

Diario Concepción

Viernes 8 de marzo de 2024, Región del Biobío, N°5742, año XVI

NUEVA CONMEMORACIÓN DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

8M en Biobío: deudas, logros y desafíos en equidad de género

Especial de Diario Concepción que profundiza en la realidad de la mujer en la Región y en el país. Entrevistas, artículos y columnas de opinión sobre esta importante efeméride.

- Menos de la mitad de los altos cargos del Ejecutivo Regional están en manos de mujeres.
- Siete perfiles de pioneras en cargos representativos de cada una de sus áreas en la Región.
- Acercar modelos de rol: la clave para fomentar a las mujeres en ciencia.

ESPECIAL PÁGS. 7 A 21





FOTO: RAPHAEL SIERRA P



HOMBRES PREDOMINAN EN PUESTOS DE REPRESENTACIÓN MINISTERIAL

Menos de la mitad de los altos cargos del Ejecutivo Regional están en manos de mujeres

Diario Concepción
contacto@diarioconcepcion.cl

En la Región del Biobío, la distribución de cargos entre hombre y mujeres en instituciones de poder político y educacionales es diversa.

En el caso del Gabinete Regional, donde se incluye a la Delegada Presidencial, Daniela Dresdner, más las y los secretarías/os regionales ministeriales no existe equidad de género en los cargos de decisión local.

La realidad habla que de los 20 puestos que representan la titularidad regional del Gobierno en Biobío existen 9 mujeres encabezando reparticiones -incluida la delegada presidencial- lo que arroja un porcentaje de 45%.

Respecto del Gobierno Regional del Biobío, a nivel gerencial existen 9 plazas con poder de decisión. De ese total, cuatro son mujeres. Es decir, un 44%.

“Es importante destacar que la declaratoria de un gobierno feminista tiene que ver con trabajar y avanzar en políticas públicas que puedan beneficiar pero sobre todo disminuir las brechas que han existido permanentemente en temas de género y especialmente con afectación a las mujeres”, dijo la recién nombrada seremi de la Mujer del Biobío, Camila Contreras.

La misma autoridad destacó el rol que juegan en el Ejecutivo del Biobío las mujeres que están en la Delegación Presidencial y las seremis.

Respecto de los desafíos, la socióloga destacó que “en materia, por ejemplo, de la transversalización donde se continuará con el seguimiento de la agenda regional de género incorpo-

Seremi de la Mujer explicó los desafíos para avanzar en equidad de género en el Biobío. Temas como la violencia y leyes que promueven la igualdad están dentro de los objetivos.

rando como un eje importante del trabajo de la prevención de la violencia en contra de las mujeres. En esta materia, por ejemplo, está la revisión de los mapas de calor que dan cuenta de los territorios con mayor denuncia en temas de violencia contra la mujer para focalizar el trabajo en materia de prevención y llegar con respuestas que sean eficientes para esto, y esto va a ser en el mes de marzo”.

También destacó la elaboración de compromisos regionales en materia de temas de mujer, lo cual se proyecta para abril de este año, así como la implementación y seguimiento del plan regional sectorial de apoyo para la prevención de la violencia de género durante el 2024.

“Además se realizarán diálogos participativos con la ciudadanía para difundir los avances de la agenda de género del gobierno y en especial las leyes aprobadas y en discusión entre ellas la ley 21.484 de la responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimento corresponsabilidad, sistema nacional de cuidados, entre otros”, detalló.

Finalmente señaló que “hay mucho que contar, mucho que avanzar pero sobre todo también hacer un trabajo que nos permita que todos estos avances que las leyes y los programas efectivamente lleguen a los territorios para mejorar la calidad de vida de las mujeres y poder tener mayores oportunidades”.

Universidades

En cuanto a universidades regionales del Cruch Biobío la realidad también es diversa.

En el caso de la Universidad de Concepción, según los datos del Proyecto InES de Género, detallados en el “Diagnóstico Institucional Integrado sobre Brechas de Género en I+D+i+e en la UdeC”, a junio de 2023, hay un total de 1.560 académicos y académicas regulares, de las cuales un 38,1% son mujeres (594) y un 61,9% (966) son hombres. Se identifica que la mayor distancia de distribución entre hombres y mujeres se encuentra en la jerarquía de profesor(a) titular donde un 76,3% (145) son hombres y un 23,7% (45) son mujeres.

Respecto de la distribución actual de estudiantes regulares de postgrado para el año 2023, considerando los programas de postgrado de Doctorado y Magíster, se identificó que, de un total de 2757 estudiantes, un 45,1% son mujeres y un 54,9% son hombres.

Al desagregar por programa, se muestra que, en Doctorados este porcentaje alcanza a un 41,6% de mujeres y un 58,4% de hombres. En caso de programas de Magíster, donde se concentra la mayor cantidad de estudiantes de postgrado, un 48,6% son mujeres y un 51,4% de hombres.

Según los datos a junio de 2023, de un total de 417 proyectos activos (que se codificaron según financiamiento en internacionales, nacionales e inter-

nos), 279 son liderados por hombres (66,9% del total) y 138 proyectos son liderados por mujeres (33,1% del total). Esto indica que hay una proporción mayor de proyectos (casi dos tercios) liderados por hombres. Por cada proyecto que lidera una mujer, hay aproximadamente dos proyectos liderados por hombres.

Respecto de publicaciones científicas, en términos generales, durante el 2018 y 2022, el 69,4% (1858 publicaciones) fueron lideradas por hombres y el 30,6% (821 publicaciones) por mujeres.

La Universidad Católica de la Santísima Concepción informó que un 57% de sus estudiantes de pregrado son mujeres. En cuanto a autoridades superiores y directivos, el 48% es de género femenino.

Sobre publicaciones científicas académicas detallaron que la proporción es 65% (H), 31% (M) y en cuanto a publicaciones científicas de estudiantes de pregrado y posgrado, casi equitativa, con un 51% (H) y 49% (M).

En relación con la misma materia, la Universidad del Biobío informó que la distribución del personal académico de la casa de estudios es de 68,5% (H) y 31,5% (M) y sobre su matrícula de pregrado la proporcionalidad en 2023 fue 43,1% (M) y 56,8% (H).

Finalmente, la Universidad Técnica Federico Santa María, sede Concepción, detalló que de su planta docente un 18,6% corresponde a mujeres y en relación con el número de alumnos matriculados en carreras de pregrado, al primer semestre del 2024, el porcentaje de estudiantes mujeres es de un 18%.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

Cecilia Bastías Jerez
cecilia.bastias@diarioconcepcion.cl

Daniela Dresdner, delegada Presidencial Regional del Biobío, socióloga y militante de Revolución Democrática, detalló que el liderazgo político femenino sigue teniendo complejidades ya que se trata de un espacio altamente masculinizado. Estableció cómo aún en el caso de mujeres en altos cargos, es necesario que demuestren constantemente su idoneidad.

-¿Puede comentarnos algo del trayecto que recorrió para llegar a su actual cargo? ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que tuvo que sortear?

Yo siempre he estado interesada en la política, desde mi época del colegio en el centro de alumnos, y en la universidad, mantuve esa conexión. Es una herencia familiar. Me vinculé a distintos movimientos y acciones dentro de la carrera y la universidad. Nunca milité en un partido político, porque no había uno que me llenara y seguía participando con gente en movimientos que no eran específicamente un partido político.

Después me fui a hacer un máster a Santiago, ahí vino el movimiento estudiantil y por primera vez en la historia de la Universidad de Chile, los estudiantes de postgrado nos involucramos. Cuando volví a Concepción, llegó este movimiento que era Revolución Democrática, me invitaron a participar y lo que más me llamó la atención era que su lema era "Crear para creer", que por lo tanto implicaba que no había nada hecho, había que hacerlo. Había que construirlo y yo estuve desde el inicio en esta construcción.

Participé en cargos internos, armando Revolución Democrática en la Región del Biobío y comencé a ganar un espacio como de figura política en la Región. Cuando vinieron las elecciones de 2017, me llamaron para trabajar en el Congreso que es una realidad política bastante más difícil, y luego con la pandemia volví a la Región.

La política es un mundo bastante machista, mucho tiempo ha estado controlado por hombres. Por lo tanto, cuando uno sale de los nichos de participación internos, nota que es un mundo bien hostil hacia las mujeres. RD es un partido feminista y las luchas eran en contra de los micromachismos, cuando sales al Congreso, te das cuenta que esta realidad protegida no es la realidad que vives afuera, ahí empieza a ser claramente más duro.

Desde que te miran en menos hasta que te coquetean por cual-



FOTO: ISIDORO VALENZUELA M.

La delegada presidencial, Daniela Dresdner, valora la paridad en la política, pues ha permitido dar espacio a las mujeres y sus capacidades, y reconoce un liderazgo femenino que invita al diálogo.

REPRESENTANTE PRESIDENCIAL EN LA ZONA

“Las mujeres tenemos una forma de liderar más de conversación y escucha”

quier cosa, todas esas cosas pasan en el Congreso normalmente. En cualquier caso, lo más complejo ha sido acá siendo delegada, no sólo porque entré en el mundo de los políticos (hombres), sino porque entré en este mundo siendo un contrincante, que además es mujer y la mirada de muchos es muy de “qué viene esta mina a meterse acá, en un lugar donde no tiene nada que hacer”.

-¿Qué diferencias observa en su liderazgo femenino? ¿Considera que existe algún matiz distinto y cómo logra validarlo en su área laboral?

