

ÍNDICE DE BRECHAS DE GÉNERO DE LOS INIA QUE INTEGRAN EL PROCISUR Documento metodológico

Este documento metodológico fue elaborado por el PROCISUR, recogiendo el proceso de trabajo del grupo de género en ciencia y tecnología que abordó el desafío de desarrollar el índice regional, con la fundamentación y el aval técnico de las profesionales Mariela H. Acevedo y María Victoria Campos. Reúne el proceso de los años 2022 y 2023, que integra el trabajo de diseño de la herramienta, relevamientos de los INIA, piloto del primer año y primer índice completo.

Participaron de la elaboración del índice las personas referentes de los INIA e IICA que integran el PROCISUR, con la coordinación de Mariana Stegagnini: Daniela Bustos, Leticia Gonzalez y Myrna Lazarte (INTA Argentina); Cristina Arzabe y Cláudia Valéria Dy Lá Fuente (Embrapa Brasil); Paula Cornejo Orellana, Michelle Partarrieu Vístoso y Alejandra Vial Mena (INIA Chile); Stella Candia, Rossana Cano, Raquelina Carrillo y Carmen Cohene (IPTA Paraguay); Gabriela Molina (INIA Uruguay); Fátima Almada y Ana Echeverri (IICA).

ÍNDICE DE BRECHAS DE GÉNERO DE LOS INIA QUE INTEGRAN EL PROCISUR

Documento metodológico

El Documento Metodológico del Índice de Brechas de Género de los INIA que integran el PROCISUR se encuentra publicado bajo Licencia Creative Commons Atribución/Reconocimiento y CompartirIgual 4.0 Deed (CC-BY-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>). El Programa promueve el uso justo de este documento, así como el tratamiento de los datos personales de acuerdo con la normativa del PROCISUR vigente.

*Se solicita que se garantice el derecho de toda persona a la protección de sus datos personales, y que sea citado apropiadamente cuando corresponda, conforme a la norma ISO 960 para referencias bibliográficas: **PROCISUR. 2024. Índice de Brechas de Género de los INIA que integran el PROCISUR: Documento metodológico.** Montevideo, Uruguay. Disponible en formato electrónico (PDF) en el sitio web institucional, procisur.org.uy*

Coordinación editorial: Mariana Stegagnini

Montevideo, Uruguay. 2024.



ÍNDICE

Glosario	4
Prólogo	5
Introducción	6
Antecedentes	7
Definiciones conceptuales	9
Indicadores	12
Descripción del proceso	23
Consideraciones finales	27
Bibliografía	29



GLOSARIO

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CyT	Ciencia y tecnología
CTI	Ciencia, tecnología e innovación
DS	Dimensión satélite
EMBRAPA	Empresa Brasileña de Investigación Agropecuaria
IBG PROCISUR	Índice de Brechas de Género para los Institutos Nacionales de Investigación Agropecuaria que integran el PROCISUR
I+D+i	Investigación, desarrollo e innovación
I+D	Investigación y Desarrollo
IICA	Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura
INIA	Institutos nacionales de investigación agropecuaria
INIA Chile	Instituto de Investigaciones Agropecuarias
INIA Uruguay	Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria
INTA	Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (Argentina)
IPTA	Instituto Paraguayo de Tecnología Agraria
PROCISUR	Programa Cooperativo para el Desarrollo Tecnológico Agroalimentario y Agroindustrial del Cono Sur
GTG	Grupo de Trabajo en Género en Instituciones de Ciencia y Tecnología
SD	Subdimensión



PRÓLOGO

El Programa Cooperativo para el Desarrollo Tecnológico Agroalimentario y Agroindustrial del Cono Sur – PROCISUR (www.procisur.org.uy) constituye un instrumento institucional de integración y articulación de los Institutos Nacionales de Investigación Agropecuaria - INIA, de Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay y el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura - IICA.

En 2021 instalamos en nuestra agenda la temática de Género en instituciones de CyT, creando un grupo de trabajo conformado por profesionales de los Institutos miembros, desde el cual hemos identificado la urgencia de medir y comprender las inequidades que enfrentan las mujeres en el ámbito de la investigación agropecuaria en el Cono Sur.

Esta iniciativa nos ha llevado a analizar diversas metodologías existentes, evidenciando la pertinencia y oportunidad de afrontar un desafío novedoso: desarrollar una medición propia de la región, robusta metodológicamente y apropiada a la identidad de los INIA, que nos permita identificar de manera sustantiva las brechas de género en cada Instituto, al tiempo que nos brinde la posibilidad de comparar y analizar los resultados a nivel regional e institucional. Aquí, algunos podrían preguntarse por qué no adoptamos una metodología existente en lugar de diseñar la nuestra. La respuesta radica en la necesidad de contar con un enfoque específico que se adapte a nuestras realidades, particularidades y desafíos de nuestros países.

Medir las brechas de género a través de indicadores nos proporciona una herramienta de gestión institucional que complementa diagnósticos y análisis cualitativos que todos los INIA de la región han desarrollado. Además, es invaluable para comprender la magnitud de las desigualdades, poner en valor acciones desarrolladas, corregir agendas y orientar nuestras acciones. Las definiciones se sostienen en un marco teórico de referencia sólido, construido y sostenido desde 2021 por el Grupo de Trabajo, expresado en documentos publicados (PROCISUR, 2021 y 2023), así como también de la agenda sobre género en América Latina y el Caribe.

Tras dos años de trabajo, presentamos el Documento Metodológico para la construcción del Índice Regional de Brechas de Género en los INIA que integran el PROCISUR. Es producto del esfuerzo conjunto de los Institutos de Investigación Agropecuaria y el IICA, surgido del compromiso de abordar las desigualdades de género en nuestras instituciones y de generar estrategias efectivas que nos permitan avanzar hacia una mayor equidad en los sistemas de CyT. Asumir esto como una estrategia conjunta tiene especialmente sentido a mediano y largo plazo, para sostener iniciativas en agenda y aprovechar los avances de cada país y del conjunto.

Anhelamos que la medición del progreso a lo largo del tiempo, a partir de una medición anual de estos indicadores, permita evidenciar avances y valorar los esfuerzos que en este sentido vienen implementando los países de la región. Este Índice pretende, en síntesis, proveer una medida sintética para facilitar, fundamentar y orientar la toma de decisiones, que no es absoluto, pero también servirá como una herramienta de rendición de cuentas. Nos permitirá evaluar el impacto de nuestras políticas y programas, identificar áreas de mejora y compartir buenas prácticas entre países y regiones.

Este proceso de trabajo refleja el compromiso del PROCISUR con esta causa. Confiamos en que este Índice será un paso significativo hacia un sistema de CyT agropecuaria más eficiente e inclusivo. Se sostendrán los anhelos iniciales, conceptualizados en su construcción, y las áreas de medición pretendidas, entendiendo la importancia del proceso y sus aprendizajes, las dificultades en su sistematización, redoblando el compromiso para optimizarlo año a año.

Finalmente, agradezco el arduo trabajo realizado por las profesionales Mariela H. Acevedo y María Victoria Campos, cuya *expertise* ha sido fundamental en la elaboración y solvencia técnica de este documento, y muy especialmente a todas las personas referentes de los institutos, por su dedicación y esfuerzo en el desarrollo de este índice.

