



Trabajadoras en las grandes empresas ganan casi un 29% menos que sus pares hombres

En la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, ellas perciben un 33,4% menos que los varones al mismo empleo, según un análisis elaborado por la Dirección del Trabajo (DT).

POR CAROLINA LEÓN

A mediados de 2024, el Gobierno –representado por los Ministerios del Trabajo y de la Mujer– ingresó al Senado un paquete de indicaciones a tres proyectos de ley –refundidos en uno– para impulsar la discusión en torno a la equidad salarial y así garantizar la efectiva igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Una propuesta legislativa que, entre varias materias, tiene como objetivo que el empleador cumpla el principio de igualdad de sueldos entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo o un trabajo al que se le atribuya “un

mismo valor”.

¿Qué tan dispar es el escenario salarial entre hombres y mujeres en el país? Un análisis incluido en la revista Trabajo en Debate –una serie de estudios elaborados por la Dirección del Trabajo (DT) con la colaboración del Centro Interdisciplinar de Políticas Públicas (CIPP) de la Universidad Alberto Hurtado (UAH)– profundizó en la brecha salarial al interior de las grandes empresas del sector privado. Es decir, aquellas que emplean a 200 o más trabajadores.

Tras analizar los datos administrativos de la DT –que representan el total de haberes de los trabajadores asalariados en dicho tipo de

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LA GRAN EMPRESA

GRUPO OCUPACIONAL	BRECHA (%)
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros.	-40,4
Operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores.	-35,5
Directores, gerentes y administradores.	-34,0
Ocupaciones elementales.	-30,2
Técnicos y profesionales de nivel medio.	-29,1
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados.	-28,7
Profesionales, científicos e intelectuales.	-26,4
Personal de apoyo administrativo.	-23,2
Artesanos y operarios de oficios.	-0,60
RAMA ACTIVIDAD ECONÓMICA	BRECHA (%)
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	-36,8
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-35,7
Otras actividades de servicios	-34,3
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	-33,4
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	-31,7
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	-30,7
Industrias manufactureras	-29,7
Actividades financieras y de seguros	-29,0
Actividades inmobiliarias	-27,8
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	-27,1
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	-24,9
Transporte y almacenamiento	-24,3
Construcción	-23,3
Información y comunicaciones	-22,7
Actividades profesionales, científicas y técnicas	-20,1
Enseñanza	-16,0
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	-11,5
Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación	-9,0
Explotación de minas y canteras	26,7

FUENTE: REVISTA TRABAJO EN DEBATE, DIRECCIÓN DEL TRABAJO

firmas– el estudio constató que las mujeres ganan, en promedio, un 28,7% menos que los hombres.

Así, las mujeres tienen un total de haberes promedio de \$1.257.885, mientras que los hombres ganan en promedio \$ 1.763.262. “Por cada \$ 100 que recibe un hombre, una mujer recibe aproximadamente \$ 71,3”, expone el estudio.

Al distinguir por el tipo de ocu-

paciones, las mayores brechas se observaron en grupos como agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, donde las mujeres ganan un 40,4% menos que los hombres; seguido por operadores de instalaciones, máquinas y ensambladores con una brecha de 35,5% en desmedro de ellas; y en directores, gerentes y administradores, donde la diferencia

es del 34% a favor de ellos.

Escenario por actividad

En el sector primario, que incluye actividades como agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, las mujeres ganan un 33,4% menos que los hombres. Sin embargo, en explotación de minas y canteras, ellas ganan un 26,7% más que los varones, siendo la única rama donde se presenta una ventaja salarial a favor de las mujeres.

En el sector secundario –que abarca actividades industriales–, las mayores brechas se observaron en la industria manufacturera, donde las mujeres perciben un 29,7% menos que los hombres, y en construcción, con una diferencia de 23,3%

“Por cada \$ 100 que recibe un hombre, una mujer recibe aproximadamente \$ 71,3”, expone el estudio elaborado por integrantes del departamento de estudios de la DT.

en desmedro de las trabajadoras.

El sector terciario –que engloba a los servicios– presentó las mayores disparidades salariales. En ramas como actividades de alojamiento y de servicio de comidas, la brecha alcanza un 31,7%, y en actividades de atención de la salud humana y asistencia social, las mujeres perciben un 36,8% menos (ver tablas).

Al considerar factores como la edad, antigüedad laboral, tipo de contrato, jornada laboral y otros, si bien la brecha salarial persiste, es más baja, llegando a un 24,07%, aunque con variaciones según la ocupación.

La lectura de los resultados

Para los autores, el análisis desagregado por grupos ocupacionales revela que las brechas más pronunciadas se encuentran en sectores “tradicionalmente masculinizados” y de mayor especialización técnica, como los operadores de instalaciones y máquinas, así como en agricultores y técnicos y profesionales de nivel medio.

El estudio del organismo fiscalizador concluye que los hallazgos reafirman la necesidad de políticas públicas y empresariales orientadas a reducir las disparidades de género en los ingresos.

“Medidas como la transparencia salarial, el fortalecimiento de la protección laboral para las mujeres, y la promoción de jornadas laborales flexibles que no penalicen a quienes asumen responsabilidades familiares son cruciales para cerrar esta brecha. Además, es fundamental que se aborden las barreras estructurales y culturales que perpetúan la segregación ocupacional, asegurando que las mujeres tengan acceso igualitario a puestos mejor remunerados y de mayor responsabilidad”, plantearon los autores.