Las mujeres en general tenemos una forma de liderar que, si no buscamos imitar a los liderazgos masculinos, somos un liderazgo bastante distinto. Son liderazgos más horizontales, más de conversación y escucha, menos de golpear la mesa y subir la voz. Sabiendo lo que uno está hablando, teniendo determinaciones y conocimiento uno logra que la gente lo escuche.

Nuestro liderazgo es más dialogante, de tomar las decisiones que hay que tomar sin duda, pero incorporando las opiniones de otros. Eso hace que sean, además, liderazgos más asequibles para la gente, no se trata que las personas vean un líder inalcanzable, sino un líder que les da confianza, alguien con quien pueden hablar, que puedan querer, más por la vía del respeto que por miedo.

-¿Considera que sigue existiendo inequidad laboral y en el entorno? ¿Cuáles siguen siendo los desafíos a futuro en la equidad laboral en general?

Sin duda existe inequidad laboral en todos los niveles. En las políticas y cargos de autoridades, la única razón porque tenemos más autoridades mujeres es porque existe una política instalada de paridad, una intención constante y real de poner más mujeres en cargos de poder. Si eso no existiera, lo más probable es que no habría una gran diferencia respecto de lo que había antes.

Existe una percepción de la política masculinizada, lo que no ha cambiado drásticamente, aún existe esta percepción que el hombre va a ser más eficiente. Cada vez que yo instalo a una seremi mujer en el gabinete tiene que probar que es capaz, eficiente e inteligente mientras que cuando instalo a un seremi hombre no tiene que probar nada, porque se asume que es inteligente y por eso está ahí. Eso se ve constantemente aún en la política que hacemos todos los días.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

Noticias UdeC
Contacto@diarioconcepcion.cl

En junio de 2023, la Dra. Ana María Moraga Palacios se inscribió en la historia de los logros femeninos en materia de gestión académica dentro de la UdeC, al ser elegida decana de Medicina.

Nunca antes una mujer había ocupado el cargo más alto en la facultad que este año celebra su centenario.

Con más de dos décadas de experiencia en la educación médica en pre y postgrado, la académica se suma a la senda trazada por Corina Vargas Vargas, la primera mujer en llegar a una decanatura en la UdeC -y en América Latina- al ser elegida en 1948 para dirigir la Facultad de Filosofía y Letras, hoy Educación.

Han pasado casi ocho meses desde que asumió la conducción de una de las facultades más grandes de la UdeC y se siente conforme con lo que ha pasado desde entonces.

Ana María Moraga es médico-cirujana, magíster en Ciencias de la Salud y epidemióloga especializada en registros del cáncer, área en la que ha aportado con estudios poblacionales del Biobío y otras regiones y que han sido validados por la Organización Mundial de la Salud.

Integra, además, el Directorio de la Sociedad Chilena de Epidemiología (Sochepi) y es parte de la Comisión Nacional del Cáncer. Durante la pandemia por Covid-19 participó en el panel de expertos que asesoró Ministerio de Salud en el manejo de la emergencia sanitaria y fue jefa de la carrera de Medicina antes de ser decana.

Es una amplia trayectoria – que cuenta también una experiencia como epidemióloga en la seremi de Salud del Biobío- en la que, dice, no ha vivido barreras.

“Yo diría que la única dificultad que pude haber enfrentado tiene que ver con la maternidad, que significó un esfuerzo importante para mantener mi desarrollo profesional. Yo creo que nos pasa a la mayoría de las mujeres que vivimos la maternidad”, comenta.

Fue una responsabilidad compartida con su esposo, en el tiempo en que estuvieron en Francia haciendo sus especialidades -ella como epidemióloga en cáncer- y los hijos, Andrés de 26 y Ana María de 23, eran muy pequeños.

“Es un periodo de la vida que aunque sea compartido es agotador, porque las mujeres lo asumimos con mayor compromiso”, asevera.

La llegada de la Dra. Moraga al decanato marca un giro en una facultad que tradicionalmente ha sido conducida por hombres. Pero a ella le resulta extraña el binomio mujer-decana y lo explica así: “yo no estoy en el cargo por ser mujer, sino porque la comunidad académica de la Facultad decidió que tengo las competencias para hacerlo”.

Este tema, según la decana, puede ser llamativo fuera de la universidad, pero



FOTO: NOTICIAS UDEC

Es la primera mujer que asume el principal cargo de una de las facultades históricas de la Universidad de Concepción. Cuenta su experiencia y describe el camino que recorrió para llegar a la cabeza de la repartición académica.

DRA. ANA MARÍA MORAGA

Decana de Medicina UdeC afirma que hay que trabajar en los liderazgos de las futuras profesionales de la salud

en el ámbito interno es parte de lo que puede pasar en la trayectoria académica de una mujer que también incluye tareas de liderazgo.

-¿Qué diferencias observa en su liderazgo como mujer? ¿Considera que existe algún matiz distinto?

-Es verdad que hay una forma de liderazgo femenino que es solo de las mujeres, también hay hombres que lo tienen, y mujeres con liderazgos más bien masculinos. Tiene que ver con estilos y el mío tiene algunas diferencias y es que, aunque mantengo la excelencia académica en la docencia, en la investigación y en la vinculación con el medio, que han siempre objetivos de los liderazgos en la Facultad de Medicina, para mí antes que eso está el tal bienestar de las personas.

Es bienestar tiene que ver con preocuparse de las personas, identificar sus talentos y potenciarlos y desarrollarlos, señala, aseverando que está convencida de que, en la medida que todas y todos estén bien, la Facultad va a llegar a las metas de excelencia que reclama la academia.

Diferencias laborales

La maternidad sigue siendo para muchas mujeres una realidad que no puede obviarse cuando se evalúa el mundo laboral, porque siempre tiene más impactos sobre la madre.

“Aunque hoy se comparte más con las parejas, la responsabilidad culturalmente aún sigue siendo mayor en las madres y eso significa que por un tiempo las profesionales del área de la salud hacemos menos investigación, salimos menos del extranjero, hacemos menos cursos y participamos menos en congresos”, comenta.

También menciona la participación femenina en la gestión y conducción a nivel clínico y académico. Y eso crea referentes para las futuras generaciones, afirma.

Es en ellas, donde la académica sitúa parte de los desafíos en términos de brechas, poniendo el acento en materia de liderazgo.

“Si miramos los liderazgos o las jefaturas clínicas hoy en su gran mayoría son hombres y lo podemos entender por un tema generacional, porque hace 40 años la mayoría de los médi-

cos eran hombres; pero hay que decir que en la última generación que egresó de Medicina poco más del 60% eran mujeres; por lo tanto aquí a futuro va a ocurrir un cambio natural en la jefaturas”.

Por otro lado anota que desde hace mucho tiempo las alumnas del área de la salud están en posiciones de liderazgo en distintas áreas durante su formación -por ejemplo en los centros de estudiantes- y que el gran reto es potenciar esa inclinación cada vez más patente.

“Hay que propiciar la participación, darles oportunidades, que se reconozcan y se valoren, y enseñar liderazgo, porque también importa el tipo de liderazgo que se ejerce”.

Asimismo, acota que es necesario rescatar e incluir en la formación a los referentes femeninos que han aportado al desarrollo de distintas áreas y que, por cuestiones culturales, no han tenido la misma valoración que sus pares masculinos.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

Diario Concepción

MÁS DE UNA DÉCADA DENTRO DE LA CASA DE ESTUDIOS

Claudia Mora Méndez (48) es la actual Rectora del Instituto Profesional Virginio Gómez (IPVG), una de las casas de estudios más importantes del país y donde cuenta con una amplia trayectoria.

Ingeniera Civil de Industrias, Magíster en Dirección de Empresas de la Universidad del Bío-Bío, y Magíster en Docencia para la Educación Superior en la Universidad Andrés Bello, desde julio de 2023 es la primera mujer que está en el cargo, lo que significa liderar la entidad donde se ha desempeñado en los últimos 12 años.

-¿Puede comentarnos algo del trayecto que recorrió para llegar a su actual cargo? ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que tuvo que sortear?

Ser rectora del Instituto Profesional Virginio Gómez (IPVG), es el resultado de más de 20 años de trabajo y perfeccionamiento continuo en el área de educación superior, desde la gestión y la docencia universitaria.

Sin duda, no fue un camino sencillo considerando que opté por estudiar una carrera "masculinizada". Desde un inicio debí adaptarme a un mundo laboral donde la presencia femenina era minoritaria, y más aún en cargos directivos, por lo que ha sido un desafío construir un liderazgo desde ese rol.

Hace 20 años había menos mujeres asumiendo estas responsabilidades y las características femeninas no necesariamente eran consideradas fortalezas para asumir dichos puestos de trabajo, por tanto, fue necesario abrir caminos en un contexto donde los estereotipos de género no facilitaban la participación femenina y la equidad no era un tema con la relevancia que hoy tiene en las organizaciones.

En el IPVG llevo 12 años en distintas direcciones: docencia, desarrollo institucional y luego de más de dos años en la Vicerrectoría, asumí como rectora a mediados del 2023, lo que sin duda es una gran responsabilidad que implica desafíos, entre ellos, trabajar de manera comprometida por la instalación de una cultura de equidad en la formación de técnicos y profesionales que contribuyan al desarrollo sustentable de las regiones y del país.

-¿Qué diferencias observa en su liderazgo femenino? ¿Considera que existe algún matiz distinto y cómo logra validarlo en su área laboral?

Considero que los actuales liderazgos deben implicar empatía, colaboración, cooperación, y orientación hacia las personas, entre otras

“Hace 20 años había menos mujeres asumiendo estas responsabilidades”

Desde julio de 2023 que Claudia Mora Méndez es la primera rectora en la historia del Instituto Profesional Virginio Gómez.

características que son propias de lo femenino.

