

Documento de discusión N° 1



INFORME DE GÉNERO

AÑO 2015

UNIDAD DE EVALUACIÓN
Y MONITOREO

Diciembre, 2015



AGENCIA NACIONAL
DE INVESTIGACIÓN
E INNOVACIÓN

Elaborado por: Ruth Bernheim

UNIDAD DE EVALUACIÓN Y MONITOREO

Diciembre, 2015

Índice

Introducción	4
1. Composición del SNI.....	5
2. Apoyo y financiación a proyectos de I+D y formación de RRHH	11
3. Demanda y financiación de investigaciones con enfoque de género.....	17
4. Participación de mujeres en ámbitos de decisión	18
Síntesis.....	21

SITUACIÓN DE GÉNERO EN PROGRAMAS ANII DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN

Introducción

Las políticas públicas de promoción de la Ciencia Tecnología e Innovación (CTI) pueden incidir de forma desigual en las personas según su sexo. Para revisar esta situación en los programas de la ANII, el presente análisis incorpora una perspectiva de género en diversos ámbitos del funcionamiento y resultados de la Institución, buscando detectar áreas en las que se expresen brechas de género, y desigual acceso a recursos y a oportunidades entre hombres y mujeres.

Para conocer la situación de género en los sistemas de innovación, además de los sesgos de participación y financiamiento, se toman en cuenta variables vinculadas a los procesos de toma de decisión sobre la agenda científica. En este sentido se definen los siguientes conceptos (ETAN 2001 y VESSURI y CANINO 2006):

1. **Brecha Numérica:** Considera la necesidad de asegurar la formación e inclusión de las mujeres en el ámbito científico-tecnológico.
2. **Segregación Horizontal:** Refiere al grado concentración en campos científicos, disciplinas y sectores institucionales
3. **Segregación vertical:** Revisa la posición de hombres y mujeres en las jerarquías científicas.
4. **Segregación financiera:** Trata de las diferencias salariales por género.
5. **Brecha del conocimiento:** Participación en la producción de conocimiento científico y en la toma de decisiones sobre la agenda científica de los países e instituciones.
6. **Tasas de justicia y éxito:** Distribución del financiamiento de proyectos y de posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

El presente trabajo aborda estos aspectos mediante un análisis en las siguientes áreas:

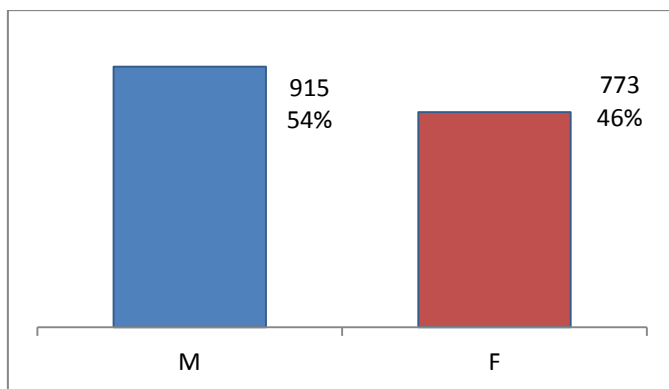
- 1) Composición del SNI
- 2) Distribución del apoyo y financiación a proyectos de I+D y formación de RRHH.
- 3) Financiación de investigaciones que incorporan en sus contenidos una perspectiva de género.
- 4) Ámbitos de decisión (según la información disponible en la web).

1. Composición del SNI¹

Para este análisis se toman las bases de datos del SNI actualizadas a noviembre de 2015, y se considera a todos los investigadores categorizados desde la primera convocatoria hasta la última evaluada (2008-2014) que a la fecha permanecen en el sistema.

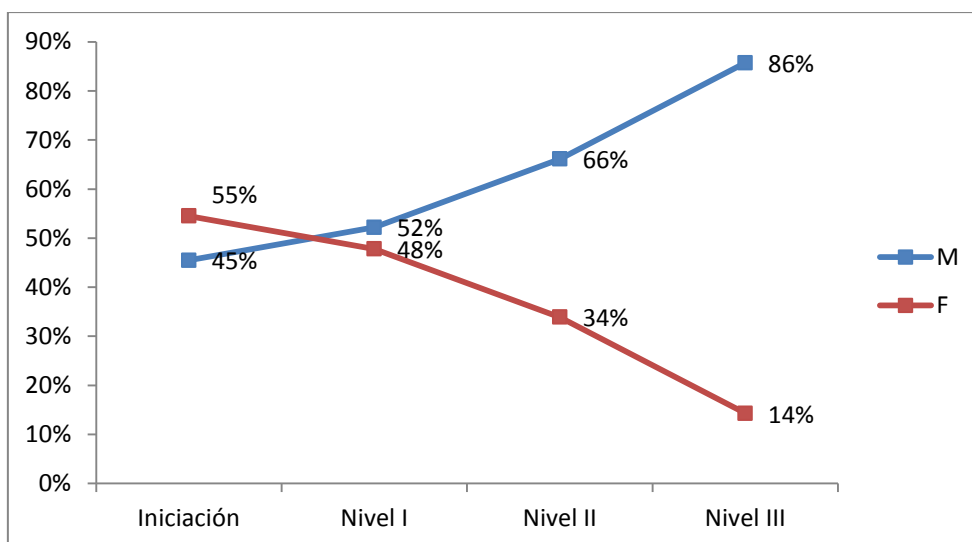
En cuanto a la composición numérica del SNI, el caudal total de investigadores muestra una mayor cantidad de hombres (54% del total).

GRÁFICO 1 - INVESTIGADORES CATEGORIZADOS POR SEXO



Sin embargo, la mayor desigualdad se hace visible cuando se observa la distribución de los investigadores categorizados por nivel y sexo, con resultados que muestran porcentajes femeninos sumamente decrecientes a medida que se asciende en la estructura jerárquica (segregación vertical).

GRÁFICO 2 - COMPOSICIÓN DEL SNI POR NIVEL SEGÚN SEXO



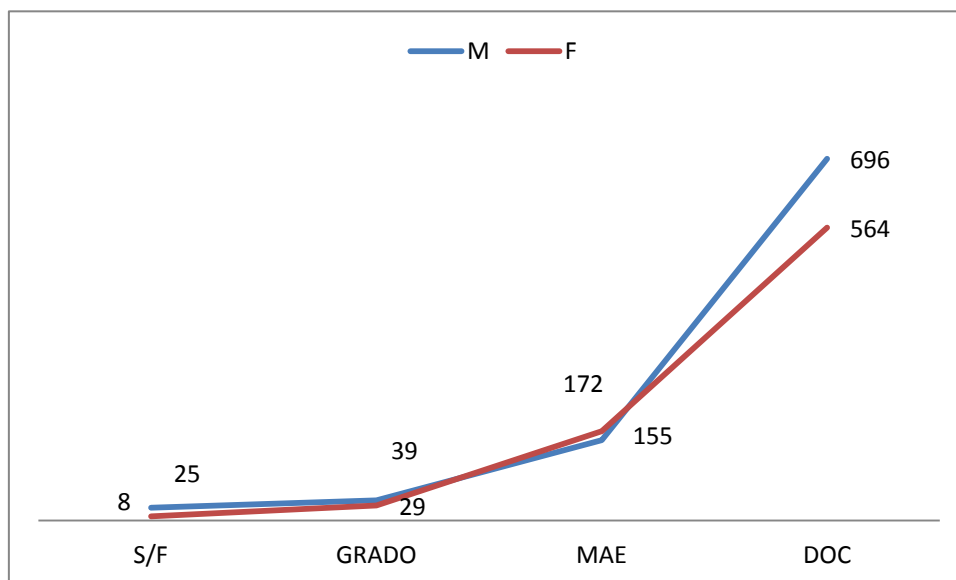
¹ El SNI fue creado legalmente en el año 2007 (artículo 305, Ley 18.172), con el propósito de fortalecer y expandir la comunidad científica, evaluar y categorizar periódicamente a los investigadores, y establecer un sistema de incentivos otorgados por concurso, a la producción de conocimiento en cualquier área cognitiva.

