

**INICIATIVAS PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL
Y EL AMBIENTE DE TRABAJO EN UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES
CIENTÍFICAS DE ARGENTINA INCORPORANDO
UNA MIRADA DE GÉNERO**

*Alicia Dickenstein^{1,b)}, Ana Franchi^{2,c)}, Juana Gervasoni^{3,d)},
Cristina H. Mandrini^{4,e)}, Silvina Ponce Dawson^{5,a)}
and Alejandra G. Suárez^{6,f)}*

¹Departamento de Matemática, FCEN-UBA e Instituto de Investigaciones Matemáticas,
Luis A. Santaló, UBA-Conicet, Buenos Aires, Argentina.

²Centro de Estudios Farmacológicos y Botánicos, Conicet-UBA,
Buenos Aires, Argentina.

³Centro Atómico Bariloche, Bariloche, Argentina.

⁴Instituto de Astronomía y Física del Espacio, Conicet-UBA, Buenos Aires, Argentina.

⁵Departamento de Física, FCEN-UBA e Instituto de Física de Buenos Aires,
UBA-Conicet, Buenos Aires, Argentina.

⁶Instituto de Química de Rosario, FByOyF, UNR-Conicet, Rosario, Santa Fe, Argentina.

^{a)}Autor correspondiente: silvina@df.uba.ar

^{b)}alidick@dm.uba.ar

^{c)}afranchi@fmed.uba.ar

^{d)}gervason@cab.cnea.gov.ar

^{e)}mandrini@iafe.uba.ar

^{f)}suarez@iquir-conicet.gov.ar

Resumen

En las últimas décadas, Argentina ha avanzado significativamente en cuestiones de género mediante la sanción de leyes y la incorporación de regulaciones internacionales a su marco normativo. La proporción de mujeres que estudian y finalizan carreras universitarias ha crecido notablemente al punto de que, en las mayores universidades del país, el número total de estudiantes y de egresadas mujeres supera al de hombres. Algo análogo ha sucedido en distintos organismos vinculados a la investigación científica como el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet). A pesar de estos avances, la violencia de género sigue siendo prevalente en la sociedad, lo que se refleja en la alta tasa de crímenes de género que aún ocurren contra mujeres. Por otro lado, si bien el número de mujeres universitarias y científicas ha

aumentado, hay gran diversidad dependiendo de las carreras, e incluso en aquellas donde las mujeres son mayoría, los grupos de investigación suelen ser liderados por hombres. En este artículo describimos algunos datos de la situación actual y algunas de las iniciativas que se han implementado en organismos e instituciones vinculadas al ámbito científico para mejorar el clima de trabajo y disminuir la brecha de género.

Mujeres en ciencia en Argentina: breve informe de situación

Este breve resumen sobre la situación de las mujeres que hacen ciencia en Argentina no es exhaustivo ni pretende serlo. Brindamos datos de algunas instituciones, en particular de aquellas a las que pertenecemos las co-autoras del texto. Estos datos nos sirven de marco para describir a continuación algunas de las iniciativas que se están implementando en dichas instituciones para mejorar el clima institucional y ayudar a reducir la brecha de género en ciencia. Los datos expuestos han sido escogidos teniendo en cuenta que dicha brecha depende de la etapa de la carrera científica y de la jerarquía de los cargos ocupados, que en ciencias exactas y naturales la salida laboral, en gran medida, corresponde a trabajos en universidades e institutos de investigación y que una fracción importante de quienes eligen este tipo de salidas tienen o han tenido alguna vinculación con el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet). Es por ello que este breve resumen incluye datos, segregados por sexo, sobre la distribución de estudiantes, graduados y graduadas de las universidades más grandes del país, sobre la de docentes y no docentes de estas universidades y sobre los becarios, becarias, investigadores e investigadoras del Conicet.

Mujeres en la Universidad

Panorama general del sistema universitario argentino

El sistema universitario en la Argentina está formado por más de 150 instituciones universitarias, donde estudian alrededor de 2,000,000 de estudiantes (Fachelli y Pérez-Roldán, 2017). Los estudios incluyen carreras de pregrado (aquellas cuya carga horaria es del orden de las 1,600

horas y requieren dos años y medio académicos de cursada) y de grado (aquellas cuya carga horaria mínima es de 2,600 horas y su realización requiere un mínimo de cuatro años académicos). Existen además las carreras de Especialización, Maestría y Doctorado, que son reconocidas como estudios de post-grado. En 2014 Argentina poseía 56 universidades de gestión estatal y 62 de gestión privada, donde estudiaban 2,015,597 estudiantes; 93% de los cuales eran alumnos de carreras de pregrado y grado. Si bien la mayoría de las instituciones es de gestión privada, el 80% de los estudiantes de grado y pregrado se concentra en las de gestión estatal. Sólo el 37% de las universidades estatales tiene menos de 10,000 estudiantes cada una, mientras que más del 10% tiene más de 50,000. La población estudiantil universitaria creció notablemente en la última década. En particular, pasó de 1,6 a 2 millones de estudiantes entre 2006 y 2014. El número de egresados y egresadas de las universidades, por otro lado, pasó de 89,000 a 134,000 en ese mismo período.

