

PRESENTACIÓN PÚBLICA DE RESULTADOS

Propuesta para la construcción de un Plan de Igualdad de Género en el Sistema Nacional de Investigación e Innovación

Diagnóstico, proceso y bases para construir el Plan

Coordinación: Victoria Prieto Echagüe y Cecilia Tomassini

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

Montevideo · 2 de octubre de 2026

Bases y términos de referencia

OBJETIVO GENERAL

*Elaborar un plan estratégico para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en el sistema nacional de investigación e innovación, que incluya **diagnóstico, objetivos estratégicos, líneas de acción prioritarias y hoja de ruta.***

Enfoque interseccional y participativo · Términos de referencia, DICYT-MEC con Presidencia y MIEM (2025)

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1 Un diagnóstico de las desigualdades y de las iniciativas en curso
- 2 Una visión validada con actores clave del sistema
- 3 Acciones concretas, sostenibles y medibles
- 4 Una estrategia de implementación con responsables, metas e indicadores
- 5 Herramientas prácticas: guías y listas de verificación
- 6 Una propuesta de Compromiso de Estado

Tres fases: de la evidencia a una propuesta para construir con el sistema

FASE 1 ·

Diagnóstico

- Evidencia secundaria sobre brechas en tres ejes
- Mapeo de instrumentos vigentes
- Antecedentes de países de la región

FASE 2 ·

Consulta

- 3 talleres
- Más de 100 personas de unas 37 instituciones
- Entrevistas a informantes calificados

FASE 3 ·

Propuesta

- Bases para un Plan con 7 líneas estratégicas
- Matriz operativa y hoja de ruta inicial
- Gobernanza y secuencia de puesta en marcha

Objetivo de la consultoría: una política **sistémica** que incorpore la perspectiva de género al núcleo de la política de CTI, y no una agenda paralela.

PUNTO DE PARTIDA

Uruguay cuenta con evidencia, capacidades técnicas, normativa y experiencias institucionales en igualdad de género y en CTI.

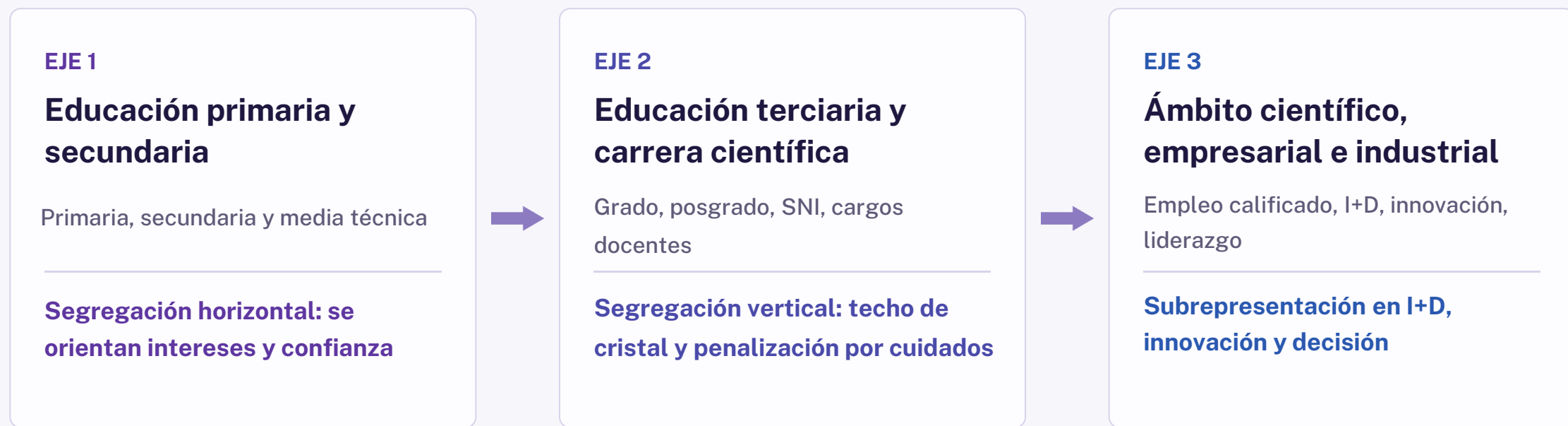
Pero ese acumulado está disperso.