Dra. Cecilia Gianoni
Secretaría Ejecutiva del PROCISUR



INTRODUCCIÓN

Este documento presenta la descripción detallada de la metodología diseñada e implementada para la elaboración del primer Índice de Brechas de Género para los Institutos Nacionales de Investigación Agropecuaria que integran el PROCISUR (IBG PROCISUR), relatando el proceso de trabajo de diseño y las lecciones aprendidas durante la recolección de información, que se realizó durante los años 2023 y 2024.

Es una construcción situada¹, que atiende la ausencia de mediciones regionales acerca de las inequidades de género² existentes dentro de los institutos de investigación agropecuaria (PROCISUR, 2021). Por ello, se trabajó con un equipo técnico estadístico y de forma participativa con las personas referentes de género de los institutos, integrantes del Grupo de Trabajo de Género en Instituciones de Ciencia y Tecnología (GTG) designadas para esta tarea.

Con el aval de la Comisión Directiva del PROCISUR y luego de la definición del instrumento que se procuraba construir, durante dos jornadas de taller se establecieron y jerarquizaron las dimensiones e indicadores a relevar y se

diseñó la matriz de recolección de información. En esa instancia, se presentó una propuesta teórica inicial que se enriqueció con la experiencia y el aporte de las personas participantes. Luego del primer año de relevamiento, se evidenciaron en la práctica diversas complejidades en la recolección de algunos indicadores y la necesidad de revisarlos, para avanzar en el segundo año en una adecuación del proceso de recolección. Esta información, luego de diseñada la metodología, fue gestionada, provista y revisada a través de las personas referentes de los Institutos.

El presente documento describe la metodología aplicada, sin detenerse en los resultados ni en la información recogida para elaborar el índice piloto (datos del año 2022) y el primer índice (datos del año 2023). La experiencia presenta una serie de aprendizajes en relación a la forma de sistematización de la información en los Institutos y las posibilidades efectivas de compatibilidad, y traza la hoja de ruta hacia las futuras ediciones del IBG PROCISUR.

¹ Nos referimos a un enfoque que reconoce y valora el contexto específico y particular en el que se encuentran las personas, grupos, considerando sus experiencias, conocimientos y circunstancias únicas.

² Es pertinente aclarar aquí que es intención del GTG evitar análisis binarios. Sin embargo, debido a la falta de datos desagregados en los INIA de la región, que permitan un análisis más exhaustivo, solo es factible presentar datos dicotómicos, en las categorías varón y mujer.



ANTECEDENTES

Para la definición metodológica del IBG PROCISUR se relevaron distintas experiencias y mediciones de desigualdades de género utilizadas a nivel mundial que, independientemente de su escala y magnitud, sirvieron de apoyo teórico a la hora de desarrollar este trabajo.

La mayor parte de los estudios compilados tienen dos

objetivos: en primer lugar, describir y comparar países en términos de sus mejoras hacia la igualdad de género; en segundo orden, evaluar la eficacia de las políticas públicas implementadas para la reducción de estas inequidades.

A continuación, se expone un cuadro con los estudios más relevantes y una síntesis de sus principales aportes.

Año	Título	Objetivos	Organismo	Alcance	Tipo
2010	Índice de Desigualdad de Género	Mide a nivel nacional la desventaja en que se encuentran las mujeres respecto de los hombres y considera tres dimensiones: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral.	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo	Países de Europa	Índice
2016	GENNOVATE	Es un estudio comparativo cualitativo, llevado a cabo en 137 comunidades rurales en 26 países, tiene como objetivo proporcionar una investigación autorizada "de abajo hacia arriba" para promover enfoques transformadores de género y catalizar el cambio en la investigación internacional agrícola.	Plataforma de Impacto de Género (CGIAR GENDER)	Países de África, Asia y América Latina	Estudio cualitativo
2017	Índice de Igualdad de Género	Mide las brechas de género según las dimensiones: empleo, ingresos, conocimiento, tiempo, poder y salud. También registra dos dimensiones satélites, desigualdades y violencia, que no forman parte de la medición del índice.	Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)	Países de Europa	Índice
2017	Proyecto SAGA (STEM and Gender Advancement)	Esta iniciativa busca proporcionar a gobiernos y responsables de políticas una variedad de herramientas que permitan reducir la brecha global de género en el campo de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (más conocido como STEM, por su sigla en inglés).	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura	Países América Latina y el Caribe	Propuesta global educativa, de evaluación y orientación de políticas.



2018	Propuesta Metodológica para la Medición de las Brechas de Género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe	Busca fortalecer los sistemas nacionales y regionales de indicadores de CTI que incorporen la dimensión de género, con el fin de establecer una base de evidencia más firme que permita a los hacedores de políticas evaluar y orientar sus esfuerzos en este ámbito.	Banco Interamericano de Desarrollo	Países América Latina y el Caribe	<i>Propuesta metodológica</i>
2021	Mecanismos institucionales para la igualdad de género y la transversalización de género	Sistema de indicadores para relevar datos sobre los organismos gubernamentales responsables de la aplicación de políticas de igualdad de género. Dimensiones: estado del compromiso con la promoción de la igualdad de género, recursos humanos de los organismos de igualdad de género, incorporación de la perspectiva de género, y producción y difusión de estadísticas desagregadas por género.	Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)	Países de Europa	<i>Propuesta metodológica</i>
2023	Índice de Brecha de Género	Desde 2006 mide en algunos países el estado de avance de la mujer en cuatro aspectos: salud y supervivencia, logo educativo, participación económica y empoderamiento político. Muestra en qué medida los países están distribuyendo sus recursos y oportunidades entre varones y mujeres.	Foro Económico Mundial	Países de Europa	<i>Índice</i>

En base a esta indagación de fuentes y reconociendo el marco teórico de referencia que se viene construyendo y validando³ desde el GTG de PROCISUR, se consolidó la perspectiva teórica y se fundamentaron decisiones metodológicas. Por sugerencia del GTG y en acuerdo con el equipo técnico que acompañó este desarrollo, la principal referencia utilizada para este trabajo fue el Índice de Igualdad de Género (2017) elaborado por el Instituto

Europeo para la Igualdad de Género. Siguiendo este modelo, se elaboraron dimensiones centrales y dimensiones satélites. Luego de la discusión en los talleres, se estableció que, si bien estas últimas no forman parte del cálculo del índice, resultan sustanciales por su aporte de información sobre temas específicos vinculados a la igualdad.

³ Ver más en <https://genero.procisur.org.uy>



DEFINICIONES CONCEPTUALES

La representación de las mujeres en las políticas de CyT es insuficiente, y es reducido el número de mujeres que ocupa cargos destacados de investigación y desarrollo o puestos de jerarquía. El análisis de las diferencias de género en la tasa de éxito en financiamiento de investigación, la proporción de mujeres que integran consejos científicos o varones y mujeres en las distintas etapas de una carrera tipo refleja amplias brechas (PROCISUR, 2023).

