

8M: Estudio revela que algunas industrias aún no llegan al 20% de participación femenina

En cargos de liderazgo, Educación llega a 60% de mujeres líderes, pero Electricidad apenas un 7%, reflejando que la brecha se profundiza en posiciones estratégicas.

Angélica Baeza

En Chile, la participación laboral femenina alcanza el 52,7%, casi 19 puntos por debajo de la masculina, según el último informe del Instituto Nacional de Estadísticas (INE). A esto se suma una brecha salarial cercana al 21% y una presencia de mujeres en directorios que apenas supera el 22% en grandes empresas.

En este contexto, una radiografía sectorial de Talana, plataforma integral de gestión de personas, evidencia cómo las desigualdades se comportan, y se profundizan, dependiendo de la industria.

El informe muestra que la participación femenina promedio es de 39,49%, pero en cuatro industrias clave no supera el 18%. Mientras Salud (73,99%), Educación

(66,64%) y Hotelería y Restaurantes (63,6%) registran alta presencia femenina, sectores como Minería (10,96%), Sanitarios (15,14%), Electricidad (16,83%) y Construcción (17,86%) mantienen cifras considerablemente más bajas.

En materia de liderazgo, la Educación alcanza un 60% de mujeres en cargos estratégicos, seguida por Hotelería

y Restaurantes con 54% y Salud con 42%. En contraste, Electricidad registra solo un 7% y Construcción un 17%, evidenciando que el acceso a posiciones de decisión sigue siendo uno de los principales desafíos en sectores productivos tradicionalmente masculinizados. El análisis evolutivo del estudio HeR muestra, además, un crecimiento sostenido desde 2020.

Percepción y gestión: la brecha cultural que persiste

A la radiografía estructural se suma el pulso de percepción realizado a 321 personas, que revela que un 56% de las mujeres declara haberse sentido fuera de lugar por su género en algún momento de su carrera. Asimismo, un 88% reconoce que ha habido un aumento de mujeres en cargos estratégicos en los últimos años, aunque la mayoría considera que el avance sigue siendo lento.

Sin embargo, el desafío no solo está en promover, sino también en gestionar. Más de la mitad de los encuestados señala que en su organización no existe una medición formal –o no tiene claridad sobre ella– respecto de la participación femenina en liderazgo, y un 43% percibe que su empresa no realiza acciones activas o sistemáticas para atraer y desarrollar talento femenino, evidenciando una brecha entre la conversación pública sobre inclusión y las prácticas concretas dentro de las organizaciones.

“Estos datos nos permiten salir de la percepción y mirar la realidad con claridad. Hay avances que vale la pena destacar, pero también brechas que siguen siendo evidentes. Entender dónde estamos es el primer paso para tomar mejores decisiones”, concluye Bárbara Kübler, Gerente de Personas de Talana.

