario producir evidencia que aporte al seguimiento y evaluación de medidas e intervenciones orientadas a favorecer la equidad de género, los avances y logros alcanzados, los efectos deseados y no deseados de estas acciones.

En línea con lo explicitado la presente propuesta avanza en las definiciones conceptuales y metodológicas para un sistema de indicadores que contribuirá a la realización de diagnósticos diversos sobre la situación de desigualdad de los géneros en el ámbito de CyT de manera confiable y sistemática.

OBJETIVOS



Objetivo General

Elaborar un sistema de información científica construido desde una perspectiva de género, que permita la implementación de políticas institucionales tendientes a garantizar el principio de igualdad y no discriminación entre géneros y diversidades en el ámbito de la investigación de la UNLP.

Objetivos Específicos

Diseñar junto a las UA, una herramienta metodológica que contribuya a determinar la magnitud e intensidad de las brechas, barreras y desigualdades de género y diversidad.

Relevar información desagregada por campos temáticos, disciplinas, UA y dimensiones programáticas a fin de realizar mediciones anuales comparativas.

Construir un diagnóstico para obtener datos desagregados por género que favorezcan la identificación de patrones de discriminación y asimetría traducidos en nudos problemáticos que afectan las trayectorias investigativas de mujeres y LGTBI+.



METODOLOGÍA



¿Cómo nos proponemos trabajar la construcción de una matriz de indicadores con perspectiva de género y diversidad para el diagnóstico y monitoreo de las trayectorias en investigación en la UNLP?

Definiciones teórico-metodológicas

Un indicador de género es una medida que señala el estado o nivel de las brechas entre varones, mujeres y personas LGTBI+ en un momento del tiempo, expresando en particular las desigualdades que resultan de la diferencia sexual o de género, con interés en aquellas que reflejen situaciones evitables o injustas (SIPG-PBA, 2022, p.13). Comprenden el desafío de operativizar y dar cuenta de inequidades, brechas y barreras (INE, 2019, p. 20).

Construir una matriz de indicadores con perspectiva de género en las actividades de investigación se orienta a evidenciar las asimetrías, las relaciones de poder y las inequidades que se producen en las trayectorias científicas. Por ello, su creación implica una revisión exhaustiva de la información producida y el diseño de nuevos indicadores para el análisis de brechas, desigualdades e inequidades que en la actualidad son poco exploradas (SIPG-PBA, 2022).

Es importante destacar el carácter situado de la presente propuesta que, si bien contempla las experiencias y antecedentes a nivel regional y nacional, busca reflejar la situación en dimensiones y categorías que fortalezcan de forma estratégica los procesos de gestión vinculados a las Políticas de Ciencia y Técnica y de DDHH e Igualdad en el ámbito de la Universidad Nacional de La Plata.

Esta tarea exige recuperar e integrar —mediando la consideración crítica de sus sesgos— la distintas fuentes e información producida hasta el momento tanto para contribuir al proceso diagnóstico que se programa, como también, en el caso de los datos de organismos nacionales e internacionales, para construir referencias válidas respecto a tendencias y comportamientos de los sistemas y/o fenómenos estudiados, que pueden ser de utilidad en el proceso de análisis comparativo.

En este camino hay varios desafíos. Uno de ellos es reconocer y revertir la fragmentación y heterogeneidad de las estructuras y de la información que producen; lo que puede impactar en la dificultad para garantizar la comparabilidad de la información disponible. A ello se suman los sesgos del binarismo sexogénico en la

formalización de los indicadores, lo que dificulta una lectura informada respecto de otras identidades que escapan al binario hombre-mujer⁴. Se suma a ello que algunas bases o sistemáticas homologan las categorías sexo y género por lo cual en el momento de selección de fuentes y consideración analítica deberán tenerse presentes y explicitarse las decisiones al respecto.

