

ESTUDIO DE BRECHAS DE GÉNERO EN REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN CHILE



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS

TÍTULO DEL DOCUMENTO:
ESTUDIO DE BRECHAS DE GÉNERO EN REMUNERACIONES
DEL SECTOR PÚBLICO EN CHILE

Esta publicación corresponde al número 2026/54 de la serie de Estudios de Finanzas Públicas de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. Se encuentra disponible en el sitio web de la Dirección de Presupuestos: <https://www.dipres.gob.cl>

AUTORES

Camila Ureta Retamal

Coordinadora de Políticas Sociales, Departamento de Estudios, Analista Estudios Actuariales, Dipres. M.Sc. en Economía (Università degli Studi di Padova)

Tamara Cabrera Escudero

Analista de la Coordinación de Políticas Sociales, Departamento de Estudios, Dipres. MPP (Universidad de Chile).

Vicente Mosso Pausic

Analista de la Coordinación de Políticas Sociales, Departamento de Estudios, Dipres. Magister en Economía (Universidad de Chile).

EDITOR

Tania Hernández Jara

Subdirectora de Racionalización y Función Pública, Dipres. Magíster en Economía Aplicada (Universidad de Chile) y MPA/ID (Harvard University)

Pablo Jorquera Armijo

Jefe Departamento de Estudios, Dipres. MPP (Universidad de Chile) y MPA (Columbia University).

Publicación de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.

Todos los derechos reservados.
Registro de Propiedad Intelectual ©A-Pendiente
ISBN: Pendiente

Diseño y Diagramación: M. Martínez V.
Fecha de publicación: Marzo 2026.

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre mujeres y hombres ha sido una preocupación en la elaboración de este documento. Sin embargo, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar "a/o" para marcar la existencia de ambos sexos/ géneros, se ha optado por utilizar -en la mayor parte de los casos- el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres.



Contenido

Introducción	4
Revisión de Literatura.....	5
Antecedentes	8
Datos y Metodología	14
Datos	14
Metodología de estimación de brechas de género en remuneraciones.....	19
Resultados	21
Brechas de género total	21
Brecha de género por sector	22
Resultados Gobierno Central	23
Resultados Administración Municipal.....	25
Resultados Docentes	26
Resultados Asistentes de la Educación.....	29
Resultados Universidades Estatales	32
Resultados Atención Primaria de la Salud	34
Resultados Servicios de Salud	36
Resultados Poder Judicial	37
Resultados Jardines Infantiles (JUNJI)	39
Resultados Gendarmería	41
Resultados Congreso Nacional	43
Conclusiones	46
Bibliografía	48

Introducción

La equidad de género en el ámbito laboral continúa siendo un desafío en Chile y el mundo. A pesar de los avances en la participación de las mujeres en el mercado laboral y la adopción de políticas de igualdad, persisten diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluso en el sector público (Organización Internacional del Trabajo, 2017; Bravo & Lorca, 2025), donde se espera una mayor transparencia y equidad en las remuneraciones.

Esta materia es también prioritaria desde el punto de vista sindical, siendo parte importante de las áreas a abordar por las organizaciones sindicales de la Mesa del Sector Público en conjunto con el Ejecutivo, en el marco de la mesa de trabajo de Equidad de Género durante el período de Gobierno. Adicionalmente, el protocolo de acuerdo suscrito en 2025 entre el Gobierno, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y las organizaciones sindicales de la Mesa del Sector Público en el marco de la negociación del Reajuste General del Sector Público, la Dirección de Presupuestos se comprometió a publicar los resultados de un Estudio de Brechas remuneracionales de género en el sector público.

Este estudio analiza la brecha de género en las remuneraciones del sector público en Chile, desagregando la información por distintos sectores y categorías ocupacionales, a través del uso de datos administrativos. Se estiman tanto brechas salariales no ajustadas como ajustadas por factores observables (mediante la descomposición Oaxaca-Blinder) para el año 2025.

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se presentan los antecedentes del problema, incluyendo el contexto general de la desigualdad de género en el mercado laboral chileno. Luego, se realiza una revisión de la literatura sobre brechas de género en remuneraciones, tanto a nivel global como en Chile, diferenciando entre el sector público y privado. Posteriormente, se detallan la metodología y las fuentes de datos utilizadas para la estimación de las brechas salariales. En la sección de resultados, se presentan los hallazgos desagregados por categoría institucional y estamento, permitiendo identificar patrones y tendencias en la desigualdad salarial en el sector público, y se presentan los resultados de la brecha ajustada estimados a través de la metodología de descomposición Oaxaca-Blinder. Finalmente, el documento concluye con una discusión de los principales hallazgos y sus implicancias para la formulación de políticas públicas orientadas a reducir la brecha salarial de género en Chile.

Revisión de Literatura

Brechas de género en remuneraciones

La brecha de género en remuneraciones es un problema persistente a nivel global, lo que refleja que, a pesar de los avances en la educación y participación laboral femenina, continúan existiendo diferencias en las remuneraciones entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor. Reducir las brechas de género en el trabajo remunerado y no remunerado no solo constituye un deber ético y social, sino que también es fundamental para impulsar un crecimiento económico más sólido, sostenible e inclusivo (OECD, 2021).