En materia de estudios de género y CTI, la literatura describe el tránsito de las mujeres a través de los distintos niveles académicos como una “tubería con grietas” indicando que si no existieran barreras de género el número de mujeres que ingresa a un campo debería mantenerse estable al menos en comparación con los varones (Etzkowitz et al. 2003). Esto podría aplicarse a la trayectoria de los investigadores por los distintos niveles del SNI.

Para el caso de este Instrumento, la formación y la productividad bibliográfica (medida por la cantidad de publicaciones en revistas arbitradas) pueden tomarse como indicadores de los méritos que se evalúan para categorizar a los investigadores.

Siguiendo estos criterios, por una parte, la composición de la masa del SNI observada según el nivel de formación de los investigadores, muestra más mujeres con formación de maestría y más hombres con doctorado culminado (gráfico 3).

GRÁFICO 3 - CANTIDAD DE INVESTIGADORES SEGÚN FORMACIÓN POR SEXO



Sin embargo, de acuerdo a la próxima tabla, podría leerse que el sistema es más exigente con las investigadoras mujeres, si se atiende a que el 2% del total de mujeres del SNI con Doctorado fueron categorizadas en el Nivel III, mientras de los hombres con Doctorado el 9% alcanza ese nivel.

CUADRO 1 - CATEGORIZACIÓN SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO

	GRADO		MAESTRÍA		DOCTORADO		Total
	F	M	F	M	F	M	
Iniciación	69%	49%	82%	67%	26%	19%	33%
Nivel I	28%	18%	15%	25%	55%	46%	43%
Nivel II	3%	18%	3%	5%	17%	26%	18%
Nivel III	0%	13%	1%	2%	2%	9%	5%
Emérito	0%	3%	0%	1%	0%	0%	0%
Total general	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

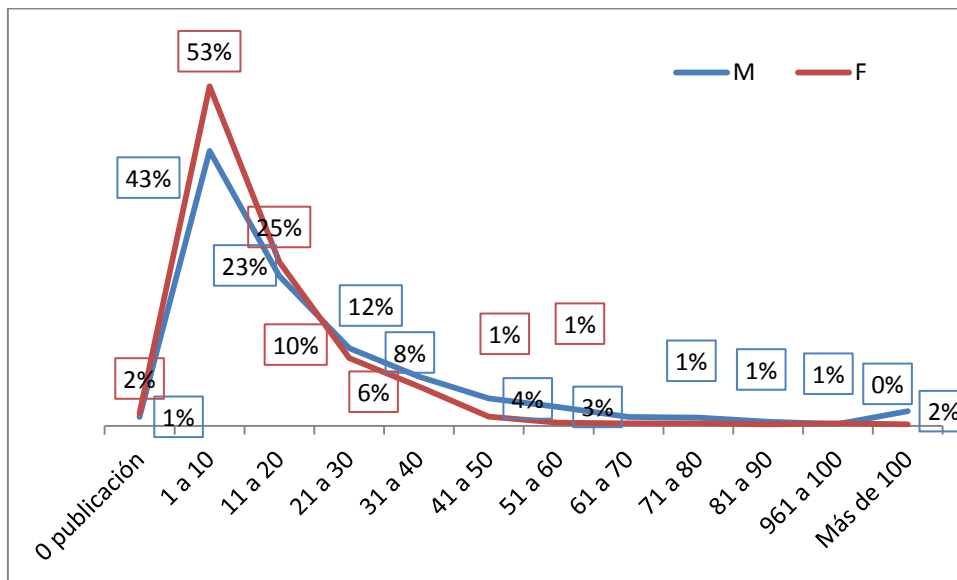
En lo que refiere a la cantidad de publicaciones en revistas arbitradas se observa que la productividad media de hombres y mujeres es similar en todos los niveles con excepción del Nivel III, categoría en la cual se ubican un conjunto de hombres con una productividad atípica.

CUADRO 2 - PROMEDIO DE PUBLICACIONES EN REVISTAS ARBITRADAS POR NIVEL Y SEXO

Etiquetas de fila	F	M
Iniciación	7	6
Nivel I	14	17
Nivel II	31	31
Nivel III	36	66
Emérito	62	22
Total general	14	21

En este sentido, mientras que más del 70% de las publicaciones totales son producidas por investigadores que tienen entre 0 y 50 publicaciones, y más del 90% de los investigadores no produjo más de 40 publicaciones en revistas arbitradas, es posible ubicar un conjunto de investigadores con entre 100 y 274 publicaciones. El gráfico siguiente muestra la distribución de los investigadores de acuerdo a rangos de productividad bibliográfica, por sexos.

GRÁFICO 4 - DISTRIBUCIÓN DE INVESTIGADORES SEGÚN PUBLICACIONES EN REVISTAS ARBITRADAS POR SEXO



El foco en los investigadores con producción atípica, considerando así a quienes generaron más de 100 publicaciones arbitradas, muestra una mayoría de hombres con nivel de doctorado, ubicados en el Nivel III del SNI.

CUADRO 3 - CARACTERIZACIÓN DE INVESTIGADORES CON MÁS DE 100 PUBLICACIONES ARBITRADAS

	Total	Categoría SNI			Formación	
		Nivel I	Nivel II	Nivel III	Grado	Doctorado
F	2	0	2			2
M	21	3	4	14	2	19
Total	23	3	6	14	2	21

