

RELATORÍA

Taller I

Brechas de género en la inserción educativa terciaria y el desarrollo de las carreras científicas

Construcción del Plan Integral de Incorporación de la Perspectiva de Género en Sistema Nacional de Investigación e Innovación

Coordinación: Victoria Prieto Echagüe y Cecilia Tomassini

Equipo de investigación: María Goñi Mazzitelli, Paula Leguísamo, Silvana Maubrigades y Victoria Tenenbaum

26 de febrero de 2026

Montevideo, Uruguay

Resumen Ejecutivo

Contexto y propósito

El 26 de febrero de 2026 se llevó a cabo el Taller I denominado "Brechas de género en la inserción educativa terciaria y el desarrollo de las carreras científicas". Este encuentro contó con la participación de 42 participantes del sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI) (ver Anexo). Este taller constituye la primera actividad de consulta participativa en el desarrollo de esta consultoría para el diseño del Plan Integral de Incorporación de la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Investigación e Innovación (SNII). El objetivo del taller fue validar y profundizar la identificación de los nudos críticos que operan como problemas estructurales en la generación y reproducción de las brechas de género, así como avanzar en la formulación de líneas de acción e instrumentos orientados a su transformación sistémica.

Hallazgos principales

A través del trabajo en cuatro mesas temáticas, se alcanzó un consenso fundamental: Las desigualdades de género en el sistema de CTI constituyen un fenómeno multicausal que no puede explicarse por decisiones individuales de las mujeres, sino que se produce y reproduce a través de reglas, incentivos y diseños institucionales arraigados. En esa misma línea, su persistencia indica que no se corregirán de forma automática con el paso del tiempo, sino que requieren intervenciones deliberadas sobre esos mismos mecanismos estructurales.

Se identificaron convergencias en las discusiones, destacando:

- Acumulación de brechas: La desigualdad opera en todo el ciclo, desde la segregación horizontal en la formación temprana hasta la consolidación de techos de cristal en los cargos de jerarquía.
- División sexual del trabajo académico: Existe una sobrecarga sistemática sobre las mujeres en tareas de gestión institucional y docencia, actividades vitales para el sistema pero subvaloradas en los mecanismos de evaluación de méritos.
- Diseño de carrera penalizador: Los sistemas de evaluación asumen trayectorias lineales ininterrumpidas, penalizando las discontinuidades por tareas de cuidado e ignorando condiciones de viabilidad reales.
- Disposición positiva hacia las medidas de acción afirmativa, con salvedades importantes de que sean cuidadosamente diseñadas para evitar efectos no deseados.
- Necesidad de revisión de criterios y prácticas de la evaluación de las carreras científicas y académicas.
- Necesidad de mejorar las limitaciones impuestas por la ausencia de datos que permitan los análisis interseccionales con vistas a superar la generalización de categorías como "las mujeres".
- Necesidad de evaluar el efecto/impacto de los instrumentos actuales.

Consensos estratégicos

Las propuestas de las cuatro mesas convergieron en la necesidad de **superar la fragmentación de las iniciativas actuales**. La recomendación con mayor grado de consenso es la creación de una institucionalidad rectora (Organismo o Consejo Rector de Políticas de Igualdad). Para ser efectiva, esta figura debe contar con mandato legal, presupuesto propio, capacidad de auditar llamados públicos y estandarizar criterios de evaluación en todo el SNII.

Adicionalmente, se establecieron como prioridades en el corto plazo: la formación obligatoria en perspectiva de género para evaluadores y comités; revisión de prácticas de evaluación; la integración de los cuidados como dimensión estructural de las políticas de CTI; y el aprovechamiento de la nueva gobernanza del sistema (Ley de Presupuesto 2025) como ventana de oportunidad normativa.

1. Introducción

Este documento recoge los principales intercambios y conclusiones del taller participativo realizado el 26 de febrero de 2026, en el marco de la consultoría para el diseño del Plan Integral de Incorporación de la Perspectiva de Género en el Sistema Nacional de Investigación e Innovación (SNII).

El objetivo de este primer taller fue trabajar sobre las brechas de género en la inserción educativa terciaria y el desarrollo de las carreras científicas, identificando los mecanismos y dinámicas que las producen y sostienen, y formulando líneas de transformación posibles a nivel de sistema.

La realización de este primer taller se inscribe en un proceso más amplio de tres talleres participativos¹ orientados a la construcción colectiva de insumos para el diseño de una política sistémica de género en el ecosistema de CTI, que incluirá también el análisis de condiciones de viabilidad, identificación de actores clave y gobernanza institucional para su factibilidad.

2. Metodología y dinámica del taller

La jornada se estructuró en dos instancias. En la primera, el equipo de investigación presentó los principales resultados del diagnóstico elaborado en el marco de la consultoría, que sistematiza evidencia cuantitativa y cualitativa sobre las brechas de género en la formación, la trayectoria científica, el acceso a puestos de jerarquía y los procesos de evaluación académica en Uruguay. Esta presentación permitió establecer un marco común y delimitar los principales ejes problema que orientaron el trabajo en las mesas temáticas desarrolladas a continuación.

En una segunda instancia, las y los participantes se distribuyeron en mesas de trabajo. Cada uno sobre la base de un “eje problema”:

- (1) Brechas en la formación y segregación horizontal;
- (2) Progresión en la formación y avance en la carrera;
- (3) Techos de cristal y puestos de jerarquía; y
- (4) Evaluación académica.

