



AGENCIA NACIONAL  
DE INVESTIGACIÓN  
E INNOVACIÓN

# CONSULTORÍA CTI Y GÉNERO

---

**Policy Brief**

**Diana Suarez** - 11 de noviembre, 2025

## Índice

1.	Introducción	2
2.	Marco conceptual	3
2.1.	El ciclo de la política y los instrumentos de transversalización	3
2.2.	Conceptos claves	5
2.2.1.	Sexo, género y sexualidad	5
2.2.2.	Perspectiva y equidad de género	5
2.2.3.	Brechas de género en la CTI	6
2.3.	Brecha de género y política pública de CTI	8
3.	Inclusión de la PG en la ANII	9
3.1.	Fondos Clemente Estable y María Viñas	9
3.2.	Grupo de género: soporte institucional para la inclusión de PG	10
3.3.	Instancias del proceso de inclusión de la PG	11
3.4.	Otras iniciativas: Becas de Posgrado y Emprendimientos Innovadores	15
4.	Análisis comparativo regional	17
5.	Lecciones aprendidas y recomendaciones de política	23
6.	Referencias	26
	Anexo 1. Documentación y fuentes de información	25

## 1. Introducción

El objetivo de este documento es sistematizar los resultados del proceso de inclusión de la perspectiva de género (PG) en los instrumentos de política de ciencia y tecnología (CTI) de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII), de Uruguay. La motivación emerge de la necesaria reflexión en torno a las lecciones aprendidas y las posibilidades de replicar ejercicios similares en otras políticas y organismos de la región.

La evidencia sobre la que se apoya este documento emerge del proceso de inclusión de la PG en la convocatoria 2024 en los Fondos Clemente Estable (FCE) y María Viñas (FMV), que constituyen dos de los principales instrumentos para el financiamiento de proyectos de investigación. Los llamados a postulación de proyectos en cada uno de los fondos, en las citadas convocatorias, incluyeron dimensiones que contemplaban la presencia de brechas de género en ciencia, tecnología e innovación (CTI), que se materializaron en la inclusión de dimensiones valuadas en las grillas de evaluación, la inclusión de preguntas explícitas respecto del impacto de posibles sesgos de género en la formulación de los proyectos, la aplicación de criterios de equidad en la valoración de los equipos y el despliegue de sendos espacios de diálogo y capacitación entre aquellas personas a cargo de la evaluación meritocrática de las postulaciones. Todo esto fue posible gracias al despliegue de mecanismos institucionales a cargo del diseño, la implementación y el monitoreo del proceso de inclusión de la PG en los instrumentos de la ANII, institucionalizado a través del Grupo de Género (GG), integrado por personal técnico, proveniente de las diversas áreas de la ANII vinculadas a la gestión integral de los fondos.

Dado el objetivo de este documento, el resto de este reporte se estructura de la siguiente manera. Luego de esta introducción, en la segunda sección se presenta el marco conceptual a partir del cual se estructuró la intervención, incluidos los conceptos claves que sirven de referencia en las postulaciones. La sección tercera presenta el proceso de inclusión de la PG en la ANII. En la sección cuarta se ofrece un breve análisis comparativo regional que permite establecer un punto de comparación regional sobre los avances y desafíos pendientes. Finalmente, la sección quinta concluye con algunas lecciones aprendidas y recomendaciones de políticas que se desprenden del análisis realizado.

## 2. Marco conceptual

### 2.1. El ciclo de la política y los instrumentos de transversalización

El marco desde el cual se desarrolla este documento se apoya en tres pilares conceptuales: la concepción de la política como un proceso dinámico e interactivo; la existencia de brechas de género en la CTI y la necesidad de intervención pública para resolverlas.

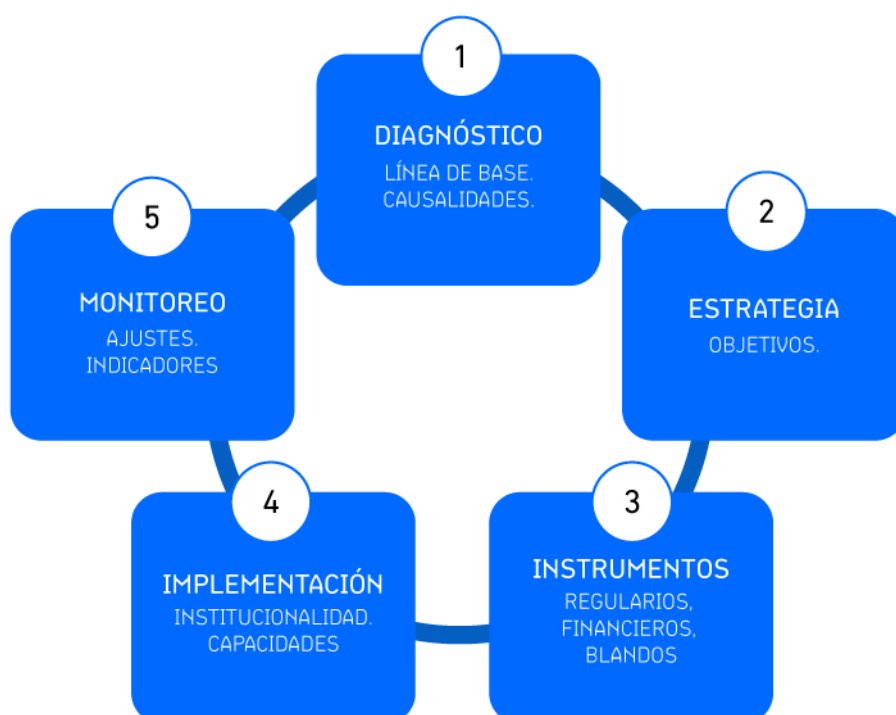
En relación con la mirada dinámica sobre la política pública, se asume que esta resulta de un proceso continuo entre diagnóstico, estrategia, instrumentos, implementación, monitoreo y evaluación, para luego retroalimentar un nuevo ciclo (figura 1) (Borras & Edquist, 2013). El diagnóstico consiste en la caracterización de la realidad sobre la que se desea intervenir, el establecimiento de líneas de base y de relaciones de causa-efecto que permitan el desarrollo de acciones para la transformación. La estrategia consiste en la definición de los objetivos de llegada y el sendero que debería recorrerse para alcanzarlos. Los instrumentos son las herramientas de política a partir de las cuales se buscará intervenir en la realidad, y suelen clasificarse en regulatorios, financieros y blandos.

La etapa de implementación consiste en la interacción entre la institución a cargo de la implementación y los sujetos beneficiarios, y estará signada por el nivel de capacidades para el diseño de la convocatoria, los formularios de postulación y grillas, así como el posterior proceso de evaluación y adjudicación. Aquí, la inclusión de la PG consiste en considerar las especificidades sexo-genéricas en tres dimensiones del proceso de investigación a ser evaluado y posteriormente financiado: el contenido, las personas y el impacto. La contemplación de la PG en el **contenido del proyecto** implica considerar las especificidades al momento de formulación del proyecto, desde la definición de los objetivos y la estructuración de la metodología, hasta la proyección de resultados. La contemplación de la PG en **las personas** implica identificar la presencia de especificidades sexo-genéricas derivadas de los roles de las personas involucradas en el equipo de investigación. La tercera dimensión a considerar es la del **impacto**, que implica contemplar la medida en que los resultados del proyecto de investigación impactan de manera diferencial a las personas, dependiendo de su género. Es importante distinguir entre resultados del proyecto e impacto del proyecto, toda vez que un proyecto puede alcanzar resultados que aplican distinto según

el género de las personas. En cambio, un proyecto que en principio tiene resultados neutros en términos del género, puede impactar de manera diferencial en sus resultados.

Volviendo al ciclo de la política, la última instancia es la del monitoreo, el espacio de aprendizaje de la política pública, que debería dar lugar a procesos de ajuste en el siguiente ciclo.

**Figura 1. El ciclo de la política**



Fuente: elaboración propia sobre la base de Suarez & Santiago (2025).

El segundo pilar conceptual es el reconocimiento de la presencia de brechas de género que impactan negativamente en el proceso de producción, aplicación e impacto del conocimiento, en general, y en la CTI, en particular (Suarez & Goren, 2023). La importancia de las brechas radica no solo en la dimensión de justicia social, derivada del imperativo de la equidad, sino, además, del sesgo que ello imprime a la producción de conocimiento, limitando sus resultados y alcance. Se define, entonces, la brecha como la presencia de diferencias significativas y persistentes entre varones y mujeres, que afecta negativamente el ingreso, la promoción, la permanencia y los ingresos de las segundas, que impacta a la

postre en los resultados de la actividad de CTI, independientemente del género de los integrantes de los equipos de investigación.

Finalmente, la dimensión de la intervención pública tiene que ver con el doble desafío que implica promover la equidad en un contexto de brechas, en tanto se requiere abordar simultáneamente el cierre de la brecha y la erradicación de las causas que le dieron origen (Suarez & Santiago, 2025). Por lo tanto, se requiere de una estrategia transversal e integrada que articule múltiples políticas públicas. Transversalizar la PG implica definir acciones que aborden las inequidades derivadas de y basadas en el género. En un sentido práctico, esto implica incluir la PG en todo el proceso de la política pública. En el diagnóstico, a partir de la caracterización de la brecha; en la estrategia, a partir de la definición de objetivos específicos respecto del género, pero complementarios a la política general; en el diseño y la implementación; en la inclusión de la PG en términos del contenido y el impacto de los proyectos a financiar y de las personas que lo llevarán adelante; en el monitoreo y la evaluación a partir del desarrollo de indicadores que den cuenta de las inequidades y la medida en la que la política opera sobre ellas.

## 2.2. Conceptos claves

Se presentan en esta sección algunos conceptos básicos que pretenden ilustrar las dimensiones más importantes de la brecha de género y su impacto, con el foco puesto en el despliegue de políticas de CTI con PG.

### 2.2.1. Sexo, género y sexualidad

- **Sexo:** remite a categorías biológicas, fisiológicas y anatómicas en los organismos que se reproducen sexualmente. Alude a especificidades en los genes, hormonas y órganos reproductivos. Por ejemplo: macho y hembra.
- **Género:** es una construcción social que remite a la performatividad de las personas en sociedad. Se derivan de normas sociales, culturales y actitudinales asignadas con mayor o menor consenso a lo femenino y masculino. Por ejemplo: mujer y varón.

- Ni el género ni el sexo remiten a la **sexualidad** de las personas, la que queda determinada por sus preferencias y orientaciones. Por ejemplo: heterosexual, bisexual, homosexual.

### 2.2.2. Perspectiva y equidad de género

- **PG en la investigación:** consideración de las diferencias sexo-genéricas en la formulación del proyecto de investigación, en el equipo de trabajo que lleva adelante las actividades, y sus roles, y en la valoración de los resultados y el impacto. Durante el proceso de evaluación de la CTI, la PG incluye, además, la contemplación de las particularidades que asume la brecha de género en nivel de la disciplina académica o campo del saber que afecta tanto el proceso de generación de conocimiento como sus resultados.
- **Equidad de género en las actividades de investigación:** igualdad de oportunidades para varones, mujeres y otras diversidades en el proceso de producción, aplicación y difusión de conocimiento científico. La búsqueda equidad de género en el proceso de investigación o sus impactos es una de las formas que asume la inclusión de la PG en la investigación.

### 2.2.3. Brechas de género en la CTI

Las brechas de género aluden a las diferencias sistemáticas entre varones y mujeres, en detrimento de las segundas. En las actividades de CTI, las brechas emergen por los mayores obstáculos que enfrentan las mujeres a lo largo de su carrera e impactan en su participación, promoción y acceso a recursos, en particular, financiamiento para la CTI. De manera estilizada, esos obstáculos pueden clasificarse según impacten más directamente en la participación, la promoción o el acceso a recursos de las investigadoras. Se sintetizan a continuación algunos de los conceptos claves relativos a los tipos de obstáculos.

### **Vinculados a la brecha de participación:**

- **Enigma de la productividad:** remite a las diferencias en las tasas de publicación, diferencias que siguen siendo un enigma, dado el aumento en la participación de investigadoras en el sistema mundial de ciencia y tecnología.
- **Trabajo doméstico universitario:** remite a la mayor participación de las mujeres en tareas de docencia, administración y asistencia (asimilable a cuidados), en detrimento de las tareas más reconocidas, como la investigación y producción de artículos, donde los varones están sobrerrepresentados.
- **Efecto halo:** es el sesgo en las percepciones iniciales asociado a los géneros, lo que conduce a la sobrevaloración del trabajo realizado por varones y la subvaloración del trabajo realizado por mujeres.

### **Vinculados a la brecha de promoción:**

- **Techo de cristal:** se refiere a las dificultades que enfrentan las mujeres al intentar subir en el escalafón, como si estuvieran bloqueadas por un techo invisible.
- **Piso pegajoso:** se refiere al mismo fenómeno del techo de cristal, aunque el foco está en las mujeres que no pueden avanzar desde la base de la pirámide.
- **Tubería con fugas:** da cuenta de las mujeres que se pierden en el pasaje de la base a la cima de la pirámide en materia de escalafones.
- **Diagrama de tijeras:** se refiere a las trayectorias invertidas entre varones y mujeres, donde a mayor categoría en el escalafón, mayor la cantidad relativa de varones, pero menor la de mujeres.

### **● Vinculados a la brecha de acceso a recursos:**

- **Efecto Matilda:** fue acuñado para expresar el lado negativo del efecto Mateo de Merton, es decir, la medida en que el bajo reconocimiento en el pasado refuerza la falta (o el bajo) reconocimiento en el presente.



### 2.3. Brecha de género y política pública de CTI

Tal como se mencionara, el tercer pilar conceptual remite a la necesidad de intervención pública para cerrar y erradicar las brechas de género, dado su impacto en términos de la justicia social, en general, y el proceso de investigación, en particular.

Teniendo en cuenta el objetivo de este documento, vale una pequeña reflexión respecto de esto último. En la medida que varones y mujeres tienen trayectorias distintas, las preguntas de investigación que se formulan y los objetivos que se persiguen también serán distintos. Por ejemplo, existen en el mercado, desde hace muchos años, múltiples métodos anticonceptivos transitorios para mujeres, pero solo uno para varones. Recién durante la última década se ha estado avanzando en el desarrollo de nuevos desarrollos farmacológicos para varones (Thirumalai & Page, 2019). Existe poca investigación sobre la menopausia, sobre el consumo de fármacos durante el embarazo y la lactancia, e incluso sobre algunas formas de cáncer en mujeres y sus síntomas.

La conformación de equipos de trabajo diverso permite combinar trayectorias y formas de resolver problemas también diversos, y eso impacta en los resultados de los procesos de investigación. Por ejemplo, se ha observado que los equipos de investigación y desarrollo (I+D) integrados por varones y mujeres tienden a ser más creativos y eficientes en la relación entre *inputs* y *outputs* (Xie *et al.*, 2020).

Por otra parte, el conocimiento sesgado impacta de manera también sesgada, porque no han sido contempladas adecuadamente las especificidades sexo-genéricas. Por ejemplo, algunos estudios muestran que las mujeres tienen mayores probabilidades de sufrir heridas graves en un accidente de auto, porque las medidas de seguridad de las cabinas están basadas en la contextura del varón blanco promedio (Forman *et al.*, 2019). Asimismo, se ha observado que las mujeres tienen mayores riesgos de sobredosis por el consumo de antidepresivos, porque las especificidades fisiológicas (las hormonales entre ellas) no han sido debidamente consideradas en términos del tiempo que tarda el organismo en procesar el fármaco (McKee & McRae-Clark, 2022). Este sesgo también impacta en los varones. Por ejemplo, existen estudios que muestran que el diagnóstico de osteoporosis en los varones

suele tener lugar luego de sufrir una fractura, mientras que en las mujeres se diagnostica más tempranamente, dando lugar a medidas preventivas (Onizuka & Onizuka, 2024). Esto es así porque se asume que es una enfermedad “más común” en las mujeres, prestando escasa atención al hecho de que la densidad ósea en varones a partir de la cual se diagnostica será mayor que entre las mujeres. Análisis sesgados del mercado de trabajo (CEPAL, OIT, 2019), la movilidad urbana y el diseño de ciudades (WB, 2020) y hasta el financiamiento de empresas de base tecnológica (Kanze *et al.*, 2018) impactan también de manera diferencial en la forma en que varones y mujeres se benefician del conocimiento producido. En otros términos, impactan en la equidad.

**Lo antedicho pone de manifiesto por qué la investigación con PG es clave para que el conocimiento producido contribuya al desarrollo. Esto también da cuenta de por qué se sostiene que evaluar con PG no es una dimensión ajena o desconectada de la evaluación meritocrática. Por el contrario, solo cuando la evaluación es realizada con PG se puede sostener que relevancia, factibilidad e impacto de un proyecto de investigación han sido evaluados de manera integral. Evaluar con PG no es evadir el mérito, sino que mejora la forma en que es definido.**

### **3. Inclusión de la PG en la ANII**

#### **3.1. Fondos Clemente Estable y María Viñas**

Tal como se mencionara en la introducción, las reflexiones aquí presentadas resultan del proceso de inclusión de la PG en las convocatorias 2024 del FMV y el FCE.

El FMV tiene por objetivo “financiar proyectos de investigación aplicada en todas las áreas del conocimiento”. El FCE tiene por objetivo “financiar proyectos de investigación básica en todas las áreas del conocimiento”.

Ambos fondos cuentan con dos modalidades: investigadores/as consolidados/as e investigadores/as en proceso de consolidación. Dependiendo la modalidad, se financian proyectos de hasta 24 o 36 meses por montos de entre USD 30 y 45.000.

Las convocatorias pueden tener instancias adicionales de promoción, por ejemplo, el incremento del monto financiado si se incluye entre las actividades el desarrollo de un plan de datos (convocatoria 2025, FCE) o si se trata de proyectos cuyos impactos se espera contribuyan a la mitigación del cambio climático (convocatoria 2024, FMV).

El proceso se inicia, para ambos fondos, con el llamado a presentación de proyectos, seguido por la evaluación por pares que analiza su factibilidad económica y técnica. Esta evaluación es realizada a través de los comités de evaluación (CES) y los comités técnicos de área (CTA), integrados por investigadores/as de reconocida trayectoria, pertenecientes al Sistema Nacional de Investigadores de Uruguay y designados por el directorio de la ANII.

Establecido el mérito de los proyectos, la adjudicación se encuentra a cargo del directorio de la ANII, sobre la base de la disponibilidad presupuestaria y los objetivos y lineamientos estratégicos de la institución.

### **3.2. Grupo de género: soporte institucional para la inclusión de PG**

El proceso de inclusión de la PG estuvo a cargo del área operativa y del GG de la ANII. El GG inició sus actividades en el año 2021 y alcanzó su formalización en el año 2023. Es un equipo interdisciplinario, integrado por personas de distintas áreas y unidades de la Agencia. Su objetivo es generar insumos y propuestas que promuevan la igualdad de género en los planes, programas e instrumentos que desarrolla la Agencia; a la vez que busca aportar a la inclusión de la PG en las diferentes áreas y actividades de la institución.

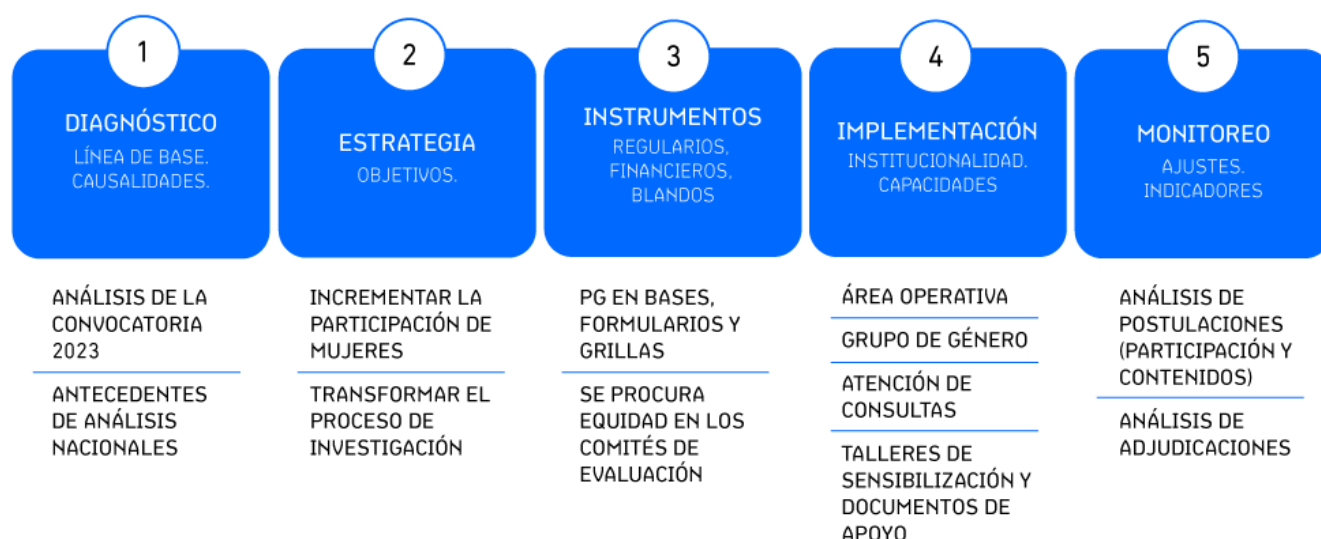
Vale señalar que un elemento clave del GG es el hecho de que cuenta con capacidades específicas para el desarrollo de procesos de inclusión de la PG, lo que garantiza la coherencia a lo largo de todo el ciclo de la política.

Además, vale citar que el ciclo de inclusión de la PG aquí analizado incluyó también la contratación de una consultora especialista en la temática, que diera soporte tanto a las instancias propias de la gestión de los instrumentos como a los procesos de evaluación, a través de la formación de capacidades en los pares a cargo de la evaluación de los proyectos.

### 3.3. Instancias del proceso de inclusión de la PG

La figura 2 ilustra cada una de las instancias del ciclo de la política, en términos de los hitos de la convocatoria 2024 de los FCE y FMV.

**Figura 2. Ciclo de la política, FCE y FMV, 2024**



Fuente: elaboración propia sobre la base de Borrás y Edquist (2013).

El proceso de inclusión de la PG se inició en el año 2023. Así, para las convocatorias 2024 en adelante, se parte del **diagnóstico** respecto de la brecha que el GG realizó a partir de las postulaciones y adjudicaciones anteriores del FMV y el FCE, y en particular la convocatoria 2023. De acuerdo al informe de la convocatoria 2023, los proyectos liderados por mujeres equivalen al 50% de los proyectos presentados y al 44% de los proyectos adjudicados para el FMV, y al 50% y 56% para el FCE, respectivamente. Esto implica que para el FMV la brecha en la tasa de adjudicación es de 6 puntos porcentuales (adjudicaciones vs. postulaciones), siendo más acuciante entre las ciencias agrarias, veterinarias e ingenierías.

En cambio, en el FCE la relación se revierte, observándose un sesgo a favor de las mujeres, equivalente a 6 puntos porcentuales. No obstante, la relación se invierte para el caso de las ciencias sociales, médicas e ingenierías. En síntesis, el punto de partida (y línea de base) es de relativa equidad en las tasas de adjudicación, aunque con algunas diferencias

disciplinares, en particular, en las ingenierías. Desde luego, este es un fenómeno que se replica en otros países de la región (y el mundo), que tiene que ver con procesos históricos de androcentrismo en que la posición dominante de los varones impacta negativamente no solo en las posibilidades reales de acceso y permanencia de mujeres, sino en los modelos de rol que determinan la emergencia de vocaciones científicas en estas disciplinas.

Conscientes de esto, el GG desarrolló, para 2024, una **estrategia** para la inclusión de la PG en los fondos mencionados, que apuntó a la inclusión de mujeres en los equipos y los puestos de liderazgo y la incorporación de la PG en el contenido de los proyectos de investigación.

El siguiente hito en el ciclo de la política consiste en el desarrollo de los **instrumentos de intervención** para la inclusión de la PG. Dentro del proceso de implementación de la política, es posible identificar tres instancias: el lanzamiento del llamado, donde el instrumento de intervención consiste en las bases de la convocatoria; la recepción de las postulaciones, para lo cual el instrumento de intervención son los formularios de postulación; y la instancia de evaluación y adjudicación, donde el instrumento de intervención son las grillas y los lineamientos de evaluación.

**En el caso de las bases**, si bien no se encuentran jerarquizadas dentro de los objetivos de las convocatorias, las medidas vinculadas a la PG están detalladas en el proceso de evaluación, lo que será retomado en los párrafos siguientes.

En relación con los **formularios de postulación**, y en línea con los ítems que posteriormente serán evaluados, en el formulario de ambos fondos, en la sección sobre contenido técnico, consulta respecto de la inclusión de la dimensión de género y/o sexo en el proyecto presentado, de una manera secuencial. En primer lugar, y de respuesta binaria (sí/no), se debe señalar si la propuesta incluye la dimensión de género como variable de análisis en el proyecto. Seguidamente, con formato abierto y para ambas respuestas, se solicita justificar la selección realizada (en términos de hipótesis, resultados, bibliografía, etc.).

Por otra parte, en la instancia de evaluación, el instrumento de intervención aplicado fueron las **grillas de evaluación**, denominadas “pautas de evaluación”, en las que se incluyó la PG

dentro del proyecto, como criterio, con una puntuación equivalente al 10% del total de la evaluación técnica, exclusivamente orientada a la evaluación de la contemplación de las diferencias sexo-genéricas en el proyecto presentando. En la grilla, se pide a los/as evaluadores/as asignar un puntaje de entre 1 y 5 puntos y justificar la selección, respecto de la inclusión o no de la variable de sexo o la dimensión género en la formulación técnica del proyecto. Esta solicitud es ilustrada con las siguientes preguntas: “¿Se basa en aspectos tales como revisión bibliográfica relacionada a las diferencias de sexo/género, hipótesis sensibles al sexo/género, metodología y recolección de datos estratificada por sexo/género, resultados e impactos de la investigación diferenciales por sexo/género?” Se aclara, además, que esta valoración es independiente de la composición sexo-genérica del equipo de investigación y su liderazgo.

La instancia de **implementación**, correspondiente con la cuarta etapa en el ciclo de la política, incluye dos etapas. Por un lado, el proceso de la convocatoria y su evaluación, y por el otro, la instancia de adjudicación. En el primero de los casos, el foco está puesto en el despliegue de estrategias institucionales para la comunicación de la convocatoria, la interacción con postulantes y comités de evaluación, y las instancias de capacitación que pudieran requerirse, tanto al interior de la institución como entre esta y la comunidad científica.

En el llamado 2024 de ambos fondos, y tal como se mencionara, el área operativa cumplió un rol fundamental, atendiendo las consultas de potenciales postulantes y desarrollando instancias de capacitación para los comités de evaluación. En este sentido, con apoyo del GG y de una consultora externa, se llevaron adelante talleres de capacitación orientados por disciplina para los comités de evaluación, y se desarrollaron documentos de apoyo que sirvieran de guía para las postulaciones y evaluaciones. En la práctica, la combinación de instancias de tipo taller con el soporte documental de lo que allí se discutía resultó fundamental para acompañar cada etapa del proceso de evaluación.

Respecto de la instancia de adjudicación, la asignación final de los proyectos incluyó la consideración de la composición sexo-genérica de los equipos, en caso de empate. Así, y tal como se detalló en las bases: “Ante igual calidad de las propuestas se priorizará la

participación de mujeres en los proyectos de investigación”, con un criterio de priorización de los proyectos dirigidos por mujeres (responsable y corresponsable científica) para todas las áreas del conocimiento, seguido por “los que tengan un mayor porcentaje de mujeres en el equipo de investigación en las áreas de conocimiento: Ingenierías y Tecnologías y en Ciencias Naturales y Exactas; y en las subáreas Matemáticas, Ciencias Físicas y Ciencias de la Computación e Información”.

La última etapa en el ciclo de la política consiste en el **monitoreo** del proceso, para un eventual ajuste de cara a nuevas convocatorias. Esta instancia incluyó dos tipos de intervención. Por un lado, la revisión de las postulaciones al cierre de la convocatoria, en términos de la participación de mujeres y varones en los roles de liderazgo y la integración de equipos, y sobre las respuestas al campo que preguntaba por la inclusión de consideraciones sexo-genéricas en el proyecto. Un segundo análisis fue realizado con posterioridad a la adjudicación, de manera de informar sobre los resultados de la convocatoria, identificar espacios de mejora en el formulario y la grilla, y contar con ejemplos que ilustren sobre lo que se espera en ese tipo de preguntas a futuros/as postulantes.

La segunda instancia de intervención consistió en la contratación de la ya mencionada consultoría especializada que, de manera externa, acompañara al GG durante el proceso de postulación y evaluación, documentando en tiempo real la dinámica de vinculación con los comités de evaluación y los desafíos que suponía la inclusión de la PG. Esa consultoría, que además estuvo a cargo de la misma persona que dictó los talleres de capacitación y acompañó el desarrollo de los documentos de apoyo, dio lugar a un informe final con recomendaciones de mejora, que nutrieron el proceso de monitoreo y, desde luego, se constituyeron en insumos de un nuevo ciclo, esto es, la convocatoria 2025. Aquí vale señalar que no se trató de una consultoría de tipo “llave en mano”, sino de un proceso de colaboración interactivo e iterativo entre el GG y la consultora a cargo, lo que permitía generar respuestas en tiempo real adaptadas a las especificidades disciplinares y al propio ciclo de implementación de los fondos.

Vale aquí retomar lo que se sostiene desde la literatura especializada (Suarez & Molina, 2025) y se verificó en el ciclo 2024 del FCE y FMV: el elevado requerimiento de capacidades y conocimientos en materia de PG por parte de la institución para llevar a cabo la implementación. En el caso que aquí se analiza, ese rol lo cumple el GG. Este equipo se integra por personas con responsabilidades en diferentes etapas del proceso de la política pública (formulación, gestión de la convocatoria, proceso de evaluación, generación de información estadística), lo que lo dota de una mirada integral sobre el proceso, capaz de anticiparse a las necesidades o proponer ajustes en cada etapa. Así, es posible acompañar desde las integrantes del área operativa que también forman parte del GG, tanto a quienes postulan como a quienes tienen a su cargo la evaluación de los proyectos. A este respecto, la continuidad del GG y su fortalecimiento son condición necesaria para nuevos ciclos de convocatoria, tanto como soporte de la gestión interna como en lo que respecta al apoyo técnico al área operativa en el vínculo con postulantes y evaluadores/as.

### **3.4. Otras iniciativas: Becas de Posgrado y Emprendimientos Innovadores**

Como parte de las actividades del GG, que comprenden la revisión y las mejoras de implementación, a través de la incorporación de la PG en los distintos instrumentos de innovación, emprendimientos, investigación y formación, vale destacar dos implementaciones adicionales de la PG en la ANII.

Por un lado, y respecto a los instrumentos del componente de formación, en 2023 se implementó la inclusión de la priorización para el financiamiento de becas —Posgrados Nacionales y Posgrados en el Exterior— a mujeres que postulan en las áreas de conocimiento donde se encuentran más relegadas: ingenierías y tecnología, ciencias físicas, matemáticas y ciencias de la computación e información.

Por el otro, y a partir de 2024, la política de promoción Emprendimientos Innovadores<sup>1</sup> incluye la posibilidad de que emprendimientos con mujeres líderes accedan a un financiamiento, como contrapartes, inferior en comparación con aquellos sin liderazgo femenino. Para ello, se definió “emprendimiento liderado por mujeres” a aquel que cuenta

---

<sup>1</sup> Disponible en:

<<https://www.anii.org.uy/apoyos/emprendimientos/49/apoyo-a-emprendimientos-innovadores/>>.



con socias mujeres con al menos el 51% de acciones en el capital social del emprendimiento/empresa.

En este sentido, el área operativa de Innovación y Emprendimientos, junto al GG, se propusieron trabajar sobre Emprendimientos Innovadores y aportar posibles acciones para contar con más empresas lideradas por mujeres financiadas por la ANII, como un primer paso hacia la reducción de las brechas de género existentes en este sector. Por ello, y a partir de la revisión de experiencias y posibles acciones a implementar, se ha propuesto un esquema de financiamiento en línea con las experiencias internacionales relevadas, donde la ANII aporta el 90% del costo total del proyecto y el equipo emprendedor aporte una contrapartida de al menos al 10% del costo total del proyecto.

Asimismo, vale destacar la reciente iniciativa regional de la ANII: PILAR (Proyectos de Investigación Latinoamericana en Red). Esta línea de financiamiento colaborativo multilateral de I+D, impulsado para países de América Latina y el Caribe y apoyado por el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC, por su sigla en inglés), busca fortalecer la cooperación científica regional en temáticas estratégicas.

En su búsqueda de un ecosistema de investigación más inclusivo y alineado con los desafíos globales, PILAR integra criterios de priorización: ante igual calidad técnica de los proyectos, el Comité Evaluador define atributos de priorización, siendo el género uno de ellos. La priorización se realiza en dos niveles. Primero, se considerarán los proyectos donde participen mujeres en roles de liderazgo (responsable o corresponsable) en todas las áreas del conocimiento; y, en segundo lugar, aquellos que tengan un mayor porcentaje de mujeres en el equipo de investigación en las áreas ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM, por su sigla en inglés).

Esta acción busca potenciar las oportunidades reales de las mujeres científicas de acceder a financiamiento y contribuir a su representación en áreas en las que pueden resultar invisibilizadas, como las STEM (UNESCO, 2024).

#### 4. Análisis comparativo regional

La tabla 1 presenta una síntesis de las instituciones y los instrumentos seleccionados para realizar un breve análisis regional. El objetivo es establecer algunos puntos de coincidencia o disidencia en el plano regional, con el fin último de identificar espacios de mejora. Tal como se desprende de la citada tabla, se seleccionaron dos países del Cono Sur —Argentina y Chile—, dada la cercanía geográfica, institucional y de políticas de CTI en la región. Se seleccionó, además, el caso de Panamá, ya que se trata de un país cuyo sistema nacional de innovación presenta dimensiones similares a las de Uruguay.

La selección de caso para la comparación regional tuvo como criterio de partida la identificación de instrumentos de financiamiento de proyectos de investigación. A este respecto, se seleccionaron los Proyectos de Investigación Plurianuales (PIP) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET, Argentina), el Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico (FONDECYT) de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID, Chile), y la línea Fomento a la Investigación y Desarrollo (FID) de la Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología (SENACYT, Panamá).<sup>2</sup>

La selección de la convocatoria para la comparación responde a la necesidad de establecer momentos similares en el tiempo, así como de contar con un ciclo completo de política. En tal sentido, se analizaron los documentos de las convocatorias —que incluyeron bases de las convocatorias, formularios de postulación, pautas y guías de evaluación y reglamentos operativos— y se relevó, además, la presencia de planes institucionales generales vinculados a la inclusión de la PG, en todos los casos en que en las bases y demás documentos de la convocatoria se hacía referencia explícita a tales documentos. Los resultados del análisis realizado permiten identificar una serie de características que se detallan a continuación.

En términos del tipo de instrumento, se observa que salvo los PIP/CONICET (ver “Anexo 1”), todos presentan dos modalidades, aunque con diferente foco. En el caso de los FONDECYT/ANID, la diferencia está dada por la trayectoria del/la investigador/a principal, diferenciando entre equipos con amplia trayectoria (regular) e investigadores/as individuales

---

<sup>2</sup> En el “Anexo 1” se detallan las fuentes de información consultadas para cada país.

en etapas iniciales. En el caso de los FID/SENACYT, la diferenciación tiene que ver con el grado de avance de la temática investigada, diferenciando entre la exploración de nuevas líneas y temas de investigación de los proyectos basados en líneas con cierto recorrido, en instancia de difusión y comunicación de resultados. Como ya se señaló, los FCE y FMV de la ANII se diferencian en términos del tipo de investigación a realizar.

Vale una mención al monto máximo financiado. Atendiendo a las ya señaladas diferencias en modalidades, los montos de financiamientos se ubican entre los USD 4.000 para el caso de los PIP/CONICET y los USD 100.000 para el caso de los FID/SENACYT. Al respecto, los montos máximos de los FCE y FMV de la ANII se ubican más cercanos al límite inferior, similares al monto máximo otorgado por los FONDECYT/ANID para la modalidad iniciación.

**Tabla 1. Instituciones e instrumentos**

País	Institución	Instrumento		
		Fondo/ convocatoria	Modalidad	Características
Argentina	CONICET	PIP 2025		1-3 años USD 4.000-10.000, según cantidad de investigadores (no incluye recursos humanos)
Chile	ANID	FONDECYT 2024	Regular / Iniciación	2-4 años, USD 30.000-60.000, según modalidad
Panamá	SENACYT	FID 2024	Nuevas líneas / Líneas existentes	1 año, USD 70.000-100.000, según modalidad.
Uruguay	ANII	FMV /FCE / 2024	Aplicada / Básica	Hasta 2 años, USD 30.000.

Fuente: elaboración propia sobre la base de los sitios web oficiales de cada convocatoria.

De acuerdo con el análisis institucional realizado, la tabla 2 sintetiza las medidas en el nivel institucional, vigentes para cada institución.

Al respecto se observa cierta heterogeneidad en el grado de despliegue de estrategias institucionales para la inclusión de la PG. Así, por ejemplo, el caso de la SENACYT se destaca

por encima del resto, dada su Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación de la República de Panamá al 2040, donde se establecen los lineamientos que deberán ser incluidos en las diferentes políticas y programas de la institución. Así, la Política Nacional establece métricas de impacto y objetivos de participación, e instruye respecto de los elementos que deberán ser incluidos en los formularios de postulación y evaluación de las políticas y acciones. Esto se materializa en las bases, los formularios y las grillas de evaluación.

En relación con el CONICET, aunque cuenta con un plan institucional que es acompañado por la implementación de un área especializada, este resulta en lineamientos generales, con el foco puesto más en la atención de las cuestiones de violencia y de equidad en el puesto de trabajo, y menos en el quehacer de la ciencia y la tecnología. El único elemento de acción concreta definido a nivel institucional es la extensión en un año de los plazos formales para la presentación de informes en los casos donde el/la postulante o beneficiario/a declara haber tenido un hijo/a.

La ANID presenta una situación similar a la del CONICET, a la que también se asemeja la ANII, en el sentido de contar con espacios institucionalizados para contribuir con la inclusión de la PG: el Comité de Género de la ANID y el GG de la ANII. El análisis general de estas iniciativas muestra cierto impacto en la visualización de la problemática, incluida la sensibilización respecto de la importancia de tomar medidas concretas.

**Tabla 2. Inclusión de la PG en el nivel institucional**

Fondo (institución)	Acción de género - Nivel institucional
PIP 2025 (CONICET)	Área de políticas de género (foco en violencia y capacitación)
FONDECYT 2024 (ANID)	Comité de Género de la ANID
FID 2024 (SENACYT)	Política para la equidad. Detalle de metas de participación, de objetivos de investigación y de impacto de la CTI
FMV /FCE (ANII)	GG de la ANII

Fuente: elaboración propia sobre la base de los sitios web oficiales de cada convocatoria.

En la tabla 3 se sintetizan las diferentes dimensiones donde se ha incluido la PG, de acuerdo al análisis realizado de las bases y otros documentos de las convocatorias, y siguiendo con el ciclo de la política presentado anteriormente. La primera observación es que el grado de inclusión de la PG en los instrumentos de promoción parecería estar fuertemente asociado al grado en que la institución ha desplegado marcos operativos que propenden a la equidad. Esta diferencia puede explicarse por el grado de institucionalización de la PG en cada organismo, lo que incluye la existencia de unidades especializadas, marcos operativos y mecanismos de seguimiento que aseguran su transversalización efectiva.

En la SENACYT, la PG se destaca por la inclusión de cuestiones que propenden a la equidad en cada una de las etapas de instrumentos. El FID incluye en las bases la obligatoriedad del proyecto presentado de adecuarse a la política de género institucional, agregando, además, de manera explícita, la obligatoriedad de la inclusión de la PG en el proyecto de investigación. Seguidamente, en el formulario se explicita la inclusión de la PG en cuatro dimensiones: se consulta por la inclusión de un plan de igualdad de género en las organizaciones participantes, los beneficios esperados de dicho plan en términos del incremento en la participación femenina en la CTI y cómo se espera lograrlo, el impacto del plan en términos de la equidad y la identificación del estado del arte en materia de igualdad de género en la temática investigada. En materia de evaluación, se explicita el requisito de equidad en los comités a cargo de la evaluación y la recomendación de valoración positiva de los equipos liderados por mujeres.

En el PIP/CONICET, en cambio, la única consideración identificada en los documentos oficiales de la convocatoria, respecto de la PG, es el requisito de equidad en los comités de evaluación, que responde a una norma general de la organización.

En el caso de FONDECYT/ANID, de manera similar al CONICET en sus consideraciones institucionales, las bases del fondo incluyen la prórroga de presentación de informes para quienes estén haciendo uso de licencias por maternidad o de cuidados, así como también el adicional de 3 años para varones y mujeres que declaren haber tenido un hijo/a durante el período de evaluación en los indicadores de productividad (publicaciones de los últimos 5 años). En el formulario no se incluyen consideraciones respecto de la equidad. En la

instancia de evaluación, y al igual que el resto de los fondos revisados, se incluye la obligatoriedad de equidad en los comités de evaluación, pero, además, se sostiene que en caso de empate en el mérito, el desempate es a favor de los proyectos liderados por mujeres (seguido por el criterio de territorio y luego de disciplina).

**Tabla 3. Inclusión de la PG en el nivel de los fondos**

Fondo (institución)	Bases	Formulario	Evaluación
PIP 2025 (CONICET)	-	-	Equidad en los comités de evaluación.
FONDECYT 2024 (ANID)	Prórroga de presentación de informes en caso de licencias. Extensión de 3 años en los indicadores de productividad en caso de hijo/a.	-	Equidad en los comités de evaluación. Género como priorización en caso de empate.
FID 2024 (SENACYT)	Adecuación a la política de género.	Equidad en la institución, en las personas, en el contenido, en el impacto.	Equidad en los comités de evaluación. Valoración de los equipos liderados por mujeres.
FMV /FCE (ANII)	-	Consideraciones de equidad en el contenido e impacto de la investigación.	Equidad en los comités de evaluación. Género como priorización en caso de empate.

Fuente: elaboración propia sobre la base de los sitios web oficiales de cada convocatoria.

La comparación regional sugiere que el grado de avance de la inclusión de la PG en el FCE y el FMV de la ANII se ubica entre los más avanzados en la región, en la medida que incluye la consideración de las especificidades sexo-genéricas en el proyecto de investigación (en términos del contenido e impacto).

La existencia de una política general respecto de la equidad de género a nivel institucional da un marco de referencia para quienes postulan, tanto en relación con las consideraciones que deben hacerse para contribuir con la equidad, como respecto de cuestiones más operativas, como el uso de pautas de lenguaje inclusivo y las consideraciones sobre los

equipos de investigación y su liderazgo. De la misma manera, referenciar un marco más amplio que las bases de una convocatoria particular genera incentivos para reflexionar respecto de la brecha de género y la medida en que el proyecto podría contribuir a su superación.

Otro elemento a considerar lo ofrece el caso de la ANID/Chile. En el proceso de evaluación se aplican excepciones a la cantidad de años considerados para los indicadores de productividad, en caso de que el/la postulante declare haber tenido un/a hijo/a durante el período de referencia. Este tipo de medidas, denominadas por la literatura como *stop-the-clock*, muestran resultados heterogéneos, llegando incluso a impactar negativamente en las mujeres en los casos en que se hace uso de ellas o se compite con varones que también acceden a este tipo de excepciones (Antecol, 2018). Uruguay cuenta con antecedentes respecto de estas medidas, tanto en materia de implementación como de evaluación de impacto (Fernández Soto *et al.*, 2022). Puesto que la evidencia es contundente respecto de la brecha de productividad entre varones y mujeres (Albornoz, *et al.*, 2018; Suarez & de Fuentes, 2025; UNESCO, 2019), se sugiere explorar formas de inclusión de acciones que permitan compensar esa brecha. De lo contrario, a pesar de las instancias de corrección en el proceso de adjudicación, las desigualdades en el punto de partida podrían perpetuar el desigual desempeño de varones y mujeres a lo largo del ciclo de la política, por cuestiones que son preexistentes a la política misma.

El último elemento a considerar, a propósito de la comparación regional, es el caso de la vinculación del CONICET/Argentina con el sistema universitario. Aunque escapa a los objetivos de este documento analizar los vínculos entre las instituciones y el resto del sistema de CTI, vale señalar la importancia de la articulación interinstitucional para el desarrollo del proceso de investigación (incluida la aplicación y explotación del conocimiento producido). A este respecto se sugiere profundizar en el análisis de la medida en que el FCE y el FMV de la ANII se articulan con la política del sistema universitario de Uruguay, desde luego, en relación con la Universidad de la República y el Sistema Nacional de Investigadores. Esto permitiría identificar espacios de coordinación y articulación que maximicen el impacto de los fondos en la equidad, así como la presencia de fuerzas de divergencia que podrían estar obstaculizando su desempeño conforme a los objetivos con que fueron concebidos.

## 5. Lecciones aprendidas y recomendaciones de política

El análisis realizado permite extraer algunas recomendaciones de política en materia de inclusión de la PG en las acciones de promoción de la CTI.

En relación con el ciclo de la política, se observa que la definición de una **estrategia integral, apoyada sobre un sólido diagnóstico sobre las brechas a abordar, permite transferir de manera clara el espíritu de la inclusión de la PG** al resto de los actores involucrados, en particular a los/as postulantes y los pares a cargo del proceso de evaluación.

Se destacan también los esfuerzos significativos en pos de la inclusión de la PG a partir de la **conformación de grupos especializados en temas de género**, con conocimientos sólidos sobre el estado y la forma en que podían ser transformados en recursos prácticos, tanto a postulantes como a evaluadores/as. Los documentos de apoyo al proceso de postulación y evaluación, y los talleres de sensibilización con un claro enfoque disciplinar constituyen la materialización de esos esfuerzos. Asimismo, la publicación de estos documentos junto con las bases, el sostenimiento de espacios de capacitación y la consolidación de áreas especializadas permiten que el impacto se extienda más allá de una convocatoria en particular.

En materia de desafíos hacia adelante, vale mencionar dos elementos. Por un lado, se observan esfuerzos significativos en el diseño de una estrategia que permita la inclusión de la PG, que quede plasmada en los instrumentos de las convocatorias y que impacten en el sistema de CTI. La Guía de Orientación para incorporar la PG en CTI del Programa Cooperativo para el Desarrollo Tecnológico Agroalimentario y Agroindustrial del Cono Sur (PROCISUR) es un ejemplo en ese sentido.<sup>3</sup> No obstante, no se observan esfuerzos equivalentes destinados a la concepción de un sistema de medición capaz de capturar información compleja —más allá de la contabilización de mujeres—, por ejemplo, a través de un sistema de etiquetado de proyectos y palabras claves, capaz de proveer insumos para los análisis semánticos o de contenidos. Esto resulta un elemento fundamental para evaluar

---

<sup>3</sup> Disponible en:

<[https://genero.procisur.org.uy/wp-content/uploads/2024/10/Procisur-GuiaOrientacion\\_Espanol.pdf](https://genero.procisur.org.uy/wp-content/uploads/2024/10/Procisur-GuiaOrientacion_Espanol.pdf)>.



tanto el desempeño de la inclusión de la PG como su impacto en la brecha. En este sentido, emerge como recomendación **incluir en el diseño de cualquier instrumento un set predefinido de indicadores**, tanto de línea de base como de relaciones de causa y consecuencia que permita guiar el análisis de las convocatorias.

Como se mencionara en la comparación regional, **una mayor articulación con el resto del sistema** —por ejemplo, con el sistema universitario— al momento de diseñar la convocatoria, así como también la articulación con instancias superiores de gobierno en las cuales emplazar un plan nacional de equidad de género para el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación, permitiría extender el impulso generado desde las agencias financiadoras, en general, y los grupos especializados en género, en particular, alcanzando la escala necesaria para transformar todo el sistema de ciencia, tecnología e innovación. De la misma manera, permitiría dar un marco general de referencia para postulantes y evaluadores/as, mejorando así el proceso de investigación en su conjunto.

Adicionalmente, el análisis comparado pone de manifiesto la importancia de la generación de espacios internacionales de discusión y cooperación en CTI, que permitan el intercambio de experiencias y la circulación de conocimiento. Instancias como estas constituyen oportunidades estratégicas para identificar espacios de mejora en general, y avanzar en la incorporación de la PG en las agencias de la región, en particular. La iniciativa PILAR, mencionada en el punto 3.4, forma parte de esa búsqueda de articulación de esfuerzos.

Respecto de las buenas prácticas, extrapolables a otros instrumentos, vale mencionar la importancia de **pensar la inclusión de la PG como una estrategia integral**, vinculada al proceso de investigación, que emerge como condición necesaria del hacer ciencia. La inclusión de la PG en los FCE y FMV de la ANII se extendió más allá de la contabilización de mujeres en el total de adjudicaciones. Por el contrario, implicó pensar con los lentes del género cada una de las instancias del ciclo de la política, y realizar sendos esfuerzos de comunicación y sensibilización de postulantes y evaluadores/as. Para ello, se definieron espacios institucionales y se generaron herramientas prácticas para la transversalización.

Implicó también **pensar la PG en cada uno de los momentos del proceso de investigación**. La estrategia adoptada por la ANII para la convocatoria 2024 de los fondos incluyó la

dimensión de transversalización en la formulación del proyecto, con instancias de reflexión respecto de las especificidades sexo-genéricas. Esto es, la obligatoriedad de dar cuenta por sí o por no de su inclusión en el objeto de estudio, el método de investigación y los resultados esperados. Incluyó también la consideración de equidad en los equipos, como criterio de desempate en áreas disciplinares tradicionalmente masculinizadas. Asimismo, implicó imprimir la PG al proceso de evaluación, a partir del establecimiento de criterios que debían seguir los comités de evaluación.

Por último, la estrategia llevó a la formación de los propios cuadros institucionales, de manera de contar con las capacidades necesarias para responder a la multiplicidad de consultas y cuestiones que aparecieron en la práctica, a consecuencia de la interseccionalidad que se genera al cruzar la dimensión género con las cuestiones disciplinar, geográfica y temática del quehacer científico. La conformación del GG a partir de personal de áreas operativas constituyó un elemento clave para ello.

Así, la integralidad del proceso de inclusión de la PG en todo el ciclo de la política, y atravesando por completo el proceso de investigación, representa un elemento clave de cualquier instancia de transversalización, en tanto se atacan, simultáneamente, las brechas preexistentes y los elementos que determinan su origen. Desde luego, las condiciones de contexto marcan los límites del impacto de estrategias como estas, por ejemplo, la distribución de varones y mujeres al interior de cada disciplina. Sin embargo, el sostenimiento de una estrategia que en lo discursivo y en lo práctico busca alcanzar la equidad, es esperable que genere derrames a ese mismo sistema, transformando así la realidad no solo de quienes postulan, sino de todos los que forman parte del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación.

## 6. Referencias

- Albornoz, M.; Barrere, R.; Matas, L.; Osorio, L. & Sokil, J. (2018). Las brechas de género en la producción científica Iberoamericana. *Papeles del Observatorio CTS*, 9.
- Antecol H.; Bedard, K. & Stearns, J. (2018). Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies? *American Economic Review*, 108(9), 2420-2442.
- Borrás, S. & Edquist, C. (2013). The Choice of Innovation Policy Instruments. *CIRCLE Electronic Working Papers, Paper n.º 2013/04*. Lund: Centre for Innovation, Research and Competence in the Learning Economy (CIRCLE). Lund University.
- CEPAL, OIT (2019). Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe*, 21. División de Desarrollo Económico de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Oficina para el Cono Sur de América Latina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Fernández Soto, M.; Galván, E.; Robaina, S.; Tenenbaum, V. & Tomassini, C. (2022). Desigualdades de género en la trayectoria académica de investigadores e investigadoras en Uruguay. *Instituto de Economía, Serie Documentos de Trabajo STI*.
- Forman, J.; Poplin, G. S.; Shaw, C. G.; McMurry, T. L.; Schmidt, K.; Ash, J. & Sunnevang, C. (2019). Automobile injury trends in the contemporary fleet: Belted occupants in frontal collisions. *Traffic Injury Prevention*, 20(6), 607-612. <https://doi.org/10.1080/15389588.2019.1630825>
- Griffin, D.; Li, K. & Xu, T. (2021). Board Gender Diversity and Corporate Innovation: International Evidence. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(1), 123-154. [https://doi.org/DOI: 10.1017/S002210901900098X](https://doi.org/DOI:10.1017/S002210901900098X)
- Kanze, D.; Huang, L.; Conley, M. A. & Higgins, E. T. (2018). We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Startup Funding. *Academy of Management Journal*, 61(2), 586-614. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1215>
- McKee, S. A. & McRae-Clark, A. L. (2022). Consideration of sex and gender differences in addiction medication response. *Biology of Sex Differences*, 13(1), art. 34. <https://doi.org/10.1186/s13293-022-00441-3>

- Onizuka, N. & Onizuka, T. (2024). Disparities in Osteoporosis Prevention and Care: Understanding Gender, Racial, and Ethnic Dynamics. *Current Reviews in Musculoskeletal Medicine*, 17(9), 365-372. <https://doi.org/10.1007/s12178-024-09909-8>
- Suarez, D. & de Fuentes, C. (2025). Science and Technology Policy: Toward a Framework to Address Inequality Gaps. In: O. J. Montiel Méndez, L. del C. Álvarez-Castañón & J. Jasso (eds.), *Technology and Innovation in Latin America* (pp. 91-107). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83797-747-520251006>.
- Suarez, D. & Goren, N. (2023). Políticas de ciencia y tecnología en la Comisión de Investigaciones Científicas de la Provincia de Buenos Aires. *Ciencia, Tecnología y Política*, 6(11 SE-Artículos centrales), 105. <https://doi.org/10.24215/26183188e105>.
- Suarez, D. & Molina, F. (2025). Estructura, racionalidad e incentivos del sistema argentino de ciencia y tecnología 1950-2023: tensiones históricas y desafíos futuros. *Revista Brasileira de Inovação*. DOI: <https://doi.org/10.20396/rbi.v24i00.8675885>
- Suarez, D. & Santiago, F. (2025). Mainstreaming the gender perspective in industrial innovation policy - A proposed framework for UNIDO's Industrial Policy Lab. *Inclusive and Sustainable Industrial Development Working Paper Series, WP1-2025, Vienna*.
- Thirumalai, A.- & Page, S. T. (2019). Recent Developments in Male Contraception. *Drugs*, 79(1), 11-20. <https://doi.org/10.1007/s40265-018-1038-8>.
- UNESCO- (2019). *Women in science*. Fact Sheet No. 55, June 2019 FS/2019/SCI/55.
- UNESCO- (2024). Llamada a la acción de la UNESCO: cerrar la brecha de género en la ciencia. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388641\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000388641_spa)
- WB- (2020). *Handbook for Gender-Inclusive Urban Planning and Design*. International Bank for Reconstruction and Development, The World Bank, Washington.
- Xie, L.; Zhou, J.; Zong, Q. & Lu, Q. (2020). Gender diversity in R&D teams and innovation efficiency: Role of the innovation context. *Research Policy*, 49(1), 103885. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103885>

## Anexo 1. Documentación y fuentes de información

Organismo (sitio web)	Documento
ANID <a href="https://anid.cl/concursos/concurso-de-proyectos-fondecyt-regular-2025/">https://anid.cl/concursos/concurso-de-proyectos-fondecyt-regular-2025/</a>	Bases concurso de proyectos FONDECYT 2025. Guía de evaluación de proyectos de investigación. Lineamientos para la política de igualdad de género CTCl. Actualización política de género ANID 2025-2030.
CONICET <a href="https://convocatorias.conicet.gov.ar/financiamiento-de-proyectos/pip/">https://convocatorias.conicet.gov.ar/financiamiento-de-proyectos/pip/</a>	Bases para la convocatoria de proyectos de investigación plurianuales PIP 2025-2027. Formularios de la convocatoria PIP 2025-2027. Resolución D 659/2001. Creación del área de Políticas de Género y Diversidades. Resolución D 1046/2005. Conformación del Banco de Evaluadores. Resolución D 965/2011. Licencias parentales. Resolución D 206/2023. Nuevo reglamento de evaluación. Resolución D 870/2023. Procedimiento para la evaluación de informes reglamentarios.
SENACYT <a href="https://www.senacyt.gob.pa/convocatoria-publica-de-fomento-a-la-investigacion-y-desarrollo-fid-2024/">https://www.senacyt.gob.pa/convocatoria-publica-de-fomento-a-la-investigacion-y-desarrollo-fid-2024/</a>	Bases de la convocatoria Fomento a la Investigación y Desarrollo. Formularios de la convocatoria FID 2024. Resolución Junta directiva 1/2022. Reglamento general de convocatorias públicas para el financiamiento de proyectos de los programas SENACYT. Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología e Innovación de la República de Panamá al 2040.