Si bien se propone un diseño que reconoce que la categoría de género trasciende el binarismo sexual, quizá sea necesario en un primer momento que la estimación de brechas y desigualdades se exprese de forma binaria, porque es la manera en la que se producen hasta ahora los datos estadísticos. Contar con información sobre las personas LGBTI+ es un enorme desafío pendiente, que podrá ser resuelto en la medida en que las fuentes de información contengan categorías de género más amplias.

Otro desafío es articular las estadísticas con perspectiva de género a partir de la cobertura temporal de la información, siendo esperable que luego de realizar el primer diagnóstico, las áreas implicadas puedan corregir, consolidar e implementar la publicación de series que permitan realizar análisis comparativos a lo largo del tiempo.

Para concluir este apartado, como definición político institucional se propone que el diseño de la matriz se construye en diálogo constante y trabajo conjunto con las áreas vinculantes de las Unidades Académicas. Para ello, desde la coordinación de la iniciativa se planificarán las instancias y mecanismos de participación y socialización.

RESULTADOS ESPERADOS

- Proporcionar datos de las brechas y barreras de género que se presentan a las mujeres y diversidades sexogenéricas en la investigación de la UNLP, y de cómo estas afectan la calidad y diversidad de las labores en CyT.
- Proponer programas y acciones que podrían realizarse a partir de un diagnóstico realizado con estos datos y cómo este contribuirán a mejorar la equidad de género en la investigación universitaria.
- Como insumo, se confeccionará un informe publicable con todos los resultados del diagnóstico.

4 Vale aclarar que el año 2023 la página de Conicet en Cifras añadió en la sección de género la categoría «otro», además de varón y mujer. <https://cifras.conicet.gov.ar/publica/detalle-tags/03>



PROPUESTA DE MATRIZ



A partir de los lineamientos teórico metodológicos explicitados, a continuación se detallan las dimensiones y sistema de indicadores que configuran la matriz de análisis con perspectiva de género y diversidad para el ámbito de la investigación en la UNLP.

Lo presentado es resultado de un proceso de trabajo colaborativo instrumentado mediante dispositivos de taller, consulta e intercambio con gestores, especialistas y personas que investigan en las diversas unidades académicas de la universidad, desarrollados durante el primer semestre de 2024.

En esta línea, las definiciones y enfoques propuestos en este documento, expresan un proceso de trabajo en curso que lejos de concluir, continúa dinamizando instancias de discusión y revisión en las distintas unidades académicas. Asimismo, coloca el desafío de avanzar durante el próximo año, en experiencias piloto para su testeo y en la construcción de estrategias político-técnicas para su implementación progresiva mediante una agenda de trabajo coordinada entre las secretarías implicadas en esta propuesta y las facultades.

La matriz se organiza en un diseño flexible mediante seis dimensiones que, en forma relacional, permitirán objetivar condiciones y tendencias desde una perspectiva de género y diversidad; algunas de las dimensiones enfatizan la construcción de información significativa sobre las capacidades instaladas que condicionan y enmarcan la vida institucional. Otras focalizan en la producción de información respecto a ejes nodales de las trayectorias en investigación científica, y un tercer tipo se centra en explorar los niveles de uso del tiempo e infraestructuras de género.

Cada dimensión articula un conjunto de indicadores centrales, fuentes e instrumentos. Si bien se avanza en una desagregación posible, la misma no invalida que durante el proceso de implementación puedan introducirse modificaciones, nuevas incorporaciones o que se establezcan prioridades en el trabajo analítico en función de distintos factores tales como las fuentes disponibles, o los requerimientos de información para la gestión institucional en cada momento.

