

RECOMENDACIONES PARA LA MEDICIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN INSTITUCIONES DEL SISTEMA NACIONAL DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

DOCUMENTO DE TRABAJO N° 9

DICIEMBRE 2021



Ministerio de Ciencia,
Tecnología e Innovación
Argentina

PRESENTACIÓN.....	4
OBJETIVO DEL DOCUMENTO.....	4
SE MIDE LO QUE SE RECONOCE Y SE VALORA, Y A PARTIR DE AHÍ SE ORIENTA LA POLÍTICA	5
ALCANCE DEL DOCUMENTO	5
INDICADORES PARA LA MEDICIÓN.....	7
NOTAS METODOLÓGICAS	18
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....	26

Autoridades Nacionales

Dr. Alberto Fernández

Presidente de la Nación

Mg. Daniel Filmus

Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación

Dr. Juan Pablo Paz

Secretario de Articulación Científica y Tecnológica

Dr. Humberto Cisale

Subsecretario de Evaluación Institucional

Dra. María Guillermina D'Onofrio

Directora Nacional de Programas y Proyectos

Lic. Julia Gelfman

Coordinadora de Análisis y Gestión de la Información

Secretaría Ejecutiva del Programa Nacional

Lic. María Victoria Tignino

Equipo Técnico

Bárbara Sambeth Outón - Micaela Desages - Santiago Barandiarán - Jimena Cartechini

Colaboración en versiones preliminares del documento:

Rocío Lafuente Duarte y Gonzalo Granara

PRESENTACIÓN

El Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Mincyt) de la Nación creado por Resolución 157 del 2 de junio de 2020, en adelante el Programa, tiene como propósito garantizar y propiciar la igualdad real y efectiva de la participación de las mujeres y la población LGTBI+ en todos los niveles y ámbitos del sistema científico y tecnológico argentino. De acuerdo con las atribuciones y funciones de dicho Programa (ANEXO IF-2020-31715668-APN-SSGA#MCT), se propone promover la igualdad efectiva entre los géneros desde un abordaje integral, que involucra la elaboración de lineamientos conceptuales y metodológicos y de indicadores que permitan dar cuenta cualitativa y cuantitativamente de la política de igualdad de géneros en el conjunto del sistema científico y tecnológico y en cada una de las organizaciones que lo componen. Solo contando con información sustantiva y confiable sobre cuál es la situación en la que se encuentra el sector científico y tecnológico respecto de la (des) igualdad entre los géneros y las políticas que se están llevando adelante en este sentido, es posible diseñar nuevos instrumentos de política pública que mejoren esta situación y permitan dar cuenta de los logros de las iniciativas implementadas para revertirla.

OBJETIVO DEL DOCUMENTO

El objetivo de este Documento de Trabajo es ofrecer una aproximación general a los principales elementos que conforman el marco conceptual y metodológico que orienta su operatoria y la visión institucional del Mincyt en materia de transversalización de la dimensión de género y diversidad en la política pública en ciencia, tecnología e innovación (CTI), para que pueda ser utilizado por las diversas organizaciones que integran el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de nuestro país.

Se trata de una propuesta de “apuntes” para la medición y la auto-evaluación institucional e interinstitucional¹ con relación a la dimensión de género y diversidad, cuyo alcance refiere fundamentalmente a las distintas entidades responsables de la formulación, la gestión y la evaluación de políticas de CTI -en el nivel nacional o provincial-, así como a aquellas dedicadas al financiamiento y/o la ejecución de actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i).

¹ También estas recomendaciones para la medición podrían servir a los fines comparativos entre las instituciones científicas y tecnológicas del país.

SE MIDE LO QUE SE RECONOCE Y SE VALORA, Y A PARTIR DE AHÍ SE ORIENTA LA POLÍTICA²

El Programa trabaja sobre la premisa del diseño de políticas públicas basado en la evidencia. Por esta razón, 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 sistema científico y tecnológico nacional para poder diseñar políticas públicas que respondan a las desigualdades identificadas que pretende revertir.

Es fundamental contar con datos, información e indicadores que permitan realizar diagnósticos diversos sobre la situación de desigualdad de los géneros en el sistema CYT de manera confiable y sistemática. Esto requiere contar a su vez con las definiciones conceptuales y metodológicas sobre aquellos objetos y dimensiones que se pretenden medir, y sobre lo que se busca intervenir.