1

Diagnóstico

Dónde se producen, reproducen y profundizan las desigualdades de género en el SNII

La desigualdad de género se acumula a lo largo de toda la trayectoria



Desigualdades estructurales, persistentes y acumulativas: no se localizan en un único tramo del sistema

Las brechas de género aparecen temprano en la trayectoria educativa



Mayoría en la universidad, pero no en todas las áreas ni en todas las etapas

Egreso de grado en la Udelar que corresponde a mujeres (65% en la UCU). Son mayoría en la educación terciaria.

68%

Observatorio para la Igualdad de Género, Udelar (2025).

Mujeres en Ingeniería

≈ 20%

Amarante et al. (2025).

Mujeres entre quienes ingresan a carreras TIC de grado

27%

CUTI (2024).

Mujeres con hijos y varones sin hijos que egresan del doctorado a los 6 años de iniciado

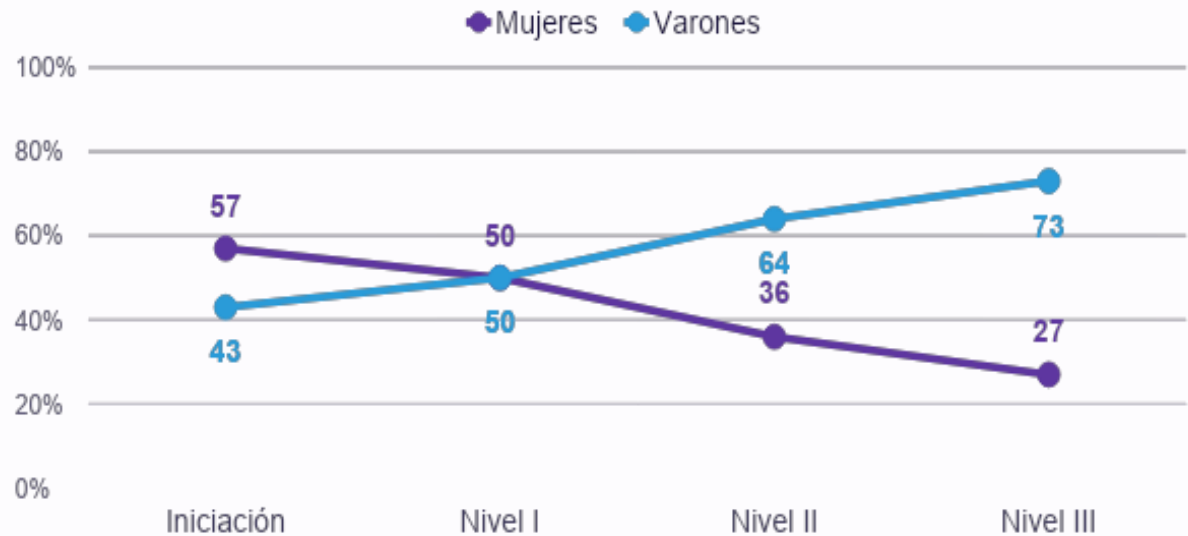
40 vs 61%

Robaina, Fernández y Tomassini.

Techo de cristal y penalización por cuidados

TECHO DE CRISTAL · NIVELES 2 Y 3

Personas categorizadas en el SNI, por sexo y nivel (2025)



Fuente: ANII (PRISMA), actualización 01/09/2026.

PRODUCTIVIDAD

Artículos publicados en promedio a lo largo de la carrera. La brecha se mantiene incluso en áreas feminizadas.

20 vs 12,5

MATERNIDAD

Tras el 1.er hijo/a

La producción de las madres se estanca y la de los padres sigue creciendo. Dos años después cae la probabilidad de ingreso de las madres al SNI.