Finalmente, cabe mencionar precisiones nodales para una adecuada interpretación de los desarrollos abordados. Un primer aspecto se vincula con el objetivo de visibilizar las múltiples identidades sexogénéricas existentes entre las personas que hacen investigación. Aún bajo la advertencia de limitar la homogeneización

de identidades que por definición son diversas, a los fines de este instrumento y para favorecer procesos de comparación y diálogo con otros sistemas, en este documento usaremos el acrónimo LGBTI+ para referirnos a identidades de la disidencia sexogénica. Asimismo, se desestima la referencia a mujeres y varones a secas, siendo necesario en todos los casos situar la referencia mujeres, varones cis, mujeres, varones trans. En forma transversal en todas las dimensiones de la matriz, se utilizarán siempre que sea posible, las categorías y definiciones operativas propuestas en los *Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios* (2021), Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de La Nación, Ministerio de Educación de la Nación ya en uso en el sistema SIU 2023.

Un segundo y último aspecto se vincula a quiénes son las personas investigadoras y becarias, para lo que se toma de referencia la definición implementada para el Categorización de Docentes Investigadores/as de la UNLP (SICADI), donde se considera poseer alguna de las siguientes condiciones: a). cargo docente regular rentado en la UNLP; b). cargo interino rentado con al menos 3 años de antigüedad; c). beca de postgrado con lugar de trabajo en la UNLP.

DIMENSIÓN 1

DESARROLLO INSTITUCIONAL EN GÉNERO

Definición conceptual:

Esta dimensión apunta a relevar la existencia de normativa, infraestructura y políticas —de alcance institucional y específico en el ámbito de CyT—, orientadas a transversalizar la perspectiva de género y diversidad.

Específicamente se refiere a la capacidad instalada con potencial impacto en la trayectoria de las personas que realizan investigación en UNLP, tales como normativas para promover la igualdad, equidad, y la paridad sexogénérica, protocolos y dispositivos para prevenir y atender situaciones de violencia de género; infraestructuras y servicios de cuidado tales como licencias, espacios de promoción de lactancia, acceso a espacios de cuidado.

Grupos / tipos de indicadores propuestos:

- 1. Existencia y características de normativas y pautas administrativas.** Generales y/o específicas a CyT, orientadas a la promoción de igualdad, paridad, equidad de géneros; antidiscriminación de población LGBTI+.
- 2. Existencia y tipos de programas institucionales.** De sensibilización, capacitación obligatoria en materia de género y diversidad y prevención de Violencias de género; de promoción de la investigación en campos masculinizados, de incentivos o premios a mujeres y personas LGBTI+.
- 3. Existencia y tipos de licencias.** Cuidado filial, Violencia por Motivos de Género, proceso de transición de género. Distribución de tipos de licencias solicitadas, según género y diversidad.
- 4. Existencia y características de infraestructura.** Módulos sanitarios inclusivos y no binarios, espacios de promoción de la lactancia, Unidad de Prevención y Atención de las Violencias de Género (UDA), Jardín Materno-Paternal, Secretarías de Género y Diversidad, Comisiones de género y diversidad.

Fuente / Instrumento:

Documentos, resoluciones, reglamentos e informes aplicables de las diferentes áreas de unidades académicas y Presidencia UNLP.

Observaciones:

Las condiciones institucionales objetivadas en esta dimensión, adquieren relevancia al ponerse en relación con la Dimensión 6.

Nota aclaratoria: La igualdad es vista como un concepto amplio que incluye empoderamiento, igualdad y equidad, igualdad de oportunidades entre los géneros. La equidad comprende las necesidades diferenciadas debido a razones de vulnerabilidad o desventaja. Por último, la paridad se entiende como el equilibrio en igualdad de oportunidades entre géneros, lo cual incluye en especial los espacios públicos. Solorio (2014)

DIMENSIÓN 2

TRAYECTORIA EN CYT

Definición conceptual:

Esta dimensión releva información orientada a caracterizar las **trayectorias** de los recursos humanos en investigación según género y diversidad, atendiendo a su **participación** en gestión, evaluación, y acceso a reconocimientos. Para ello se propone considerar la **distribución sexogénérica** según máximo nivel académico, área de conocimiento, dedicación, categoría de investigación.