En el IBG PROCISUR se miden las desigualdades entre varones y mujeres debido a que la información utilizada proviene exclusivamente de los registros de los INIA, los cuales se presentan de forma binaria. No obstante, considerando esta limitación en los datos, se decidió indagar a través de una dimensión satélite la temática de diversidad, con el anhelo de sostener su referencia y poder incluirla en el futuro.

Tomando como punto de partida las variables que el PROCISUR destaca en la definición de la desigualdad de género en el marco de las instituciones de CyT, y con la referencia metodológica del Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), se definieron tres grandes dimensiones:

1. **Participación laboral y oportunidades.** Procura reflejar los procesos institucionales vinculados a la búsqueda de paridad y las condiciones para lograrla. Los indicadores de esta dimensión registran, según género, el nivel educativo alcanzado, el tipo y la calidad del empleo, la ocupación de espacios jerárquicos, la disparidad salarial y la compatibilidad del trabajo con el cuidado.
2. **Institucionalidad.** Busca reflejar los procesos vinculados a la transformación de las instituciones a través de mejoras normativas, reglamentarias y estructurales tendientes a garantizar organizaciones más igualitarias. Los indicadores de esta dimensión permiten registrar las disparidades según su normativa, estructura y cultura. Así, se inquires sobre las posibilidades de acceso a la formación, la existencia de perspectiva de género en el marco normativo sobre licencias, en la estrategia comunicacional y en la estructura organizativa y política de los INIA. También, en la disponibilidad de infraestructura y servicios de cuidado y la oferta de capacitaciones en temas de género.



3. **Investigación y desarrollo.** Procura reflejar los procesos institucionales tendientes a mejorar la participación y producción científica. Los indicadores registran la productividad en ciencia de los/as integrantes de los institutos, la participación

de mujeres en instancias de evaluación de proyectos y la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos científicos.

A continuación, se resumen las tres dimensiones elaboradas con sus respectivas subdimensiones:



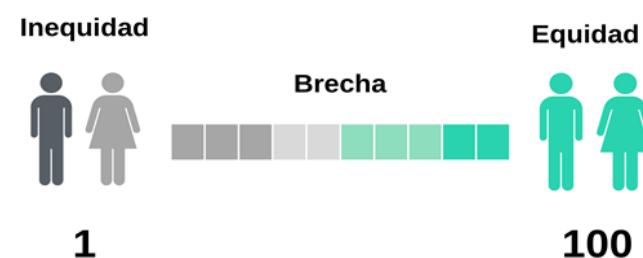


Adicionalmente, como se ha mencionado, se diseñaron dos dimensiones satélites: diversidad y violencia. Estas no dependen directamente de los marcos regulatorios propios de las instituciones y pueden variar según normativas nacionales. Por ello, no contabilizan en el cálculo del índice. Sin embargo, se las incluye en el análisis por considerarlas de relevancia en la descripción de la desigualdad de género (revelando su concepción no binaria), y reflejo de la cultura institucional.

Los indicadores de estas dimensiones buscan, por un lado, registrar información sobre la normativa vigente en torno a temas de diversidad (cupos, por ejemplo), y por el otro relevar la puesta en práctica de la normativa vigente en relación a la violencia de género, cuando esta existe, en los INIA.

En base a estas dimensiones y subdimensiones se definieron un total de 55 indicadores.

La escala del índice considera una variación de 1 a 100 donde 1 es el puntaje de máxima inequidad y 100 el puntaje de equidad plena.



DIMENSIONES

SUBDIMENSIONES

DIVERSIDAD

13. MARCO NORMATIVO DE DIVERSIDAD

VIOLENCIA

14. CASOS DE VIOLENCIA

INDICADORES

Los talleres de trabajo

Las dimensiones, subdimensiones e indicadores para el índice de brechas de género se trabajaron con los equipos técnicos designados por cada INIA durante dos jornadas de talleres⁴. En esta instancia, se partió de una propuesta inicial generada desde la coordinación del GTG y el equipo técnico, que se discutió, corrigió y amplió para alcanzar este sistema de indicadores, que posibilitaron avanzar con la elaboración de la matriz de recolección de información.

En los talleres, se logró:

- Consensuar las dimensiones, subdimensiones e indicadores a utilizar.
- Analizar conjuntamente posibles obstáculos para el relevamiento de la información y proporcionar alternativas.
- Acordar pautas y plazos de recolección de datos.

Se construyeron tres tipos de indicadores, según su resultado de medición:

- Indicadores numéricos: son indicadores en base a un

cálculo de razón, los cuales permiten medir la relación (o distancia) entre mujeres y varones.

- Indicadores porcentuales: representan la proporción de un aspecto sobre el total de los casos. El resultado se expresa en valor porcentual.
- Indicadores nominales: sus resultados dan cuenta de la existencia o inexistencia de determinado rasgo o característica. En algunos casos también reflejan si existe o no un proceso en curso.

En síntesis, los criterios utilizados para la selección de los indicadores incorporados en la matriz de recolección de información fueron los siguientes:

1	RELEVANCIA	Responder adecuadamente a la medición de las brechas de género, registrando los aspectos fundamentales.
2	PERDURABILIDAD	Registrar aspectos duraderos en el tiempo.
3	FÁCIL COMPRENSIÓN	Acercar información clara, precisa y de interpretación sencilla.
4	VIABILIDAD	Factibles de ser registrados con la información disponible.
5	FIABILIDAD Y VALIDEZ	Los procedimientos técnicos y metodológicos deben ser, desde el punto de vista estadístico, válidos y confiables.
6	COMPARABILIDAD	Deberán tener, en la medida de lo posible, comparabilidad entre los institutos.
7	OPORTUNIDAD	Deberán servir a la toma de decisiones políticas en forma eficiente.

(CEPAL, 2006)

⁴ Durante los talleres también participaron representantes del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA). Inicialmente estaba prevista la participación del IICA dentro de la medición del índice. Sin embargo, por las particularidades del Instituto, no formó parte.



La sistematización y recolección: piloto,

Los indicadores definidos durante los talleres fueron sistematizados por los INIA en planillas de recolección conformadas para tal fin⁵. La primera recolección de información se realizó durante el año 2023, sobre la base de los datos del año anterior, 2022. Este IBG PROCISUR 2022, constituyó un piloto de implementación que generó muchos aprendizajes, y a partir del cual se realizaron ajustes. No se logró recoger la totalidad de los indicadores,

aprendizajes y mejoras 2022 - 2023

por lo cual no fue posible para ese período calcular algunas subdimensiones, ni la dimensión de investigación y desarrollo.

En las tablas a continuación- segmentados por dimensión-, se describen con detalle los indicadores, distinguiendo, en caso de haber sido revisados tras el piloto inicial, cuáles fueron las modificaciones realizadas.

⁵ Para el relevamiento de datos, los equipos técnicos de cada INIA recibieron su matriz de recolección (validada en los talleres) junto con instrucciones para realizar la carga de los mismos y el establecimiento de plazos.

DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN LABORAL Y OPORTUNIDADES				
Nº	INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
	DEFINIDO ORIGINALMENTE	SI APLICA, VERSIÓN MODIFICADA TRAS REVISIÓN		
1	Porcentaje de mujeres en I+D/escalafón profesional con educación de posgrado completo		Indaga el nivel educativo de posgrado solamente entre las mujeres que trabajan en I+D o que forman parte del escalafón profesional. Se registra Maestría o Doctorado completos. No incluye Especialización. Indicar en comentarios qué universo reporta el Instituto (si corresponde a personal de investigación o a personal de escalafón profesional; si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Cantidad de mujeres con posgrado en I+D o en escalafón profesional / Cantidad total de mujeres en I+D o en escalafón profesional * 100
2	Porcentaje de varones en I+D/escalafón profesional con educación de posgrado completo		Indaga el nivel educativo de posgrado solamente entre los varones que trabajan en I+D o que forman parte del escalafón profesional. Se registra Maestría o Doctorado completos. No incluye Especialización. Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (personal de investigación o a personal de escalafón profesional; si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Cantidad de varones con posgrado en I+D o en escalafón profesional / Cantidad total de varones en I+D o en escalafón profesional * 100
3	Total de personal de investigación/escalafón profesional en la institución según género		Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (si corresponde a personal de investigación o a personal de escalafón profesional; si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Cantidad de mujeres investigadoras o en escalafón profesional / Cantidad de varones investigadores o en escalafón profesional
4	Total de personal técnico en la institución según género		Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Cantidad de mujeres técnicas / Cantidad de varones técnicos
5	Total de personal administrativo/de apoyo en la institución según género		Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (si corresponde a personal administrativo o de apoyo; si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Cantidad de mujeres administrativas o de apoyo / Cantidad de varones administrativos o de apoyo
6	Total de personal con jornada laboral reducida y/o flexible según género	Existencia de normativa institucional que defina, regule y/o habilite condiciones para el teletrabajo.	SOLO incluir normativa específica del instituto	Sí - No - Sin dato
7	Composición de la planta laboral según género		Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Cantidad de mujeres empleadas / Cantidad de varones empleados
8	Total de personal en puestos jerárquicos o de conducción según género		Definir puestos jerárquicos o de conducción según estructura del Instituto. En este indicador NO se incluyen personas que estén a cargo o coordinando equipos de investigación, extensión y/o transferencia. Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Cantidad de mujeres en puestos jerárquicos o de conducción / Cantidad de varones en puestos jerárquicos o de conducción
9	Composición del Consejo Nacional según género		Refiere a cómo está integrado el Consejo Nacional según género	Cantidad de mujeres integrantes del Consejo Nacional / Cantidad de varones integrantes del Consejo Nacional



DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN LABORAL Y OPORTUNIDADES				
N°	INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
	DEFINIDO ORIGINALMENTE	SI APLICA, VERSIÓN MODIFICADA TRAS REVISIÓN		
10	Total de profesionales a cargo de equipos de investigación, extensión y/o transferencia según género		Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (solo investigadores/as, investigadores/as y extensionistas, etc.). SOLO incluir los proyectos Internos.	Cantidad de mujeres a cargo de equipos de investigación, extensión y/o transferencia / Cantidad de varones a cargo de equipos de investigación, extensión y/o transferencia
11	Total de representantes en instancias interinstitucionales según género	Total de representantes institucionales en el PROCISUR, según género	Refiere a la participación según género en instancias internacionales de representación, específicamente en el PROCISUR	Cantidad de mujeres representantes en PROCISUR / Cantidad de varones representantes en PROCISUR
12	Salario bruto promedio según género		Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (si contempla solo a personal de planta o incluye a personal contratado)	Salario bruto promedio de mujeres empleadas / Salario bruto promedio de varones empleados
13	Cantidad de días de licencia por maternidad/ paternidad otorgadas en el año 2022 según género	Cantidad de días de licencia por maternidad/ paternidad establecidas por Ley en el país en 2023	Cantidad de días por maternidad según Ley Nacional/Cantidad de días por paternidad según Ley Nacional. NOTA: Este indicador solo será a modo descriptivo, NO contabiliza para el resultado del índice	Aclarar si el INIA sostiene la normativa país o existen días adicionales.
14	Cantidad de días de licencia por cuidado otorgadas en el año 2022 según género	Existencia de mecanismos de licencia por tareas de cuidados.	Refiere a licencias específicas por ejemplo para: familiar directo enfermo, actividades escolares)	Sí - No - Sin dato
15	Total de personal haciendo uso de la infraestructura de cuidado (guarderías o salas de cuidado) según género	Cobertura de servicios de cuidado para hijos/as en su primera infancia (0 a 5 años inclusive).	Refiere a espacios provistos por los Institutos SOLO para primera infancia (pueden ser a través de cupos en guarderías propias o tercerizadas, o compensación salarial por hijos para destinar a cuidados). Indicar si existen y en lo posible anexar descripción.	Sí - No - Sin dato



DIMENSIÓN: INSTITUCIONALIDAD				
N°	INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
	DEFINIDO ORIGINALMENTE	SI APLICA, VERSIÓN MODIFICADA TRAS REVISIÓN		
16	Porcentaje de mujeres que recibieron beca de formación/capacitación/actualización profesional otorgada por la institución		Incluir becas de todo tipo: formación, capacitación y/o actualización de carácter NACIONAL. SOLO incluir becas otorgadas por la institución, puede referenciar formación dentro del plan de capacitación.	Cantidad de mujeres que recibieron beca nacional de formación, capacitación o actualización profesional por parte de la institución/ cantidad de mujeres empleadas en la institución.
17	Porcentaje de varones que recibieron beca de formación/capacitación/actualización profesional otorgada por la institución		Incluir becas de todo tipo: formación, capacitación y/o actualización de carácter NACIONAL. SOLO incluir becas otorgadas por la institución, puede referenciar formación dentro del plan de capacitación.	Cantidad de varones que recibieron beca nacional de formación, capacitación o actualización profesional por parte de la institución/ cantidad de varones empleados en la institución.
18	Porcentaje de mujeres que recibieron beca para formación de capacitación y/o estancia en el exterior de capacitación otorgada por la institución		SOLO incluye beca o estancia en el exterior para capacitación. NO incluye participación o representación en Congresos.	Cantidad de mujeres que recibieron beca para capacitación y/o estancia en el exterior por parte de la Institución / Cantidad de mujeres que se postularon a beca de capacitación y/o estancia en el exterior de posgrado ofrecidas por la Institución * 100
19	Porcentaje de varones que recibieron beca para formación de posgrado y/o estancia en el exterior de posgrado otorgada por la institución		SOLO incluye beca o estancia en el exterior para capacitación. NO incluye participación o representación en Congresos.	Cantidad de varones que recibieron beca para capacitación y/o estancia en el exterior por parte de la Institución / Cantidad de varones que se postularon a beca para capacitación y/o estancia en el exterior por parte de la Institución * 100
20	Existencia de normativa institucional que contemple situaciones particulares relativas a la gestación, parto y crianza a la hora de la evaluación de rendimiento laboral profesional		SOLO incluir normativa específica del instituto	Sí - No - Sin dato
21	Existencia de extensión de licencias por cuidado establecida por normativa insitucional		SOLO incluir normativa específica del instituto	Sí - No - Sin dato
22	Existencia de extensión de licencia por maternidad establecida por normativa insitucional		SOLO incluir normativa específica del instituto	Sí - No - Sin dato
23	Existencia de extensión de licencia por paternidad establecida por normativa insitucional		SOLO incluir normativa específica del instituto	Sí - No - Sin dato



