

PROYECTO “DESIGUALDADES DE GÉNERO DE LAS TRAYECTORIAS CIENTÍFICAS”

Autoras: Ana Franchi*, Mirta Palomino**, M. Victoria Cano Colazo**, Cynthia Jeppesen ***, Silvia Kochen*
RAGCyT, e Investigadoras CONICET ** Contratadas por CONICET para este Proyecto *** Gerente de Evaluación y
Planificación CONICET

Informe elaborado
para el Directorio del
CONICET
(2015-2016)

	INDICE GENERAL	Página
1.	Introducción	3
2.	Objetivos y metodología	4
3.	Principales conclusiones	6
4.	Investigadores/as 2014	10
5.	Evolución del número de investigadores/as	15
6.	Promociones en la CIC	22
7.	Ingresos a la CIC	30
8.	Comisiones Asesoras	37
9.	Junta de Calificación	39
10.	Banco de Evaluadores/as	40
11.	Directores/as de Unidades Ejecutoras y de CCT	42
12.	Directorio	45
13.	Becarios/as	46
14.	Resultados del estudio cualitativo	51
15.	Bibliografía	59

1. INTRODUCCIÓN

La creación en 2007 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, del que depende el CONICET, tuvo entre sus objetivos principales lograr que la ciencia y la tecnología genere mayor inclusión social y mejore la competitividad de la economía, bajo el paradigma del conocimiento como eje del desarrollo.

El CONICET, como organismo rector de la ciencia y tecnología del país, acompañó las políticas implementadas, obteniendo resultados sumamente positivos, que se verifican en el incremento sustantivo del número de investigadores/as, unidades de investigación y de servicios y becarios/as.

El fortalecimiento del organismo se verifica en la ampliación del presupuesto, que pasó de 2003 a 2015 de \$260 millones a \$5200 millones (1900%); en el número de investigadores/as, que se triplicó, pasando de de 3000 a cerca de 9000 y de becarios/as, que se incrementó de 1800 a más de 9.500; y del incremento de institutos de ciencia y tecnología, 100 a 250.

El programa de becas doctorales y posdoctorales, que constituye la base para el ingreso a carrera del/la investigador/a científico/a y tecnológico/a -CIC-, se convirtió en un factor clave para el desarrollo de la institución: en el año 2004 el número de becarios/as se septuplicó, pasando del ingreso anual de 200 a 1400 jóvenes, y alcanzando en 2014 a 9507 becarios/as.

Uno de los objetivos centrales de la política del CONICET es su federalización, ya que más de las tres cuartas partes de los/as investigadores/as se concentra en el Área Metropolitana y las Provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe. Las políticas mencionadas implicaron, al generar un aumento de la masa crítica, un incremento en el número de mujeres tanto becarias como investigadoras.

La RAGCyT que inició el análisis de una perspectiva de género en el CONICET desde al año 1995, a inicios del 2015 propuso al Directorio la realización de un estudio sobre la situación de las mujeres en el organismo.

Este informe presenta los resultados obtenidos en este estudio. Con el fin de describir de manera sintética la situación de las mujeres en el CONICET y su evolución reciente, los datos cuantitativos referidos al perfil de la planta de investigadores/as y de becarios/as y la composición de los órganos de decisión se presentan para los años 2007, 2010 y 2014, comparándolo con estudios previos realizados por la RAGCyT.

Para la realización del presente trabajo se contó con la activa participación de la Oficina de Información Estratégica de la Gerencia de Recursos Humanos del CONICET.

La creación en 2007 del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, del que depende el CONICET, tuvo entre sus objetivos principales lograr que la ciencia y la tecnología genere mayor inclusión social y mejore la competitividad de la economía, bajo el paradigma del conocimiento como eje del desarrollo.

El CONICET, como organismo rector de la ciencia y tecnología del país, acompañó las políticas implementadas, obteniendo resultados sumamente positivos, que se verifican en el incremento sustantivo del número de investigadores/as, unidades de investigación y de servicios y becarios/as.

El fortalecimiento del organismo se verifica en la ampliación del presupuesto, que pasó de 2003 a 2015 de \$260 millones a \$5200 millones (1900%); en el número de investigadores/as, que se triplicó, pasando de de 3000 a cerca de 9000 y de becarios/as, que se incrementó de 1800 a más de 9.500; y del incremento de institutos de ciencia y tecnología, 100 a 250.

El programa de becas doctorales y posdoctorales, que constituye la base para el ingreso a carrera del/la investigador/a científico/a y tecnológico/a -CIC-, se convirtió en un factor clave

para el desarrollo de la institución: en el año 2004 el número de becarios/as se septuplicó, pasando del ingreso anual de 200 a 1400 jóvenes, y alcanzando en 2014 a 9507 becarios/as.

Uno de los objetivos centrales de la política del CONICET es su federalización, ya que más de las tres cuartas partes de los/as investigadores/as se concentra en el Área Metropolitana y las Provincias de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe. Las políticas mencionadas implicaron, al generar un aumento de la masa crítica, un incremento en el número de mujeres tanto becarias como investigadoras.

La RAGCyT que inició el análisis de una perspectiva de género en el CONICET desde el año 1995, a inicios del 2015 propuso al Directorio la realización de un estudio sobre la situación de las mujeres en el organismo.

Este informe presenta los resultados obtenidos en este estudio. Con el fin de describir de manera sintética la situación de las mujeres en el CONICET y su evolución reciente, los datos cuantitativos referidos al perfil de la planta de investigadores/as y de becarios/as y la composición de los órganos de decisión se presentan para los años 2007, 2010 y 2014, comparándolo con estudios previos realizados por la RAGCyT.

Para la realización del presente trabajo se contó con la activa participación de la Oficina de Información Estratégica de la Gerencia de Recursos Humanos del CONICET.

La información cualitativa se basa en las entrevistas realizadas entre los meses de septiembre y diciembre de 2015.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El objetivo central del estudio es la realización de un análisis actualizado de la situación de las mujeres en el CONICET, tanto en su aspecto cuantitativo como cualitativo, con el fin de contribuir a la consolidación de una perspectiva de género en el CONICET.

Para cumplir con este objetivo se propuso relevar a través de un análisis de tipo cuantitativo *de los últimos cinco años, a partir del análisis de los siguientes datos*: Distribución por sexo, edad, categoría y disciplina.

Distribución por sexo, disciplina y tipo de beca.

Distribución por sexo y disciplina de postulantes a becas y a ingresar a la CIC.

Distribución por sexo, edad y disciplina de postulantes a promociones.

Distribución de doctorandos/as (Beca CONICET) que se postulan para el ingreso a la CIC por disciplina y sexo.

Investigadores/as por categoría, sexo, estado conyugal e hijos/as.

Becarios/as por categoría, sexo estado conyugal e hijos/as.

Y a través de un Análisis Cualitativo: con la realización de entrevistas en profundidad:

- Entrevistas a las mujeres y hombres integrantes de la CIC

2.1. ANÁLISIS CUANTITATIVO

Se ha analizado la distribución por género de investigadores/as, de becarios/as y de miembros/as de los órganos de decisión, así como su relación con variables sociodemográficas significativas como edad y localización geográfica y con las disciplinas científicas de pertenencia de investigadores/as y becarios/as.

Se organizó la información disponible para los años 2007, 2010 y 2014. La razón de la selección es que 2007 es el año en que se introduce un nuevo sistema de carga de la información, 2014 es el último año con información completa disponible en el período de realización del estudio, y 2010 es el que corresponde aproximadamente a la mitad del período. La información disponible para el año 2003 se utiliza como base de comparación.

Además de tablas y gráficos incluidos en el cuerpo principal del informe, en el Anexo I se incluyen las tablas que contienen la información desagregada.

2.2. ESTUDIO CUALITATIVO

Como complemento de la información cuantitativa se realizaron entrevistas individuales en profundidad a un número acotado y no representativo de investigadores/as de las categorías Superior, Principal e Independiente. La selección de estas categorías de investigadores/as se basa en que son los/as que tienen trayectorias más prolongadas.

El objetivo principal del estudio cualitativo consistió en detectar eventuales diferencias de acceso y permanencia en las categorías de investigador/a según género, intentando identificar cuáles factores -principalmente personales y familiares, además de los académicos- fueron coadyuvantes o limitantes para el desarrollo de la propia carrera y para el acceso a espacios con capacidad de decisión en el organismo. Las variables de cruce son género, disciplina y provincia.

Número de casos: 28, 17 mujeres y 11 varones, seleccionados/as de la base de investigadores/as del año 2014. Las edades de los/as entrevistados/as oscilan entre los 40 y 69 años.

Criterios de selección de la muestra: establecidos de acuerdo con la composición del universo de investigadores/as.

- Según categoría: Investigadores/as Superiores y Principales, por ser quienes tienen trayectorias más prolongadas. A fin de observar eventuales cambios se incluyó un número menor de Investigadores/as Independientes, lo que permitió incorporar investigadores/as más jóvenes.
- Según disciplina: de acuerdo con la proporción entre los/as Investigadores/as Principales.
- Según región¹: AMBA, Centro (Córdoba y Santa Fe) y resto del país, de acuerdo con la proporción entre los/as Investigadores/as Principales.

A fin de contar con dos reemplazos para cada una de las entrevistas se conformó una base de 78 casos.

Para la realización de las entrevistas se confeccionó una guía de pautas, que constituyó el insumo para el análisis de la información obtenida y la redacción del informe. La guía se incluye en el Anexo II.

Las entrevistas se realizaron entre los meses de septiembre y diciembre de 2015.

¹ Dada la alta concentración de los/as investigadores/as en algunas provincias, los datos se presentan agrupados en tres regiones: CABA y Provincia de Buenos Aires, donde se agrupa cerca del 60%; Córdoba y Santa Fe, con el 20% y Resto del país, con el 21% restante. La información más detallada de la distribución en el territorio nacional se incluye en el capítulo correspondiente.

3. PRINCIPALES RESULTADOS E INTERROGANTES

- i. El CONICET muestra un proceso persistente de crecimiento del número de investigadores/as, acompañado de un sistemático incremento de la incorporación de mujeres en la CIC: de los/as 8.508 investigadores/as que lo integraban en 2014, el 52% son mujeres. En 2007 el número de investigadores/as era de 5.047, de los/as cuales el 47% eran mujeres; y en 2003 del total de 3.687 investigadores/as el 44% eran mujeres.
La comparación entre 2014 con 2003 indica que el incremento del número total de investigadores/as fue de 130% y el de las mujeres de 171%.

El desequilibrio de género se puede observar también en las grandes áreas del conocimiento y particularmente en algunas disciplinas. Estas diferencias muestran disciplinas fuertemente feminizadas como Ciencias Médicas e Ingeniería de Procesos, con otras fuertemente masculinizadas como Física e Ingeniería Civil.

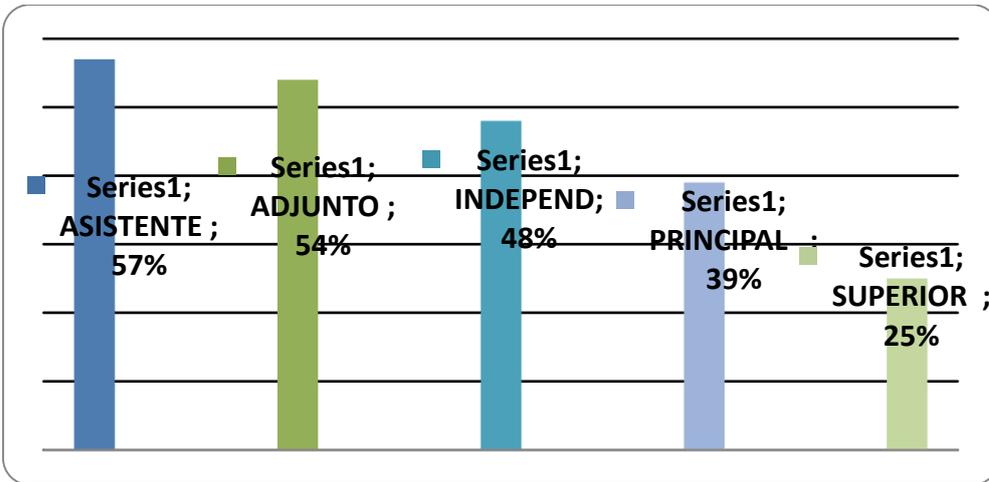
Se observan además procesos dinámicos vinculados con la *juvenilización* del CONICET, que se reflejan en la evolución del promedio de edad de los/as investigadores/as, que en 2007 era de 48.5 años, disminuyendo en 2014 a 45.5 años. Este resultado se deriva precisamente del incremento de ingresantes a la CIC, que por definición estatutaria tienen como límite máximo de edad 35 años.

- ii. La creciente presencia de las mujeres registrado en el total de investigadores/as muestra importantes diferencias en la composición por género según las categorías de la Carrera de Investigador/a Científico/a -CIC-: mientras que las mujeres constituyen una clara mayoría en las etapas iniciales de Asistentes y Adjuntos/as, su presencia disminuye sistemáticamente en la medida que se progresa en la carrera, hasta el punto que constituyen apenas la cuarta parte de los Superiores.
- viii. El ingreso a la CIC y las primeras promociones coinciden con el período de la vida reproductiva de las mujeres, lo que podría generar obstáculos para conciliar sus carreras académicas con su vida familiar. Estos obstáculos son semejantes a los que afrontan las trabajadoras en general, en particular durante los primeros meses de vida de sus hijos/as. La brevedad de la duración de las licencias por maternidad y las dificultades en el acceso a servicios de guardería generan el interrogante acerca del modo en que las investigadoras del CONICET afrontan estos obstáculos; es posible que algunas opten por la postergación de la maternidad en función de promocionar en la carrera científica. Considerando esta situación, el CONICET adoptó medidas que tienden a la equidad de género, como aplazar la entrega de informes a las investigadoras que tuvieron un/a hijo/a ese año, prolongar las becas por el tiempo de la licencia por maternidad y la extensión de la edad para el ingreso a la CIC según el número de hijos/as.
- ix. En los órganos directivos la participación de las mujeres es muy baja, pudiendo afirmarse que el CONICET es una institución dirigida por varones. Una hipótesis es que el modelo patriarcal actúa en el sentido de facilitar a los hombres mayores posibilidades de conseguir recursos, modelo que el CONICET reproduciría. Dada la continuidad en el tiempo de esta situación, cabría indagar cuáles serían los factores institucionales que podrían modificar esta situación. La baja participación de las mujeres en los cargos jerárquicos genera interrogantes acerca de la presencia de factores de inercia institucional y sobre eventuales diferencias según género vinculadas con la gestión, más allá de lo estrictamente académico.
- x. El estudio relevó también la distribución por género de los/as investigadores/as según provincias. Los resultados obtenidos indican que la gran mayoría se concentra en la región central del país (Buenos Aires, CABA, Córdoba y Santa Fe).

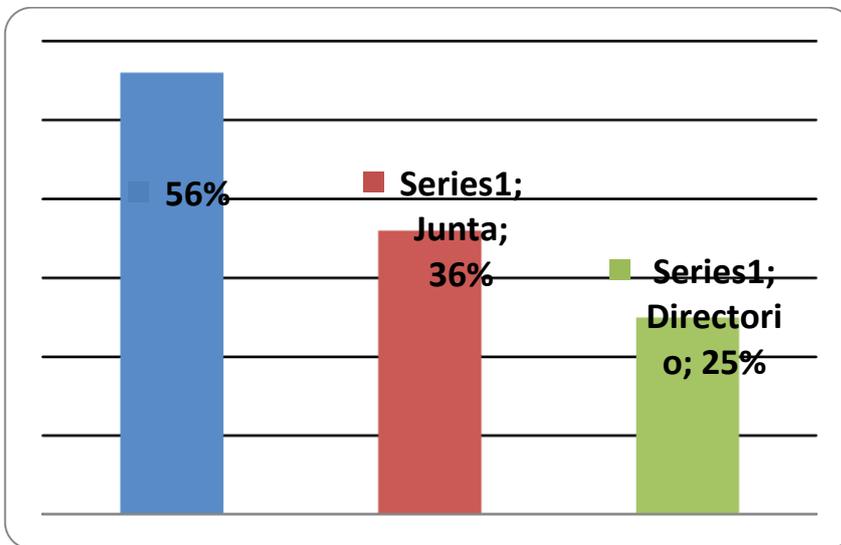
xi. Entre los/as becarios/as el incremento del número total entre 2007 y 2014 es de 71%. Comparando 2014 con 2003, el número total de becarios/as se triplicó (326%), las mujeres representan el 60% en todos los años considerados.

PARTICIPACION DE MUJERES EN EL CONICET:

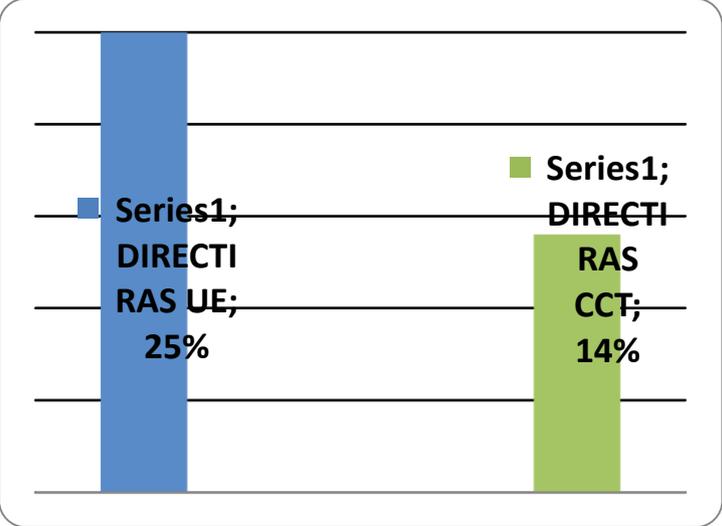
A) Por categoría en la CIC:



B) En gestión y evaluación:



C) En gestión:

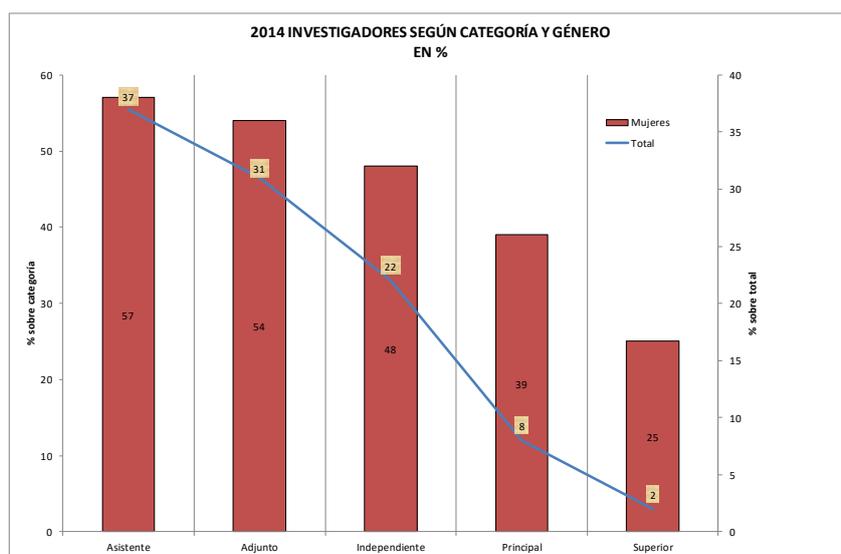


4. INVESTIGADORES/AS 2014

4.1. 2014 Número de investigadores/as

En 2014 forman parte del CONICET 8.508 investigadores/as, distribuidos/as en las cinco categorías que conforman la CIC: Asistente, Adjunto/a, Independiente, Principal y Superior².

El 52% de los/as investigadores/as son mujeres, pero a medida que se asciende en la carrera su participación disminuye. Las mujeres representan más de la mitad del total en las primeras categorías. Sin embargo, son menos de la mitad a partir de la categoría de Independiente, y disminuyendo su porcentaje en la categoría Principal y aún más en la Superior.



Fuente: Tabla 1.1 del Anexo I

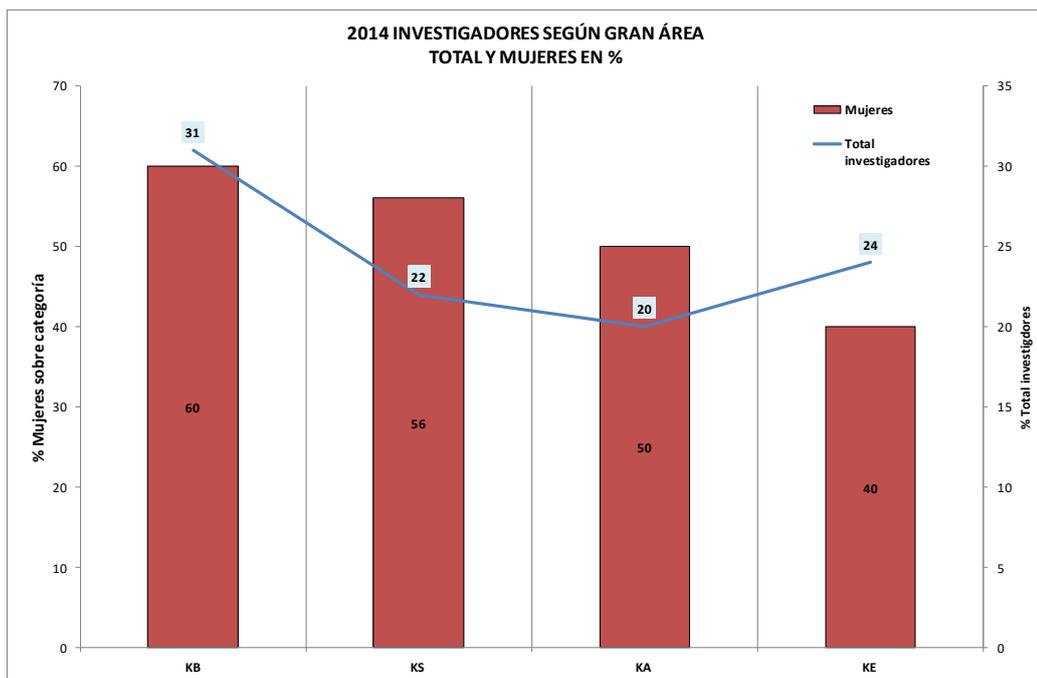
Fuente: Tablas 1.2. a 1.8. del Anexo I

4.2. 2014 Investigadores/as según Gran Área del Conocimiento

La distribución de los/as investigadores/as según Gran Área del Conocimiento permite observar que la mayor proporción pertenece a el área de Ciencias Biológicas y de la Salud (KB); y en orden decreciente se encuentran en las áreas de Ciencias Exactas y Naturales (KE); Ciencias Sociales y Humanidades (-KS) y Ciencias Agrarias, de la Ingeniería y de Materiales (KA).

- Las mujeres representan el 60% en la KB, y en KS, son el 56%. En la KA y en la KT la proporción es idéntica según género y en la KE son el 40%.