Grupos / tipos de indicadores propuestos:

1. Desarrollo en CyT. Distribución cuantitativa de personas investigadoras según género y diversidad en institutos, centros de investigación, proyectos y becas interrelacionado según franja etaria, dedicación, categoría de investigación, área de conocimiento, año de categorización, máximo nivel académico alcanzado, antigüedad.

2. Acceso a puestos de liderazgo y toma de decisión en CyT. Participación en áreas institucionales de gestión de políticas de CyT, en dirección y codirección de institutos/centros de investigación, proyectos, becas, revistas científicas - interrelacionados según franja etaria, categoría de investigación, área de conocimiento, tipo de centro/instituto según dependencia, tipo de proyecto/convocatoria.

3. Evaluación en CyT. Participación según género y diversidad en comités de evaluación- desagregados según franja etaria, máximo nivel académico, dedicación, categoría de investigación, área de conocimiento, tipo de evaluación.

4. Reconocimiento en CyT. postulación y acceso efectivo a premios, distinciones científicas y tecnológicas según género y diversidad.

5. Participación según género y diversidad en la **formación de recursos humanos** en investigación.

Fuente / Instrumento:

Bases e informes de unidades académicas y Presidencia UNLP.

DIMENSIÓN 3

PRODUCCIÓN EN CYT

Definición conceptual:

Esta dimensión releva la participación en producción científica y tecnológica de RRHH de CyT según género y diversidad, permitiendo lecturas en base a las disciplinas, áreas de conocimiento, unidades académicas, categorías de investigación, nivel académico.

Asimismo pretende producir información respecto a la producción en CyT orientada a temáticas de género y diversidad; y la existencia de desarrollos con perspectiva de género y diversidad en las diversas disciplinas, áreas de conocimiento y unidades académicas.

Grupos / tipos de indicadores propuestos:

1. Publicaciones científicas: N y Promedio de artículos científicos publicados en revistas indexadas, desagregados según género y diversidad. Posición en la autoría de los artículos según género y diversidad. Artículos más citados según género y diversidad.- desagregados según franja etaria, categoría de investigación, área de conocimiento, dedicación- N y Promedio de libros y capítulos de libros publicados según género y diversidad desagregados según franja etaria, categoría de investigación, área de conocimiento, dedicación.

2. Producción tecnológica. N de títulos de propiedad intelectual obtenidos según género y diversidad. Promedio de producción de desarrollos tecnológicos, organizacionales y socio-comunitarios, según género y diversidad desagregados según tipo de título de propiedad intelectual: patente, modelo de utilidad, marca y tipo de Institución: universidades de gestión pública; universidades de gestión privada, organismos de CyT.

3. Servicios de transferencia. N de ejecución de servicios de transferencia de conocimientos, según género y diversidad desagregados según sector público o privado, área de conocimiento, franja etaria, categoría de investigación.

4. Comunicación pública de la ciencia. N de producciones N y Promedio de producciones en comunicación pública de la ciencia según género y diversidad. desagregados según franja etaria, categoría de investigación, área de conocimiento, dedicación.

5. Desarrollos sobre/ con perspectiva de género y diversidad. N y Promedio de investigaciones sobre temáticas vinculadas a géneros y diversidad. N y Promedio de investigaciones con enfoque de género y diversidad, según tipo de acreditación y financiamiento, disciplinas, áreas de conocimiento y unidad académica.

Fuente / Instrumento:

Bases e informes de unidades académicas y Presidencia UNLP.

DIMENSIÓN 4

FINANCIAMIENTO EN CYT

Definición conceptual:

Esta dimensión apunta a relevar y analizar la distribución sexogénérica en la solicitud y acceso efectivo a financiamiento en CyT. Asimismo, construir información respecto al financiamiento de investigaciones y producciones en CYT sobre temáticas atinentes al género y la diversidad.

