

# LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO CTCI

---





**Andrés Couve**

MINISTRO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

**Carolina Torrealba**

SUBSECRETARIA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

---

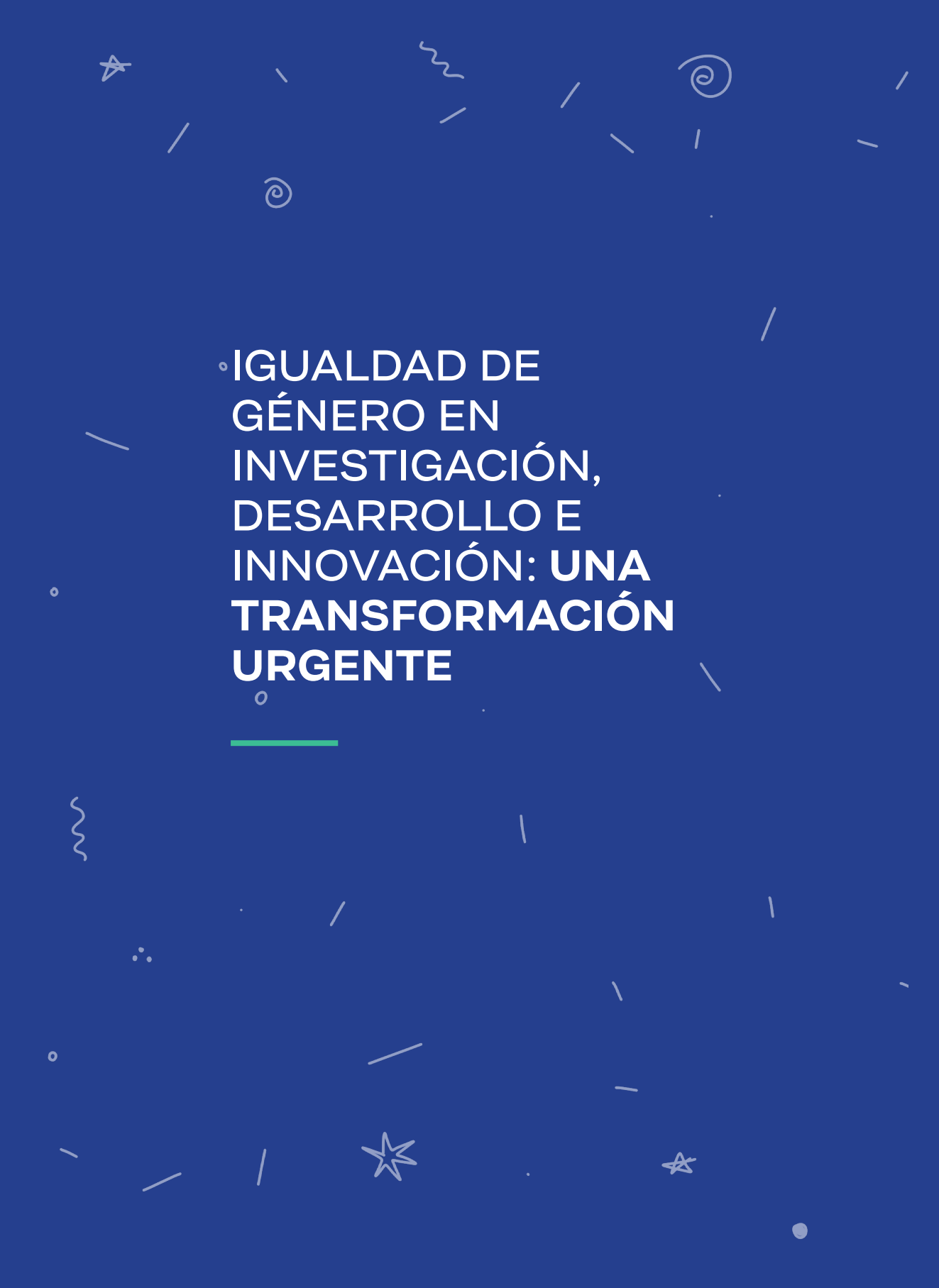


# **LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO CTCI**

---

**17·12·2020**





◦ IGUALDAD DE  
GÉNERO EN  
INVESTIGACIÓN,  
DESARROLLO E  
INNOVACIÓN: **UNA  
TRANSFORMACIÓN  
URGENTE**

---

## Una transformación urgente

---

La sociedad contemporánea está siendo desafiada como pocas veces lo habíamos experimentado; la actual pandemia del COVID-19, así como las crisis socio-política y climática, han estresado nuestros consensos y sistemas al tiempo que han demostrado que el conocimiento y la capacidad de innovar son nuestras principales herramientas a la hora de enfrentar desafíos para los cuales no estamos preparados.