Utilizando los salarios promedio (la media) por hora para calcular la brecha salarial de género, a partir de datos sobre 73 países que abarcan alrededor del 80 por ciento de los trabajadores del mundo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) identifica que la brecha salarial de género (ponderada) a nivel mundial se sitúa en torno al 16 por ciento (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En particular, para América Latina, la OIT identificó que, si bien nos encontramos en el promedio mundial, la brecha salarial por mes se ha ido reduciendo, pasando de alrededor del 20% en 2005 al 15% en 2015 (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Ñopo y Winder (2009) analiza las brechas salariales de género y etnicidad en 18 países de América Latina, descomponiendo las diferencias mediante comparaciones por emparejamiento como una alternativa no paramétrica a la descomposición de Blinder-Oaxaca¹. Los resultados indican que los hombres ganan entre un 9 % y un 27 % más que las mujeres, con una alta heterogeneidad entre países. La brecha salarial no explicada es más pronunciada entre trabajadores de mayor edad, empleados en el sector informal, trabajadores independientes y aquellos que laboran en empresas pequeñas. Además, se encuentra que las diferencias salariales por etnicidad son mayores que las de género, y que las disparidades en el nivel educativo juegan un papel clave en la explicación de estas brechas. Las diferencias salariales por etnicidad son más marcadas entre hombres, jefes de hogar con un solo ingreso, trabajadores a tiempo completo y en zonas rurales. Un factor importante en la brecha salarial étnica es la baja presencia de minorías en puestos de alta remuneración.

Urquidi y Chalup (2023) examina la brecha salarial de género en 18 países de América Latina y el Caribe, encontrando una diferencia significativa en las remuneraciones por hora entre hombres y mujeres en la mayoría de la región. Se encuentra en el estudio que la brecha salarial a favor de los hombres se debe a factores no explicados por las variables observables, sino más bien a características no observables, las que estarían asociadas con sesgos de género discriminatorios. El

¹ La descomposición de Blinder-Oaxaca es una técnica econométrica que permite analizar las diferencias salariales entre grupos, por ejemplo, entre hombres y mujeres, separando la brecha total en dos componentes. Por un lado, la brecha salarial explicada corresponde a aquella parte que se atribuye a diferencias en características observables, como nivel educativo, experiencia laboral, tipo de ocupación o sector de empleo, es decir, factores que justifican que un grupo perciba en promedio mayores ingresos que otro. Por otro lado, la brecha salarial no explicada se refiere a la porción de la diferencia que persiste aun cuando ambos grupos tienen las mismas características productivas; este componente suele interpretarse como resultado de discriminación, sesgos de género o de factores no medidos que reflejan barreras estructurales en el mercado de trabajo.

análisis se basa en datos de encuestas de hogares armonizadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y utiliza dos modelos para estimar la brecha salarial de género: la descomposición de Blinder-Oaxaca y la descomposición de Ñopo.

Brechas de género en Chile (sector público y privado)

La brecha salarial de género en Chile ha sido un tema central en la investigación, dado su impacto en la equidad laboral y el desarrollo económico del país. Diversos estudios han abordado este fenómeno a lo largo de las últimas décadas, utilizando metodologías y enfoques diferentes para comprender las causas y la evolución de las disparidades salariales entre hombres y mujeres. La evidencia disponible muestra que, si bien la brecha de género ha tendido a reducirse en el tiempo, esta se mantiene en torno al 16%, cifra que coincide con el promedio mundial.

Ñopo (2006) analiza la brecha salarial de género utilizando datos de la Encuesta CASEN entre 1992 y 2003, aplicando un enfoque de descomposición basado en emparejamiento con variables de control desarrollado por Ñopo (2004). Los resultados revelaron que aproximadamente el 25% del salario promedio de las mujeres corresponde a un componente no explicado, el que favorece a los hombres sin una tendencia clara en el tiempo, pese a que las mujeres presentan un mayor nivel educativo. Además, identificó que la brecha salarial es más pronunciada en los percentiles superiores de la distribución salarial, sugiriendo la existencia de un techo de cristal.

Sánchez, Finot y Villena (2020) realizaron un estudio en Chile utilizando los datos del Seguro de Cesantía entre 2010 y 2019 para examinar la brecha salarial de género a nivel empresarial. Aplicando un modelo de monopsonio dinámico, estimaron las elasticidades de la oferta laboral. Los hallazgos indicaron que, incluso manteniendo constantes otras variables, los hombres perciben entre un 19% y un 28% más que las mujeres, debido a diferencias en dichas elasticidades.

Salce (2021) llevó a cabo un estudio en Chile sobre la evolución y la discriminación salarial de género, utilizando datos de la encuesta CASEN entre 1990 y 2017. A través de diversas versiones de la descomposición Oaxaca-Blinder, se analizó la brecha salarial, incorporando posteriormente una corrección por sesgo de selección y una descomposición por cuantiles de ingreso. Los resultados mostraron una reducción en la discriminación salarial a lo largo del tiempo, con una caída significativa entre 1997 y 2003, seguida de variaciones menores. En 2017, casi el 50% de la brecha salarial correspondía al componente no explicado, con una mayor diferencia en los extremos de la distribución de ingresos. La experiencia laboral emergió como el factor más determinante.

Siravegna (2021) también analiza la brecha de género en Chile, usando una técnica de regresión de cuantiles. En el documento se encuentra una brecha de aproximadamente 30% si hombres y mujeres fueran iguales en las demás características observables, pero también encuentra un ejemplo de “techo de cristal” en los cuantiles superiores de ingreso por hora, llegando casi a 50% en esos tramos. Finalmente, observa que el efecto más importante se debe a diferencias en recompensas por características laborales observables.

En 2023, la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile calculó la brecha salarial de género, utilizando datos de la encuesta CASEN para los años 2022 y 2017, considerando la mediana del ingreso del trabajo. De este estudio, se obtiene que la brecha salarial se ha ido cerrando con el tiempo, hasta alcanzar en 2022 un valor de 16% a nivel nacional (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023).

El Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (INE), por su parte, publicó en marzo de 2023 el documento “Género y desigualdad de ingresos en Chile”, que calcula la brecha de género como la diferencia porcentual entre el ingreso de las mujeres ocupadas respecto al de los hombres ocupados, considerando los ingresos provenientes de la ocupación principal. En el documento se describe cómo durante 2021 se observó una brecha salarial de 18,9% de las mujeres respecto los hombres, y que en todos los tramos etarios las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres, lo que se acentúa en el tramo de 65 años o más. Además, las mujeres que declararon pertenecer a pueblos originarios ganaron en promedio ingresos menores que aquellas que indicaron no pertenecer (Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, 2023).

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) utilizó las encuestas Casen entre 1990 y 2020 armonizadas, para estimar la brecha salarial de género, mediante las metodologías de descomposición de Blinder- Oaxaca y Ñopo. De acuerdo con los hallazgos del estudio, se aprecia una brecha total de ingresos por género que parece mostrar una tendencia a reducirse en el tiempo. La brecha que se mantiene está plenamente asociada a factores no observables. Esta brecha es más profunda entre personas con educación terciaria, que habitan en el área urbana y que no son trabajadores por cuenta propia (asalariados) (Urquidí, Chalup, & Sardán, 2023).

Relacionado específicamente con el sector público, el documento "Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género" (Bentancor, González, & Ureta, Noviembre 2015), aborda la situación de las mujeres en la economía chilena y los desafíos para lograr un crecimiento inclusivo. En su capítulo referente al sector público, describen que, según estadísticas a junio de 2014, el 58,1% del personal disponible del Gobierno Central es femenino (163.669 mujeres), 80,4% de las cuales se encuentran dentro de la dotación².

En este estudio, se calcula la brecha de remuneraciones como

$$(1) \quad \frac{(\text{Remuneración promedio mujer} - \text{Remuneración promedio hombre})}{\text{Remuneración promedio hombre}}$$

con lo cual refleja cuánto menos recibe en términos porcentuales una mujer respecto a un hombre.

Con ello, se concluye que las funcionarias del Gobierno Central en conjunto ganan 20,2% menos que los funcionarios. Esta brecha se explica fundamentalmente por diferencias en la distribución por grados de mujeres y hombres. Cuando se descompone ese promedio se advierte que la diferencia entre hombres y mujeres es mayor en el estamento Técnico (a favor de los hombres 37,5%) y positiva en el caso de Directivos (a favor de las mujeres 11,6%).

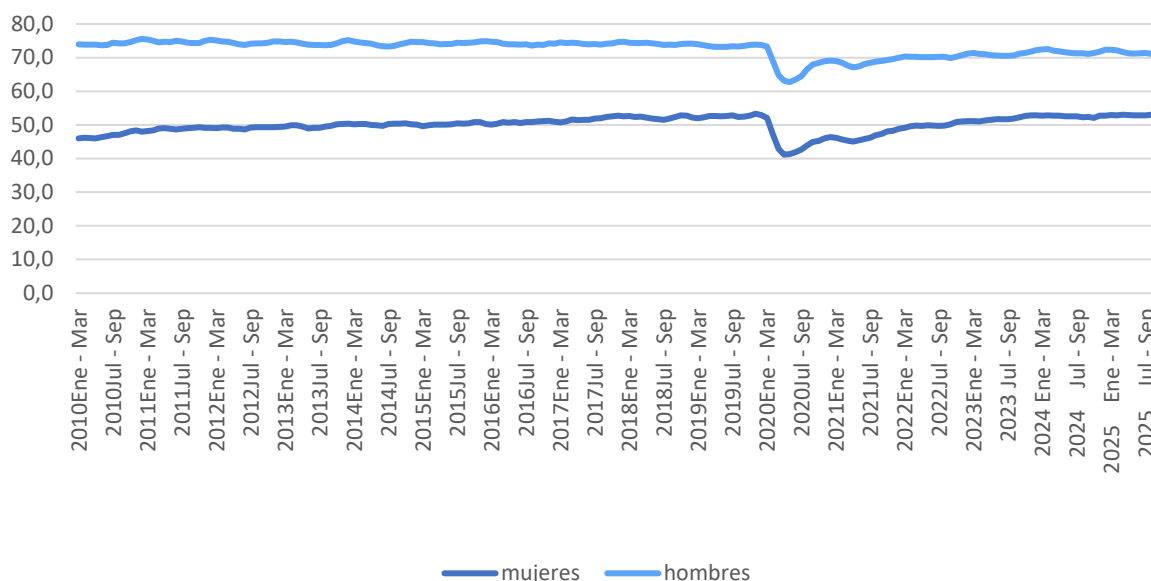
² Es importante señalar que el análisis realizado no considera el personal fuera de dotación ni el personal del área de la salud afecto a la ley N°15.076. La información sobre personal en funciones corresponde al 30 de junio de 2014.

Antecedentes

Las brechas de género se pueden expresar en múltiples dimensiones y a través de diversos indicadores. Uno de estos indicadores de desigualdad es la brecha laboral por sexo, que refleja las diferencias en la participación, acceso y condiciones laborales entre hombres y mujeres. A pesar de avances en equidad de género, las mujeres siguen enfrentando barreras estructurales que limitan su inserción en el mercado laboral formal, como la carga desproporcionada del trabajo doméstico y de cuidados, la segregación ocupacional y la falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar.

El Gráfico 1 presenta la evolución de la tasa de participación laboral en Chile, desagregada por sexo, desde 2010 hasta 2025. La participación laboral mide el porcentaje de la población en edad de trabajar que está empleada o buscando activamente empleo, siendo un indicador clave del acceso al mercado laboral. A lo largo del período analizado, se observa una diferencia sistemática entre la participación de hombres y mujeres, reflejando la brecha de género en el mercado laboral. Pese a que esta brecha presentó una disminución de alrededor de 9,6 puntos porcentuales en el período 2010-2025, a 2025 sigue teniendo una magnitud relevante de 18,4 puntos porcentuales.

