

La equidad muestra avances, pero persisten brechas que resolver

Cuatro destacadas mujeres relevan la importancia del Día Internacional de la Mujer como una jornada para recordar a quienes lucharon por un mejor futuro para sus congéneres. Aún falta una mayor presencia femenina en cargos directivos y participación de mujeres en carreras STEM.

Dra. Elizabeth Grandón

“Este día invita a reflexionar a las instituciones de educación superior”



Dra. Elizabeth Grandón.

La Dra. Elizabeth Grandón Toledo fue la primera académica (entre hombres y mujeres) de la Facultad de Ciencias Empresariales en ser promovida a profesora titular de la Universidad del Bío-Bío (UBB) en 2020 y la primera mujer electa decana de la misma facultad (2023), cargo que ocupa actualmente. Ha formado parte de directorios de empresas e instituciones y actualmente conforma el Directorio de Eficiencia del Hospital Regional Guillermo Grant Benavente de Concepción.

Para ella la conmemoración del Día Internacional de la Mujer es una oportunidad para valorar el camino recorrido hace tantos años y que ha brindado muchos frutos, “ha sido el esfuerzo y per-

severancia de generaciones de mujeres anteriores, porque abrieron espacio. En base a mi experiencia como ingeniera, como académica, investigadora y actualmente también como decana, yo creo que este día es una invitación a reflexionar, mirar sobre todo la responsabilidad que tenemos las instituciones de educación superior en la formación de profesionales en entornos más inclusivos y más equitativos, porque las universidades no solo formamos profesionales, también formamos personas que contribuyan en el desarrollo de la sociedad”, sostuvo.

Entre los hitos que ayudaron a los avances en esta materia, la Dra. Grandón recordó la conferencia de las mujeres en Beijing en 1995 organizada por la ONU, “eso marcó una agenda respecto a establecer los compromisos para la participación de las mujeres en los distintos ámbitos. Imagínate, ya son 30 años desde que se hizo y estamos avanzando, pero no como quisieramos”, dijo.

La decana recordó que cuando entró a estudiar Ingeniería a la Universidad de Concepción, era un plan común con 900 estudiantes, de los cuales el 10% eran mujeres. Opinó que los tiempos han cambiado, hay una mayor conciencia social respecto de la importancia de avanzar sobre género, “eso es innegable, yo creo que hemos ido avanzando en eso, sin embargo falta mucho, por ejemplo en las áreas STEM, hay poca participación femenina en esas carreras”, manifestó.

Otro desafío que la académica destaca es empoderar y capacitar en liderazgos femeninos. “Tenemos que hacerle seguimiento a eso, apoyar a las mujeres en generar sus talentos para que participen en cargos importantes y tomar decisiones de nivel superior en las instituciones”, indicó.

La Dra. Elizabeth Grandón concluyó señalando que la inclusión solo genera impacto cuando se refleja en los espacios donde se toman las decisiones, “por lo tanto, en ese sentido, es tan importante para las organizaciones que deberían considerarlo a nivel de la gobernanza organizacional, tiene que ser un componente estratégico de la gestión”.

Helen Martín

“Cuando hay un equilibrio en los altos cargos entre hombres y mujeres el ambiente de trabajo mejora”

Helen Martín Urrutia hizo historia a principios de esta década al transformarse en la primera mujer en presidir la Cámara Chilena de la Construcción de Concepción, cargo que ejerció por dos periodos. Hoy es consejera nacional de este gremio, además de tener una destacada trayectoria en el mundo inmobiliario local.

Ella ve una evolución en la equidad de género, en donde se han ganado espacios, “es digno reconocer que cada generación ha ido aportando para dar pasos para mayor apertura. Yo sé que igualdad no va a existir nunca porque somos distintos, pero sí debemos tener las mismas posibilidades y las mismas oportunidades, y la alternativa de optar al desarrollo profesional y familiar”, dijo.

Como ingeniera, Martín compara la realidad de su hija, quien estudia la misma carrera, con lo que le tocó a ella, cuando las mujeres eran muy pocas en un universo mayoritario de hombres. “Ha sido una apertura notable de las mujeres para tomarse los espacios, a tomar un liderazgo sin miedo y bien preparadas, eso también es muy importante, porque en el fondo los espacios se abren no solo por género también por la preparación y por la capacidad de muchas mujeres y eso de sumamente destacable”, advirtió.

Pero no todo es bueno, en la mirada de la expresidente, aún falta superar desafíos, como el equilibrio familiar con el trabajo. “Y que eso no sea razón para perder el espacio que las mujeres han ganado mien-



Helen Martín.

tras desarrollan su familia. Yo creo que todavía es un campo que hay que mejorar. En ese sentido el aporte del teletrabajo para muchas mujeres profesionales ha sido grande, el poder estar en su casa con sus hijos, es una tremenda oportunidad para no perder el desarrollo profesional”, indicó Martín.

Ve que la posibilidad que mujeres lleguen a cargos de importancia o directivos tiene relación con una serie de aspectos. “Primero la capacitación de las mujeres, creo que es un tema compartido entre las organizaciones y las propias mujeres, las or-

ganizaciones en el sentido de dar la oportunidad, que también sea equilibrada con los hombres, porque darlas porque eres mujer tampoco te valida. Pero hay que dar oportunidades a las mujeres que están bien preparadas y listas para asumir mayor responsabilidad. Yo creo que también es una oportunidad para las empresas, creo que cuando existen en los altos cargos un equilibrio entre hombres y mujeres el ambiente de trabajo mejora, los puntos de vista se complementan mejor y hay más diversidad en las soluciones”, concluyó.