El taller contó con la participación de 40 personas distribuidas en 4 mesas. Cada mesa estuvo integrada por entre 9 y 11 personas provenientes de distintas instituciones². La distribución de las y los participantes fue definida previamente al taller con el objetivo de asegurar diversidad institucional en cada mesa de trabajo.

La dinámica al interior de los subgrupos se organizó en torno a un flujo de trabajo compuesto por tres momentos encadenados. En primer lugar, se abordó la identificación de los problemas estructurales del sistema de ciencia, tecnología e innovación (CTI) vinculados al nudo de

¹ Además de este taller, se planificaron dos talleres más: brechas de género en trayectorias científico-tecnológicas tempranas (ed. primaria y secundaria) y brechas de género en el ámbito científico empresarial e industrial.

² Las opiniones vertidas se procesaron bajo estricto anonimato para proteger la libertad de expresión de los y las asistentes.

discusión, poniendo el foco no solo en sus manifestaciones visibles, sino en los diseños institucionales, reglas e incentivos que los producen y sostienen. En segundo lugar, se trabajó en la formulación de posibles líneas de transformación sistémica, diferenciando entre medidas puntuales y cambios de carácter estructural. Finalmente, se avanzó en la identificación de los actores con capacidad efectiva de decisión, así como en el análisis de las condiciones de viabilidad de las propuestas, incluyendo diversas dimensiones como la articulación institucional y las condiciones presupuestales y legales para su real implementación en el sistema.

El taller concluyó con una puesta en común plenaria, en la que cada subgrupo presentó sus principales conclusiones.

3. Síntesis por mesa temática

A continuación se presentan las síntesis elaboradas por cada mesa, a partir de los intercambios registrados durante el taller.

Mesa 1: Brechas en la formación y segregación horizontal

Pregunta guía: ¿Cómo se producen y reproducen las brechas de género desde las etapas tempranas de formación?

1. Marco conceptual y diagnóstico

La discusión de la Mesa 1 comenzó con el desafío de identificar problemas institucionales y estructurales del SNII que repercuten en la segregación horizontal y el acceso a trayectorias en el área de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM) -también conocida como STEM por siglas en inglés- por parte de las mujeres. El intercambio permitió distinguir entre manifestaciones visibles e inmediatas y dinámicas más profundas. En ese sentido, el primer consenso del subgrupo se ordenó en torno a que la división por género en las áreas de conocimiento no se produce de forma natural, sino que es resultado de un entramado de reglas, incentivos, culturas organizacionales y diseños institucionales que se reproducen a lo largo de todo el ciclo educativo. A su vez, se señaló que estas dinámicas se ven reforzadas por procesos de socialización de género que operan desde etapas tempranas —en la educación primaria y secundaria, así como en ámbitos como la familia, los grupos de pares y los medios de comunicación— y que inciden en la configuración de intereses, expectativas y elecciones educativas.

Un primer eje de discusión versó sobre el papel de los estereotipos de género y los factores culturales que condicionan las trayectorias educativas desde edades tempranas. La mesa señaló que la menor autoconfianza de las niñas y jóvenes en matemática, física y tecnología no responde a diferencias de capacidad, sino a la internalización de evaluaciones desiguales que el sistema transmite sistemáticamente. Estos factores y el "currículum oculto"³ operan como mecanismos de selección que actúan antes de que las estudiantes elijan una carrera, configurando desde temprano una imagen de quiénes "pueden" o "no pueden" ser

³ El currículum oculto refiere al conjunto de prácticas, mensajes, normas y formas de relación que, sin formar parte explícita de los contenidos formales, estructuran la experiencia educativa y transmiten valores, jerarquías y expectativas diferenciadas. En el caso del género, este currículum opera como un mecanismo de socialización que contribuye a reproducir desigualdades, en la medida en que, a través de interacciones cotidianas, lenguajes, dinámicas institucionales y experiencias educativas, se configuran trayectorias y oportunidades distintas para mujeres y varones dentro del sistema educativo.

científicas, ingenieras y tecnólogas. La falta de visibilización y reconocimiento de mujeres referentes en áreas CTIM refuerza este problema y restringe la posibilidad de identificarse con esas trayectorias. Se destacó la necesidad de mirar el problema desde las etapas previas a la educación terciaria, que es donde surgen y se sedimentan los estereotipos que inciden en las elecciones futuras.

Un segundo núcleo se refirió a los factores estructurales del sistema educativo: la ausencia de perspectiva de género en la formación docente de magisterio y educación media, y la falta de formación en ciencia y tecnología de las maestras de primaria. Las propias docentes transmiten —a veces inconscientemente— su distancia o temor hacia las materias CTIM. No alcanza con iniciativas esporádicas si quienes sostienen la enseñanza cotidiana no cuentan con herramientas para incorporar estos contenidos de manera equitativa. En esta línea, se problematizó también la formación de docentes universitarios/as, señalando la escasa incorporación de la perspectiva de género tanto en sus trayectorias formativas como en sus prácticas de enseñanza, dinámicas de aula y contenidos curriculares. A esto se suma la falta de sinergia institucional a lo largo del ciclo educativo, donde los esfuerzos de universidades, organismos del Estado y organizaciones civiles se desarrollan de forma desarticulada, sin una perspectiva de género transversal ni mecanismos de coordinación sostenida.