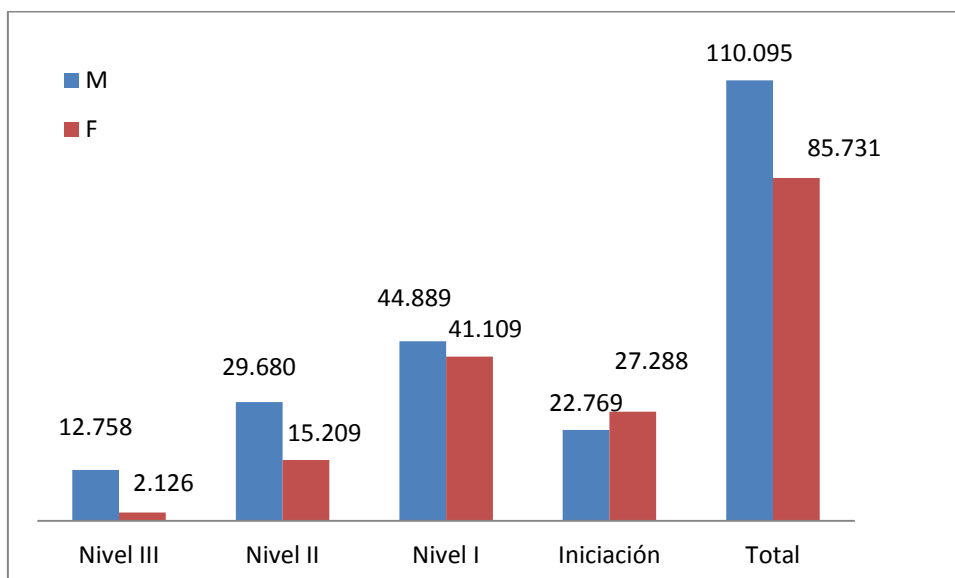
Además de la diferencia de acceso a bienes simbólicos como el reconocimiento y el prestigio que implica la situación analizada en el SNI, este sesgo (particularmente la distribución de hombres y mujeres en los niveles del sistema) supone diferentes oportunidades de acceso a bienes materiales dado que las categorías se asocian a estímulos económicos también crecientes por nivel. El siguiente cuadro muestra los valores vigentes desde el año 2013.

CUADRO 4 - ESTIMULO ECONÓMICO MENSUAL DEL SNI POR NIVEL EN PESOS URUGUAYOS

Nivel	Estímulo económico mensual
Iniciación	\$U 7.383,00
Nivel I	\$U 9.844,00
Nivel II	\$U 12.305,00
Nivel III	\$U 14.766,00

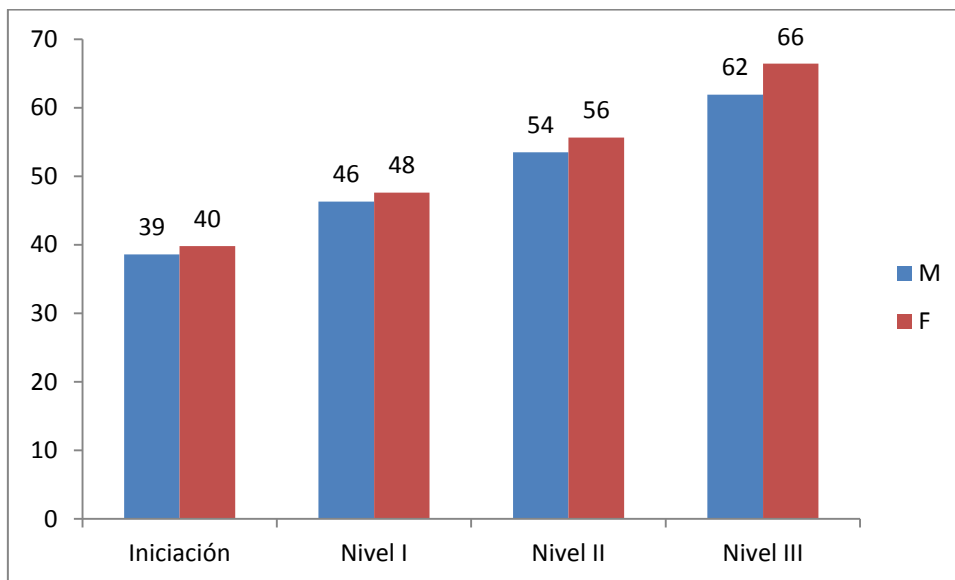
Si se considera la inversión anual por sexo de acuerdo a la actual distribución por nivel, el SNI otorga en un año, 24 millones de pesos más a investigadores hombres con respecto a lo que aporta a las investigadoras mujeres.

GRÁFICO 5 - INVERSIÓN ANUAL POR SEXO Y NIVEL EN MILES DE PESOS URUGUAYOS



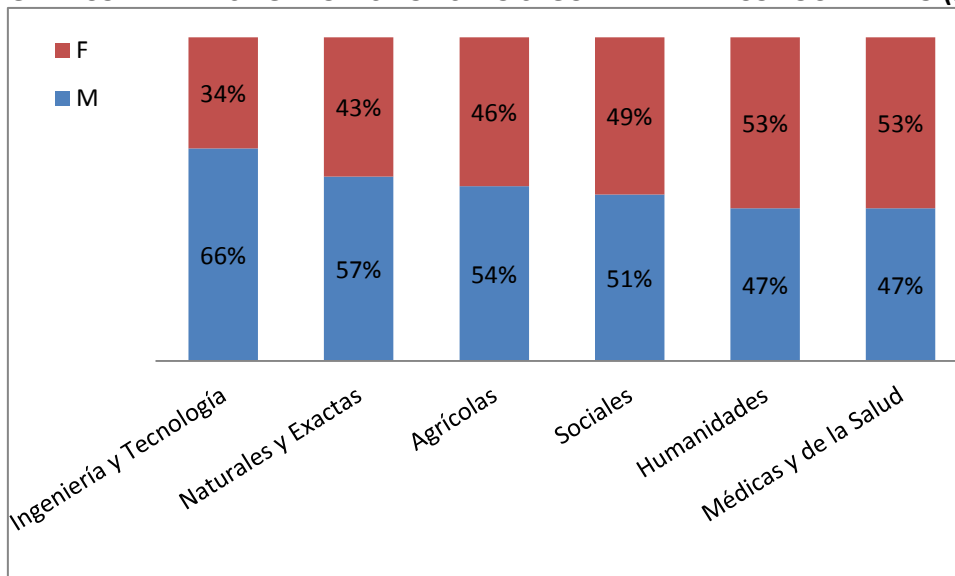
Por otra parte, el análisis de la edad promedio por sexo, muestra sesgos en la velocidad de avance. El desglose por nivel muestra que en promedio las mujeres requieren desde 1 a 4 años más de trayectoria que los hombres para alcanzar los mismos niveles, diferencia que aumenta a medida que se crece de grado.

GRÁFICO 6.- PROMEDIO DE EDAD DE INVESTIGADORES DEL SNI POR SEXO SEGÚN NIVEL



En la distribución de investigadores categorizados por área del conocimiento, destaca la mayor brecha en Ingeniería y Tecnologías, con una población masculina de dos tercios del total (segregación horizontal).² La distribución más igualitaria se ubica en Ciencias Sociales, mientras que en Humanidades y Ciencias Médicas es mayor el porcentaje de mujeres categorizadas.