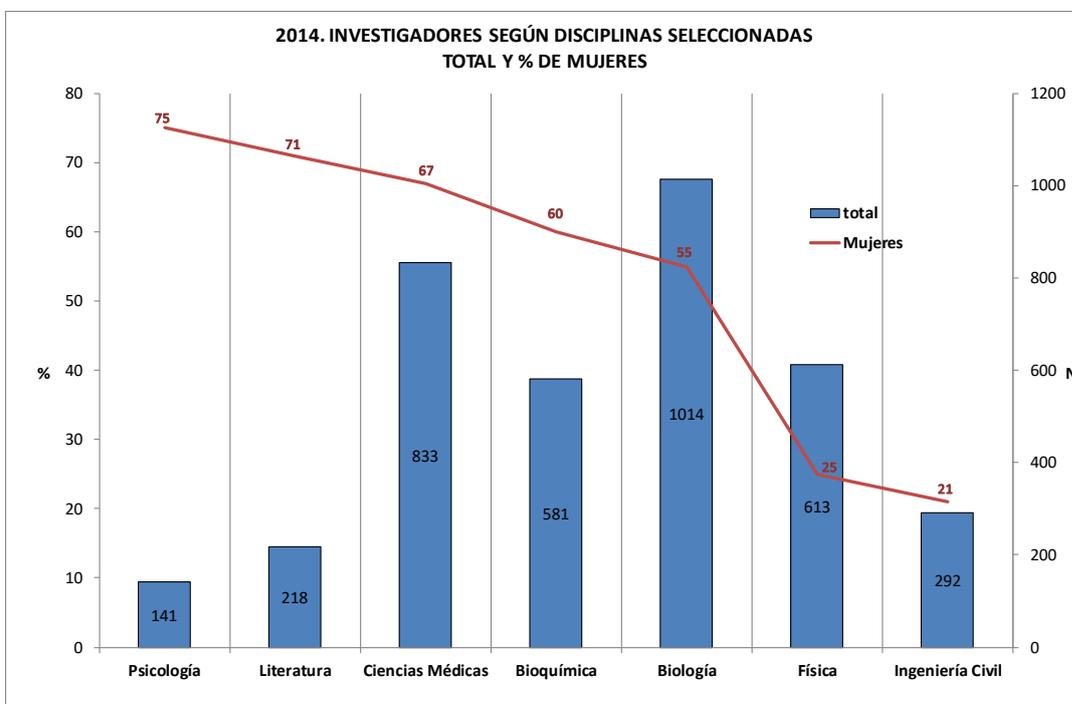
² Sólo la categoría de asistente, que es en la gran mayoría de los casos la de los/as ingresantes al organismo, tiene límites estatutarios en cuanto a la edad y al tiempo de permanencia en la categoría. En el resto de las categorías hay sólo límite mínimo de permanencia.



Fuente: Tabla 1.9. del Anexo I

4.3. 2014 Investigadores/as según disciplina

Con el objeto de facilitar la lectura de los datos, a continuación se muestran los datos de aquellas disciplinas en las que el número de investigadores/as es superior a 200 y/o que muestran un sesgo nítido de género. (En la Tabla 1.10. del Anexo I se incluye el total de disciplinas).



Fuente: Tabla 1.10. del Anexo I

- Entre las disciplinas feminizadas se destacan Literatura y Psicología, en las que la participación de las mujeres supera el 70%.
- Las disciplinas en las que la participación de mujeres es igual o mayor del 55%, Ciencias Médicas; Bioquímica y Biología Molecular; Historia, Geografía, Antropología Social y Cultural; e Ingeniería de Procesos Industriales y Biotecnología.
- Las disciplinas que muestran un % relativamente equitativo de mujeres y varones son Ciencias Agrarias; Ciencias Químicas; Sociología, Comunicación Social y Demografía; y Veterinaria. (Tabla 1.10. del Anexo I)
- Entre las disciplinas masculinizadas se destacan Física e Ingeniería Civil, Eléctrica, Mecánica e Ingenierías Relacionadas, con porcentajes de participación masculina de 75% y 79% respectivamente.

Considerando el resto de las disciplinas, es decir incluyendo a las que cuentan con menor número de investigadores/as, los resultados indican que:

- La participación de las mujeres es mayoritaria en Hábitat; Veterinaria; Ciencias Ambientales y Sustentabilidad; Ingeniería de Procesos Industriales y Biotecnología; y Arqueología.
- Las disciplinas con paridad de género son Ciencias Agrarias; Astronomía; Ciencias de la Tierra, del Agua y de la Atmósfera; Ciencias Químicas; Derecho, Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales; y Desarrollo Tecnológico.
- Las disciplinas masculinizadas son Informática y Comunicaciones; Matemática; Economía, Ciencias de la Gestión y de la Administración Pública; y Filosofía.
- Estos sesgos reproducen los de los/as egresados/as universitarios/as³.

4.4. 2014 Investigadores/as según región

Dada la alta concentración de los/as investigadores/as en algunas provincias, los datos se presentan agrupados en tres regiones:

- CABA y Provincia de Buenos Aires, donde se agrupa el 59% del total, el 53% son mujeres - 57% en CABA y 50% en Buenos Aires.
- Córdoba y Santa Fe, con 20% del total, de los/as cuales 49% son mujeres.
- Resto del país, con 21% del total, del que el 50% son mujeres⁴.

Otras provincias con un número relativamente significativo de investigadores/as son Río Negro, con 349 investigadores/as, de los/as cuales el 43% son mujeres; Tucumán, con 290 investigadores/as, con una participación de las mujeres de 60%; y Mendoza, con 287 investigadores/as y 55% de participación de las mujeres.

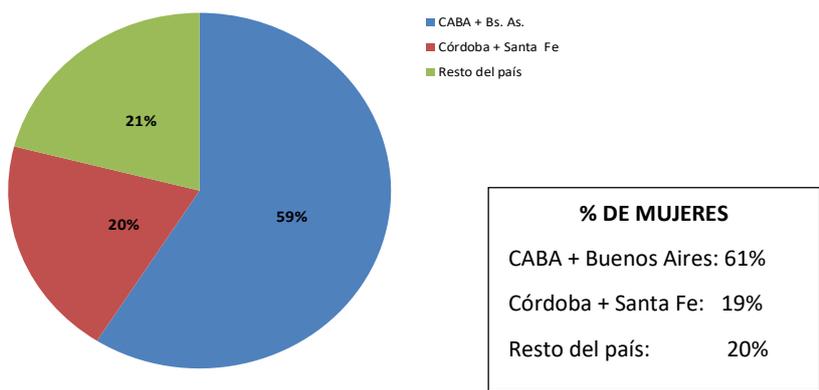
En el extremo opuesto se ubica Formosa, que cuenta con sólo 6 investigadores/as, la mitad de ellos mujeres.

Las otras provincias que cuentan con menos de 20 investigadores/as son Santa Cruz, con 13 investigadores/as, 8 hombres y 5 mujeres; Catamarca, con 14 investigadores/as, 10 hombres y 4 mujeres; y Santiago del Estero, con 16 investigadores/as, 10 hombres y 6 mujeres.

³ Fuente: Ministerio de Educación. Anuario de Estadísticas Universitarias 2012.

⁴ En la Tabla 1.5. del Anexo I se incluyen los datos por provincia para total y mujeres.

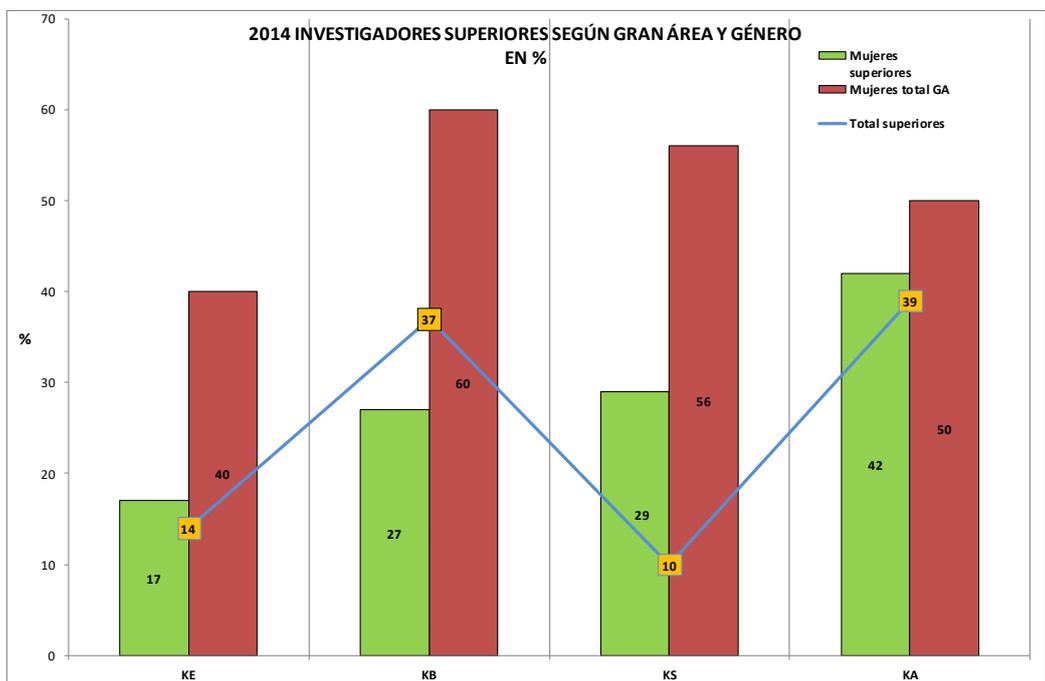
2014. INVESTIGADORES SEGÚN REGIÓN EN %



Fuente: tablas 1.11 y 1.12. del Anexo I

4.5. 2014 INVESTIGADORES/AS SUPERIORES

El comportamiento de la categoría de Investigadores/as Superiores, el máximo grado en el escalafón de la CIC, difiere del que muestra el universo total de investigadores/as, dado su fuerte grado de masculinización: sólo uno de cada cuatro miembros/as de la categoría son mujeres.



Fuente: Tabla 1.13. del Anexo I

La menor presencia de mujeres en la categoría Investigador/a Superior muestra comportamientos diferentes en cada Gran Área:

- En la Gran Área de Ciencias Exactas y Naturales las mujeres participan con el 17% de la categoría, significativamente menor al 39% de su participación en el total.

- En la Gran Área de Ciencias Biológicas y de la Salud, pese que en el total las mujeres representa el 60%, su participación entre los/as Investigadores/as Superiores es solo del 27%) - Lo mismo ocurre en la Gran Área de Ciencias Sociales y Humanidades, en la que las proporciones de participación de las mujeres es de 56% en el total y de 29% entre los/as Investigadores/as Superiores.
- Sólo en Ciencias Agrarias las mujeres superan el 40% de participación en esta categoría, aproximándose al total de la Gran Área.

5. EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE INVESTIGADORES/AS

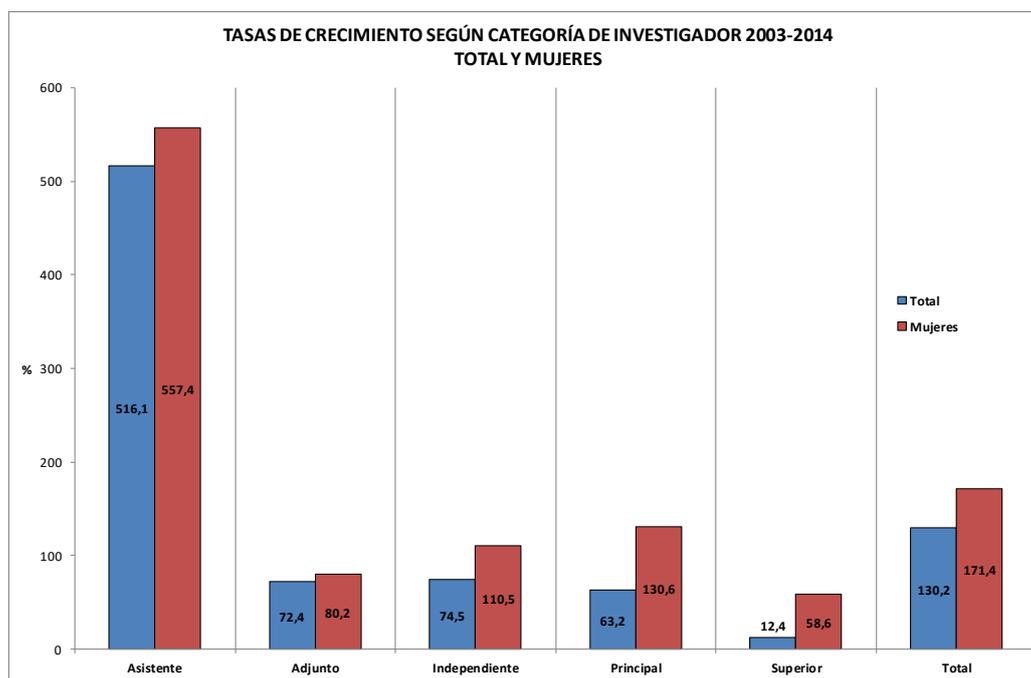
El crecimiento del CONICET a partir del año 2004 fue muy significativo. Este crecimiento es más notorio en la participación de las mujeres: el número total de investigadores/as se incrementó en 130%, y el número de mujeres en 171%.

En 2015 el número total de investigadores/as alcanzó los 9.237, de los/as cuales el 52.5% son mujeres.

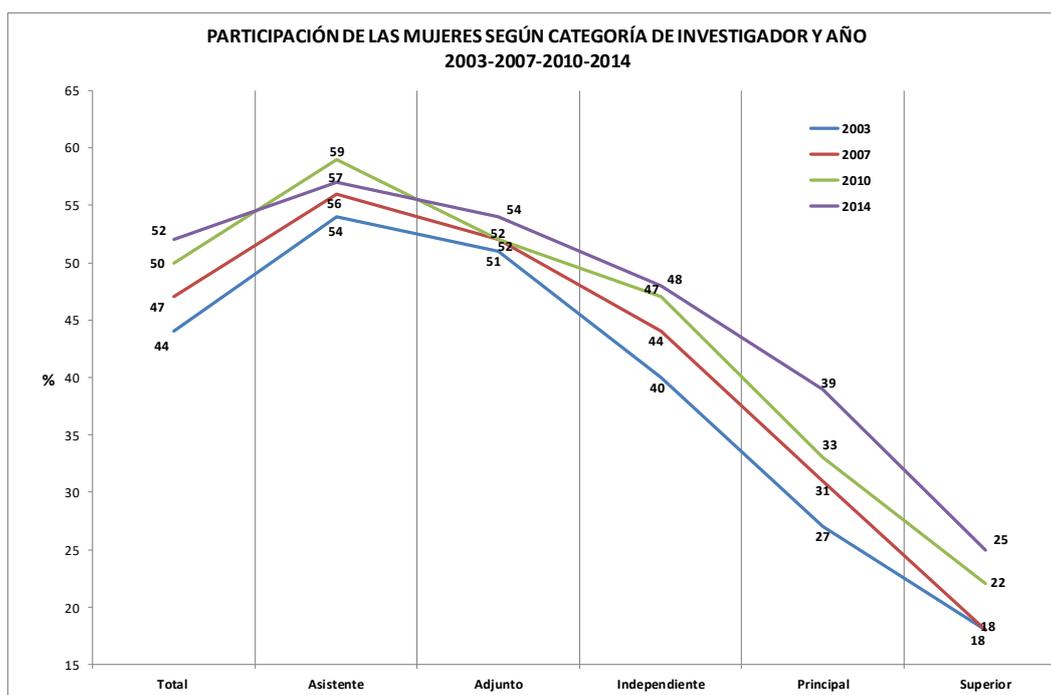
5.1. Evolución del número de investigadores/as según categoría y género

La evolución del total del número de investigadores/as entre 2003 y 2014 muestra incrementos en todas las categorías, aunque con tasas diferenciales: el número de Investigadores/as Asistentes se quintuplicó, en tanto que en el resto de las categorías osciló entre algo más de dos tercios y 75%. En la categoría Superior el incremento fue de sólo 12%.

La participación de las mujeres muestra un incremento aún mayor que en el total de investigadores/as: en 2003 constituían el 44% del total de investigadores/as, a partir de 2010 alcanzan a la mitad y en 2014 la superan.



Fuente: Tabla2.2. del Anexo I



Fuente: Tabla 2.3. del Anexo I

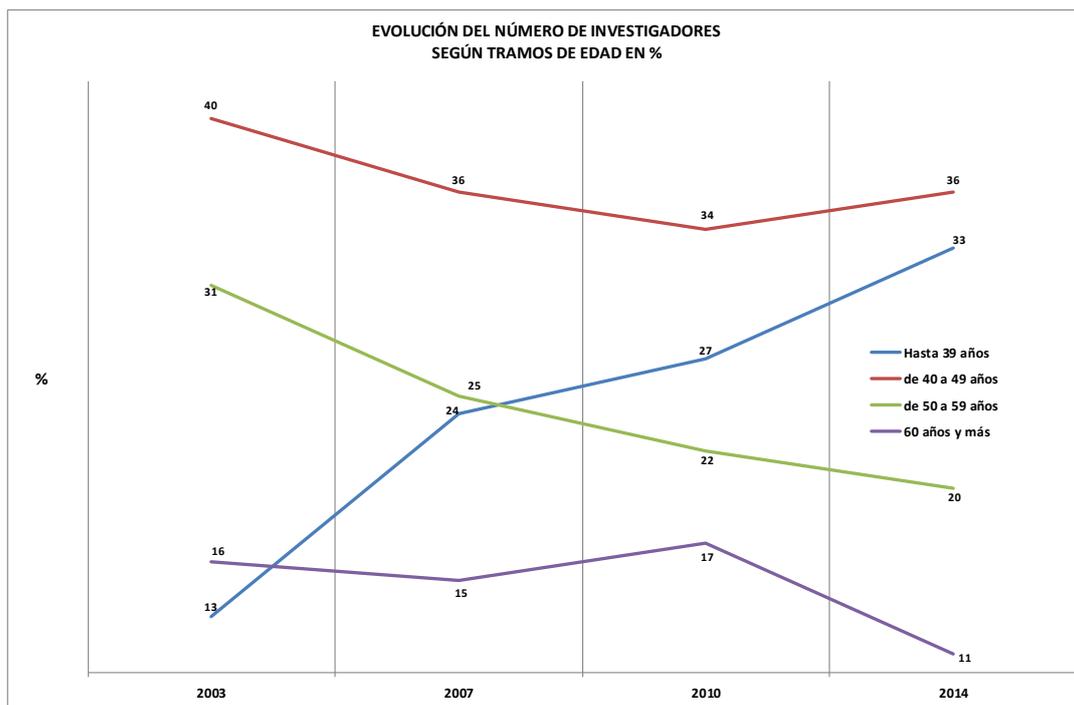
El incremento de la participación de las mujeres según categoría fue diferente:

- En la categoría Asistente fue mayor.
- En la categoría Independiente la participación de las mujeres se duplica, siendo ya significativa en 2003.
- En la categoría Adjunto/a se mantiene la paridad de género que ya se registraba en 2003.
- En la categoría Principal el incremento es relativamente mayor que en las otras categorías (excepto Asistente): entre 2003 y 2014 las mujeres pasaron de 27% a 39% del total de investigadores/as.
- En la categoría Superior el incremento relativo de su participación fue mayor que en otras categorías. Si bien en 2014 las mujeres son apenas 25% del total, en 2003 eran tan sólo 18%.

5.2. Evolución de los/as investigadores/as según edad

A lo largo del período 2003-2014 el promedio de edad del total de investigadores/as disminuyó de 49.5 a 45.5 años.

Analizando este proceso de *juvenilización* según tramos de edad, se verifica que el mismo obedece al incremento del número de investigadores/as más jóvenes, de hasta 39 años - particularmente intenso en 2014-, seguido por los/as de 40 a 49 años.

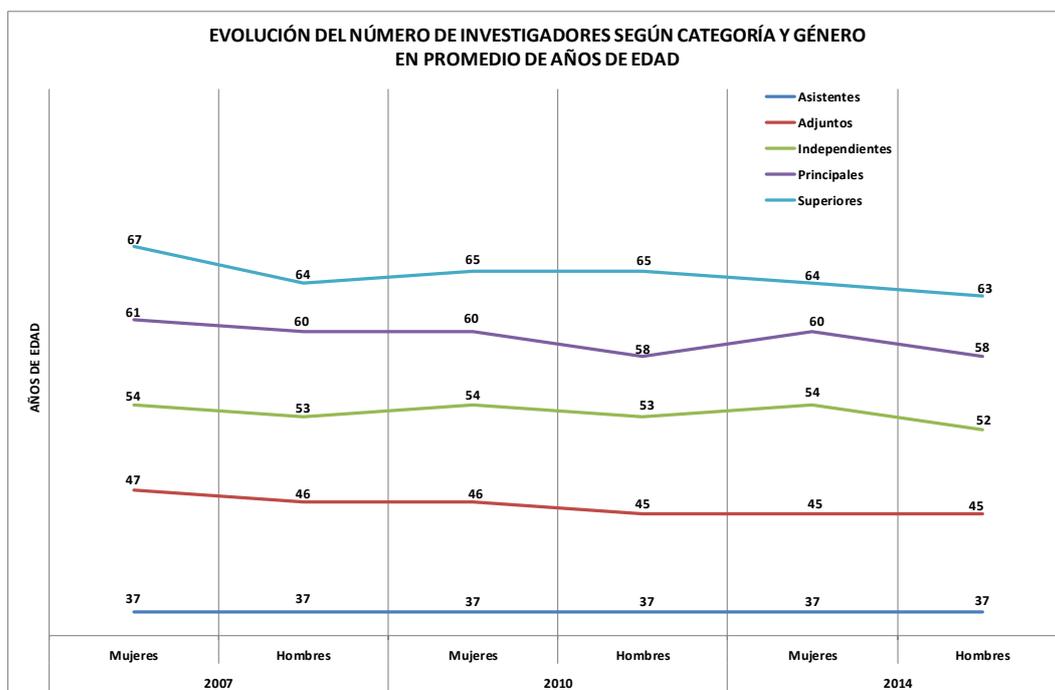


Fuente: Tabla 2.4.1. del Anexo I

Fuente: Tabla 2.4. del Anexo I

5.3. Evolución del número de investigadores/as según edad y género

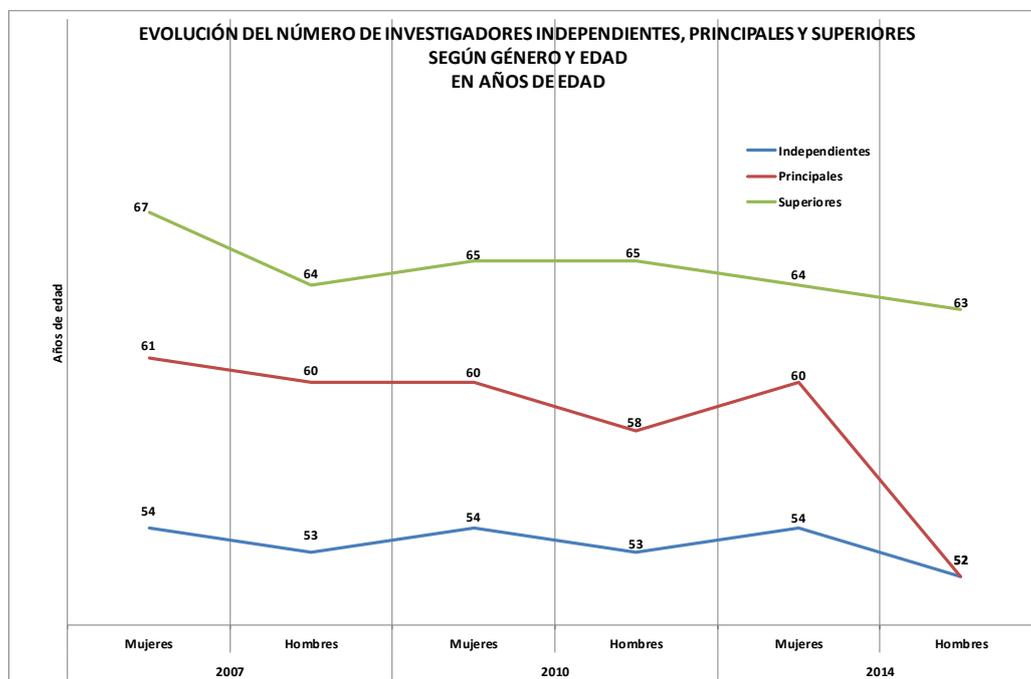
La edad promedio de las mujeres es menor que la de los varones, debido al fuerte peso de las categorías de Investigador/a Asistente y Adjunto/a, que suman más del 80% del total y son en las que las mujeres son mayoría.