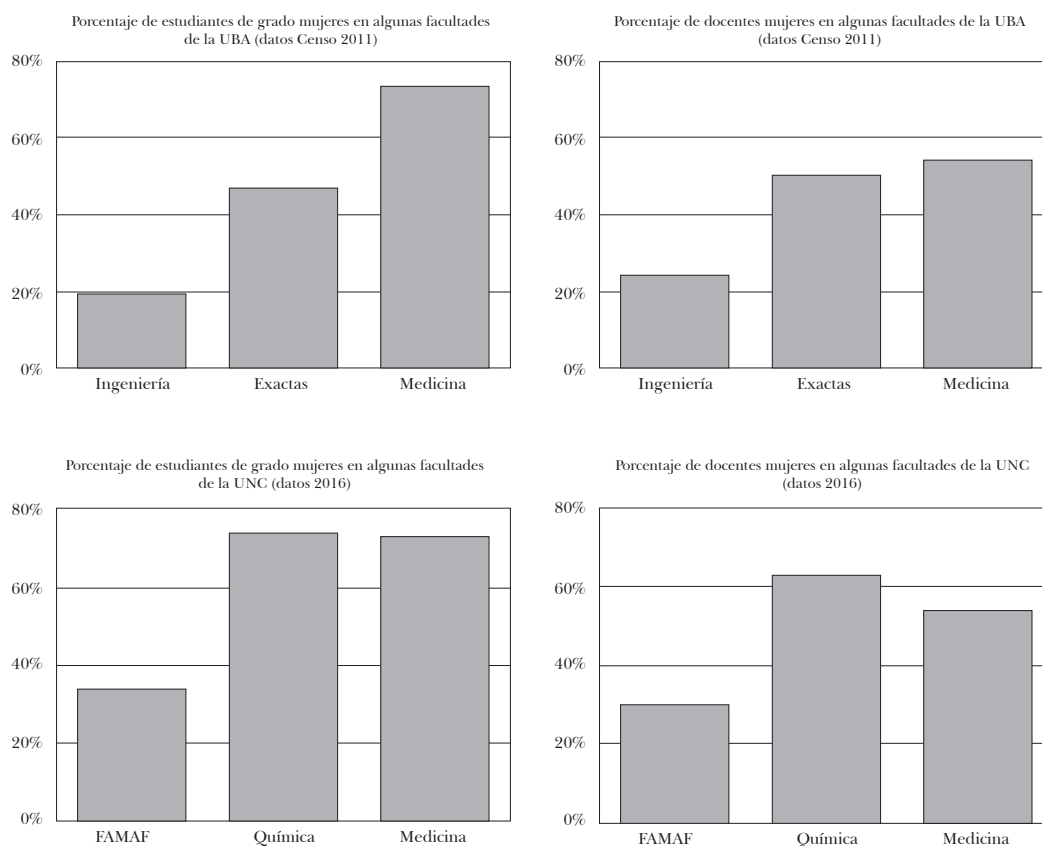
La región metropolitana y la Universidad de Buenos Aires

El 40% de las instituciones universitarias, de los y las estudiantes de grado y de los egresados y egresadas de las universidades, se encuentra en la región Metropolitana, ubicada alrededor de la ciudad de Buenos Aires. Si bien la educación de posgrado comparte la misma distribución geográfica que la de grado, la región Metropolitana nuclea un porcentaje superior de alumnos (48%) y de egresados y egresadas (58%) que en el caso de los estudios de grado (Fachelli y Pérez-Roldán, 2017). En esta región se encuentra la Universidad de Buenos Aires (UBA) que, con alrededor de 300,000 alumnos, es la más grande del país. Es una universidad de gestión estatal. Los últimos datos sobre esta institución disponibles públicamente corresponden al censo realizado en 2011 (ver <http://www.uba.ar/contenido/294>). De acuerdo a dichos datos, el número de estudiantes de grado era 262,932 en 2011, de los cuales 60.9% eran mujeres. La serie de datos muestra que este porcentaje creció del 54.6% al 60% entre 1992 y 2000 y que desde ese entonces se mantiene aproximadamente invariante. Tres de las Facultades de la UBA exhiben proporciones de mujeres inferiores al 50%. Ellas son las de: Ingeniería (80.5% de población masculina), Agronomía (60.2% de población masculina) y Ciencias Exactas y Naturales (52.9% de población masculina). En las Facultades de Psicología, Odontología,

Ciencias Veterinarias, Farmacia y Bioquímica y Medicina, por otro lado, la proporción de mujeres supera el 70% (81.7%, 78.5%, 74.4%, 73.6% y 73.1%, respectivamente).

La población de estudiantes de posgrado de la UBA exhibe un incremento significativo a lo largo del tiempo, llegando a triplicarse entre 2004 y 2011 con respecto a la cantidad de estudiantes de posgrado censados en 1992. En este caso también hay una mayoría de estudiantes

Figura 1. Porcentajes de estudiantes y docentes mujeres en las Facultades de Ingeniería, de Ciencias Exactas y Naturales (Exactas) y de Medicina de la UBA y en las Facultades de Matemática, Astronomía, Física y Computación (FAMAF), de Ciencias Químicas y de Ciencias Médicas de la UNC. Se nota una gran variación en el porcentaje de mujeres dependiendo de las Facultades. Cabe notar que la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA incluye las carreras de Química y Biología, donde las mujeres constituyen una mayoría. Se nota, por otro lado, que en las Facultades con mayoría de estudiantes mujeres la fracción de mujeres es menor entre los y las docentes.



mujeres (más del 60% en 2011). Si bien las carreras de especialización constituyen la opción de posgrado con mayor representatividad, en 2011 se observa un descenso de este tipo de estudio, acompañado por un incremento significativo de los doctorados y de las maestrías.

En lo que se refiere a los y las docentes con salario, las mujeres constituyen el 24% en la Facultad de Ingeniería, el 50% en Ciencias Exactas y Naturales y el 54% en Medicina. En lo que se refiere al nivel de ingresos, el 36% de los profesores y profesoras, contabilizados en su conjunto, declara aportar, con su trabajo, más del 75% al ingreso familiar. Discriminando por sexo, el porcentaje de quienes aportan más del 75% al ingreso familiar es 41% entre los varones y 29% entre las mujeres.

La región centro-oeste y la Universidad Nacional de Córdoba

La región Centro-Oeste es la segunda en cuanto a la cantidad de alumnos y alumnas, ya que en ella se matricula el 19% de los estudiantes de grado. En esta región se encuentra la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), la segunda en tamaño y más antigua del país. Creada en 1613, recién en 1884 “permitió” el ingreso de mujeres, pero sólo para hacer la carrera de “parteras”, es decir, para habilitarlas en una actividad directamente vinculada a la maternidad. La UNC es también de gestión estatal y actualmente tiene alrededor de 132,000 estudiantes; 120,000 de ellos de grado y pregrado. De acuerdo a los últimos datos accesibles públicamente (correspondientes a 2016, disponibles en: <https://www.unc.edu.ar/comunidad/>), las mujeres constituyen el 62% del número total de estudiantes de grado y pregrado.

El porcentaje de estudiantes mujeres en la UNC es muy diverso dependiendo de la Facultad. En la de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales y en la de Matemática, Astronomía, Física y Computación los porcentajes de estudiantes mujeres son similares (33% y 34%, respectivamente). En la de Ciencias Químicas y en la de Ciencias Médicas los porcentajes son mucho mayores (74% y 73%, respectivamente). El porcentaje de egresadas mujeres, por carrera, es similar al de alumnas o incluso mayor (34% en Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, 77.8% en Ciencias Químicas, 73% en Ciencias Médicas y 27% en Matemática, Astronomía, Física y Computación). En lo referente al posgrado, las mujeres obtuvieron el 45% de los títulos de doctor otorgados en 2016

en el área de ciencias aplicadas y el 62% de los otorgados en ciencias básicas. Dentro esta última área es destacable que 58% de los títulos otorgados en Ciencias Biológicas y el 65% de los otorgados en Ciencias Químicas correspondieron a mujeres.

