


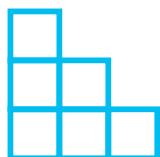
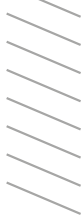
Perspectiva de género en la promoción:

Fundamentos y acciones
de la Agencia I+D+i para
un sistema más inclusivo



Agencia I+D+i

Agencia Nacional de Promoción
de la Investigación, el Desarrollo
Tecnológico y la Innovación



Siglas:

Agencia I+D+i	Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación
ANR	Aportes No Reembolsables
CECYR	Coordinación de Evaluación de Calidad y Reportes
CTI	Ciencia, Tecnología e Innovación
FONARSEC	Fondo Argentino Sectorial
FONCyT	Fondo para la Investigación Científica y Tecnológica
FONTAR	Fondo Tecnológico Argentino
I+D+i	Investigación, desarrollo e innovación
MinCyT	Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación
PICT	Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica
PICTO	Proyectos de Investigación Científica y Tecnológica Orientados
USAE	Unidad de Servicios y Acciones Especiales

Autores/as: Catalina Roig, Catalina Seinhart y Guido Giorgi

Contenidos: Equipos técnicos de la Unidad de Nuevas Iniciativas (UNI)

Edición: Unidad de Promoción Institucional (UPI)

Cita sugerida: Unidad de Nuevas Iniciativas (UNI). (2023). Informe de gestión: Perspectiva de género en la promoción. Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación, Argentina.

Publicado en agosto de 2023

Índice:

Perspectiva de género en la promoción - Fernando Peirano	5
Resumen ejecutivo	7
Introducción	9
Políticas de género de la Agencia I+D+i	
I. Incorporación de la perspectiva de género en aspectos organizacionales	13
II. Incorporación transversal de la perspectiva de género en los instrumentos de la Agencia	15
III. Convocatorias específicas sobre temáticas de género	19

La perspectiva de género en la promoción

Cuando comenzamos la gestión desde la Agencia I+D+i asumimos un compromiso público con los enfoques y las directrices en materia de género. Una de las primeras cuestiones que decidimos fue garantizar que el Directorio, máximo órgano de decisión de la Agencia, tenga una composición de género paritaria de sus integrantes.

La promoción moldea procesos, estructuras e instituciones, y abre o cierra oportunidades. En ese sentido, encaramos el diseño de cada acción de financiamiento sabiendo que conlleva una responsabilidad y una oportunidad para implementar la perspectiva de género. Es por esto que nuestro segundo compromiso fue lanzar convocatorias que generen oportunidades para las mujeres, favoreciendo que encabecen proyectos de investigación.

En tercer lugar, repensamos el diseño del instrumento más masivo de la Agencia, el PICT, para contemplar la maternidad y reconocer lo que implican las tareas de cuidados que en su mayoría recaen en las mujeres. Además, se incluyó el criterio de género como obligatorio para la evaluación de pertinencia y se garantizó que las diferentes instancias de evaluación tengan una conformación paritaria.

En cuarto lugar, confeccionamos un nuevo Reglamento para Becarios y Becarias de Agencia, que actualiza los derechos y obligaciones. Entre otras cuestiones, se incorporaron las licencias por maternidad y paternidad y la explicitación de derechos ante situaciones de violencia de género y/o laboral.

El quinto compromiso es sobre las temáticas que impulsamos en las convocatorias. Buscamos que haya convocatorias cuyas temáticas se enfoquen en la situación de mujeres y diversidades, y tener esa preocupación desde el momento del diseño de los proyectos. Es decir, no esperar a que sea resultado de una investigación, sino directamente que las mismas preguntas, la misma agenda de investigación esté reflejando esto.

En esta línea se lanzó la convocatoria PICTO Género, en conjunto con el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidades y el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, que tuvo el objetivo de saldar desigualdades históricas, culturales y políticas y que también tenía el desafío, en el marco de la promoción, de moldear nuevas instancias sobre esta perspectiva. El trabajo en nodos, de manera federal, interinstitucional y multidisciplinaria, refleja el rol de la promoción que queremos impulsar:

generar algo más que aportar subsidios, dar financiamiento, que por supuesto es imprescindible, pero sobre todo generar una comunidad, una red organizada con un propósito claro.

Aún queda mucho camino para recorrer y sabemos que ese camino hay que transitarlo reconociendo la existencia de asimetrías. Pero creemos que con estos primeros pasos en la transversalización del género en la promoción va a generar un horizonte de transformación amplio y profundo.

Lic. Fernando Peirano

Presidente de la Agencia I+D+i

Resumen ejecutivo

En las últimas décadas los movimientos de mujeres y diversidades han peleado por el reconocimiento de sus derechos y han planteado la necesidad de visibilizar distintas desigualdades, entre ellas las que se dan en los mecanismos de producción, evaluación y divulgación de la ciencia y la tecnología.

En este sentido, el MINCyT identificó que uno de los principales problemas que enfrentan las mujeres es el llamado “techo de cristal” dentro de los organismos que integran el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, en donde muy pocas mujeres tienen acceso a los puestos de toma de decisión en el ámbito de la gestión de las políticas de promoción de la I+D. Por otro lado, algo parecido ocurre en los cargos de investigación de mayor jerarquía. Aunque en los últimos años cada vez hay más mujeres científicas, los puestos de jerarquía siguen siendo ocupados en su mayoría por varones. Esto también afecta al acceso en el financiamiento de CyT de las mujeres.

En este sentido, el rol que tienen las instituciones de promoción de la ciencia es clave para poder moldear procesos, estructuras e instituciones, siendo las responsables de generar oportunidades con perspectiva de género.