DIMENSIÓN: INSTITUCIONALIDAD				
N°	INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
	DEFINIDO ORIGINALMENTE	SI APLICA, VERSIÓN MODIFICADA TRAS REVISIÓN		
24	Existencia de protocolos o mecanismos institucionales que aborden situaciones de discriminación o violencia por motivos de género		SOLO incluir protocolos o mecanismos elaborados por el instituto e implementados en 2023 o en construcción durante ese año	Sí - No - En proceso - Sin dato
25	Existencia de infraestructura de cuidado (guardería o salas de cuidado) y/o cobertura de este servicio según normativa nacional		Incluir la infraestructura existente en el instituto y/o los servicios brindados por terceros en otras instalaciones. Indicar en comentarios el tipo de dato que se registra	Sí - No - Sin dato
26	Cumplimiento de la normativa nacional y/o institucional respecto de la disponibilidad de lactarios		Refiere al cumplimiento o no de las indicaciones de la normativa nacional o institucional sobre la disponibilidad de lactarios en los lugares de trabajo	Sí - No - Sin dato
27	Existencia de estrategia de sensibilización y/o formación sobre la perspectiva de género por parte de la institución		SOLO incluir en el caso de que sea una estrategia institucionalizada (ej: formalizada como un objetivo estratégico u objetivo anual). NO INCLUIR acciones aisladas	Sí- No - Sin dato
28	Porcentaje de personal de la institución que recibió alguna capacitación en género por parte de la Institución		Se refiere solamente a la capacitación que haya ofrecido la institución (independientemente del organismo que la genera) y/o que haya financiado la institución (ej. otorgamiento de beca para capacitación en perspectiva de género)	Cantidad de personal capacitado en género / Cantidad total de personal * 100
29	Porcentaje de empleadas mujeres que recibió alguna capacitación en género por parte de la institución		Refiere a las empleadas mujeres que recibieron alguna capacitación en género por parte de la Institución (independientemente del organismo que la genera y/o que haya financiado la institución)	Cantidad de mujeres capacitadas en género / Cantidad total de mujeres * 100
30	Porcentaje de empleados varones que recibió alguna capacitación en género por parte de la institución		Refiere a los empleados varones que recibieron alguna capacitación en género por parte de la Institución (independientemente del organismo que la genera y/o que haya financiado la institución)	Cantidad de varones capacitados en género / Cantidad total de varones * 100
31	Porcentaje de mujeres de alta dirección que recibió alguna capacitación en género por parte de la institución		Refiere a mujeres dentro del personal jerárquico que recibieron alguna capacitación en género por parte de la institución (independientemente del organismo que la genera y/o que haya financiado la institución)	Cantidad de mujeres en puestos jerárquicos capacitadas en género / Cantidad total de mujeres en puestos jerárquicos * 100
32	Porcentaje de varones de alta dirección que recibió alguna capacitación en género por parte de la Institución		Refiere a varones dentro del personal jerárquico que recibieron alguna capacitación en género por parte de la institución (independientemente del organismo que la genera y/o que haya financiado la institución)	Cantidad de varones en puestos jerárquicos capacitados en género / Cantidad total de varones en puestos jerárquicos * 100



DIMENSIÓN: INSTITUCIONALIDAD				
N°	INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
	DEFINIDO ORIGINALMENTE	SI APLICA, VERSIÓN MODIFICADA TRAS REVISIÓN		
33	Existencia de herramientas formales de comunicación institucional sin sesgo de género		Refiere a lenguaje institucional sin estereotipos, uso de imágenes masculinas y femeninas, lenguaje inclusivo, etc.). Indicar en comentarios la/s herramienta/s de comunicación institucional registrada/s, ya sea que se implementaron en 2023 o se construyeron durante ese año. La existencia de alguna herramienta de este tipo se considera como "SI".	Sí - No - En proceso - Sin dato
34	Existencia de iniciativas comunicacionales para la sensibilización sobre temas de género		Refiere a días conmemorativos o memoria institucional con perspectiva de género, entre otros. Indicar en comentarios la/s iniciativa/s comunicacional/es registrada/s, ya sea que se implementaron en 2023 o se construyeron durante ese año. La existencia de alguna iniciativa de este tipo se considera como "SI".	Sí - No - En proceso - Sin dato
35	Existencia de estrategias institucionales que tiendan a la paridad de género para la selección de personal, reclutamiento y/o acceso a concursos		Indicar en comentarios la/s estrategia/s institucional registrada/s. La existencia de al menos una estrategia institucional de este tipo se considera como "SI".	Sí - No - Sin dato
36	Existencia de un espacio institucionalizado para la promoción de la igualdad de género reconocido formalmente y de funcionamiento permanente		SOLO considerar los espacios que existan formalmente y funcionen regularmente y estén destinados a la promoción de la igualdad de género en la institución (sea un área, comisión, etc.)	Sí - No - Sin dato
37	Existencia de personal especializado en temáticas de género designado en el espacio institucionalizado para la promoción de la igualdad de género		SOLO considerar el personal especializado en género que trabaje en los espacios que existan formalmente y funcionen regularmente y estén destinados a la promoción de la igualdad de género en la institución (sea un área, comisión, etc.). Indicar en comentarios los criterios seguidos para la selección del personal, si la especialización en género está formalmente acreditada por alguna titulación, etc.	Sí - No - Sin dato
38	Existencia de partida presupuestaria específica destinada al funcionamiento del espacio institucionalizado para la promoción de la igualdad de género		SOLO considerar la asignación presupuestaria explícitamente destinada para el funcionamiento del espacio institucionalizado para la promoción de la igualdad de género	Sí - No - Sin dato
39	Existencia de asignación presupuestaria para la implementación de políticas de género		SOLO considerar la asignación presupuestaria explícitamente destinada al diseño, implementación y/o seguimiento y evaluación de políticas de género	Sí - No - Sin dato



DIMENSIÓN: INSTITUCIONALIDAD				
N°	INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
	DEFINIDO ORIGINALMENTE	SI APLICA, VERSIÓN MODIFICADA TRAS REVISIÓN		
40	Existencia de diagnósticos y/o seguimiento de indicadores sobre la desigualdad de género dentro de la institución		Indicar en comentarios los diagnósticos realizados e indicadores de desigualdad de género que se registran en la institución, así como experiencia en curso de construcción de diagnósticos o indicadores durante el 2023	Sí - No - En proceso - Sin dato
41	Obtención de certificaciones o sellos por parte de la institución por la implementación de un modelo de equidad de género		Indicar en comentarios el tipo de certificación o sello recibido por la institución en 2023 o en proceso de obtención durante ese año	Sí - No - En proceso - Sin dato
42	Existencia de materiales sobre perspectiva de género en los institutos		Refiere a protocolos de trabajo, guías de buenas prácticas, guía de comunicación institucional libre de estereotipos de género, etc. Indicar en comentarios el/los material/es registrado/s, ya sea que existían en 2023 o estaban en proceso de producción durante ese año. La existencia de algún material se considera como "SI".	Sí - No - En proceso - Sin dato
43	Existencia de obligatoriedad de inclusión de mujeres en instancias de selección de personal		Incluir en comentarios los mecanismos implementados por la institución. (Ej. obligatoriedad de presencia de mujeres en comités o grupos de evaluación de personal)	Sí - No - Sin dato
44	Existencia de un plan estratégico institucional con perspectiva de género		Incluir en comentarios información sobre el proceso de elaboración del plan estratégico institucional con perspectiva de género	Sí - No - Sin dato