Es interesante comparar los porcentajes listados en el párrafo anterior con los de docentes y no docentes (personal de apoyo técnico, administrativo y de limpieza). En Ciencias Médicas, por ejemplo, las mujeres son el 54% de los docentes y el 66% de los no docentes, en Ciencias Químicas son, respectivamente, el 63% y el 71% y en Matemática, Astronomía, Física y Computación el 30% y el 46%.

La región centro-este y la Universidad Nacional de Rosario

La región Centro-Este se encuentra, en valores relativos a su población universitaria, en tercer lugar, ya que cuenta con un total de 44 alumnos por cada 1,000 habitantes. En sus universidades se matricula el 11% de los estudiantes de grado de todo el país. La región también posee el 15% de los egresados de Argentina y su importancia es aun mayor en cuanto a la cantidad de egresados por cada 1,000 habitantes, que asciende a 3,8. En esta región se encuentra la Universidad Nacional de Rosario (UNR). De acuerdo a los datos publicados en su sitio web (<https://www.unr.edu.ar/noticia/1387/boletines-estadisticos>), las mujeres constituían el 61% de los y las estudiantes en el año 2017 y el 63% de las personas egresadas ese mismo año. Como en otras universidades, estos porcentajes son muy diferentes dependiendo de la facultad. Mientras que las mujeres eran el 74% y el 65% de los y las estudiantes en las Facultades de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas y de Ciencias Médicas, respectivamente, eran sólo el 25% en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura. La fracción de mujeres egresadas en 2017 de dichas facultades era levemente mayor al de estudiantes en todos los casos. El porcentaje de mujeres entre los estudiantes de postgrado, por otro lado, era del 35% en el caso de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura y del 67% en el de Ciencias Médicas. La UNR no ha publicado datos estadísticos sobre su planta docente o no docente. De acuerdo a un relevamiento, hecho por el (ex) Ministerio Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación, se reveló que el 61% del total de investigadores e investigadoras de la UNR son mujeres.

Algunas conclusiones preliminares

Como fue notado en un informe reciente de la Cátedra Regional Unesco Mujer Ciencia y Tecnología sobre datos de los años 2003-2013 (Bonder, 2014a; Bonder 2014b), la educación universitaria argentina de esa década, y aun en la actualidad, muestra la persistencia de carreras feminizadas, un crecimiento de la fracción de mujeres estudiantes y graduadas en carreras asociadas al cuidado como las Ciencias Médicas y reductos masculinos como las ingenierías o las ciencias de la computación. Incluso en carreras con altos porcentajes de mujeres estudiantes, la fracción femenina disminuye entre quienes ocupan cargos docentes, situación que es más marcada cuanto mayor sea la jerarquía del cargo (datos no mostrados). Los cargos administrativos, por otro lado, suelen ser ocupados mayoritariamente por mujeres.

Mujeres en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Rol, estructura y composición del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet)

El Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) es el principal organismo dedicado a la promoción de la ciencia y la tecnología en la Argentina. Posee una red de 266 institutos de investigación distribuidos por todo el país, en donde se trabaja en alguna de las cuatro grandes áreas temáticas: Ciencias Agrarias, Ingeniería y de Materiales; Ciencias Biológicas y de la Salud; Ciencias Exactas y Naturales; Ciencias Sociales y Humanidades. Un componente importante del Conicet es la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico, a la que pertenecen personas que realizan investigación y desarrollo tanto en institutos de Conicet como en universidades u otros organismos de investigación. El Conicet es, a su vez, el principal financiador de becas para la realización de doctorados en el país. En el sitio web www.conicet.gov.ar se encuentran estadísticas sobre la composición del Consejo hasta diciembre de 2016. Allí se comprueba el crecimiento notable experimentado por el organismo entre 2007 y 2016. En ese período el número total de investigadores e investigadoras pasó de alrededor de 5,000 a más de 10,000, y el de becarios y becarias doctorales y post-doctorales de 5,599 a 11,017.

Becarios, becarias, investigadores e investigadoras de Conicet

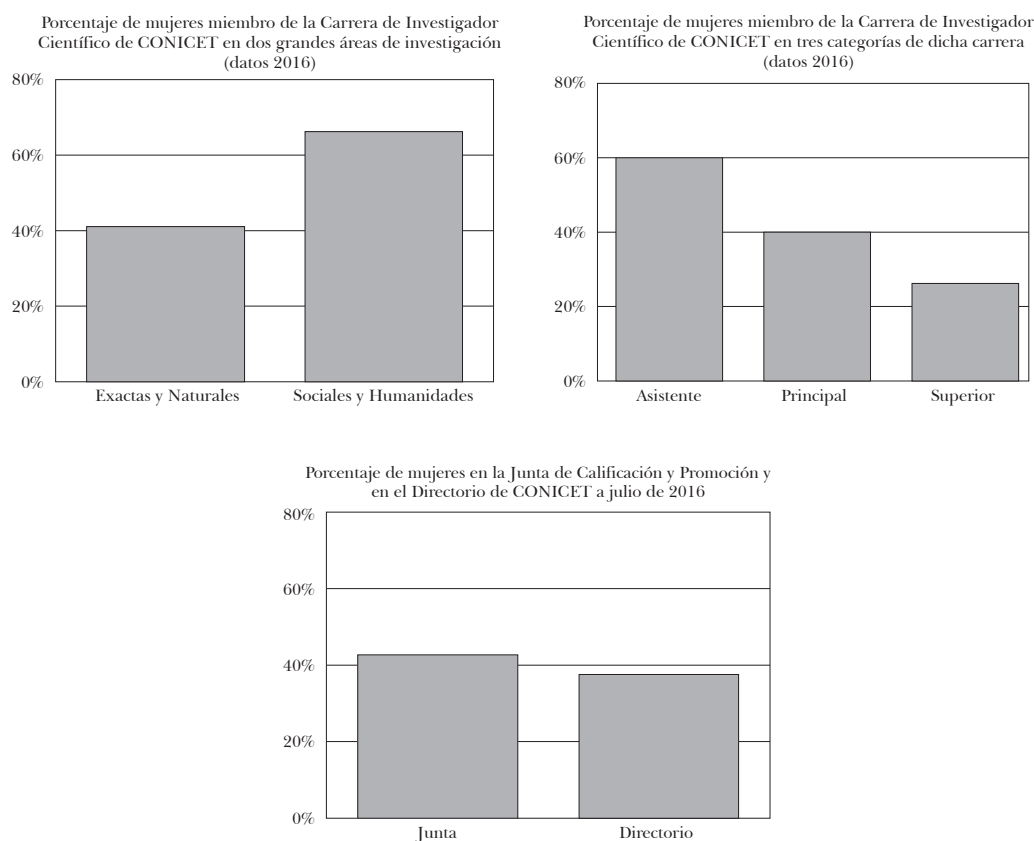
A pesar del notable crecimiento experimentado por el Conicet entre 2007 y 2016, el porcentaje de mujeres becarias permaneció prácticamente invariante en alrededor de 60% en esos años. La fracción de mujeres investigadoras, por otro lado, aumentó del 47.5% al 53%. Es interesante notar que se hace un concurso nacional anual simultáneamente en todas las áreas para los aspirantes a ingresar a la Carrera del Investigador Científico de Conicet. El hecho de que la fracción de mujeres ingresantes haya aumentado al aumentar el número total de puestos podría ser indicativo de un rasgo observado en otros lugares del mundo. A saber, cuando en las universidades se hacen concursos para acceder a un solo cargo quienes lo obtienen suelen ser hombres. Cuando, en cambio, se toman decisiones sobre muchos puestos simultáneamente, la fracción de mujeres que acceden a dichos puestos aumenta.

