

La Ruta del Empleo Femenino en Chile

Hoja de Ruta y Desafíos

2025 – 2035



¿Es el capital humano femenino una métrica o una ventaja competitiva?

Analizamos los datos críticos del reporte de Fundación ChileMujeres para proyectar la sostenibilidad del mercado laboral.

01 Autonomía: El fin de un modelo

En 40 años, la participación femenina saltó del **31,1%** al **52,6%**. El cambio real es la especialización del talento:

La autonomía económica no solo dignifica; permite que el capital humano se desplace desde el servicio doméstico hacia roles de decisión.

› El servicio doméstico cayó de ser el sustento de 1 de cada 4 mujeres al 5% actual, liberando fuerza laboral para sectores de alta productividad.

› Los cargos de directores y gerentes crecieron del 18,3% al 29,9%, reflejando una captura de valor profesional sin precedentes.

› La educación superior es el gran nivelador; el 40,9% de las mujeres ocupadas hoy ya posee títulos profesionales o técnicos.



02 El nuevo centro de la economía familiar

45,7% de las mujeres trabajadoras son el **sostén económico principal** de sus hogares

› Los ingresos femeninos crecen un 23,8%, pero ser proveedora en un sistema con brecha salarial del 24,4% representa un riesgo sistémico de fragilidad financiera.

› En cargos de alta calificación, el castigo al talento sube al 34%, evidenciando ineficiencias en la valorización del capital humano senior.

› La equidad de ingresos ha dejado de ser un tema ético para convertirse en una política de seguridad económica nacional.



03 Minería: Un modelo de voluntad dirigida DEL 3% AL 23% de participación en solo 14 años.

› Se eliminaron prohibiciones legales y barreras culturales mediante metas corporativas claras y colaboración público-privada.

› La autorregulación coordinada demostró ser más ágil y efectiva que la imposición legislativa tradicional.

› El sector superó sus metas de la Política Nacional 2050 con 5 años de antelación. Si el rubro más masculinizado pudo transformarse, el cambio es posible en cualquier industria.

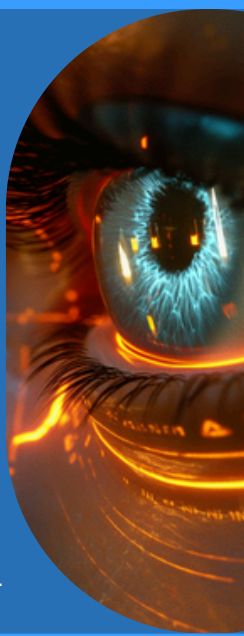
04 IA: ¿Puente o Muro de Cristal?

La IA generativa podría desplazar el **50%** de los cargos iniciales y junior.

› Chile requiere sumar 1,4 millones de mujeres a la formalidad para el 2035; la automatización de la “puerta de entrada” arriesga el futuro de las nuevas generaciones.

› La tecnología debe actuar como el habilitador que aumente capacidades humanas, no como un sustituto que limite la inserción temprana.

› El liderazgo empresarial debe priorizar la IA responsable para asegurar que el progreso tecnológico no profundice la brecha de género.



Construyamos la ruta común

“Para Trust Journey, transformar negocios es transformar la realidad de las personas.”

Acompañamos a las organizaciones a cerrar brechas mediante tecnología responsable, IA conversacional y gestión del cambio cultural.

Conversemos

trustjourney.com