

RESUMEN EJECUTIVO

PROPUESTA PARA LA CREACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN

Junio de 2026

Coordinadoras: Victoria Prieto Echagüe, Cecilia Tomassini

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

Resumen ejecutivo

Sentido y oportunidad del Plan

El Plan de Igualdad de Género para el Sistema Nacional de Investigación e Innovación (SNII) propone incorporar la perspectiva de género en el núcleo de la política de ciencia, tecnología e innovación del país. Su propósito es orientar decisiones, instrumentos, responsabilidades y mecanismos de seguimiento que permitan avanzar hacia una igualdad sustantiva en el SNII.

El Plan parte de una premisa central: las desigualdades de género en ciencia, tecnología e innovación no se explican por decisiones individuales aisladas ni se resuelven únicamente ampliando el acceso formal. Se producen y reproducen a través de reglas, criterios de evaluación, mecanismos de financiamiento, culturas institucionales, arreglos de cuidado, formas de organización del trabajo y dinámicas educativas que inciden de manera acumulativa en las trayectorias.

En este sentido, el Plan no propone una agenda paralela ni un conjunto de acciones aisladas. Busca establecer una estrategia común para que la igualdad de género se integre progresivamente en la institucionalidad, los instrumentos, los recursos, las prácticas y la rendición de cuentas del SNII.

Objetivo del Plan

El objetivo general del Plan es promover la igualdad de género en el Sistema Nacional de Investigación e Innovación, desde una perspectiva interseccional e intersectorial. Para ello, busca transformar las condiciones que inciden en las trayectorias de mujeres y diversidades, fortaleciendo su participación, permanencia, avance, reconocimiento y liderazgo en los distintos ámbitos de la ciencia, la tecnología y la innovación.

El Plan procura que las instituciones del SNII incorporen la perspectiva de género en sus políticas, programas e instrumentos. Asimismo, busca generar mejores condiciones para el desarrollo de trayectorias libres de violencia, acoso y discriminación.

Este objetivo se inscribe en una concepción de la ciencia, la tecnología y la innovación (CTI) como dimensión estratégica del desarrollo nacional, entendido no sólo como crecimiento económico sino como ampliación de la capacidad de la sociedad para producir y orientar el conocimiento de manera democrática e inclusiva. Incorporar la perspectiva de género no constituye un complemento ni una concesión, sino una condición de justicia y, simultáneamente, de calidad del propio sistema.

Punto de partida

Uruguay cuenta con evidencia, capacidades técnicas, normativas y experiencias institucionales para avanzar en una agenda de CTI orientada a la igualdad de género. Sin embargo, ese acumulado permanece muchas veces disperso y con baja capacidad de incidencia sobre los instrumentos o decisiones que organizan el sistema. En este sentido, el desafío es jerarquizar esta agenda dentro del sistema, articular las acciones existentes y avanzar en las condiciones necesarias para que la igualdad de género se incorpore como criterio estructurante de la política de CTI.

El diagnóstico y el proceso participativo permitieron identificar desigualdades estructurales, persistentes y acumulativas. Estas comienzan a configurarse en las trayectorias educativas tempranas, se expresan en la segregación de áreas de conocimiento, se profundizan en la carrera científica, académica y profesional, y se manifiestan en el acceso desigual a financiamiento, reconocimiento, liderazgo, innovación, transferencia y espacios de decisión.

También se identificaron barreras vinculadas con la organización social e institucional de los cuidados, la persistencia de culturas organizacionales excluyentes, las situaciones de violencia, acoso y discriminación, y la debilidad de los sistemas de información y monitoreo. Estas dimensiones muestran que la desigualdad no se localiza en un único tramo del sistema, sino que atraviesa trayectorias, instituciones, instrumentos y condiciones de participación.

Elaboración del plan

La elaboración del Plan se apoyó en un proceso de tres fases consecutivas que combinaron diagnóstico, consulta, deliberación y sistematización. La primera fase consistió en la elaboración de un diagnóstico sobre las brechas de género en el SNII, basado en la sistematización de evidencia disponible y en el análisis de instrumentos, capacidades y antecedentes institucionales. Su objetivo fue identificar los principales ámbitos donde se producen, reproducen o profundizan las desigualdades de género en el sistema nacional de CTI.

La segunda fase incluyó tres talleres participativos con actores institucionales, académicos, educativos, productivos y sociales, que en conjunto involucraron a más de 100 personas representantes de unas 37 instituciones y organizaciones clave del sistema. El primer taller abordó las brechas en la educación terciaria y el desarrollo de las carreras

científicas. El segundo trabajó sobre la inserción educativa de niñas y adolescentes en ciencia, tecnología e innovación. El tercero analizó las desigualdades en el ámbito científico, empresarial e industrial.