No solo no parece razonable ni inteligente enfrentar estos desafíos dejando fuera las capacidades de las mujeres, además, ya no es admisible. La demanda por una participación igualitaria y real en los procesos que definen diversos ámbitos de la sociedad ha puesto en jaque la manera en la que hemos operado. Demostración de ello son las masivas manifestaciones feministas que visibilizan la demanda urgente por eliminar la discriminación, violencia de género y brecha de participación de las mujeres en todo ámbito de nuestra sociedad. Más aún, la aprobación mayoritaria de una convención de composición paritaria entre hombres y mujeres para escribir la nueva Constitución de Chile es una rotunda demostración de los tiempos que corren.

La esperanza de un futuro más diverso y complejo, más íntegro y respetuoso ya se instaló y son muchas las personas quienes estamos trabajando por acelerar los cambios y llegar con ellos a diversos ámbitos, en múltiples niveles.

La investigación en todas las áreas del conocimiento, su desarrollo, transferencia e innovación necesitan de más mujeres para nutrir aquellas áreas en las cuales su pluma ha estado ausente del guion, de modo de hacer más integrales, efectivas y complejas aquellas disciplinas. Más aún, si lo que queremos es tener un sistema de I+D robusto, que logre conformar la masa crítica que el país necesita, y que fomente la innovación y el emprendimiento, tenemos que partir por reconocer que jamás vamos a lograrlo con barreras que dificultan que la mitad de nuestra población participe en la generación de conocimiento.



Es por estas razones de justicia, de riqueza intelectual y cultural, de eficiencia y productividad sostenible para Chile, que se hace ineludible trabajar proactivamente para eliminar la discriminación y las barreras; para que las mujeres sean equitativamente convocadas a participar en la ciencia, tecnología, conocimiento e innovación (CTCI) en Chile y puedan desarrollar sus carreras en las mismas condiciones. Con ese objetivo, en este año fundacional del Ministerio de Ciencia, nos hemos comprometido a elaborar una Política para la Igualdad de Género en CTCI.

He aquí los lineamientos para esta política, los que hemos construido recogiendo la experiencia y visiones de cientos de personas y muchas instituciones. Pero faltan más. Por ello, convocamos a esta consulta pública que busca amplificar la discusión y recoger las opiniones de todas y todos quienes se sientan convocados a la construcción de un sistema de I+D más justo y mejor preparado para el futuro.

De todas las transformaciones que requiere nuestro sistema de CTCI, esta es quizás la que mayor impacto potencial tendrá en la generación de conocimiento y competitividad de Chile a nivel global. No hay camino al desarrollo que no pase por nosotras.

**Carolina Torrealba Ruiz-Tagle,**

SUBSECRETARIA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN.

---

# Invitación

---

A casi un año del lanzamiento de la hoja de ruta para la primera política de igualdad de género en Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, hoy presentamos este documento que ha sido fruto del compromiso y el trabajo colectivo de muchas y muchos que aceptaron la invitación a levantar un diagnóstico crítico, que requería ser abordado con urgencia y convicción.

Durante estos meses nos hemos reunido con distintas personas e instituciones, de múltiples disciplinas y que forman parte del sistema de CTCI con diferentes roles. Han sido meses de discusión, de consensos y aprendizajes que se reflejan en estas páginas. Este trabajo fue guiado por una agenda definida por el Consejo para la Igualdad de Género en CTCI que conformó el Ministerio de Ciencia el día 27 de junio del 2020.

Durante este recorrido se han incorporado demandas que llevan mucho tiempo sin ser atendidas. Asimismo, el proceso está sumando nuevos anhelos y ambiciones para dar forma a una política de género moderna, que nos prepare para enfrentar el futuro desde la colaboración y la inclusión.

Estos lineamientos para construir una política, hoy buscan incorporar más miradas y abrirse a la comunidad mediante una consulta pública que permitirá incorporar la voz de todas y todos quienes quieran ser parte de esta iniciativa. Esta consulta ciudadana es la última etapa en la construcción de la que será una nueva Política de Igualdad de Género, que sumada a un plan de acción, nos permitirá configurar juntos un sistema CTCI que nos incluya a todos y todas de forma efectiva.

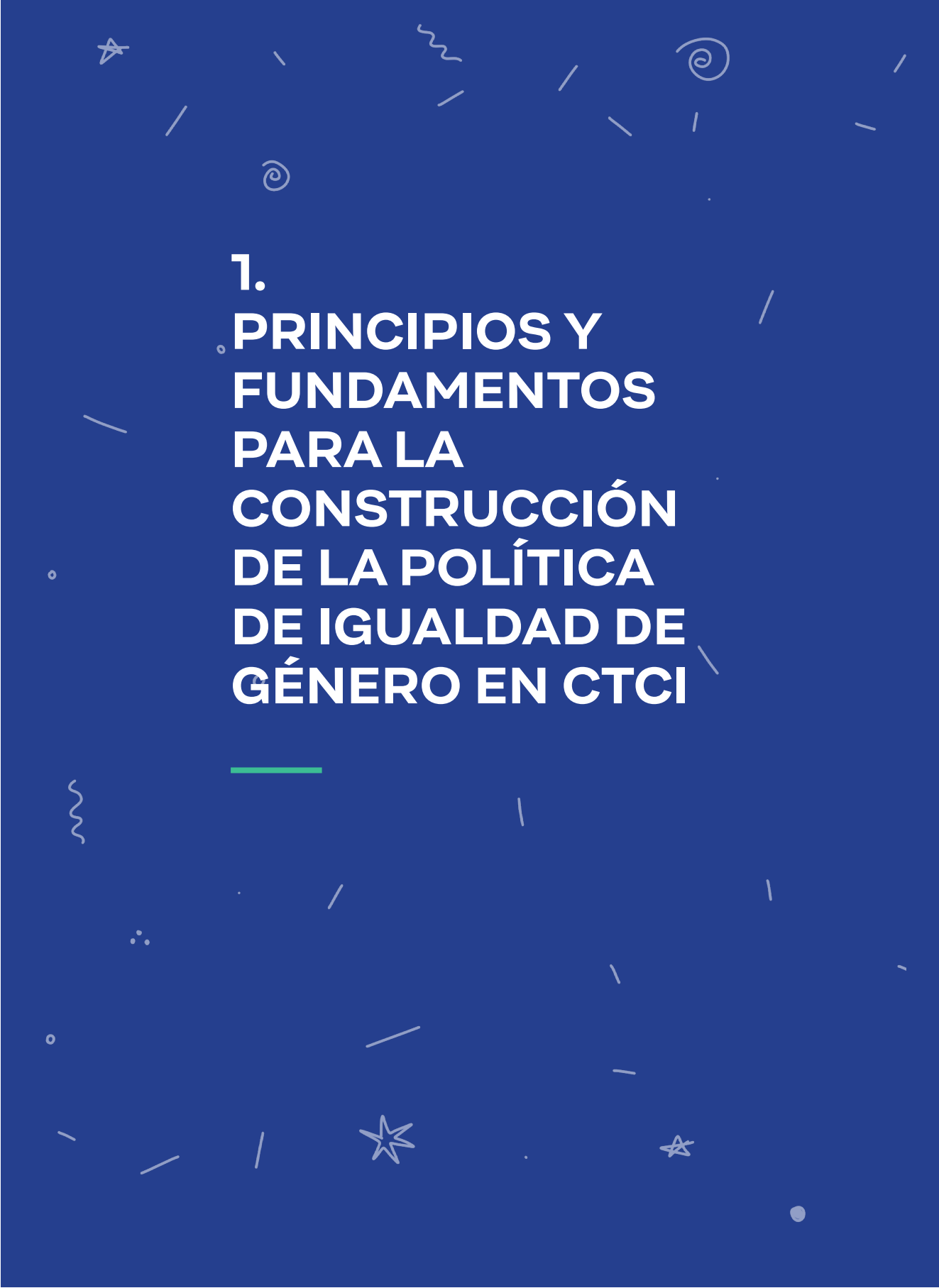
Queremos agradecer a cada una de las muchas personas e instituciones que han colaborado y posibilitado la elaboración de la radiografía, los lineamientos y la consulta pública que abrimos este 17 de diciembre de 2020. Queremos invitarles a participar de este nuevo trato, a todas las personas e instituciones interesadas en construir una Política de Igualdad de Género en CTCI que incorpore las mejores reflexiones respecto de cómo creamos y transformamos el conocimiento en bienestar para Chile.

Les invitamos a sumarse a este nuevo trato.

*Consejo para la Igualdad de Género en CTCI*

---





# 1. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN CTCI

---



La construcción de una política de igualdad de género busca brindar un marco de consistencia y continuidad para avanzar en cerrar las brechas de las mujeres en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación (CTCI). Para ello, se presentan los siguientes principios y fundamentos que deberán guiar la elaboración de políticas y acciones tendientes a promover la igualdad de género en asuntos relacionados con la CTCI.

### **1. JUSTICIA:**

Todas las personas nacen iguales en dignidad y derechos, y por lo tanto, deben tener igualdad de oportunidad y trato que tenga en cuenta las diferencias existentes. Por ello, nuestra sociedad debe construir las condiciones para que las personas, independiente de su género, puedan desarrollar plenamente sus talentos y desplegar una carrera en cualquiera de los campos de la ciencia, la tecnología, el conocimiento y la innovación.

### **2. PROACTIVIDAD Y ACCIONES AFIRMATIVAS:**

Cerrar las brechas descritas requiere de proactividad, puesto que la inercia y la tradición cultural nos lleva a la inacción y, por lo tanto, a que nada cambie. Debemos realizar esfuerzos y aplicar medidas de acción afirmativa, de manera temporal, hasta alcanzar la igualdad de género en todas las dimensiones de la CTCI.

### **3. CALIDAD E IMPACTO DE LA CTCI:**

En todo ámbito disciplinar, la investigación se enriquece de la diversidad. Las disciplinas de investigación y sus aplicaciones logran responder de mejor manera a los desafíos complejos a los que estamos enfrentados, en la medida que incorporan la mirada interdisciplinar y de género. A su vez, las preguntas que nos hacemos adquieren otras dimensiones cuando incorporan diversas miradas.

### **4. SOSTENIBILIDAD Y PRODUCTIVIDAD:**

La ruta hacia el desarrollo integral y sostenible exige a nuestro país desplegar al máximo su potencial de conocimiento, tecnología, innovación y emprendimiento basado en investigación científico-tecnológica. Para hacerlo no podemos segregar a las mujeres, más bien debemos integrar de manera definitiva a más de ellas y a toda la diversidad de nuestra población en este sistema.



## 2. EJES DE LA POLÍTICA

---

Política de Igualdad de Género en CTCl. A partir de cada uno de los ejes de la política, luego de la consulta pública y del trabajo técnico de los equipos involucrados, se desplegará un plan de trabajo con acciones e instrumentos específicos que aseguren el camino para la consecución de los resultados.

### **Eje 1.**

**Asegurar el acceso, desarrollo y liderazgo de las mujeres en el sistema CTCI, construyendo un ambiente con conciencia de género que elimine la discriminación, la violencia y los sesgos de género, asegurando igualdad de oportunidades.**

El sistema de investigación y desarrollo debe reconocer que la meritocracia no opera cuando el punto de partida es tan disímil entre los hombres y las mujeres que participan de este. Más aún, cuando la variable de ser mujer se combina con factores adicionales -como realizar la I+D desde una región diferente a la metropolitana o pertenecer a un pueblo originario- se superponen factores de discriminación y las brechas se ensanchan.

Para corregir estas brechas se requiere no sólo de medidas que aseguren una efectiva igualdad de oportunidades, sino también una transformación cultural en nuestros ambientes de trabajo y en el sistema de I+D+i del país, que incluya a todas y todos. Es necesario que junto con reconocer esta realidad se provean ambientes amables para el desarrollo y liderazgo de las mujeres en las múltiples dimensiones de la investigación, desarrollo e innovación.

Este eje tiene tres componentes:

**1.1. Asegurar la participación y progresión de la carrera de las mujeres en la I+D+i,** con especial énfasis en su fase temprana. Para ello, debemos romper la norma de género con respecto a las disciplinas de investigación y atraer a más niñas y jóvenes a proseguir estudios en aquellas áreas en las cuales están hoy subrepresentadas. Asimismo, debemos asegurar ambientes de I+D+i amables, en el que las personas independiente de su género puedan desarrollar su potencial, que permitan compatibilizar la carrera y la vida familiar, y libres de discriminación, acoso y violencia de género.

**1.2. Promover el liderazgo de mujeres en I+D+i,** tanto en cargos de alta relevancia en la práctica, como en la gestión institucional de investigación y desarrollo. Asimismo, aumentar la influencia de las jóvenes y mujeres en la innovación y en las posiciones clave en las relaciones entre la ciencia y la sociedad.



**1.3. Incorporar la perspectiva de género en nuestra cultura y nuestras conductas.** Mujeres y hombres debemos comprender y reconocer las problemáticas asociadas a la discriminación y a las desigualdades de género que persisten en nuestra sociedad, para entonces poder resolverlas. Por ello, el cambio cultural debe iniciarse desde niños y niñas, y debe incorporar también a los hombres y las masculinidades, con la convicción de que esta nueva dirección nos beneficia a todas y a todos, y particularmente al conocimiento que construimos. Asimismo, debe promover el empoderamiento y la visibilidad de las mujeres en la investigación y desarrollo.

### **Eje 2.**

**Construir un sistema de investigación y desarrollo sensible al género, que integre la dimensión de género en el contenido de la investigación, desarrollo e innovación de manera transversal.**

Nuestro sistema de investigación, desarrollo e innovación debe incorporar la perspectiva de género en todas sus dimensiones: en las preguntas, los métodos, las conclusiones y el diseño de las aplicaciones e innovaciones derivadas del conocimiento. En todas estas etapas debemos velar por que las particularidades del género sean tomadas en consideración como factores relevantes (socioculturales, biológicas, físicas, entre otros)

Más aún, el sistema de investigación, desarrollo e innovación debe hacerse cargo de la comprensión de toda la diversidad de género, más allá de la condición binaria de hombre-mujer. Ello contribuirá a comprender y respetar la diversidad, y a la misma vez mejorar la calidad del conocimiento, desarrollo y aplicaciones que generemos.

Este eje considera dos componentes:

#### **2.1 Promover investigación sobre género en el sistema de CTCI.**

Nuestro sistema de generación de conocimiento debe fomentar investigación que nos permita entender las brechas de género y desigualdades, los mecanismos que las alimentan, sus consecuencias y cómo abordarlas.

#### **2.2 Incorporar la perspectiva de género transversalmente en la I+D+i:**

Debemos instalar en todas las áreas del saber la necesidad y valor de incorporar la perspectiva de género en cómo se hace investigación, cómo se transfiere y como se aplica el conocimiento

### Eje 3.

**Fortalecer la institucionalidad del sistema de CTCI en igualdad de género (Estado, organizaciones públicas y privadas que la conforman) para asegurar el correcto diseño de los instrumentos de política pública y monitorear el avance e impacto de estas políticas.**

Para avanzar de manera decidida hacia la igualdad de género en CTCI resulta imprescindible **fortalecer a las instituciones relacionadas con la I+D+i en materias de género**, tanto en el estado como en la academia y el sector privado. Debemos contar con más competencias para diseñar, implementar y monitorear las políticas públicas con una mirada de transversalización del enfoque de género<sup>1</sup>. Asimismo, el fortalecimiento de la institucionalidad debe incluir espacios de coordinación para la aplicación de acciones afirmativas pertinentes, capacitación continua, y desagregación de datos.

Este eje de la política se centrará en dos componentes:

**3.1 Construir las capacidades necesarias para que el estado pueda diseñar y monitorear el sistema de CTCI con perspectiva de género.** La supervisión sistemática y acuciosa de los datos, los instrumentos y los procesos relativos a la igualdad de género a nivel local, nacional y regional es una herramienta clave para diseñar instrumentos de política pública efectivos y con ellos movilizar la acción, comunicar, traducir los compromisos en resultados, y reforzar la rendición de cuentas de las diversas partes interesadas. Para ello **una condición necesaria es mejorar los datos, las estadísticas y los estudios de género para dar seguimiento a los avances de las mujeres y niñas de manera eficaz**<sup>2</sup>.

**3.2. Fortalecer o promover la creación de capacidades dentro de las instituciones que generan investigación, desarrollo e innovación para monitorear y ejecutar las acciones que nos permitan avanzar efectivamente hacia la igualdad de género en CTCI.** No solo el estado debe reforzar su institucionalidad en materia de género también deben hacerlo las instituciones generadoras de I+D+i: Universidades, Centros de I+D, Institutos públicos, empresas innovadoras, ONGs, etc. Esto significa instalar en el sistema una perspectiva transversal de género de manera de dotarlas de capacidades para recoger de forma fiel las brechas existentes, aplicar medidas para corregirlas y monitorear la efectividad de éstas.

<sup>1</sup> Bibbings, S. (2012). The politics of mainstreaming in critical perspective. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Pub. ISBN 9781443835121.

<sup>2</sup> ONU (2015) Agenda 2030 para el desarrollo sostenible: Agenda 2030 transformadora para las personas y el planeta



### 3. CONTEXTO Y SENTIDO DE URGENCIA

---

## El rol de las mujeres en el desarrollo sostenible

---

Lograr la igualdad de género es uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible asumidos por los Estados Miembros de las Naciones Unidas. De acuerdo con la Agenda 2030, la igualdad de género es condición para un desarrollo competitivo y sostenible que maximice el potencial humano en su conjunto<sup>3</sup>. En otras palabras, el desarrollo de los países será verdaderamente sostenible solo si mujeres y hombres lo impulsan conjuntamente, y si los beneficios de este favorecen a todos y todas por igual.

Las desigualdades de género se manifiestan en todas las dimensiones de la sociedad, en nuestro país y en el mundo entero. Frente a situaciones de crisis las mujeres son las primeras que se ven negativamente impactadas, y son las que más carga de contención y cuidado acogen<sup>4</sup>. A su vez, a pesar de que las niñas y jóvenes logran cada vez mejores resultados académicos que sus pares varones, tanto en la escuela como en la universidad, esto no se ha traducido en una participación igualitaria en el mercado laboral y menos en las posiciones de liderazgo. La diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 16% a nivel mundial<sup>5</sup> y de 28,1% en Chile<sup>6</sup>. Si bien algunas mujeres han logrado ocupar importantes cargos políticos en todo el mundo, su representación en los parlamentos aún es del 3,7%, una cifra que está muy lejos de la paridad y que se sostiene por más que se ha demostrado que los equipos con composición igualitaria de género son más productivos<sup>7</sup>, y más efectivos<sup>8</sup>.

Más aún, la ausencia de igualdad de género impacta a la sociedad en su conjunto<sup>4</sup>, afectando la sustentabilidad y productividad del país. Se estima que, si la participación de las mujeres y hombres en el mercado laboral fuera equitativa, podrían añadirse 28 billones de dólares al PIB mundial para 2025.<sup>9</sup>

---

**3** UN Women (2018). Turning Promises Into Action: Gender equality in the 2030 agenda for sustainable development.

**4** Movid19 Chile. (2020) ¿Cuál ha sido el impacto de la pandemia en las labores de cuidado?

**5** UN Women. (2020). Gender equality: Women's rights in review 25 years after Beijing.

**6** INE (2019). Encuesta Suplementaria de Ingresos.

**7** Sander Hoogendoorn, et. al. (2013). The Impact of Gender Diversity on the Performance of Business Teams: Evidence from a Field Experiment. *Management Science*, 59 (7) <https://doi.org/10.1287/mnsc.1120.1674>

**8** Cook, N.J., Grillos, T. & Andersson, K.P. (2019). Gender quotas increase the equality and effectiveness of climate policy interventions. *Nat. Clim. Chang.* 9, 330-334. <https://doi.org/10.1038/s41558-019-0438-4>

**9** McKinsey Global Institute. (2015). The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth.



## Las Mujeres en la Investigación y el Desarrollo

---

En Chile y el mundo se han hecho avances importantes en la disminución de la brecha de género en las últimas décadas. Por ejemplo en participación y salarios<sup>6</sup>, pero aún es insuficiente. Persisten todavía demostradas barreras de discriminación sistemática por género, sesgos y roles de género impuestos sobre la mujer, que muchas deben enfrentar a lo largo de su carrera, dificultando el acceso a las oportunidades, la continuidad, y el desarrollo laboral. Estas brechas son aún más fuertes en el mundo científico y académico a pesar de que la evidencia hoy muestra que hombres y mujeres nacen con iguales capacidades, y es nuestra cultura la que limita o expande sus oportunidades y vocaciones.

A nivel mundial, las mujeres representan un 29,3% de quienes se dedican a la investigación y desarrollo<sup>10</sup>. En Chile, las mujeres componen un 39% del sistema nacional de investigación y desarrollo<sup>11</sup>. Sin embargo, esto está lejos de ser una buena noticia, debemos hacer mucho más. Solo un 16% de quienes lideran centros de investigación financiados con fondos públicos son mujeres, y solo 5 de las 59 universidades vigentes del país tiene una mujer Rectora, de las cuales solo una de ellas dirige una universidad estatal. Estas cifras ocultan además múltiples otras inequidades de nuestro sistema: las mujeres están subrepresentadas en varias áreas del conocimiento. En Física, por ejemplo, no llegan al 10% de los investigadores activos, y en Economía no superan el 16%.

Peor aún, a pesar de estas cifras, existe todavía un muy bajo nivel de concientización sobre este problema: muchas personas, mujeres y hombres, así como las instituciones, aún no perciben la dimensión de estas brechas, negando la existencia de la discriminación de género en la investigación y desarrollo.

Promover la participación equitativa de hombres y mujeres no es solamente un tema de justicia que debemos avanzar en todas las áreas de nuestra sociedad, incluyendo la generación de conocimiento. Es también condición habilitante para construir más y mejor conocimiento, para que la investigación se transfiera, se difunda y se transforme en bienestar para nuestra sociedad. Estudios demuestran

---

**10** UNESCO Institute for Statistics. (2019). Women in Science, Fact Sheet No. 55

**11** División de Estudios y Estadísticas del Ministerio CTCI. (2020). Radiografía de género en ciencia, tecnología, conocimiento e innovación.



que los equipos más diversos tienen mayor calidad científica<sup>12</sup> y productividad<sup>13</sup>, y ya existen varios casos que nos alertan de conocimientos aplicados considerando solo la norma masculina<sup>14</sup> y con esto afectando seriamente la calidad de la aplicación, por ejemplo, en medicina, biología u otras disciplinas<sup>15</sup>.

No sólo podemos llegar a conclusiones erradas y discriminatorias cuando no se aplica la perspectiva de género en la investigación, desarrollo e innovación (ej. los síntomas de un infarto al miocardio no son los mismos en hombres y mujeres, pero aún hoy se diagnostican de igual forma), sino que además dejamos preguntas sin contestar. Disciplinas tan contundentes para comprendernos, como la Historia o la Filosofía, han sido escritas casi sin incorporar a mujeres en sus cimientos.

¿Y qué ha ocurrido -nos preguntamos- en la construcción y comprensión de otras disciplinas como la Química, la Biotecnología, las Matemáticas, la Lingüística, el Arte? ¿Cuántas voces se han escuchado para construir sus fundamentos? En algunas de ellas, esta incómoda pregunta nos sugiere rápidamente sesgos y discriminaciones. En otras, los sospechamos mimetizados.

La discriminación de género se instala desde muy temprana edad y se reproduce a lo largo de la vida de las personas, validándose una cultura que genera barreras para el acceso y el desarrollo profesional de las mujeres en el sistema CTCI. Aquí algunos ejemplos:

- Falta de visibilización de mujeres en el sistema CTCI: A lo largo de la historia y hasta la actualidad, las científicas e investigadoras no han sido reconocidas y sus aportes invisibilizados, lo que ha implicado que existan pocas referentes para las niñas con interés en la investigación.

---

**12** Campbell LG, Mehtani S, Dozier ME, Rinehart J. (2013). Gender-Heterogeneous Working Groups Produce Higher Quality Science. PLOS ONE 8(10).<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0079147>

**13** Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). Las brechas de género en ciencia, tecnología e innovación en América Latina y el Caribe.

**14** Criado-Perez, C. (2019). Invisible women: Data bias in a world designed for men. New York: Abrams Press.

**15** Pollitzer E. (2019). Gender perspectives as insights into quality of science knowledge, organizations, and practices. *Interdisciplinary Science Reviews*, 44:2, 111-113. DOI: 10.1080/03080188.2019.1603857



### 3. CONTEXTO Y SENTIDO DE URGENCIA

- Aún se perciben las carreras científicas como carreras «para hombres», generando una cultura que profesores/as y progenitores reproducen, y niños y niñas asimilan desde temprana edad. Las niñas en Chile, ya a los 15 años se perciben a sí mismas como peores para las matemáticas y ciencias en comparación a los niños de su cohorte, y reportan tener un mayor temor al fracaso.<sup>16</sup> Esto incide también en las expectativas familiares y culturales para estudiar ciertas carreras según el sexo: en Chile, un 50% de los padres espera que sus hijos estudien una carrera en las áreas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM por sus siglas en inglés), mientras que solo el 16% espera lo mismo de sus hijas<sup>17</sup>.
- Existe discriminación implícita en la percepción del trabajo de las mujeres. Estudios demuestran la presencia de discriminación al evaluar los artículos científicos según el género de quien presenta la investigación<sup>18</sup>. De hecho, cuando se oculta la identidad, la percepción de la calidad del trabajo de las mujeres aumenta.<sup>19,20</sup>

---

**16** OECD. (2018). PISA 2018 results: Combined Executive Summaries.

**17** OECD. (2013). PISA 2012 results: The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence.

**18** Wennerås, C., Wold, A. (1997). Nepotism and sexism in peer-review. *Nature* 387, 341-343

**19** Budden, A., Koricheva, J., Leimu, R., Loonnie, W., Lortie, C., Tregenza, M. (2008). Double-blind review favours increased representation of female authors. *Trends in ecology & evolution* 23(1), 4-6

**20** Severin, A., Martins, J., Heyard, R., Delavy, F., Jorstad, A., & Egger, M. (2020). Gender and other potential biases in peer review: cross-sectional analysis of 38,250 external peer review reports. *BMJ open*, 10(8), e035058.

- Falta de corresponsabilidad en los roles familiares y domésticos: el cuidado de las/os hijas/os, enfermos/as y adultos mayores recae principalmente en las mujeres, dificultando su desarrollo laboral y académico en comparación a los hombres. En el mundo, las mujeres dedican 2,6 veces más tiempo al trabajo doméstico y al cuidado no remunerado que los hombres<sup>21</sup>. Aún más, durante la pandemia COVID-19 las mujeres investigadoras han aumentado su brecha de productividad comparadas con los hombres, puesto que, en condiciones de crisis son ellas, incluso las profesionales, las que más tiempo dedican a labores domésticas, niños y necesitados<sup>22</sup>.
- Estereotipos sexistas, discriminación y violencia de género, y la normalización del acoso y el maltrato laboral confluyen en la existencia de ambientes hostiles para las mujeres en el área de la investigación y desarrollo. A pesar de los avances realizados por las instituciones en Chile y el mundo, y de la creación de protocolos en estos temas, aún varias instituciones no cuentan con herramientas efectivas para enfrentar el acoso.
- En la carrera académica, las mujeres tienden a asumir cargos más administrativos, con más carga de trabajo y menos visibilización y/o que reditúan menos en su CV, a diferencia de sus colegas varones, que tienden a asumir roles de alta visibilización y menor carga administrativa.<sup>23</sup>

---

**21** ONU. (2017). División de Estadística de las Naciones Unidas.

**22** Frederickson, M. (2020). Women are getting less research done than men during this coronavirus pandemic. The conversation, May 18th.

**23** División de Innovación, diciembre. (2019). Boletín Participación Femenina en Actividades de I+D. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile.





---

**MINISTERIO DE CIENCIA,  
TECNOLOGÍA, CONOCIMIENTO  
E INNOVACIÓN**

La Moneda s/n piso 2, ala Sur  
contacto@minciencia.cl

[www.minciencia.gob.cl](http://www.minciencia.gob.cl)