Un tercer eje se centró en las condiciones de acceso al mercado laboral como factor que incide en la elección de carrera. En determinados territorios, las jóvenes perciben —a veces con fundamento concreto— que aun egresando con excelentes calificaciones, sus probabilidades de ser contratadas son menores que las de sus pares varones. Esta percepción actúa como desincentivo estructural antes del ingreso a la educación terciaria. La mesa señaló la paradoja de que las ventajas objetivas de sectores como las TIC —mejores salarios, flexibilidad, posibilidades de emprendimiento— no lleguen efectivamente a las jóvenes al momento de elegir, especialmente en contextos de vulnerabilidad y en el interior del país.

Finalmente, se reflexionó sobre la desigual distribución de la carga de la sensibilización y la ausencia de incentivos para sostener cambios. Las iniciativas recaen desproporcionadamente sobre las propias mujeres, sostenidas "a pulmón" y sin reconocimiento formal, muchas veces a costa de su carrera. El sistema de evaluación académica no solo no reconoce estas tareas sino que las penaliza. Esto genera una dinámica perversa donde quienes más se movilizan por resolver el problema son quienes más lo pagan, en un escenario donde hay diagnóstico, hay voluntad y hay acciones, pero no hay sistema.

2. Nudos críticos y propuestas transformadoras

A partir de este diagnóstico, la mesa avanzó en la identificación de instrumentos orientados a intervenir sobre los principales nudos que sostienen la segregación horizontal.

En relación con los factores culturales y la construcción de referentes, se propuso consolidar y articular los modelos de rol existentes, haciéndolos más visibles y accesibles en distintos territorios y etapas de las trayectorias. Se señaló la importancia de mostrar las carreras científico-tecnológicas vinculadas a sus aplicaciones sociales y a la resolución de problemas concretos, ampliando la base de identificación más allá de la imagen estereotipada. En la misma línea, se planteó desarrollar tutorías entre pares que acompañen de manera diferenciada a las mujeres a lo largo de la formación.

En consideración a la formación docente, las propuestas apuntaron a incorporar la perspectiva de género de forma obligatoria en magisterio y educación media, y a fortalecer la formación en ciencia y tecnología de las maestras de primaria. Se propuso también avanzar en portales

de información sobre oportunidades de formación terciaria, accesibles y sistematizados, con perspectiva de género transversal a todas las áreas de conocimiento.

Respecto al mercado laboral, la mesa propuso becas de inserción laboral para egresadas de carreras con dificultades de acceso, tanto en el sector público como privado, junto con estímulos al ingreso que potencien instrumentos ya existentes e incorporen protocolos de cuidados como condición de acceso y permanencia.

Mientras que en la articulación institucional, se enfatizó en ordenar, consolidar y articular las iniciativas de sensibilización ya existentes, generando un calendario compartido que las integre en una agenda sostenida. Se planteó incorporar la perspectiva de género en los planes estratégicos de las organizaciones —incluyendo los Planes de Desarrollo Institucional— y avanzar en diagnósticos mediante el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG), articulando estos esfuerzos en el marco del Consejo Nacional de Género, con el SIGES como sistema de monitoreo.

3. Análisis de instrumentos y viabilidad

En la plenaria, la mesa priorizó cuatro instrumentos y analizó sus condiciones de implementación, entendiendo que la viabilidad depende de una institucionalidad articulada con mandato político y recursos para sostener cambios en el tiempo.

El primer instrumento fue el ordenamiento y evaluación de los instrumentos existentes para conocer sus efectos y posibilidades de aplicación transversal en el SNII, con participación de los tres niveles educativos, el MEC y la SENCI. El Consejo Nacional de Género en la órbita de INMUJERES, a través de su Grupo de Trabajo en Cultura Igualitaria y Educación Inclusiva, fue señalado como actor clave para liderar este proceso.

El segundo fue un programa de formación y sensibilización orientado al cambio cultural, dirigido a docentes y con vocación de institucionalizarse mediante la asignación de recursos específicos para su desarrollo y consolidación. Se planteó que este tipo de formación debería ser obligatoria para docentes de las instituciones de educación superior, de modo de fortalecer sus capacidades para integrar la perspectiva de género en sus prácticas de enseñanza, así como para incidir en el diseño curricular en las distintas áreas de conocimiento.

En tercer lugar, se planteó la necesidad de tener un conjunto integrado de instrumentos de fomento al acceso a carreras y mercado laboral con perspectiva interseccional, incorporando las dimensiones de territorio, raza, discapacidad, migración y diversidad, para no dejar fuera a quienes más lo necesitan.

Finalmente, se consideró la incorporación de los cuidados como dimensión estructural de la política CTI, particularmente involucrando al Sistema Nacional Integrado de Cuidados (SNIC). La mesa entendió que, sin esta articulación, muchas de las medidas propuestas enfrentarán límites difíciles de superar.

La mesa señaló que la viabilidad de estas propuestas depende de que se constituyan como política de Estado con horizonte de largo plazo, presupuesto asignado y gobernanza que trascienda los ciclos electorales, articuladas con el Consejo Nacional de Género y la SENCI para aprovechar la institucionalidad ya existente

Mesa 2: Progresión en la formación y avance en la carrera

Pregunta guía: ¿Qué obstáculos encuentran las mujeres en su trayectoria académica y científica?