Fuentes: Fernández Soto et al. (2022); Bukstein y Gandelman (2019); Galván y Tenenbaum (2026); ANII (2025).

No es un problema de cuánto empleo, sino de qué posiciones

Cargos de dirección ocupados por mujeres

22,6% empresas privadas
17% empresas públicas

ANDE (2024)

Proyectos de Emprendimientos Innovadores de ANII
liderados solo por mujeres
(60% solo por varones)

17%

ANII (2024)

Patentes solicitadas en 2007–2017 que eran de
mujeres

15,6%

DNPI (2018); OMPI (2024)

Postulaciones a roles tecnológicos en el sector TI
que son de mujeres.

20%

CUTI (2024)

Hay instrumentos, pero funcionan como piezas sueltas

Acceso y financiamiento

- Desempate por liderazgo femenino (ANII-FCE-FMV)
- Beca Ing. Martha Peluffo
- Beca Paulina Luisi

Cuidados y conciliación

- “Detener el reloj” en SNI, ANII, PEDECIBA, RDT
- Licencias en becas
- Salas de lactancia
- Centros de Cuidado (UdelaR)

Cambio organizacional

- Modelo de Calidad con Equidad de Género
- Protocolos de violencia y acoso
- Comisiones de género en instituciones y empresas públicas

Empresa e innovación

- Mujeres que Transforman (MIEM)
- Convocatoria Mujeres Founders
- Registro de género en patentes (DNPI)

Dispersos entre organismos

Sin evaluación de impacto

Dependen de equipos puntuales

Cinco nudos que atraviesan todo el sistema

1

Cuidados

La división sexual del trabajo penaliza las trayectorias de mujeres.

2

Evaluación y financiamiento

Criterios que se presentan como neutrales y reproducen desigualdades.

3

Culturas organizacionales y disciplinarias

Prácticas excluyentes, violencia, acoso y discriminación.

4

Información

Datos débiles, sin desagregación interseccional ni evaluación de impacto.

5

Institucionalidad

Acciones fragmentadas, con rectoría limitada y baja capacidad de incidencia.

2

Proceso participativo

Tres talleres para validar los nudos críticos y construir propuestas con quienes toman decisiones en el sistema

Más de 100 personas de unas 37 instituciones

TALLER

Niñas y adolescentes en CTI

30 participantes · 3 mesas

- El acceso no equivale a apropiación
- Formación docente y apoyos concretos en el aula
- Escalar acciones afirmativas con respaldo institucional

TALLER

Educación terciaria y carreras científicas

40 participantes · 4 mesas

- Institucionalidad rectora con mandato legal y presupuesto
- Formación obligatoria de evaluadores y CV narrativo
- Acciones afirmativas focalizadas

TALLER

Ámbito científico, empresarial e industrial

38 participantes · 3 mesas

- Cuidados como condición estructural
- Revisar evaluación: composición y formación de tribunales evaluadores

3

Propuesta para un Plan de igualdad de género en el Sistema Nacional de Investigación e Innovación

Enfoque y principios orientadores

● Igualdad sustantiva

El Plan no entiende la igualdad de género como igualdad formal ni como ausencia de barreras explícitas, sino como transformación de las condiciones, reglas y prácticas que producen resultados desiguales en el SNII.

● Perspectiva interseccional

Las desigualdades no afectan a todas las personas del mismo modo. Se configuran según territorio, generación, condiciones sociales, familiares, institucionales, étnico-raciales, migratorias, entre otras.

● Trayectorias y desigualdades acumulativas

Las brechas de género no aparecen en un único momento. Se producen tempranamente y se acumulan a lo largo de la formación, la carrera científica, la evaluación, el financiamiento, la innovación y el acceso a posiciones de decisión.

● Crítica a la neutralidad aparente

Las reglas formalmente iguales pueden reproducir desigualdades si ignoran las desigualdades: cuidados, interrupciones, redes, disponibilidad de tiempo, discriminación y violencia de género, entre otras.

● Transversalización y articulación sistémica

La igualdad debe incorporarse en los instrumentos centrales del sistema y requiere coordinación entre instituciones de CTI, educación, género, trabajo, innovación y producción.