Estos aspectos hoy son puestos en valor, por lo tanto las mujeres tenemos una oportunidad de abrirnos y abrir espacios para que nuestras características propicien una mayor participación de mujeres en distintas áreas. Ese es el matiz de mi liderazgo y una forma de validarlo es, precisamente, dando espacios igualitarios de desarrollo, sin discriminación de género, sino en las capacidades de cada cual, lo que fortalece a los equipos de trabajo y la excelencia en la formación que entregamos va dejando huella de ello.

-¿Considera que sigue existiendo inequidad laboral y en el entorno? ¿Cuáles siguen siendo los desafíos a futuro en la equidad laboral en general y, específicamente en el área que trabaja?

Claramente aún hay brechas de género que aseguren el desarrollo de la diversidad de talentos y capacidades en las personas según las necesidades económicas, sociales y de sustentabilidad de nuestro país. Hemos avanzado, pero queda mucho por hacer para ser una sociedad más igualitaria.

Como institución de educación superior lo tomamos como un verdadero desafío facilitar el acceso, permanencia y empleabilidad de mujeres en carreras de las ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, que aún es bastante baja y, para eso, este año creamos una beca de arancel que va en apoyo de mujeres que ingresen a ca-



FOTO: IPVG

reras de Ingeniería ligadas a las áreas STEM (Ciencia, Ingeniería, Tecnología, Matemática), pues creemos que el género no debe condicionar las rutas formativas y laborales de las personas con habilidades y talentos

Además, impulsamos una cultura de equidad e inclusión a través de distintas instancias, como la crea-

ción del Departamento de Equidad de Género y Diversidad, definimos una política integral de equidad de género, así también la implementación de un Observatorio de Equidad de Género para la Educación Superior Técnico Profesional, en el marco de un programa de Fortalecimiento Institucional del Ministerio de Educación, que nos

favorecerá con información relevante a la toma de decisiones y así promover la definición de estrategias que contribuyan en la disminución de brechas y acelerar el paso hacia una sociedad más equitativa e igualitaria.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

PROVINCIAL CONCEPCIÓN

Presidenta de la CUT: “Hace un par de años existían muchísimos sindicatos, pero pocas mujeres en el mundo sindical”

Cecilia Bastías Jerez
cecilia.bastias@diarioconcepcion.cl

A través de su trabajo como ejecutiva comercial, Paola Zúñiga Muñoz (54), y con cuatro años como presidenta Provincial de Concepción de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), ha logrado desarrollarse como líder del mundo sindical. En el siguiente texto, relata cómo le entrega una impronta particular a su labor mediante la capacidad de una escucha activa.

-¿Puede comentarnos algo del trayecto que recorrió para llegar a su actual cargo?

Mi carrera sindical no lleva muchos años. Es algo que se fue dando en mi trabajo como ejecutiva comercial de Servicios Financieros del Líder. Todo partió en una reunión donde los dirigentes me invitaron a ser parte. Luego de un par de años de dirigencia, nuestro sindicato participa muchísimo en la Central Unitaria de Trabajadores. Me fui dando cuenta que me apasiona lo social, ayudar y tratar de hacer mejoras para el beneficio de las y los trabajadores.

Se me hace una invitación desde la Coordinadora del Comercio, para participar en la lista que los representaría aquí en la región en la CUT Provincial. Y así participamos muchos en diferentes regiones, en representación de la Coordinadora del Comercio y Servicios Financieros, esto fue con ayuda de toda la gente que trabaja en el retail y en el comercio, fue para mí un regalo, una sorpresa. Son cuatro años en el cargo y el cargo es hasta mayo del 2025.

Personalmente yo no vi ninguna dificultad con respecto al género. Debo decir que hoy cuento con muchísimos compañeros que a nosotras las mujeres nos ven con mucho respeto por nuestro trabajo sindical.

-¿Qué diferencias observa en su liderazgo femenino? ¿Considera que existe algún matiz distinto y cómo logra validarlo en su área laboral?

Creo que puede haber la diferencia en que las mujeres tenemos más el rol de sentirse parte del conflicto. Porque va dentro de nuestra esencia, que es acoger a quienes tú tienes a tu lado, yo siento que me involucro con las personas. Sufro con sus problemas, me aconsejan. Y debo decir que nuestros compañeros son muy buenos dirigentes,



Continuar con los avances de equidad de género y no retroceder en ello, es una de las principales consignas que plantea Paola Zúñiga. Además de seguir cultivando el aprendizaje mutuo entre hombres y mujeres en la labor dirigenal.

pero el hombre es más práctico. Las mujeres siempre actuamos con la mente y el corazón. El hombre actúa más fríamente, ve las cosas más racionales. Generalmente las mujeres le entregamos otro tipo de escucha. Creo que debemos tener un aprendizaje mutuo. Tanto los hombres deben aprender de las mujeres a ser más sensibles cuando sea necesario y las mujeres más firmes y racionales cuando lo amerita.

Yo creo que las mujeres fuimos demostrando que si yo estudio y soy capaz de lograr un puesto, lo voy a hacer de la mejor manera. Independiente, si es una mujer que no tenga profesión, por su familia es capaz de hacer mucho. Entonces hoy día las mujeres demostraron que no solamente cumplen un rol en el hogar, porque las mujeres frente a una situación económica que se vive en una familia mal, la mujer tiene que además hacer doble trabajo, casa, familia y el tema laboral. Así que la mujer está capacitada para eso y mucho más.

-¿Considera que sigue existiendo inequidad laboral y en el entorno? ¿Cuáles siguen siendo los desafíos a futuro en la equidad laboral en general?

Hombres y mujeres hoy tienen el mismo derecho y las mismas oportunidades. Eso de que las mujeres se dedican a esto y los hombres no, ya eso creo que pasó hace mucho tiempo. Y bueno, con el 8 de Marzo se conmemora la muerte de todas estas mujeres en la industria que fueron quemadas por exigir derechos laborales decentes, que hoy creo que la sociedad los tiene bastante considerados. Hoy podemos entender que la ley de las 40 Horas favorece a los trabajadores, pero en mayor cantidad a nosotras las mujeres, porque somos nosotras las que tenemos que llevar el hogar.

Hace un par de años atrás, existían muchísimos sindicatos, pero pocas mujeres en el mundo sindical, ahora la mujer ha ido posicionándose en puestos que antiguamente eran sólo de hombres y hemos demostrado a nuestros compañeros que somos un gran apoyo y ahí estamos cuando nos necesitan. Lo importante es que ese mundo de oportunidades esté abierto siempre para las nuevas generaciones.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

Ximena Valenzuela Cifuentes
ximena.valenzuela@diarioconcepcion.cl

Si hablamos de fútbol el primer pensamiento que se viene a la cabeza es una cancha llena de hombres. Sin embargo, en el último tiempo esta visión ha cambiado, tanto así que ahora una mujer, Gabriela Parra, dirige los pasos de uno de los clubes deportivos más reconocidos de la zona: Deportes Concepción.

La ingeniera en Administración de Empresas de la Universidad del Bío-Bío, a sus 34 años de edad no sólo es gerenta general de la Sociedad Anónima Deportiva, trabajo que asumió en 2022, sino que además divide su tiempo en la crianza de sus dos hijos, lo que demuestra aún más sus capacidades.

-Cómo ha sido el trayecto que recorrió para llegar a su actual cargo? ¿Cuáles fueron las dificultades que tuvo que sortear?

Primero fui parte de una Comisión de Género del club, creada en 2022, que estaba integrada por hinchas que trabajaban ad honorem para impulsar políticas de género, labor de la que nació un protocolo de género contra la discriminación.

De esta comisión, que incluye a mujeres de diferentes profesiones, varias se han proyectado en cargos, por ejemplo, la primera directora de la sociedad anónima fue Camila Pineda, luego Bárbara Castro y yo, que partí como miembro del directorio de la sociedad anónima, luego asumí como presidenta del club durante 2 años y ahora, desde 2022, como gerente general.

Durante 2023 fui única mujer presidenta en los 46 clubes de la Anfp (Asociación Nacional de Fútbol Profesional) y eso implicó un gran trabajo porque el hombre, por ser hombre, tiene su cargo ganado en el mundo del deporte, mientras que la mujer tiene que hacerse el espacio, ganarse el respeto y validarse, entre sus pares y mundo deportivo.

-¿Qué diferencias observa en su liderazgo femenino? ¿Considera que existe algún matiz distinto y cómo logra validarlo en su área laboral?

Claramente hay que reconocer que en cualquier club de fútbol los espacios son históricamente masculinos, que llevan a críticas de hinchas que pueden subvalorar el trabajo o las capacidades femeninas dentro del mundo del deporte.

Como club, desde que estoy aquí, obviamente tuvimos que reeducarnos para que puedan surgir mujeres dentro de las administraciones.

Ahora bien, la clave está en ser muy partícipe, por ejemplo, cuando el año pasado integré las comisiones de la Anfp, donde no es común la presencia de la mujer.

La participación es la tarea que



FOTO: ISIDORO VALENZUELA M.

LIDERA A LA INSTITUCIÓN LILA

“Durante 2023 fui la única mujer presidenta en los 46 clubes de la Anfp”

Gabriela Parra, gerenta general de Deportes Concepción, aseguró que en el mundo del fútbol los espacios son históricamente masculinos, pero están trabajando para ser un ejemplo a nivel nacional sobre que las mujeres tienen capacidades y futuro en el área.

las mujeres tenemos que hacer, mostrar nuestro trabajo y dar un poquito más siempre, cosa que se da en todas las áreas del mundo laboral. Tenemos que hacerlo para que nos reconozcan tal y como lo hacen con los hombres.