1. Marco conceptual y diagnóstico

La discusión de la Mesa 2 partió de una comprensión estructural del problema, identificando un conjunto de obstáculos que afectan la progresión de las mujeres en la carrera académica y científica. El intercambio permitió distinguir entre manifestaciones institucionales concretas y dinámicas de carácter más sistémico, mostrando que las desigualdades no se producen de forma aislada, sino en el marco de reglas, prácticas y culturas organizacionales que tienden a reproducirse.

Un primer núcleo de problemas se vinculó con los mecanismos institucionales de reconocimiento, validación y legitimidad. En este plano se señalaron situaciones de vulneración de la autoestima, estímulos diferenciales, dificultades para consolidar liderazgos dentro de los grupos y diversas formas de violencia institucional, maltrato y acoso laboral. También se subrayó el impacto que estas experiencias tienen sobre la salud mental y sobre las condiciones de permanencia y proyección en la carrera. La mesa entendió que estos fenómenos no deben leerse como hechos excepcionales, sino como parte de dispositivos más amplios de validación desigual, que condicionan quiénes son reconocidas como interlocutoras legítimas y quiénes encuentran mayores barreras para sostener su trayectoria.

Un segundo núcleo remitió a la distribución desigual de roles dentro de las instituciones. Allí se identificó la persistencia de un trabajo institucional fuertemente feminizado, en contraste con espacios de decisión más masculinizados. Las participantes señalaron que ciertas comisiones, tareas y responsabilidades de sostenimiento institucional recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, mientras los liderazgos tienden a concentrarse en espacios más jerárquicos o con mayor capacidad de incidencia. De este modo, la desigualdad no aparece únicamente en el acceso a los cargos, sino también en la forma en que se distribuyen las funciones, los tiempos y las oportunidades de visibilidad.

Un tercer eje del diagnóstico se centró en el diseño de la carrera académica. En este punto, la discusión fue especialmente enfática en señalar que el problema no radica simplemente en trayectorias individuales más lentas o interrumpidas, sino en un diseño de carrera que penaliza ciertos recorridos y jerarquiza otros. Se mencionó el peso desmedido otorgado a las publicaciones, la conformación de tribunales, la penalización asociada a los cuidados y la persistencia de sesgos en la producción de conocimientos y en la generación de méritos. La mesa entendió que este diseño opera como un mecanismo de selección que se presenta como neutral, aunque reproduce desigualdades de género de manera sistemática.

Un cuarto núcleo de problemas se vinculó con la gobernanza y la toma de decisiones. En este plano se señalaron la falta de voluntad de cambio, la escasa toma de conciencia de quienes deciden y la persistencia de definiciones de “excelencia académica” que muchas veces funcionan como criterios aparentemente universales, pero contruidos desde experiencias y trayectorias desigualmente situadas. La mesa destacó que, mientras no se revisen los espacios y criterios desde los que se decide, las desigualdades tenderán a reproducirse incluso cuando existen diagnósticos compartidos sobre el problema.

2. Nudos críticos y propuestas transformadoras

A partir de este diagnóstico, la mesa avanzó en la identificación de medidas transformadoras orientadas a intervenir sobre los principales nudos críticos que obstaculizan la progresión de las mujeres en la carrera académica y científica. La discusión mostró que las propuestas no se concentraron en respuestas aisladas, sino en un conjunto de instrumentos capaces de actuar sobre distintas dimensiones del problema.

En relación con los mecanismos de reconocimiento, validación y legitimidad, se propuso avanzar en protocolos obligatorios y transversales, junto con una mayor valorización del trabajo académico e institucional que suele permanecer invisibilizado. También se planteó la necesidad de jerarquizar los espacios vinculados al género dentro de las instituciones y de promover liderazgos diversos, de modo de fortalecer la legitimidad de las trayectorias de las mujeres y ampliar sus posibilidades de incidencia.

Respecto de la distribución desigual de roles, la mesa propuso reglas de paridad y alternancia en cargos, así como mecanismos de redistribución de tareas. En este punto surgió con fuerza la preocupación por evitar que ciertas responsabilidades institucionales sigan recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, sin reconocimiento equivalente en la carrera. En la misma línea, se insistió en la importancia de incorporar formación en género en las comisiones, así como dispositivos de monitoreo y evaluación del cumplimiento de los instrumentos y la obligatoriedad de reportes públicos, como forma de dar seguimiento efectivo a las transformaciones propuestas.

En lo que refiere al diseño de la trayectoria académica, las medidas discutidas apuntaron a una revisión de los criterios con los que se evalúan y jerarquizan las carreras. La mesa propuso una reforma de los criterios de evaluación, una diversificación de los productos académicos reconocidos y cambios en las ventanas temporales de becas, concursos y otras instancias de evaluación, para contemplar situaciones que hoy son penalizadas por el diseño vigente. También se subrayó la importancia de contar con personas evaluadoras formadas en género y con procedimientos que contemplen de manera explícita estas desigualdades.

En el plano de la gobernanza y la toma de decisiones, las propuestas se orientaron a promover paridad en los espacios de jerarquía, hacer públicos los criterios y resultados de evaluación, e incorporar de manera efectiva la perspectiva de género en los espacios donde se definen reglas, prioridades y oportunidades. La mesa entendió que, sin transformaciones en estos planos, muchas de las medidas propuestas en otros niveles corren el riesgo de quedar subordinadas a lógicas institucionales que tienden a reproducir las desigualdades existentes.