Se pueden distinguir cuatro ejes dentro de las políticas de género de la Agencia:

- **Incorporación de la perspectiva de género en aspectos organizacionales:** se nombró a los y las vocales del principal órgano de decisión de la Agencia, el Directorio, con paridad de género. Además, se formalizó y puso en funcionamiento la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT-Agencia I+D+i) y las capacitaciones de la Ley Micaela.

- **Incorporación transversal de la perspectiva de género en los instrumentos de la Agencia:** se incluyeron criterios de género en las instancias de admisibilidad, acreditación y evaluación de los PICT, el instrumento más masivo del sistema científico argentino. Además, todos los fondos incluyeron esta perspectiva en distintos instrumentos, lo que aumentó la cantidad de mujeres liderando equipos.

- **Convocatorias específicas de género:** se realizó la primera convocatoria orientada a investigaciones sobre género de la Agencia, en colaboración con el MINGEN y el MINCyT. Además, se realizaron dos concursos en colaboración con el área de Economía, Igualdad y Género del MECON y un tercero sobre el Acceso Igualitario a la Gestión Menstrual junto con Secretaría de Medios y Comunicación Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

- **Reconocimiento a las tareas de cuidado:** se incorporó como gasto elegible a las tareas de cuidados en la convocatoria de Reuniones Científicas para garantizar una participación equitativa del personal científico y tecnológico.

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ASPECTOS ORGANIZACIONALES:



Directorio con paridad de género



Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato



Capacitación y sensibilización organizacional en equidad y violencia: Ley Micaela



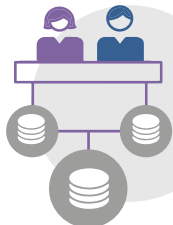
Sistema informático para seguimiento y evaluación de la política de género



Relevamiento trabajadorxs Agencia



Campañas de difusión del trabajo de mujeres en la ciencia



Composición paritaria en Comisiones Evaluadoras



Perspectiva de Género en Convocatorias



Trabajo en relación a derechos de becarixs y tareas de cuidado

Introducción

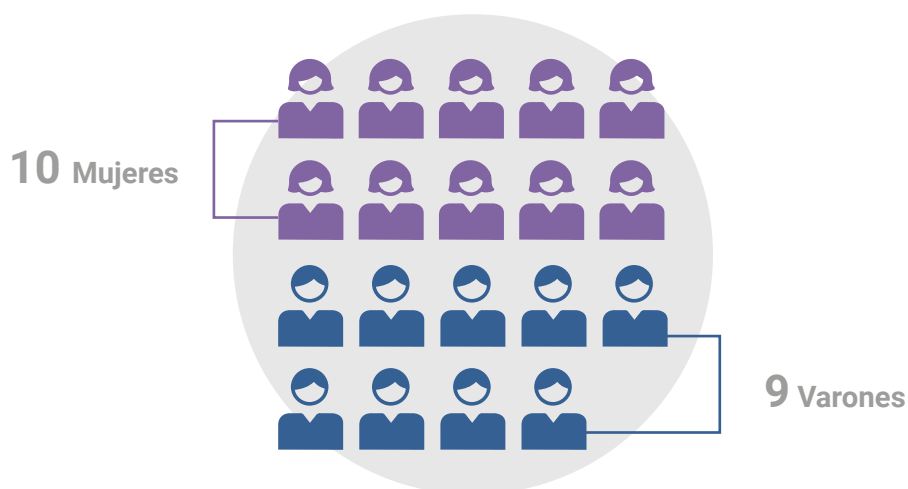
En las últimas décadas los movimientos de mujeres y diversidades han luchado por el reconocimiento de sus derechos y han planteado la necesidad de visibilizar distintas desigualdades, entre ellas las que se dan en los mecanismos de producción, evaluación y divulgación de la ciencia y la tecnología.

Las mujeres han irrumpido e ingresado cada vez de manera más significativa en el ámbito científico. La presencia de mujeres en la ciencia ha sido desigual, como ya hemos mencionado, siendo aún predominante la presencia masculina en el campo a nivel global. Argentina, sin embargo, se encuentra en una posición avanzada respecto a esta disparidad, encabezando el ranking global de mujeres en ciencia con el 51% de participación femenina en el personal científico.

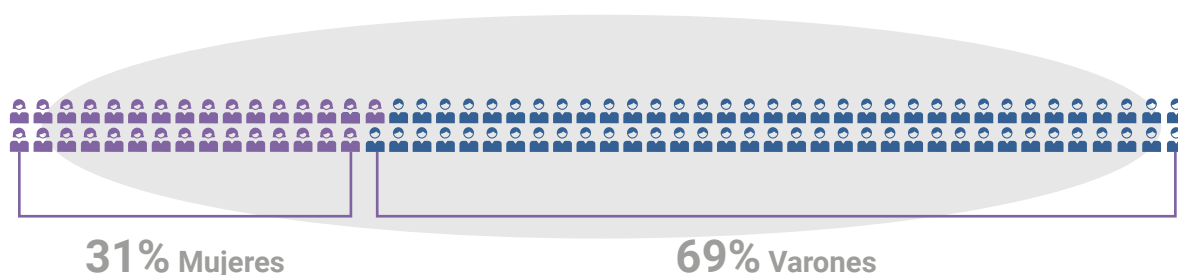
A pesar del acceso cada vez mayor de mujeres dentro del ámbito científico, las mismas se encuentran con otro obstáculo: el MINCyT identificó que uno de los principales problemas que enfrentan las mujeres es el llamado “techo de cristal” dentro de los organismos que integran el Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, en donde muy pocas mujeres tienen acceso a los puestos de toma de decisión en el ámbito de la gestión de las políticas de promoción de la I+D.