La construcción de indicadores que permitan dar cuenta de las desigualdades de géneros existentes, no solo son útiles para el diseño de políticas públicas con evidencia empírica, sino que sirven también para visibilizar estas desigualdades y posicionarlas en la agenda pública, y, además, y no por ello menos importante, para dar cuenta a través de procesos de evaluación, de los avances y logros alcanzados con los diferentes instrumentos de política pública implementados y de los efectos deseados y no deseados de estas acciones.

ALCANCE DEL DOCUMENTO

Este documento está elaborado con el objeto de ser aplicado por:

- Organizaciones -o áreas dentro de ellas- responsables de la formulación, la gestión y la evaluación de políticas de CTI -en el nivel nacional o provincial-.
- Instituciones dedicadas al financiamiento de actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i).

² Alfama, E.; Cruells, M.; de la Fuente, M. (2014). Measuring gender equality: discussions and insights based on an indicators system proposal.

- Organizaciones dedicadas a la ejecución de actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+i).
- Cualquier otra entidad que quiera dar cuenta de sus propios avances en materia de igualdad de géneros en sus políticas de Ciencia, Tecnología e Innovación.

INDICADORES PARA LA MEDICIÓN

Propuesta para la medición de la política de género y diversidad de las instituciones del SNCTI.

Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores sugeridos	Variables de corte sugeridas	Fuentes de información sugeridas	Periodicidad sugerida
1. Marco institucional	1.1. Marco normativo	1. Existencia y características de prórrogas y/o adecuaciones específicas de licencias por maternidad y paternidad establecidas normativamente		Documentación interna disponible en las áreas de RRHH	Anual
		2. Cantidad de prórrogas y/o adecuaciones específicas de licencias por maternidad y paternidad establecidas normativamente utilizadas por el personal / total del personal			Últimos 5 años
		3. Existencia y características de licencias especiales vinculadas al cuidado de personas a cargo			Anual
		4. Cantidad de licencias especiales vinculadas al cuidado de personas a cargo solicitadas y utilizadas por el personal / total del personal			Últimos 5 años
		5. Existencia y características de política de cupo femenino, de población LGBTI+, o cupo laboral trans			Anual
				Documentos y Resoluciones internas	

		6. Cantidad de personas que ingresaron mediante políticas de cupo (femenino, de población LGTBI+ o trans) / total del ingresos de personal			Últimos 5 años
		7. Existencia y características de otros arreglos normativos específicos tendientes a favorecer la situación de trabajo de las mujeres, población LGTBI+ o trans en la institución			Anual
		8. Existencia y características de licencias especiales vinculadas al proceso de transición de género			Anual
		9. Cantidad de licencias especiales vinculadas al proceso de transición de género solicitadas y utilizadas por el personal / total del personal			Últimos 5 años
	1.2. Estructura organizativa y política CYT con perspectiva de género	1. Existencia y características de arquitectura normativa de distribución con balance de género de órganos de gobierno y consejos asesores		Resoluciones y reglamentos internos para la conformación de órganos de gobierno y consejos asesores	Anual
		2. Existencia y características de programa o área específica para la promoción de la igualdad de género y diversidad en la institución en general y/o en las actividades CYT en particular		Diagrama de la estructura organizativa de la institución Documentos y Resoluciones internas Documentación interna	

		<p>3. Presupuesto planificado por el programa o área específica para la promoción de la igualdad de género y diversidad en la institución en general y/o en las actividades CYT en particular</p> <p>4. Presupuesto ejecutado por el programa o área específica para la promoción de la igualdad de género y diversidad en la institución en general y/o en las actividades CYT en particular</p> <p>5. Cantidad de personas empleadas por el programa o área específica para la promoción de la igualdad de género y diversidad e la institución en general y/o en las actividades CYT en particular</p>		disponible en las áreas de RRHH	
	1.3. Infraestructura	<p>1. Existencia de Jardín Materno Paternal por dependencia edilicia</p> <p>2. Cantidad de vacantes disponibles para el personal de la institución en el Jardín Materno Paternal por dependencia edilicia / total del personal por</p>		<p>Información disponible en el área de RRHH</p> <p>Información disponible en el área de Infraestructura</p> <p>Áreas relativa a las condiciones y medio ambiente de trabajo</p> <p>Registros del Jardín Materno Paternal</p>	Anual

		dependencia edilicia			
		3. Cantidad de personas empleadas con niños en Jardín Materno Paternal por dependencia edilicia / total del personal por dependencia edilicia			
		4. Existencia de lactarios (considerando que cuenten con las características exigidas por el Ministerio de Salud de la Nación)			
		5. Número de lactarios según cantidad de personas con capacidad de gestar en edad fértil por dependencia edilicia			
		6. Nivel de uso/aprovechamiento de las instalaciones del lactario en la institución por parte de las personas empleadas por la misma			