Gráfico 1. Tasa de Participación laboral por sexo 2010- 2025 (%)



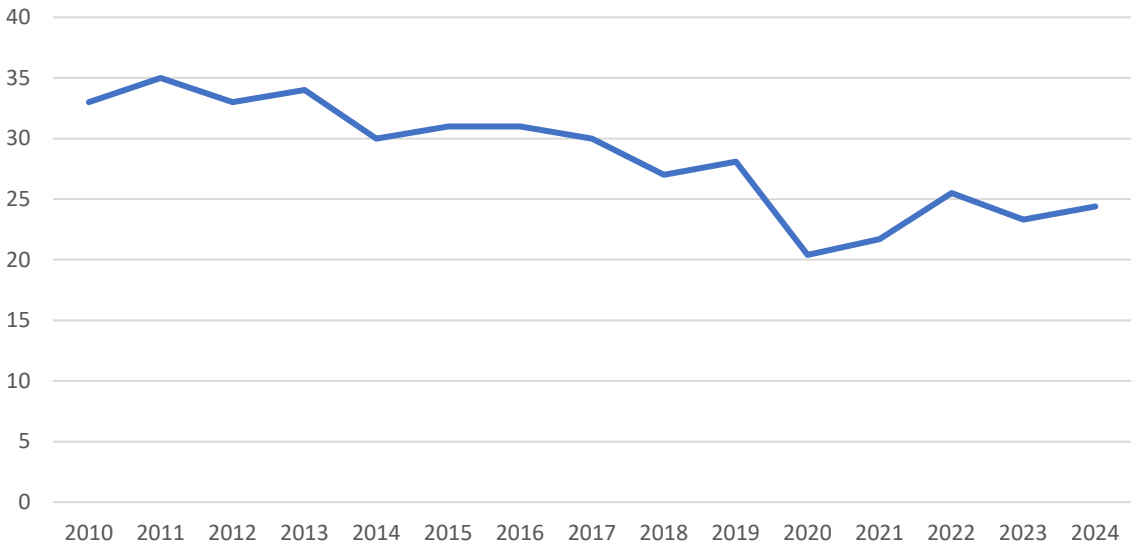
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE.

Otro indicador que muestra la persistente brecha entre hombres y mujeres es aquel que muestra el ingreso medio de la población ocupada. A lo largo del tiempo, las mujeres han tendido a percibir ingresos menores que los hombres, incluso cuando tienen niveles de educación y experiencia similares.

El Gráfico 2 muestra la evolución de la brecha de género del ingreso medio de la población ocupada en Chile entre 2010 y 2024. Este indicador representa la diferencia porcentual entre los ingresos medios de hombres y mujeres, evidenciando la desigualdad salarial en el mercado laboral.

En los primeros años del período analizado, la brecha se mantiene en torno al 35%, con leves fluctuaciones. A partir de 2014, se observa una tendencia a la baja, alcanzando su menor valor en 2020, cuando la brecha se reduce a cerca del 20%. Sin embargo, desde 2021 comienza un repunte (que podría estar relacionado con la pandemia de Covid-19), y para 2022 la brecha vuelve a situarse en torno al 25%. Esta evolución sugiere que, si bien la brecha de ingresos ha mostrado una tendencia decreciente en el largo plazo, aún persisten desigualdades salariales significativas. Además, la disminución abrupta en 2020 podría estar vinculada a los efectos de la pandemia, que impactó de manera diferenciada a distintos sectores laborales y niveles de ingreso, pudiendo haber afectado más fuertemente en los sectores económicos feminizados.

Gráfico 2. Brecha de género del ingreso medio de la población ocupada 2010-2024 (%)

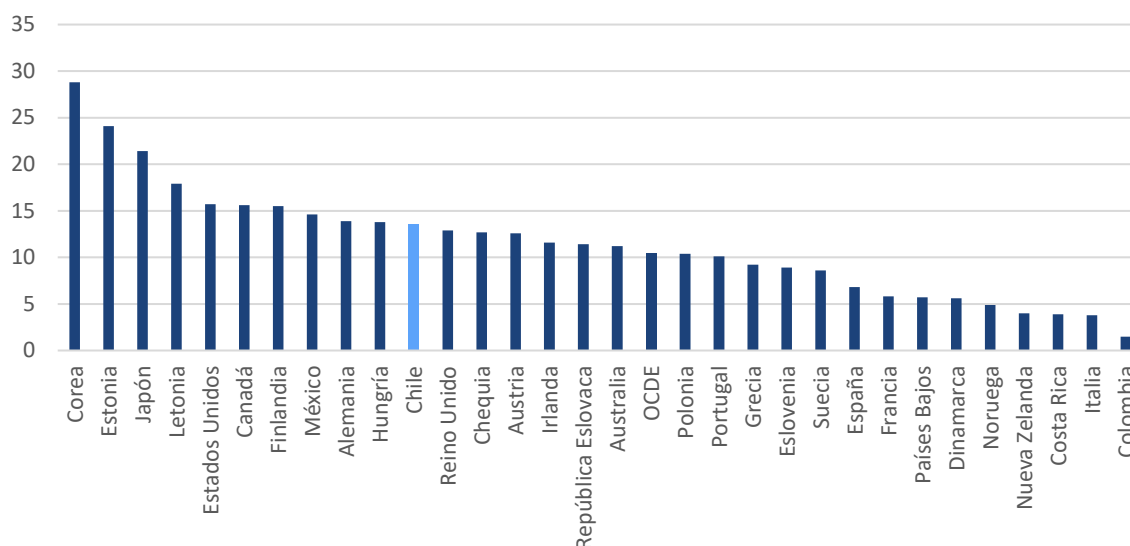


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE.