En este sentido, la Agencia se propuso modificar esta tendencia desde sus propios cargos directivos: se nombró un directorio con paridad de género en la composición de sus vocales, siendo este el principal órgano de conducción de la Agencia. A su vez, se promovió que la mitad de los cargos directivos de la Agencia sean ocupados por mujeres, revirtiendo la situación que se da en la mayoría de los organismos de ciencia y tecnología en la Argentina, como vemos representado en el siguiente gráfico:

AUTORIDADES DE LA AGENCIA I+D+I SEGÚN GÉNERO



AUTORIDADES DE ORGANISMOS DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA SEGÚN GÉNERO



Elaboración propia a partir de datos del MINCyT

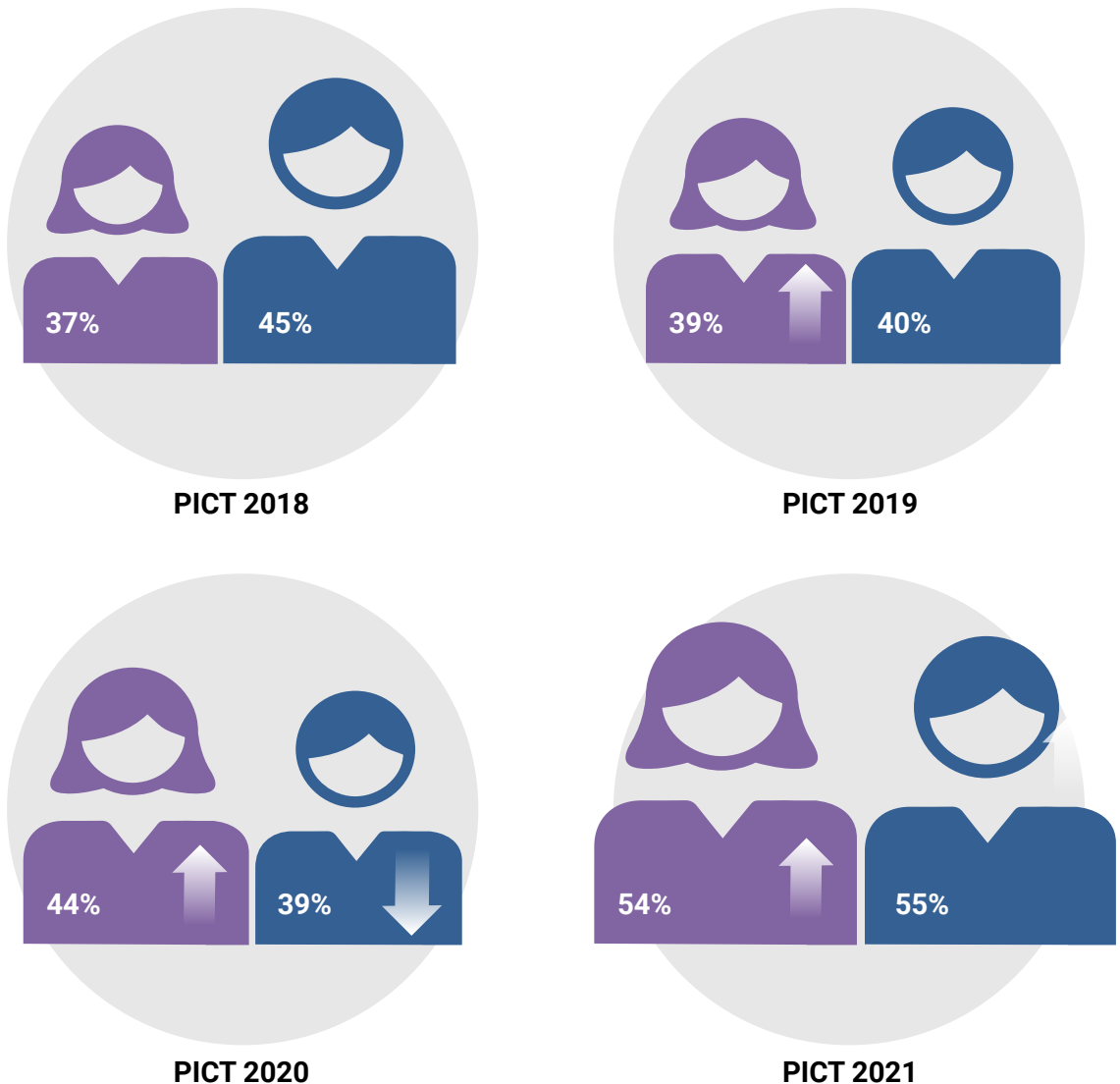
Por otro lado, algo parecido ocurre en los cargos de investigación de mayor jerarquía. Aunque hay mayor cantidad de mujeres investigadoras (casi el 60%), las mismas acceden en menor medida que los varones a las categorías más altas de la carrera de investigación. En esta línea, en varios **instrumentos de la Agencia se ponderó positivamente el liderazgo de mujeres y en otros se volvió una condición de admisibilidad que los grupos responsables de los proyectos tuvieran una composición paritaria.**

Otra brecha de género existente en el sistema de CyT es el efecto Matilda, que refiere a la menor probabilidad de acceder a fondos de fomento a la CyT por parte de las mujeres, en comparación con sus colegas varones. Como explica un informe del Centro Interdisciplinario de Estudios en Ciencia, Tecnología e Innovación, este fenómeno es multicausal: “cargos de menor jerarquía, menores niveles de publicaciones y menores citas recibidas afectan de forma negativa al puntaje que se le asigna a las y los investigadores cuando se estudia su perfil para acceder a los fondos. El efecto Matilda también resulta de fenómenos menos observables (explicación de déficit) vinculados a los procesos de evaluación por pares, donde se verifica que las y los evaluadores son menos propensas y propensos a seleccionar proyectos dirigidos por mujeres” (CIECTI, 2021).