Hemos trabajado harto, hemos hecho un plan de negocios histórico, con eso básicamente, mostrando el trabajo y validándonos.

-¿Considera que sigue existiendo inequidad laboral y en el entorno? ¿Cuáles siguen siendo los desafíos en la equidad en general y, específicamente en el área que trabaja?

Existe una inequidad laboral, es una brecha histórica por lo que cuesta encontrar mujeres interesadas en el rubro, por ejemplo, para el fútbol femenino queríamos exclusivamente mujeres para directores técnicos, pero no encontramos porque en ese cargo hay un pasado en el fútbol y las mujeres recién vienen haciendo ese camino.

Espero que las próximas generaciones, que ya van a tener una integración en el fútbol, se proyecten como director técnico y preparador físico en el fútbol profesional. Lo mismo que espero cuando termine el cargo, que más mujeres sepan que hay espacio y que se puede proyectar un liderazgo femenino.

En cuanto a la Anfp creo que mientras no tengan una real política de género, será difícil que las mujeres se puedan integrar, no hay ninguna en cargos directivos que pueda dar ese enfoque.

También la Anfp tiene una tremenda brecha de formación, por ejemplo, el campeonato femenino parte a los 16 años y el masculino a los 11 años. A diferencia de nosotros, independiente que sea una serie unisex, tenemos deportistas desde los 11 años.

Hoy lanzamos la liga femenina de Concepción, que integrarán chicas de 15 a 19 años, pertenecientes a 8 clubes, que tendrán el mismo nivel que el equipo masculino en tiempo y con fechas todas las semanas.

Con esta liga esperamos ser un ejemplo a nivel nacional de que se puede crear, que hay deportistas, niñas y adolescentes, que creen en esto y que tienen futuro en el fútbol.

Creo que, si bien no tenemos un plantel de honor, estamos haciendo un tremendo camino para lograrlo y las chicas se sienten mucho más respaldadas, sabiendo que hay una mujer delante de la institución. Lo que muestra que como Deportes Concepción queremos visibilizar el fútbol femenino, entregar mayor competitividad y futuro en el mundo del fútbol profesional.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

Ximena Valenzuela Cifuentes
ximena.valenzuela@diarioconcepcion.cl

En el Día de la Mujer una de las representantes destacadas de la zona es, Patricia Sánchez Krause. A sus 58 años es la directora del Hospital Las Higueras, uno de los centros asistenciales más importantes de la Región.

La anesthesiólogo y paliativista, egresada de la Universidad de Concepción y formada como anesthesiólogo en el Hospital San Borja Arriarán, no sólo es madre, de una menor llamada Catalina, sino que también de la toma de decisiones y guías relevantes del centro de salud local.

-¿Cómo ha sido el trayecto recorrido para llegar a ser directora del Hospital Las Higueras?

Mi vida profesional se ha desarrollado prácticamente en su totalidad en Hospital Las Higueras, al llegar en 1994 como médico anesthesiólogo. Ejerciendo posteriormente los cargos de jefa de Anestesia y de la Unidad de Cuidados Paliativos, formada como anesthesiólogo en el Hospital San Borja Arriarán.

En 2014 fui elegida como presidenta del capítulo médico del hospital. A fines de 2015 me ofrecieron la oportunidad de asumir la subrogancia como directora del hospital, cargo al que postulé por alta dirección pública el año 2017, actualmente estoy iniciando mi tercer periodo como directora.

-¿Qué diferencias observa en su liderazgo femenino? ¿Considera que existe algún matiz distinto y cómo logra validarse en su área laboral?

Estos cargos presentan desafíos permanentes, al principio el ser la primera mujer directora del establecimiento generó expectativas y sin duda también aprensiones en un medio eminentemente masculino, como es, aún el día de hoy, la alta dirección pública.

A esto se suma, en mi caso particular, la escasa experiencia previa. Sin embargo, conté siempre con el apoyo del equipo directivo al que me integré, casi todos varones, con amplia trayectoria, así como de mi jefatura directa y una comunidad hospitalaria, eminentemente integrada por mujeres, muchas de las cuales se sentían representadas en mi rol.

No sabría decir si todo liderazgo femenino tiene matices distintos. Desde mi experiencia, compartiendo a lo largo de estos años con cada vez más mujeres en cargos de responsabilidad dentro de la institución, como subdirectoras, jefas de servicio y dirigentas gremiales (...) destaco su capacidad de tomar decisiones, sobre todo, en momentos de crisis, el tratar de ser convocantes, llegar a consensos y, el trabajar constantemente por humanizar la atención en salud entre otros.

En lo particular he trabajado, y lo sigo haciendo, en hacer una gestión que integre a los distintos actores del

La directiva del centro de salud porteño aseveró que no siente que se debe validar por ser mujer, sino que por su gestión. “Hay un estigma de que las decisiones complejas las mujeres las tomamos más de la emocionalidad que desde lo racional y, en consecuencia, debemos justificarlas más”, aseveró.

ASEGURÓ PATRICIA SÁNCHEZ, DIRECTORA DEL HOSPITAL LAS HIGUERAS

“Estos cargos generan expectativas y aprensiones en un medio eminentemente masculino”

FOTO: CEDIDA



quehacer hospitalario, gremios, funcionarios, usuarios y nutrirme de sus visiones y aportes. Queda mucho por crecer en ese sentido, más tengo la convicción que es la senda correcta para una gestión que dé respuesta a las necesidades de todos.

No siento que uno deba que validarse constantemente por ser mujer, a una la valida su gestión. Sin duda hay situaciones y vivencias que hacen reflexionar en relación a eso, como, por ejemplo, el estigma, de que las decisiones complejas las mujeres las tomamos más desde la emocionalidad que desde lo racional y en consecuencia debemos justificarlas más.

- ¿Considera que sigue existiendo inequidad laboral y en el entorno? ¿Cuáles siguen siendo los desafíos a futuro en la equidad laboral en general y, específicamente, en el área que trabaja?

Creo que la inequidad laboral en un medio como la salud en que se desempeñan mayoritariamente mujeres se da más que nada frente a roles sociales asignados a la mujer los que aún están en un lento cambio.

La “doble presencia” que la obliga a la trabajadora a asumir además el cuidado de casa, hijos padres, entre otros, hace que muchas vean truncadas su desarrollo profesional y, obviamente, que duden ante la posibilidad de asumir cargos de responsabilidad y/o directivos que exigen una disponibilidad prácticamente permanente, 24/7, y en consecuencia sentir que afectan su vida familiar, de pareja etcétera.

Tenemos mucho que avanzar en ese sentido, tanto en compartir tareas fuera del trabajo, como en adecuar este último para que la conciliación de trabajo y vida familiar no sea un escollo que deban salvar sólo las mujeres.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

Ximena Valenzuela Cifuentes
ximena.valenzuela@diarioconcepcion.cl

Históricamente el mundo de la pesca industrial fue liderado por hombres, relegando a la mujer a un segundo plano, a pesar de sus capacidades, situación que la Asociación de Industriales Pesqueros del Biobío cambió radicalmente en el momento en que la ingeniera civil química, Macarena Cepeda fue elegida como presidenta de la entidad, abriendo así un espacio para el desarrollo de la mirada femenina, fomentando la igualdad y la equidad de género.

- ¿Cuál es el trayecto que recorrió para llegar al cargo? ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que tuvo que sortear?

En septiembre 2012 ingresé al gremio como jefa de Sustentabilidad, donde lideré los temas medioambientales del sector pesquero industrial, procesos normativos y voluntarios en materia de olores, transporte de pesca e inversiones sectoriales, entre otros.

Fui nombrada presidenta en diciembre de 2016, siendo la primera mujer en ser elegida en este cargo en las más de seis décadas de historia de la asociación, y también a nivel de gremios pesqueros nacionales.

El foco de mi trabajo a la cabeza de esta industria de alimentos ha estado puesto en la sustentabilidad, la protección de los recursos, la transparencia, la innovación, y el fomento del consumo de productos del mar capturados y procesados por la pesca industrial. Además, en visibilizar el aporte de este sector productivo del Biobío, tanto a nivel regional como nacional, generando vínculos público-privados para fomentar el desarrollo pesquero.

- ¿Cuáles fueron las mayores dificultades que tuvo que sortear?

No recuerdo ninguna dificultad en particular, pero como fui una de las primeras mujeres en asumir un cargo de liderazgo en un sector productivo, había una responsabilidad adicional por cumplir con el desafío de acuerdo con las expectativas. En función de eso, hay menos espacio para el error, porque al ser una de las que "abre camino", hay que procurar hacer las cosas más que bien para que quienes vienen detrás también puedan seguir, de alguna manera, ocupando nuevos espacios donde las mujeres antes no estaban.

- ¿Qué diferencias observa en su liderazgo femenino, si considera que existe algún matiz distinto? ¿Cómo logra validarse en el área?