En la actualidad hay más mujeres que hombres tanto en la Carrera del Investigador Científico como entre los becarios y becarias de Conicet. Esto no es así en todas las áreas disciplinares. Mientras que a diciembre de 2016 el número de investigadores e investigadoras en el área de Ciencias Sociales y Humanidades es de 1,825 mujeres (66%) y 960 hombres, en el área de Ciencias Exactas y Naturales esta relación se revierte con 1,346 hombres y 935 mujeres (41%) miembros de la Carrera del Investigador. La fracción de mujeres, por otro lado, disminuye al aumentar la categoría en dicha carrera. Mientras que hay un 60% de mujeres en la categoría más baja (Investigador Asistente), teniendo en cuenta todas las grandes áreas temáticas a la vez, este porcentaje disminuye a 40% en la categoría de Investigador Principal y a 26% en la categoría de Investigador Superior (categoría que cuenta con 182 investigadores en total). Vemos entonces en Conicet una segmentación tanto entre disciplinas como entre categorías de las posiciones ocupadas.

Organismos de evaluación y toma de decisiones dentro del Conicet

El Conicet está conducido por un Directorio, formado por un presidente, dos vicepresidentes y 6 directores. En 2008 una mujer, la Dra. en Física Marta Rovira, asumió como presidenta del organismo por primera (y única) vez en su historia, desempeñándose como tal durante

Figura 2. Porcentaje de mujeres miembro de la Carrera del Investigador Científico de Conicet en dos de las cuatro grandes áreas de investigación (el número total de investigadores e investigadoras es aproximadamente el mismo en las cuatro grandes áreas); porcentaje, sobre todo, del universo de investigadores e investigadoras según la categoría de la carrera (las categorías son, de menor a mayor jerarquía: Asistente, Adjunto, Independiente, Principal y Superior); porcentaje de mujeres miembro de la Junta de Calificación y Promoción y del Directorio de Conicet a julio de 2018. Se nota una segregación por disciplina y por categoría de la carrera. Si no se discrimina por área o categoría, el porcentaje de mujeres investigadoras asciende a 53%. El porcentaje de mujeres en los máximos órganos de evaluación (Junta) y toma de decisiones (Directorio) es menor que este total.



cuatro años. Actualmente el presidente es hombre, y el Directorio está compuesto por 3 mujeres y 5 varones (a julio de 2018). Cabe destacar que una de las mujeres fue elegida como su representante por los investigadores e investigadoras del área de Ciencias Biológicas y de la Salud y otra por los del área de Ciencias Sociales y Humanidades, dos áreas con una mayoría de investigadoras mujeres. A pesar de ello, en las elecciones hechas durante 2018, los elegidos en esas áreas fueron dos hombres que aún no han asumido su cargo. La tercera mujer en el Directorio de Conicet a julio de 2018 es la representante de las organizaciones industriales.

El Conicet posee numerosas comisiones evaluadoras disciplinares. La Junta de Calificación y Promoción es el órgano asesor del Directorio que compatibiliza los criterios entre disciplinas para la evaluación de las promociones e ingresos de la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico. Actualmente está formada por 17 hombres y 13 mujeres.

En síntesis, si bien en el universo total de investigadores e investigadoras las mujeres son mayoría, en los más importantes órganos de decisión y asesoramiento la fracción de mujeres ronda el 40%.

Otros datos que impactan

De acuerdo al Informe elaborado por la Cátedra Regional Unesco Mujer Ciencia y Tecnología ya mencionado, entre 2003 y 2013 (Bonder, 2014a; Bonder 2014b) sólo el 25% de los laboratorios del país estaban conducidos por mujeres y sólo una academia científica estaba presidida por una mujer. En este informe también se menciona que el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, a fines de 2010, contaba con un 52% de mujeres sobre el total de funcionarios y funcionarias y un 30% entre quienes ocupaban puestos de dirección. En las 53 universidades nacionales existentes en el país, sólo ocho tenían una rectora mujer y siete de los 47 vice-rectores eran mujeres. Entre los decanos (máximas autoridades de las Facultades), las mujeres representaban el 38%. Como notó dicho informe, por otro lado, hubo una sola mujer presidenta de Conicet en los 60 años de vida de la institución. De acuerdo a lo informado en el Primer Taller de Discusión de Indicadores de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología, realizado en la Universidad Nacional del Litoral en Santa Fe en abril de 2018, sólo el 11% de los rectores de universidades, el 27% de los secretarios

de ciencia y tecnología y el 10.5% de las autoridades de organismos de Ciencia y Técnica de Argentina son mujeres.

De acuerdo a los datos descritos hasta ahora y a otros varios analizados en (Bonder, 2014a; Bonder 2014b), las mujeres no sólo acceden en menor medida que los varones a los rangos más altos de la carrera de investigación (11.5% vs. 17.2%) y dirigen menos proyectos de investigación y desarrollo, sino que también publican menos que los varones en revistas de alto impacto y visibilidad internacional (la diferencia porcentual es de 7 puntos). Por otro lado, las mujeres solicitan y reciben en promedio la mitad del financiamiento para proyectos de Investigación y Desarrollo que los varones.