DIMENSIÓN : INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO				
N°	INDICADOR		DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
	DEFINIDO ORIGINALMENTE	SI APLICA, VERSIÓN MODIFICADA TRAS		
45	Porcentaje de mujeres en área I+D/escalafón profesional que recibió alguna capacitación en género por parte de la institución		Refiere a las mujeres que trabajan en el área de investigación que recibieron alguna capacitación en género por parte de la Institución (independientemente del organismo que la genera y/o que haya financiado la institución). Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (personal I+D o del escalafón profesional)	Cantidad de mujeres en I+D/escalafón profesional capacitadas en género / Cantidad total de mujeres en I+D/escalafón profesional * 100
46	Porcentaje de varones en área I+D/escalafón profesional que recibió alguna capacitación en género por parte de la institución		Refiere a los varones que trabajan en el área de investigación que recibieron alguna capacitación en género por parte de la Institución (independientemente del organismo que la genera y/o que haya financiado la institución). Indicar en comentarios qué tipo de universo reporta el Instituto (personal I+D o del escalafón profesional)	Cantidad de varones en I+D/escalafón profesional capacitados en género / Cantidad total de varones en I+D/escalafón profesional * 100
47	Proyectos institucionales de investigación vigentes en 2022 clasificados bajo la rúbrica "contiene perspectiva de género" por la	Existencia de una rúbrica/ identificación que indique la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación.	SOLO refiere a los proyectos de investigación (no incluir proyectos de extensión). Considerar proyectos en curso en 2023, sea que hayan iniciado en ese año o no	Sí - No - Sin dato
48	Cantidad de publicaciones científicas realizadas durante el 2023 según género (primer autor/a)		Una publicación científica es un informe escrito que comunica los resultados de una investigación y se publica en una revista científica o académica. Puede adoptar la forma de artículo formal o de nota investigativa (formato más corto). SOLO incluir publicaciones en revistas con referato que se publicaron en el 2023. En el caso de publicaciones colectivas se contabiliza en base al género de la persona que ocupa el rol de primer autor.	Cantidad de artículos científicos realizados por mujeres durante 2023 / Cantidad de artículos científicos realizados por varones durante 2023



49	Existencia de requisitos de inclusión de mujeres en instancias de evaluación de proyectos científicos	Existencia de requisitos de inclusión de mujeres en instancias/comités de evaluación de proyectos científicos (internos o	Incluir en comentarios los requisitos de inclusión de mujeres en instancias de comités de evaluación que estén vigentes en el instituto	Sí - No - Sin dato
----	---	---	---	--------------------

INDICADORES QUE NO CONTABILIZAN EN EL ÍNDICE			
DIMENSIONES SATÉLITE			
IND	INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	FORMA DE CÁLCULO / CATEGORÍAS
			Todos los indicadores deben completarse con los datos del año 2023
52	Existencia de política nacional de cupo laboral para población trans	Indicar en comentarios si existe una política nacional de cupo trans vigente en el año 2023	Sí - No - Sin dato
53	Existencia de personas trans ingresadas a través de cupo laboral en la institución	SOLO considerar los casos de personas trans que explícitamente ingresaron al instituto mediante la aplicación del cupo laboral (más allá del registro binario del personal del instituto, indagar en el área de RRHH acerca de la instrumentación del cupo laboral trans)	Sí - No - Sin dato
54	Existencia de licencias y/o permisos especiales a nivel institucional para casos de violencia de género	Mencionar si existe o no. En caso afirmativo indicar en comentarios los tipos de licencias y días concedidos para los casos de violencia de género	Sí - No - Sin dato
55	Cantidad de casos de activación de los protocolos de violencia de género durante el 2023	Indicar SOLO la cantidad de casos que requirieron la activación de los protocolos de violencia de género vigentes en el instituto	Cantidad de casos de activación de los protocolos de violencia de género durante el 2023



Para la ponderación de las dimensiones e indicadores se consideró la relevancia significativa de los aspectos medidos (el peso otorgado a cada una de las dimensiones), que fue definida en los talleres⁶. En el piloto del IBG PROCISUR 2022, cuando no se logró recoger la totalidad de los indicadores, se debieron adecuar los porcentajes para el

cálculo. En el IBG PROCISUR 2023, ya habiendo logrado incorporar todas las dimensiones y subdimensiones, se alcanzó la jerarquización buscada originalmente.

Se muestra en la tabla a continuación la ponderación establecida por el GTG, alcanzada en el IBG 2023.

DIMENSIÓN	PUNTAJE DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	PUNTAJE SUBDIMENSIÓN
1. PARTICIPACIÓN LABORAL Y OPORTUNIDADES	35	1. EDUCACIÓN	5
		2. SEGREGACIÓN Y CALIDAD DEL TRABAJO	5
		3. EMPODERAMIENTO	10
		4. SALARIO	5
		5. CUIDADO	10
2. INSTITUCIONALIDAD	50	6. ACCESO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL	5
		7. MARCO NORMATIVO	10
		8. INFRAESTRUCTURA Y SERVICIOS DE CUIDADO	10
		9. CAPACITACIÓN EN GÉNERO	5
		10. COMUNICACIÓN	5
		11. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y POLÍTICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	15
3. INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	15	12. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA	15
TOTAL	100	TOTAL	100

⁶ Durante la segunda jornada de taller se hizo una consulta online que permitió conocer el criterio de importancia para cada dimensión asignado por las personas que integraron ese taller..



DESCRIPCIÓN DEL PROCESAMIENTO

Se decidió realizar el IBG PROCISUR de forma anual, con base en los datos del año previo, lo que garantiza la disponibilidad de datos consolidados. El primer índice obtenido (IBG PROCISUR 2023) permite establecer una línea de base, para monitorear, en los años siguientes, la evolución regional y por INIA.

I- Completar la matriz de recolección

Una vez completados los datos de la matriz de recolección por parte de los INIA, el piloto IBG PROCISUR 2022 reflejó la diferencia entre los datos que efectivamente se lograron obtener en cada INIA y el desarrollo teórico metodológico construido.

En síntesis, las principales dificultades radicaron en cuatro grupos de situaciones: no se logró obtener la totalidad de la información solicitada en los cinco INIA; algunos datos recabados no se correspondían al indicador, por interpretación inadecuada de la definición en la matriz sobre el tipo de información a completar; otros indicadores no estaban expresados en la unidad de medida requerida, por ejemplo si se requería una expresión porcentual se presentaba un número entero o una frase explicativa; en algunos ítems faltó la información complementaria solicitada respecto a las dificultades o recorridos para llegar al dato.