Creo en el trabajo bien hecho, en

MACARENA CEPEDA, PRESIDENTA PESQUEROS INDUSTRIALES DEL BIOBÍO:

“La pesca es una industria con rostro y manos de mujer”

Aseguró que aún hay inequidades, pero que cada vez son más las organizaciones que se hacen cargo de ello. Destacó que en Biobío hay un total de 6 mil 500 trabajadores en el área: el 50% son mujeres.

cumplir profesionalmente con las tareas que se deben enfrentar, y en el caso de las mujeres, hacer notar nuestras características y atributos particulares, que nos permiten enfrentar problemas con una mirada distinta. En mi caso, creo que mi sello es ser bastante cercana a las personas, y saber escuchar y generar acuerdos entre los distintos actores, pero siempre con una actitud franca, transparente y diciendo las cosas como son, usando mucho el argumento técnico para validar las posiciones.

- ¿Sigue existiendo inequidad laboral y en el entorno? ¿Cuáles siguen siendo los desafíos a futuro en la equidad laboral y en el área que trabaja?

Sigue habiendo inequidades, pero cada vez más las organizaciones se están haciendo cargo de ello. En el caso de la pesca industrial del Biobío, el 50% de los 6.500 trabajadores somos mujeres; somos una industria con rostro y manos de mujer.

Por ello, el gremio y sus empresas socias Blumar, Camanchaca, FoodCorp, Landes y PacificBlu, trabajan para fortalecer la igualdad y equidad de género, a través de mejoras sustantivas en las condiciones laborales y de inclusión. Estas iniciativas responden, a su vez, a lineamientos internacionales en materia de género, especialmente con el Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible: igualdad de género.



FOTO: CEDIDA.

Múltiples y diversos son los ecosistemas laborales en el rubro pesquero. Sin embargo, el hecho de que gran parte de las mujeres trabajadoras del sector sean jefas de hogar, nos invita a construir espacios laborales en que las personas puedan aportar con su trabajo y conciliar adecuadamente con sus requerimientos familiares y personales.

Estamos avanzando hacia un cambio cultural en la industria de

alimentos del mar a través de la conciliación, la corresponsabilidad e igualdad de oportunidades para miles de personas del sector. El cómo queremos ser, cómo queremos inspirarnos y cómo queremos ser reconocidos pasa necesariamente por valorar el aporte de hombres y mujeres al desarrollo de la Región.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

Cecilia Bastías Jerez
cecilia.bastias@diarioconcepcion.cl

LIDERAZGO FEMENINO EN EL MUNDO FORESTAL

Gerenta de Corma aboga por espacios diversos y la conciliación laboral

Margarita Sofía Celis Plá de 52 años, ingeniera forestal, es la actual gerenta Regional de Corporación Chilena de la Madera (Corma) Biobío y Ñuble. Es una profesional con especial vocación en temas de sostenibilidad ambiental, y resalta en ella que su labor la ha ejercido en un espacio tradicionalmente masculinizado. Titulada de la Universidad Austral de Chile, posee un Máster en Gestión Ambiental de Universidad del Desarrollo, un Diplomada en Equidad de Género de Universidad Alberto Hurtado y forma parte de la Red Board of Women – BOW, de alta dirección Mujeres Empresarias.

Margarita Celis colabora activamente con la Red de Pacto Global Chile, impulsando el trabajo del grupo técnico ODS13 acción por el clima y es parte del Programa Target Gender Equality en el marco del grupo ODS 5 igualdad de género. Asumió como gerenta de Corma en enero de 2023, transformándose en la primera mujer en este cargo.

A continuación, comenta cómo ejerce un liderazgo que, ella misma, caracteriza como colaborativo.

- ¿Puede comentarnos algo del trayecto que recorrió para llegar a su actual cargo?

He desarrollado mi carrera profesional en el sector forestal y maderero liderando temas de sostenibilidad ambiental y social por más de 20 años. Ha sido un camino muy entretenido, con muchas experiencias y un largo recorrido desde el bosque hasta la industria, en particular integrando a la gestión forestal los desafíos socioambientales de relación con las comunidades y grupos de interés en procesos de vinculación con el entorno.

Comencé con mis estudios en Valdivia en la Universidad Austral desde donde emprendí mi trabajo en el sector privado formando parte de las empresas Forestal Millalemu, Terranova y Masisa S.A, siendo una gran escuela de aprendizaje.

De igual manera, me he motivado por mantener un proceso continuo de formación en temas ambientales, sociales, equidad de género y liderazgo. Siempre buscando oportunidades y nuevos espacios de crecimiento.

En 2023 asumí la Gerencia Regional de la Corporación Chilena de la Madera para las regiones de Biobío y Ñuble con el propósito de contribuir al desafío forestal sostenible de la región y del país, con perspectiva de género e inclusión.

- ¿Qué diferencias observa en su liderazgo femenino? ¿Consi-

Entusiasta por el camino que queda por recorrer en materia de equidad y valorando los logros hasta el momento, Margarita Celis define el coraje como uno de los instrumentos que ha utilizado para ser un aporte en su área.



FOTO: CEDIDA

dera que existe algún matiz distinto y cómo logra validarlo en su área laboral?

Mi liderazgo se caracteriza por ser colaborativo y transformador, busco generar oportunidades y entusiasmar a los equipos para trabajar por un objetivo común, con diversidad, inclusión e innovación.

Reconociendo que cada persona es única y en espacios como es el sector forestal altamente masculinizados, he tenido la oportunidad de desarrollarme y ser un aporte,

con empoderamiento y coraje.

- ¿Considera que sigue existiendo inequidad laboral y en el entorno? ¿Cuáles siguen siendo los desafíos a futuro en la equidad laboral en general y, específicamente en el área que trabaja?

La frase sería: Vamos que se puede.

Hemos avanzando, pero falta mucho camino por recorrer. Sin duda, las puertas que hemos abierto a las mujeres mi generación y las

anteriores, han sido logros que se reconocen y valoran. En esta carrera, vamos pasando la posta para que más mujeres y jóvenes entren al mundo laboral.

Los desafíos están en avanzar en tener espacios laborales más diversos, inclusivos, seguros, donde la conciliación vida laboral, familiar y personal estén integrados para tener un mejor bienestar.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl

EN EL MARCO DE UN NUEVO 8M

Desde el arte a la investigación: Municipio reconoció a 15 mujeres destacadas en diferentes áreas

Diario Concepción
contacto@diarioconcepcion.cl

Un total de 15 mujeres fueron reconocidas por la Municipalidad de Concepción, en el marco de un nuevo 8M.

La actividad se realizó en el Salón de Honor "Carlos Contreras Maluje" donde las destacadas fueron postuladas por sus organizaciones y elegidas por un jurado encargado de dirimir en el área académica, social, emprendimiento, medio ambiente, arte, etc.

El alcalde penquista, Alvaro Ortiz, dijo que "con la reapertura de la Oficina Municipal de la Mujer el 2014, la creación de la ordenanza de no discriminación el 2016 y la creación del comité de género el 2019 y el 2023, nos incorporamos al programa de buenas prácticas laborales con equidad de género, con el fin de modificar la cultura institucional y alcanzar la igualdad de género dentro de nuestro municipio y además aprobamos la ordenanza que sanciona el acoso callejero en Concepción, con el fin de avanzar en seguridad pública para todos y todas".

"Nuestro objetivo es crear más y mejores oportunidades para las mujeres de Concepción, con miras a avanzar en una ciudadanía más participativa y paritaria la cual otorgue a todas y todos las mismas oportunidades para desarrollar proyectos de vida libres de violencia".

Por su trabajo en liderazgo comunal, categoría de 18 a 29 años, se distinguió a Constanza Gómez Neira, voluntaria de "Techo para Chile" y "Unidos por Nuestros Sueños", mientras que en categoría de 30 a 59 años estuvo Olivia Aguilera Olate, dirigente social y presidenta del Comité de Agua Potable Rural del Puente N°1.

A ellas se suma como lideresa comunal 60 años y más Luz Osses Fox, presidenta del club de Rayuela "Los Tigres", del Taller Gastronómico "Delicias del Horno", Taller de Masculinidades "Las Tigresas" y presidenta del Comité de Vivienda "Kupán Mielruca", que logró solución habitacional para 296 familias de Concepción.

En Academia e Investigación, Ciencia o Tecnología, el reconoci-



FOTO: RAPHAEL SIERRA P.

En el Salón de Honor de la Municipalidad de Concepción se llevó adelante la actividad

miento fue para Susana Riquelme Parra, docente en la Universidad de Concepción, donde ha asumido roles de Directora Académica, además de impartir módulos de género, diagnóstico institucional, políticas sociales y enfoque de género en el ámbito organizacional.

"Por todas las mujeres que estamos tratando de sacar adelante investigaciones en distintos ámbitos y disciplinas y ojalá que haya más mujeres investigadoras", expresó.

En Emprendimiento se destacó a Susana Sáez Araya, quien a través del reciclaje da una segunda vida a elementos difíciles de reducir, promoviendo conciencia y respeto por el cuidado del medio ambiente.

En Arte, Cultura y Patrimonio se reconoció a Carolina Aguilera Cifuentes, más conocida como "Canarito", cultora de música de raíz, que debutará en el Festival REC 2024.

Carolina dijo estar "muy emocionada porque entiendo que esto pasó por una mesa donde muchas mujeres destacadas también fueron elegidas, pero, hacer visible mi trabajo y mi constancia es algo que lo recibo con los brazos abiertos".

En Difusión y Valorización de Pueblos Originarios fue elegida María Angélica Cortés Ayelef, quien desde la Asociación Indígena Newen Mapu ha trabajado incansablemente por visibilizar la

cultura mapuche dentro y fuera de la comuna.

En Inclusión y No discriminación figura Adelina Ortiz Loyola, presidenta de la Agrupación de Comerciantes con Discapacidad de Concepción, y en Apertura de Espacios Masculinizados se reconoció a Aline Duffau Valdés, quien el 2020 dictó un curso de soldadura y actualmente es soldadora con calificación MIG 4G (nivel complejo de obtener) especializada en la fabricación de estructuras metálicas, rubro aún dominado por hombres.