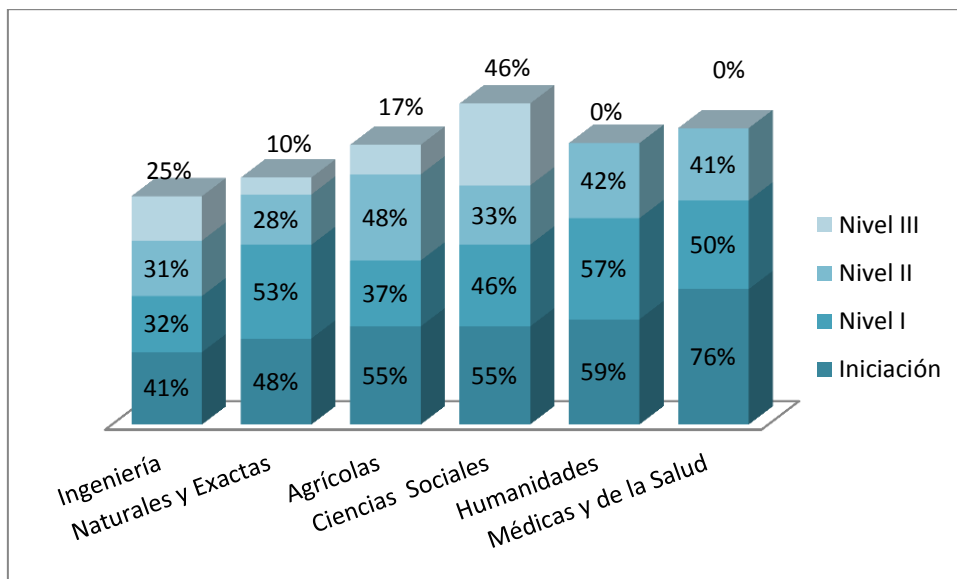
GRÁFICO 7.- INVESTIGADORES POR SEXO SEGÚN ÁREA DEL CONOCIMIENTO (%)



² La baja presencia de mujeres en Ingeniería es un fenómeno presente en distintos países tanto en América Latina como en Europa (De Prada y Pereda en Bielli et al 2000).

Por otra parte, si se analiza la distribución jerárquica por área del conocimiento, en Ingeniería y Tecnología se observan las mayores brechas en la distribución de niveles por sexo, con una menor proporción de mujeres en todos los niveles decreciendo a medida que aumenta la jerarquía. Ciencias Sociales muestra nuevamente la distribución más igualitaria, a pesar de que se mantiene la misma relación observada para el total del SNI, con porcentajes de mujeres decrecientes a medida que se aumenta de nivel.

GRÁFICO 8.- PORCENTAJE DE MUJERES POR NIVEL SEGÚN ÁREA DEL CONOCIMIENTO



2. Apoyo y financiación a proyectos de I+D y formación de RRHH³

Para el análisis de estos dos componentes se considera a los Responsables Científicos postulantes a proyectos de Investigación, y a solicitantes de Becas, en los siguientes instrumentos y convocatorias:

CUADRO 5.- INSTRUMENTOS Y CONVOCATORIAS CONSIDERADAS

Instrumentos (nombre y código)	Convocatorias
PROMOCION DE LA INVESTIGACIÓN	
Alto Impacto Social (AIS)	2008, 2010
Fondo Clemente Estable (FCE)	2007, 2009, 2011, 2013, 2014
Fondo María viñas (FMV)	2009, 2011, 2013, 2014
Fondo Sectorial Innovagro (FSA)	2009, 2013
Fondo Sectorial Energía (FSE)	2009, 2011, 2013, 2014
Fondo de Salud Primera Infancia (FSPA)	2012, 2013
Fondo Sectorial Salud (FSS)	2009
Fondo Sectorial de Salud Animal (FSSA)	2014
Fondo Sectorial de Televisión Digital (FST)	2012, 2013
FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO	
Becas de Posgrado (BE_POS)	2008, 2012, 2013, 2014
Becas de Iniciación a la Investigación (BE_INI)	2008, 2012, 2013
Becas de Movilidad (BE_MOV)	2012, 2013, 2014, 2015
Posdoctorados Nacionales (POS_DOC)	2012, 2013, 2014.

Como se observa en el próximo cuadro, en los instrumentos de formación de RRHH considerados grupalmente, destaca la preponderancia de estudiantes mujeres, tanto en la demanda como en las becas financiadas. En el caso de los Instrumentos de promoción de la Investigación en cambio, aun cuando la presencia de mujeres es mayor en la demanda, la relación se invierte en el proceso de selección y se financian mayor cantidad y proporción de proyectos con responsables científicos varones.

CUADRO 6.- PARTICIPACIÓN POR SEXO Y COMPONENTE

	Sexo	Demanda		Financiados	
		n	%	n	%
RRHH	F	992	58%	595	57%
	M	708	42%	443	43%
	Total	1700	100%	1038	100%
INVESTIGACION	F	1425	52%	389	45%
	M	1293	48%	473	55%
	Total	2718	100%	862	100%

³ Los instrumentos de promoción de la investigación y los de formación de Capital Humano tienen como finalidad consolidar el sistema científico tecnológico y su vinculación con la realidad productiva y social, mediante recursos humanos de excelencia, capacitados para investigar en todas las áreas de la realidad nacional.

Formación de Capital Humano

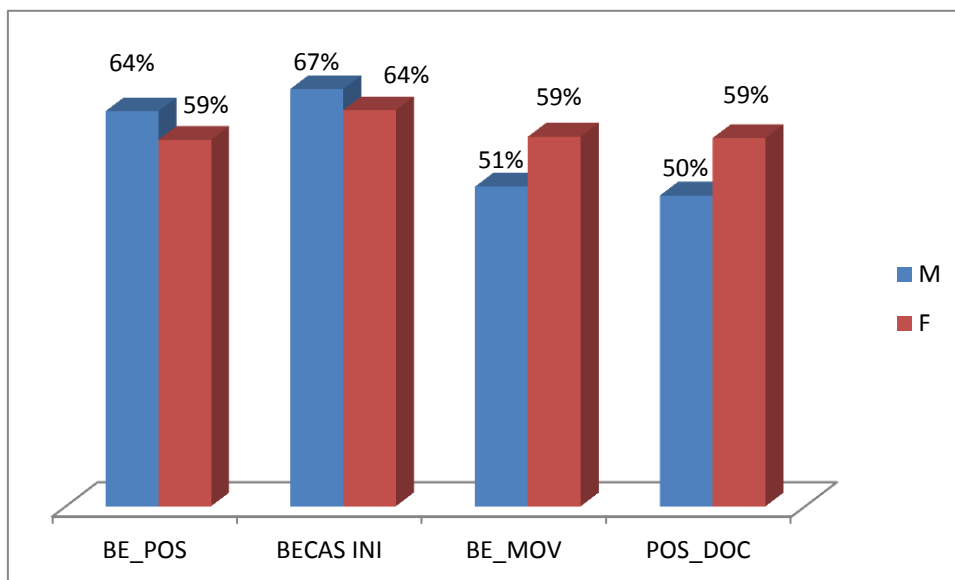
Analizados de forma independiente, se observa que la preponderancia femenina tanto en la demanda como en la financiación, se cumple para todos los Instrumentos de Formación de Capital Humano considerados.

CUADRO 7.- PARTICIPACIÓN POR SEXO E INSTRUMENTO EN COMPONENTE DE RRHH

Instrumento	Sexo	Demanda		Financiados	
		n	%	N	%
BE_POS	F	697	60%	411	58%
	M	472	40%	300	42%
BECAS INI	F	204	59%	130	58%
	M	143	41%	96	42%
BE_MOV	F	37	51%	22	55%
	M	35	49%	18	45%
POS_DOC	F	54	48%	32	52%
	M	58	52%	29	48%

Las mayores diferencias respecto a las tasas de aprobación por sexo, se ubican en becas de Posdoctorado y de Movilidad.