3. Análisis de instrumentos y viabilidad

En este eje, la mesa se concentró en las condiciones concretas que hacen posible avanzar en transformaciones institucionales sostenidas en el tiempo. La discusión mostró que la viabilidad de las propuestas está estrechamente ligada a la existencia de una institucionalidad especializada en género, con capacidad efectiva de actuación, articulación y seguimiento. En este marco, se señaló la importancia de las unidades especializadas, las comisiones delegadas y otros dispositivos institucionales que puedan asumir responsabilidades claras en el diseño, la implementación y el monitoreo de las acciones.

Junto a ello, la mesa identificó un conjunto de instrumentos orientados a intervenir sobre las prácticas institucionales cotidianas. Entre ellos, fueron especialmente destacados la formación obligatoria en género, la evaluación y el monitoreo de las medidas adoptadas, la asignación de recursos específicos para sostener las transformaciones y la revisión de los criterios de evaluación académica. Desde esta perspectiva, la viabilidad fue entendida como la capacidad de traducir

orientaciones generales en mecanismos concretos, responsabilidades definidas y procedimientos institucionalizados.

Otro aspecto relevante del intercambio fue la consideración del tiempo institucional de los cambios. Algunas medidas fueron visualizadas como más inmediatas o de implementación relativamente rápida, como la capacitación obligatoria, la creación o fortalecimiento de comisiones y unidades, y la incorporación de instancias de monitoreo. Otras remiten a procesos de mayor alcance, en particular aquellas vinculadas con la revisión de los criterios de evaluación, la redistribución de recursos, el fortalecimiento de estructuras institucionales y la transformación de pautas arraigadas en la cultura académica. En este punto también se planteó la necesidad de contar con una instancia rectora con capacidad de orientar, coordinar y dar continuidad a esta agenda. En particular, se señaló que la nueva Secretaría podría cumplir ese papel, siempre que disponga de respaldo político, recursos y capacidad efectiva de articulación interinstitucional.

Finalmente, la mesa advirtió que la viabilidad de estas propuestas depende también de reconocer las resistencias que pueden emerger en el proceso de implementación. Se mencionaron resistencias institucionales y organizacionales, así como la debilidad de algunas estructuras especializadas en género para sostener procesos de cambio de mayor profundidad. Por eso, el grupo entendió que la viabilidad debe pensarse como una articulación entre institucionalidad, recursos, monitoreo, participación y capacidad política para sostener una agenda transformadora en el tiempo. También surgió la idea de que esta agenda debe concebirse como una política de Estado de largo plazo, con definición clara de la política, identificación de tomadores de decisión, supervisión institucional y campañas de bien público y territoriales que contemplen las diferencias entre contextos.

Mesa 3: Techos de cristal y puestos de jerarquía

***Pregunta guía:** ¿Qué mecanismos formales e informales limitan el acceso de las mujeres a los cargos de conducción?*

1. Marco conceptual y diagnóstico

La Mesa 3 se propuso analizar los mecanismos que restringen el acceso de las mujeres y diversidades a los cargos de mayor jerarquía en el sistema científico-tecnológico. El intercambio partió de una definición del techo de cristal, entendido no como una barrera individual, sino como un fenómeno estructural y global que limita la progresión de carrera de identidades no hegemónicas. Este fenómeno se manifiesta especialmente en dos dimensiones: el eje económico, vinculado al acceso a fondos de gran escala, y el eje de poder, relacionado con la incidencia en la política científica.

A nivel institucional, las prácticas que perpetúan la desigualdad dentro de las organizaciones incluyen, principalmente (i) la división sexual del trabajo académico: sobrecarga de mujeres en tareas de gestión y docencia, en detrimento del tiempo para investigación que es la actividad más valorada en la evaluación de méritos; (ii) la precarización: concentración de mujeres en los puestos de entrada a la carrera académica (base de la pirámide) y (iii) la cultura institucional: persistencia de "micromachismos", invisibilización del trabajo y diversas formas de violencia.

A nivel estructural, durante la discusión, se identificó que el techo de cristal es inseparable de los pisos pegajosos. Mientras el primero impide el ascenso, los segundos actúan como un lastre desde el inicio de la trayectoria científica, agravado por factores como las condiciones económicas, la centralización geográfica y un racismo estructural que atraviesa todo el sistema. Asimismo, si bien existe un problema de autoconfianza (autoeficacia) condicionado socialmente, se enfatizó que los mecanismos ambientales y externos son también determinantes reales del estancamiento profesional.

2. Nudos críticos y propuestas transformadoras

La discusión permitió jerarquizar cuatro problemas que requieren atención inmediata :

- **Violencia de género:** insuficiencia en los protocolos y necesidad de abordar a los agresores.
- **Diseño de herramientas ciegas al género y falta de evaluación prospectiva:** falta de análisis previo sobre el impacto de género en las herramientas de financiación.
- **Cuidados:** el impacto de la triple jornada laboral.
- **Invisibilidad estadística:** ausencia de indicadores interseccionales unificados en el sistema.

Existió un gran consenso acerca de una debilidad institucional generalizada en materia de perspectiva de género. Si bien existen intentos aislados a nivel de algunos organismos del sistema, la necesidad que exista un organismo rector con una mirada global sobre las políticas que ya existen y no se monitorean, ni se evalúan y muchas no se terminan de reglamentar.

En ese sentido, la propuesta con mayor consenso fue la creación de un Organismo Rector de Políticas de Igualdad, integrado por agentes externos y técnicos especializados, con autonomía y base legal (aprovechando el marco de la Ley de Ciencia y Tecnología).