Como Mujer Migrante se destacó a Paula Pavez Vega por su emprendimiento y resiliencia luego de una migración forzada. La "Tía wera", como es conocida en su entorno, ha transformado su carrito de tacos en un punto de encuentro intercultural. En tanto, como Defensora de Derechos Humanos y Género surgió Verónica Jessen Reyes, antropóloga, madre y asesora de lactancia y doula (mujer que acompaña a la embarazada durante el trabajo de parto, ofreciéndole apoyo emocional continuo).

En Medio ambiente se eligió a María Orieta García Muñoz, por su trabajo en la conservación del cerro ubicado en el sector de Los Lirios como pulmón verde para la comuna. Como Mujer jefa de hogar y cuidadora se reconoció a Matilde An-

gélica Coronado Muñoz, madre de 5 hijos, trabajadora de casa particular y actualmente, cuidadora de su pareja, quien requiere atenciones especiales.

En el ámbito deportivo se premió a Editta Ramelli Posselius, quien hace 2 años formó un club de patinaje artístico y luego un club de hockey, dirigiendo y coordinando hoy a más de 100 niñas vinculadas a estos deportes. Finalmente, como Funcionaria Municipal se destacó se reconoció a Ivette Vera Muñoz, con 30 años como servidora pública siempre con buena disposición hacia la comunidad.

En el mismo encuentro se recordó a la psicóloga Magdalena Fabbri Lizarrague, distinguida en forma póstuma en la categoría de Diversidad y disidencias, por su desempeño en el programa municipal "Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos" y como profesional de Apoyo en la Oficina de Diversidad y no Discriminación. Desde el año 2022 se desempeñó como Encargada Nacional del Programa de Acompañamiento a la Identidad de Género (PAIG) del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Falleció el año pasado, dejando una huella imborrable en la comunidad LGBTQIA+.

OPINIONES

Twitter @DiarioConcepcion
contacto@diarioconcepcion.cl

COLUMNA

Acelerar la igualdad de derechos

Este 8 de marzo, se conmemora el Día Internacional de la Mujer, fecha que nos invita a reflexionar sobre la igualdad económica, laboral y social entre hombres y mujeres. Particularmente, este año la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha hecho un especial llamado a apoyar el financiamiento de las medidas destinadas a alcanzar la igualdad de género, puesto que una de las principales barreras para alcanzarla es la carencia de recursos económicos que contribuyan a trabajar en pos de ella.

Cuando se agudizan las bre-



Gladys Vidal
Directora del Centro de Recursos Hídricos para la Agricultura y la Minería (CRHIAM)

chas de género, se limita el desarrollo y crecimiento de los países, y las democracias representativas se ven afectadas. Según cifras del PNUD, el PIB per cápita de las mujeres chilenas es un 45% menos al de los hombres. En el ámbito científico, el empoderamiento y liderazgo femenino todavía es una tarea que está pendiente. La innovación, el desarrollo de actividades investigativas y el aporte con diferentes visiones por parte de las mujeres, enriquece enormemente el crecimiento y aporte de la ciencia y tecnología para la sociedad, por tanto,

urge que potenciemos y apoyemos a las mujeres, y cooperemos para construir un futuro más inclusivo y equitativo.

Por ello, el quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU es la equidad de género, el cual aboga para que en todas partes del mundo las mujeres y las niñas tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades, y puedan llevar una vida libre de violencia y discriminación.

Uno de los escenarios donde se ve claramente las diferencias de equidad entre hombres y mujeres es en el acceso a los recursos hídricos, pues las mujeres son las que cargan con la peor parte de la crisis del agua y el sa-

neamiento. A nivel mundial, las mujeres y las niñas mayores de 15 años son mayoritariamente las encargadas de recoger agua en 7 de cada 10 hogares, lo que impacta en su disponibilidad de tiempo para dedicarse a la educación, trabajo o desarrollo laboral. Asimismo, son las más afectadas ante la falta de acceso a la higiene, lo que compromete su bienestar y perpetúan los ciclos de pobreza, según datos del informe Progress on household drinking water, sanitation and hygiene 2000-2022: Special focus on gender, elaborado por la UNICEF y la OMS.

Este contexto nos obliga a actuar ya, a poner ahínco en acortar las brechas para alcan-

zar la igualdad de género en el mundo. Las diferencias en el acceso al agua es una de las tantas carencias que hoy las mujeres deben enfrentar, por eso urge equilibrar la balanza en este ámbito y contribuir, a final de cuentas, al desarrollo sostenible de nuestra sociedad y del planeta. Para alcanzar este propósito, no podemos trabajar solos. Desde CRHIAM, centro de investigación de excelencia de ANID en recursos hídricos, tenemos claro que el camino hay que recorrerlo entre todas y todos, donde las instituciones deben comprometerse con cambios concretos y acciones que aporten a la paridad.

COLUMNA

Feminización de la migración

En una nueva conmemoración del 8M, día internacional de la mujer, recordamos que, según datos de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), éstas representan el 48% de las personas en movilidad humana en el mundo, una tendencia en aumento, ya que cada vez en mayor medida mujeres asumen en soledad el proceso migratorio y/o como responsables de un grupo familiar. La migración no



Verónica Gómez Fernández
Académica Departamento Ciencias Sociales UCSC

afecta a hombres y mujeres por igual y las vivencias y experiencias durante el proceso y posterior a él pueden variar significativamente. La interseccionalidad como enfoque teórico, reconoce que las personas experimentan la opresión de manera interconectada en razón de categorías como el género y cómo diferentes identidades y experiencias se entrelazan, influyendo en la forma en que las mujeres migrantes enfrentan

desafíos específicos.

Según el reciente estudio sobre niñez migrante, en realización por la UCSC y colaboración con el Gobierno Regional del Biobío, el 60% de las personas que ejercen los cuidados de menores de edad en contexto de movilidad humana son mujeres y el 88% tienen menos de 45 años. Por tanto, estamos frente a un fenómeno de migración femenina adulta joven a cargo de niños y niñas sin precedentes en nuestra región que desafía o refuerza los roles tradicionales de género y profun-

diza las desigualdades en el país de destino.

Las mujeres migran en mayor medida por motivos familiares, ya sea para reunirse con familia que ha migrado anteriormente, para escapar de situaciones difíciles como violencia de género, buscando refugio o por precariedad económica en sus países de origen. Para algunas mujeres partir a un nuevo destino puede ser una oportunidad de mejoramiento económico, en su calidad de vida y salud mental. Puede ser un espacio de empoderamiento y

de cambio sustantivo en sus vidas y las de sus familias y comunidades.

Comprender la complejidad de estas experiencias de las mujeres que migran desde la perspectiva de género e interseccionalidad, plantea la necesidad de políticas y prácticas que aborden de manera integral los desafíos que enfrentan las mujeres migrantes considerando todas estas dimensiones interconectadas de su identidad con especial atención en su protección y acceso a derechos sociales.

COLUMNA

Día Internacional de la Mujer: "Actividad física e inequidades del siglo XXI"

En el marco del Día Internacional de la Mujer que se celebra este 08 de marzo, los beneficios de la actividad física regular son bien conocidos y fuertemente respaldados por la evidencia científica. Caminar, andar en bicicleta, bailar, jardinear o cualquier otro tipo de actividad física que involucre movimiento corporal con el consiguiente consumo de energía, tiene importantes beneficios en la salud física y mental, principalmente en el sistema cardiovascular, inmune, metabólico, hormonal en-



Teresa Balboa
kinesióloga, integrante del Centro Interuniversitario de Envejecimiento Saludable, institución del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH).

tre otros.

Sin embargo, la brecha de género entre quienes realizan actividad física se mantiene en todos los países independientemente del nivel de desarrollo y las mujeres en todas las edades son físicamente menos activas comparadas con los hombres.

En nuestro país, en la última Encuesta Nacional de Actividad Física y Deportes, mientras el 25,8% de los hombres adultos es físicamente activo, en las mujeres esa cifra se reduce a un 19,6%.² La misma tendencia se

observa en niñas y adolescentes mujeres entre 11 a 17 años. Adicionalmente estos datos se replican en grandes estudios que han analizado datos de 146 países.³

Las explicaciones a estas diferencias son complejas y se debe considerar múltiples niveles para explicar la menor participación de la mujer, que incluyen factores individuales, socio culturales, del entorno, transporte, y relacionadas con las políticas públicas entre otras. Las barreras para participar de una vida físicamente activa en la mujer puede estar fuertemente relacionada con factores individuales de menor disponibilidad de tiempo, menor apoyo de la familia, percepción de falta de seguridad en el entorno para realizar actividad física al aire libre o para el traslado activo y menos oportunidades para

cumplir las recomendaciones de actividad física.

Estudios han mostrado que en temas de transporte, la cantidad de actividad física es similar entre hombres y mujeres, pero donde se observan las mayores diferencias en la práctica de la actividad física es durante las actividades de ocio, donde la mayoría de las ofertas e instalaciones públicas de libre acceso, están pensadas predominantemente para actividades físicas de interés masculino como canchas de fútbol o básquetbol.

Nuestra sociedad debe promover y resguardar los tiempos para incentivar la práctica de actividad física en la mujer y se deben implementar nuevas estrategias que permitan eliminar las barreras de acceso para promover una vida más saludable en la mujer.