	<p>1.4. Ciencia con perspectiva de género</p>	<p>1. Existencia y características de pautas institucionales para la inclusión de la perspectiva de género en la actividad de I+D (a lo largo de todo el proceso de investigación, como parte de los contenidos de la investigación)</p>	<p>En los procesos de evaluación -para el ingreso, promoción del personal; para la adjudicación de financiamientos, becas, premios, etcétera; en las propuestas de I+D-</p>	<p>Documentos base de convocatorias a becas, postulación a cargos de investigación y a financiamiento de proyectos de investigación y desarrollo</p> <p>Formularios de evaluación de becas, de ingreso y promoción de personal en las carreras de investigación, y de otorgamiento de financiamiento de proyectos de investigación y desarrollo y/o de premios</p>	<p>Anual</p>
<p>2. Capacitación sobre contenidos género y diversidades</p>	<p>2.1. Capacitación sobre Ley Micaela</p>	<p>1. Existencia y características de un plan integral o propuestas de capacitación en violencias en relación al género y las diversidades y a la Ley Micaela</p> <p>2. Porcentaje del personal capacitado en los contenidos de la Ley Micaela según género y diversidad</p>		<p>Documentación interna de Áreas de: Capacitación del personal, RRHH, Programa o área de géneros y diversidades, Ciencia y técnica</p>	<p>Anual</p>

	2.2. Capacitación sobre contenidos género y diversidades	1. Existencia y características de propuestas de capacitación sobre temáticas de género: identidades de género, igualdad de género, comunicación con perspectiva de género y diversidad, incorporación de la perspectiva de género en los procesos de I+D, etcétera		Documentación interna de Áreas de: Capacitación del personal, RRHH, Programa o área de géneros y diversidades, Ciencia y técnica	Anual
		2. Porcentaje del personal capacitado en los contenidos de las propuestas de capacitación sobre temáticas de género, según género y diversidad			
3. Abordaje y erradicación de las violencias por motivos de género		1. Existencia de protocolos de actuación, abordaje y erradicación de las violencias en relación al género y a las diversidades		Registros y/o Documentos en áreas específicas de género o áreas de RRHH	Anual
		2. Existencia y características de dispositivos de atención, acompañamiento y/o monitoreo de situaciones de violencias por motivos de género y diversidad (dispositivo puede ser un equipo, un área que sistematiza la información relativa a estas cuestiones, un observatorio específico, etcétera)			Anual
		3. Cantidad de personas empleadas con atención, acompañamiento y/o monitoreo			Anual

		de situaciones de violencias por motivos de género y diversidad			
		4. Cantidad de personas empleadas por la institución que recibieron atención, acompañamiento y/o monitoreo de situaciones de violencias por motivos de género y diversidad			Últimos 5 años
4. Progreso en la carrera profesional	1. Participación en los puestos de liderazgo y toma de decisión institucional	1. Distribución según género y diversidad de los cargos de máximas autoridades de la institución	Tipo de Institución: Universidades de gestión pública; Universidades de gestión privada, Organismos de ciencia y tecnología; Empresas, Entidades sin fines de lucro. Sector: público; privado	Estadísticas de RRHH de la institución	Anual
		2. Distribución según género y diversidad de cargos de alta dirección de la institución			
		3. Distribución según género y diversidad de integrantes de órganos de gobierno y consejos asesores de la institución			
	2. Participación en la Investigación y el desarrollo en la institución	1. Distribución de investigadores/as/xs en la institución según género y diversidad ³	Edad Categoría de investigación Área del conocimiento Tipo de cargo	Estadísticas de RRHH de la institución Estadísticas de la SPU Estadísticas SICYTAR Encuestas de género en el ámbito de la CTI	Anual

³ Se podrán conducir análisis sobre la permanencia y/o deserción de mujeres, personas trans y LGTBI+, analizando anualmente la cantidad de personas que investigan (en la institución, en la región, provincia, país, etcétera). Luego podrían conducirse estudios específicos a los fines de conocer los motivos de deserción y/ o las barreras u obstáculos para la permanencia.

