

¿Cómo avanzamos en disminuir la brecha de género?

Chile ha avanzado en equidad de género, pero todavía queda mucho por hacer. Para que el cambio sea real y sostenible, es necesario un compromiso genuino de todos: el Estado, el sector privado y la sociedad. No se trata solo de buenas intenciones, sino de construir políticas basadas en datos y evidencia que realmente funcionen. Solo así lograremos un país donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades y donde el talento femenino sea reconocido y valorado como se merece.

La equidad de género es un tema central en la agenda pública y privada en Chile. Si bien hemos logrado avances importantes, los datos muestran que la brecha sigue presente, especialmente en posiciones de liderazgo y en la distribución salarial. La pregunta que surge es: ¿cómo podemos acelerar el proceso para garantizar una mayor participación de las mujeres en los espacios de decisión?

Uno de los principales desafíos es la presencia femenina en la alta dirección. En 2024, la participación de mujeres en directorios empresariales disminuyó a 19,5%, en comparación con el 24,2% del año anterior. Aunque la presencia en cargos gerenciales ha aumentado del 23,8% al 32,2%, los hombres aún ocupan el 67,8% de estos puestos. Esta asimetría se traduce en una menor capacidad de incidencia de las mujeres en la toma de decisiones estratégicas de las empresas.

En el ámbito académico, según datos del Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (2023), solo el 26% de los proyectos Fondecyt Regular son liderados por mujeres, y la representación en comités de evaluación es del 30%, lo que evidencia una brecha en el acceso a financiamiento y reconocimiento académico.

La medición de la brecha salarial sigue siendo un problema crítico. Un 54% de las organizaciones no estima su brecha salarial en cargos gerenciales, y un 45% no lo hace en jefaturas. De las empresas que sí miden, solo el 30% reporta haber alcanzado la equidad salarial en la

alta dirección. Sin una medición clara y sistemática de estas diferencias, resulta difícil diseñar políticas efectivas para su reducción.

En el sector académico, un estudio de la Universidad de Chile (2022) reveló que las mujeres académicas ganan en promedio un 18% menos que sus pares masculinos en igualdad de condiciones laborales y jerárquicas. Esta brecha persiste a pesar de que el número de investigadoras en universidades ha aumentado.

Para abordar estos desafíos, Chile ha implementado una serie de normativas que buscan promover la igualdad de género. La Ley de Cuotas

(Ley 20.840) ha sido un paso importante en la representación política femenina, sentando un precedente para extender este modelo a otros ámbitos, como el empresarial. En paralelo, la Norma Chilena 3.262 de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal ha incentivado la implementación de políticas en las empresas, aunque su adopción sigue siendo voluntaria y limitada.

También destaca la Iniciativa de Paridad de Género, que fomenta la colaboración público-privada para aumentar la participación femenina en el mercado laboral y reducir la brecha salarial. Sin embargo, el impacto de estas medidas aún es lento. Entre 2020 y 2023, la presencia de mujeres en posiciones de primera línea creció apenas un 1% (del 21,5% al 22,5%), mientras que el número de directoras aumentó del 11,1% al 16,5%.

Entre 2020 y 2023, la presencia de mujeres en posiciones de primera línea creció apenas un 1% (del 21,5% al 22,5%), mientras que el número de directoras aumentó del 11,1% al 16,5%.



LILIAN SAN MARTÍN MEDINA

Directora de Escuela Facultad de Ingeniería
Universidad Andrés Bello, Concepción