Referencias

1. Actividad física. Accessed March 4, 2024. <https://www.who.int/es/newsroom/fact-sheets/detail/physical-activity>
2. ENCUESTA NACIONAL DE HÁBITOS DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE 2021 PARA LA POBLACIÓN DE 5 AÑOS Y MÁS. Published online 2021. Accessed March 6, 2024. <http://biblioteca.digital.gob.cl/handle/123456789/3872>
3. Guthold R, Stevens GA, Riley LM, Bull FC. Global trends in insufficient physical activity among adolescents: a pooled analysis of 298 population-based surveys with 1-6 million participants. *Lancet Child Adolesc Health*. 2020 Jan;4(1):23-35. doi: 10.1016/S2352-4642(19)30323-2. Epub 2019 Nov 21. PMID: 31761562; PMCID: PMC6919336.

COLUMNA

Día Internacional de la Mujer, una mirada desde la academia

Cada año, el 8 de marzo es una fecha que invita a conmemorar a las mujeres y sus sostenidas demandas para participar en la sociedad en igualdad de derechos, donde su contribución resulta clave para avanzar hacia un desarrollo sostenible, justo y amable con la diversidad.

Especialmente desde la academia somos testigos de cómo la participación de las mujeres fortalece la realización de con-



Dra. Carolina Aparicio Molina
Directora de Género UCSC

tribuciones a la comunidad, a través de la generación de conocimiento comprometido con problemas relevantes en espacios tradicionalmente masculinizados, en áreas como, por ejemplo, la astronomía, la minería, la energía y el cambio climático, además de aquellos en los que han estado presentes desde hace mucho, como lo es la salud, las ciencias sociales y la educación, entre otras.

También es importante destacar el rol que las mujeres desempeñan en docencia y en gestión universitaria, el cual visibiliza su potencial para liderar procesos complejos y tomar decisiones, modelando en las futuras generaciones de formación técnica y profesional la relevancia de la participación de mujeres en los más altos cargos.

En nuestro caso, la experiencia en la Universidad Católica de la Santísima Concepción da cuenta que las mujeres que ocupan cargos directivos son altamente valoradas por sus pares y equipos de trabajo. Pero sabemos que, para lograr el reconocimiento de su rol, muchas de

estas mujeres han tenido que trabajar doblemente, tanto en el campo profesional como en el ejercicio de tareas de cuidado, ámbito que resulta fundamental para el desarrollo de la sociedad y la familia.

En consecuencia, el desafío que actualmente tiene la academia es constantemente buscar favorecer políticas institucionales y acciones concretas que permitan a hombres y mujeres estar en igualdad de condiciones para desarrollarse profesionalmente y en el plano personal y familiar.

Estas tareas nos animan a trabajar en todas las áreas y nos impulsan a prevenir todas las

formas de desigualdad y violencia, pero también nos alienan fuertemente a generar instancias de encuentro y de reflexión constantes para que los espacios universitarios sean un lugar en el que vivamos la equidad y respeto por la dignidad de cada persona.

Sabemos que las mujeres que nos desempeñamos y formamos parte de la educación superior, ya sea en el rol de estudiantes como el de trabajadoras, tenemos importantes desafíos que alcanzar, con la finalidad de sostener los avances en el camino de la equidad, y desde la UCSC continuamos aportando en ello.

COLUMNA

Conmemorar el 8M desde la sala de clases

Este año, desde el área de Educación de País Digital, estaremos trabajando bajo el lema "el cambio comienza en la sala de clases", frase que cobra mucho sentido al conmemorar un nuevo 8M.

En diciembre del 2023 leí por primera vez a Chimamanda Ngozi, autora nigeriana, cuyas ideas acerca de los estereotipos de género han resonado en todo el mundo. Ngozi,



Catalina Araya Lira
Directora de Educación en País Digital (FPD)

nos recuerda la importancia de desafiar los estereotipos que limitan a las mujeres en diversos ámbitos como la ciencia, la tecnología y las matemáticas. A través de sus palabras nos insta a cuestionar las expectativas preconcebidas sobre lo que significa ser mujer. Nos anima a ser fieles con nosotras mismas, a rechazar las expectativas impuestas y a abrazar nuestras historias in-

dividuales porque somos diversas, complejas y capaces de abrazar una variedad de roles y talentos. En un mundo que a menudo trata de definirnos por nuestra apariencia o roles predefinidos, la autenticidad se convierte en un acto revolucionario.

La autenticidad de las mujeres en ciencia y tecnología es una fuerza transformadora que desafía estereotipos al posicionarlas como líderes, innovadoras y creadoras. Cada logro en este campo no solo es un paso hacia la igualdad, sino también un recordatorio de que estas temáticas y también

muchas otras se benefician enormemente al incorporar su mirada, generando así una diversidad de perspectivas. Aquí es donde brillan las historias de mujeres que desafían lo esperado y lideran la vanguardia de la innovación.

Mujeres en tecnología como Ada Lovelace, pionera en la programación, y Grace Hopper, madre del COBOL, pavimentaron el camino para generaciones futuras. Sin embargo, a pesar de los avances, la brecha de género persiste en el ámbito tecnológico, por eso, es crucial reconocer y celebrar los logros de las mujeres en este cam-

po, como también lo es apoyar activamente la inclusión y la valoración de la diversidad.

Por esto, en este Día de la Mujer, desde FPD reconocemos a todas las mujeres que desafían los estereotipos. Inspirándonos en las palabras de Chimamanda Ngozi, reconocamos que la cuestión de género nos concierne a todos, y que la inclusión en tecnología no es solo un tema de equidad, sino una necesidad para impulsar la innovación y el desarrollo de nuestro país y que este cambio comienza en nuestra infancia y en la sala de clases.

COLUMNA

8-M: una fecha para conmemorar y reflexionar

El Día de la Mujer nos convoca a una reflexión sobre las brechas aún existentes entre hombres y mujeres en distintos ámbitos, junto el desafío de implementar un trabajo mancomunado para generar las políticas necesarias que entreguen mayor igualdad.

Un aspecto a destacar es la incorporación de las mujeres en el campo educacional y laboral. Sin embargo, las brechas siguen siendo significativas, principalmente, en el tipo de trabajos y en el cumplimiento de roles diferenciados entre hombres y mujeres. Esto se



Paula Vildoso Ortiz
Directora de Relaciones Públicas, Universidad Autónoma de Chile

puede reflejar en el hecho que muchas mujeres acceden a la educación superior, pero a medida que se van adquiriendo nuevas responsabilidades familiares (matrimonio e hijos, entre otros), va disminuyendo el acceso a continuar estudios de postgrado.

Según cifras del Observatorio del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, de junio de 2022, un 54% de mujeres estudia carreras de pregrado, pero a medida que se va avanzando en el grado académico, baja su participación. El 50%

de estudiantes magíster corresponde a mujeres, mientras que sólo un 42% realiza un doctorado. Aquí pesan los roles establecidos en el cuidado del hogar y la familia, donde la crianza está más arraigada en el seno materno.

También hay diferencias en el área de la investigación. En diferentes cursos que se han dictado, muchas participantes declaran sentirse interpretadas con el "Síndrome de la impostora", pues dudan de sus éxitos y metas obtenidas. Se sienten un fraude en comparación con objetivos similares conseguidos por hombres.

Sin duda, se ha avanzado en materias de igualdad y equidad de género en el ámbito académico, gracias a las mujeres que lucharon por tener mayo-

res derechos. Sin embargo, aún está pendiente un cambio importante donde la igualdad de mujeres no se vea como un hecho político-partidista o ideológico, sino que como un cambio político de base, transversal a los gobiernos de turno. El cuidado familiar no debe ser visto como una carga que afecte el desempeño laboral y el avance educacional de posgrado de las mujeres que, muchas veces, quieren seguir avanzando en sus carreras, pero no cuentan con los medios o redes para hacerlo.

No se trata de una moda ni de una competencia entre hombres y mujeres. Tampoco de una celebración por el sólo hecho de ser mujeres. La idea es generar los espacios necesarios de reflexión y trabajo para

que exista una real equidad en cuanto a oportunidades para desenvolverse en distintos ámbitos.

Se trata también de dar los espacios necesarios para que los cuidados de los hijos y el hogar no estén exclusivamente radicados en las mujeres y que existan roles compartidos. Eso también generaría una buena crianza donde los hijos e hijas podrán crecer en un entorno donde el compartir roles sea algo absolutamente normal.

Con ello, se podrían ir acortando las brechas académicas, educacionales y profesionales, donde las mujeres no tengamos que estudiar una vez que los niños se duermen, después de cocinar y dejar la "casa lista", sino donde se pueda compartir el cuidado del hogar.

MOSTRAR EXPERIENCIAS DE ÉXITO PARA MOTIVAR A LAS NUEVAS GENERACIONES

Acercar modelos de rol: la clave para fomentar a las mujeres en ciencia

Hay una marcada brecha de género en las áreas STEM en favor de los hombres, pero visibilizar a investigadoras es una efectiva acción para acortar, al inspirar y promover la participación femenina.

“Inspiradoras” y “Provoca”

son dos iniciativas que acercan a mujeres en STEM exitosas a niñas y jóvenes.

Natalia Quiero Sanz
natalia.quiero@diarioconcepcion.cl

“Las mujeres deberían poder pensar en su futuro sin ninguna limitación. Y, lo dice la evidencia, cuando la ciencia se hace con equipos diversos, pensando en la diversidad del mundo, su resultado es mejor. Entonces, debemos entender que la excelencia del sistema también la da que considere y refleje a la sociedad y su diversidad; así ganamos en calidad de la ciencia, en justicia, y en abrir caminos y oportunidades para niñas y adolescentes”.