● Cuidados y corresponsabilidad

Los cuidados son una dimensión estructural del sistema y deben ser asumidos como responsabilidad compartida, no como un problema individual ni familiar.

● Evidencia y monitoreo

El Plan requiere datos desagregados, comparables, longitudinales e interseccionales para orientar decisiones, monitorear avances y evaluar efectos.

● CTI e igualdad de género como claves del desarrollo

Para que la CTI contribuya a un desarrollo más democrático, inclusivo y sostenible, la igualdad de género debe incorporarse como una dimensión estructural de la política de CTI. Permite ampliar oportunidades, mejorar decisiones públicas, fortalecer la producción de conocimiento y orientar la innovación hacia agendas más inclusivas.

Objetivos

Promover la igualdad de género en el SNII desde una perspectiva interseccional e intersectorial, transformando las condiciones que inciden en las trayectorias de mujeres y diversidades en ciencia, tecnología e innovación.

El Plan busca fortalecer participación, reconocimiento y liderazgo, generar condiciones institucionales libres de violencia, acoso y discriminación, e incorporar la perspectiva de género en políticas, programas, instrumentos y proyectos de CTI, desde el diseño hasta la evaluación e implementación.

El Plan busca **desplazar el foco desde la adaptación de mujeres y diversidades al sistema hacia la transformación de reglas, condiciones e instrumentos que organizan la ciencia, la tecnología y la innovación.**

Estrategia



CONDICIONES DE IMPLEMENTACIÓN Y SOSTENIBILIDAD

Define condiciones de viabilidad para hacer posible la implementación del Plan en el tiempo.



LÍNEAS ESTRATÉGICAS

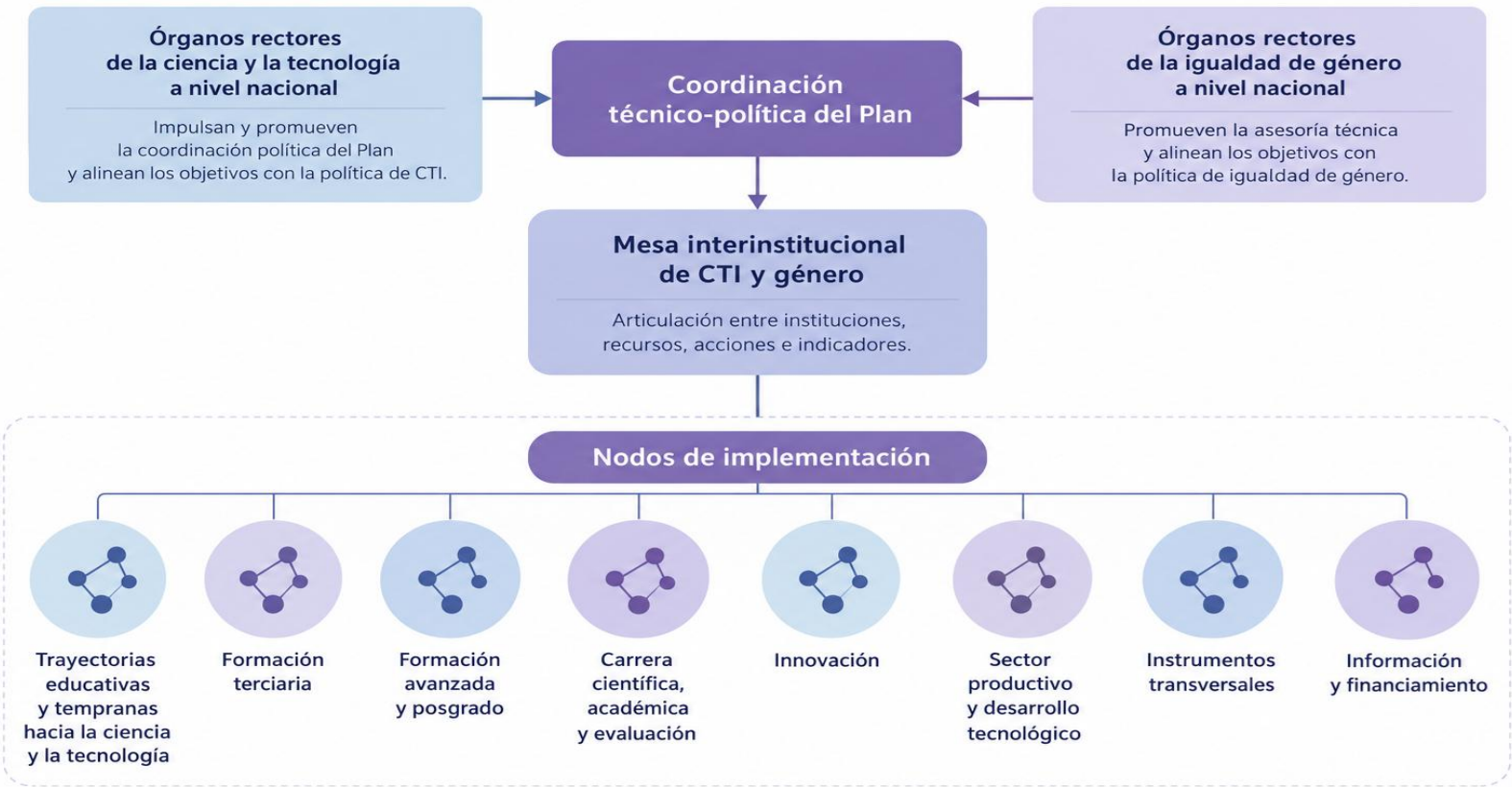
- Establece **líneas estratégicas** de acción basadas en la **evidencia** del diagnóstico, los datos relevados y los talleres con **actores del sistema**.
- **Prioriza ámbitos** donde comenzar a transformar desigualdades de género y promover igualdad sustantiva en el SNII.
- Traduce objetivos generales en una **hoja de ruta inicial**