Fuente: Tablas 2.5. y 2.5.1. del Anexo I

En la categoría Asistente, que involucra a más de un tercio del total de investigadores/as, el promedio de edad es de 37 años para todos los años y tanto para mujeres como para varones.

En la categoría Adjunto/a el promedio de edad de las mujeres no se diferencia significativamente de la de los varones en los períodos estudiados.



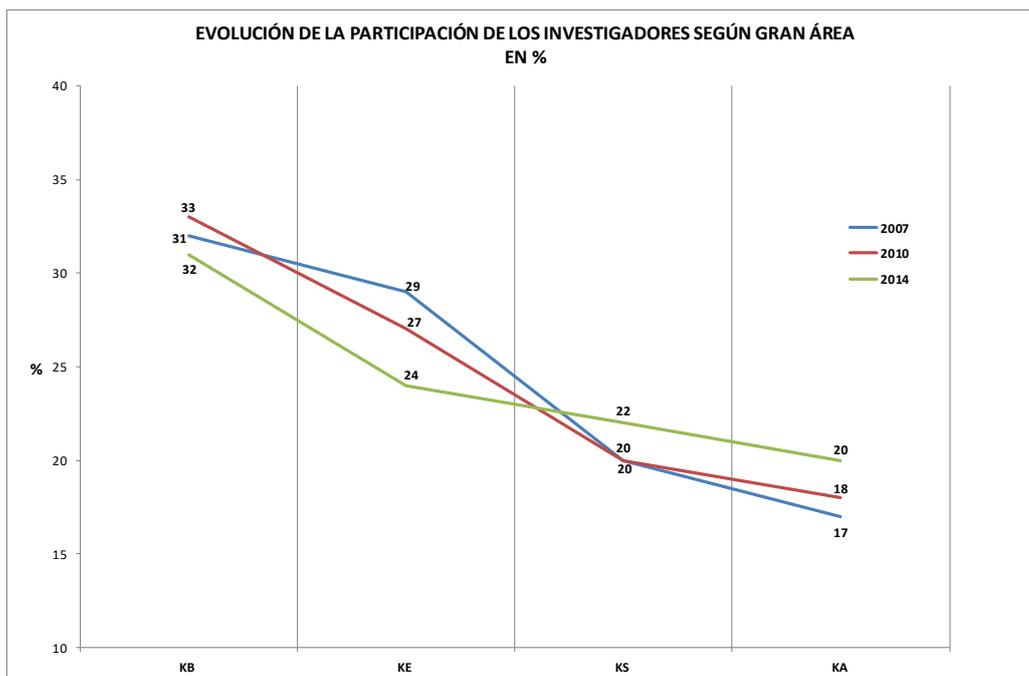
Fuente: Tablas 2.5. y 2.5.1. del Anexo I

5.4. Investigadores/as según estado conyugal y número de hijos/as

Los datos referidos a las variables estado conyugal y número de hijos/as de los/as investigadores/as y becarios/as no son de inclusión obligatoria. Por este motivo tienen un grado de subregistro imposible de estimar de acuerdo con la información disponible. No obstante, y dada su importancia para los objetivos del estudio, en la *Nota 1* y la *Tabla 2.6. del Anexo I* se incluyen los resultados obtenidos, con la salvedad mencionada acerca de su validez relativa. En los resultados del análisis cualitativo se incluyen las referencias a las experiencias personales respecto del estado conyugal y la maternidad y paternidad de los/as investigadores/as entrevistados/as.

5.5. Evolución del número de investigadores/as según Gran Área del Conocimiento

Con el objetivo de promover el desarrollo armónico de todas las Grandes Áreas del Conocimiento, la política del CONICET tiende a distribuir su peso relativo de modo más equitativo. Este proceso se verifica en particular en los ingresos a la CIC y en las becas. No obstante, aún se verifican diferencias en el número de investigadores/as incluidos/as en cada una de las Grandes Áreas.



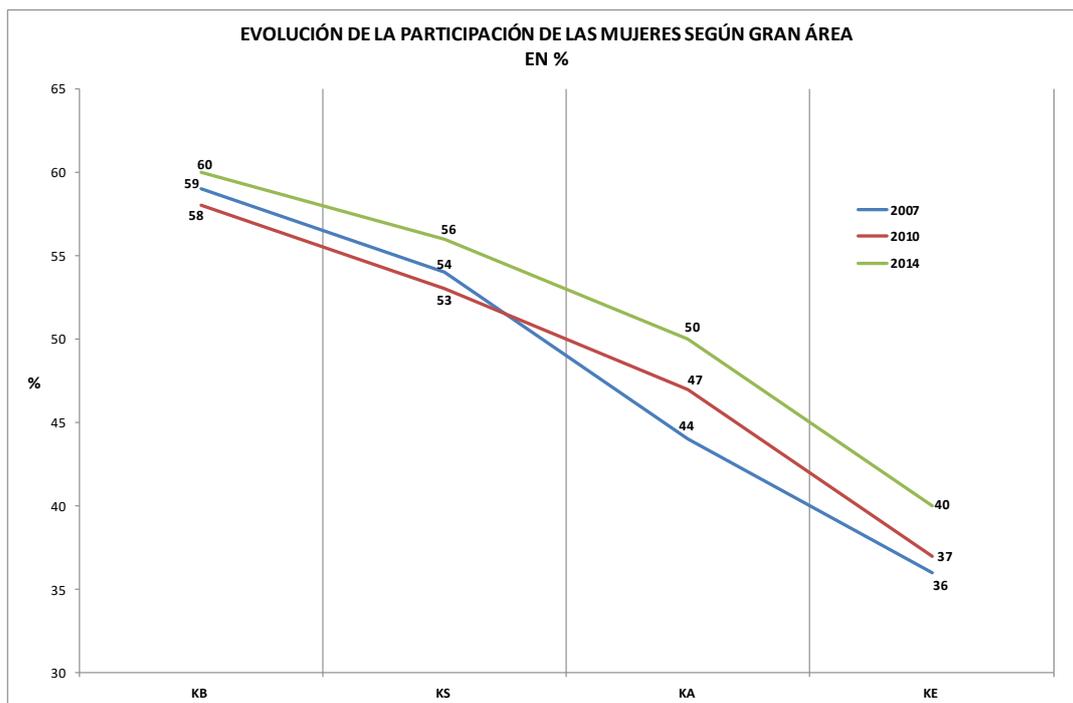
Fuente: Tabla 2.7. del Anexo I

No se incluye la Gran Área KT-Tecnología por contar con un aún muy escaso número de investigadores/as.

- La Gran Área de Ciencias Biológicas y de la Salud es la que reúne a la mayor cantidad de investigadores/as, sin diferencias significativas a lo largo del período considerado, en el que incluye a algo más del 30% del total de investigadores/as.
- La Gran Área de Ciencias Exactas y Naturales muestra un descenso permanente de su participación en el total, de 29% a 24% entre 2007 y 2014.
- La Gran Área de Ciencias Sociales y Humanidades, que incluye al 20% del total de investigadores/as en 2007 y 2010, se incrementa a 22% en 2014.
- La Gran Área de Ciencias Agrarias, que alcanza al 20% en 2014, muestra un ascenso del número total de investigadores/as con respecto al 17% de 2007.
- La Gran área de Tecnología, aun con un escaso número de investigadores/as –de entre 2% y 3% del total-, se ha duplicado, pasando de 131 en 2007 a 267 investigadores/as en 2014.

5.5.1. Evolución de la participación de las mujeres según Gran Área del Conocimiento

A lo largo del período analizado se verifica un proceso de feminización en todas las Grandes Áreas, más acentuada en las que contaban con menor número de mujeres.



Fuente: Tabla 2.7. del Anexo I

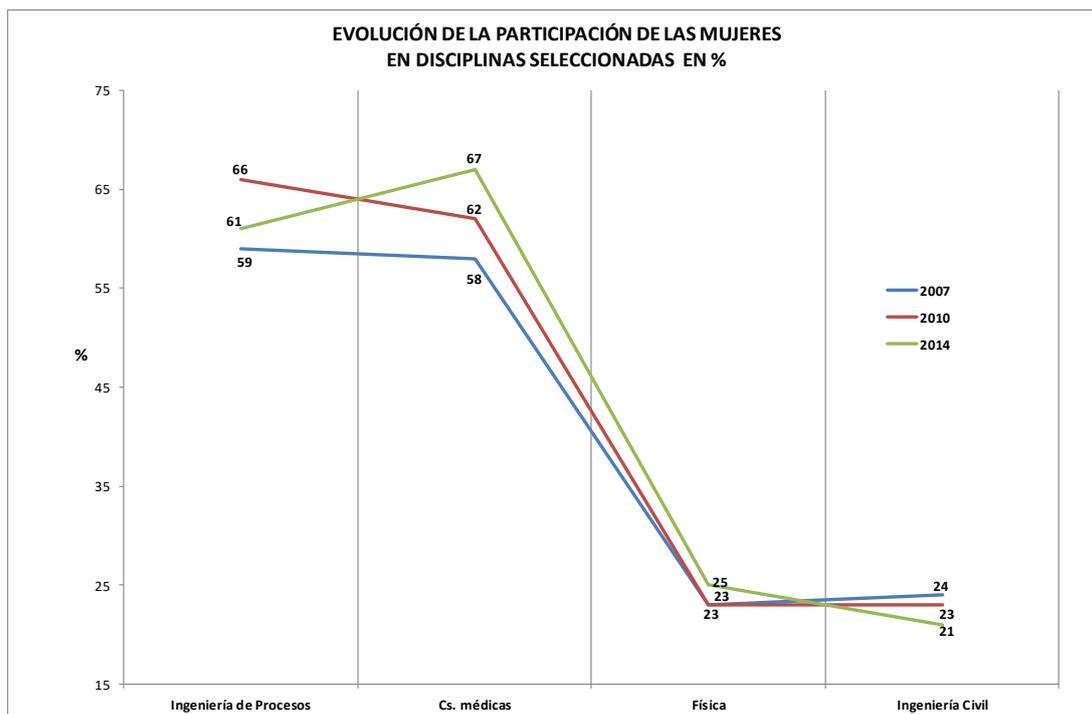
- La Gran Área de Ciencias Biológicas y de la Salud no muestra variaciones significativas, habiendo partido en 2007 de un piso de participación de las mujeres de más de la mitad del total.
- En la Gran Área de Ciencias Sociales y Humanidades la participación de las mujeres supera en todos los años considerados la mitad del total.
- La Gran Área de Ciencias Agrarias, de la Ingeniería y de Materiales muestra un incremento sostenido de la participación de las mujeres, hasta alcanzar la mitad del total de investigadores/as en 2014.
- En la Gran Área de Ciencias Exactas y Naturales la preponderancia masculina sigue siendo muy acentuada, con incremento de la participación de las mujeres.
- En la Gran área de Tecnología la participación de las mujeres se incrementó del 44% al 49%.

5.6. Evolución de la participación de las mujeres según disciplinas seleccionadas

La evolución 2007-2010-2014 de las disciplinas en las se observan sesgos de género más pronunciados muestra lo siguiente:

- En Ingeniería de Procesos Industriales y Biotecnología la participación de las mujeres es oscilante: 59% en 2007, 66% en 2010 y 61% en 2014.
- El crecimiento es sostenido en Ciencias Médicas, disciplina en la que la participación de las mujeres se incrementó de 58% a 67% del total a lo largo del período.
- En Física la participación de las mujeres no supera el 25% del total en ninguno de los años considerados.

En Ingeniería Civil, Eléctrica, Mecánica e Ingenierías Relacionadas -cuyo número total de investigadores/as muestra un incremento muy bajo-, la participación de las mujeres es decreciente, hasta llegar a sólo el 21% en 2014.



Fuente: Tabla 2.8. del Anexo I

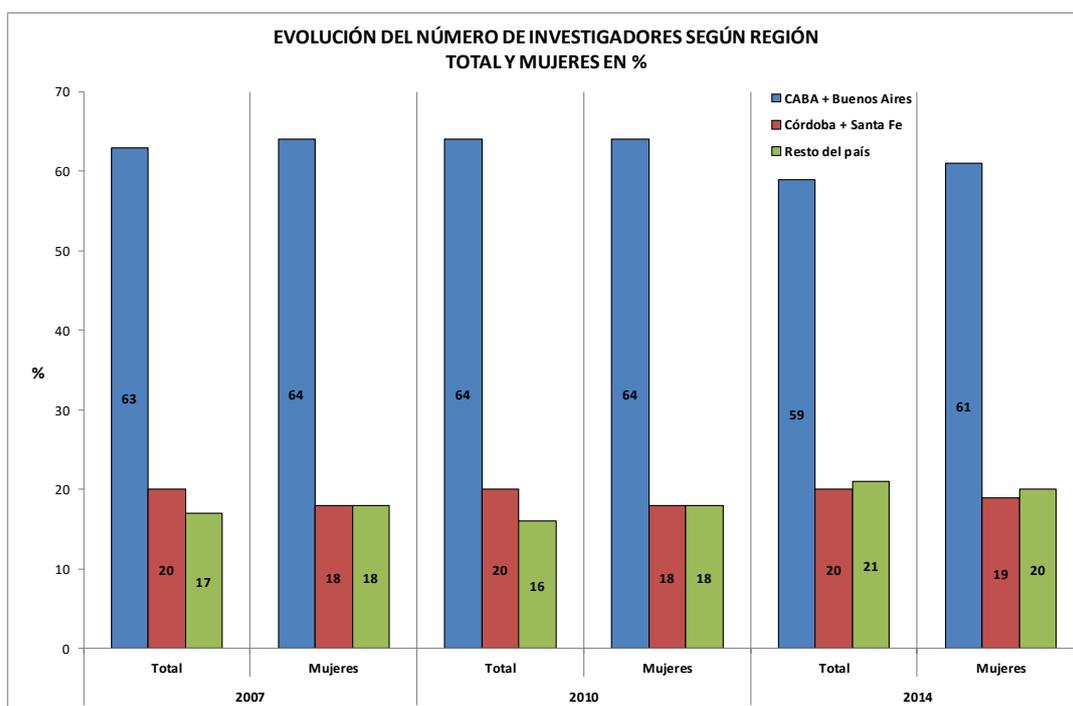
En la Tabla 2.8. del Anexo I se incluye el total de disciplinas para los tres años considerados.

Más allá del criterio de selección de las disciplinas, que incluye a aquellas que muestran sesgos de género, cabe incorporar disciplinas más novedosas, que pese a contar aún con un escaso número de investigadores/as muestran tasas de crecimiento significativas.

- Informática muestra un crecimiento de 208% a lo largo del período. Ese incremento contrasta con la participación de las mujeres, que descendió de 32% a 27% en el mismo lapso.
- Desarrollo tecnológico duplicó el número total de investigadores/as entre 2007 y 2014, mientras la participación de las mujeres, si bien creció en 2014, aun no alcanza al 50% del total de investigadores/as.
- En el caso de Filosofía, el cambio en la clasificación según disciplina en 2013 -hasta 2012 incluía Psicología y Ciencias de la Educación, que desde 2013 conforman una única disciplina- muestra que la participación de las mujeres se explica por Psicología: en 2007 y 2010 dicha participación en Filosofía, Psicología y Ciencias de la Educación superaba a la mitad de investigadores/as (53% y 54% respectivamente), en tanto que en 2014 era de 39% en Filosofía y de 75% en Psicología y Ciencias de la Educación.

5.7. Evolución del número de investigadores/as según región

El crecimiento del número de investigadores/as se verifica en todas las provincias. A grandes rasgos la distribución regional se mantuvo, aunque en términos relativos la concentración del total de investigadores/as en CABA y Buenos Aires disminuyó, implicando un ligero incremento de la región Resto del país. La región que agrupa las provincias de Córdoba y Santa Fe no muestra variaciones a lo largo del período.



Fuente: Tabla 2.9. del Anexo I

Las mujeres se distribuyen de manera similar a la del total, aunque el descenso en 2014 de la región CABA + Buenos Aires es menos pronunciado, en tanto que se incrementa ligeramente su participación en la región Córdoba + Santa Fe.

En el resto del país se destacan las provincias de Mendoza, Río Negro y Tucumán, que contaban en 2007 con cerca de 200 investigadores/as cada una. Esa cifra fue creciendo hasta alcanzar en 2014 a cerca de 300 investigadores/as en Mendoza y Tucumán y 349 en Río Negro.

En estas tres provincias -en particular en Tucumán- las mujeres incrementaron su participación, más intensamente en 2014 (Tabla 2.10. del Anexo I).

6. PROMOCIONES EN LA CARRERA DE INVESTIGADOR/A CIENTÍFICO/A -CIC-

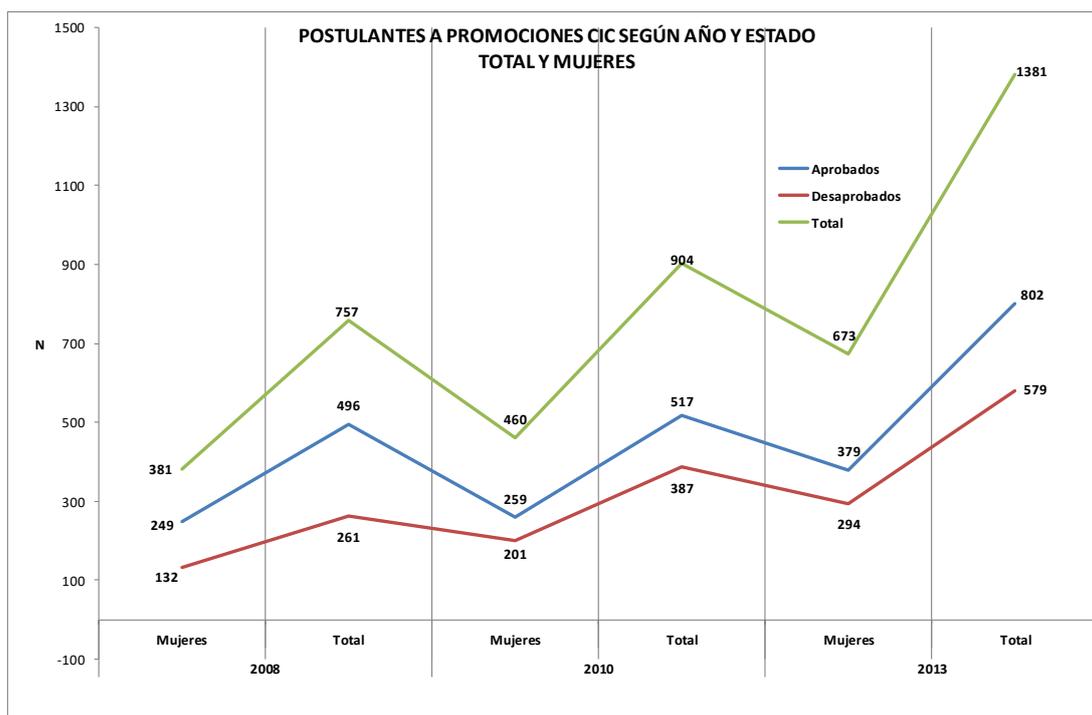
La CIC tiene por objeto favorecer la dedicación de los/as investigadores/as a la labor científica y tecnológica. Los/as investigadores/as que postulan a promocionar de categoría son evaluados/as por las comisiones respectivas, que aprueban o desaprueban la postulación.

Las bases de información sobre promociones en la CIC están disponibles sólo para los años 2008, 2010 y 2013.

6.1. Postulantes a promociones⁵

El número total de postulantes a las diversas promociones es creciente: 19% entre 2008 y 2010 y 53% entre 2010 y 2013.

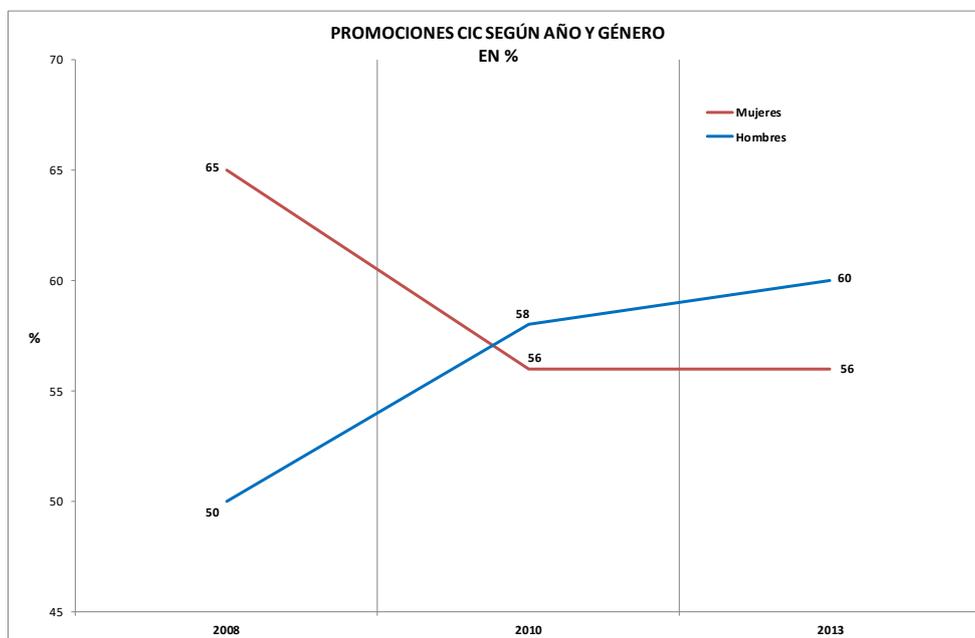
⁵ El total de postulantes incluye a los/as aprobados/as y desaprobados/as, sin considerar un pequeño número de casos pendientes, que no afecta las tendencias ni los porcentajes.



Fuente: Tabla 3.1. del Anexo I

6.2. Postulantes a promociones aprobados/as

Los porcentajes de aprobación son más altos en 2008 -66% para el total y 65% para las mujeres- que en los años siguientes: en 2010 aprobó el 57% del total y 56% de las mujeres y en 2013 el 58% del total y 56% de las mujeres.