Lilian San Martín

“Existen oportunidades para construir entornos más inclusivos y diversos”

Lilian San Martín Medina es docente de Ingeniería en la Universidad Andrés Bello (UNAB) en Concepción, además de directora de Gestión de Operaciones Académicas de la misma facultad, pero también tiene un papel relevante en temas de equidad de género en la casa de estudios superiores, como directora del Comité de Igualdad de Género de la Facultad de Ingeniería a nivel nacional y presidenta ejecutiva del Comité de Igualdad de Género de la Facultad de Ingeniería en Concepción.

Para ella el Día Internacional de la Mujer es una oportunidad para reconocer el camino que muchas mujeres han abierto antes, muchas veces con un esfuerzo silencioso, permitiendo que hoy tengan mayor presencia en espacios en la ciencia, la ingeniería y los ámbitos de toma de decisiones.

Gran parte de mi labor está enfocada en fomentar la participación de mujeres en áreas STEM, fortalecer el liderazgo femenino y abrir espacios de formación, mentoría y visibilización para las nuevas generaciones. Por eso, más que una conmemoración, lo entiendo como un recordatorio de que aún existen desafíos importantes, pero también muchas oportunidades para seguir construyendo entornos más inclusivos y diversos. Pero además hay un aspecto muy cotidiano que a veces olvidamos: la cotidianidad del trabajo en equipo y de construir entornos colaborativos donde las mujeres también se apoyen entre sí, dejando de lado la idea de competencia y fortaleciendo redes de confianza”, señaló.

Respecto a los avances registrados en la sociedad en este tema, San Martín dijo que hoy existe mayor con-

ciencia sobre la necesidad de promover la participación de las mujeres en distintos ámbitos, especialmente en espacios donde históricamente han estado menos representadas.

“Sin embargo, aún persisten desafíos importantes, entre ellos, las brechas en áreas STEM y en posiciones de alta dirección siguen siendo evidentes, y todavía influyen estereotipos culturales que afectan las decisiones vocacionales y las oportunidades de desarrollo profesional. Por eso, uno de mis principales desafíos es seguir impulsando proyectos que fomenten la participación de mujeres en ingeniería y liderazgo, especialmente considerando que en la Región las mujeres aún representan cerca del 23% de los cargos directivos y de

jefatura, lo que muestra que todavía queda mucho por avanzar en equidad y oportunidades”, expresó.

Respecto a acciones que las instituciones pueden hacer para dar más espacio a las mujeres, Lilian San Martín sostuvo que las organizaciones deben avanzar hacia acciones concretas y sostenidas en el tiempo. “Esto implica revisar sus procesos de selección, promoción y desarrollo de carrera para asegurar que existan oportunidades reales para todas las personas, sin sesgos que limiten el crecimiento profesional. También es importante promover programas de mentoría, redes de apoyo y formación en liderazgo que permitan preparar a más mujeres para asumir roles de mayor responsabilidad”, concluyó.



Lilian San Martín.

Lorena Contreras

“Es un momento para renovar el compromiso con una sociedad más equitativa”

El 1 de marzo de 2026, Lorena Contreras de Vera asumió la gerencia general de Clínica Biobío. Previo a esa década ejerció la gerencia de Administración y Finanzas del recinto por otros 10 años.

Opinó que el Día Internacional de la Mujer es una instancia de reflexión y reconocimiento. En lo personal, le recuerda el camino recorrido por muchas mujeres que abrieron oportunidades para las mujeres. Contreras sostuvo que más que un único hito, lo que ha marcado este proceso es el avance progresivo de las mujeres hacia espacios de liderazgo que históricamente estaban reservados principalmente a hombres. “Ver cómo cada vez más mujeres ocupan roles de decisión ha sido inspirador y motiva-

dor y desde ahí también valoro y agradezco las oportunidades que se me han presentado a lo largo de mi vida laboral y sobre las cuales puedo hablar desde una carrera en que he recibido el apoyo y colaboración de equipos conformados por hombres y mujeres maravillosos”, dijo.

En ese contexto observa un cambio cultural importante: expresó que hoy existe mayor conciencia sobre la equidad de género y sobre la necesidad de generar oportunidades reales para las mujeres en todos los ámbitos. También se valora cada vez más la diversidad en los equipos y el aporte de distintos estilos de liderazgo, apuntó.

“Sin embargo, aún existen desafíos. Persisten brechas en posiciones de alta responsabilidad, en reconocimiento y en conciliación entre la vida laboral y personal. El desafío sigue estando y en si es también nuestra responsabilidad con las nuevas generaciones de estimular e incentivar espacios que vayan haciendo cargo de acciones concretas que permitan cerrar esas brechas”, manifestó.

Agregó que las organizaciones deben abordar la inclusión de manera estratégica y sostenida. Esto implica generar políticas claras de desarrollo de talento, igualdad de oportunidades y evaluación basada en mérito y capacidades. “También

es clave promover culturas organizacionales donde la diversidad sea realmente valorada, con espacios de liderazgo accesibles para mujeres y con programas que impulsen su crecimiento profesional. En el sector salud, donde el trabajo en equipo y la



Lorena Contreras.

empatía son fundamentales, contar con liderazgos diversos no solo es una cuestión de equidad, sino también una forma de fortalecer las instituciones y mejorar la calidad del servicio que entregamos a la comunidad”, cerró.