Grupos / tipos de indicadores propuestos:

1. Financiamiento para proyectos de I+D según género y diversidad. Distribución absoluta y relativa de personas **solicitantes y adjudicatarias** de financiamiento institucional en calidad directiva/responsable de dirección de proyectos de I+D, según género y diversidad (desagregados según franja etaria, categoría de investigación, área de conocimiento, unidad académica, tipo de financiamiento).

2. Financiamiento para becas de I+D según género y diversidad. Distribución institucional absoluta y relativa (proporción) de personas **solicitantes** de becas de investigación, según género y diversidad. Distribución institucional absoluta y relativa (proporción) de personas **adjudicatarias** de becas de investigación, según género y diversidad (desagregadas según franja etaria, dedicación, categoría de investigación, área de conocimiento, unidad académica, tipo de beca).

3. Financiamiento de proyectos e investigaciones sobre género y diversidad. Distribución absoluta y relativa de personas **solicitantes y adjudicatarias** de financiamiento institucional para proyectos que aborden género y diversidad. Distribución según tipo de financiamiento, unidad académica, disciplina, área de conocimiento.

Fuente / Instrumento:

Bases e informes de unidades académicas y Presidencia UNLP.

DIMENSIÓN 5 USO DEL TIEMPO

Definición conceptual:

Esta dimensión apunta a relevar los usos del tiempo entre quienes investigan en UNLP según género y diversidad en interrelación con indicadores etarios, categoría de investigación, área de conocimiento y unidad académica, disciplina y nivel de formación alcanzado.

Grupos / tipos de indicadores propuestos:

1. Distribución cuantitativa de usos del tiempo según género y diversidad. Desagregadas según franja etaria, nivel máximo de formación, dedicación, categoría de investigación, área de conocimiento, disciplina, unidad académica).

Horas semanales promedio destinadas a cuidado no remunerado y tareas reproductivas

Horas semanales promedio destinadas a trabajo remunerado

Horas semanales promedio destinadas al ocio y esparcimiento

2. Distribución cuantitativa del tiempo según género y diversidad en investigación -Desagregadas según franja etaria, nivel máximo de formación, dedicación, categoría de investigación, área de conocimiento, disciplina, unidad académica).

Horas semanales promedio destinadas a cargas de gestión en CyT

Horas semanales promedio destinadas a docencia

Horas semanales promedio destinadas a formación de RRHH en CyT

Horas semanales promedio destinadas a formación permanente en CyT

Horas semanales promedio destinadas a producción científica y tecnológica

Horas semanales promedio destinadas a tareas logísticas y organizativas en CyT

Fuente / Instrumento:

Encuesta semiestructurada de carácter anónimo en muestra SICADI.

Definición conceptual:

Esta dimensión apunta a relevar el acceso efectivo, el uso y la valoración de infraestructuras, servicios y programas institucionales del cuidado en género y diversidad entre quienes investigan en la UNLP según distribución sexogénica, edad, categoría de investigación, área de conocimiento y unidad académica.

Grupos / tipos de indicadores propuestos:

1. Nivel de Acceso a recursos institucionales de cuidado. Desglosado según distribución sexogénica, edad, categoría de investigación, área de conocimiento y unidad académica y tipo de recurso (ver observaciones).

2. Valoración de los recursos institucionales de cuidado. Desglosado según distribución sexogénica, edad, categoría de investigación, área de conocimiento y unidad académica y tipo de recurso (ver observaciones).

Fuente / Instrumento:

Encuesta semiestructurada de carácter anónimo en muestra SICADI.

Observaciones:

Se definen los dispositivos de cuidado en GyD como aquellas capacidades normativas, organizativas y presupuestarias instaladas orientadas a favorecer la conciliación entre la vida reproductiva y el trabajo entre quienes realizan investigación en UNLP. A los fines de esta propuesta se propone organizarnos de la siguiente forma:

Licencias y franquicias: se refiere a la provisión . facilitación de adecuaciones temporales para cuidado de terceros del grupo vincular o para autocuidado.