Según datos de este informe que analizó el período 2003-2015, las investigadoras enfrentaban menores probabilidades de adjudicación a proyectos PICT que sus colegas varones. Además, en el caso de que ya hubieran accedido a un PICT en el pasado, las investigadoras enfrentaban un 38% de probabilidades de volver a tener un proyecto adjudicado, mientras que en el caso de sus pares varones este porcentaje se elevaba al 60%.

En esta línea, la Agencia comenzó a trabajar a partir del PICT 2019 sobre las posibilidades de adjudicación de las investigadoras en el instrumento de promoción más importante que tiene el organismo. Según datos del FONCyT, si se analiza las tasas de adjudicación de los PICT 2018-2021, se puede ver que la disparidad de género en la tasa de adjudicación de proyectos PICT presenta sus mayores niveles en el año 2019 (PICT 2018). A partir del año 2020 (PICT 2019), esa brecha comienza lentamente pero progresivamente a disminuir, alcanzando la tasa de mujeres con proyectos adjudicados en el año 2021 (PICT 2020) y año 2022 (PICT 2021) un porcentaje mayor a la de los varones.

TASA DE ADJUDICACIÓN EN RELACIÓN A PRESENTACIONES DE PROYECTOS PICT SEGÚN EL LIDERAZGO DEL PROYECTO POR GÉNERO



En este sentido, es importante remarcar la razón por la que se toma como indicador la tasa de adjudicación: la cantidad de proyectos liderados por mujeres es mayor en estas 4 convocatorias a la de liderados por varones. Sin embargo, si se analizan las tasas de adjudicación, se puede ver que en el PICT 2018 y 2019 los proyectos liderados por varones tuvieron una tasa de adjudicación más alta.

Estos datos dan cuenta del impacto que tiene la brecha de género en el sistema científico tecnológico argentino. Es por esto que el rol que tienen las instituciones de promoción de la ciencia es clave para moldear procesos, estructuras e instituciones, siendo las responsables de generar oportunidades con perspectiva de género.

I. Incorporación de la perspectiva de género en aspectos organizacionales

En el marco del primer eje, se nombró un **Directorio con paridad de género** en la composición de sus vocales, siendo este el principal órgano de conducción de la Agencia. Además, se publicaron las directrices de género de la Agencia que enmarcan las distintas acciones en un Plan Transversal de Equidad de Género, cuyo objetivo es desarrollar un plan integral en sus ámbitos de actuación, institucional y organizacional, que amplíe las oportunidades de crecimiento inclusivo y sostenible de las mujeres y las diversidades sexuales.

Al interior de la Agencia se realizaron distintas acciones como la conformación de una comisión de género dentro de la Agencia y la creación de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato (CIOT) de la Agencia.

También se puso en marcha la capacitación de la Ley 27499, también conocida como la Ley Micaela, para todo el personal I+D+i. El curso de capacitación en materia de perspectiva de género ya fue realizado por la mayoría de los/as trabajadores/as de la Agencia. En esta capacitación situada y pensada para las necesidades propias de Agencia se analizaron y discutieron distintos ejes de aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la ciencia tanto en los marcos normativos como también en el ámbito laboral científico, donde también se reproducen las desigualdades y estereotipos de género. A su vez se proveyeron las herramientas para identificar las brechas de género en las carreras de ciencia, tecnología e innovación; las tareas de cuidado y trabajo, y las situaciones de violencia patriarcal en la cotidianidad del ambiente laboral de ciencia y tecnología. Por último se discutieron maneras de abordar estas problemáticas, tanto dentro del terreno institucional con el Programa de Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación (MINCYT) y el Plan Transversal de Equidad de Género (Agencia I+D+i), como también a nivel cotidiano con recomendaciones para utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito científico-tecnológico. Es importante remarcar que las capacitaciones se adaptaron según los roles de los/as agentes participantes del curso. Además, como requisito para su aprobación, se debía entregar un trabajo final que fue evaluado por los/as docentes a cargo de dictar la capacitación..

Además, se inició un proceso por el cual se está modernizando el software de la Agencia para impulsar una plataforma única y digital. Desde el inicio de este proceso se impulsó que la información esté organizada de tal manera que las cuestiones de género puedan ser rápidamente visibilizadas: saber la cantidad de investigadores e investigadoras, quiénes están al frente de los equipos de investigación, en qué temáticas hay mayor protagonismo de ellos o de ellas, en qué regiones del país todavía persisten brechas marcadas sobre las cuales se tiene que seguir trabajando activamente.

Además, tomando como modelo la ampliación de categorías utilizada por el Censo Nacional realizado en 2022, se incluyeron las siguientes categorías de identidad de género: mujer; mujer trans; travesti; varón; varón trans; no binarie; otra identidad; prefiero no responder. Contar con indicadores con perspectiva de género es central para poder continuar profundizando en las políticas de género en la promoción.

En el área de comunicación, la Agencia impulsó **campañas de difusión del trabajo de mujeres** que actúan en I+D como el especial “Un oficio privilegiado”, realizado en colaboración con el medio El Gato y La Caja, que recorre la vida de diez mujeres que trabajan en relación con la ciencia, y una serie en su canal de Youtube con entrevistas a las investigadoras responsables de proyectos de la convocatoria PICTO Género.

Participación de la Agencia en espacios de género interinstitucionales

En segundo lugar, la Agencia participó en distintos espacios interinstitucionales como la mesa Interministerial, la mesa de ciencia y género (AGENCIA I+D+I, MINCyT, CIC, CONICET) y en espacios de diálogo y debate con distintos espacios institucionales y universitarios con especial interés en compartir los desafíos y estrategias utilizadas para la construcción de mayores y mejores oportunidades para las mujeres en el ámbito científico.. Además, se propulsaron debates sobre evaluación con perspectiva de género, y colaboró en un mapeo de espacios de género en el sistema científico académico.