La definición de brecha salarial de género según la OCDE corresponde a “la diferencia entre la mediana de los ingresos de hombres y mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres. Las estimaciones de ingresos utilizadas en los cálculos se refieren, en general, a los ingresos brutos no ajustados de los trabajadores asalariados a tiempo completo.”

Este indicador se mide como porcentaje de la mediana de los ingresos de los hombres.

Gráfico 3. Brecha de género del ingreso, 2023
(% de la mediana de ingreso de hombres)

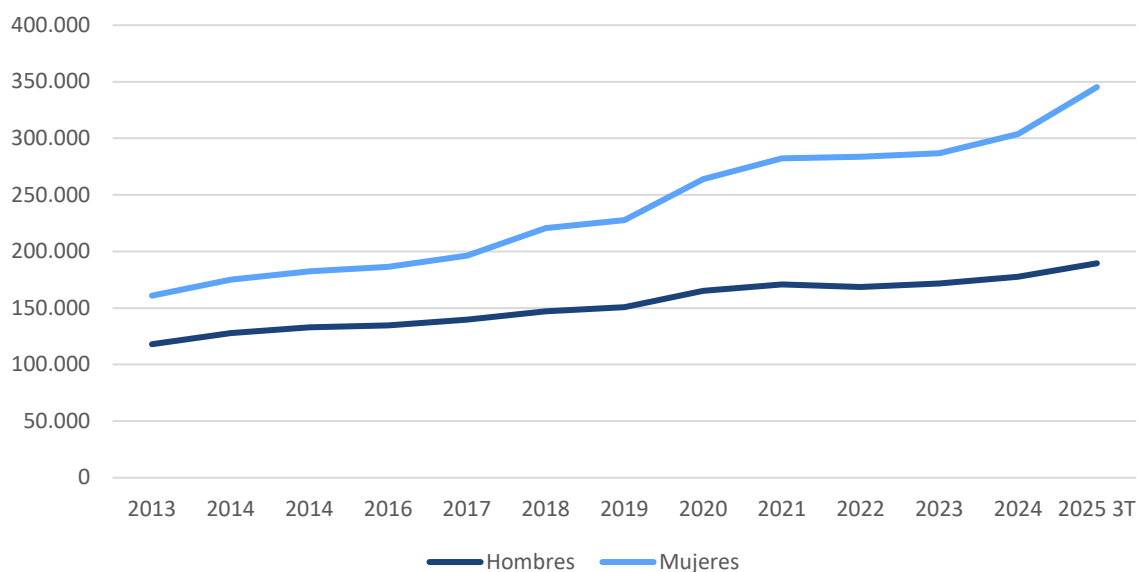


Fuente: OECD, 2025

El Gráfico 4 muestra la evolución de la cantidad de personas empleadas en el Gobierno Central, desagregada por sexo, a lo largo de los años. Este indicador permite analizar la composición de la fuerza laboral en el sector público y evaluar la presencia de hombres y mujeres en el empleo estatal.

Es posible identificar tendencias en la contratación y representación de cada sexo en el Gobierno Central, así como eventuales cambios en la participación laboral de mujeres y hombres en la administración pública. En el Gráfico 4 se observa que hay una mayor cantidad de mujeres que hombres trabajando en el sector público, para todos los años, y que esta diferencia ha ido creciendo en el tiempo.

Gráfico 4. Personal Disponible en el Gobierno Central, por sexo y año, 2013-2025

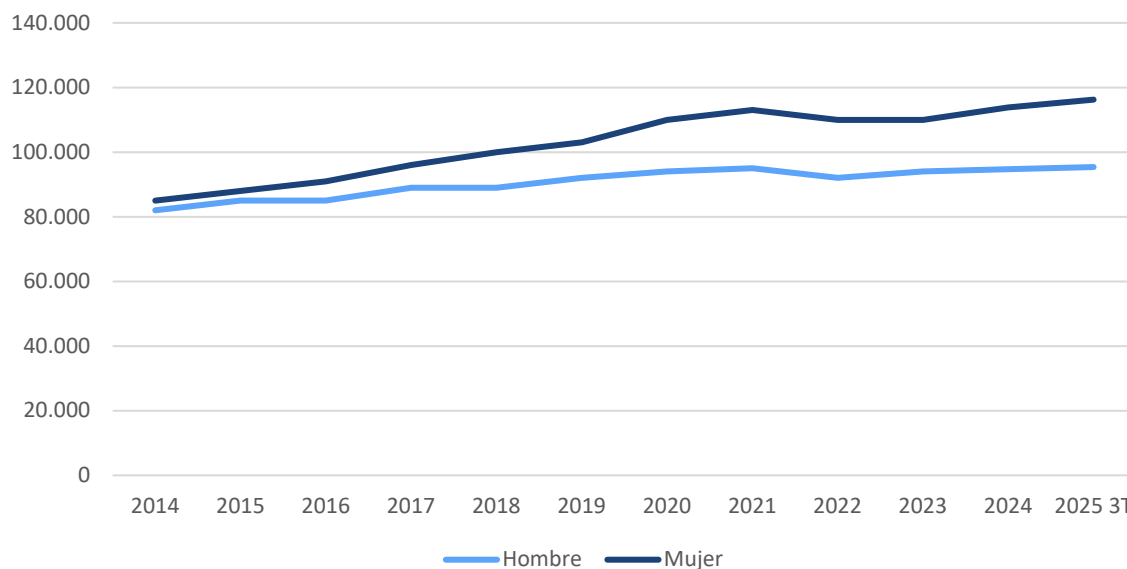


Fuente: Elaboración propia con datos del Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público de la Dipres.

Nota: Se considera tanto personas dentro como fuera de dotación, lo que incluye personal planta, contrata, honorarios y suplentes y reemplazos, además de personal afecto al Código del Trabajo, jornales y honorarios asimilados a grado, y personal fuera de dotación con contratos diferentes a honorarios, suplentes o reemplazos.