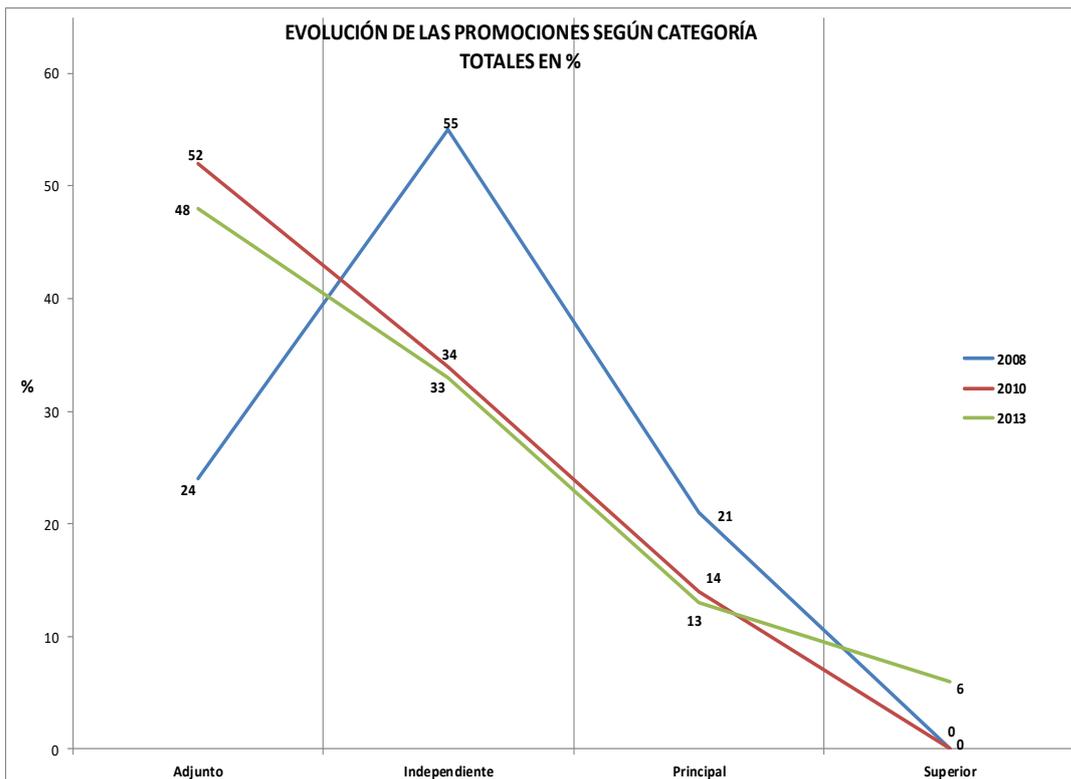
Fuente: Tabla 3.1. del Anexo I

6.3. Investigadores/as promovidos/as según categoría de investigador/a, en totales

En 2008 más de la mitad de las promociones aprobadas fueron las de Investigador/a Adjunto/a a Investigador/a Independiente.

Las promociones a Investigador/a Adjunto/a, en cambio, ascendieron de algo menos de una cuarta parte del total en 2008 a alrededor de la mitad en los años siguientes (52% en 2010 y 48% en 2013).

Los/as promovidos/as a la categoría Principal muestran un descenso de 21% en 2008 a 13% en 2010 y 14% en 2013.

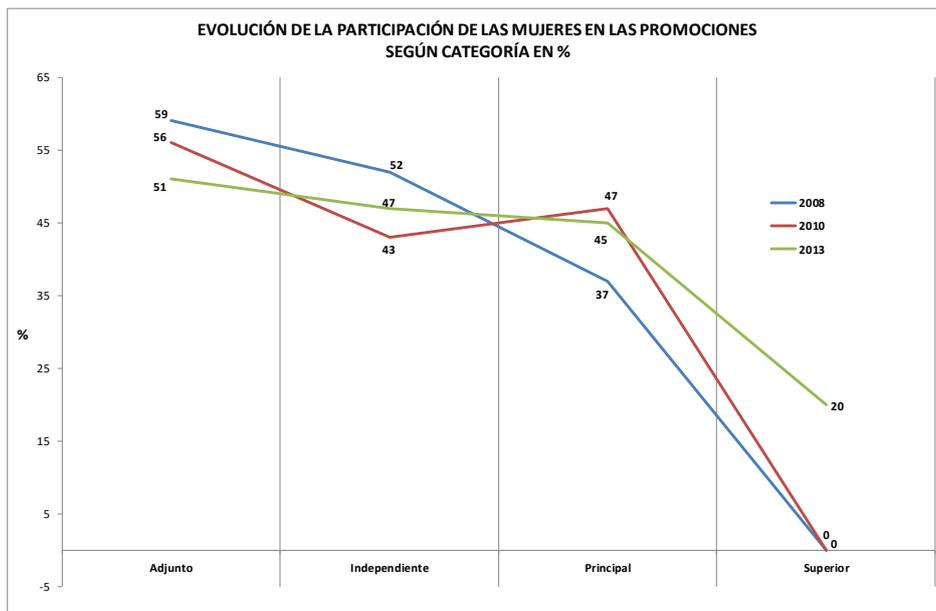


Fuente: Tabla 3.2. del Anexo I

Fuente: Tabla 3.3. del Anexo I

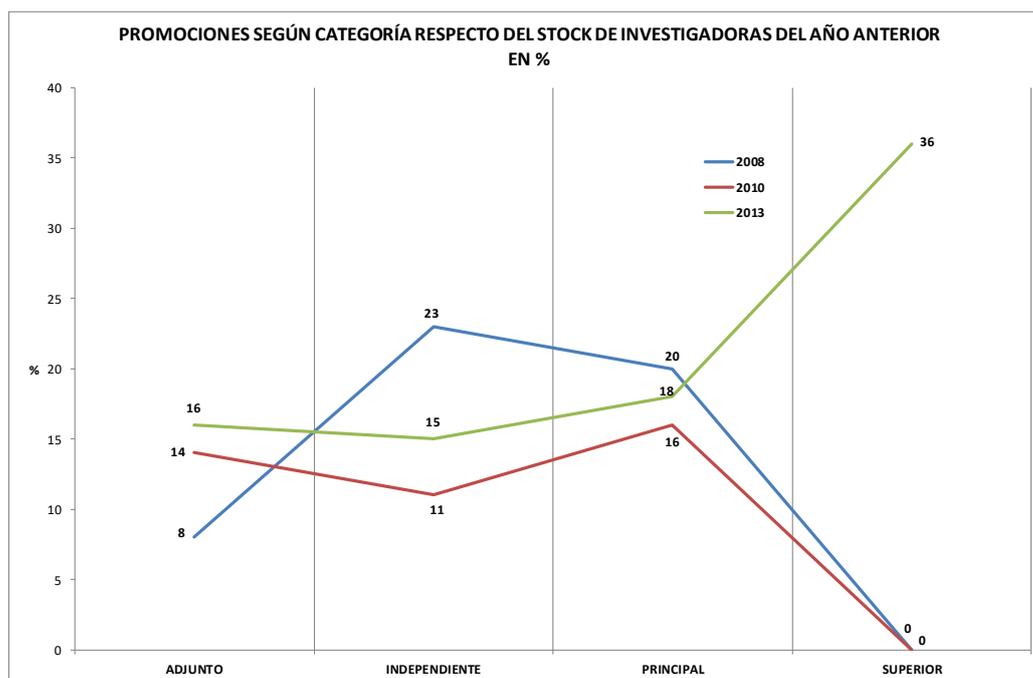
6.3.1. Investigadoras promovidas según categoría

Las mujeres promueven más que los varones a la categoría Investigador/a Adjunto/a, en tanto que a partir de la promoción a la categoría Investigador/a Independiente se confirma el sesgo de género hacia la masculinización. En la promoción a Investigador/a Superior las mujeres representan una cuarta parte del total de promovidos/as a la categoría.



Fuente: Tabla 3.2. del Anexo I

La comparación del número de mujeres promovidas respecto del stock de investigadoras según categoría existente el año anterior muestra que la proporción de promovidas a Investigador/a Adjunto/a es creciente, en particular entre 2008 y 2010; a Investigador/a Independiente desciende fuertemente en 2010 –tal como se señalara al principio del capítulo– para volver a ascender en 2013. Las promociones a Investigador/a Principal descienden leve pero sistemáticamente; en tanto que en la categoría Investigador/a Superior se replica en un grado ligeramente menor la tendencia del total de investigadores/as promovidos/as.



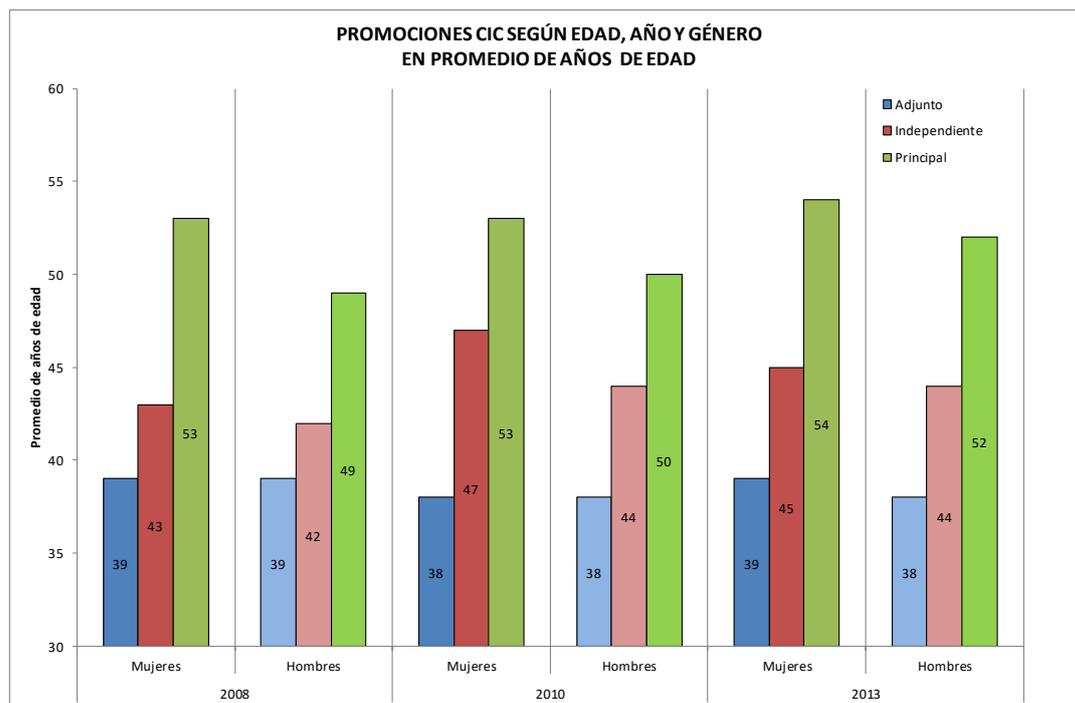
Fuente: Tabla 3.3. del Anexo I

6.4. Investigadores/as promovidos/as según edad

Más allá del obvio incremento de la edad a medida que se asciende en la CIC, a partir de la categoría de Investigador/a Independiente las mujeres promocionan de categoría a edades algo mayores que los hombres.

Los hombres van incrementando su edad a lo largo de los años considerados: los Investigadores Independientes tenían en promedio 42 años y en 2010 y 2013 tenían 44 años en el momento de la promoción, en tanto que entre las mujeres el promedio de edad se incrementa en 2010 y vuelve a descender en 2013.

Entre los/as Investigadores/as Principales, los hombres incrementan su promedio de edad de 49 años en 2008 a 50 años en 2010 y a 52 años en 2013, en tanto que las mujeres tienen en promedio 53 años en 2008 y 2010 y 54 en 2013.

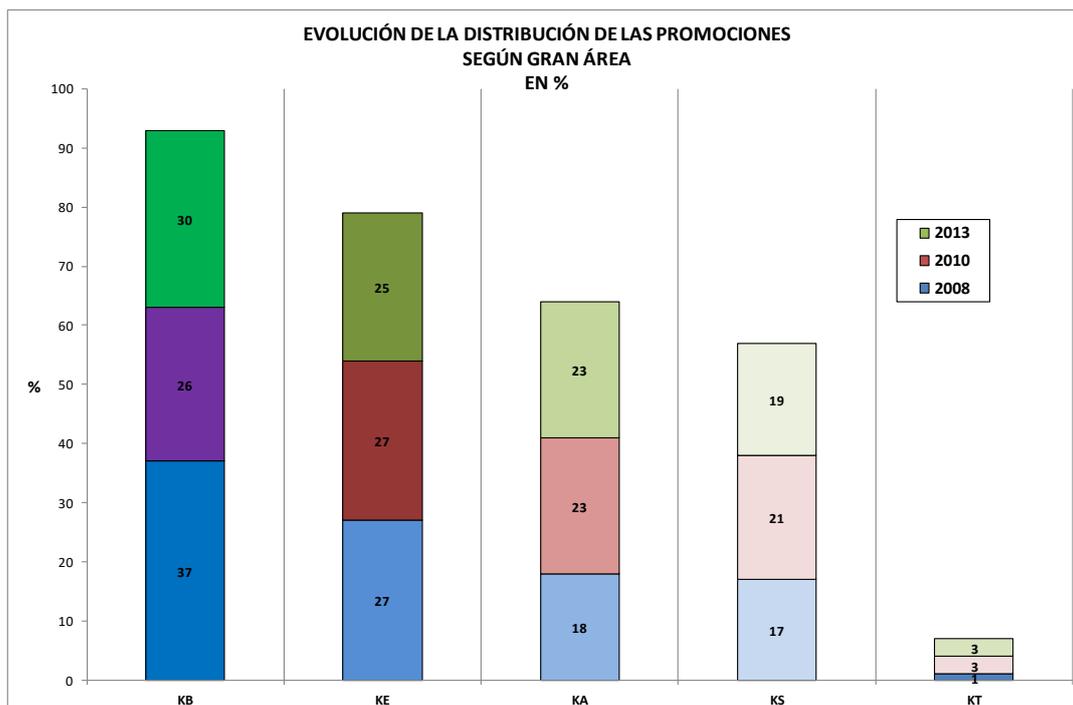


Fuente: Tabla 3.4. del Anexo I

- En las promociones a la categoría Principal se advierte una ligera tendencia a la disminución de la diferencia: en 2008 las mujeres son 4 años mayores que los hombres, en 2010 son 3 años mayores y en 2013 son 2 años mayores.
- En la categoría Superior, más allá de su especificidad, se mantiene la diferencia: en 2013 las mujeres son en promedio 3 años mayores que los hombres.

6.5. Investigadores/as promovidos/as según Gran Área

La evolución de la distribución de las promociones según Gran Área de Conocimiento tiende a adecuarse a la norma de distribución más homogénea de las mismas, a partir de una distribución heterogénea en 2008, en que el peso relativo de Ciencias Biológicas y de Ciencias Exactas era muy alto, en particular el de la primera de estas Grandes Áreas.



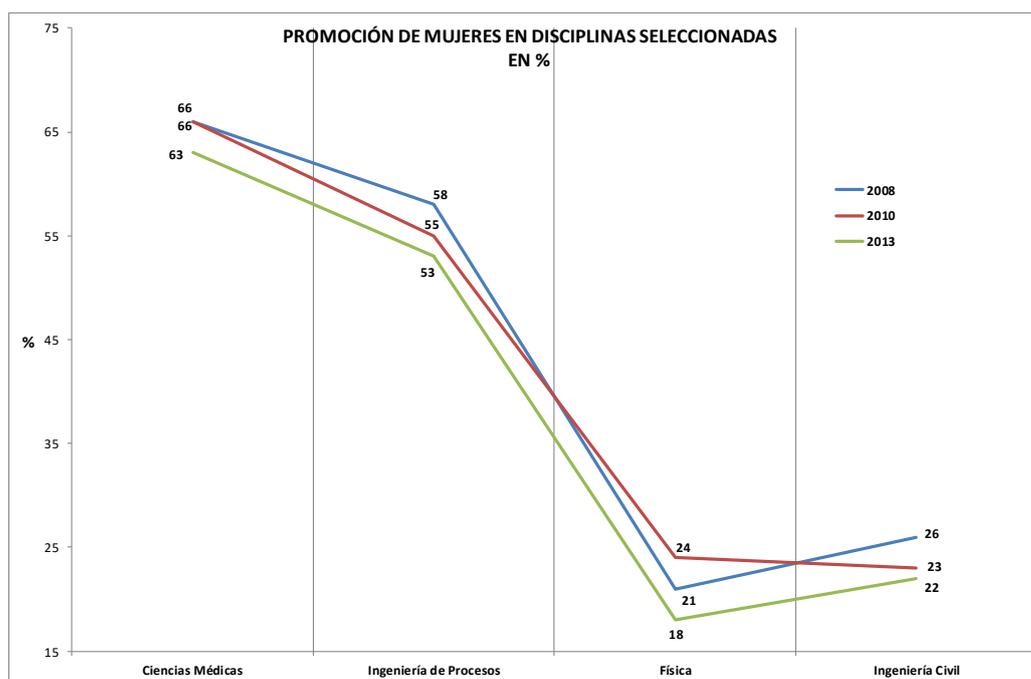
Fuente: Tablas 3.5. y 3.5.2. del Anexo I

- La participación de los/as promovidos/as en Ciencias Biológicas y de la Salud es mayoritaria en todos los años considerados, aunque muestra un descenso significativo en 2010, para volver a ascender en 2013.
- Ciencias Exactas y Naturales es descendente en 2013.
- En Ciencias Agrarias asciende en 2010 y no varía en 2013.
- En Ciencias Sociales y Humanidades asciende en 2010 para descender en 2013.
- Desarrollo Tecnológico crece en 2010 y no varía en 2013.

6.6. Investigadores/as promovidos/as según disciplina

Se han seleccionado las disciplinas que muestran sesgos de género significativos.

Las promociones en la CIC confirman y profundizan el sesgo de género, en particular en las disciplinas más feminizadas -Ciencias Médicas e Ingeniería de Procesos- y las más masculinizadas -Física e Ingeniería Civil-.



Fuente: Tabla 3.6. y 3.6.1. del Anexo I

Además de las disciplinas con fuerte sesgo de género, considerando aquellas en las que se registran cantidades mayores de promociones, se verifica lo siguiente:

- En Biología en 2008 las mujeres promovidas son cerca del 20% menos que los hombres; en 2010 algo más que ese porcentaje, y en 2013 promueven por igual investigadores/as de ambos sexos.
- En Bioquímica en 2008 las mujeres promueven 14% más que los hombres y en 2010, lo hacen en un 58% más, para llegar a casi la igualdad -3% más mujeres que hombres- en 2013.
- En Ciencias Químicas en 2008 las mujeres promueven en el mismo porcentaje que los hombres; en 2010 los superan por 15 puntos porcentuales y en 2013 la tendencia cambia a favor de los hombres, que promueven 20% más que las mujeres.
- En Historia en 2008 las mujeres promovidas casi duplicaban a los hombres; en 2010 lo superaban por algo más del 10% y en 2013 la tendencia vuelve a ser favorable a las mujeres, con algo más del 25% de diferencia.
- En el caso de Filosofía, los cambios realizados en 2012 en la nomenclatura de las disciplinas impiden la comparación, ya que hasta esa fecha incluía Psicología, en la que en 2013 las mujeres promovidas casi triplican a los hombres.

7. INGRESOS A LA CIC

A partir del año 2004 el CONICET se planteó como política institucional incentivar la producción de doctores/as, lo que implicó que la formación doctoral fuera progresivamente una condición casi excluyente para postular al ingreso a la CIC.

En el año 2004 se tomó la decisión de incrementar el número de vacantes para el ingreso a la CIC en 500 anuales, valor que se incrementaría en 10% anual en los años posteriores⁶.

El financiamiento del CONICET a graduados/as universitarios/as para que realicen sus estudios doctorales se refleja en que el organismo financia actualmente el 64% de las becas doctorales. Esto implica que la mayoría de quienes postulan a ingresar a la CIC provienen del propio organismo, habiendo obtenido previamente títulos de doctorado y en muchos casos también de posdoctorado.

7.1. Evolución del número de ingresantes a la CIC

El número de ingresantes está sujeto a la política del CONICET; dada la dispar evolución del número de mujeres ingresantes, no parece haber sesgos de género.

El porcentaje total de postulantes aprobados/as supera el 50%, con ligeras variaciones en los años considerados.

Las mujeres resultaron más aprobadas que el total en 2007; menos que el total en 2010 e igual al total en 2014.

7.2. Ingresantes a la CIC según edad

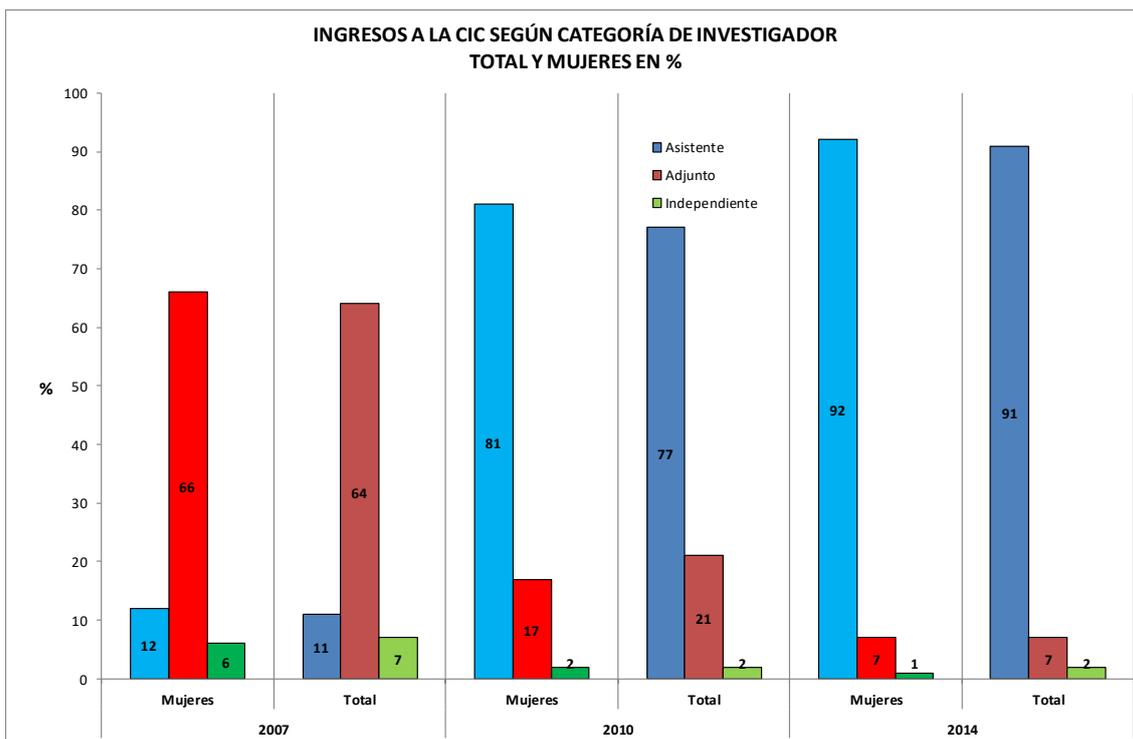
El promedio de edad del total de aprobados/as es de 34 años en 2007 y de 33 años en 2010 y en 2014, sin diferencias según género.