II. Incorporación transversal de la perspectiva de género en los instrumentos de la Agencia

La Agencia incorporó la perspectiva de género en distintos instrumentos con el objetivo de reducir la brecha de género existente en el acceso al financiamiento. Esto se implementó en los tres fondos en los que se divide la Agencia

FONCyT

- **Convocatoria PICT: Inclusión de criterios de género en las instancias de admisibilidad, acreditación y evaluación.** En línea con el impacto que tiene el efecto Matilda en el acceso al financiamiento del PICT, a partir del PICT 2020 la Agencia implementó una serie de criterios en el instrumento con más impacto para reducir esta brecha: se contempla la maternidad y la paternidad para la acreditación curricular; se considera cada maternidad y cada paternidad en el período académico-profesional para proyectos de investigadores/as iniciales; se incluye el criterio de género como obligatorio para la evaluación de pertinencia para los proyectos con idéntica calidad que se encuentran en el rango de la línea y se indica que tanto las comisiones de coordinación como las comisiones de coordinación (investigadores/as expertos/as encargados/as de garantizar la evaluación por pares de los proyectos presentados) como las comisiones ad hoc que cierran los órdenes de mérito deberán ser paritarias en su conformación. Esto impactó positivamente en la adjudicación de proyectos a mujeres.

- **Convocatoria Reuniones Científicas:** se incorporó por primera vez un campo en el formulario de postulación en el cual les IR deben indicar la estrategia de género presentada para la reunión propuesta. Además, se sumó la posibilidad de incluir gastos de cuidados.

- **Composición paritaria en comisiones de evaluación y sistema de coordinadores/as:** esta decisión responde a la necesidad de enriquecer las discusiones que llevan a las definiciones de los proyectos subsidiados, incorporando criterios de género y de federalismo.

- **Paridad en el grupo responsable (PICTO Secuelas, PICT- Aplicación, PICT Salto Institucional):** se indicó que al menos la mitad del grupo responsable debían ser mujeres.

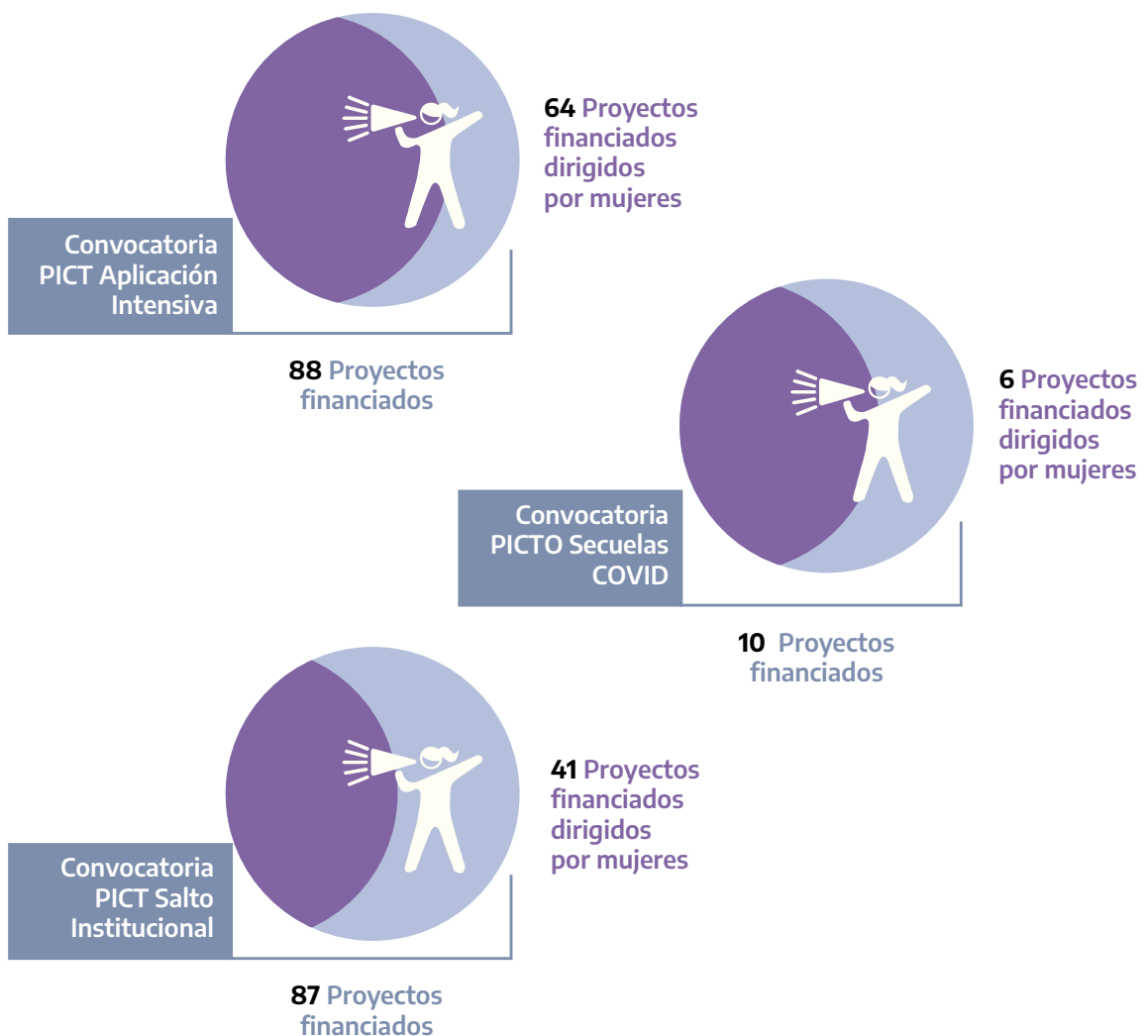
- **Proyectos Asociativos (PISAC COVID, PICTO Malvinas, PICTO Género y PICTO Redes):** Se propuso que al menos la mitad de los nodos (grupos de investigación) debía tener como responsable (IR) a una investigadora mujer. En el caso del PICTO Género, se incluyó por primera vez a las diversidades sexo-génericas, y este requisito también se replicó en el PICTO Redes.