En el siguiente gráfico se muestra la cantidad de personas en el Gobierno Central, pero sin considerar los Servicios Locales de Educación (SLEP), ni Servicios de Salud (SS), sectores que se encuentran fuertemente feminizados. En el gráfico se muestra que la brecha entre hombres y mujeres decrece, pero se mantiene que hay más mujeres que hombre en el sector público.

Gráfico 5. Personal Disponible en el Gobierno Central (excluyendo Servicios Locales de Educación y Servicios de Salud), por sexo y año, 2014-2025

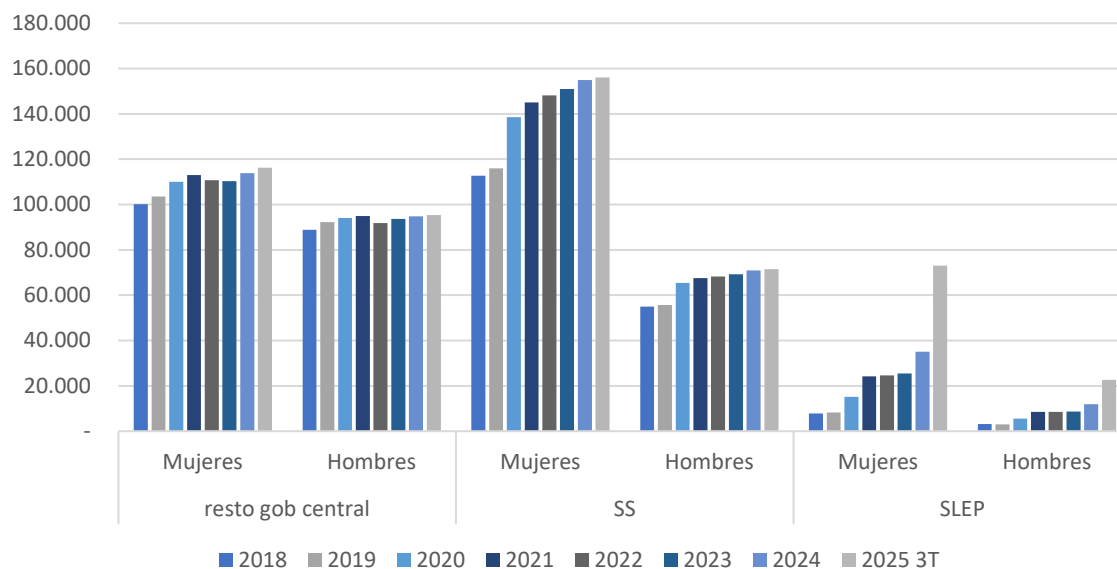


Fuente: Elaboración propia con datos del informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público de la Dipres.

Nota: Se considera tanto personas dentro como fuera de dotación, lo que incluye personal planta, contrata, honorarios y suplentes y reemplazos, además de personal afecto al Código del Trabajo, jornales y honorarios asimilados a grado, y personal fuera de dotación con contratos diferentes a honorarios, suplentes o reemplazos.

En relación a lo anterior, el Gráfico 6 muestra la cantidad de personas en el Gobierno Central, por sexo, año y tipo de Servicio. Se observa que los sectores de educación y salud concentran una mayor proporción de mujeres contratadas.

Gráfico 6. Personal Disponible en el Gobierno Central, por sexo, año y tipo de servicio. 2018-2025



Fuente: Elaboración propia con datos del informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público de la Dipres.

Nota: Se considera tanto personas dentro como fuera de dotación, lo que incluye personal planta, contrata, honorarios y suplentes y reemplazos, además de personal afecto al Código del Trabajo, jornales y honorarios asimilados a grado, y personal fuera de dotación con contratos diferentes a honorarios, suplentes o reemplazos.

Datos y Metodología

Datos

En función de las bases de datos disponibles y con el objetivo de poder comparar personas en puestos de trabajo o sectores laborales similares, se definieron 11 grupos de interés del sector público: Gobierno Central³, Administración Municipal, Docentes, Asistentes de la Educación⁴, Universidades del Estado⁵, Servicios de Salud, Atención Primaria de Salud, Poder Judicial, Junta Nacional de Jardines Infantiles, Congreso Nacional y Gendarmería.

En línea con lo anterior, se recolectaron datos de dotación y remuneraciones de los sectores de interés y se elaboró una base de datos única de características individuales de trabajadoras y trabajadores del Estado. De esta manera, como se observa en la Tabla 1, se contabilizan 834.686 trabajadoras y trabajadores presentes en alguno de los registros administrativos recolectados.

³ **Incluye:** Presidencia, ministerios del gobierno y servicios autónomos del gobierno como Contraloría General de la República, Ministerio Público, Servicio Electoral, corporaciones, institutos, comisiones, agencias y gobiernos regionales. **No incluye:** policías, Fuerzas Armadas, hospitales de policía o militares, servicios con dotación mayoritaria con sistema de remuneraciones de Fuerzas Armadas, Gendarmería, Poder Judicial, Congreso Nacional, servicios de salud, docentes y asistentes de la educación de Servicios Locales de Educación Pública, personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

⁴ Tanto Docentes como Asistentes de la Educación contemplan solo a los establecimientos educacionales con dependencia administrativa municipal, de corporación privada (Decreto Ley N°3.166) o de servicios locales de educación pública.

⁵ No incluye Institutos Profesiones ni Centros de Formación Técnica, por no disponibilidad de datos.