Este organismo, dotado de autonomía técnica y base legal, tendría la función de auditar los llamados públicos para garantizar que no contengan sesgos explícitos, monitorear indicadores de forma permanente y estandarizar los criterios de evaluación en todo el sistema. Asimismo, se subrayó que el "derrame temporal" no resolverá la brecha de género por sí solo; se requiere la implementación inmediata de **acciones afirmativas**, como cuotas y fondos exclusivos, para evitar que la igualdad tarde más que la propia expectativa de vida de las investigadoras actuales.

3. Análisis de Instrumentos y Viabilidad

Se analizaron efectos contraproducentes en herramientas vigentes. Un ejemplo crítico es el **Fondo Ida Holtz**, cuya restricción a los niveles más altos del SNI ignora que es allí donde el techo de cristal es más fuerte, excluyendo a quienes precisamente necesitan el impulso para romperlo. Del mismo modo, se denunció la "paradoja de la corresponsabilidad" en fondos como el Clemente Estable: Los incentivos para equipos equilibrados llevan a que muchas mujeres figuran como corresponsables de varones. Sin embargo, las reglas administrativas inhabilitan a las mujeres que colaboran en equipos para liderar sus propios proyectos en el futuro, bloqueando su autonomía científica.

Finalmente, la viabilidad de estas reformas depende de **superar la fragmentación institucional**.

El éxito de esta propuesta reside en centralizar criterios bajo la **Ley de Ciencia y Tecnología** y **asignar recursos específicos** que transformen las declaraciones de principios en acciones con impacto real.

Mesa 4: Evaluación académica

***Pregunta guía:** ¿En qué medida los criterios e instrumentos de evaluación incorporan o reproducen sesgos de género?*

1. Marco conceptual y diagnóstico

La discusión del subgrupo permitió identificar múltiples nudos del problema, cuya persistencia no responde a un único mecanismo, sino a la articulación de diversos factores que operan de manera simultánea y se refuerzan entre sí.

Por una parte el grupo reflexionó sobre aspectos de la evaluación referidos a qué se evalúa y qué queda fuera. La mesa identificó una distinción clave entre la evaluación de trayectorias individuales y la evaluación de productos de conocimiento, señalando que ambas dimensiones presentan sesgos de género específicos. En la evaluación de trayectorias, el problema central es la linealidad, donde los sistemas de ascenso y concurso miden la carrera como una progresión continua e ininterrumpida, sin contemplar las discontinuidades asociadas a los cuidados (que van mucho más allá de la maternidad e incluyen el cuidado de adultos mayores, personas con discapacidad y otras situaciones de dependencia familiar), ni las distintas etapas biológicas que atraviesan las mujeres a lo largo de su vida académica. A esto se suma una "división sexual del trabajo académico" donde las mujeres terminan asumiendo de manera desproporcionada tareas de gestión institucional, coordinación de comisiones y construcción de estructuras colectivas que son necesarias para el funcionamiento del sistema pero que no puntúan —o puntúan muy poco— en las evaluaciones formales. Mientras tanto, las actividades de mayor visibilidad y jerarquía dentro del sistema de evaluación tienden a ser delegadas hacia los hombres.

La evaluación de productos presenta su propio conjunto de problemas. El peso excesivo otorgado a los papers en revistas de alto ranking, en detrimento de libros, informes técnicos, productos de vinculación y transferencia, afecta de manera diferencial a las mujeres, que se concentran más en estos últimos —en parte por elección, en parte porque ciertos entornos no les abren el acceso a los formatos más valorados. La exigencia de reconocimiento

internacional como criterio de excelencia, particularmente visible en los niveles más altos del SNI, opera también como un filtro de género; construir esa visibilidad requiere movilidad, redes y disponibilidad que las responsabilidades de cuidado distribuyen de forma desigual. La mesa señaló además una "contradicción sistémica" para referirse a cómo distintas instituciones evalúan las mismas trayectorias con criterios diferentes y en momentos que no siempre coinciden, generando una carga adicional que recae sobre quienes tienen menos margen para absorberla.

Un segundo eje del diagnóstico se centró en quién evalúa. La composición de los tribunales fue objeto de amplio debate. Si bien la incorporación de mujeres en los comités evaluadores es necesaria, no resulta suficiente; las evaluadoras también han sido formadas en una academia atravesada por valores patriarcales y pueden reproducirlos. En este sentido, se planteó que el desafío no es solo avanzar en la paridad numérica, sino incorporar formación específica en perspectiva de género para quienes evalúan, junto con pautas institucionales claras que no dependan de la conciencia individual de cada integrante.

La discusión también puso de relieve problemas estructurales adicionales. La endogamia disciplinar de los tribunales —donde los mismos grupos se evalúan entre sí— tiende a reforzar sesgos y limitar la diversidad de criterios. A esto se suma la creciente dificultad para conseguir evaluadores dispuestos a asumir estas tareas sin reconocimiento formal, lo que introduce un problema de viabilidad del sistema.

En este marco, se discutieron alternativas de diseño de los procesos de evaluación, en particular la viabilidad de los esquemas de doble ciego frente a modelos de evaluación abierta, en los que los evaluadores firman sus dictámenes, estos son públicos y existe la posibilidad de establecer instancias de diálogo con las personas evaluadas.