GRÁFICO 9.- TASAS DE APROBACIÓN POR SEXO E INSTRUMENTO EN RRHH



Aunque con tasas de aprobación más bajas que las masculinas, la preponderancia de mujeres se mantiene en programas de formación tanto para el nivel de Maestría como de Doctorado, ya que la cantidad de solicitudes provenientes de mujeres es mucho más alta.

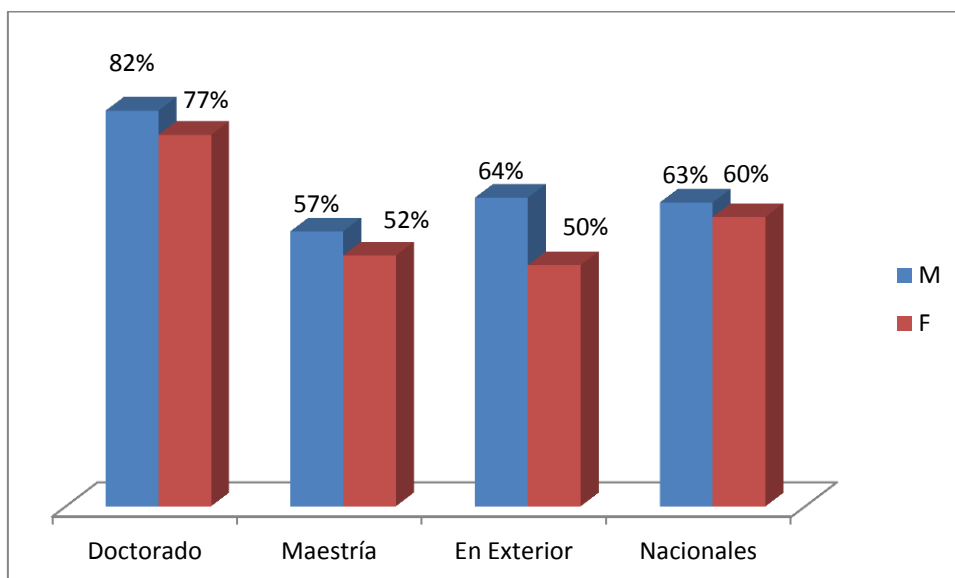
En cambio, el análisis por locación muestra que para las becas de formación en el exterior la mayor demanda de parte de mujeres no se ve representada entre los proyectos financiados.

CUADRO 8.- PARTICIPACIÓN POR SEXO Y TIPO DE BECA EN INSTRUMENTOS DE RRHH

	Sexo		Demanda		Financiados	
	F	M				
Becas de Doctorado	F		182	59%	141	58%
	M		126	41%	103	42%
	Total		308	100%	244	100%
Becas de Maestría	F		515	60%	270	58%
	M		346	40%	197	42%
	Total		861	100%	467	100%
Posgrado en exterior	F		72	55%	36	49%
	M		59	45%	38	51%
	Total		131	100%	74	100%
Posgrado Nacional	F		625	60%	375	59%
	M		413	40%	262	41%
	Total		1038	100%	637	100%

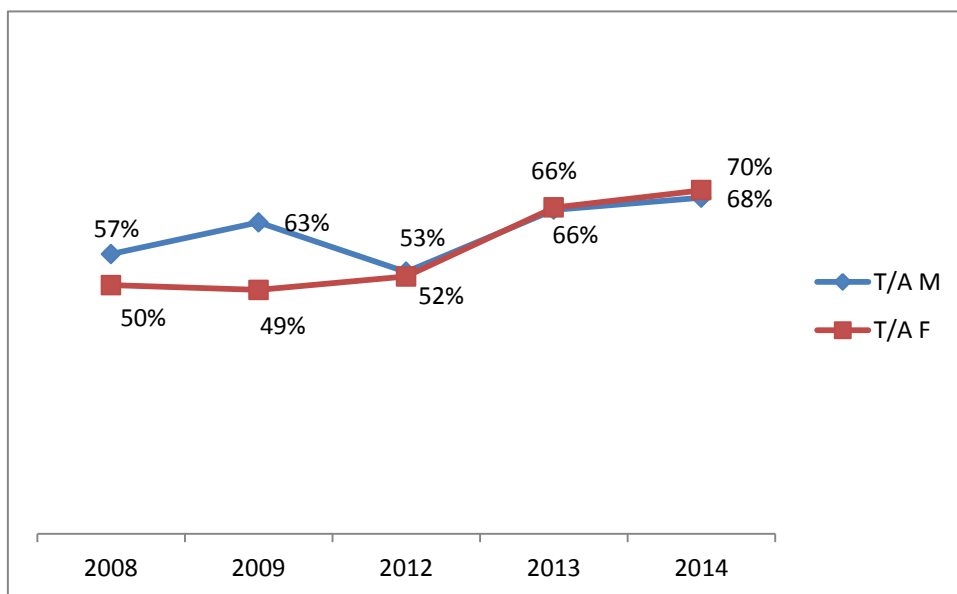
Las tasas de aprobación muestran la mayor distancia entre hombre y mujeres en este tipo de Becas.

GRÁFICO 10.- TASAS DE APROBACIÓN POR SEXO E INSTRUMENTO EN INSTRUMENTOS DE RRHH



Por último, si se analiza la evolución en el tiempo del proceso de selección de propuestas en Instrumentos de Formación de RRHH, se observa un incremento paulatino en las tasas de aprobación (desde el 2009 para las mujeres y desde el 2012 para los hombres) que tiende a emparejar los porcentajes de aprobación por sexo.

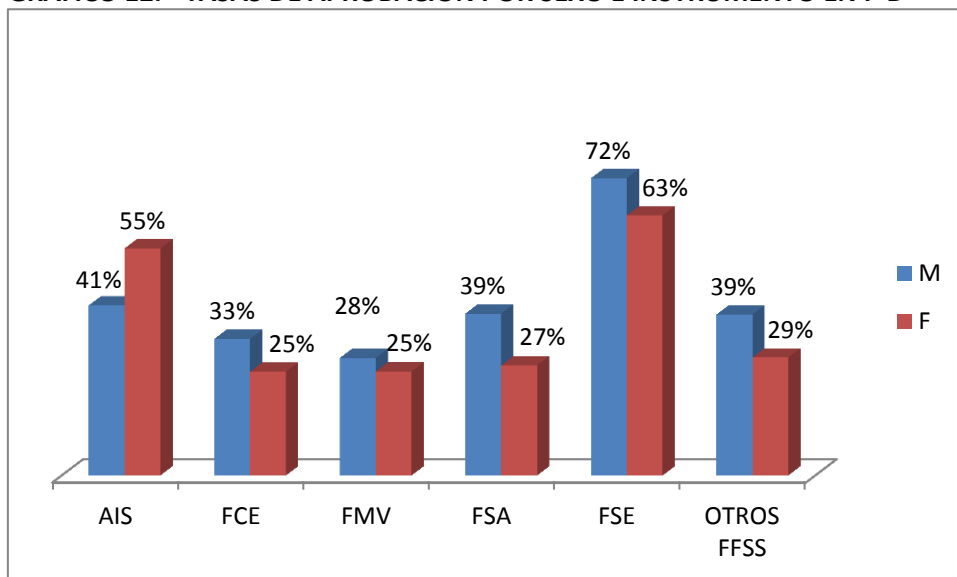
GRÁFICO 11.- EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE APROBACIÓN POR SEXO EN INSTRUMENTOS DE FORMACIÓN DE RRHH



Promoción de la Investigación

Como se observa a continuación, las tasas de aprobación de proyectos de Investigación con Responsables Científicas mujeres, es más baja con respecto a la de hombres para casi todos los instrumentos de Promoción de la Investigación considerados, con excepción de Alto Impacto Social (que ya no se encuentra vigente).

GRÁFICO 12.- TASAS DE APROBACIÓN POR SEXO E INSTRUMENTO EN I+D



En el componente de I+D, la participación de mujeres también es mayor en la demanda de todos los Instrumentos, pero a diferencia de Capital Humano, disminuye con respecto a la de hombres en los proyectos financiados.

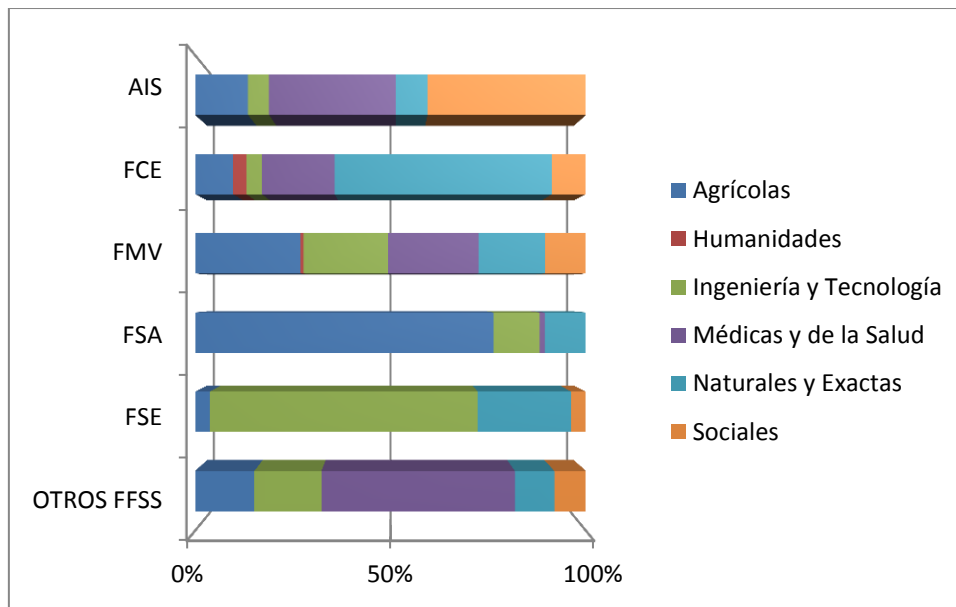
Otro aspecto que destaca es la baja presencia de mujeres ya desde la demanda, en el instrumento sectorial de Energía, situación que pone en evidencia nuevamente la baja participación de mujeres en el área de Ingeniería y Tecnología.

CUADRO 9.- PARTICIPACIÓN POR SEXO E INSTRUMENTO EN COMPONENTE DE I+D

Instrumento	Sexo	Demanda		Financiados	
		n	%	n	%
AIS	F	20	54%	11	61%
	M	17	46%	7	39%
FCE	F	756	55%	190	48%
	M	620	45%	205	52%
FMV	F	405	52%	102	49%
	M	376	48%	107	51%
FSA	F	135	57%	36	47%
	M	102	43%	40	53%
FSE	F	54	29%	34	26%
	M	134	71%	97	74%
OTROS FFSS	F	55	56%	16	48%
	M	44	44%	17	52%
TOTAL	F	1425	52%	389	45%
	M	1293	48%	473	55%

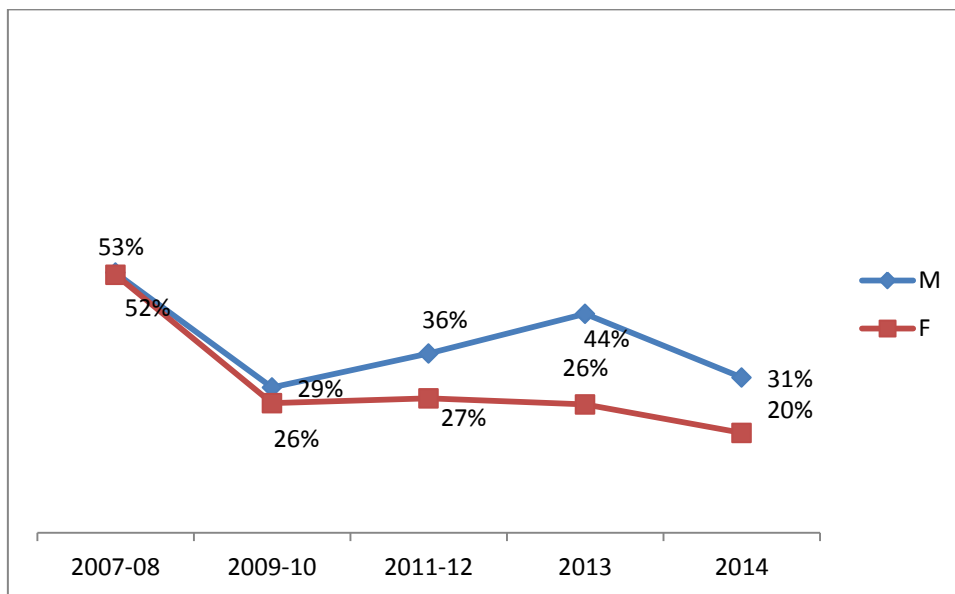
Como se aprecia en el próximo gráfico, FSE concentra su demanda más que ningún otro instrumento en el área de Ingeniería y Tecnologías.

GRÁFICO 13.- DEMANDA POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO E INSTRUMENTO EN I+D



El análisis de la evolución del proceso de selección de propuestas en Instrumentos de promoción de la Investigación, muestra menores tasas de aprobación desde el año 2009 en adelante para proyectos con Responsables Científicas mujeres. La baja en la aprobación de proyectos para ambos sexos en los últimos años, se explica mayoritariamente por el descenso de aprobación en los Instrumentos FCE y FMV.

GRÁFICO 14.- EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE APROBACIÓN POR SEXO EN I+D

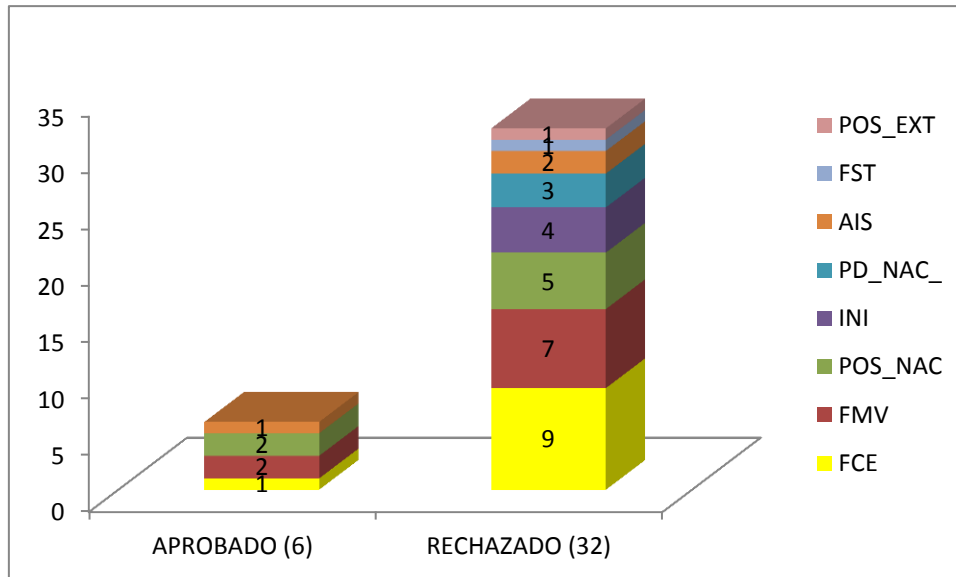


3. Demanda y financiación de investigaciones con enfoque de género

Una consulta realizada en los sistemas de gestión de la ANII a través de la presencia de palabras vinculadas al tema género en títulos, resúmenes y palabras claves de los proyectos y becas⁴, muestra una reducida demanda de financiación para estudios de I+D y formación con enfoque de género en sus contenidos (38 en total desde la apertura de la primera convocatoria) y una financiación aún menor (6 casos) que representa una tasa de aprobación del 16% de los casos.

La mayor cantidad de solicitudes se tramitó a través de los Instrumentos Fondo Clemente Estable y Fondo María Viñas seguidos por Becas de Posgrados, mientras los aprobados se distribuyen entre esos instrumento y Alto Impacto Social.

GRÁFICO 15.- PROYECTOS DE I+D CON ENFOQUE DE GÉNERO. APROBADOS Y RECHAZADOS



⁴ Las palabras utilizadas para identificar proyectos asociados a una perspectiva de género fueron las siguientes: género, mujer, feminismo, femenino, maternidad, masculinidad, masculino, varón, hombre, paternidad. Una vez aplicado este filtro los casos se revisaron uno a uno para descartar aquellos que no estuvieran relacionados con una perspectiva de género.

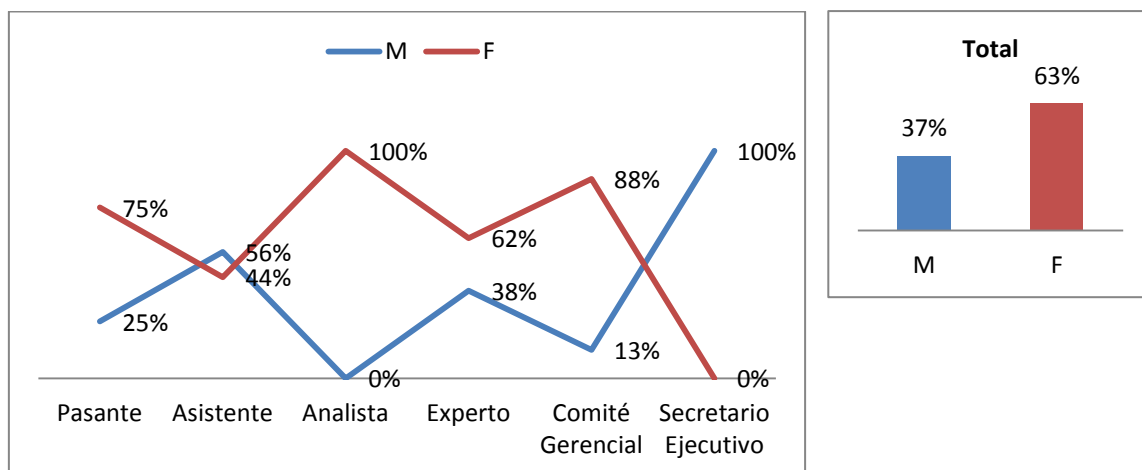
4. Participación de mujeres en ámbitos de decisión

Integración del Directorio de la ANII

La actual integración del Directorio de la ANII -compuesta por 7 cupos- es exclusivamente masculina. En términos estadísticos, históricamente, el 60% del tiempo desde la designación del primer directorio de ANII, su composición ha sido 100% masculina, mientras el restante 40% lo fue en un 85%. El 15% de representación femenina responde a dos períodos en los que se incluyó la participación de sendas directoras: Adriana Rodríguez en representación del MEF desde abril 2009 a agosto 2011 (ocupando una parte del período el cargo de la vicepresidencia), y Lucía Pittaluga en representación del MIEM desde abril 2014 hasta agosto de 2015.

El Comité Gerencial es y ha sido históricamente de integración mayoritariamente femenina (88% en la actualidad). La distribución de cargos para el resto del organigrama es heterogénea con mayoría de mujeres en casi todos los niveles, habiendo una mayor participación femenina en el total del plantel (63%).

GRÁFICO 16.- DISTRIBUCIÓN ACTUAL DE CARGOS POR SEXO DE LOS FUNCIONARIOS ANII



Composición de los comités de evaluación

Para este análisis se utilizan datos públicos disponibles en la página web de la Institución.

Los datos muestran una menor participación femenina en Comités de evaluación en el total, lo cual se mantiene para casi todos los instrumentos con excepción de Becas de Posgrado Nacionales en Áreas Estratégicas, y del Fondo Sectorial Salud Primera Infancia.

CUADRO 10 – PORCENTAJE DE MUJERES EN COMITÉS DE EVALUACIÓN POR INSTRUMENTO

Instrumento	F	M	TOTAL	Participación de Mujeres
BE_POS Nacionales AE	8	7	15	53%
Fondo Salud Primera Infancia	3	3	6	50%
Fondo Clemente Estable	13	16	29	45%
Fondo María Viñas	9	12	21	43%
BE_POS en el Exterior	3	4	7	43%
Fondo Sectorial Salud Animal	1	2	3	33%
BE_POS Nacionales	4	9	13	31%
Fondo Sectorial Energía	2	6	8	25%
Fondo Sectorial Innovagro	1	5	6	17%
Posdoctorados Nacionales	1	6	7	14%
Pasantías en el exterior	0	5	5	0%
TOTAL	45	75	120	38%

Cuando se analiza esta información considerando únicamente los instrumentos del componente de I+D (es decir excluyendo Formación de Capital Humano), se cumple que a mayor monto de financiación por proyecto aprobado, disminuye la participación de mujeres en la integración de los actuales Comités.