			docente Dedicación del cargo docente Categoría del Programa de Incentivos / SIDIUN Tipo de Institución: Universidades de gestión pública; Universidades de gestión privada, Organismos de ciencia y tecnología; Empresas, Entidades sin fines de lucro. Sector: público; privado		
	3. Participación en actividades de evaluación de la ciencia y la tecnología de la institución	1. Distribución del personal de comités de evaluación según género y diversidad	Edad Categoría de investigación Área del conocimiento <hr/> Tipo de evaluación <i>1. De recursos humanos -de becaries, ingreso a carrera de investigación, promoción en carrera de investigación, de tesis, etcétera-</i>	Estadísticas de RRHH de la institución Documento normativo que establece las y los miembros de los comités evaluadores	Anual

			<p>2. De proyectos de investigación y desarrollo - asignación de financiamiento y evaluación de resultados de estos si la hubiere-</p> <p>3. De premios o distinciones</p> <p>4. Editorial</p>		
4. Producción científica	1. Promedio de artículos científicos publicados por personal de la institución en revistas indexadas según género y diversidad	Edad Categoría de investigación Área del conocimiento	Estadísticas de la institución Estadísticas SICYTAR Encuestas de género en el ámbito de la CTI	Últimos 5 años	
	2. Promedio de libros y capítulos de libros publicados por personal de la institución según género y diversidad				
5. Producción tecnológica	1. Promedio de títulos de propiedad intelectual obtenidos por personal de la institución según género y diversidad	Tipo de título de propiedad intelectual: patente, modelo de utilidad, marca, etcétera Tipo de Institución: Universidades de gestión pública; Universidades de gestión privada, Organismos de ciencia y tecnología;	Estadísticas de la institución Estadísticas SICYTAR Encuestas de género en el ámbito de la CTI	Últimos 5 años	

			Empresas, Entidades sin fines de lucro.		
		2. Promedio de desarrollos tecnológicos, organizacionales y socio-comunitarios según género y diversidad	Sector: público; privado		
		3. Promedio de servicios de transferencia de conocimientos según género y diversidad	Área del conocimiento		
	6. Premios y distinciones científicas y tecnológicas	1. Distribución de postulaciones a premios y/o distinciones según género y diversidad	Edad Categoría de investigación Área del conocimiento	Registros de postulaciones a premios Anuarios de ganadores/as	Últimos 5 años
		2. Distribución de premios otorgados según género y diversidad			
	7. Financiamiento para proyectos de I+D y becas de I+D	1. Distribución de personas que solicitan financiamiento de la institución para dirigir proyectos de I+D según género y diversidad	Edad Categoría de investigación Área del conocimiento	Estadísticas de la institución Estadísticas SICYTAR Encuestas de género en el ámbito de la CTI	Anual
2. Distribución de personas que obtienen financiamiento de la institución para dirigir proyectos de I+D según género y diversidad.					
3. Proporción de mujeres/personas LGTBI+/personas trans integrantes de equipos de I+D que solicitan financiamiento de la					

		institución.			
		4. Proporción de mujeres/personas LGBTBI+/personas trans integrantes de equipos de I+D que obtienen financiamiento de la institución.			
		5. Distribución de personas que solicitan becas de investigación según género y diversidad			
		6. Distribución de personas que obtienen becas de investigación según género y diversidad			

NOTAS METODOLÓGICAS

A continuación se precisan algunos conceptos incluidos en los indicadores propuestos que sirven a los fines de su medición.

Área del conocimiento de experticia

La experticia en ciencia y tecnología se describe como aquellas áreas de actuación (áreas del conocimiento) que indican los principales campos científicos-tecnológicos de desempeño académico-profesional de la persona titular del currículum vitae. Para definir a un primer y segundo nivel de desagregación las áreas del conocimiento de experticia de una persona se sugiere la utilización de la tabla de campos del conocimiento científico (Fields of Science) de la OCDE en su última actualización.

Balance de género

Participación equilibrada entre los géneros en las posiciones de poder y/o en los puestos de toma de decisión en todas las instituciones que hacen ciencia y tecnología en el país, en todos sus niveles y en la composición de los consejos, comisiones, etcétera. El Consejo de la Unión Europea (por Recomendación 96/694, del 2 de diciembre de 1996, DO L319) menciona como paritaria una representación entre el 40 % y el 60 % por sexo, en este caso binario; cabría adaptar este criterio teniendo en cuenta los distintos géneros y diversidades⁴.