Finalmente, el diagnóstico incluyó el fenómeno de la autoexclusión: hay evidencia de que las mujeres se presentan menos a los llamados, no porque no tengan los méritos sino porque perciben que las chances son menores y el ambiente es hostil. Este problema no se resuelve solo cambiando la composición del tribunal; requiere intervenir también en las condiciones del entorno y en los incentivos que llevan a las mujeres a creer que pueden y deben postularse.

2. Nudos críticos y propuestas transformadoras

A partir del diagnóstico, la mesa trabajó en la identificación de instrumentos concretos capaces de intervenir sobre los nudos que sostienen la desigualdad en la evaluación académica. La discusión mostró una tensión productiva entre medidas de corto alcance —viables pero de impacto limitado— y transformaciones más profundas del sistema, con la convicción de que ambas son necesarias y complementarias.

El primer conjunto de propuestas se centró en las bases de los llamados y los criterios de evaluación como el punto más inmediato y accesible de intervención. La mesa propuso revisar qué actividades son valoradas en los currículums y cuáles quedan sistemáticamente invisibilizadas, con el objetivo de incorporarlas explícitamente como méritos. Asimismo, se planteó la necesidad de revisar las bases de las convocatorias —en términos de niveles requeridos, áreas priorizadas y condiciones implícitas— que operan como mecanismos de exclusión incluso antes de iniciarse la evaluación propiamente dicha. En esta línea, se propuso como medida concreta que las bases de los llamados expliciten de forma obligatoria a qué población están dirigidas y a quiénes dejan por fuera, en términos lo más precisos posibles (por ejemplo, delimitando el universo de referencia a nivel nacional según niveles,

áreas o trayectorias). Asimismo, la experiencia de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) con el criterio de desempate por género en condiciones de excelencia equivalente fue señalada como un antecedente concreto y replicable. Se enfatizó que este tipo de medidas no implica necesariamente una reasignación de recursos, sino una orientación política de su distribución, que ha demostrado tener efectos sobre la composición de los equipos responsables de proyectos. En este marco, la mesa propuso extender e institucionalizar estos criterios, incorporándolos formalmente en las bases de convocatorias de distintas agencias e instituciones, por ejemplo como un anexo al compromiso de los “15 Acuerdos para la Evaluación de la Ciencia”, ya suscrito por instituciones académicas como la Universidad de la República.

El segundo eje de propuestas se concentró en los sesgos de quienes evalúan. La formación obligatoria de evaluadores —tanto para integrar tribunales de concurso como para evaluar proyectos— fue identificada como una medida prioritaria, con la condición de que sea efectivamente obligatoria y no quede librada a la voluntad individual. Se propuso acompañar esa formación con la aplicación de tests de sesgos implícitos antes de cada proceso evaluativo, como herramienta de concientización rápida y de bajo costo. Complementariamente, la mesa planteó incorporar el CV narrativo como parte de la postulación; un espacio donde quienes se presentan puedan describir su trayectoria en contexto, visibilizando interrupciones, condiciones de trabajo en el interior del país, situaciones de cuidado y otras circunstancias que la lógica curricular estándar invisibiliza. Esta propuesta fue valorada no solo como instrumento de equidad sino como una apuesta por una evaluación más comprensiva y honesta de lo que significa hacer ciencia en condiciones reales.

Finalmente se discutió sobre la pertinencia de políticas afirmativas. La mesa debatió las tensiones que genera este tipo de medidas al interior de la comunidad académica, reconociendo las resistencias existentes sin por ello descartarlas. Se propusieron llamados específicos y cuotas focalizadas en áreas masculinizadas —no como solución universal sino como instrumento para intervenir donde la brecha es más pronunciada—, junto con becas dirigidas a mujeres en etapas de mayor vulnerabilidad de la trayectoria. La discusión fue cuidadosa en señalar que las políticas afirmativas deben diseñarse con precisión; una medida que se aplique de forma genérica puede no impactar donde más se necesita, o incluso reproducir sesgos si no está acompañada de las condiciones institucionales adecuadas.

3. Análisis de instrumentos y viabilidad

La discusión sobre viabilidad partió de la constatación de que muchos de los instrumentos necesarios ya existen en forma embrionaria, fueron discutidos en instancias previas o están parcialmente implementados en algunas instituciones. El desafío, entonces, no es inventar desde cero sino articular, escalar y darle mandato institucional a lo que ya existe evidencia.

El instrumento prioritario identificado por la mesa fue la creación de un Consejo Rector de Género en el sistema de ciencia y tecnología, con capacidad efectiva para transversalizar la perspectiva de género en todas las instituciones del sistema, monitorear el cumplimiento de los criterios acordados, proponer medidas para combatir las brechas, recolectar y sistematizar información para el monitoreo, y revisar las bases de los llamados y concursos. La mesa entendió que este organismo debe integrarse con actores externos, contar con presupuesto propio y tener un plazo de implementación definido, anclándose en la Ley de Ciencia y Tecnología como condición normativa de viabilidad. Se señaló que la nueva

gobernanza del sistema CTI que está siendo diseñada⁴ representa una oportunidad concreta para incorporar esta institucionalidad desde el inicio, y que es preferible construirla desde arriba —en los espacios donde se define la política— que seguir empujando desde abajo con resultados fragmentados.