Condiciones de implementación y sostenibilidad

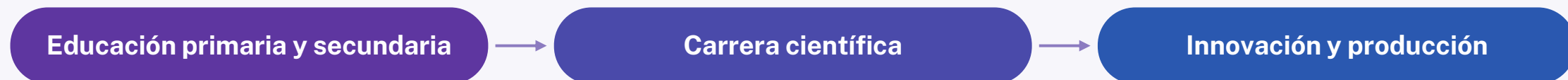
El Plan requiere una arquitectura institucional que combine **conducción**, **articulación** e **implementación descentralizada**.

Propone una coordinación técnico-política basada en el **compromiso de Estado** y en la articulación entre la institucionalidad de **CTI** y de **género**.

La descentralización se organiza mediante una **mesa interinstitucional** y **nodos de trabajo**, que traducen los lineamientos del Plan en acciones concretas, compromisos verificables, seguimiento compartido y rendición de cuentas en las instituciones participantes.



Siete líneas que acompañan toda la trayectoria



- 1 Capacidades institucionales para la transversalización de género en el SNII
- 2 Fortalecimiento de trayectorias educativas inclusivas e igualitarias en CTI
- 3 Apoyo a carreras científicas, académicas y profesionales
- 4 Instrumentos de financiamiento
- 5 Cuidados y corresponsabilidad como condiciones institucionales de trabajo
- 6 Culturas organizacionales, formación y ambientes libres de violencia
- 7 Innovación, transferencia de conocimientos y emprendimientos innovadores

1 Capacidades institucionales para la transversalización de género en el SNII

Esta línea prioriza que la igualdad de género tenga anclaje dentro de las instituciones del sistema a partir de la creación de capacidades y herramientas comunes para incidir en decisiones, instrumentos y prácticas.

HOJA DE RUTA INICIAL

- **Crear capacidades en género y CTI**
- **Acordar criterios mínimos de incorporación al plan**

2 Trayectorias educativas inclusivas e igualitarias en CTI

Se prioriza intervenir tempranamente en las trayectorias educativas, para ampliar la participación de niñas, adolescentes y jóvenes en ciencia, tecnología e innovación, especialmente en áreas con alta segregación horizontal.