En las tres instancias se discutieron problemas estructurales, instrumentos existentes, propuestas de transformación, actores responsables y condiciones de viabilidad. De forma complementaria, se realizaron entrevistas a informantes calificados y se elaboró una matriz operativa de acciones, responsabilidades, plazos, productos e indicadores.

El resultado es un Plan construido sobre evidencia, enriquecido por la deliberación con actores del sistema y que permite armar una hoja de ruta inicial para su implementación.

Principios orientadores

El enfoque del Plan se apoya en la igualdad sustantiva, la transversalización de género, la perspectiva interseccional y la corresponsabilidad institucional. Desde estas perspectivas, no alcanza con aumentar la presencia de mujeres y diversidades en estructuras existentes si no se revisan las reglas, prácticas y criterios que producen esas desigualdades.

La igualdad sustantiva exige observar las condiciones en que las personas acceden, permanecen, avanzan y son reconocidas dentro del sistema. La transversalización implica incorporar criterios de igualdad en los instrumentos que organizan la política de CTI, incluyendo convocatorias, financiamiento, evaluación, sistemas de información, promoción de carreras, formación y rendición de cuentas.

La perspectiva interseccional permite reconocer que las trayectorias de mujeres y diversidades no son homogéneas. Las oportunidades de participación se configuran de manera diferente según territorio, edad, responsabilidades de cuidado, condición socioeconómica, discapacidad, racialización, identidad de género, inserción institucional y otros factores que inciden en el acceso efectivo a recursos, redes y reconocimiento.

La corresponsabilidad institucional supone que la transformación no puede depender únicamente de comisiones, unidades o referentes de género. Estos espacios cumplen un papel fundamental, pero necesitan respaldo político, tiempo reconocido, recursos y capacidad de incidencia. La igualdad de género debe ser asumida por las instituciones y áreas que

toman decisiones sobre formación, investigación, innovación, financiamiento y desarrollo productivo.

Condiciones de implementación

El Plan comienza por definir un conjunto de condiciones generales de implementación y sostenibilidad. Las mismas constituyen el marco institucional, técnico y presupuestal que permitirá que las propuestas no queden reducidas a esfuerzos aislados.

Entre estas condiciones se propone la creación de una Coordinación Técnico–Política específica, ubicada dentro de la nueva institucionalidad de CTI y responsable de conducir la puesta en marcha del Plan. También se plantea la conformación de una Mesa de CTI y Género, como instancia de articulación interinstitucional para acompañar la implementación, elaborar criterios comunes, consolidar información y preparar reportes de avance.

El Plan propone además la elaboración de compromisos institucionales verificables. Cada organismo deberá definir qué acciones asumirá, con qué equipos, en qué plazos, con qué recursos y mediante qué mecanismos de seguimiento. Esta herramienta busca evitar adhesiones generales sin consecuencias operativas y traducir los objetivos del Plan en responsabilidades acordes a las competencias de cada institución.

La implementación requiere también recursos y capacidades propias, un sistema común de información, indicadores y línea de base, y un Compromiso de Estado para la igualdad de género en CTI. Este último busca afirmar una orientación política común, dar continuidad a la agenda más allá de los cambios de autoridades y vincular la igualdad de género con los instrumentos de planificación existentes.

Líneas estratégicas de acción

El Plan organiza sus propuestas en siete líneas estratégicas de acción. Estas líneas abordan distintos momentos de las trayectorias y diferentes ámbitos institucionales donde se producen y reproducen desigualdades.

1. La primera línea busca fortalecer capacidades institucionales para la transversalización de género en el SNII. Propone reconocer, fortalecer y articular referentes, unidades, comisiones o nodos de género con

respaldo institucional, tiempo reconocido, herramientas comunes y vínculo con las áreas de decisión.

