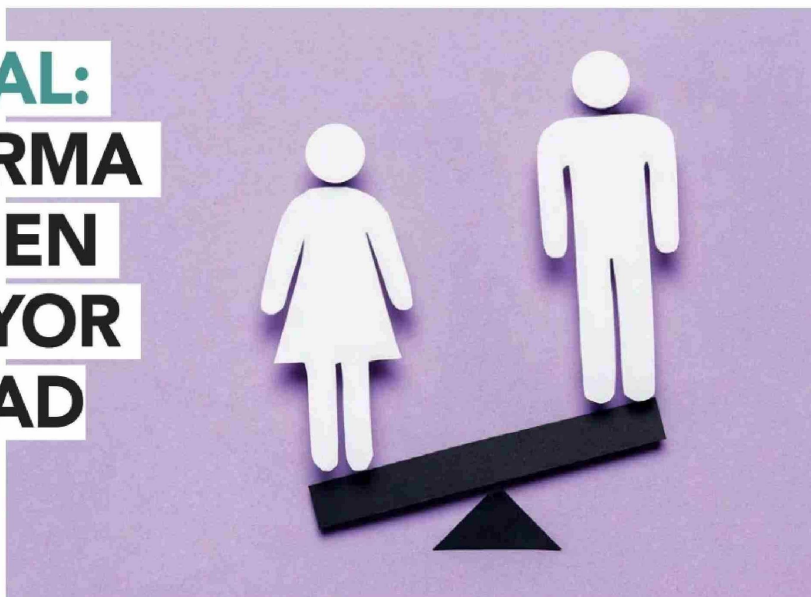


Fecha: 08-03-2026
 Medio: Diario Financiero
 Supl.: Diario Financiero - Inserto
 Tipo: Noticia general
 Título: BRECHA SALARIAL: ESTUDIO CONFIRMA QUE SE AMPLIA EN CARGOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD

Pág.: 60
 Cm2: 496,0

Tiraje: 16.150
 Lectoría: 48.450
 Favorabilidad: ☐ No Definida

BRECHA SALARIAL: ESTUDIO CONFIRMA QUE SE AMPLÍA EN CARGOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD



Aunque la participación femenina en el mundo laboral ha crecido en los últimos años y ha contribuido a reducir algunas brechas de género, las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten dentro de las empresas y se acentúan en los cargos de mayor responsabilidad.

Así lo revela el recientemente publicado Séptimo Reporte de Indicadores de Género, elaborado por los ministerios de Hacienda

ChileMujeres acaba de presentar el Séptimo Reporte de Indicadores de Género, que detectó que las mujeres en el nivel ejecutivo reciben un salario 10,2% inferior al de sus pares hombres.

POR VALENTINA CÉSPEDES

y Economía, junto a la Fundación ChileMujeres, con datos de empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF). En el nivel administrativo y medio, donde fueron analizadas 351 empresas, las mujeres reciben en promedio un salario 8,2% inferior al de los hombres. En tanto, en el

nivel ejecutivo -con 251 compañías examinadas- la brecha aumenta a 10,2% en desmedro de ellas.

Para la gerenta general de la fundación ChileMujeres, María José Díaz, esta séptima edición constituye una herramienta clave y consolidada para visibilizar las brechas de género en el mundo empresarial. "Para las empresas, esto implica contar con un diagnóstico claro y comparable, que no solo identifica brechas, sino también avances, estancamientos y oportunidades de mejora, especialmente considerando que el reporte muestra los resultados separados por rubro de actividad económica", explica.

El análisis de la evolución del informe también muestra que las brechas han disminuido, pero a distinta velocidad según el nivel jerárquico. Mientras en el nivel administrativo y medio la brecha

cha se registra en Otras Actividades de Servicios, donde las mujeres reciben un salario 18,3% menor que los hombres, seguido de Actividades Artísticas, de Entretenimiento y Recreativas (13,4%). En paralelo, las menores brechas se observan en Actividades Inmobiliarias (1,9%) y en el sector Financiero y de Seguros (6,9%).

Por otro lado, en cargos ejecutivos, la mayor distancia se concentra en Actividades Profesionales, Científicas y Técnicas (27,7%), seguida de Actividades Inmobiliarias (14,7%) e Industria Manufacturera (14,2%).

Díaz explica que estas brechas responden a dinámicas propias de cada sector y no necesariamente a una sola causa. "Esto sugiere que no se trata solo de un tema salarial, sino de estructuras más profundas relacionadas con la composición de la fuerza laboral, los sesgos en la asignación de roles y las trayectorias de desarrollo profesional", relata.

Avanzar hacia análisis más desagregados permitiría identificar qué parte de la brecha responde a trayectorias laborales distintas y cuál podría estar vinculada a inequidades que

"A medida que aumenta el nivel de responsabilidad dentro de las empresas, no solo disminuye la participación femenina, sino que también se amplían y persisten las brechas salariales," analiza la gerenta general de Fundación ChileMujeres, María José Díaz.

cae 2,0 puntos porcentuales, en el nivel ejecutivo la reducción es de solo 0,7 puntos. "Esto muestra que, a medida que aumenta el nivel de responsabilidad dentro de las empresas, no solo disminuye la participación femenina, sino que también se amplían y persisten las brechas salariales", advierte Díaz.

Desigualdades por rubro

Las diferencias también varían entre sectores económicos: en el nivel administrativo, la mayor bre-

aún persisten, plantea la ejecutiva. Por ello, considera que cerrar las diferencias en los niveles ejecutivos requiere fortalecer la medición y el análisis interno en las empresas.

A su vez, Díaz agrega que "es clave avanzar en mayor transparencia en las estructuras de compensación, revisar esquemas de bonos e incentivos y fortalecer el desarrollo de talento femenino desde niveles intermedios para lograr avances sostenibles".