Tabla 1. Bases de datos utilizadas

Grupo	Fuente	Año	N***	N válido****
Gobierno Central (GC)	Dirección de Presupuestos. Dotación del Gobierno Central y Nóminas mensuales reguladas por el artículo 70 de la ley N°21.306 (Rendición de Remuneraciones y Jornada)	2025*	100.038	98.776
Administración Municipal (AM)	Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Registro Administrativo de Dotación	2023	72.466	59.239
Docentes (Do)	Ministerio de Educación (Registro Administrativo de Dotación) y Superintendencia de Educación (Rendición de Remuneraciones y Jornada)	2025 y 2024**	122.875	101.351
Asistentes de la Educación (AAEE)	Ministerio de Educación (Registro Administrativo de Dotación) y Superintendencia de Educación (Rendición de Remuneraciones y Jornada)	2025 y 2024**	98.222	82.637
Universidades del Estado (Ues)	Subsecretaría de Educación Superior. Registro Administrativo de Dotación	2024	40.599	37.106
Servicios de Salud Centrales (SSC)	Ministerio de Salud. Registro Administrativo de Dotación	2025	226.230	187.819
Atención Primaria de la Salud (APS)	Ministerio de Salud. Registro Administrativo de Dotación	2025	120.363	96.012
Poder Judicial (PJ)	Corporación Administrativa del Poder Judicial. Registro Administrativo de Dotación	2025	12.495	12.469
Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)	Dirección de Presupuestos. Dotación del Gobierno Central y Nóminas mensuales reguladas por el artículo 70 de la ley N°21.306 (Rendición de Remuneraciones y Jornada)	2025*	20.063	20.047
Congreso Nacional (Con)	Senado, Cámara de Diputados y Biblioteca del Congreso Nacional. Registro Administrativo de Dotación	2025	1.023	958
Gendarmería (Ge)	Dirección de Presupuestos. Dotación del Gobierno Central y Nóminas mensuales reguladas por el artículo 70 de la ley N°21.306 (Rendición de Remuneraciones y Jornada)	2025*	20.312	20.278
Total			834.686	716.692

*Dotación de 2025, se utilizan registros de las remuneraciones mensuales y jornada de los meses de mayo, junio y julio de 2025, personas sin registro completo en alguno de estos tres meses queda fuera del análisis. **dotación de 2025, se utilizan registros de los 12 meses de remuneraciones de 2024 reajustadas a 2025 y de jornadas mensuales de los 12 meses de 2024, personas con menos de seis meses con registro completo queda fuera del análisis. ***Registro de dotación sin duplicados. **** Registro de dotación sin duplicados, con datos válidos y filtrados.

Para poder obtener una base única de trabajadores por cada uno de los sectores de interés, se combinaron las bases de datos, realizando un proceso de limpieza y homogeneización de las variables. En este contexto, surgieron distintos desafíos a resolver.

En primer lugar, se presentaron casos en donde trabajadores están registrados más de una vez en el mismo sector o incluso en más de un sector. Esto ocurre por duplicación de datos o porque se registra la jornada y remuneración de las personas de manera desagregada, ya sea porque trabajan en más de un servicio, en distintas modalidades de contrato u otras causas. Por ello, al combinar las bases se consolidó la información de cada trabajador, de manera que cada observación representa a una trabajadora o trabajador único (obteniendo una remuneración bruta total para cada persona trabajadora).⁶ Para las variables que indican el sector, estamento y la calidad jurídica o tipo de contrato se utilizó el último registro disponible de cada trabajador.

Para la variable que contabiliza la jornada semanal en horas (sin considerar horas extraordinarias), se sumaron las horas registradas de cada persona y en caso de que la suma de horas fuese menor o igual a 44 horas semanales⁷ se utiliza esta suma como la jornada, en caso contrario se asume una jornada de 44 horas (jornada más común observada en los datos). En el caso de las fuentes de datos que consideran varios meses registrados (ver * y ** de la tabla 1), se promedian las sumas de horas registradas mensualmente de cada persona, en caso de que el promedio de las sumas fuese menor o igual a 44 horas semanales se utiliza esta suma como la jornada, en caso contrario se asume una jornada de 44 horas. Existen ciertos casos donde erróneamente se registra una jornada de una hora semanal, en estos casos se imputa una jornada de 44 horas.

De manera similar a cómo se construye la variable de jornada, la remuneración bruta mensualizada⁸ construida (sin considerar el pago por horas extraordinarias) es equivalente a la suma de la variable remuneración dividida por la suma de la variable jornada y luego multiplicada por la jornada final resultante del proceso explicado en el párrafo anterior, lo que resulta en una remuneración mensualizada promedio para la jornada final construida. Igualmente, en el caso de las fuentes de datos que cuentan con registros para varios meses, se promedia la división entre la suma de remuneración mensual y la suma de la jornada mensual, y se sigue el mismo proceso, pero utilizando este promedio mensual en vez de la suma de remuneraciones dividida por la suma de la variable jornada.

⁶ Para personas que trabajan en más de un sector, solo se consideró el sector con la suma de remuneración más alta.

⁷ Para el caso de médicos en servicios de salud central, se utiliza 50 horas porque esta es la máxima jornada regular.