7.3. Ingresantes a la CIC según categoría de investigador/a⁷

La evolución de los ingresos a la CIC muestra claramente su normalización a lo largo del período analizado, ya que crecientemente ingresan a la categoría inicial de la carrera, que es la de Investigador/a Asistente.

⁶ Jeppesen, C. *et al.*

⁷ En 2007 hay 69 casos (35 mujeres y 34 hombres) sin información sobre categoría de ingreso, incluidos/as en los totales. Dado el bajo número de ingresantes a Investigadores/as Asistentes y que en promedio tienen 33 años de edad, es probable que lo hayan hecho a esa categoría. Esta situación puede sesgar la comparación con los otros años. En 2014 hay dos personas de las que no se dispone de información, ambos hombres, uno de 54 años y otro de 33 años de edad.



Fuente: Tabla 4. 4. del Anexo I

- En 2007, -año en no está disponible la información sobre la categoría de ingreso de 69 personas-, sólo el 11% ingresó a la categoría Asistente; 64% a Adjunto y 7% a Independiente.
- En 2010 algo más de tres cuartos de los/as aprobados/as ingresaron a la primera categoría de la carrera, el 21% a Adjunto/a y el 2% a Independiente.
- En 2014 el 91% de los/as ingresantes lo hicieron a la categoría Investigador/a Asistente, el 7% a la de Adjunto/a y sólo el 2% a la de Independiente.

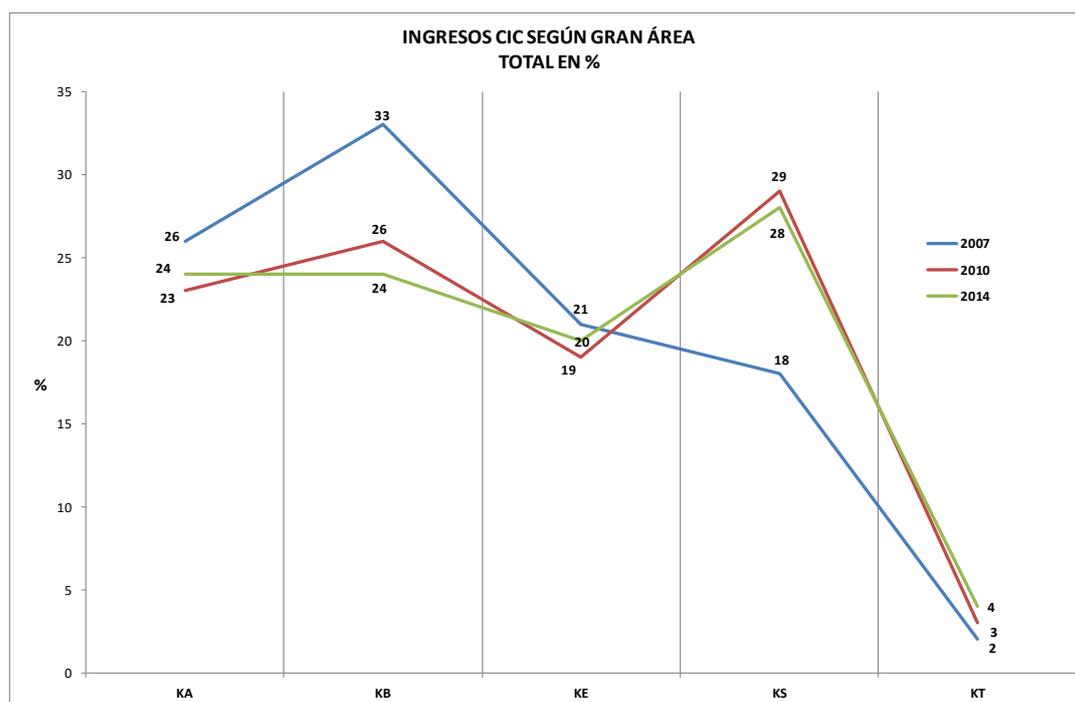
Las mujeres muestran un comportamiento similar al de los varones, salvo en 2010, año en que ingresan en mayor proporción a la categoría Asistente, y en menor proporción a Adjunto/a, en tanto que el ingreso a Independiente es igual al del total.

El ingreso a la categoría intermedia de la CIC fue relativamente alto en 2007, lo que apunta a la hipótesis arriba señalada acerca del nivel de formación de los/as postulantes en los primeros años del crecimiento del CONICET.

El ingreso a la categoría Principal registra en 2014 un sólo caso, un hombre en la Gran Área de Ciencias Agrarias.

7.4. Ingresantes a la CIC según Gran Área

Los ingresos a la CIC se asignan teóricamente en partes iguales entre las 4 Grandes Áreas tradicionales: Ciencias Agrarias y de la Ingeniería; Ciencias Biológicas y de la Salud; Ciencias Exactas y Naturales; y Ciencias Sociales y Humanidades. La evolución de los ingresos muestra un progresivo acercamiento a dicho objetivo, aunque las diferencias continúan siendo significativas. Tecnología cuenta aún con un muy escaso número de investigadores/as.

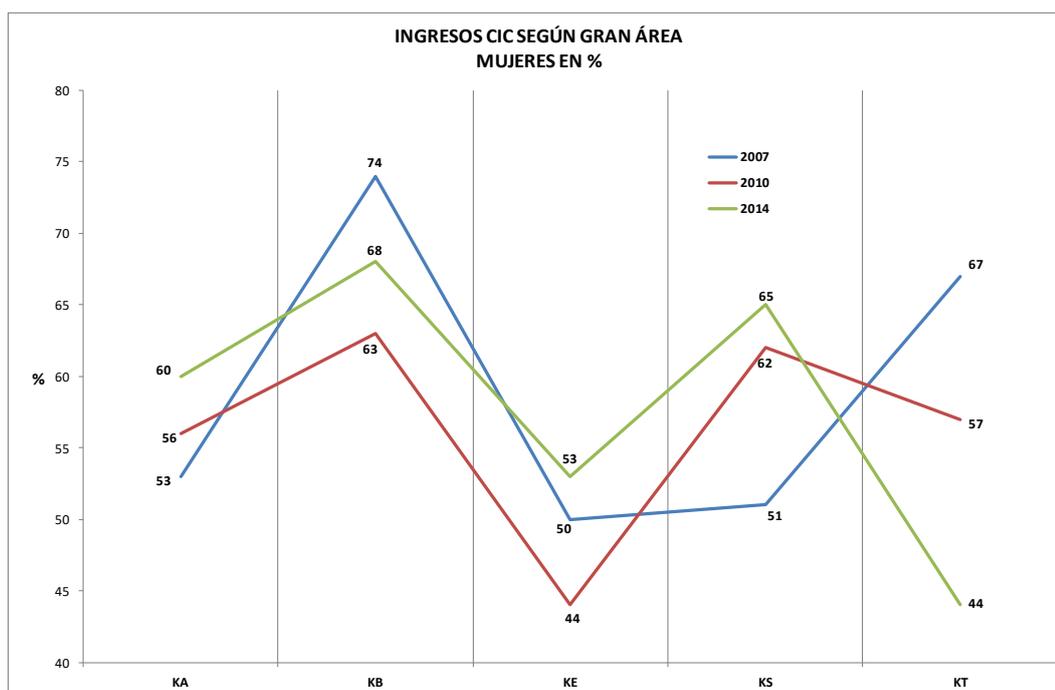


Fuente: Tabla 4.4. del Anexo I

- KA muestra estabilidad en la proporción de ingresantes a la CIC en los años considerados, que oscila en alrededor de una cuarta parte del total.
- KB muestra un significativo descenso en 2010 respecto de 2007, que se suaviza en el período posterior.
- KE es el área con menor peso en el total de ingresantes en 2010 y 2014, y es el área que muestra mayor estabilidad a lo largo del período, con una participación de alrededor del 20% del total.
- KS incrementa fuertemente su participación en 2010 y ligeramente en 2014.
- Más allá del bajo número de investigadores/as que ingresan a KT, el área muestra un ascenso constante a lo largo del período.

7.4.1. Mujeres ingresantes a la CIC según Gran Área

La participación de las mujeres ingresantes a la CIC es de al menos 50% en todas las áreas y en los tres años considerados, excepto KE en 2010 y KT en 2014 (en esta última el muy bajo número de casos no implicaría un real sesgo de género).



Fuente: Tabla 4.4. del Anexo I

En 2007 y 2014 las mujeres tienen una participación de alrededor de 60% en el ingreso a la CIC, habiendo descendido al 45% en 2010, año en el que el CONICET decidió acotar el número de ingresantes. La menor performance de las mujeres en ese año (salvo en el Gran Área de Ciencias Biológicas y de la Salud) confirma que el incremento del número de individuos implica el crecimiento de la participación de las mujeres, en todas las categorías.

- La participación de las mujeres es mayoritaria en las Grandes Áreas de Ciencias Biológicas y de la Salud y en Ciencias Sociales y Humanidades.
- El área de Tecnología muestra un comportamiento particular, dado el aún muy escaso número total de ingresantes a la CIC.
- En KA la participación se incrementa sistemáticamente.
- En KB disminuye en 2010 y crece en 2014.
- En KE disminuye significativamente en 2010 y crece en 2014.
- En KS se registra un incremento significativo, a lo largo del período.
- En KT disminuye fuertemente.

Las diferencias de comportamiento según sexo se verifican al desagregar las Grandes Áreas de conocimiento según disciplinas, confirmando que las diferencias de género se verifican desde el ingreso a la CIC y se corroboran a lo largo de la misma.

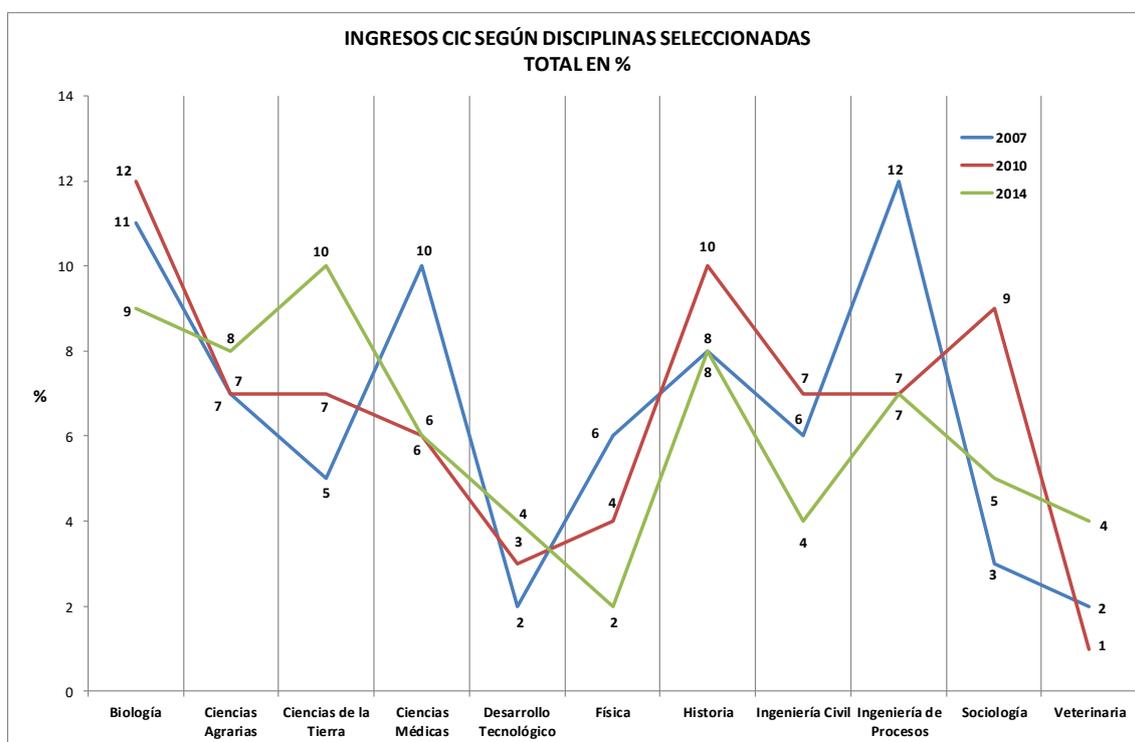
7.5. Ingresantes a la CIC según disciplina

La distribución de los/as ingresantes a la CIC según disciplina confirma las tendencias que se verifican entre los/as investigadores/as.

El gráfico incluye las disciplinas que muestran sesgos de género significativos. La inclusión de las disciplinas *Ciencias de la tierra, del Agua y de la Atmósfera*; y *Desarrollo tecnológico y social proyectos complejos* se fundamenta en que fueron definidas como prioritarias por el CONICET, lo que se refleja la progresión del número de ingresantes a la CIC a las mismas.

En la Tabla 4.5. del Anexo I se incluyen los datos sobre el total de disciplinas.

Cabe señalar que el año 2010 muestra un comportamiento particular, por lo que en lo que respecta a la evolución de los ingresos según disciplina se enfatiza la evolución entre 2007 y 2014.



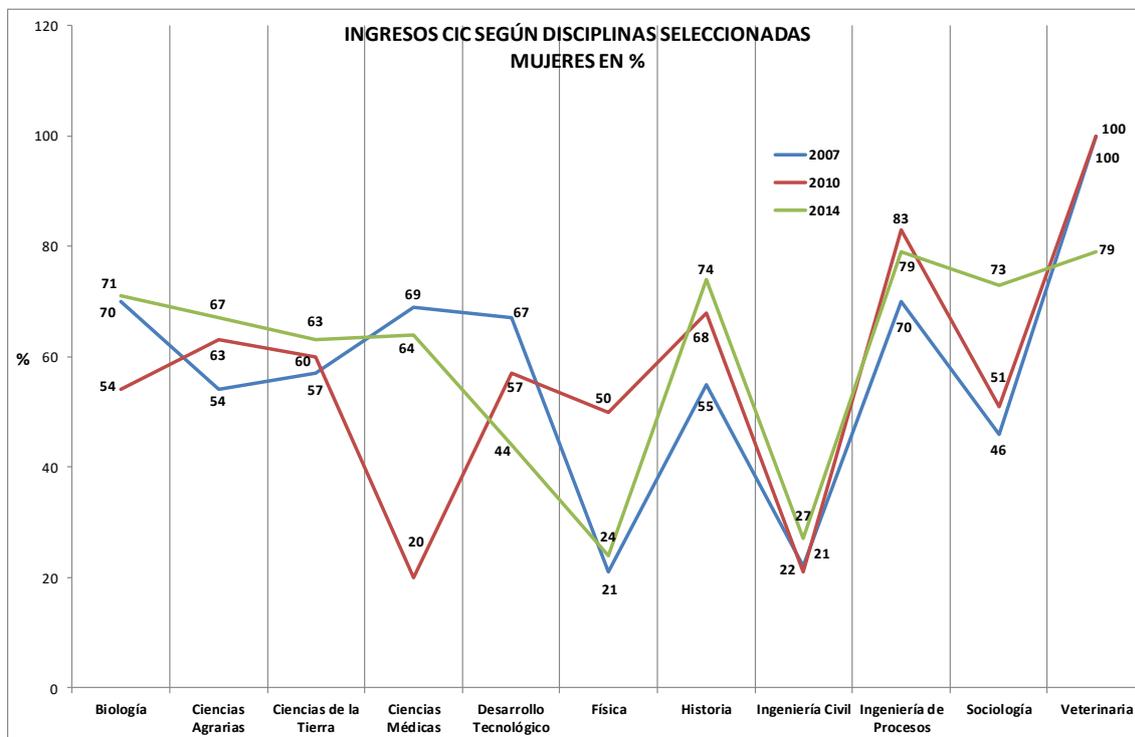
Fuente: Tabla 4.5. del Anexo I

Los ingresos totales a la CIC según disciplina muestran distintas variaciones a lo largo del período.

- Biología, Ciencias Médicas, Física, Ingeniería Civil e Ingeniería de Procesos descienden en 2014. Se trata de disciplinas tradicionales en el CONICET.
- Ciencias Agrarias e Historia se mantienen relativamente estables a lo largo del período.
- Ciencias de la Tierra y Desarrollo Tecnológico ascienden sistemáticamente, aunque la participación de la primera duplica a la última.
- Sociología asciende fuertemente en 2010 para descender en 2014.
- Veterinaria duplica su participación entre 2007 y 2014.

7.5.1. Mujeres ingresantes a la CIC según disciplinas seleccionadas

La participación de las mujeres según disciplina muestra oscilaciones aún mayores que las del total de ingresantes.

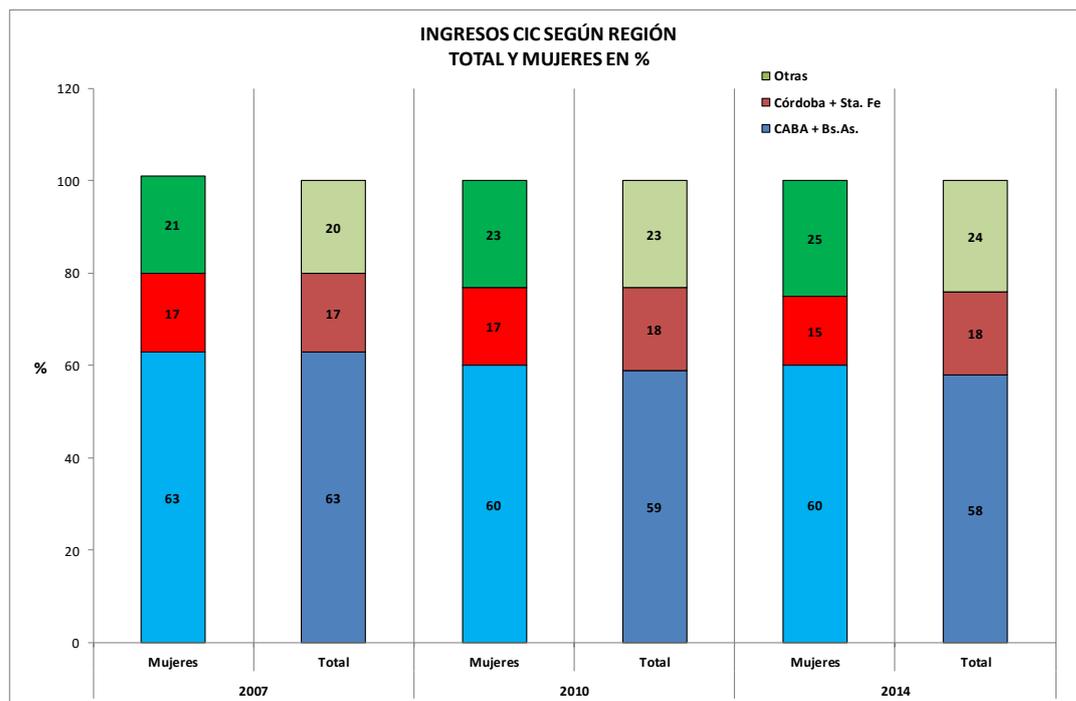


Fuente: Tabla 4.5. del Anexo I

- Las mujeres incrementan su participación en Ciencias Agrarias, Ciencias de la Tierra, Historia, Ingeniería Civil, Ingeniería de Procesos y Sociología.
- Desciende en Ciencias Médicas, Desarrollo Tecnológico, Física y Veterinaria, aunque esta última disciplina la tendencia es menos significativa, ya que tiene un escaso número de ingresantes.
- Se mantiene relativamente estable en Biología.

7.6. Ingresantes a la CIC según región

Los ingresos a la CIC reproducen la distribución regional de los/as investigadores/as, con una fuerte concentración en la región que incluye la Capital Federal y la Provincia de Buenos Aires.



Fuente: Tabla 4.6. del Anexo I

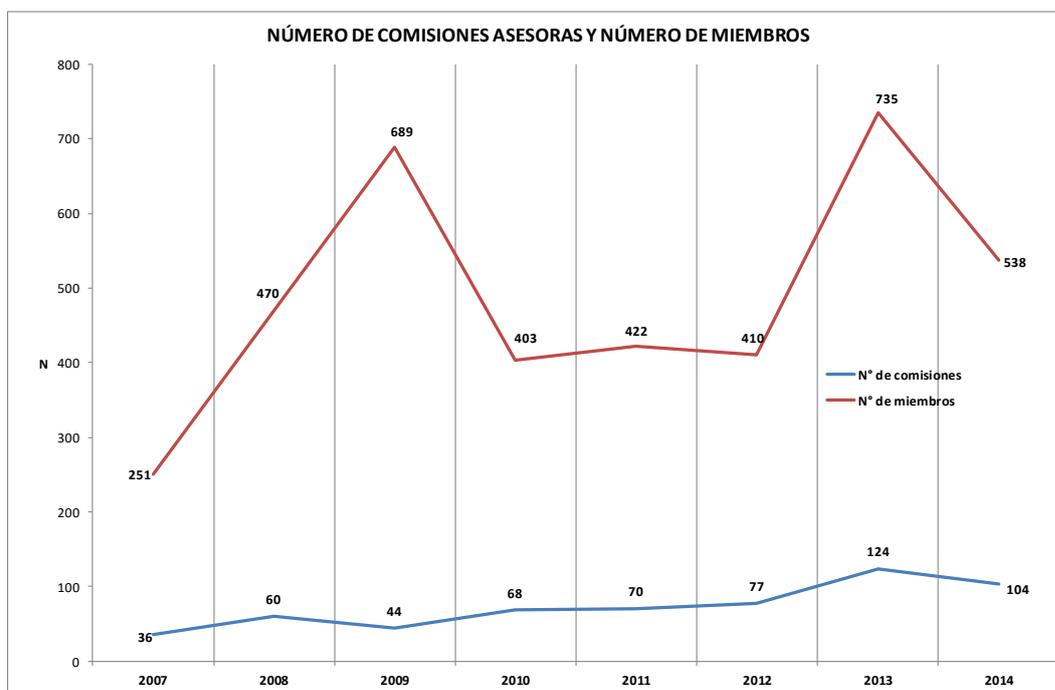
La evolución indica una tendencia a la disminución de dicha concentración en 2010 y muy leve en 2014, algo más pronunciada entre las mujeres.

En la región que incluye Córdoba y Santa Fe las mujeres tienen una participación ligeramente menor que el total y con tendencia a la disminución.