El análisis de lo antedicho reveló las principales causas de inconsistencias y faltante de datos:

II- La normalización primaria de los datos

En esta instancia se calcularon algunos indicadores relacionales, como la proporción entre varones y mujeres a partir de los totales proporcionados. Además, se elaboró una grilla para consolidar los datos y evaluar cada uno de los indicadores propuestos. Asimismo, se verificó el cumplimiento de los criterios establecidos para garantizar la comparabilidad, viabilidad, relevancia y fiabilidad de la información. En los casos en los que surgieron dudas, se coordinó una revisión con cada INIA.

Se mencionan a continuación algunos ejemplos de las dificultades detectadas en el IBG Piloto (2022). Dentro de la subdimensión “Segregación y calidad del trabajo”, uno de los indicadores buscaba registrar las diferencias de género en el acceso a jornada reducida, y la búsqueda expuso que en algunos institutos no existe este dato, mientras que en otros no es viable esa posibilidad para ninguno de los géneros. En el caso de la subdimensión “Acceso a la formación profesional”, se encontró que la asignación de becas no sigue un criterio de género. En el caso de los indicadores de la subdimensión “Producción científica”, se observa la necesidad de empezar a registrar de manera



sistemática y coherente información que permita detectar brechas de género, ya que no se dispone de información. En este sentido, es importante resaltar que la información según género se toma, muchas veces, de registros administrativos con finalidades propias de la gestión. Por este motivo, en algunos casos, los datos no resultan adecuados e inclusive pueden presentar dificultades a la hora de detectar brechas de género.

Sobre lo descripto se trabajó en el GTG durante 2024, en vistas a adecuar la matriz para atender las situaciones identificadas y garantizar el relevamiento de la totalidad de indicadores, subdimensiones y dimensiones definidas, que por su pertinencia e importancia, tal como se describió más arriba, en el marco conceptual, constituyen la descripción de la situación actual y deseada.

III- Consolidación de datos estandarizados

Considerando todos los indicadores que se relevaron se confeccionó una matriz para evaluar la información y analizar su correlación, la intensidad de la relación entre ellos, particularmente, entre los pertenecientes a una misma subdimensión. Esta información resulta muy útil para analizar la representatividad y fortaleza de cada indicador, para detectar y lograr expresar las brechas de género. En caso de detectarse falta de claridad o cambios significativos entre los datos de 2022 en relación a los

recopilados en 2023, se revisó con cada INIA la matriz.

IV- Cálculo

Con los indicadores recogidos, se realizan combinaciones con el objetivo de lograr una tendencia unívoca basada en los datos, a partir de distintos modelos de indicadores, logrando un **índice total** y los restantes **índices de cada subdimensión**. Este ejercicio se realiza en base al cálculo de promedios simples, es decir, promedios a partir de medias aritméticas y geométricas, y también promedios ponderados por subdimensión (Padua, 2018).

Para cada uno de los índices (total y por subdimensión) se calcularon 4 promedios distintos. El promedio 1 corresponde a un promedio simple de todos los indicadores. El promedio 2 se calculó a partir de la suma de las medias aritméticas y medias geométricas de cada una de las subdimensiones. El promedio 3 se calculó a partir de la suma de las medias aritméticas y medias geométricas de las 3 dimensiones del índice. Y el promedio 4 se calculó a partir de la suma de la ponderación de la media aritmética y de la media geométrica de cada subdimensión.

Es importante aclarar que, si bien la media aritmética es sensible a los valores extremos de los indicadores promediados (y adopta valores más altos respecto de la media geométrica), las diferencias entre los promedios de



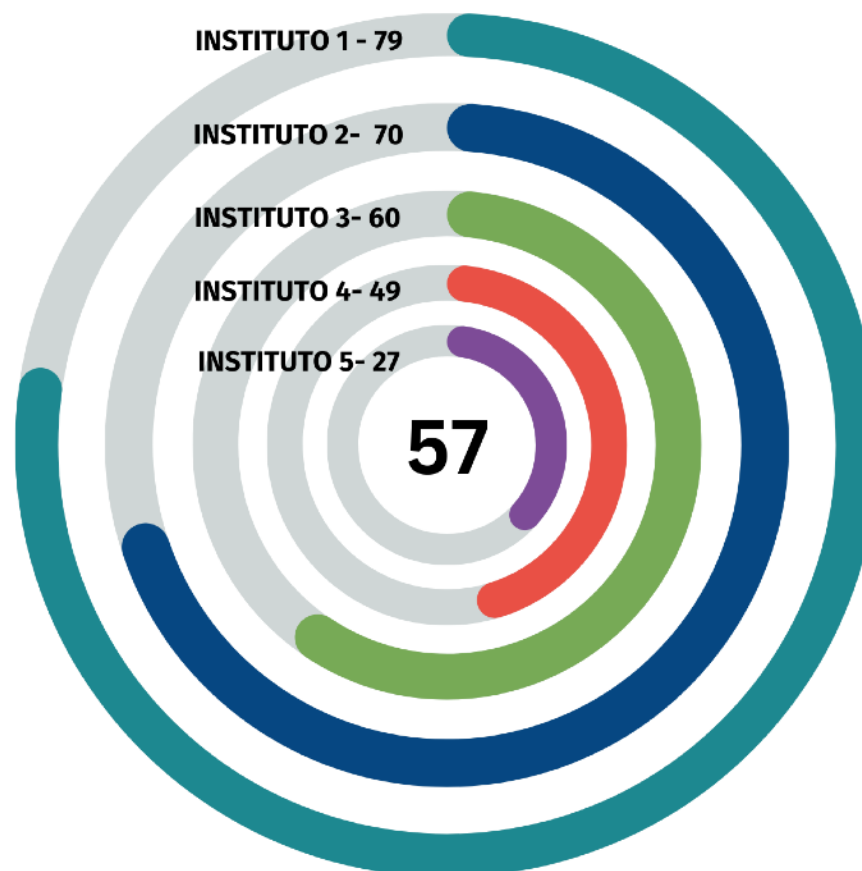
cada INIA se mantienen similares a las observadas en el índice numérico simple. Esta selección es la más adecuada ya que agrupa los indicadores con mayor precisión para detectar las diferencias de género reflejando apropiadamente la tendencia de cada INIA.

El procedimiento analítico expresado permite distinguir una

tendencia clara a partir del puntaje obtenido por cada INIA en las distintas combinaciones, dentro de cada D y SD y comparativamente entre los INIA.

Se presenta a continuación un modelo que refleja el formato de exposición de los resultados, con datos simulados, solo a modo de ejemplo.

EJEMPLO DE MUESTRA DE RESULTADOS: IBG DE LA REGIÓN Y POR INIA





EJEMPLO DE MUESTRA DE RESULTADOS POR SUBDIMENSION (SE OBTIENEN RESULTADOS PARA LA REGION COMO PARA CADA UNO DE LOS INIA)



CONSIDERACIONES FINALES

Vale resaltar la construcción de una herramienta pionera en nuestra región y fruto del arduo trabajo colaborativo entre expertos de los Institutos Nacionales de Investigación Agropecuaria (INIA) del Cono Sur junto con el IICA.