Es interesante señalar que en los proyectos asociativos donde se ponderó de manera positiva la composición paritaria en la dirección de los nodos (como ocurrió en el PICTO 2021 YPF y PICTO 2022 YPF), es decir, que asociarse de manera paritaria es opcional, los resultados muestran que esta composición sólo se cumple ocasionalmente. Sin embargo, cuando se establece como un requisito en las bases de la convocatoria, esto no sucede.

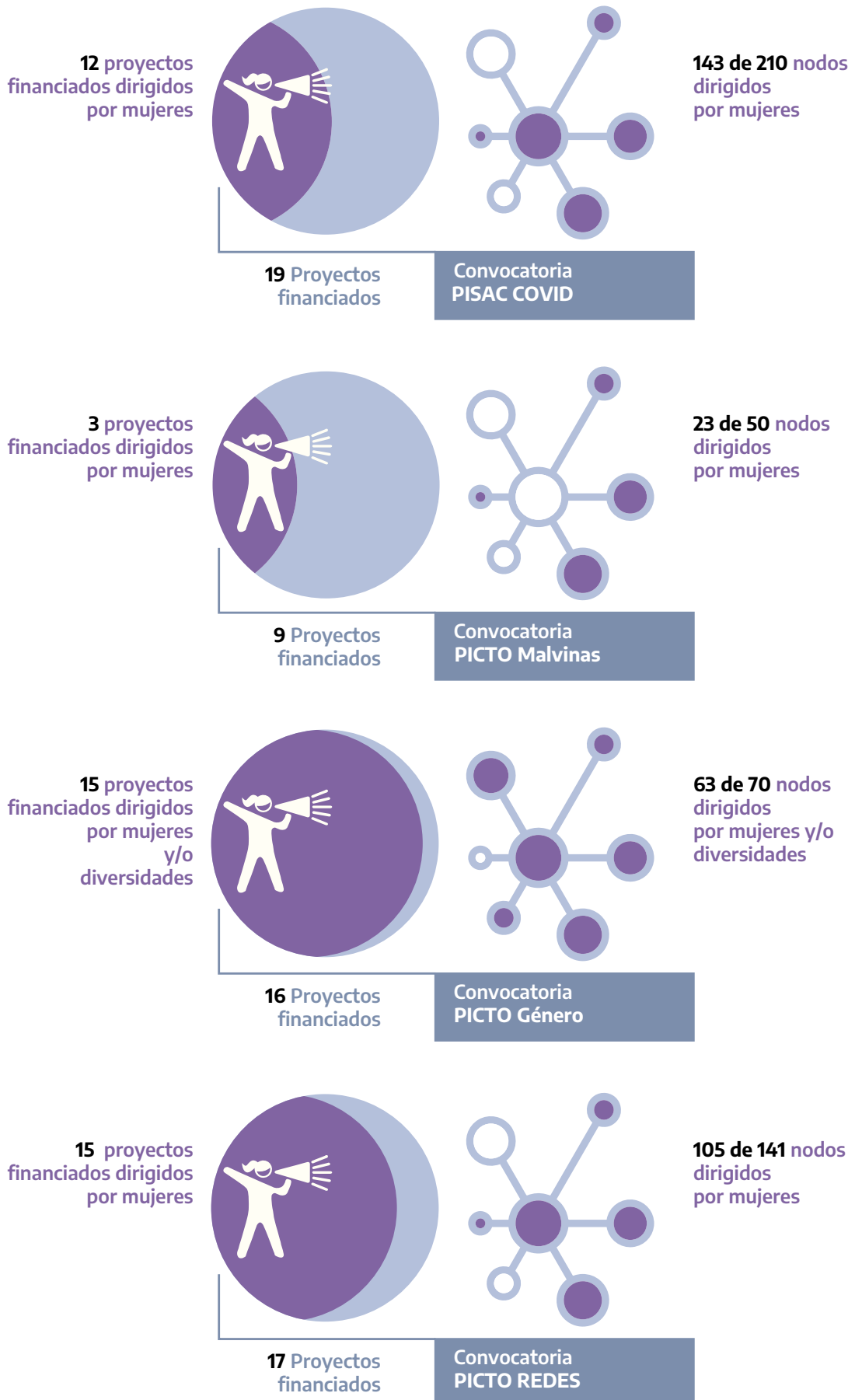
● **PISAC COVID-19:** se priorizó a los proyectos que incorporen una perspectiva de género. Inclusión del eje “**tareas de cuidados y relaciones de género**” en convocatoria PISAC COVID-19.

● **Reglamento de becas:** Se confeccionó un nuevo reglamento con el objetivo de incluir más **derechos para los y las becarias** tales como la incorporación de las **licencias por maternidad/paternidad** y la explicitación de **derechos ante situaciones de violencia con perspectiva de género** con el objetivo de garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento y violencia en su ámbito laboral dentro de la institución donde presten servicios los/as becarios/as (en especial las relativas a cuestiones de género y diversidad sexual).