8. COMISIONES ASESORAS

El número de Comisiones Asesoras muestra variaciones significativas en los distintos años. En el período en estudio pasó de 36 en 2007 a 68 en 2010 y a 104 en 2014, lo que implica un incremento de 89% en el primer tramo del período, del 53% del segundo y de 189% entre 2007 y 2014. (Tabla 5.1. del Anexo I)

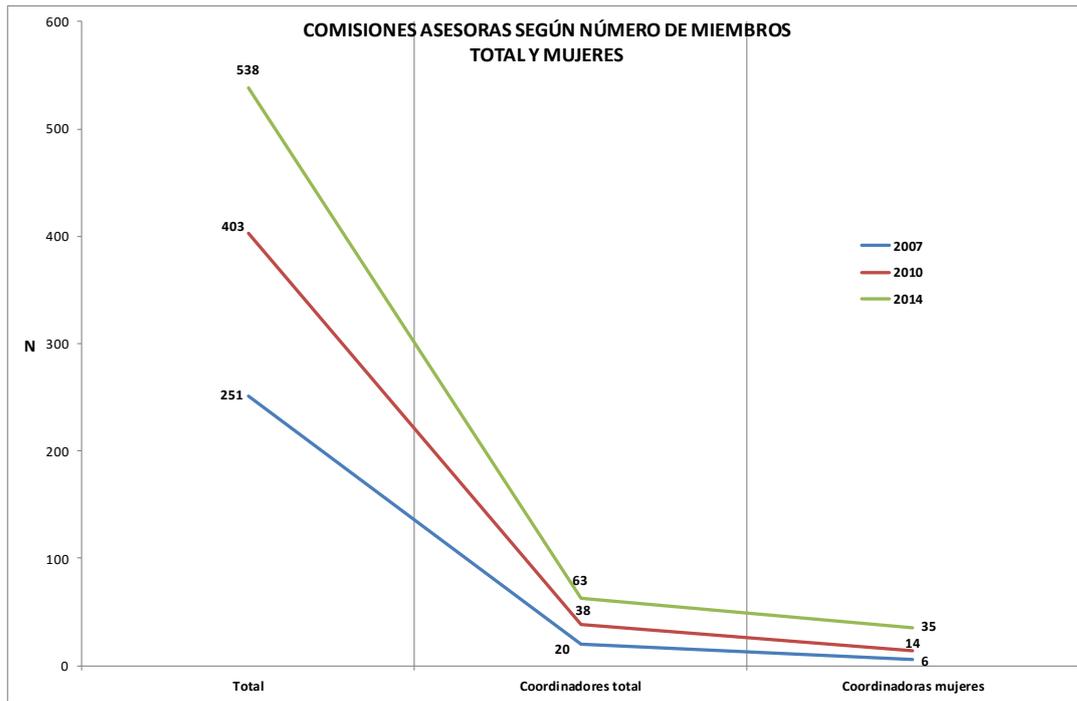
El incremento del número de Comisiones implica el de sus integrantes, que fue de 61% en 2010 respecto de 2007 y en 33% entre 2014 y 2010, con un aumento total de 114% a lo largo del período en estudio.



Fuente: Tabla 5.1. del Anexo I

8.1. Participación de las mujeres en las Comisiones Asesoras

- El porcentaje de mujeres miembros de las C.A. se incrementó 10% en cada tramo de los años considerados.
- El número de Coordinadoras se incrementó de 6 en 2007 a 14 en 2010, más que el del total de la categoría; alcanzando a 35 en 2014, superando los incrementos del total de Coordinadores/as.



Fuente: Tabla 5.2. del Anexo I

9. JUNTA DE CALIFICACIÓN Y PROMOCIÓN

La Junta de Calificación y Promoción es un órgano consultivo del Directorio del CONICET. Sus funciones son las de compatibilizar los criterios entre disciplinas para la evaluación de las promociones de los/as investigadores/as y para los ingresos a la CIC.

Los dictámenes de la Junta consideran las recomendaciones de las Comisiones Asesoras Disciplinarias. En los casos en que la Junta discrepe con la categoría del/la investigador/a o el orden de mérito recomendado por la Comisión, deberá fundamentar los criterios de su recomendación. Este dictamen es enviado a la Comisión Asesora para que proceda a la ratificación o rectificación del mismo.

Respecto de las solicitudes de ingreso a la CIC, selecciona los/as candidatos/as y los/as propone al Directorio, indicando la categoría en que debería ubicarse a la persona que ingresa.

Está integrada por los/as presidentes de las Comisiones Asesoras y por investigadores/as destacados/as en distintas áreas y presidida por un/a miembro/a del Directorio. Su actuación tiene una duración máxima de tres años renovándose su integración por tercios cada año.

En 2015, único dato disponible, la Junta estaba conformada del siguiente modo, según sexo:

Cargo	Mujeres	Hombres	Total
Presidente/a	1	0	1
Coordinador/a	0	1	1
Coordinador/a alterno/a	0	1	1
Miembros/as	8	14	22
Total	9	16	25

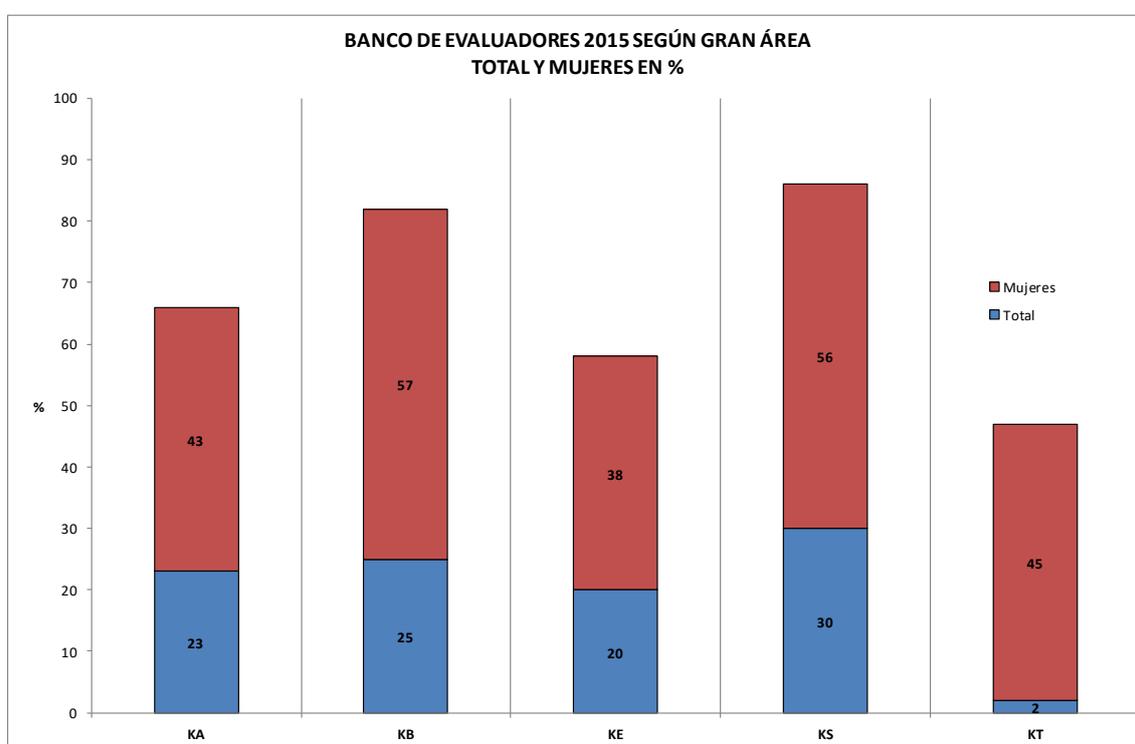
10. BANCO DE EVALUADORES/AS

Los datos corresponden a los/as miembros activos/as del Banco en 2015, única información disponible.

En el Banco de Evaluadores/as de 2015 las mujeres representan el 49% del total (Ver Tabla 6 del Anexo I).

Según Gran Área, de acuerdo con el peso relativo de cada una, la participación de las mujeres es la siguiente:

- En KS, que es de mayor peso en el total, la participación de las mujeres es de 56%
- En KB es de 57%
- En KA, KE y KT no alcanza a la mitad de los/as miembros/as del Banco, con una participación de 43%, 38% y 45% respectivamente.

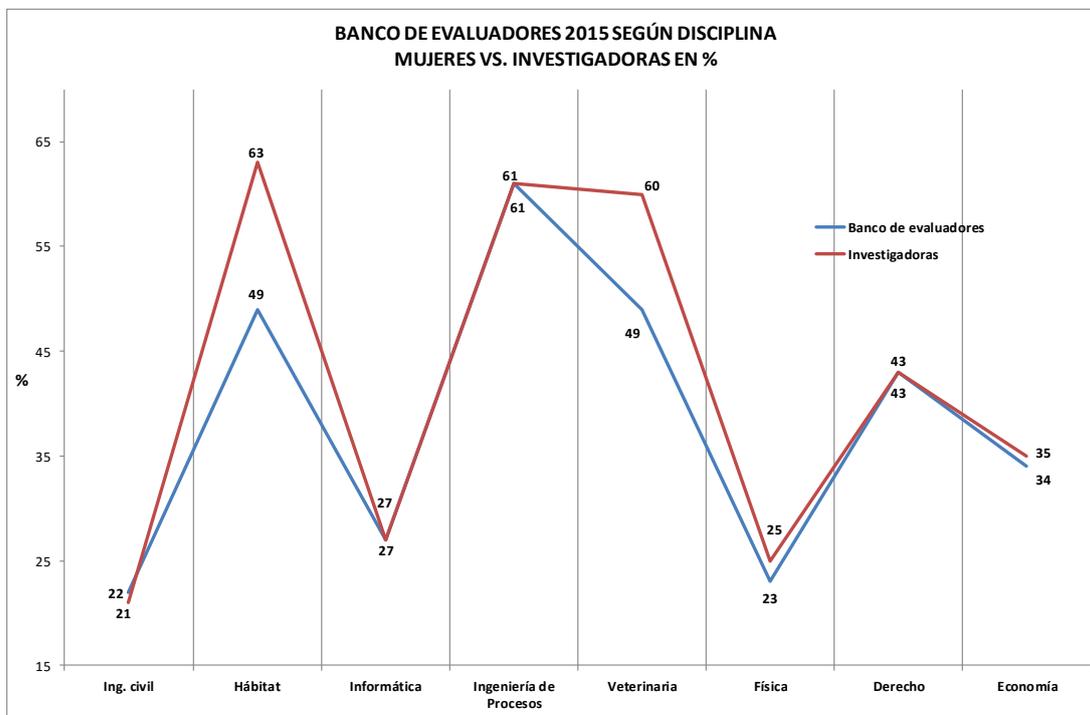


Fuente: Tabla 6. del Anexo I

La participación de las mujeres varía en cada Gran Área según disciplina, confirmando los sesgos de género.

- La participación de las mujeres es muy baja en las disciplinas de la Gran Área KA, en particular en Ingeniería Civil, Informática e Ingeniería de Materiales, y alta en Ingeniería de Procesos.
- En KB la participación de las mujeres supera el 55% en todas las disciplinas, salvo en Veterinaria, pese a que las mujeres representan el 60% del total de investigadores/as.
- En KE se destaca Física, con una participación del 23%.
- En KS las mujeres superan el 55% en todas las disciplinas, excepto en Derecho, donde representan el 43% y en Economía, con sólo el 34% de participación.

Si bien en general las proporciones de mujeres y hombres según disciplina replican la distribución que se registra entre los/as investigadores/as, en algunas disciplinas se destaca la diferencia entre la participación de las mujeres en el total de investigadores/as en 2014 con la del Banco en 2015.



Fuente: Tabla 6 del Anexo I

Las diferencias se verifican en la alta proporción de mujeres en Hábitat, disciplina en la que la participación de las investigadoras es de 63% vs. 49% en el Banco; y en Veterinaria (60% vs. 49%); en tanto que la situación es inversa en Filosofía, disciplina en la que las mujeres son el 39% entre los/as investigadores/as 55% en el Banco. (Tabla 5.4. del Anexo I).

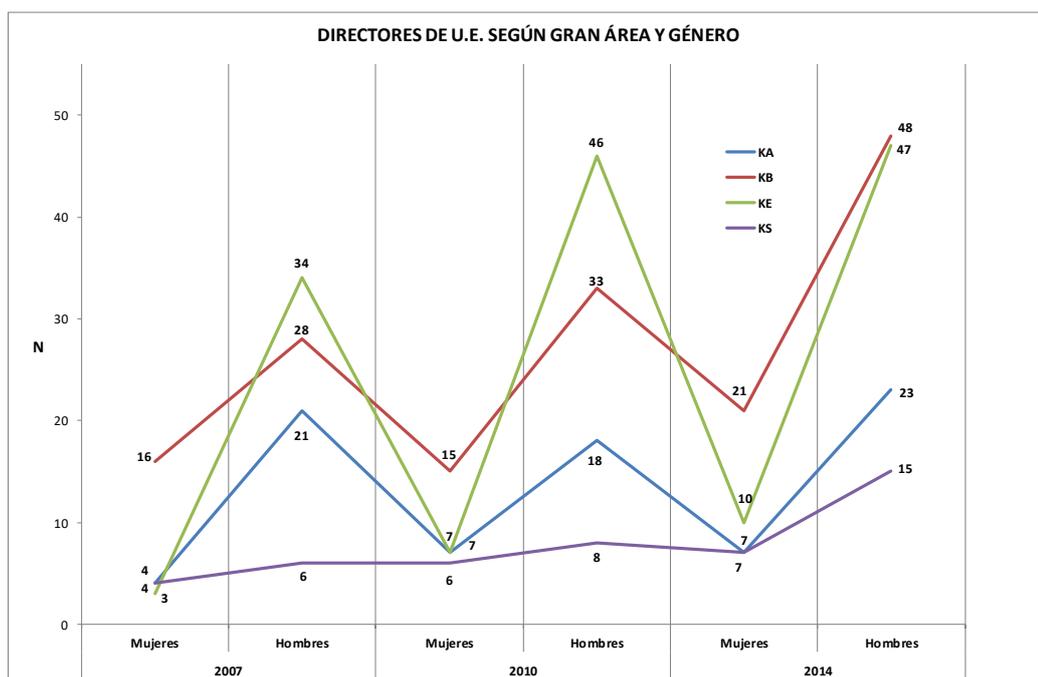
11. UNIDADES EJECUTORAS -UE- Y CENTROS CIENTÍFICO TECNOLÓGICOS -CCT-

Las Unidades Ejecutoras “son unidades de investigación y servicios que, bajo la responsabilidad de un/a director/a, realizan tareas de investigación científica, tecnológica o de desarrollo, organizadas en varias líneas de trabajo y forman investigadores/as y técnicos/as. El/La Director/a es el/la responsable institucional de la Unidad teniendo a su cargo el funcionamiento de la misma a través de las normativas correspondientes en cada caso. Preside el Consejo Directivo de la Unidad Ejecutora y tiene a su cargo la responsabilidad de la administración de los recursos humanos y económicos o patrimoniales que la misma reciba. Es designado/a por concurso público, y por un período determinado de tiempo de acuerdo a la normativa del CONICET y de la/s institución/es, que por convenio, establezcan una dependencia conjunta para la Unidad”⁸.

El número de Unidades Ejecutoras es variable según Gran Área de Conocimiento, prevaleciendo claramente en las de KB y KE, seguidas de KA y en último lugar KS. (Ver Tabla 7.1. del Anexo I)

11.1. Directores/as de UE

El acceso diferencial de mujeres a cargos de dirección se manifiesta en la baja proporción de directoras de Unidades Ejecutoras. A pesar que el número de UE se incrementó, la participación de directoras mujeres es baja.

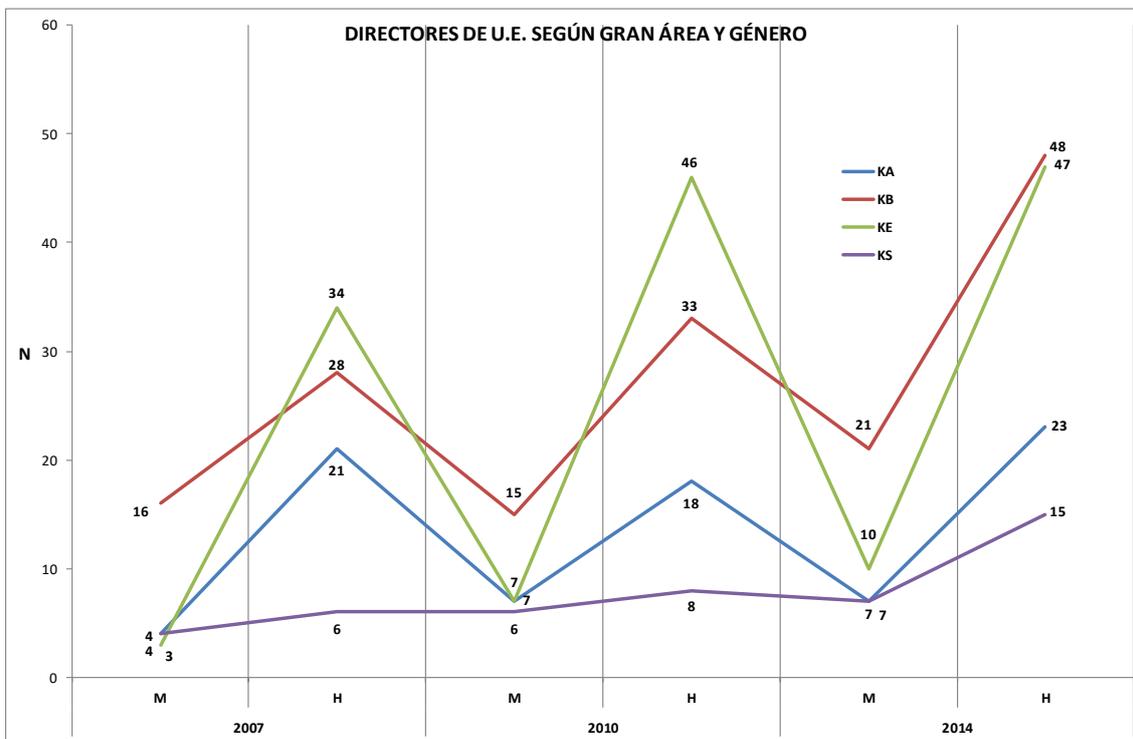


Fuente: Tabla 7 del Anexo I

- En KA, área en la que el número de mujeres es significativamente menor que el de los hombres, en 2014 la cantidad de directoras se incrementa.

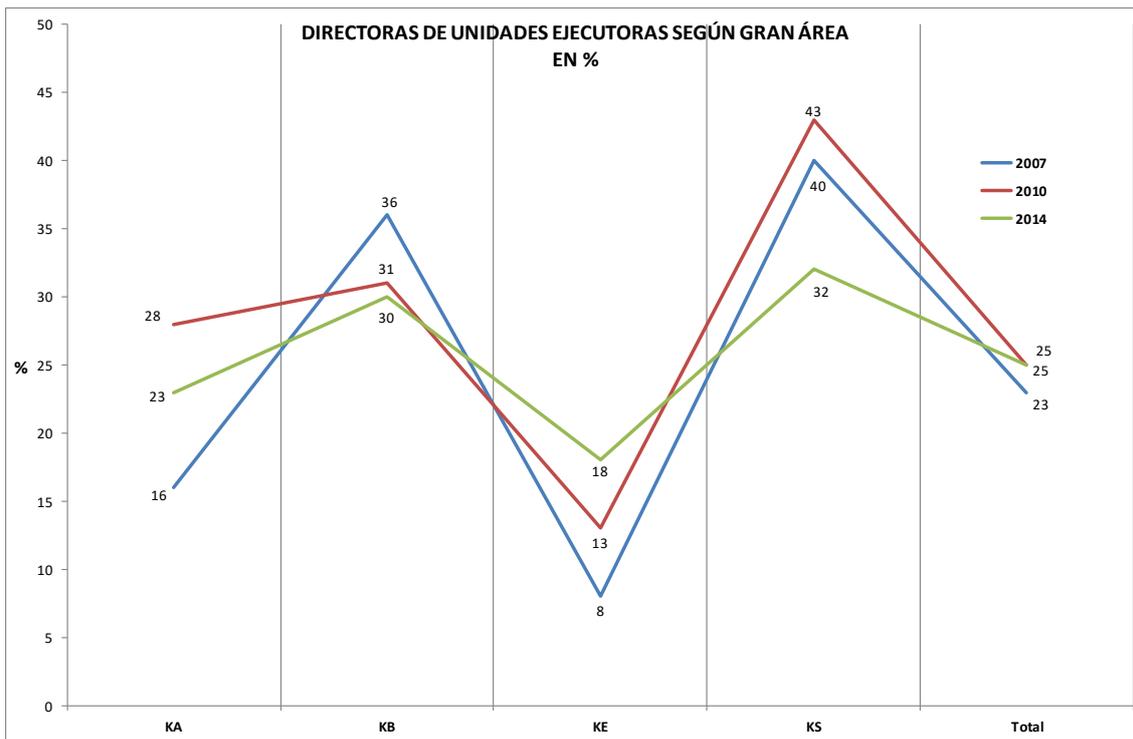
PROYECTO “DESIGUALDADES DE GÉNERO DE LAS TRAYECTORIAS CIENTÍFICAS”

- En KB, área en la que las mujeres son mayoría, sin embargo la cantidad de directoras de UE no se corresponde con esta situación y sigue siendo baja.
- En KE, en la que las mujeres son minoría, la tendencia es de creciente participación en las direcciones de UE.
- En KS el número de mujeres aumenta sistemáticamente, aunque en menor grado que el de los hombres.



Fuente: Tabla 7 del Anexo I

Las proporciones de la participación de las mujeres se incluyen en el siguiente gráfico.



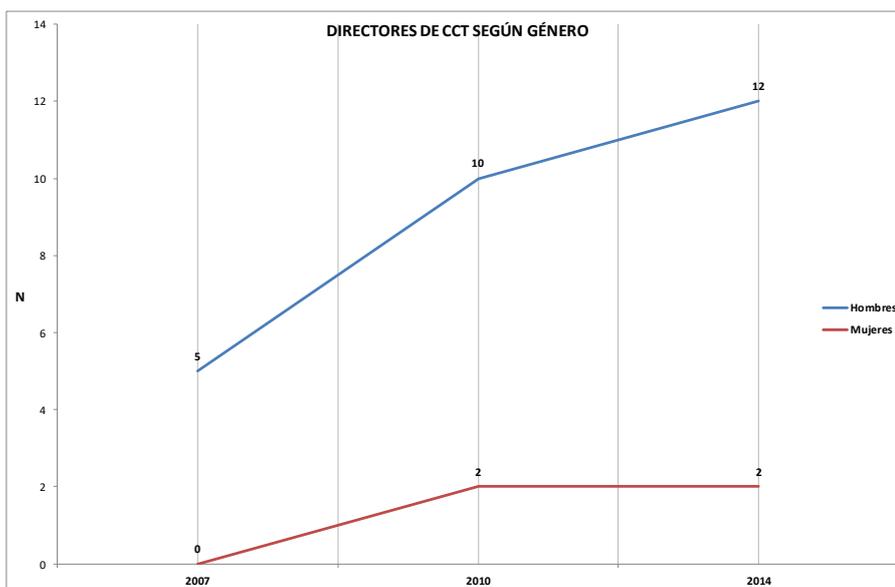
Fuente: Tabla 7 del Anexo I

La baja proporción de mujeres en las direcciones contradice la tendencia general de incremento de su participación entre los/as investigadores/as.

11.2. Directores/as de CCT

Los CCT interrelacionan y brindan servicios de apoyo a las UE y los grupos de investigación en sus respectivas zonas de inserción.

