

## VITRINA EMPRESARIAL

# Brecha salarial femenina, una deuda pendiente en Chile

**En Chile existe una brecha salarial de género del 9,9% en el nivel administrativo y del 10,8% en el nivel ejecutivo, de acuerdo a los datos del V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, correspondiente al Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía y Fundación ChileMujeres.**

Según datos de OCEC-JDP, de marzo de 2024, las mujeres concentran el 43,3% del empleo total en Chile, una de las cifras más altas desde que existen registros. Hace 10 años la participación laboral femenina en el país era del 50,3% y hoy ya está en el 52,9%: en total hay más de 4 millones de trabajadoras.

Bárbara Cisterna, Directora de Outsourcing de Randstad Chile explica que "desde una perspectiva económica, la incorporación de más mujeres al mercado laboral ha sido crucial para el crecimiento del PIB y la diversificación de la economía. Las mujeres aportan habilidades, conocimientos y perspectivas únicas que enriquecen la productividad y la innovación en diversas industrias".

Pero, ¿Cómo se encuentra Chile en términos de la brecha salarial? Según la ejecutiva de Randstad Chile, "los últimos datos de la OCDE, en Chile se necesitará más de medio siglo para cerrar la brecha salarial de género. Aunque la tasa de participación laboral femenina ha regresado a los niveles anteriores a la

pandemia, alcanzando un 52,9% en el trimestre octubre-diciembre de 2023, persiste una significativa disparidad de género en la participación laboral, con una brecha de 25,5 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Esta situación ubica a Chile por encima del promedio mundial en términos de brecha salarial".

Lamentablemente, esta disparidad se agrava en hogares con niños menores de cinco años, donde la brecha alcanza los 27,6 puntos porcentuales, y se incrementa a 30,2 puntos porcentuales en hogares con menores de tres años. Comparado con otros países de LATAM, Chile presenta una brecha salarial que refleja tanto barreras estructurales como culturales. Entre los factores que contribuyen a esta brecha se incluyen la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado, la segmentación ocupacional y la discriminación de género en el lugar de trabajo.

Una de las soluciones, para reducir la brecha salarial de género implica desafiar los preconceptos y mandatos culturales que



dictan que algunas profesiones son exclusivas para hombres o mujeres. Según los datos de nuestro último estudio Workmonitor, el 73% de los trabajadores en Chile considera prioritario lograr la igualdad salarial entre ambos géneros.

"Fomentar una mayor participación de mujeres en sectores de alto salario ofrece beneficios significativos. Por un lado, contribuiría a reducir la brecha salarial de género que

persiste en la actualidad, donde las mujeres reciben salarios promedio entre un 10% y un 30% menores que los hombres en la mayoría de los países. Por otro lado, ayudaría a superar las dificultades para cubrir puestos en áreas donde hay escasez de talento, como ingeniería y tecnología", aseguró Bárbara Cisterna.

Para la experta de Randstad, "existen siete sectores que pueden ayudar a reducir la brecha laboral en Chile: banca, tecnología, minería, ciencias, logística, energía y automotriz. Estas áreas tienen un gran potencial para atraer y retener más talento femenino, ofreciendo retribuciones un 25,56% por encima de la media en rentas no gerenciales y actualmente dominadas por hombres.

"Es fundamental, promover la inclusión de mujeres en estos sectores podría equilibrar la balanza de género, que hoy se inclina hacia una mayor participación femenina en industrias con salarios medios y bajos", dijo Cisterna.

Al ser un actor central en el mercado laboral, Randstad trabaja día a día para promover la igualdad, la equidad y la inclusión en el ámbito laboral, contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa, cimentada en los valores de la equidad, en el acceso igualitario a las oportunidades.