PARIDAD EN EL GRUPO RESPONSABLE EN CONVOCATORIAS DE AGENCIA



PARIDAD EN EL GRUPO RESPONSABLE EN CONVOCATORIAS DE AGENCIA



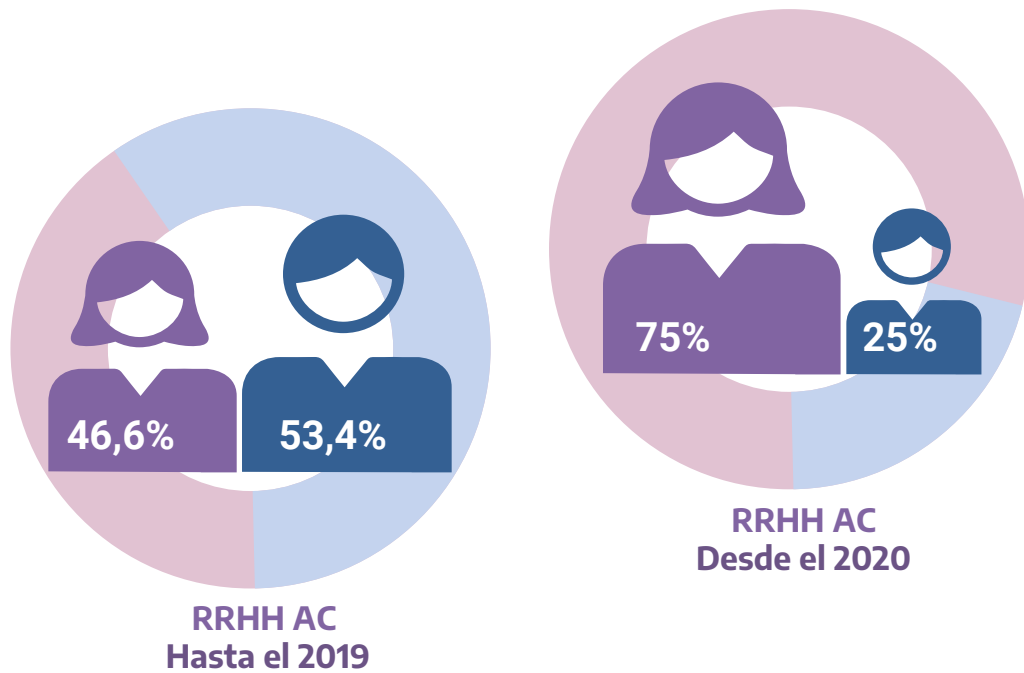
FONARSEC

● **Convocatoria Empresas de Base Tecnológica (EBT):** Se ponderó de manera positiva la participación femenina en la presentación de proyectos de desarrollo e innovación de productos, procesos o servicios de EBTs. Además, se incluyó la cláusula contractual de no violencia y se generó un documento de sensibilización para evaluadores/as.

FONTAR

● **Recursos Humanos Altamente Calificados:** Con el fin de contribuir a la reducción de las brechas de género existentes, y de generar condiciones favorables para la inclusión y permanencia de las mujeres en las empresas científico tecnológicas, en el 2020 se propuso un incremento de un 12,5% del subsidio otorgado cuando fuera para doctoras. Con este incentivo, se pasó de un 46,6% a un 75% de mujeres financiadas.

RECURSOS HUMANOS ALTAMENTE CALIFICADOS



III. Convocatorias específicas sobre temáticas de género

Mientras que en los primeros dos años de la Agencia se incorporó de manera transversal la perspectiva de género tanto en el funcionamiento interno de la institución como en el planteamiento de los instrumentos y en las condiciones laborales de sus trabajadore/as y becario/as, sólo hubo un concurso orientado exclusivamente a temáticas de géneros. Durante el año 2022 se sumaron dos convocatorias específicas sobre temáticas de géneros, que buscaron generar conocimientos desde una perspectiva de género para construir una producción de conocimiento científico que sea, también, una política de igualdad.

FONCyT:

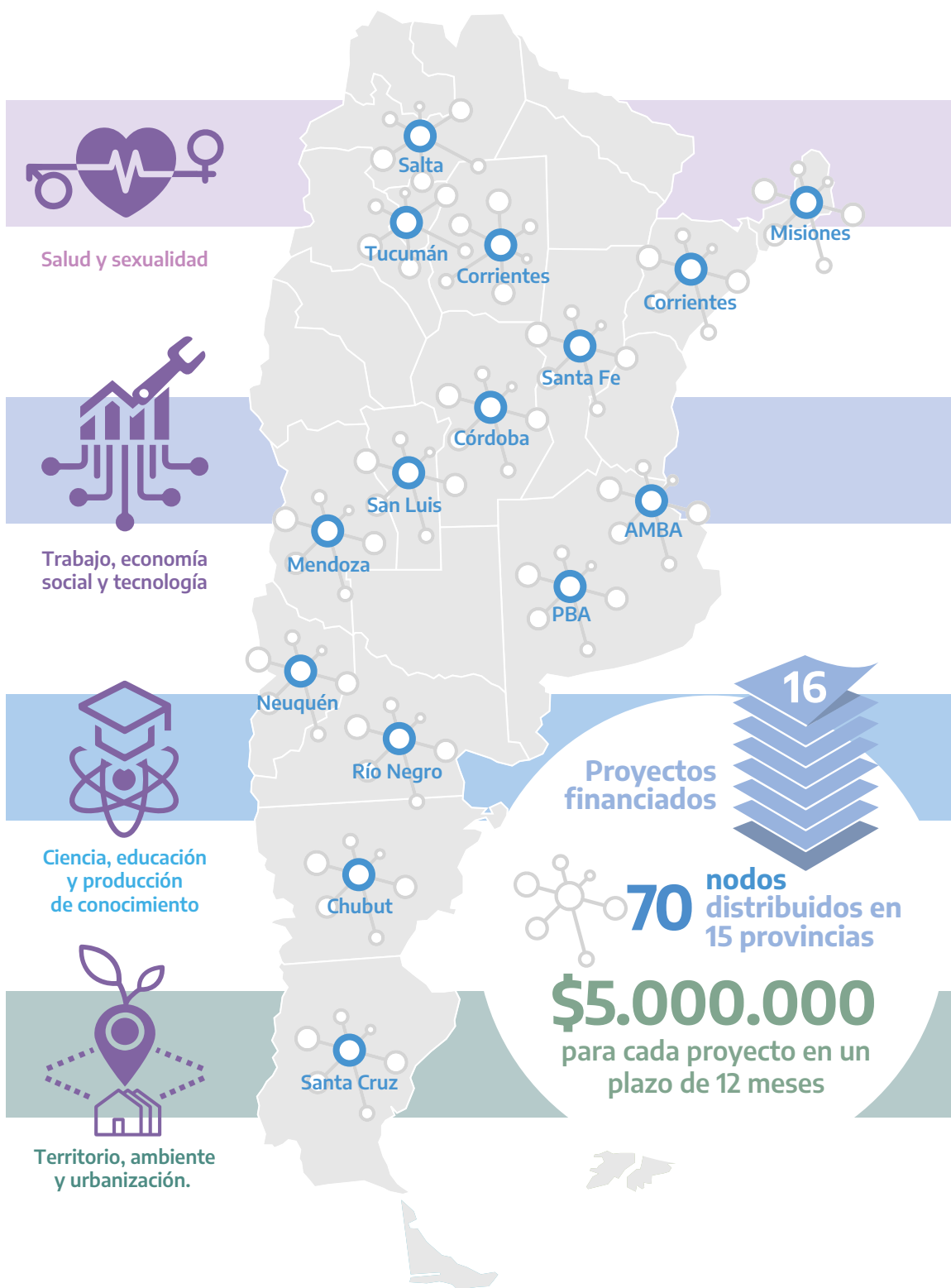
- **PICTO Género:** En conjunto con el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en marzo se lanzó esta convocatoria con el objetivo de impulsar investigaciones multidisciplinares orientadas a producir resultados que contribuyan al desarrollo de estrategias, programas y políticas públicas de ampliación de derechos y oportunidades en materia de géneros. La Agencia destinó \$74 millones de pesos, adjudicando \$14 millones más de los \$60 millones originales debido a la calidad de los proyectos.

El PICTO financió 16 proyectos de investigación asociativos, distribuidos en 70 nodos en 15 provincias, de hasta \$5.000.000 de pesos en un plazo de 12 meses en 4 ejes (el eje “Procesos judiciales y prácticas jurídicas” no tuvo presentaciones):

1. Salud y sexualidad
2. Trabajo, economía social y tecnología
3. Ciencia, educación y producción de conocimiento
4. Territorio, ambiente y urbanización.

Cabe destacar que el principal objetivo de esta convocatoria fue generar conocimientos para la construcción y evaluación de políticas públicas con perspectiva de género. En este sentido, las investigaciones, y en especial del eje “Ciencia, educación y producción de conocimiento”, puede generar resultados que permitan pensar nuevas acciones para profundizar la igualdad de género en la Agencia.

PICTO GÉNERO



CONCURSOS INTERINSTITUCIONALES:

● **Concurso de Economía y Género:** En conjunto con el Ministerio de Economía, el concurso lanzado en 2021 tenía como objetivo la presentación de ensayos destinado a estudiantes y jóvenes profesionales de todo el país. Los temas orientativos fueron: Trabajo doméstico no remunerado/economía del cuidado; Feminización de la pobreza; Inserción de las mujeres y/o personas LGTBIQ+ en el mercado laboral; Políticas públicas con perspectiva de género; Inclusión financiera con perspectiva de género; Presupuestos y/o impuestos con perspectiva de género. Se financiaron premios de hasta \$100.000 pesos.

● **Concurso Federal De Comunicación De Acceso Igualitario A La Gestión Menstrual:** En enero se lanzó, en conjunto con la Secretaría de Medios y Comunicación Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros, este concurso que tiene como objetivo promover la participación de las diversas formas de organización de la sociedad civil y la comunidad académica, mediante la presentación de una propuesta de comunicación que tenga como objetivo contribuir a concientizar, sensibilizar y/o visibilizar la problemática de la gestión menstrual, así como las diversas respuestas e iniciativas asumidas por las diferentes jurisdicciones. Se presentaron 17 propuestas: 8 en formato audiovisual, 6 en gráfico y 3 en audio. Resultaron ganadoras del concurso 2 en la categoría audio, 4 en audiovisual y 3 propuestas en la categoría gráfica.

De esta manera, la Agencia continúa profundizando su política de género tanto en la transversalización de esta política en sus instrumentos, como en la inclusión de mujeres en los puestos de liderazgo y de decisión y también en convocatorias diseñadas específicamente para investigar sobre estas temáticas.

Presidente de la Nación

Alberto Ángel Fernández

Vicepresidenta de la Nación

Cristina Fernández de Kirchner

Ministro de Ciencia, Tecnología e Innovación

Daniel Fernando Filmus

Presidente de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (Agencia I+D+i)

Fernando Ernesto Peirano

Jefe de Gabinete de Asesores de la Agencia I+D+i

Guido Ignacio Giorgi

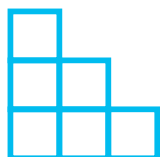
Equipo Técnico de Unidad Presidencia de la Agencia I+D+i

Laura Avondet

María Cecilia Mendoza

Catalina Roig

Catalina Seinhart





Agencia I+D+i

Agencia Nacional de Promoción
de la Investigación, el Desarrollo
Tecnológico y la Innovación