Becaria/o/e de I+D

Se considera becaria/o/e de I+D⁵ quien realiza actividades de investigación y desarrollo bajo la dirección de un/a/e investigador/a/e, usualmente con la finalidad de formarse. Quien cumpla 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 relacionada con investigación en sus antecedentes profesionales, o b) registrar una participación en un proyecto de I+D como becaria/o/e de I+D.

⁴ 100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Documento elaborado por la Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos Sociales, de la Comisión Europea. (1998) - se puede consultar en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>).

⁵ Las definiciones metodológicas utilizadas se corresponden con las que se aplican en la construcción de las estadísticas del Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino – SICYTAR.

Cargos de alta dirección⁶

En el Anexo "Régimen de la Alta Dirección Pública" del Convenio Colectivo de Trabajo General por el que se regulan las relaciones laborales del personal alcanzado de la Administración Pública Nacional, en su artículo 18, define 3 niveles: a) Nivel I.-: Dirección Nacional, General o equivalente; b) Nivel II.-: Dirección de segunda apertura, simple, o equivalente; y c) Nivel III.-: Coordinación, o equivalente.

Cargos de Máximas Autoridades

En el caso de las universidades de gestión pública y privada, serán considerados los siguientes cargos: Rectorado, Vicerrectorado, Decanato, Secretaría de Ciencia y Técnica, Secretaría Académica, Secretaría de Extensión; o bien áreas equivalentes a estas.

Capacitaciones Ley Micaela

La Ley Micaela establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación⁷. Se encuentra vigente desde su promulgación en enero de 2019. Se llama así en conmemoración de Micaela García, una joven entrerriana de 21 años, militante del Movimiento Evita, que fue víctima de femicidio.

Se propone tomar en cuenta la existencia de capacitaciones institucionales diseñadas e implementadas en el marco de dicha Ley, detallando las características de las capacitaciones (si son continuas o de edición limitada, a quiénes se encuentran dirigidas, la duración de las mismas, etcétera). También se debe observar el alcance de las capacitaciones, es decir, la cantidad de personal de la institución que se ha capacitado en las distintas propuestas desarrolladas.

Ciencia con perspectiva de género

Refiere a la integración del análisis de sexo y género en la investigación, el desarrollo y la innovación para asegurar su excelencia. El término fue desarrollado dentro de la Comisión

⁶ Administración, Pública Nacional, Decreto N° 788 del 2019 por el que se homologa el Acta Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional de fecha 6 de junio de 2019 y sus Anexos particularmente el ANEXO IV del referido Convenio el Régimen para el Personal Integrante de la Alta Dirección Pública.

⁷ Ley 27499, Ley Micaela. CAPACITACION OBLIGATORIA EN LA TEMATICA DE GENERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Fecha de sanción 19-12-2018. Consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>.

Europea y lo define Londa Schiebinger en su proyecto Innovaciones de Género (Gendered Innovations)⁸. La premisa es la integración del análisis de sexo y de género en todas las fases de la investigación básica y aplicada, desde el establecimiento de prioridades hasta la evaluación, pasando por la toma de decisiones sobre financiación, el establecimiento de objetivos y metodologías de los proyectos, la recopilación de datos y el análisis de resultados.

Dedicación de los cargos docentes

Se refiere a la extensión de la jornada laboral semanal y se clasifica en: dedicación exclusiva, dedicación semi-exclusiva y dedicación simple.

Dispositivos de atención y abordaje de situaciones de violencias por motivos de género

Se propone considerar la existencia de una oficina, observatorio o equipo institucional conformado y dedicado específicamente al abordaje de las situaciones de violencia de género.

Género y diversidad

Con el propósito de poder dar cuenta de la situación de las mujeres y diversidades en las organizaciones que realizan ciencia, tecnología e innovación en Argentina, se propuso incorporar la dimensión *género y diversidad* en los sistemas de información en ciencia y tecnología argentinos, incluyendo la pregunta “¿Cuál de las siguientes opciones considera que le describe mejor?”, -con las adaptaciones que se entiendan convenientes-, con sus categorías y definiciones operativas. Esta sugerencia se realiza en consonancia con las definiciones conceptuales anteriormente citadas, y los “Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de géneros en las variables de los sistemas de información universitaria” (2020) elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación^{9,10}. Las categorías propuestas por el referido documento son: Mujer; Mujer trans; Lesbiana; Travesti; Transexual; Transgénero; Varón; Varón

⁸ Es un proyecto liderado por Londa Schiebinger de la Universidad de Stanford, y que luego fue refrendado y financiado por la Unión Europea: <http://genderedinnovations.stanford.edu/>.