CUADRO 11 – PORCENTAJE DE MUJERES EN COMITÉS DE EVALUACIÓN EN I+D Y MONTOS A FINANCIAR POR PROYECTO SEGÚN INSTRUMENTOS

Instrumento	Máximo DOLARES	Mínimo DOLARES	Promedio DOLARES	Participación de Mujeres
Fondo Salud Primera Infancia	36.364		36.364	50%
Fondo Clemente Estable	18.182	47.273	32.727	45%
Fondo María Viñas	18.182	47.273	32.727	43%
Fondo Sectorial Salud Animal	150.000		150.000	33%
Fondo Sectorial Energía	100.000	180.000	140.000	25%
Fondo Sectorial Innovagro	120.000		120.000	17%

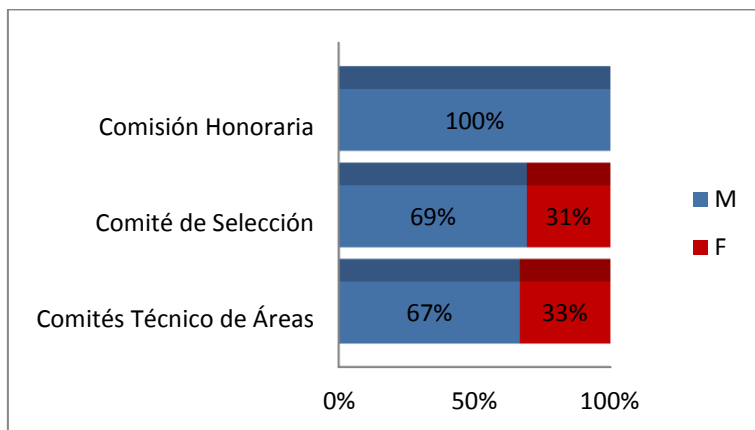
Nota. Los montos máximos y mínimos corresponden en el caso de FMV y FCE a la modalidad I y II de cada instrumento, mientras en el caso de FSE el máximo corresponde a casos excepcionales.

Participación en las instancias decisivas relativas al SNI

La participación femenina en la Comisión Honoraria del SNI (CHSNI)⁵ compuesta por 5 cargos ha sido nula desde su creación. En tanto que el Comité de Selección y los Comités Técnicos de Área de la última convocatoria evaluada (2014) cuentan con una participación de mujeres minoritaria (del 31% y 33% respectivamente).

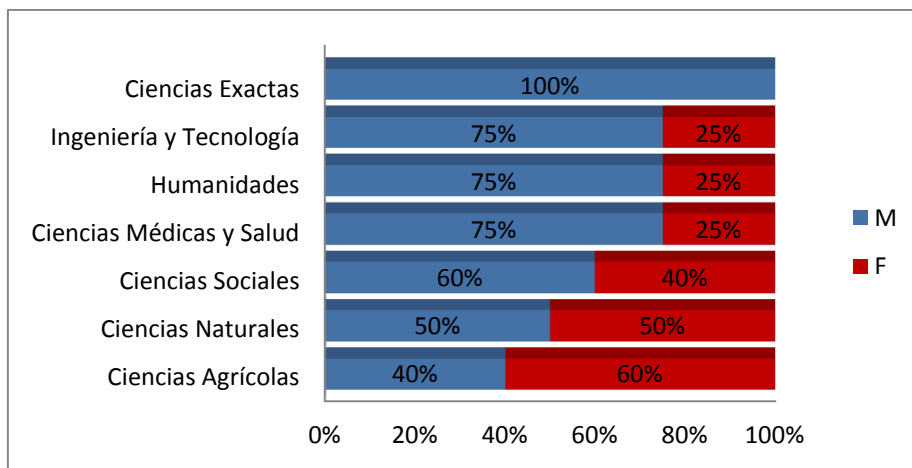
⁵ La CHSNI tiene a cargo la conducción del SNI contando entre sus atribuciones con las de designar al Comité de Selección y a los miembros de las Comisiones Técnicas de Área (estos últimos a propuesta del Comité de Selección), y aprobar los criterios de evaluación de los investigadores en las diferentes áreas. Sus miembros los designa el Gabinete Ministerial de la Innovación, a propuesta de la Universidad de la República (1), del CONICYT (2) y del Directorio de la ANII (2, de los cuales uno actuará como coordinador).

GRÁFICO 17.- PARTICIPACIÓN POR SEXO EN LAS INSTANCIAS DE DECISIÓN RELATIVAS AL SNI (para la última convocatoria evaluada, año 2014)



En cuanto a la composición de los Comité, los datos desagregados por área del conocimiento muestran que la participación de mujeres en Ciencias Exactas es nula, y la máxima se ubica en Ciencias Agrícolas con un 60%, seguida de Ciencias Naturales con un 50%. En las restantes áreas la participación es siempre minoritaria.

GRÁFICO 18.- COMPOSICIÓN DE CADA COMITÉ DE ÁREA SEGÚN SEXO (para la última convocatoria evaluada, año 2014)



Síntesis

En los ámbitos estudiados, en lo que respecta a la ANII se observan las mayores brechas de género en las siguientes dimensiones:

- i) A nivel vertical y financiero en el SNI, con una participación de mujeres marcadamente decreciente a medida que se asciende en la categorización del sistema.
- ii) A nivel horizontal en el área de Ingeniería y Tecnologías lo que se origina en la menor cantidad de mujeres formadas en esa área del conocimiento, y se expresa particularmente en la composición del SNI y en la demanda y financiación de programas de Investigación.
- iii) A nivel de producción de conocimiento, ANII convoca y financia magras cantidades de proyectos (becas e investigación) que incluyan en sus contenidos un enfoque de género, por lo que se produce poco conocimiento en la materia.
- iv) A nivel de participación de mujeres en los ámbitos de toma de decisiones en CTI, se comprueba que la participación de mujeres en instancias de decisión política (directorio) y técnica (comités de evaluación), es siempre minoritaria y a veces incluso nula.

Por otra parte, en el caso de los programas de fomento de la Innovación de la ANII, la información de contacto que se solicita a los postulantes no recoge necesariamente información del emprendedor o del empresario, sino que muchas veces responde a datos de los formuladores, por lo que no es posible analizar con un enfoque de género la forma en que los instrumentos alcanzan a los beneficiarios.

Bibliografía

Bielli; Buti; Viscardi; (2001): “Participación de mujeres en actividades de investigación científica a nivel universitario en Uruguay”; En Las mujeres en Sistema de ciencia y Tecnología, Estudio de casos. Cuadernos de Iberoamérica, OEI.

Comisión Europea. (2001) «Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros» en Informe del Grupo de trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia. Bruselas: Comisión Europea.

Etzkowitz, H., Kemelgor, C., & Uzzi, B. (2003). Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology. New York: Cambridge University Press.

Goñi, M. et Al (2014): *Género e investigación científica: reflexiones a partir de la experiencia de CSIC* en Bianco, M. y Sutz, J. coordinadoras: *Veinte años de políticas de investigación en la Universidad de la República: aciertos, dudas y aprendizajes*. Universidad de la República

Vessuri, H., y Canino, M V. (2006). “Igualdad entre géneros e indicadores de ciencia en Iberoamérica. In R. (Comp. . GUBER (Ed.), El Estado de la Ciencia. Principales Indicadores de Ciencia y Tecnología Iberoamericanos/ Interamericanos (RICyT). Buenos Aires, DF.