2. La segunda línea se orienta a promover trayectorias educativas inclusivas e igualitarias en CTI. Incluye acciones vinculadas a la formación docente, las experiencias tempranas de apropiación científica y tecnológica, la orientación vocacional, los modelos de rol, las acciones afirmativas y la articulación entre el sistema educativo y el SNII.
3. La tercera línea aborda las carreras científicas, académicas y profesionales. Su objetivo es revisar criterios de evaluación, progresión y reconocimiento para valorar trayectorias diversas, considerar condiciones reales de producción de conocimiento y reducir sesgos que afectan la permanencia, promoción y liderazgo de mujeres y diversidades.
4. La cuarta línea propone revisar el diseño e implementación de los instrumentos de financiamiento. Becas, fondos, convocatorias y programas de apoyo distribuyen recursos, habilitan proyectos y consolidan trayectorias. Por eso, el Plan busca incorporar criterios de igualdad desde el diseño de los instrumentos hasta su evaluación y seguimiento.
5. La quinta línea incorpora los cuidados y la corresponsabilidad como condiciones institucionales de trabajo. Las responsabilidades de cuidado inciden en la disponibilidad de tiempo, la movilidad, la participación en redes, la continuidad de las trayectorias y el acceso a oportunidades estratégicas. El Plan propone reconocer estas condiciones y traducirlas en criterios, medidas y apoyos institucionales.
6. La sexta línea trabaja sobre culturas organizacionales, formación y ambientes libres de violencia. Propone intervenir sobre prácticas institucionales, estilos de liderazgo, distribución de tareas, comunicación, formación de actores clave y mecanismos de prevención, atención y respuesta frente a violencia, acoso y discriminación.
7. La séptima línea se concentra en innovación, transferencia de conocimientos y emprendimientos innovadores. Busca ampliar la participación de mujeres y diversidades en espacios donde el

conocimiento se transforma en desarrollos tecnológicos e innovaciones, incorporando la perspectiva de género en instrumentos de innovación, agendas estratégicas, propiedad intelectual, liderazgo empresarial y vinculación con el sector productivo.

Mirada integrada

Las líneas estratégicas no deben leerse como compartimentos separados. Las desigualdades que se expresan en el liderazgo científico, la innovación o la distribución de recursos tienen antecedentes en la formación, el acceso a redes, los criterios de evaluación, la disponibilidad de tiempo, las responsabilidades de cuidado y los ambientes institucionales.

Por eso, el Plan propone una mirada integrada que articule acciones en distintos momentos de las trayectorias y en diferentes espacios del sistema. El fortalecimiento de capacidades institucionales cumple una función transversal, porque permite que las medidas vinculadas a educación, carrera, financiamiento, cuidados, culturas organizacionales e innovación puedan traducirse en cambios concretos en instrumentos, procedimientos y prácticas.

La toma de decisiones constituye el punto de conexión entre las distintas dimensiones del Plan. Incorporar la igualdad de género en el SNII implica revisar cómo se definen prioridades, cómo se diseñan convocatorias, cómo se evalúan trayectorias, cómo se distribuyen recursos, cómo se organizan los tiempos institucionales, cómo se previenen situaciones de violencia y discriminación, y cómo se orientan los procesos de innovación.

Estrategia de implementación y seguimiento

La estrategia de implementación se organiza en tres horizontes temporales.

1. En el **corto plazo**, definido en un periodo de un año, se prioriza la instalación de la gobernanza, la creación y consolidación de un red de instituciones del SNII. la definición de compromisos institucionales, la construcción de una línea de base, la revisión inicial de instrumentos, el diseño de herramientas comunes y el inicio de experiencias piloto.
2. En el **mediano plazo**, definido en el periodo de hasta 3 años, entre se busca consolidar capacidades, incorporar criterios de igualdad en programas e instrumentos existentes, fortalecer la articulación

interinstitucional, formar actores clave y producir información comparable. Esta etapa busca que las acciones iniciales dejen de funcionar como experiencias aisladas y comiencen a integrarse en las prácticas ordinarias del SNII.

3. En el **largo plazo**, definido en el periodo entre 3 y 10 años, el objetivo es evaluar transformaciones, corregir desigualdades persistentes y asegurar la sostenibilidad política, institucional y presupuestal del Plan. El seguimiento deberá observar no solo la ejecución de actividades, sino también si las acciones modifican reglas, instrumentos, prácticas institucionales y condiciones reales de participación.

Aporte del Plan

El Plan ofrece una hoja de ruta para pasar del diagnóstico acumulado a decisiones verificables. Su valor radica en proponer una forma de integrar la igualdad de género a la institucionalidad, los instrumentos, los recursos, la información y la rendición de cuentas del SNII.

En un contexto de redefinición del rumbo de la ciencia, la tecnología y la innovación en Uruguay, esta perspectiva constituye una condición estratégica para ampliar capacidades, mejorar las decisiones públicas y orientar el conocimiento hacia un desarrollo más inclusivo, sostenible y democrático. Se espera que los diversos componentes del Plan, así como los productos intermedios generados durante su elaboración y sistematización, sirvan como insumos para los actores del sistema de CTI en la discusión sobre la política y la institucionalidad nacional de ciencia, tecnología e innovación.