⁹ Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios. Elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en conjunto con el Ministerio de Educación de la Nación (2021). Se puede consultar en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/02/lineamientos_para_la_incorporacion_de_la_perspectiva_de_genero_y_diversidad_en_los_sistemas_de_informacion_universitarios.pdf

¹⁰ Estos lineamientos fueron elaborados por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad con la participación en el proceso colaborativo y de discusión de los equipos técnicos del Ministerio de Educación, del Programa Nacional para la Igualdad de Géneros del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y la Red Universitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias RUGE-CIN.

trans; Gay; Bisexual; No binarie; Género fluido; Ninguna de las anteriores. Especifique; Prefiero no responder¹¹.

¹¹ Definiciones operativas:

- MUJER: la persona cuya identidad y expresión de género es femenina, coincida o no con el género asignado al nacer. Describe una posición que tiene un carácter social, no natural, marcada por la desigualdad y las violencias respecto al género masculino. Pronombres: ella, elle.
- MUJER TRANS: la persona cuya identidad y expresión de género es femenina y cuya atribución sociocultural precedente de género es masculina. La persona se encuentra representada en ambas posiciones (mujer y trans). Pronombres: ella, elle.
- LESBIANA: la persona que constituye su identidad de género y modos de existencia desde su afectividad y deseo hacia otras lesbianas y/o mujeres, situando esta identidad por fuera de la heterosexualidad obligatoria. Estas dinámicas estructuran rasgos identitarios que involucran la orientación sexual y la identidad de género. Pronombres: ella, elle.
- TRAVESTI: la persona que asume la identidad o expresión de género femenina y cuya asignación sociocultural previa del género es masculina. Esta categoría recupera las experiencias y trayectorias políticas locales y de la región latinoamericana que reivindican el carácter disidente frente al binarismo sexo-genérico (diferencia sexual). En su origen, la categoría travesti es descrita desde el teatro, y prontamente es adoptada por políticas de estado criminalizantes. Pronombres: ella, elle.
- TRANSEXUAL: la persona cuya identidad y/o expresión de género difiere de la asignación cultural del género que recibió al nacimiento. Inicialmente tuvo una impronta biomédica para referir a quienes recurrían o se les imponían intervenciones quirúrgicas y/o la realización de tratamiento hormonales. La categoría fue apropiada por movimientos sociales para describir esos modos de existencia, expresión de género o identidad de género. Pronombres: ella, él, elle.
- TRANSGÉNERO: la persona cuya identidad de género describe modos de existencia, expresiones de género distintos al género asignado con anterioridad al desarrollo subjetivo de la persona. La terminología transgénero suele ser sintetizada como "trans". Pronombres: ella, él, elle.
- VARÓN: la persona cuya identidad y expresión de género es masculina, coincida o no con el género asignado al nacer. Describe una posición que tiene un carácter social, no natural, marcada por una jerarquía histórica y cultura respecto a otras identidades y expresiones de género. Pronombres: él, elle.
- VARÓN TRANS: la persona cuya identidad de género es masculina y cuya asignación cultural precedente del género es femenina. La persona se encuentra representada en ambas posiciones (varón y trans). Pronombres: él, elle.
- GAY: la persona que constituye su identidad de género y modos de existencia desde su afectividad, expresión de género y deseo hacia otros gays y/o varones, situando esta identidad por fuera de la heterosexualidad obligatoria. Estas dinámicas estructuran rasgos identitarios que involucran la orientación sexual y la identidad de género. Pronombres: él, elle.
- BISEXUAL: la persona que se identifica con su afectividad, la expresión de género y deseo sexual hacia otras personas del mismo género y de otros géneros. Pronombres: él, ella, elle.

En ningún caso la elección de una opción conlleva necesariamente la rectificación registral del documento nacional de identidad (DNI). No se puede ni se debe solicitar documentación alguna como respaldo de la selección realizada puesto que el marco normativo establece que las instituciones deben respetar el tratamiento explicitado por la persona independientemente de lo que exprese su DNI (Ley de Identidad de género, art. 12).

Igualdad de género

Este término se refiere a la situación en la que las personas de todas las identidades de género y diversidad son libres para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones que imponen los estrictos roles de género, y los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres, personas LGTBI+ y varones son considerados, valorados y favorecidos por igual.