En términos de horizonte temporal, el subgrupo distinguió medidas de implementación más inmediatas de aquellas que requieren transformaciones más profundas. Entre las primeras, se destacan la incorporación de criterios de igualdad de género en las bases de los llamados, la aplicación de tests de sesgos implícitos para evaluadores y otras medidas ya señaladas en el apartado anterior. El énfasis se realizó en que estas acciones tienen la ventaja de no requerir grandes recursos adicionales y de poder implementarse dentro de los marcos institucionales existentes. Mientras que entre las transformaciones de mayor alcance, la mesa ubicó la revisión integral de los criterios de evaluación de trayectorias, la homogeneización de criterios entre instituciones, y la realización de estudios de impacto de género sobre los llamados ya realizados.

El subgrupo manifestó el reconocimiento de posibles resistencias a estos cambios. La comunidad académica tiende a percibir como amenaza a la "excelencia" cualquier criterio que no sea estrictamente meritocrático en sentido tradicional, sin advertir que esa meritocracia ya está construida sobre condiciones desiguales. Hacer visible ese problema —con datos, con estudios de impacto, con evidencia comparada— fue señalado como condición política indispensable para avanzar. La viabilidad, en definitiva, no es solo técnica ni presupuestal sino que depende de construir los acuerdos institucionales necesarios para que lo que hoy se hace por voluntad o por práctica informal quede escrito, mandatado y monitoreado.

4. Síntesis integradora

Dimensiones compartidas

- Las desigualdades de género en el sistema CTI no son naturales ni casuales, son producidas y sostenidas por reglas, incentivos, culturas organizacionales y diseños institucionales
- Las brechas se acumulan a lo largo de todo el ciclo: desde la formación temprana (recogido en la Mesa 1), pasando por la progresión en la carrera (Mesa 2), hasta los techos en los cargos jerárquicos (Mesa 3) y los mecanismos de evaluación que los consolidan (Mesa 4)
- La "división sexual del trabajo académico" aparece en todas las mesas como nudo transversal: las mujeres cargan con las tareas menos valoradas del sistema

Propuestas convergentes

⁴ La Ley de Presupuesto Nacional 2025-2029 (Ley N° 20.446) encomendó al Consejo Estratégico Ministerial, a la Secretaría Nacional y al CONICYT la elaboración conjunta de un proyecto de ley integral sobre el diseño institucional del sistema CTI, con un plazo máximo de 180 días corridos desde la promulgación de la ley.

- Todas las mesas coinciden en la necesidad de una institucionalidad rectora con mandato, presupuesto y capacidad de monitoreo — el nombre varía (Consejo Rector, Organismo Rector, Consejo Nacional de Género) pero la función es la misma
- Formación obligatoria con perspectiva de género: aparece en todas las mesas, para docentes, evaluadores y comités.
- Los cuidados como dimensión estructural, no accesoria, de cualquier política de CTI.
- Necesidad de datos desagregados, estudios de impacto y evaluación de lo que ya existe antes de crear instrumentos nuevos.
- Articulación con la nueva gobernanza de CTI (Ley de Presupuesto 2025) como ventana de oportunidad

Tensiones a nombrar

- Medidas de corto plazo (viabiles, impacto limitado) vs. transformación estructural del sistema
- Políticas afirmativas: consenso en su necesidad, debate sobre diseño y focalización
- El riesgo de que la agenda de género quede encapsulada en el sistema CTI sin diálogo con la institucionalidad de género más amplia
- La sobrecarga sobre las propias mujeres para sostener los cambios

Anexo: Participantes

Participantes asistentes - Taller “Brechas de género en la inserción educativa terciaria y el desarrollo de las carreras científicas					
1	Sofía Horjales	UTEC	22	Mercedes Marzoa	Fing, Udelar
2	Gabriela Sarasúa	INMUJERES	23	Daniel Calegari	ORT
3	Cecilia Arrarte	CURE, Udelar	24	Lucía Duarte	Fcién, Udelar
4	Virginia Alonso	MIEM	25	Paula Acosta	CAEG IPMontevideo
5	Ana Laura Trías	ANDE	26	Silvana Balsa	MIEM
6	Valentina Perrotta	MIDES	27	Claudia Ortega	Com.Género, PEDECIBA
7	Susana Tomé	CAEG, Udelar	28	Anabel Fernández	Investiga.uy
8	Cecilia Stari	Fing, Udelar	29	Laura Barreiro	ANII
9	Pablo Siris	MIEM	30	Carina Candia Di	LATU
10	Nora Szasz	ORT	31	Sofía Robaina	CSIC, Udelar

11	Claudia Barral	Sist. Nac. Cuidados	32	Libertad Tanzini	Com. Género, PEDECIBA
12	Niki Johnson	CEIFem / FCS, Udelar	33	Gabriela Molina	INIA
13	Alicia Bentancor	IPMontevideo	34	Estela Castillo	Fcién, Udelar
14	Claudia Etcheberry	IIBCE	35	Clara Reyes	ANII
15	Jhoanna Martínez	INMUJERES	36	Florencia Ferrer	MIEM-Dinatel
16	Miguel Sierra	INIA	37	Mariela Bianco	Fagro, Udelar
17	Mariana Fernández Soto	Prog. Población, FCS, Udelar	38	Valentina Colistro	Fmed, Udelar
18	Mariana Boiani	UTEC	39	Daiana Mir	CENUR Litoral Norte, Udelar
19	Ximena Usher	ANII	40	Celia Quijano	Prorectorado Inv., Udelar
20	Estefanía Galvan	FCEA, Udelar	-		
21	Silvia Llambí	PEDECIBA			