Servicios e infraestructuras: hace referencia a la disponibilidad de módulos sanitarios acordes, espacios de promoción de la lactancia, servicios de información, orientación y atención ante situaciones de violencia de género, espacios para el cuidado de niñeces.

Transferencia dinerarias: hace referencia a apoyos económicos para el sostenimiento de costos en la contratación de apoyos, servicios e infraestructuras de cuidado (subsidijs para contratación de cuidado, reintegros por jardín maternal o similar).

Para medir el acceso, se propone relevar mediante escala cerrada si la persona conoce sobre la existencia de recursos institucionales - si la persona ha requerido/demandado el recurso - si la persona ha podido efectivizar el uso.

Para medir la valoración se propone desarrollar una escala cerrada (Ej. adecuado - medianamente adecuado - inadecuado) y habilitar un campo para el desarrollo cualitativo.

REFERENCIAS

- Aksnes, D. W., Piro, F. N., & Rørstad, K. (2019). Gender gaps in international research collaboration: A bibliometric approach. *Scientometrics*, 120(2), 747-774. <https://doi.org/10.1007/s11192-019-03155-3>
- Albornoz, M., Barrera, R., Matas, L., Osorio, L., & Sokil, J. (2018). *Las brechas de género en la producción científica iberoamericana*. Papeles del Observatorio, 9. https://panorama.oei.org.ar/_dev2/wp-content/uploads/2019/03/Papeles-del-Observatorio-N%C2%B0-09.pdf
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Cátedra.
- Barrancos, D. (2020). *Historia mínima de los feminismos en América Latina*. El Colegio de México.
- Barrancos, D. (2010). Mujeres en la Argentina: Un balance frente al Bicentenario. *Revista de Trabajo*, 6(8), 323-331.
- Basco, A. I., & Lavena, C. (2019). *Un potencial con barreras: La participación de las mujeres en el área de ciencia y tecnología en Argentina* (Nota técnica No. IDB-TN-01644). Instituto para la Integración de América Latina y el Caribe, Banco Interamericano de Desarrollo.
- Beigel, F., Almeida, A. M., Gallardo, O., Digiampietri, L., Gomez, S., Rangel Candido, M., Ciriza, A., Rosomando, P., Moschkovich, M., & Pecheny, M. (2023). Scientific production and gender inequalities in two academic elites: Brazil and Argentina. *Revue d'histoire des sciences humaines*, 42.
- Bekerman, F. (2018). Morfología del espacio científico-universitario argentino: Una visión de largo plazo (1983-2014). *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 29(56), 18-46.
- Bello, A., & Estébanez, M. E. (2022). *Una ecuación desequilibrada: Aumentar la participación de las mujeres en STEM en LAC*. UNESCO.
- Bourdieu, P. (1998). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.
- Buquet Corleto, A., Cooper, J., Mingo, A., & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. PUEG-IISUE, UNAM.
- Burin, M. (2007). Precariedad laboral, masculinidad, paternidad. En M. Burin, L. Jiménez Guzmán, & I. Meler (Comps.), *Precariedad laboral y crisis de la masculinidad: Impacto sobre las relaciones de género* (pp. 27-54). UCES.
- Bustelo, M., Suaya, A., & Viollaz, M. (2019). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo será el mercado laboral para las mujeres?* Banco Interamericano de Desarrollo.
- Castillo, R., Grazi, M., & Tacsir, E. (2014). *Women in science and technology: What does the literature say?* (Nota técnica No. IDB-TN-637). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Elsevier. (2017). *Gender in the global research landscape: Analysis of research performance through a gender lens across 20 years, 12 geographies, and 27 subject areas*. Elsevier.
- Estébanez, M. E. (Coord.). (2003). *La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina*. Documento de trabajo Centro Redes No. 8.
- Foz Keller, E. (1991). *Reflexiones sobre género y ciencia*. Alfons El Magnanim.
- Franchi, A., Atrio, J., Maffia, D., & Kochen, S. (2008). Inserción de las mujeres en el sector científico-tecnológico en la Argentina (1984-2006). *Arbor*, 184(733), 827-834. <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i733.227>
- Gallardo, O. (2022). Carrera académica y asimetrías de género en el CONICET, Argentina (2004-2018). *Revista Temas Sociológicos*, 30, 489-521.