Investigador/a/e

En este documento, se considera investigador/a/e¹² a quien cumpla con al menos uno de los siguientes criterios en un año de referencia (por más del 75% del tiempo de ese año de referencia): a) tener un cargo de I+D, o b) tener un Cargo docente con el que realiza actividades de I+D, con dedicación semiexclusiva o exclusiva y participa en un proyecto de investigación como integrante-investigador, o c) tener Categorización en el Programa de Incentivos y un Cargo docente con dedicación simple con el que realiza actividades de I+D y participa en un proyecto de investigación como integrante-investigador, o d) participar en un proyecto de investigación como director o codirector, o e) registrar al menos 4 productos científico-tecnológicos en los últimos 2 años.

Jardín Materno paternal

-
- NO BINARIE: la persona no se encuentra representada por las posiciones binarias de expresión de la identidad de género y expresión de género (varón o mujer) y resalta su inconformidad tanto con ellas así como con el sistema binario de asignación del género. Pronombres: elle.
 - GÉNERO FLUIDO: la persona se encuentra en más de una posición respecto a la identidad de género y la expresión de género o fluctúa entre ellas. Pronombres: elle, él, ella.
 - NINGUNA DE LAS ANTERIORES. ESPECIFIQUE: la persona no se encuentra representada por ninguna de las categorías anteriores. Se le solicita que especifique cuál es la opción que más la representa.
 - PREFIERO NO RESPONDER: la persona prefiere, por las razones que sean, no dar cuenta de la información solicitada.

¹² Las definiciones metodológicas utilizadas se corresponden con las que se aplican en la construcción de las estadísticas del Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino – SICYTAR.

Son las instituciones educativas que atienden las necesidades biopsicosociales de los niños y niñas entre los 45 días y los 3 años.

Se propone considerar aquellos jardines que pertenezcan a la institución en su totalidad, o aquellos que sean conveniados con otra institución pública o privada, o la existencia de arreglos institucionales de licitación de vacantes en jardines externos a la institución.

Lactarios o espacios amigos de la lactancia

Se entiende por **lactario** al espacio conforme lo define la Ley N° 26.873, de Lactancia Materna; Promoción y Concientización Pública, como: “un sector limpio, cómodo y de uso exclusivo para que las mujeres en período de amamantamiento puedan extraer su leche y conservarla adecuadamente durante la jornada laboral.”

Dicho espacio deberá estar dotado de un conjunto de requisitos mínimos y necesarios para que las personas que se encuentran en período de amamantamiento puedan realizar la extracción de su leche. Los requisitos son los siguientes: 1) debe ser un espacio cerrado, privado e higiénico; 2) ofrecer comodidades mínimas tales como sillas confortables; un perchero; una mesa para apoyar el extractor, los recipientes y otros elementos; 3) incluir un lavamanos y un dispenser de alcohol en gel, o al menos, tener cerca un lugar donde la persona pueda lavarse las manos con agua y jabón; 4) contar con acceso a una heladera para guardar la leche extraída.¹³

Se propone su medición considerando la existencia de un lactario por dependencia edilicia, teniendo en cuenta la cantidad de mujeres en edad fértil con lugar de trabajo en dicha dependencia. Considerando que el Ministerio de Salud de la Nación propone la instalación permanente de un espacio de lactario en todo ámbito de trabajo en el que se desempeñen 20 o más personas con capacidad de gestar en edad fértil.

Licencias por maternidad y paternidad

Dado que la Ley establece la duración de estas licencias tanto para el sector público como para el sector privado, se trata de indagar sobre la existencia de arreglos normativos particulares de cada institución.

¹³ Mangialavori, G.; y Tenis, M. (2017). LA LACTANCIA MATERNA Y LAS MAMÁS QUE TRABAJAN. Recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación para lugares de trabajo y empleadores. Consultar en: <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2018-10/0000001213cnt-lactancia-materna-mamas-que-trabajan.pdf>

Se propone considerar los arreglos normativos que se encuentren orientados a ampliar y/o mejorar las licencias otorgadas por la ley, o bien a adaptarlas a las características específicas que asume el trabajo en sector científico y tecnológico. Por ejemplo: normativas institucionales que contrarresten la baja en la producción científica de las personas con capacidad de gestar durante el embarazo y luego del nacimiento.