HOJA DE RUTA INICIAL

- **Formación y práctica docente**
- **Acompañamiento en transiciones educativas críticas**



3

Carreras científicas, académicas y profesionales

Prioriza revisar cómo se evalúan y reconocen las trayectorias, evitando que criterios aparentemente neutros reproducen desigualdades acumuladas en el acceso a redes, productividad, movilidad, liderazgo y oportunidades.

HOJA DE RUTA INICIAL

- **Protocolo general para prevenir sesgos de género**
- **Formación para comités, tribunales y equipos evaluadores.**

4

Instrumentos de financiamiento

Esta línea prioriza que becas, fondos, convocatorias y programas de innovación incorporen criterios de igualdad desde el diseño hasta la evaluación, para que el financiamiento no reproduzca ventajas acumuladas.

HOJA DE RUTA INICIAL

- **Incorporar criterios de género en bases, formularios, elegibilidad, evaluación, ejecución y seguimiento de instrumentos generales.**
- **Crear líneas específicas de financiamiento para brechas identificadas**



5

Cuidados y corresponsabilidad como condiciones institucionales de trabajo

Esta línea busca incorporar la corresponsabilidad institucional y el reconocimiento de los cuidados como una condición estructural de participación en CTI, y no como un problema individual que cada persona debe resolver por fuera del sistema.

HOJA DE RUTA INICIAL

- **Reconocer las cargas de cuidado en los procesos de postulación, evaluación, promoción y acceso a financiamiento.**
- **Apoyos en puntos críticos en el avance de las trayectorias**

6

Culturas organizacionales, formación y ambientes libres de violencia

Esta línea prioriza transformar prácticas cotidianas, formas de liderazgo, distribución de tareas, comunicación institucional y condiciones de participación, para construir ambientes libres de violencia, acoso y discriminación.

HOJA DE RUTA INICIAL

- **Desarrollar formación aplicada en género para autoridades y referentes institucionales.**
- **Crear guías para revisar convocatorias, eventos, comunicación, composición de comités, selección y distribución de oportunidades.**



Innovación, vinculación y emprendimientos innovadores

Esta línea prioriza fortalecer la participación, liderazgo y apropiación de resultados por parte de mujeres y diversidades en procesos de vinculación, innovación, transferencia de conocimientos, desarrollo tecnológico y articulación con el sector productivo.

HOJA DE RUTA INICIAL

- **Diseñar rutas de apoyo para mujeres innovadoras, tecnólogas, inventoras y equipos liderados por mujeres**
- **Promover la participación y liderazgo de mujeres en proyectos con empresas, organismos públicos, sectores productivos y espacios de desarrollo tecnológico.**

IMPLEMENTACIÓN

Etapas y estrategia para la implementación del plan

La implementación del Plan se concibe como un **proceso de transformación institucional**. Su punto de partida es instalar las condiciones políticas, técnicas y organizativas necesarias para que la igualdad de género pueda incorporarse en las decisiones del SNII.

Hoja de ruta de implementación del Plan

Secuencia estratégica para la puesta en marcha, consolidación y sostenimiento del Plan.



De la evidencia a la implementación

Este Plan propone pasar de acciones dispersas a una política sistémica de igualdad de género en CTI.

Su aporte es

Ordenar evidencia

**Definir condiciones de
implementación**

**Priorizar líneas
estratégicas**

**Ofrecer herramientas
concretas**

**para que la igualdad deje de depender de voluntades aisladas y se incorpore en las reglas,
instrumentos y decisiones del SNII.**

Gracias

Victoria Prieto Echagüe, Cecilia Tomassini, María Goñi Mazzitelli, Silvana Maubrigades, Victoria Tenenbaum, Paula Leguísamo

Documentos disponibles: Diagnóstico de brechas de género en el SNII · Relatorías de los tres talleres · Propuesta de Plan de Igualdad y anexos · Matriz operativa