



Sandra Bravo
Economista e investigadora
del Instituto UNAB de Políticas
Públicas

En Chile, las cifras vuelven a hablarnos con crudeza: según la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2024, la brecha salarial de género alcanza un 24,4% en promedio a nivel nacional y la cifra se vuelve aún más dramática en Coquimbo, donde alcanza el 29,6%.

Dicho en palabras simples, por un mismo trabajo o equivalente, las mujeres perciben en promedio una cuarta parte menos que los hombres. Lo más preocupante es que, lejos de reducirse, esta diferencia se ha mantenido persistente en el tiempo, situando a Chile entre los países de América Latina con mayores niveles de desigualdad en remuneraciones por género.

Detrás de este dato no hay solo estadísticas frías, sino historias de vida. La explicación de esta brecha responde a varios factores observables. Primero, la experiencia acumulada: interrupciones por maternidad o cuidados hacen que

las mujeres tengan menos años efectivos de trabajo en comparación con sus pares masculinos. Segundo, la ocupación: los hombres predominan en jefaturas y áreas técnicas de mayor valor, mientras que las mujeres se concentran en cargos administrativos o de apoyo, tradicionalmente menos remunerados. Y tercero, el sector productivo: ellas están más presentes en comercio y servicios, sectores que de por sí tienen sueldos más bajos, y menos en industrias como minería o energía, donde las remuneraciones son altas.

A estos factores se suman barreras estructurales más difíciles de derribar. La segregación ocupacional, el llamado "techo de cristal" y la persistente carga de trabajo doméstico y de cuidado limitan la proyección de las mujeres incluso cuando cuentan con las mismas credenciales y trayectorias que sus colegas hombres. En este sentido, la brecha salarial no es solo un problema de discriminación directa, sino un entramado complejo de inequidades culturales, institucionales y económicas que se refuerzan mutuamente. El impacto de esta desigualdad va más allá de lo individual. Hoy, el 48% de los hogares en Chile tiene jefatura femenina. Es decir, casi la mitad de las familias dependen principalmente del ingreso de una mujer. Si esa fuente de sustento es, en promedio, más baja que la de los hogares encabezados por hombres, el efecto es directo: menor capacidad económica, más vulnerabilidad frente a crisis, menos posibilidades de acumulación de patrimonio y un círculo intergeneracional de desigualdad que se transmite a hijas e hijos. En términos de movilidad social, estamos frente a una barrera estructural que amenaza con

perpetuar las brechas que tanto decimos querer cerrar.

La situación se agrava cuando miramos el desempleo. La cesantía femenina ya alcanzó los dos dígitos, un 10,1%, y las políticas públicas para revertir esta situación han resultado insuficientes. El postnatal parental transferible, la Ley de Trabajo a Distancia o la cobertura de salas cuna, aunque son pasos en la dirección correcta, han tenido un alcance limitado. Como muestra de ello según el informe "Zoom de Género" en 2023, solo 189 padres hicieron uso del permiso de postnatal de un total de 85.041 permisos iniciados, lo que representa un 0,2%.

La normativa que exige a las empresas ofrecer sala cuna cuando cuentan con 20 o más trabajadoras deja fuera a un porcentaje enorme de mujeres, especialmente en pymes. Esa es una realidad que impide su incorporación plena al empleo formal.

Otro punto crítico es la falta de transparencia salarial. En Chile, las empresas no tienen la obligación de reportar sus brechas internas, lo que dificulta visibilizar y corregir desigualdades. En países donde esta medida existe, ha tenido un efecto positivo, pues obliga a las organizaciones a hacerse cargo de sus números y a implementar planes de corrección.

Qué hacer frente a este panorama? La respuesta no puede seguir siendo incremental ni fragmentada. Se requieren políticas estructurales e integradas. El proyecto de Sala Cuna Universal, que aún duerme en el Congreso desde el segundo gobierno de Sebastián Piñera, es una medida urgente y de alto impacto que permitiría

garantizar el acceso a salas cuna y jardines infantiles sin importar el tamaño de la empresa o el tipo de contrato. Su aprobación debería ser una prioridad nacional.

Junto con ello, es fundamental rediseñar los programas de capacitación y reconversión laboral con enfoque de género. No basta con capacitar más, sino hacerlo en los sectores correctos: disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), energía, logística o industrias creativas, que ofrecen mayor potencial de crecimiento y mejores remuneraciones. Sin embargo, las mujeres aún están subrepresentadas en estos sectores debido a estereotipos de género, sesgos en contratación y falta de referentes femeninos. Por eso, además de capacitación, necesitamos campañas de visibilización, programas de mentoría y redes profesionales que apoyen la inserción y permanencia de mujeres en áreas estratégicas. Y todo esto debe estar acompañado de medidas de conciliación entre vida laboral y familiar, que permitan compatibilizar responsabilidades de cuidado sin penalizar la trayectoria profesional.

La brecha salarial de género no es un problema exclusivo de las mujeres: es un desafío social y económico que compromete el desarrollo del país. Una economía que margina a la mitad de su fuerza laboral de empleos de calidad pierde competitividad, productividad e innovación. Cerrar esta brecha es, en definitiva, una apuesta por un Chile más justo, inclusivo y próspero. No se trata solo de igualdad de género: se trata de la sostenibilidad de nuestro modelo de desarrollo y de la promesa de movilidad social para las próximas generaciones.