El número de CCT se incrementó de 5 en 2007 a 14 en 2014, aunque la participación de las mujeres no lo hizo en la misma medida: en los años considerados, en 2007 los 5 directores eran hombres; en 2010 del total de 12 directores sólo 2 eran mujeres; y en 2014 de los/as 14 directores/as sólo 2 son mujeres. Es decir que su participación creció de cero a 17% para descender a 14%.



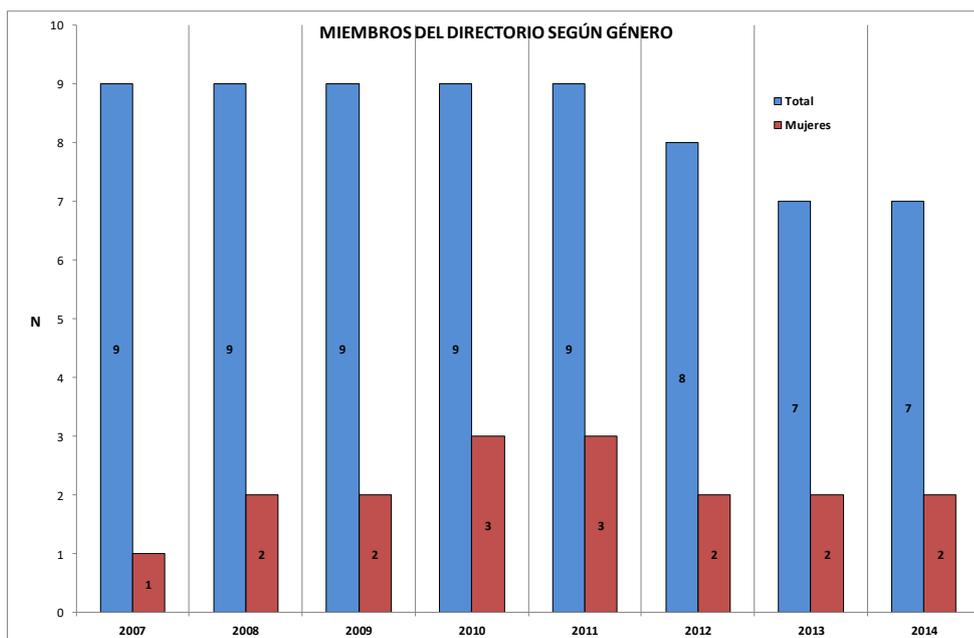
Fuente: Tabla 7.1. del Anexo I

12. DIRECTORIO

El Directorio del CONICET es la autoridad de aplicación e interpretación de las disposiciones del Estatuto que rige el organismo.

El Decreto 1661/96, aún vigente, establece que el CONICET es conducido por un Directorio integrado por 8 miembros/as y un/a presidente, designados/as por el Poder Ejecutivo Nacional⁹. Ese número muestra algunas variaciones en los años considerados.

La participación de las mujeres en el Directorio oscila entre 1 y 3 personas entre 2007 y 2014.



Fuente: Tabla 8 del Anexo I

Persiste una escasa participación de las mujeres en las direcciones de las UE y los CCT y en el Directorio, las dos miembros del directorio pertenecen a las áreas con mayor porcentaje de mujeres (Biomedicina y Sociales).

⁹ Decreto 1661/96 TITULO II: DE LA CONDUCCION DEL CONICET. Art. 5°. El Presidente será propuesto por el Ministerio del que depende, y los ocho miembros restantes surgirán de ternas propuestas al Poder Ejecutivo Nacional y constituidas de la siguiente manera: a) cuatro ternas electas por los investigadores activos en cada una de las Grandes Áreas del Conocimiento: Ciencias Sociales y Humanidades; Ciencias Biológicas y de la Salud; Ciencias Exactas y Naturales (no Biológicas); Ciencias Agrarias, de Ingeniería y de Materiales. b) una terna propuesta por el Consejo de Universidades establecido por la Ley N° 24.521. c) Una terna propuesta por las organizaciones representativas de la industria. d) Una terna propuesta por las organizaciones representativas del agro. e) Una terna propuesta por los máximos organismos responsables de la ciencia y la tecnología de los Gobiernos Provinciales y el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires. Art. 6°. Los miembros del Directorio durarán CUATRO (4) años en sus funciones siendo renovados por mitades cada dos años.

13. BECARIOS/AS

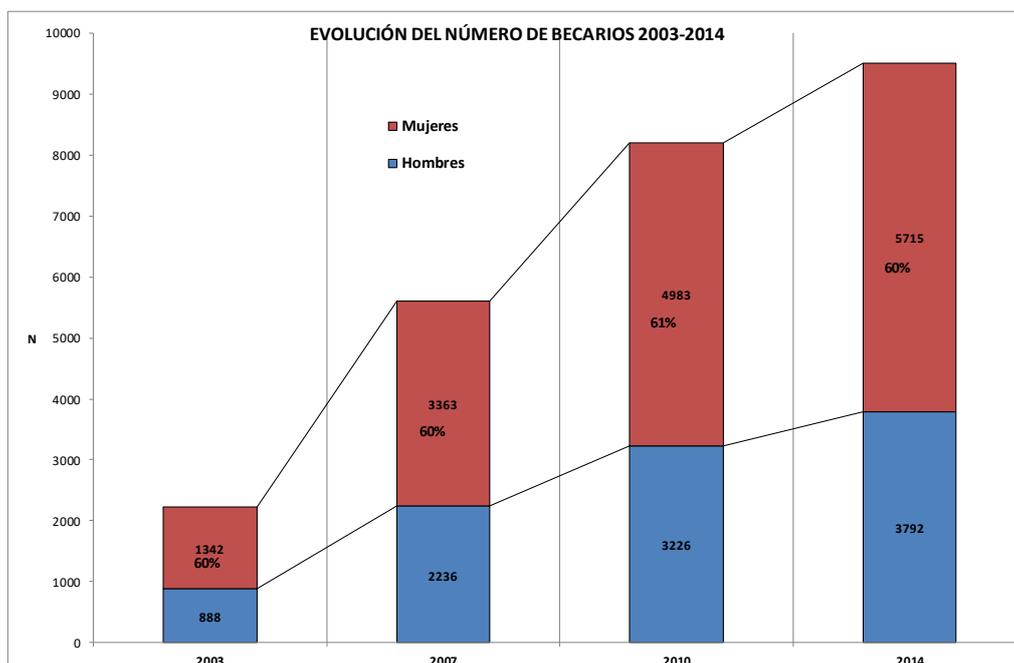
El CONICET financia distintos tipos de becas:

- Doctorales, que desde el año 2015 tienen una duración de 5 años. Previamente se financiaba el doctorado con las becas Tipo I, de tres años de duración, y las Tipo II, de dos años de duración.
- Posdoctorales, destinadas a candidatos/as que hayan aprobado sus tesis doctorales, con una duración de dos años.
- Temas estratégicos, destinadas a candidatos/as que hayan aprobado su tesis doctoral y que deseen perfeccionar su formación académica y desarrollar tareas de investigación en concordancia con los temas estratégicos establecidos por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación en el Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación 2012-2015.

13.1. Evolución del número de becarios/as

El incremento del número de becarios/as entre 2003 y 2014 fue de 326%. De 2003 a 2014 las becas doctorales se incrementaron en 314%, y las posdoctorales en 188%.

Los/as becarios/as superan ampliamente el crecimiento del número de investigadores/as de la CIC, que fue de 130% a lo largo de la década.

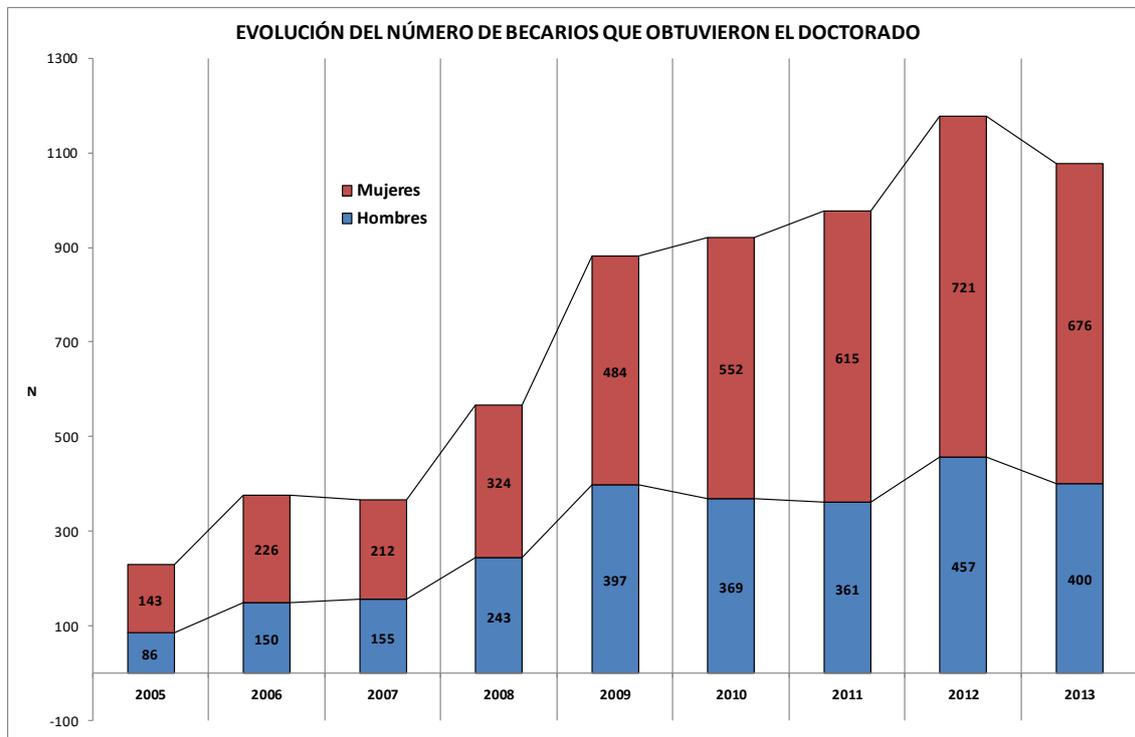


14. Fuente: Tabla 9 del Anexo I

La participación de las mujeres es del 60% en 2010 para el total de becarios/as. Considerando las becas doctorales, oscila alrededor de ese porcentaje, en tanto que en las becas posdoctorales se eleva al 65% en 2007, para descender a 58% en 2010 y volver a ascender a 61% en 2014.

El número de becarios/as que obtuvieron su doctorado es creciente, pasando de 367 en 2007 a 1076 en 2013, último año del que se dispone el dato. La eficacia del programa de becas se

verifica en que al quinto año de beca egresa el 62% de los/as becarios/as, egreso que alcanza al 80% dos años más tarde¹⁰.



Fuente: Tabla 9.1. del Anexo I

En todos los años las mujeres obtienen sus títulos de posgrado superando a los hombres, tendencia que se va acentuando a partir del año 2010.

13.2. Evolución del número de becarios/as según edad

La edad límite de presentación a becas doctorales era de 30 años, pero en la Convocatoria 2015 el Directorio ha resuelto elevar 2 años el límite de edad de todos los tipos de beca. Se considera además la maternidad de las postulantes, incrementando dicha extensión a un año por cada hijo/a, lo que implica que una mujer con dos hijos/as puede aplicar a los 34 años, y con tres o más hijos/as hasta los 35 años.

En el período considerado el promedio de edad de los/as becarios/as es de 29 años para los/as becarios/as doctorales y de 33 años para los/as posdoctorales, sin diferencias según género.

13.3. Evolución del número de becarios/as según estado conyugal y número de hijos/as

Los datos referidos a las variables estado conyugal y número de hijos/as de los/as becarios/as no son de declaración obligatoria, por lo que tienen cierto grado de subregistro, imposible de estimar con precisión de acuerdo con la información disponible. No obstante, y dada su importancia para los objetivos de este estudio, se incluyen los resultados obtenidos.

¹⁰ Informe “Eficacia del Programa de Becas de Postgrado del CONICET en la obtención de Títulos de Doctorado”. Gerencia de Recursos Humanos. Abril 2014.

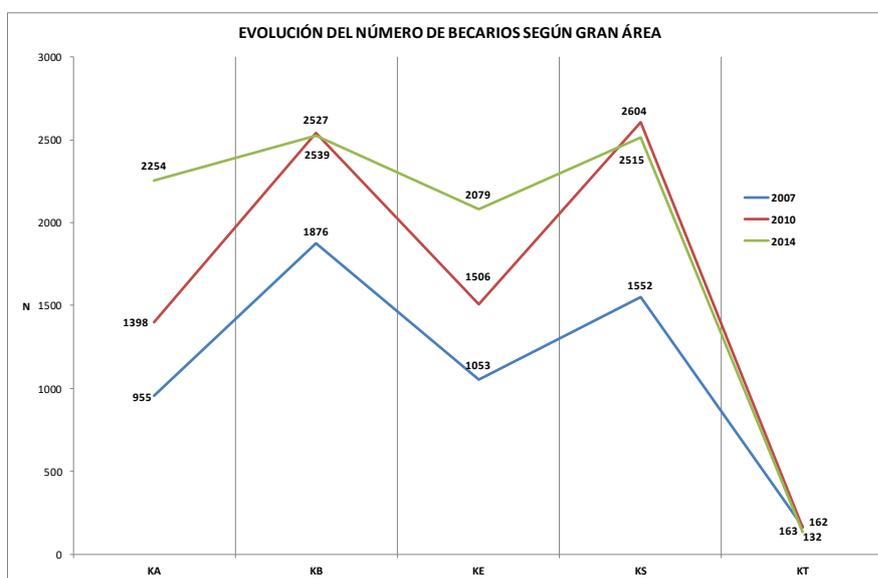
Respecto del estado conyugal, en las bases de datos se diferencian el estado civil legal - casada/o- del de la situación de convivencia -unida/o de hecho-, y se agrupan las/os divorciadas/os y separadas/os.

Los porcentajes de hombres solteros son levemente mayores a los de las mujeres.

Hay mayor presencia de madres que padres. El número promedio de hijos/as es de algo más de uno/a, casi sin diferencias según género. Los datos se incluyen en la Tabla 9.2. del Anexo I.

13.4. Evolución del número de becarios/as según Gran Área

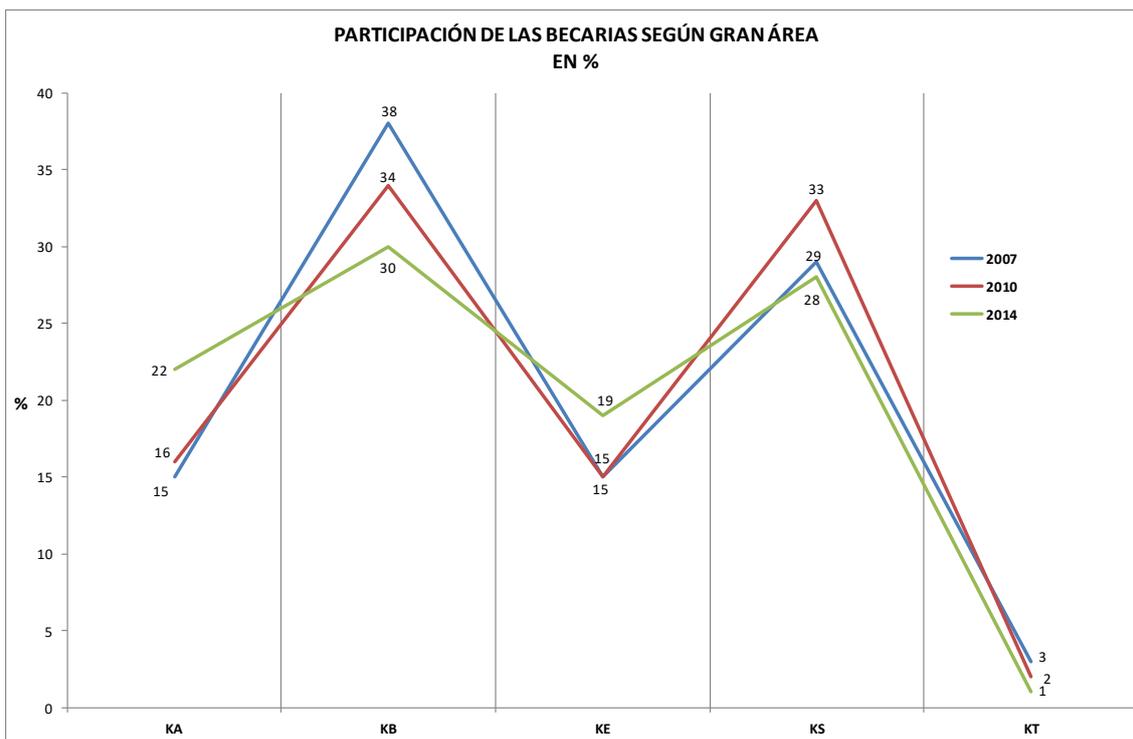
El incremento general del número de becarios/as se manifiesta con distintos grados de según las Grandes Áreas, con la excepción de KT.



Fuente: Tabla 9.3. del Anexo I

- En KA y KE el incremento del número de becarios/as es sistemático.
- En KB el crecimiento se estanca en 2014.
- KS crece en 2010 pero desciende en 2014.
- KT se mantiene estable en 2010 y desciende en 2014.

La participación de las mujeres según Gran Área representa lo que se ha observado en el análisis global.



Fuente: Tabla 9.3.1. del Anexo I

13.5. Evolución del número de becarios/as según disciplina

Los/as becarios/as reproducen en general la distribución por género y disciplina de los/as egresados/as universitarios/as¹¹.

Para el presente análisis se seleccionaron las disciplinas que tienen mayor número de becarios/as y/o las que muestran mayores diferencias según género. Los datos sobre el total de disciplinas se incluyen en la Tabla 9.4. del Anexo I.

En general no se advierten diferencias a lo largo de los años considerados, manteniéndose las proporciones en la mayor parte de las disciplinas seleccionadas.

Las mujeres incrementan su participación en Bioquímica, Ciencias de la Tierra, Matemática y Sociología; y mantienen su participación en Ciencias Médicas e Historia.

Las disciplinas más feminizadas son Ciencias Médicas, Biología, Historia, Ingeniería de Procesos, Literatura y Veterinaria.

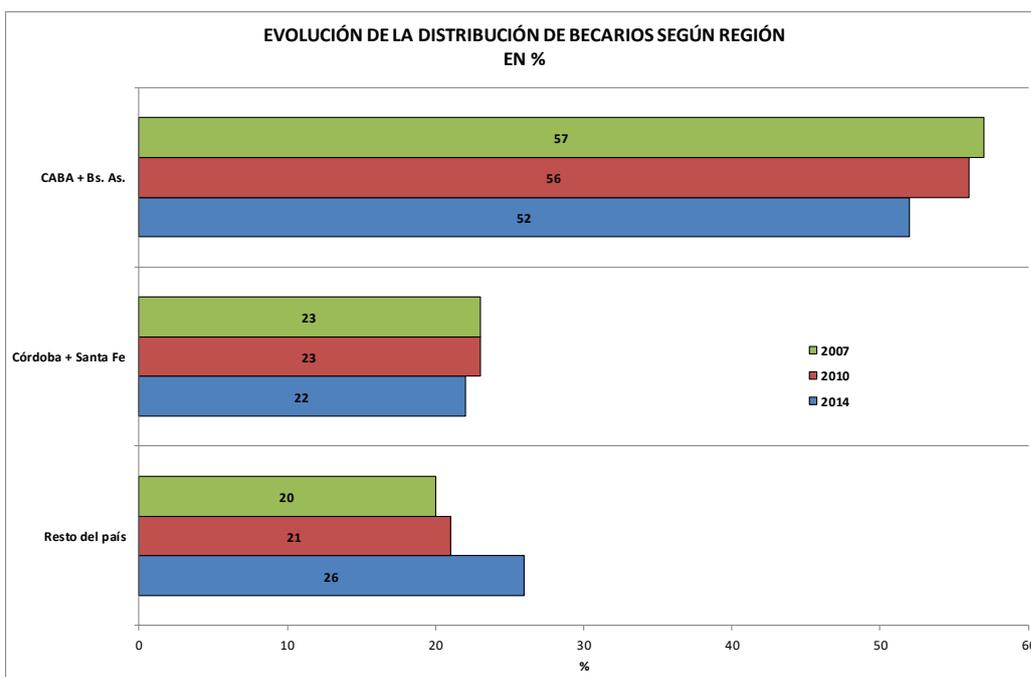
Las disciplinas masculinizadas son principalmente Ingeniería Civil y Física. En Ingeniería Civil la participación de las mujeres es de 21% en 2007; 23% en 2010 y desciende a 18% en 2014. En Física en 2014 la participación alcanza un tercio del total.

13.6. Evolución del número de becarios/as según región

Se ha considerado para este trabajo la distribución de los/as becarios/as, se analizó en común la CABA y la provincia de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe, y resto del país.

La distribución de los/as becarios/as según región registra en 2014 un incremento de la participación del Resto del país a expensas de la CABA.

¹¹ Ministerio de Educación. Secretaría de Políticas Universitarias. Anuario 2012. Estadísticas Universitarias.



Fuente: Tabla 9.5. del Anexo I

Más de la mitad de los/as becarios/as cumplen sus tareas en la CABA y la Provincia de Buenos Aires. La distribución de las mujeres según región es similar a la del total de los/as integrantes (Tabla 9.5.1. del Anexo I).

Algunas conclusiones finales

Los datos relevados en este trabajo muestran una participación similar de varones y mujeres en el CONICET. En un estudio previo realizado por la RAGCyT en el 2003 habíamos observado una significativa inequidad en las categorías más altas de la CIC de la presencia de mujeres, en el presente trabajo se observa un incremento de la presencia de mujeres en las categorías superiores, sin embargo aún existe una importante diferencia.

La mayor inequidad se observa en los cargos de dirección de las UE y de los CCT, como en los diferentes cargos de gestión.

14. RESULTADOS DEL ESTUDIO CUALITATIVO

La indagación cualitativa se orientó a relevar las percepciones, actitudes y experiencias de las diferencias de género en relación con las trayectorias académicas y su vinculación con las trayectorias personales de los/as entrevistados/as.

En el presente informe se centra en las respuestas referidas específicamente a las similitudes y diferencias entre mujeres y hombres, citando textualmente las palabras de los/as entrevistados/as.

Es destacable el alto grado de interés que suscitó en particular la indagación sobre las trayectorias personales; algunos/as entrevistados/as, tanto mujeres como varones, ante las preguntas sobre el modo en que abordaron y resolvieron los desafíos personales y familiares que implicaron sus recorridos académicos manifiestan que *“nunca lo había pensado”*.

Las diferencias de opiniones están obviamente vinculadas a la propia experiencia personal y laboral. Sin embargo, particularmente entre los/as entrevistados/as de mayor edad, también se hace hincapié en la incidencia de la historia política del país, en algunos casos definitiva, en las trayectorias personales: durante los procesos dictatoriales los propios exilios, así como despidos y renuncias obligadas de profesores/as; y en períodos democráticos la ampliación de oportunidades de regresar al país -se califica positivamente el programa Raíces- y de insertarse tanto en el CONICET como en la universidad.

14.1. La proporción de mujeres en el CONICET

Como ya hemos comentado las mujeres son mayoría en las primeras etapas de la CIC y desciende en las categorías superiores, pero existe una tendencia a una mejoría de esta situación, lo que fue valorado positivamente por todos/as los/as entrevistados/as.