Es la convicción que Aisén Etcheverry, ministra de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI), expresa para abordar la importancia de la participación femenina y la equidad en el mundo científico, y relevar por qué lograrlo es un reto patente junto con otros vinculados al género y cuya concientización cobra protagonismo en el Día Internacional de la Mujer que cada 8 de marzo conmemora la lucha por participar y desarrollarse en la sociedad en igualdad de condiciones con el hombre.

Porque, como sucede en distintos campos y como realidad global, recordó que en la ciencia y academia hay una brecha que se ve con una muy mayor presencia de hombres.

Se han realizado distintos informes para Chile e indican que la participación masculina bordea el 60-70%. Una diferencia tremenda, incluso cuando el porcentaje refleja un aumento versus décadas pasadas, y se agudiza mientras se avanza en la carrera académica y se analizan los cargos de liderazgo en instituciones o proyectos.

Visibilizar e inspirar

Queda mucho por avanzar para lograr la equidad que refleje a la sociedad y obliga a tener diversidad de acciones públicas e institucionales para impulsar la participación femenina y



FOTO: SERVICIO DE SALUD CONCEPCION

FRASE

“Cuando la ciencia se hace con equipos diversos, pensando en la diversidad del mundo, su resultado es mejor”.

“La visibilización de mujeres en áreas donde están subrepresentadas es un mecanismo estudiado en su efectividad”.

Aisén Etcheverry, ministra de CTCI

acortar brechas de género en el sistema de CTCI.

Con el foco en esa meta, Etcheverry relevó que el Ministerio de CTCI, que partió sus funciones en 2019 y heredó el quehacer de Conicyt, ha fomentado estrategias distintas. Por ejemplo, la Política Nacional de Igualdad de Género o incentivos en instrumentos de financiamiento para contribuir con el rol de quienes se desenvuelven en el sistema y también para impactar a quienes podrían llegar con sus talentos a futuro.

En ese horizonte destacó a “Inspiradoras”, iniciativa que muestra las biografías de 24 chilenas destacadas que se desenvuelven en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM, por la sigla en inglés), para inspirar a niñas y jóvenes. Entre ellas están las locales Apolinaria García, Jessika Camaño y Tatiana López.

“La visibilización de mujeres en áreas donde están subrepresentadas es un mecanismo estudiado en su efectividad. Porque si las niñas y jóvenes ven a personas como ellas en ciertos espacios, como los científicos

y universidades, tiene un impacto muy importante en las decisiones que tomen”, manifestó la ministra sobre el argumento que sustenta el desarrollo del proyecto que se materializó con apoyo del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género mediante cuatro cuadernillos accesibles gratis desde el sitio web de la cartera de CTCI, y que fue antecedida por un proyecto que visibilizó a las mujeres chilenas pioneras en distintas áreas.

Y es que quienes se desenvuelven con éxito en STEM, así como en otros campos, se pueden convertir en potentes modelos de rol que terminen por erradicar estereotipos y sesgos que han marcado el devenir de la sociedad, que pese a los avances todavía se evidencian, que atribuyen erróneamente ciertas capacidades y labores al ser mujer u hombre y pueden apagar vocaciones hasta limitar decisiones.

Bajo ese paradigma también está “Provoca”, programa de la entidad estadounidense AUI/NRAO que en Chile participa del funcionamiento de ALMA y entre el 26 de marzo al 9 de

abril abrirá su tercera convocatoria.

Este proyecto aspira a aumentar la participación y retención de grupos minoritarios en STEM en Chile a través de la formación de mentorías y ofrecimiento de mentorías a estudiantes.

Desde la organización del programa gratuito explican que apuntan a niñas y mujeres estudiantes de enseñanza media y educación superior con interés por las áreas STEM para conectarlas con modelos de rol cercanas que promoverán y guiarán su talento y vocaciones. Y releven que las mentorías son estudiantes avanzadas y profesionales que se capacitan en diversas habilidades que les permiten brindar el acompañamiento.

Tanto la formación de mentorías como la mentoría tienen 8 meses de duración y para participar se debe postular desde provoca.org, optando a sumarse a las 51 mujeres certificadas como mentorías y 88 que han recibido mentorías a la fecha.

FOTOS: MINISTERIOS DE LAS CIENCIAS

FRASE

“Todas las mujeres en STEM tenemos que hacernos cargo de la brecha de género y colaborar decididamente a acortarla”.

Apolinaria García, académica UdeC

“Si se ponen los esfuerzos en las edades tempranas se podría llegar a una posible solución a este problema en un futuro”.

Jessika Camaño, académica Ucs

Hay que educar desde pequeños a niños y niñas sin diferencias de ningún tipo e inspirar a seguir sus sueños sin brechas”.

Tatiana López, estudiante UdeC

Viene de pág. 20

Casi tres décadas lleva liderando un laboratorio de investigación en la Universidad de Concepción (UdeC), la doctora Apolinaria García, microbióloga reconocida por crear el primer probiótico patentado en Chile contra el patógeno que es principal factor de riesgo del cáncer gástrico, y asegura que “cada vez son más las mujeres en ciencia, y eso me alegra mucho, pero liderando laboratorios o líneas de investigación esto ha cambiado muy poco a mi parecer: siguen siendo pocas en comparación a laboratorios liderados por hombres”.

La directora del Laboratorio de Patogenicidad Bacteriana y académica del Departamento de Microbiología sabe que quedan grandes desafíos, pero es optimista por las acciones que se están desarrollando, y el especial aporte de iniciativas como “Inspiradoras”, porque es una convencida de que “van formando una masa crítica de niñas que el día de mañana, espero cercano, pueda ser una gran masa, y digan ‘yo puedo ser científica y tengo la capacidad para liderar un proyecto o un laboratorio de investigación”.

“Comenzar desde la enseñanza básica a inspirar a las niñas en STEM es de gran impacto, porque les abrimos los ojos a un mundo desconocido y apasionante, que les puede transformar sus vidas”, resalta. “Las científicas y todas las mujeres en STEM tenemos que hacernos cargo de la brecha y colaborar decididamente a acortarla, visitando colegios de mujeres, asesorando proyectos liderados por niñas y jovencitas, recibiendo en nuestros laboratorios delegaciones de niñas motivadas por conocer qué se hace en la universidad y qué es ser científica”, releva.

En este sentido, plantea que “STEM es un mundo complejo”,



“INSPIRADORAS” destaca a 24 científicas chilenas en distintos campos STEM y tres de ellas son de la Región del Biobío.

Tres científicas locales inspiran a las nuevas generaciones



LOS CUADERNILLOS están en el sitio WEB del Ministerio de CTCL.

pero a las niñas y adolescentes les puedo decir que yo he logrado mis metas y ellas también las podrán lograr con disciplina responsabilidad, ética, trabajo en grupo, saber escuchar y con empatía”. Y enfatiza que “para mí ha sido súper importante pensar siempre que soy capaz, conociendo mis limitaciones”.

“Se está progresando

“Hace algunos años y en base a experiencias de otras colegas ser mujer en las áreas STEM solía ser desa-

fiant, debido a barreras culturales y estructurales, prejuicios y una representación desigual. Sin embargo, nunca he sentido barreras en mi trabajo por temas de género, lo que me hace pensar que se está progresando”, sostiene la doctora Jessika Camaño, ingeniería en matemática y docente de la Universidad Católica de la Santísima Concepción (Ucs) e investigadora del Centro de Investigación en Ingeniería Matemática que lidera la UdeC.

Pero, hay que avanzar en participación, por lo que “se hace necesario implementar distintas iniciativas que incentiven el ingreso de mujeres a estas áreas, y en ese sentido me parece destacable ‘Inspiradoras’ y me siento contenta de estar siendo parte de éste”, manifiesta.

En su opinión, compartida con la doctora García, la clave para acortar brechas de género está en trabajar desde edades tempranas e incentivar vocaciones y talentos de niñas desde la escuela: “si se ponen los esfuerzos allí se podría llegar a una posible solución a este problema”. Al respecto, junto con la contribución de las científicas como modelos de rol para motivar a la próxima generación de mujeres en ciencia,

por su experiencia de escolar considera que “profesores tienen un rol fundamental”.

“Sueños sin brechas”

“Estar en cualquier carrera es un desafío, pero como mujer en STEM muchas veces somos las únicas en salas llenas de hombres. El desafío es destacar en este mundo y pavimentar el camino para las futuras generaciones”, expresa Tatiana López, estudiante de Ingeniería Civil Aeroespacial de la UdeC y quien hace un par de años se transformó en la primera mujer latinoamericana astronauta análoga, rol que cumplió para la Misión Asclepios II.

Es que ingresó a estudiar a un mundo marcadamente masculino, pudo tener miedo como sabe que muchas han sentido o sienten, pero estar en ese campo era su vocación y sueño. Y afirma que para mantenerlos despiertos fue fundamental el apoyo de su familia y su profesora de ciencias en el colegio que le impregnaron la convicción de que podía conseguir lo que se proponía con perseverancia y esfuerzo, que no depende de ser mujer u hombre.

Es el mensaje que siempre busca entregar a niñas, niños y adolescentes, grupo esencial para generar cambios y avanzar. “Hay que educar desde pequeños a niños y niñas, en las distintas carreras tanto de STEM como de las humanidades, sin hacer diferencias de ningún tipo e inspirar a seguir sus sueños sin brechas”, finaliza.

OPINIONES

Twitter @DiarioConce
contacto@diarioconcepcion.cl