Es un instrumento que posee un carácter dinámico y flexible, lo que lo hace susceptible a ajustes y mejoras continuas. Este enfoque permite perfeccionar constantemente la herramienta, asegurando su relevancia y eficacia en la medición y análisis de las brechas de género en la CyT agropecuaria. A su vez, permite sostener una evaluación progresiva de la transformación de variables vinculadas al abordaje de género.

El compromiso institucional con el IBG

Los resultados del IBG PROCISUR del año 2022 y del año 2023, compartidos tanto con el GTG como con la Comisión Directiva, han generado un notable interés y han reflejado, en líneas generales, la autopercepción de cada INIA en relación a su situación frente a las brechas de género. Este hecho resalta la pertinencia y la utilidad de la herramienta en la identificación de áreas de mejora y en la formulación de políticas y acciones concretas para promover la igualdad de género en nuestros institutos.

Asimismo, la evaluación con el GTG de los INIA e IICA sobre la situación relativa a los indicadores no recogidos ratificó el diseño inicial y el compromiso para con la herramienta. Evidenció dificultades en la sistematización de la información en los institutos, y permitió ponderar opciones

para superar esta instancia. La participación activa de diversas áreas dentro de los INIA, como Recursos Humanos y Formación, demanda procesos de recolección de datos de forma exhaustiva y, posiblemente, la implementación de herramientas complementarias que faciliten esta tarea y acompañen a la planilla de recolección.

Mejora continua de la herramienta

Teniendo en consideración las experiencias de los IBG 2022 y 2023 se propone al interior de los INIA fortalecer la información complementaria que permita comprender los datos cargados en la matriz de recolección de indicadores y promover el registro no binario de información de recursos humanos al interior de los INIA.

Además, se detallan algunas particularidades de cara a futuras mediciones:

- Durante la revisión de la implementación piloto, el GTG sostuvo con determinación la caracterización definida en el diseño de los indicadores, dimensiones y subdimensiones por su fiel representación de la situación de brechas de género en los INIA. A pesar de las dificultades para la obtención de algunos datos, los pilares de las dimensiones y subdimensiones que caracterizan las brechas son irrenunciables.



- Es posible evaluar la pertinencia y factibilidad de elaboración de instrumentos de relevamiento específicos que acompañen los resultados (por ejemplo, encuestas), para captar la información que aquellos indicadores de registro institucional no alcanzan a reflejar.
- Desde la implementación piloto, el trabajo sobre los indicadores de la dimensión I+D revela la necesidad de generar instancias de acompañamiento técnico para incorporar la perspectiva de género desde el inicio de la formulación de los proyectos de investigación. En este sentido, el GTG ha desarrollado una Guía de Orientación. Se espera de este modo no solo aportar a la optimización de la producción científico tecnológica, sino también integrar a futuro indicadores que registren la existencia de rúbricas que evalúen la perspectiva de género en los proyectos, enriqueciendo los indicadores para la subdimensión de Producción Científica.

Utilidad nacional y regional

El IBG PROCISUR representa un importante paso hacia adelante en nuestros esfuerzos por visibilizar el estado de situación y promover la equidad en los INIA, IICA y en la región en su conjunto. Constituye una invaluable herramienta de monitoreo y seguimiento para la toma de decisiones y el trazado de las agendas y objetivos de trabajo sobre género en ciencia y tecnología, en dos planos: el regional y el nacional.

En el plano regional, para comprender las brechas de género en el ámbito de las organizaciones de ciencia y tecnología permite identificar tendencias, compartir buenas prácticas y establecer prioridades estratégicas. Al evaluar las tres dimensiones, el IGB ofrece un panorama integral que evidencia cómo las dinámicas institucionales, normativas y culturales específicas de cada país influyen en el progreso hacia la igualdad de género. Ello no solo fomenta la cooperación internacional, sino que también impulsa a los países a emular políticas exitosas de sus pares.

En el plano nacional, en lo particular para cada uno de los INIA, el IBG PROCISUR proporciona un diagnóstico detallado de sus avances y desafíos en materia de equidad de género. El índice y sus tendencias permiten a cada país trazar metas claras y alinearlas regionalmente. Es una oportunidad para identificar las áreas de rezago y los sectores prioritarios. A su vez, los resultados son un estímulo para la rendición de cuentas ya que los avances y retrocesos, comparativamente, pueden influir en la percepción interna y externa de las políticas de género en las instituciones, y la presión para adoptar reformas.

BIBLIOGRAFÍA

- Bello, A. (2020) Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en ALC. ONU.
- BID (2018) Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe. Resultados de una recolección piloto y propuesta metodológica para la medición. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/las-brechas-de-genero-en-ciencia-tecnologia-e-innovacion-en-america-latina-y-el-caribe-resultados>
- CEPAL (2006) Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/1/S2006362_es.pdf
- European Institute for Gender Equality -EIGE- (2014) Índice de igualdad de género - Conclusiones principales. Disponible en:
• <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0213275ESC.pdf>
- European Institute for Gender Equality -EIGE- (2017) Gender Equality Index 2017- Methodological Report. Disponible en:
• https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20177277_mh0517208enn_pdf.pdf
- European Institute for Gender Equality -EIGE- (2023) Data collection on institutional mechanisms for gender equality and gender mainstreaming: Methodological report. Disponible en:
• <https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/Data%20collection%20on%20institutional.pdf>
- Padua, J. (coord.) (2018) Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. FCE
- Petesch, P., Badstue, L., Prain, G. (2018). Gender norms, agency, and innovation in agriculture and natural resource management: The GENNOVATE methodology. CIMMYT. Disponible en:
• https://gennovate.org/wp-content/uploads/2018/10/GENNOVATE-Methodology_Feb2018_FINAL.pdf
- PROCISUR (2021) “La Perspectiva de Género como Agenda de Oportunidades Estratégicas para los Institutos de Investigación Agropecuaria”. Disponible en: https://www.procisur.org.uy/adjuntos/procisur_documentos-doc-base_bd6.pdf
- PROCISUR (2023) “La perspectiva de género en ciencia y tecnología agropecuaria. Análisis y estrategias hacia la igualdad de género”. Disponible en: <https://www.procisur.org.uy/bibliotecas/documentos/La-perspectiva-de-genero-en-ciencia-y-tecnologia-agropecuaria/es>
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD- (2010) Measuring Key Disparities in Human Development: The Gender Inequality Index. Disponible en: <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdrp201046pdf.pdf>



- UNESCO (2014) UNESCO Priority Gender Equality Action Plan, 2014-2021. Disponible en: unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000227222/PDF/227222eng.pdf.multi
- UNESCO (2017) Measuring Gender Equality in Science and Engineering: the SAGA Toolkit. Working paper 2. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259766>
- UNESCO (2018) Measuring gender equality in science and engineering: the SAGA survey of gender equality in science, technology and innovation policies. Working paper 3. Disponible en: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266145.locale=en>
- World Economic Forum -WEF- (2023) Global Gender Gap Report 2023. Disponible en: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf



*Desarrollo
Institucional*