Iniciativas implementadas en instituciones del ámbito científico-académico para mejorar el clima institucional y las condiciones laborales y reducir la brecha de género

Universidades Nacionales

Las relaciones de empleo están reguladas por una serie de leyes en Argentina que establecen, entre otras cosas, los derechos de los que gozan los trabajadores y trabajadoras. Estas regulaciones abarcan a quienes ejercen la docencia y la investigación en las Universidades Nacionales y en otras instituciones. De este modo, las mujeres que trabajan en las Universidades tienen licencia por maternidad paga por un período de tres meses alrededor de la fecha de parto. Este derecho, sin embargo, no abarca de por sí a las becarias, ya que las becas no son consideradas empleos. Las Universidades en general han dictado normas específicas para extender este derecho a sus becarias también. Otra de las reglamentaciones que aparece en la Ley de Contrato de Trabajo, sancionada en 1974, establece que en los establecimientos donde preste servicios un cierto número mínimo de trabajadoras el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños de temprana edad. El artículo correspondiente de la ley, sin embargo, no fue reglamentado por lo que no todos los lugares de trabajo cumplen con esta regla. Las Universidades Nacionales, de todos modos, habitualmente cuentan con jardines maternales en algunas de sus sedes, donde se recibe a los hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras. En caso de que los y las docentes no encuentren lugar para sus hijos e hijas en los mismos, en muchos

casos la Universidad da una ayuda económica extra para afrontar el pago de jardines en los primeros años de vida fuera de su ámbito. La escolaridad en Argentina es obligatoria desde la sala de cuatro años, por lo que, al menos en teoría, el Estado garantiza la existencia de jardines para niños a partir de esa edad.

Violencia de Género y discriminación. Panorama general e iniciativas pioneras en el ámbito universitario

Uno de los temas en los que más han trabajado las universidades para mejorar el clima de trabajo y estudio en su ámbito es el de la violencia de género en todas sus formas. El interés en el tema fue, en parte, motivado por el gran movimiento de mujeres surgido en 2015 que, con el lema “Ni Una Menos”, visibilizó la violencia de género en Argentina, la que se llevó la vida de al menos 298 mujeres en 2017 y de otras 13 durante la primera quincena de 2018. La violencia de género es transversal a los sectores sociales y las universidades no están exentas. Justamente, la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) inició su Programa contra la Violencia de Género (PCVG) en 2013 como iniciativa frente a los casos de discriminación y violencia de género denunciados en la universidad y como reacción frente al doble feminicidio de una estudiante de la Escuela de Humanidades y de su madre. El mismo se gestó con cuatro líneas principales de acción: investigación, formación, sensibilización e intervención. Este Programa, pionero a nivel nacional, trascendió los horizontes de la Universidad, articulando con diferentes instituciones y organismos nacionales, provinciales y municipales. Esto lo convirtió en un referente en la temática para las Universidades públicas de todo el país, a las cuales brinda asesoramiento permanente. Dicha transferencia de saberes se formalizó en la creación de una Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias, conducida por la UNSAM e integrada por más de 30 universidades nacionales. La UNSAM, por otro lado, aprobó su “Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencia de Género” en 2015 para estandarizar procedimientos de intervención, garantizando el tratamiento adecuado de los casos. También, refiere al Programa como órgano de aplicación con el objeto de asegurar que se realice un tratamiento con perspectiva de género.

Violencia y discriminación. Protocolo de intervención de la Universidad de Buenos Aires

La Universidad de Buenos Aires aprobó su “Protocolo de intervención institucional ante denuncias por violencia de género, acoso sexual y discriminación de género” en 2015. El mismo abarca situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. Comprende a las que se pueden llevar a cabo por cualquier medio, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Incluye no sólo los actos sucedidos dentro del espacio físico de la Universidad, sino también los realizados fuera del mismo, a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo, siempre que estén en el marco de las relaciones laborales o educativas propias de la universidad. El protocolo garantiza el asesoramiento gratuito de la persona afectada, tanto desde el punto de vista legal como del psicológico en un marco de respeto y garantizando su privacidad. Para tal fin se propone que haya una dirección de correo electrónico para recibir denuncias y un sitio específico en la Universidad para atenderlas. Se establece, por otro lado, que haya referentes con experiencia y formación en derechos humanos con perspectiva de género en cada Facultad y en el Rectorado de la Universidad encargados de recibir estas denuncias y desarrollar las estrategias subsiguientes. Algunas de las Facultades de la UBA, entre ellas la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, crearon organismos específicos para atender en la temática. En el caso de la Facultad de Ciencias se creó el Programa para la Igualdad de Género con representantes de todos los Departamentos docentes y de los no docentes. Además de actuar en casos de denuncias, el Protocolo de la UBA y algunos de los programas establecidos en algunas de las facultades proponen también llevar estadísticas y análisis sistemáticos y promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada. Si bien el Protocolo es muy cuidado y detallado, su implementación en todo el ámbito de la UBA no se ha concretado todavía.

Violencia y discriminación. Plan de la Universidad Nacional de Córdoba

La Universidad Nacional de Córdoba aprobó su “Plan de Acciones y Herramientas para prevenir, atender y sancionar las Violencias de Género en el ámbito de la UNC” en 2015. El mismo busca promover la existencia de un ambiente libre de violencias de género y discriminación de cualquier tipo por razones de género y/o identidad sexual dentro de la comunidad universitaria, garantizando gratuidad, respeto, confidencialidad, contención, no re-victimización, diligencia y celeridad. Tiene dos objetivos principales. Por un lado, aportar a la transformación de las condiciones de desigualdad e inequidad existentes en el campo de los derechos humanos de mujeres, varones y otras identidades sexogenéricas. Por el otro, recibir denuncias vinculadas a situaciones de violencia y desigualdades de género existentes entre diferentes actores universitarios de todos los claustros y canalizarlas de forma coordinada con la Defensoría de la Comunidad Universitaria.

Violencia y discriminación. Plan de la Universidad Nacional de Rosario

La Universidad Nacional de Rosario (UNR) aprobó recientemente el proyecto de “Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género”. Esta nueva norma tiene como objeto garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual y género, promoviendo condiciones de igualdad y equidad. También busca adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones y generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato. Es de destacar las acciones para reducir la brecha de género promovidas por la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas, que tuvo la iniciativa de crear la “Oficina de la Mujer” en el año 2012. Una de las consideraciones en las cuales se basó la creación de la misma fue la premisa: “la mejor manera de lograr la igualdad de género es a través de la conciencia y la educación”. Esta oficina se constituyó como un lugar de reflexión y sensibilización sobre cuestiones de género en espacios académicos y

científicos, y a lo largo de estos años ha organizado diferentes actividades como talleres, seminarios y encuestas.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas

Medidas para facilitar la compatibilidad entre carrera científica y vida personal

El Conicet es el principal financiador de becas para hacer doctorados y post-doctorados a nivel nacional. Actualmente otorga alrededor de 2,800 becas doctorales y post-doctorales por año, a las que deben sumarse unas 100 becas destinadas a personas provenientes de otros países latinoamericanos. Hasta hace algunos años las becarias que tenían hijos durante el transcurso de su beca no podían solicitar licencia por maternidad. Hace unos años se aprobó la resolución por la que sí pueden hacerlo, a la que se agregó, posteriormente, la posibilidad de prorrogar la beca por un período igual al de la licencia. Actualmente esta licencia puede extenderse hasta 100 días corridos y se otorga también a quienes adoptan hijos. La licencia correspondiente para los padres, sin embargo, es de sólo 5 días.

Como ya se mencionó, el Conicet tiene también la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico, a la que actualmente pertenecen más de 10,000 investigadores e investigadoras. Para ingresar a la misma, el aspirante debe presentarse a un concurso nacional en donde se evalúan sus antecedentes. Con base en éstos, se decide la categoría en que la persona ingresará a la carrera. Hasta hace unos años existían límites de edad cronológica estrictos para ingresar a una u otra categoría. Lo mismo ocurría con la posibilidad de acceder a una beca de Conicet. Mas, recientemente, se modificaron los requisitos, prorrogando los límites etarios para las mujeres con hijos en un año por cada hijo hasta un máximo de 3 años, tanto para el concurso de becas como para el del ingreso a la Carrera del Investigador. Esta medida, que fue tomada para contribuir a que las mujeres no salieran del sistema científico por razones extra-académicas, quedó finalmente caduca cuando el Congreso de la Nación Argentina aprobó una ley removiendo todos los límites de edad para aspirar a becas o ingresar a la Carrera del Investigador Científico y Tecnológico de Conicet. Los miembros de la Carrera del Investigador Científico de Conicet deben presentar informes anuales o una vez cada

dos años, dependiendo de la categoría. Las investigadoras en uso de licencia por maternidad o adopción pueden solicitar prórroga para la presentación de su informe correspondiente. La prórroga es tal, que el informe debe presentarse junto al informe anual o bienal subsiguiente, siendo parte integrante de éste.

Medidas para ayudar a visibilizar las contribuciones de las mujeres científicas

En 2007 el Conicet lanzó, en colaboración con Unesco y la compañía de cosméticos L’Oreal, el premio L’Oreal-Unesco “Por las Mujeres en la Ciencia”. El mismo se convoca desde entonces una vez por año en distintas disciplinas. El objetivo es otorgar un Premio Nacional al mejor Proyecto de Investigación en curso dirigido por una mujer de hasta 50 años y una Beca a una investigadora en etapa de post-doctorado de hasta 35 años. Los fondos que otorga el premio deben ser destinados a solventar algunos de los gastos que demanden las actividades involucradas en los proyectos respectivos.

El Conicet otorga financiación para llevar adelante distintas actividades vinculadas a la investigación científica. En particular, financia la organización de reuniones científicas. Desde diciembre de 2016 es requisito para recibir dicha financiación que las organizaciones de reuniones cuenten con una adecuada representación de género, la cual deberá verse reflejada en conferencistas, panelistas, expositores e invitados.

Medidas para prevenir y actuar en casos de acoso o violencia

El Conicet aprobó en 2017 un “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo”. El mismo abarca todo tipo de violencia laboral, incluyendo la de género. Es interesante citar parte del párrafo dedicado a la violencia de género, donde se indica que: “Existen brechas entre sexos o géneros que connotan valores culturales diferentes, pudiendo desembocar en muchos casos en asignaciones de tareas diferentes que subvaloran el rol femenino dentro del lugar de trabajo. Esta diferencia implica una discriminación que, la mayoría de las veces, es tan sutil y se encuentra tan naturalizada que parece que no existe, y cuesta percibirla entre los tipos de violencia

laboral conocidos. En el mundo del trabajo estos estereotipos basados en el sexo o género tienen una valoración de los trabajos de predominancia masculina, existiendo prejuicios sexistas al evaluar el trabajo ejecutado por mujeres; esto ya implica discriminación y por lo tanto promueve situaciones de desigualdad de poder generando un terreno propicio para la violencia laboral”. Es decir, el protocolo tiene una visión amplia, por lo que busca actuar no sólo en casos de violencia explícita, sino también en los casos de discriminación más sutiles que son tan comunes en el ambiente científico. Como autoridad de aplicación, propone la conformación de una Comisión Interdisciplinaria que diseñe propuestas de políticas de difusión y prevención de violencia laboral, planifique la capacitación de referentes a nivel federal y del personal y becarios de Conicet, haga un seguimiento de la temática relativa a violencia laboral a fin de proponer a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes. Esta Comisión, que aún no ha sido conformada, se constituirá en un Observatorio de Violencia Laboral que encarnará los principios que el presente Protocolo enuncia, con el objetivo de sumar esfuerzos para el estudio de la temática desde una perspectiva interdisciplinaria.

Apoyo a proyectos de investigación que estudian cuestiones de género

Existen numerosos grupos de investigadores de Conicet que realizan investigaciones en temas de género. En particular, en 2014 el Conicet firmó un convenio específico con la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso) para financiar proyectos orientados a investigar las trayectorias educativas y laborales de mujeres en carreras de ingeniería; las diferencias de género en las trayectorias de usos y apropiación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en niños y niñas; y las representaciones de género en los/as decisores de políticas científicas y tecnológicas. Dentro de este convenio fueron financiados dos contratos para evaluar los cambios ocurridos en la composición de becarios y becarias y de miembros de la Carrera del Investigador Científico entre 2004 y 2014. La interesante iniciativa de colaboración con Flacso sólo duró dos años. En la actualidad los temas estratégicos promovidos por Conicet incluyen, dentro de aquellos asociados al desarrollo y la tecnología social, la investigación en temas de violencia de género y de identidades y ampliación de derechos.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva¹

Políticas de género en el Plan Argentina Innovadora 2020

El Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación: Argentina Innovadora 2020, elaborado con base en una amplia discusión impulsada y coordinada por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva en 2010, incluye varios aspectos vinculados a cuestiones de género. En primer lugar, propone construir agendas de investigación en temáticas que contribuyan a la formulación de políticas públicas, entre las que incluye las de género. Por otro lado, propone ampliar y fortalecer el sistema de indicadores de CTI para generar información relativa al género. Finalmente, propone que la inserción laboral y profesional de los recursos humanos en CTI tenga en cuenta criterios de equidad de género. Algunas de las medidas previstas en el plan, sin embargo, fueron discontinuadas con el cambio de gobierno a fines de 2015; entre otras, el plan de crecimiento de la masa de investigadores e investigadoras de Conicet. El menor número de ingresos a la Carrera de Investigador Científico de Conicet que se ha decidido en el último tiempo puede reducir la tasa a la que ha venido creciendo la fracción de mujeres que son miembros de esta Carrera. Esto se podrá evaluar en los próximos años.

Argentina como país piloto en el Proyecto SAGA de la Unesco

La Argentina participa, a través del ex Ministerio (actual Secretaría) de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva del Proyecto SAGA (por STEM and Gender Advancement), en calidad de país piloto. Es este un programa de la Unesco que busca reducir la brecha de género en ciencia, tecnología, ingeniería y matemática (CTIM) mediante la determinación, medición y evaluación de datos desagregados por género y el apoyo al diseño y la implementación de instrumentos de política que influyan sobre la equidad de género en CTIM (ver <https://en.unesco.org/saga>).

¹ En setiembre de 2018, poco antes de que esta contribución fuera efectivamente publicada, el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de Argentina fue disuelto y transformado en una secretaría dependiente del Ministerio de Educación. Esto está en consonancia con la discontinuidad de las políticas de crecimiento del sector impulsada desde el gobierno nacional.

Para avanzar con el proyecto, el Ministerio formó un equipo técnico y conformó un comité consultor externo: el Equipo SAGA Argentina, que se reunió en distintas oportunidades en 2017 para recomendar acciones a tomar. En particular, se decidió hacer un relevamiento de las políticas relacionadas con género y ciencia que se llevan adelante en instituciones académicas y científicas del país. Para tal fin se elaboró una Encuesta de Políticas e Instrumentos de CTI que fue enviada a varias instituciones del país. Por otro lado, un equipo técnico reducido avanzó en el análisis y elaboración de los indicadores que se propondrán para relevar la situación de género en ciencia. Este análisis se basó en fuentes de datos disponibles para contribuir a la formulación de políticas públicas basadas en evidencia empírica. Representantes del Equipo Técnico del Proyecto SAGA participaron en abril de 2018 del Primer Taller de Discusión de Indicadores de Equidad de Género en Ciencia y Tecnología, mencionado anteriormente. Allí se presentaron algunos de los resultados de la Encuesta de Políticas e Instrumentos de CTI. Estos datos revelan que un 45% de las instituciones que respondieron la encuesta no incluyen la temática de género en sus planes o políticas institucionales, mientras que un 36% (76% de ellas, universidades de gestión pública) tienen programas o áreas que abordan la equidad de género. Por otro lado, los instrumentos con los que más frecuentemente se aborda la temática son, por un lado, los protocolos, programas y observatorios contra la violencia de género y, por el otro, las licencias parentales y mejoras del sistema de cuidado. Otros de los instrumentos que también se mencionan son los relacionados con la salud sexual y reproductiva de las mujeres y el desarrollo de contenidos específicos para la formación.

Otras medidas impulsadas desde el (ex) Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva

Desde el (ex) Ministerio se promovieron otras actividades destinadas a visibilizar o evaluar la situación de género en ciencia. Entre ellas, se organizó la Editatón de Científicas y Tecnólogas argentinas en la sede del Ministerio en la ciudad de Buenos Aires. En dicha reunión se invitó a los participantes a iniciar perfiles de Wikipedia de científicas y tecnólogas argentinas. El evento se repitió después en Bariloche. Por otro lado, el Ministerio acordó con otros organismos de gobierno el lanzamiento de una consulta pública para avanzar sobre la meta titulada “Apertura de

información sobre equidad de género en ciencia y tecnología para la incidencia en políticas públicas”. Dicha consulta estuvo abierta durante la segunda quincena de junio de 2017 y sus resultados aún no están disponibles.

Sociedades Científicas

Asociación Argentina de Astronomía

La Asociación Argentina de Astronomía (AAA) fue fundada en 1958, en ocasión de un encuentro de científicos dedicados a la astronomía realizado en el Observatorio Félix Aguilar, en la provincia de San Juan. En ese comienzo la AAA contó entre sus miembros fundacionales a una mujer, la Dra. Adela Ringuelet. Actualmente, 42% de sus miembros son mujeres siendo, dentro de la Unión Astronómica Internacional (UAI), la asociación nacional con el mayor porcentaje de socias. Si bien la AAA no posee ningún grupo de trabajo ni comisión dedicada a abordar los temas de género, sigue los lineamientos de la UAI respecto de fomentar y reafirmar la paridad de género en las comisiones organizadoras científicas de sus reuniones anuales; así como también respecto de las conferencias invitadas y contribuciones orales. En cuanto a sus comisiones directivas, que se renuevan por estatuto cada tres años, cabe mencionar que desde su fundación, excepto en dos oportunidades, siempre hubo mujeres entre sus miembros. Si bien las acciones mencionadas se han realizado de manera ininterrumpida y sin menciones explícitas, la Comisión Directiva actual ha declarado oficialmente su compromiso de garantizar la paridad de género en todas las actividades que lleve adelante, así como también el de promover la igualdad de derechos en el ámbito científico en general. Desde sus redes sociales, la AAA fomenta el envío y publica artículos relacionados con cuestiones de género en carreras científicas y tecnológicas del país, en general.

Unión Matemática Argentina

En toda la historia de la Unión Matemática Argentina (UMA), desde su fundación en 1936, ha habido una sola Presidenta mujer por dos años (2011-2013). En 2017, la UMA otorgó becas a alumnas de entre 9 y 15

años para participar de la Final Nacional de la Competencia MateClubes. Esta es una competencia anual en equipos de tres integrantes, y su objetivo es alentar la resolución de problemas a través del trabajo en equipo. La participación de mujeres en estas actividades es considerablemente más alta que en otras Competencias Olímpicas. Muy recientemente en 2018 se creó la Comisión de Género, formada por 8 mujeres. Se trata de una de las seis comisiones especiales de la UMA.

Asociación Física Argentina

A partir del impulso dado por la creación del Grupo de Trabajo de Mujeres Físicas en el ámbito de la Unión Internacional de Física Pura y Aplicada, la Asociación de Física Argentina (AFA) creó en 2002 una comisión para abordar los temas de género. La AFA envió representantes a todas las conferencias internacionales de mujeres físicas desde entonces y colaboró con la recolección de información sobre la situación de las mujeres de la disciplina en el país, lo que se vio plasmado en los trabajos publicados en las actas de dichas conferencias. A pesar de ello, el trabajo cotidiano de la comisión de género se volvió algo esporádico. Una situación inesperada (la ausencia de mujeres en la lista de charlistas plenarios de la Reunión Nacional de Física del año 2017), situación que debió revertirse frente a la queja y la presión de la comunidad, revitalizó la agenda de género dentro de la asociación. La Comisión Directiva aprobó entonces la creación de una Subcomisión de Género, cuyos objetivos son: relevar la situación de género en el país; construir una red de visibilización y comunicación de la temática de género; recibir denuncias y brindar acompañamiento en casos de violencia de género; interactuar con comisiones de género de otras asociaciones para trabajar en forma conjunta. La subcomisión tiene una coordinadora y consta de 13 miembros adicionales, 3 de los cuales son hombres (ver <http://genero.fisica.org.ar/>).

Asociación Química Argentina

La Asociación Química Argentina (AQA) ha realizado algunas iniciativas relacionadas al reconocimiento y valorización de las mujeres en ciencia. Para celebrar los 100 años de vida de esta asociación, en el año 2011

publicó los libros *Química, sociedad y medio ambiente* y *Química y civilización*. Algunos capítulos de estos libros están dedicados al aporte de la mujer al desarrollo de la química. Por otra parte, las “XI Jornadas Nacionales y VIII Jornadas Internacionales de Enseñanza de la Química Universitaria, Superior, Secundaria y Técnica”, organizadas por la División de Educación de la AQA, en octubre de 2017 incluyeron un taller relacionado con la contribución de la mujer en las ciencias.

Otras organizaciones y redes

Las mujeres científicas de Argentina han armado distintas redes dentro y fuera del país. Dentro de éstas se destaca la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT), originada en un taller sobre Género, Ciencia y Tecnología en América Latina, organizado por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México, realizado en el Foro de ONGs de América Latina y el Caribe, preparatorio de la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres Beijing 1995. La RAGCyT ha desarrollado una continua y creciente actividad en el área. Sus objetivos son generar un espacio de intercambio entre científicas e investigadoras interesadas por la situación de las mujeres en el sector científico y tecnológico, trazar un diagnóstico de la situación de las mujeres en ciencia y tecnología y su evolución en los últimos años, elaborar estrategias de registro, promoción y valoración de la contribución de las mujeres en ciencia y tecnología, además de fortalecer la conciencia de género en el sector. Integró, en un primer momento, la Red Latinoamericana de Género, Ciencia y Tecnología (INCITA) con el fin de seguir los avances de las investigaciones en curso y generar un intercambio entre científicas y estudiosas de la región. Si bien la red INCITA ha sido lamentablemente discontinuada, la RAGCyT participa de la Red Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Género (RICTyG). Es esta una red temática que fue generada dentro del Programa Iberoamericano de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo (CYTED), del que participan 19 países de América Latina, España y Portugal. El objetivo general de la RICTyG es el análisis crítico de los sistemas de ciencia, tecnología e innovación, desde una perspectiva de género, que permita mejorar la gobernabilidad y la excelencia de dichos sistemas. Con esta red se persigue como objetivo primordial poner en común y en valor los estudios empíricos cuantitativos y cualitativos de los siste-

mas de educación superior y formación de investigadores y tecnólogos. Por tratarse de una red iberoamericana, permite poner en diálogo los estándares europeos con los del continente americano, reconociendo la diversidad, riqueza cultural y formas idiosincráticas de producción científica, y, a la vez, trabajar en común por los principios de igualdad que se enmarcan en los acuerdos internacionales.

Otra de las redes que abordan temas de ciencia y género en Argentina lo constituye el Foro Nacional Interdisciplinario de Mujeres en Ciencia, Tecnología y Sociedad (FONIM). El mismo fue creado en 2010 con el objetivo de ayudar a crear las condiciones que permitan a las mujeres participar plenamente en el desarrollo científico-tecnológico y en el usufructo de los beneficios que derivan de él, dos aspectos en los cuales persisten inequidades (Connell, 1987; Walters, 2005). Se propone también realizar acciones de concientización que permitan aumentar el número de puestos ocupados por mujeres y mejorar la remuneración que reciben, otro aspecto en el que existen desigualdades (Arfuch, 2005). Con este fin, el FONIM realiza una reunión cada dos años en diversas temáticas, donde exponen especialistas en la materia. En dichas reuniones se presentan algunas sugerencias y actividades para intercambiar ideas y estimular iniciativas conjuntas, desde la perspectiva de las mujeres, con el objetivo de superar las asimetrías vigentes todavía en ciencia y tecnología.

Agradecimientos

Agradecemos a todas las uniones y organizaciones que han brindado apoyo continuo al proyecto para estudiar la brecha de género en ciencia. En particular, quienes escribimos este capítulo queremos agradecer a: International Council for Science (ICS), International Mathematical Union (IMU), International Union for Pure and Applied Chemistry (IUPAC), International Union for Pure and Applied Physics (IUPAP) e International Astronomical Union (IAU).

Referencias

Arfuch, L. 2005. “Derechos de género. Respeto de la diferencia, reconocimiento y equidad” En *Derechos sociales, participación, identidad y género*. Buenos Aires: Secretaría de Cultura de la Nación.

- Bonder, G. *et al.* 2014a. *Mujeres que hacen ciencia y tecnología en Argentina: Una década de avances y retos pendientes 2003-2013*. Informe disponible <http://www.catunescomujer.org/>
- Bonder, G. *et al.* 2014b. *National Assessments in Gender and STI-Argentina Report*. Informe disponible en http://wisat.org/wp-content/uploads/Argentina_GE-KS.pdf
- Connell, R. W. 1987. *Gender and Power: Society, the Person, and Sexual Politics*. Stanford: Stanford University Press.
- Fachelli, S. y Pérez-Roldán, P. 2017. *Análisis del sistema universitario argentino. Una propuesta inicial de indicadores*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Perez Sedeño, E. (ed.) 2007. *Mujer y Ciencia*. Madrid: Federación Española para la Ciencia y la Tecnología.
- Rossinter, M. 1982. *Women Scientists in America*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Universidad Nacional de Rosario, “Boletines estadísticos”, <https://www.unr.edu.ar/noticia/1387/boletines-estadisticos>. 2018
- Walters, M. 2005. *Feminism: A very short introduction*. Oxford: Oxford University Press.