Los/as entrevistados/as coinciden en afirmar que la ascendente proporción de investigadoras es un logro para el conjunto de la sociedad argentina.

El símbolo del pasado es la frase de quien fuera Ministro de Economía, Domingo Cavallo, quien en 1994 *“nos mandaba a lavar los platos”*. La mayoría señaló la jerarquización de los/as investigadores/as del CONICET y de la ciencia en general a partir del año 2004 para el conjunto de la sociedad.

Algunas mujeres sostienen que *“ahora hay más mujeres en la Junta y en el Directorio, y tuvimos una presidenta del CONICET”*; *“ahora no creo que haya un sesgo de sexo”*; *“en el CONICET no hay desigualdad de género”*; *“creo no haber enfrentado nunca problemas de género, o por lo menos que me haya enterado”*; *“yo nunca tuve ningún problema”*; *“hay una*

cuestión de género que creo que de a poco se va a mejorar”. Estas afirmaciones no siempre se condicen con las que se refieren a las dificultades que tuvieron que vencer por ser mujeres¹².

Por su parte, un entrevistado sostiene que *“a lo largo de toda mi vida nunca he escuchado a alguien decir que la corrieron por ser mujer; si la Presidenta de la Nación es mujer, estaba Rovira que era mujer, la representante de Ciencias Sociales es mujer, la decana de la facultad mujer...”*, en tanto que otro afirma que *“yo no creo que haya sesgos de género, no en el sentido de que se discrimine”*.

La significativa presencia de mujeres en el CONICET contrastaría con la escasa representación que aún se verifica en los ámbitos científicos del mundo: los hombres sostienen que *“hay más hombres que mujeres ganadores del premio Nobel, porque la sociedad todavía tiene el sesgo fuertemente machista”*; *“hay un curriculum de vida y otro académico. En el de vida, no sé si es por demanda cultural, aparece un déficit, que creo que es mucho más difícil para las mujeres, que tienen un grado de compromiso mayor que los varones, están más dispuestas a pagar más costos”*; *“las mujeres tienen situaciones familiares que van en contra de su carrera científica”*, aunque *“no hay ninguna razón biológica o sociológica para que eso ocurra”*. Algunas mujeres, por su parte, afirman que *“las mujeres estamos acostumbradas a la discriminación, es implícita, nunca declarada. En el Directorio, ¿cuántas mujeres hay?”*; *“cómo funcionan las cosas en contra de quienes tienen familia es difícil de medir. Todavía hace falta darse cuenta, ocurre en todos los países, no es visible y así funciona todo”*. Algunas suponen que *“en los últimos años, al ser la CIC una salida laboral, se ve un ingreso masivo de mujeres”*.

La maternidad y la paternidad ocupan un lugar central en las entrevistas, ya que la gran mayoría de los/as entrevistados/as tienen hijos/as¹³.

14.2. Los primeros años de la carrera científica

La maternidad constituye un momento crítico en el ciclo vital. Los cambios demográficos de las últimas décadas, en particular el hecho que las mujeres sean madres a mayor edad, se confirman en las diferencias que se registran entre las entrevistadas mayores y las más jóvenes. Algunas de las primeras tuvieron sus hijos/as al terminar la carrera de grado, lo que era percibido como *“natural”* *“en esa época cuando te recibías, te casabas y tenías un hijo”*, en tanto que entre las más jóvenes lo hicieron durante los estudios de doctorado.

¹² La supuesta inexistencia de problemas se refleja asimismo -tanto entre las mujeres como entre los varones- en el “olvido” de los rechazos a las postulaciones a promoción en la CIC: *“no me acuerdo”*, *“tendría que revisar el CV”*, que no se advierte en quienes promovieron en las primeras postulaciones.

¹³ Dado que como se indica en la metodología la selección de entrevistados/as no intenta ser representativa, esta proporción no es necesariamente la que se verificaría en el universo de investigadores/as.

La maternidad es recordada por la mayoría como traumática: *“tener a mi hijo fue un caos, no teníamos un peso, la beca era muy poca plata, y con un hijo colapsé”; “el día que fui a dar mi tesis me olvidé a mi nena. Eso es importante porque los hijos son lo más valioso y hay que tenerlos cuidados”; “las actividades coincidían con el horario en que tenía que ir a buscar a mis hijos a la guardería. Eran todos hombres, y un par de mujeres más grandes, así funcionan las cosas en contra de quienes tienen familia”.*

Otras en cambio no vivieron ese período de forma dramática: *“hice todo mi doctorado con mi hija en la panza y criándola”.* Una entrevistada afirma que *“yo escribí mi tesis de doctorado dándole la mamadera a mi hija, la hacía en mi casa”.*

Una diferencia importante se observó de acuerdo a la disciplina, en las/los entrevistados/as en el área de las humanísticas como permiten mayor flexibilidad horaria, se referían menos dificultades.

Las dificultades se agudizan con el ingreso a la CIC, resulta necesario priorizar las tareas que implican los desafíos académicos y la asunción de las tareas domésticas y de cuidado de los/as hijos/as, en particular cuando son pequeños/as. Las mujeres relatan que *“siempre el cuidado y las actividades de los chicos recayó más en mí, llevarlos y traerlos, los deberes, las cosas para la escuela”; “cuando los chicos se dormían me ponía a estudiar”; “seguí trabajando durante el embarazo, porque quería aprovechar, sabía que después no iba a poder. Mi período más intensivo fue antes de tener hijos”; “al tener hijos se jerarquiza todo, se ordenan las prioridades”; “la maternidad te atrapa, yo me autoexigía, pero somos carne para la picadora”; “no se trata sólo de tener un hijo y tomarse los meses de licencia, es hacerse responsable durante mucho tiempo”; “fue angustiante el trabajo y tener un hijo”.*

En contraste, otras madres no parecen haber tenido dificultades: *“no fue traumático formar una familia”; “no tuve que dejar grandes cosas por los chicos”; “amamantar fue todo un lío, pero si una se organiza se puede hacer perfectamente, es una cuestión de querer hacerlo nada más”.*

Sin embargo, para la mayoría de las mujeres ser madres implicó esfuerzos mayores que los que debieron hacer los padres: *“por no quedar atrás hacemos de todo”; “hay que demostrar que una puede con todo”; “hacía todo el trabajo doméstico, también para demostrarme a mí misma que yo podía”; “el trayecto fue difícil, y el hecho de ser mujer tuvo mucho que ver”; “pensé abandonar la carrera en algún momento, cuando mis hijos eran chiquitos, pero era sólo un deseo de media hora mientras lloraban”.*

Algunos hombres sostienen que para ellos *“la familia es más importante que el trabajo”, aunque reconocen que “para la mujer es más difícil”; “la idea de una división equitativa del trabajo familiar es mentirosa, porque la que trabaja más es la mujer”; “en el mundo académico es más difícil ser mujer que ser hombre”; “deben relegar o la trayectoria vital o la carrera académica”; “están más dispuestas a pagar más costos que los hombres”.* Pero otros afirman que *“nunca he escuchado a alguien decir que la corrieron por ser mujer. Entiendo que la maternidad a veces complica un poco, pero es sólo un período”.*

14.3. El balance entre el trabajo y la maternidad

La investigación es altamente valorada por todos/as los/as entrevistados/as, a punto tal que en algunos casos, en particular entre los hombres, se afirma que *“nunca trabajé, siempre hice docencia e investigación”*; *“investigar no es un trabajo, lo haría gratis”*.

Los/as que consideran que investigar es un trabajo y muy arduo, destacan la gratificación que implica *“hacer lo que me gusta”*, más allá de que *“son carreras que exigen mucha dedicación”*.

Particularmente en el caso de las mujeres, la gratificación profesional suele compensar las dificultades familiares, sobre todo cuando los/as hijos/as son pequeños/as: *“al principio me daba culpa, pero a mí me hacía bien. Lo mejor que les podía pasar a mis hijos es ver a una madre apasionada por lo que hacía”*; *“fue muy angustiante, pero fue una etapa muy productiva, estaba colapsada pero intelectualmente fue muy productiva”*; *“en la vida hay que hacer sacrificios porque no todo es simple, pero yo me siento feliz por los frutos de las cosas que he logrado en mi carrera científica y también en mi vida familiar”*; *“he hecho una carrera sola, he criado dos hijos, me he ido al exterior, que digan no se puede es inconcebible”*; *“yo sacrifiqué mi vida pero porque quise, tampoco es que soy una mártir. Quise hacer las dos cosas: dedicarme a la ciencia y a mis hijos”*.

Un entrevistado relativiza las dificultades que deben afrontar las investigadoras: *“entiendo que la maternidad a veces complica un poco, pero no es algo definitorio, es un período”*.

14.4. La ayuda familiar y la guardería

Entre los/as entrevistados/as en muchos casos se menciona que dichas tareas son compartidas por la pareja, aunque la participación de los hombres se manifiesta en términos de *“colaboración”*. Las mujeres sostienen que para la continuidad de la carrera *“la colaboración con mi marido fue fundamental, nunca bajó mi producción y nunca vi problema en ese sentido, pero porque tenía las condiciones en casa con mi marido y la guardería”*.

También en este aspecto se advierten cambios positivos: *“ahora los hombres se ocupan más de la familia”*.

Las madres y suegras también *“ayudan”*, por ejemplo *“llevando a los chicos a la escuela”*. Como se verá más adelante, la colaboración familiar es fundamental cuando la investigadora está fuera del país.

Una entrevistada señala, en relación a las excepciones de las que gozan las becarias e investigadoras, que más allá de la maternidad *“también hay mujeres solteras que quedan a cargo de sus mayores, o de hermanos con discapacidades, y no están incluidas en las excepciones”*.

Contar con personal de servicio es mencionado como un esfuerzo económico: *“prefería ceder buena parte de mi sueldo a una empleada para avanzar con mi trabajo, publicar, ir a congresos, etc.”*; *“tuve que tener una persona que se quedara con la niña. Todo el dinero me lo gastaba en eso pero no me importaba”*; *“no teníamos dinero para pagarle a alguien que trabaje en la casa”*.

La necesidad de contar con instituciones que posibiliten realizar satisfactoriamente el balance entre trabajo y maternidad se confirma en la alta valoración que se atribuye a contar con guardería: *“tener la guardería cerca del lugar de trabajo es una paz”*; *“es terrible trabajar si no tenés una guardería al lado del trabajo, si no es imposible amamantar y trabajar”*.

14.5. Las promociones en la CIC

La disminución de la proporción de mujeres a medida que se avanza en la CIC es reconocida por las entrevistadas como una forma de discriminación, que sería específica del CONICET: *“yo tenía mejores calificaciones pero la otra persona era varón, por eso mi director lo quería presentar a él. A lo cual yo dije ‘a mí no me van a impugnar por ser mujer, yo tengo los mismos derechos. Compitamos y el que gana entra’”*; *“si algo salía mal era porque era mujer y yo lo notaba mucho. Como que al ser mujer ‘no era tan capaz’, lo cual no era cierto”*; *“ya las mujeres estamos súper acostumbradas, implícitamente, nunca declarado, no escapa a la regla común”*; *“en las escalas más bajas los obstáculos son menores, y empiezan al pasar a la categoría Independiente. Hay menos mujeres porque las exigencias son mayores, a igualdad de antecedentes los que obtienen los cargos son los hombres y no sólo por una cuestión sexista, sino porque tenés que demostrar que dirigís equipos, que recibís subsidios, y eso siempre está en manos de los hombres”*.

Otras percepciones se vinculan con las diferencias de modelos sociales vinculadas con las diferencias de género: *“las mujeres somos multi-tasking”*. En ese sentido, sostienen que se trata de una elección: *“las mujeres tenemos o elegimos más cosas para hacer además de la profesión. El hombre me parece que puede enfocar toda su energía en la profesión y la mujer quizás diversifica un poco más entre la profesión, la crianza y la familia, pero es una elección personal, una condición casi diría social, o del género”*; *“quizás hay mujeres que eligen no tener familia y vuelcan toda su energía en la profesión y llegan a la misma altura o más que un hombre. Pero me parece que en la mayor parte de los casos las mujeres elegimos repartir más nuestras energías entre el trabajo y la familia, y eso hace que tengamos menos logros que algunos hombres, que pueden enfocar toda su energía en el trabajo. Pero a la hora de concursar estamos todos en igualdad de condiciones”*; *“es mucho trabajo pero me gusta, a veces me vuelvo un poco loca y voy postergando, dejando lo menos urgente para después, pero es una locura”*.

Por su parte, algunas mujeres combinan la especificidad de la CIC con el modelo social de trabajo femenino, y rechazan activamente las diferencias de género naturalizadas socialmente: *“por más que las mujeres somos multi-tasking, en algunas disciplinas hay que focalizar, y eso es algo socialmente masculino, no es femenino, hay que luchar aún en esas cosas”*; *“antes se pensaba que para ser Superior había que haber sido director. Y eso lo hace masculino”*.

Los hombres reconocen las dificultades de las mujeres -“en CONICET hay más mujeres que hombres al principio de la carrera, y luego hay más varones al final de ella. Yo veo que ocurre, pero no me doy cuenta por qué”, en algunos casos más explícitamente que muchas de las entrevistadas: “yo puedo compatibilizar la dedicación a mis hijos con mi producción”; “hay un momento en la carrera en que no es lo mismo ser hombre que ser mujer, cuando nace un hijo. Y eso repercute”; “el hombre se va abriendo camino y la mujer queda ahí”; “en la CIC es donde más se empieza a notar, yo creo que porque es la edad en la que llegan los hijos, por lo que la productividad de las mujeres es menor que la de los hombres”.

14.6. Los cargos de dirección

Surgieron algunas propuestas en el sentido de que “los directores de las UE no tendrían que ser investigadores, sino tipos que supieran administrar y dejar que los investigadores investiguen”.

Para la totalidad de los/as entrevistados/as la dirección de una Unidad Ejecutora implica un gran esfuerzo en términos del tiempo y la energía que implican las responsabilidades burocráticas y de manejo de personal (que incluye diversos grados de conflicto), en detrimento de las actividades específicas de la investigación. Los calificativos que recibe el cargo son muy expresivos: “es terrorífico”; “la carga administrativa es terrible”; “es un desastre”; “es un trabajo infame”; “la burocracia es infernal”. Señalan que “ser director de un instituto es ser administrador de consorcio, tratando de que no se peleen”, “la burocracia lleva mucho tiempo que se podría dedicar a la parte académica”; “ocuparse de por qué no vino el electricista porque no anda el enchufe”; “mucho trabajo y poco remunerativo, no sólo en lo económico sino en las relaciones humanas, te peléas todos los días con alguien”; “trabajás todo el día en algo que no se pone en el CV”; “la posibilidad que dan las Ciencias Sociales de trabajar en tu casa hace que puedas llevar a cabo simultáneamente la maternidad y la carrera, pero no la gestión”.

La baja proporción de mujeres en cargos de dirección genera interrogantes sobre las razones de dicho fenómeno. Algunos entrevistados hombres lo atribuyen a que las investigadoras estarían menos dispuestas que los hombres a asumir esas tareas: “a mi esposa no le interesa la gestión”; “en los institutos los directores son siempre del género masculino, debe haber 10 o 20% de directoras, no sé por qué ocurre ni si se está corrigiendo”, “no sé si es que a la mujer no le gusta la gestión”. Un entrevistado esboza una explicación: “imagino que las mujeres se tienen que masculinizar bastante para poder acceder a los cargos. Imagino que el peso de la masculinidad en las ciencias duras debe hacer un derrame sobre el conjunto total. Son ciencias más conservadoras”.

Algunas mujeres se hacen cargo de su responsabilidad en esta situación: “muchas veces las mujeres no estamos porque no queremos asumir ese compromiso o responsabilidad”; “muchas veces es preferible dedicar más tiempo a la vida personal que a una actividad desgastante que requiere tener un temperamento especial para lidiar con gente, como son los cargos de gestión, que requieren poner el cuerpo literalmente, en el sentido de dedicar más horas al trabajo”; “hay que tener vocación por la gestión, cosa que yo no tengo”; “hay una preponderancia masculina, pero probablemente sea porque no hay tantas mujeres que hayan intentado acceder a un cargo directivo”; “es muy difícil para las mujeres porque eligen hacer otra cosa, no está mal, es intrínseco a nuestra naturaleza femenina”; “las mujeres ni lo intentan, si alguna lo intenta es porque es muy superior al hombre que está ahí. El hombre

naturaliza esas posiciones, una mujer tiene que estar en un nivel excepcional para hacerlo”; “una mujer tiene que superar por mucho a la media para considerar subir a esas posiciones. Pero no creo que sea culpa de los varones, es un tema de la educación nuestra. Nos gusta más formar gente, estar en otros lugares”; “cuando una mujer tiene capacidad de liderazgo cae mal, si lo dice un tipo, tiene actitud”.

No obstante, se señalan cambios respecto del pasado, con mayor frecuencia por parte de los hombres: *“no era la normalidad que las mujeres llegaran a cargos de dirección. En los últimos años conozco varias, como un instituto dirigido por una mujer muy capaz, que de la nada tuvo que hacer lo que hizo, un laburo desorbitante”; “a medida que se avanza van aumentando las responsabilidades, pero también tiene su beneficio, facilita muchas cosas, ahora hay mucha gente con interés en ocupar esos cargos”; “siempre había más mujeres investigando, y ahora muchísimas dirigiendo”, en tanto que una investigadora señala que “había un sesgo de género en el cual el hombre sería más capaz de conducir a un grupo y asumir responsabilidades, ahora no creo que haya un sesgo de sexo”.*

14.7. Las estadías en el exterior

La casi totalidad de los/as entrevistados/as tuvo estadías de meses o años fuera del país, lo que fue considerado no sólo positivo sino necesario para consolidar la formación, establecer vínculos con instituciones e investigadores/as y conformar redes con académicos/as de otros países.

Pero estar lejos del país acarrea complicaciones: *“afuera es más difícil establecer un equilibrio entre ciencia y familia”.* En algunos casos los/as hijos/as nacieron y/o se criaron en el exterior: *“mis tres hijos nacieron en distintos países”,* lo que puede generar dificultades al regresar a la Argentina.

Cuando son las mujeres las que se van y lo hacen solas, el cuidado de los/as hijos/as queda a cargo de los padres o con los/as abuelos/as. La distancia implica “sufrimiento”, “dolor”, sobre todo en relación con los/as hijos/as: *“me fui por tres meses y dejé a los chicos”; “siempre estuve pendiente de mis hijos, de mi familia, tuve limitaciones para viajar para ir a congresos, todo eso me costó mucho mientras mis hijos eran chicos”; “me fui sola al exterior, dejé a mis hijos con sus abuelos. Fue traumático porque estuve sola, pero desarrollando lo que yo quería hacer”; “el año que estuve afuera mi hija cumplía 15 años y no me di cuenta, pero bueno, uno comete errores”; “me fui sola al exterior. Los chicos se quedaron con el padre, y fue un desastre total, porque ¿cómo la madre se va a ir y va a dejar a los hijos?, si hubiera sido el padre no hubiera sido lo mismo”; “el CONICET está exigiendo cada vez más tener un posdoc en el exterior, pero a algunas personas se les dificulta por cuestiones personales”.*

A medida que los/as hijos/as son mayores la situación es más soportable: *“me fui pero los chicos tenían más de 10 años”.* Como se advierte en estas citas, los problemas se compensan con la gratificación profesional, y en algunos casos no se percibe o recuerda con tanto dramatismo: *“no es nada de otro mundo”; “se forma una familia con los colegas”; “nos ayudábamos entre todos”.*

En algunos casos el regreso al país obedece a la etapa de crecimiento de los/as hijos/as o a su deseo: *“decidimos volver cuando mi hijo empezaba la escuela”*; *“estuve en el exterior sólo un año porque mis hijos querían volver”*.

Además del alejamiento de los/as hijos/as también es doloroso *“no compartir con la familia y los amigos todo el tiempo que hubiera querido”*.

Algunas reflexiones finales

Las y los entrevistados no representan el universo del conjunto de investigadores/as del CONICET. Resulta interesante que la mayoría dejó en evidencia no tener una consciencia de género. Sin embargo, en el transcurso de la entrevista fueron apareciendo diferentes opiniones que revelaban un comportamiento de discriminación hacia las mujeres, o experiencias personales que padecieron situaciones de discriminación.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Decreto 1661/96
- Estatuto de la CICyT
- Franchi A, Atrio J, Maffia D, Kochen S. INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO EN LA ARGENTINA (1984-2006) ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura CLXXXIV 733 septiembre-octubre (2008) 827-834
- Girauo María Rosa. Investigadoras/Investigadores en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología. MINCYT-CONICET Patagonia Norte. FONIM. Foro interdisciplinario Mujeres en Ciencias, Tecnología y Sociedad. 2014.
- Informe: "Eficacia del Programa de Becas de Posgrado del CONICET en la obtención de títulos de Doctorado". Gerencia de Recursos Humanos, abril 2014.
- Jeppesen Cynthia Verónica et al. La formación de doctores: avances, problemas, tensiones y desafíos del sistema de posgrado argentino desde la perspectiva CONICET. Ponencia presentada en las Segundas Jornadas de Sociología de la UNCu – Pre ALAS Mendoza “Balances y desafíos de una década larga (2001 – 2015): aportes y debates desde la Sociología”. Mendoza, 27 y 28 de agosto de 2015.
- Lara Catalina. La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica. Revista de Investigación Educativa Vol. 25, N°1, 2007
- Kochen Silvia “Las mujeres y la ciencia” Editores J.C. Ortiz de Zárate; A. Famulari; H. Fraiman La Neurología y los Neurologos Argentinos (el otro lado) Sociedad Neurológica Argentina, 1998
- Kochen S.; Franchi A.; Maffía D. “La situación de las mujeres en el sector científico-tecnológico en América Latina. Principales indicadores de género.” Libro Cuadernos de Iberoamérica: “Las Mujeres en el sistema de Ciencia y Tecnología. Editora Eulalia Perez Sedeño. Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), 2001
- Ministerio de Educación, Secretaría de Políticas Universitarias. Anuario Estadístico (2012)
- Redes-UNESCO. Proyecto GENTEC. *La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en la Argentina*. Documento de Trabajo N° 8. Mayo 2003.
- Szpeiner, Alfonsina; Jeppesen, Cynthia V. y Goldberg, Mariela N. *Políticas de postgrado en la Argentina: los doctorados y su articulación con el Sistema de Ciencia y Tecnología*. CONICET. Septiembre 2015.
- The Boston Consulting Group-Foundation L’Oreal. *Women in science. Systematic country analysis. Argentina*. Noviembre 2013.

Agradecimientos:

El CONICET financió el trabajo de la Lic. Mirta Palomino y la Lic. M. Victoria Cano Colazo. Mirta Palomino realizó la formulación de la metodología cuantitativa y cualitativa, el análisis y procesamiento de los datos y la redacción del informe técnico. M. Victoria Cano Colazo realizó las entrevistas para el estudio cualitativo y elaboró la guía de pautas para las mismas. Agradecemos la colaboración de Esteban Moro de la Gerencia de Recursos Humanos del CONICET y a César Adrián Diego, Director de Planificación y Evaluación Institucional.