Licencias especiales vinculadas al cuidado de personas a cargo

Refiere a la existencia de arreglos normativos que contemplen especialmente la realización de trabajo de cuidado no remunerado. Por ejemplo: franquicias horarias para el período de adaptación al jardín materno paternal de menores a cargo, o bien franquicias para el cuidado de menores a cargo en edad escolar para las jornadas Espacio de Mejoramiento Institucional (EMI) del sistema educativo.

Licencias especiales vinculadas al proceso de transición de género

Refiere a la existencia de arreglos normativos que contemplen especialmente la posibilidad de tomar licencias en el marco del proceso de transición de género de las personas, por ejemplo: ello licencias médicas para la realización de intervenciones físicas, licencias psicológicas o psiquiátricas, u otras.

Política de cupo femenino y de población LGBTI+ y Trans

Se trata de una medida de tipo afirmativa cuyo objetivo es equilibrar la participación de los géneros en distintos ámbitos tales como el acceso al empleo, a cargos jerárquicos, a financiamiento, a la participación en eventos científicos, etcétera.

Programa o área específica para la igualdad de género

Refiere a si la institución cuenta con una dependencia diseñada e implementada específicamente para abordar la cuestión de la igualdad de género. Se propone considerar aquellas dependencias que cuenten con recursos asignados (humanos, financieros y/o físicos) para cumplir con los objetivos que le han sido encomendados.

Producción científica

Se sugiere considerar el promedio de artículos publicados¹⁴ en revistas indexadas en SCOPUS y, en el caso de las Ciencias Sociales y las Humanidades, adicionar el promedio de artículos publicados en las revistas pertenecientes al Núcleo Básico de Revistas científicas del CAICYT-CONICET.

Producción tecnológica

Se sugiere considerar los títulos de propiedad intelectual¹⁵, así como los desarrollos tecnológicos, organizacionales y socio-comunitarios, y los servicios de transferencia de conocimiento realizados.

Protocolos para el abordaje y erradicación de violencias

Un protocolo es una herramienta que estandariza procedimientos de actuación frente a una situación específica en un ámbito determinado. En el caso de la violencia por motivos de género, estos protocolos se convierten en una medida preventiva que produce dos efectos concretos: primero, generar un espacio de contención, abordaje y orientación para las personas afectadas; y segundo, enviar un mensaje claro a toda la organización de que tales conductas no son toleradas.¹⁶ Se propone contabilizar la existencia de un protocolo por dependencia institucional considerada.

Tipos de cargos docentes

Los tipos de cargo que utiliza el RHUN (Recursos Humanos de las Universidades Nacionales) de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación para clasificar a los y las docentes posee las siguientes categorías: titular, asociado/a, adjunto/a, Jefe/a de trabajos prácticos, Ayudante de 1° y Ayudante de 2°. Se sugiere tomar las mismas para las Universidades Privadas, cuidando la coherencia respecto de cargos equivalentes.

¹⁴ La definición metodológica aquí aplicada se corresponde con la que se aplica en la construcción de las estadísticas del Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino – SICYTAR para producción científica y tecnológica. El promedio de productos se calcula para los últimos cinco años calendarios vencidos.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ GUÍA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES. Documento elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres, la Dirección Nacional de Asistencia Técnica (2018). Consultar en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Alfama, E.; Cruells, M.; de la Fuente, M. (2014). Measuring gender equality: discussions and insights based on an indicators system proposal.

100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Documento elaborado por la Dirección General de Empleo, Relaciones laborales y Asuntos Sociales, de la Comisión Europea (1998). Consultar en:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>

GUÍA PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES. Documento elaborado por el Instituto Nacional de las Mujeres, la Dirección Nacional de Asistencia Técnica (2018). Consultar en:

<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>

Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios. Elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en conjunto con el Ministerio de Educación de la Nación (2021). Consultar en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/02/lineamientos_para_la_incorporacion_de_la_perspectiva_de_genero_y_diversidad_en_los_sistemas_de_informacion_universitarios.pdf

Ley N° 27499, Ley Micaela. CAPACITACIÓN OBLIGATORIA EN LA TEMÁTICA DE GÉNERO Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. Fecha de sanción 19-12-2018. Consultar en:

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666>

Mangialavori, G.; y Tenis, M. (2017). LA LACTANCIA MATERNA Y LAS MAMÁS QUE TRABAJAN. Recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación para lugares de trabajo y empleadores.

Consultar en: <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2018-10/0000001213cnt-lactancia-materna-mamas-que-trabajan.pdf>



Ministerio de Ciencia,
Tecnología e Innovación
Argentina