- Fiorentin, F. A., & Suarez, D. V. (2021). Género, economía y producción de conocimiento: Reflexiones en torno a la transversalización en el mundo post-COVID19. *Universidad Nacional de General Belgrano*.
- Gomez, M. S. (2022). Docencia e investigación en clave de género. *RevIISE - Revista De Ciencias Sociales Y Humanas*, 20(20), 45-53. <https://ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/view/670>
- González, M., & Pérez Sedeño, E. (2002). Ciencia, tecnología y género. *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología y Sociedad*, 2.
- Harding, S. (1986). *The science question in feminism*. Cornell University Press.
- Sánchez Rose, I., & Vessuri, H. (2005). Usando ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo sustentable. *Polis*, 12. <https://doi.org/10.4000/polis.5704>
- Kozlowski, D., Larivière, V., Sugimoto, C. R., & Monroe-White, T. (2022). Intersectional inequalities in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(2). <https://doi.org/10.1073/pnas.2113067119>
- Maffía, D. (2006). El vínculo crítico entre género y ciencia. *Clepsydra. Revista Internacional de Estudios de Género y Teoría Feminista*, 5, 35-57. <https://www.ull.es/revistas/index.php/clepsydra/article/view/2338>
- Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2023). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología 2023*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diagnostico_mujeres_en_cyt_2023.pdf
- ONU Mujeres. (2020). *Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres.
- Ortiz-Ortega, A., & Armendáriz Sánchez, S. (2017). Miradas comparativas para el análisis de las trayectorias académicas de las investigadoras en México. *Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios*, 29(74), 171-192.
- Probert, B. (2005). "I just couldn't fit it in": Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work & Organization*, 12(1), 50-72.
- Rebolledo, L., & Espinoza, M. (2016). Género, universidad e investigación: Una tríada compleja. *Revista Anales*, 11, 155-171.
- Solorio, R. (2024). *Para entender la paridad de género*. CEDIP. http://biblioteca.diputados.gob.mx/janium/bv/cedip/lxii/parent_pargen.pdf
- Rossiter, M. W. (1993). The Matthew Matilda effect in science. *Social Studies of Science*, 23(2), 325-341.
- Suter, C. (2006). Trends in gender segregation by field of work in higher education. Institut de Sociologie, University of Neuchatel Switzerland.
- Szenkman, P., & Lotitto, E. (2020). *Políticas públicas para romper con el círculo vicioso de las mujeres en STEM*(Documento de Políticas Públicas No. 224). CIPPEC.
- Thelwall, M., Abdoli, M., Lebidziewicz, A., & Bailey, C. (2020). Gender disparities in UK research publishing: Differences between fields, methods and topics. *Profesional de la Información*, 29(4). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.jul.15>
- Tomàs Folch, M., & Guillamón Ramos, C. (2009). Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica. *Revista de Educación*, 350, 253-275. <https://ddd.uab.cat/record/167510>
- UNESCO. (2007). *Science, technology and gender: An international report*. UNESCO.
- Vincent-Lamarre, P., Sugimoto, C. R., & Larivière, V. (2020). The decline of women's research production during the coronavirus pandemic. *Nature Index*. <https://www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic>

ISBN 978-950-34-2432-2



SECRETARÍA DE
DERECHOS HUMANOS Y
POLÍTICAS DE IGUALDAD

SECRETARÍA DE
CIENCIA Y TÉCNICA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA