

BRECHAS EN CARRERAS STEM:

La participación femenina crece, pero la equidad salarial y la retención siguen siendo desafíos

En el seminario “Impulsando Chile: La formación en STEM para el desarrollo del país”, los especialistas plantearon que la implementación de políticas inclusivas y un cambio cultural profundo en las empresas son esenciales para avanzar hacia una mayor equidad en el sector.

TRINIDAD VALENZUELA V.

De acuerdo con el Ministerio de Educación, en 2024 el número de mujeres seleccionadas en carreras STEM —ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés— aumentó un 16,8% respecto del año anterior, con lo que la representación de mujeres en esta área pasó de 27,2% en 2023 a 30,2% este año. Aunque es una buena noticia, Chile aún está lejos de la meta global de los ODS de Naciones Unidas de llegar al 50% para 2030.

Pero “lo que realmente importa es que las mujeres no solo ingresen a carreras STEM, sino que se mantengan, completen sus estudios y se gradúen. Solamente así podrán acceder a mejores oportunidades de empleo y remuneración”, dijo Isabella Luksic, gerenta general de Fundación Luksic, durante su intervención en el panel “Carreras STEM y género: Desafíos para el desarrollo de Chile”, del seminario “Impulsando Chile: La formación en STEM para el desarrollo del país”, organizado por la fundación y “El Mercurio”.

Luksic agregó que el PIB mundial podría ser un 26% más alto si las mujeres participaran en la economía y en los centros públicos en igualdad de condiciones con los hombres.

Por su parte, Ramón Iriarte, especialista del Programa en Educación de Unesco, explicó en el panel que garantizar la equidad de género no solo es un tema de derechos, sino también de aprovechar capacidades que actualmente están subutilizadas. “Muchas mujeres tienen un talento extraordinario en áreas STEM y su participación plena en estos promueve la igualdad e impulsa el crecimiento del país”, dijo.

Las cifras son reveladoras: 9 de cada 10 egresados de carreras STEM tienen los mejores salarios del mercado laboral, afirmó Lucas Palacios, rector de Inacap. Y según la ONU, en 2050, el 75% de los trabajos estarán vinculados a las carreras STEM. Sin embargo, persiste una brecha salarial: de acuerdo con el Pew Research Center, las mujeres que trabajan en sectores STEM ganan, en promedio, un 40% menos que sus compañeros hombres.

Marcela Oyarzún, directora estratégica de Fundación Encuentros del Futuro, subrayó la necesidad de entender el papel de la mujer desde una perspectiva inclusiva, no como una cuestión de cuotas, sino por el valor intrínseco que aporta su talento. Y entregó un nuevo dato en cuanto a brecha de género: según el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Co-



En el primer panel participaron Isabella Luksic, gerenta general de Fundación Luksic; Lucas Palacios, rector de Inacap; Ramón Iriarte, especialista del Programa en Educación de Unesco, y Marcela Oyarzún, directora estratégica de Fundación Encuentros del Futuro, junto a la moderadora Octavia Rivas.



En el segundo panel estuvieron Jeannette Escudero, directora ejecutiva de Talento Digital para Chile; Ramón Rodríguez, gerente general de Trabajando.com; Georgeanne Barceló, vicepresidenta de Personas y Organización de Antofagasta Minerals, y Raphael Bergoing, presidente de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, junto al moderador Arturo Catalán.

nacimiento e Innovación, en Chile, el 50% de los padres espera que sus hijos hombres trabajen en áreas STEM, mientras que solo el 16% tiene la misma expectativa para sus hijas.

MATERNIDAD Y COPARENTALIDAD

Actualmente, el 36% de las mujeres que estudian carreras STEM no están ejerciendo su profesión, de acuerdo con

datos de Trabajando.com. ¿Los motivos? Falta de experiencia laboral, conocimientos técnicos insuficientes o quedaron fuera de un proceso de selección por edad.

Con esta introducción comenzó el segundo panel del seminario, “Competencias STEM, empleabilidad y productividad para Chile”, donde Jeannette Escudero, directora ejecutiva de Talento Digital para Chile, dijo que el verdadero desafío es que las mujeres se inte-

gren y crezcan en el mercado laboral. “La corresponsabilidad es clave en este proceso: tanto hombres como mujeres, desde la casa y las aulas, deben colaborar para fomentar un entorno inclusivo”, afirmó.

Ramón Rodríguez, gerente general de Trabajando.com, coincidió en que es esencial apoyar a las profesionales mediante políticas que aborden las barreras relacionadas con la maternidad y otras responsabilidades familiares. “Eso ayudará a mantenerlas en el mercado laboral a lo largo de sus carreras”, enfatizó.

Por su parte, Raphael Bergoing, presidente de la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad, destacó que, al convertirse en madres, no se trata de una salida temporal del mercado laboral, como una “V”, que va y vuelve; en realidad, muchas mujeres enfrentan una “L”, en la que abandonan el mercado de manera definitiva y no regresan.

Georgeanne Barceló, vicepresidenta de Personas y Organización de Antofagasta Minerals, contó que la compañía quiere lograr que el 30% de los equipos estén balanceados en términos de género. “Para alcanzar este objetivo, es necesario emprender un cambio cultural profundo. Esto comienza con impulsar la inclusión a través de medidas afirmativas que no solo atraigan y contraten a mujeres, sino que también las promuevan a cargos directivos”.