

Fecha: 22-08-2025
Medio: Diario Financiero
Supl.: Diario Financiero
Tipo: Noticia general
Título: MUJERES EN CIENCIA: LA BRECHA QUE PERSISTE ENTRE TALENTO Y RECONOCIMIENTO

Pág.: 15
Cm2: 696,4
VPE: \$ 6.170.402

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: ☐ No Definida

DF
DIARIO FINANCIERO
SUPLEMENTO
SANTIAGO DE CHILE
VIERNES 22 DE AGOSTO DE 2025

MUJERES TI, STEM Y CIENCIA

15

MUJERES EN CIENCIA: LA BRECHA QUE PERSISTE ENTRE TALENTO Y RECONOCIMIENTO

En el mundo científico, especialmente entre colegas mujeres, existe un término que se utiliza con frecuencia al hablar de la invisibilización de los aportes de ellas y, en su lugar, su atribución a colegas hombres: el "efecto Matilda".

Una de las primeras en denunciarlo fue Matilda Joslyn Gage, una activista sufragista y abolicionista de finales del siglo XIX en Estados Unidos que luchó por los derechos de las mujeres y de las minorías, y que durante toda su carrera reivindicó el papel protagonista de figuras femeninas olvidadas.

Pese a los avances en equidad, este sesgo sigue presente y condiciona la trayectoria de muchas investigadoras en el mundo y en Chile. Desde la formación escolar, marcada por estereotipos, hasta las barreras en financiamiento y liderazgo, el fenómeno refleja que la desigualdad en la ciencia aún está lejos de resolverse.

La directora de género de la Universidad Técnica Federico Santa María, Pamela Soto, explica que este fenómeno tiene implicancias directas en las investigadoras, ya que la minimización de sus áreas de trabajo provoca que "se invisibilice su posición ya no solo desde una perspectiva individual sino también colectiva, debido a que sus aportes no cuentan con el mismo respaldo

Esteroe tipos de género, pocas referentes femeninas y espacios de discriminación son barreras que aún persisten en el mundo científico y que, frecuentemente, llevan a que se invisibilice el trabajo y aporte de las mujeres. POR VALENTINA CÉSPEDES

para su divulgación, y con ello pareciera que las mujeres no son parte de la construcción de conocimiento". Advierte, además, sobre la "injusticia epistémica", es decir, cuando un conocimiento pierde valor por quién lo genera y no por su aporte disciplinar.

La subdirectora de diversidad y género de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile, Darinka Radovic, indica que estos sesgos están "profundamente arraigados en la forma en la que funciona este mundo y a quiénes entendemos que deberían hacer ciencia". Explica que aún predomina "una imagen implícita del genio masculino y su talento innato como características necesarias para hacer ciencias".

La directora ejecutiva de Hub Apta, Varinka Farren, sostiene que estas barreras trascienden lo técnico y se expresan, por ejemplo, en "salas de reuniones completamente masculinas, dificultad de recepción de ideas y una creencia implícita de que el liderazgo en

ciencia y negocios solo pertenece a los hombres". Para ella, este "techo de cristal" sigue siendo una realidad, en estas áreas históricamente poco accesibles para las mujeres.

Doble exigencia

Farren enfatiza que las investigadoras enfrentan una doble exigencia: deben "demostrar excelencia técnica mientras se lucha contra estereotipos que, desde la escuela y universidades, nos relegan a roles secundarios". La experta agrega que la conciliación entre maternidad y carrera científica sigue siendo un obstáculo, y muchas veces, cuando lideran o negocian, son percibidas como "conflictivas", lo que limita su acceso a financiamiento y espacios de decisión.

Estos estereotipos se arraigan desde la escuela, dice la académica del Departamento de Química de la Universidad de La Serena, Claudia Bernal: "Niñas y niños crecen pensando que deben dedicarse a cierto tipo de carreras y, cuando crecen, cambiar 15 o 20 años de educación estereotipada es difícil". Afirma que visibilizar a investigadoras es clave porque "las mujeres siempre han estado y han aportado, lo que falta es reconocerlas".

A nivel nacional, el programa Más Mujeres Científicas permitió que más de 1.500 postulantes

ingresaran en 2025 a carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), elevando la representación femenina al 32%. A esto se suma la Política Nacional de Igualdad de Género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, que busca transversalizar la perspectiva de género y aumentar la participación femenina en investigación y liderazgo.

Sin embargo, las cifras muestran las deudas pendientes: según el Ministerio de Ciencia, solo el 12,8% de las empresas de base científico-tecnológica en Chile están lideradas por mujeres y apenas un 9% accede a inversiones sobre US\$ 500 mil, frente al 42% encabezadas por hombres.

En paralelo, la directora de operaciones académicas de la Facultad de Ingeniería de la U. Andrés Bello, Lilian San Martín, señala que persisten obstáculos en el acceso a financiamiento. "Todavía las mujeres científicas tienen más dificultades para obtener fondos, becas y premios, lo que limita sus oportunidades de realizar investigaciones o acceder a proyectos en su campo", plantea, y a esto se suma la brecha salarial: según la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2022 del INE, las mujeres con posgrado reciben un 23,8% menos de sueldo que sus pares hombres con igual calificación.

SOLO
12,8%

DE LAS EMPRESAS DE BASE CIENTÍFICO-TECNOLÓGICA EN CHILE ESTÁN LIDERADAS POR MUJERES, SEGÚN EL MINISTERIO DE CIENCIA.

35%

DE QUIENES PUBLICARON EN REVISTAS INDEXADAS ENTRE 2008 Y 2022 FUERON MUJERES, SEGÚN LA 3ª RADIOGRAFÍA DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE CIENCIA.