⁸ Existen limitaciones de la variable de remuneración según la fuente que se utilice: los datos de remuneraciones anteriores a 2025 son reajustados de forma general (ver nota 9); las nóminas mensuales reguladas por el artículo 70 de la ley N°21.306 son autorreportadas por cada servicio y no son verificadas; Para todas las observaciones provenientes del Registro Administrativo de Dotación de la Atención Primaria de la Salud (APS) del Ministerio de Salud, la remuneración utilizada corresponde a la remuneración bruta mensual del funcionario o funcionaria en algún mes entre los años 2019 y 2025, pero en ningún caso se especifica a que periodo corresponde cada una de estas observaciones por lo que no fue posible reajustarlas para mejorar su comparabilidad

En los casos en que los registros de remuneración corresponden a años anteriores a 2025, con el fin de mejorar la comparabilidad se aplica un reajuste general a las remuneraciones equivalente a los reajustes generales de remuneraciones del Sector Público de cada año.⁹

En segundo lugar, con el objetivo de tener una variable de remuneración comparable entre todas las observaciones, se calculó la variable $\widetilde{Rem}_i$ que corresponde a la remuneración bruta mensualizada (en pesos de 2025) para una jornada completa equivalente de 44 horas semanales:

$$(2) \quad \widetilde{Rem}_i = 44 * \frac{Rem_i}{Jornada \text{ (horas semanales)}}$$

En tercer lugar, se filtró la base para reducir el uso de observaciones con valores extremos o incompletas. Se eliminaron todas las observaciones con alguna de las variables de interés faltante y solo se mantuvieron los registros con las siguientes características:

- a) Edad: entre 18 y 90 años
- b) Sexo: Hombre y Mujer.
- c) Calidad Jurídica: Planta o Contrata. En el caso de contratos regidos por el Código del Trabajo, los contratos indefinidos se imputan en la categoría “Planta” y los contratos a plazo, en la categoría “Contrata”. Se incluyen también los casos donde no se especifica el tipo de contrato regido por Código del Trabajo.
- d) Remuneración: entre \$529.000 (salario bruto mínimo en 2025) a \$12.000.000.
- e) Estamento: Académico, Administrativo; Auxiliar; Directivo¹⁰; Docente de Aula; Docente de Apoyo¹¹; Fiscalizador; Gendarme o Suboficial; Médico¹²; Oficial de Gendarmería; Profesional; Técnico; Escalafón de Empleados (Poder Judicial); Escalafón Primario (Poder Judicial); Escalafón Secundario (Poder Judicial) y Sin Escalafón (Poder Judicial).
- f) Se excluyen estamentos de sectores que cuentan con información respecto de un único sexo.

Con lo anterior, se obtiene el número de observaciones por sector explicitado en la última columna de la Tabla 1. En la Tabla 2 se presenta la estadística descriptiva:

⁹ El reajuste total de las remuneraciones del sector público en 2023 fue de 4,3% y en 2024 de 4,84%.

¹⁰ En el caso del Ministerio Público, el cargo de fiscal adjunto se considera en el estamento profesional y los cargos de fiscal adjunto jefe y fiscal adjunto regional se consideran dentro del estamento directivo.

¹¹ Se utiliza la función principal de docente como estamento.

¹² Incluye estamentos de médicos, bioquímicos, químicos farmacéuticos, químicos, odontólogos y médicos psicotécnicos.

Tabla 2. número de individuos y remuneración promedio por sexo, tramo de edad, calidad jurídica, sector y estamento

Mujeres				Hombres		
	N	%	Rem. Promedio (\$)	N	%	Rem. Promedio (\$)
Tramo Edad						
18-29	66.432	70%	1.456.826	28.114	30%	1.698.991
30-39	164.958	68%	1.874.509	77.051	32%	2.330.622
40-49	121.978	66%	2.103.634	61.789	34%	2.664.423
50-59	85.430	64%	2.069.659	47.712	36%	2.556.459
60-90	28.871	46%	2.263.785	34.357	54%	2.568.987
Calidad Jurídica						
Contrata	199.167	66%	1.964.659	103.623	34%	2.369.865
Planta	264.202	65%	1.895.608	140.412	35%	2.425.908
No especificado*	4.300	46%	2.940.011	4.988	54%	3.210.021
Sector						
Gobierno Central	51.495	52%	2.833.311	47.281	48%	3.051.464
Adm. Municipal	26.511	45%	1.989.982	32.728	55%	2.021.573
Docentes	73.453	72%	2.154.978	27.898	28%	2.242.322
Asis. Educación	64.335	78%	1.055.815	18.302	22%	1.120.325
Universidades	19.305	52%	2.146.558	17.801	48%	2.712.916
Salud Primaria	68.568	71%	1.741.721	27.444	29%	1.783.950
Salud Central	131.299	70%	1.927.900	56.520	30%	2.775.705
Poder Judicial	318	33%	5.458.267	640	67%	4.805.465
JUNJI	18.852	94%	1.368.405	1.195	6%	2.280.927
Gendarmería	7.188	58%	3.562.826	5.281	42%	3.752.558
Congreso	6.345	31%	2.009.189	13.933	69%	2.078.467
Estamento						
Directivo	11.712	50%	3.386.174	11.814	50%	3.939.146
Docente Aula	63.806	74%	2.086.772	22.264	26%	2.135.996
Profesional	140.329	66%	2.422.813	72.424	34%	2.854.356
Académico	3.238	39%	3.284.855	4.962	61%	3.640.710
Médico	21.097	51%	4.753.131	20.477	49%	5.177.779
Administrativo	61.890	69%	1.158.500	28.311	31%	1.338.348
Auxiliar	30.677	43%	889.139	40.683	57%	1.132.470
Esc. Primario	1.135	58%	8.698.069	828	42%	8.766.583
Técnico	119.341	81%	1.128.014	27.752	19%	1.399.455
Esc. Secundario	635	54%	4.577.703	543	46%	5.436.421
Fiscalizador	2.472	52%	3.788.017	2.293	48%	3.793.930
Esc. Empleados	3.382	59%	2.313.955	2.344	41%	2.333.966
Docente Apoyo	2.969	74%	2.466.430	1.068	26%	2.482.337
Sin Escalafón	1.611	60%	2.341.256	1.093	40%	2.274.737
Gendarme	3.152	22%	1.817.601	11.397	78%	1.974.161
Oficial	223	22%	2.972.074	770	78%	3.227.885

* Casos donde no se especifica el tipo de contrato regido por Código del Trabajo.

Es necesario mencionar que no fue posible construir variables de nivel de estudios ni de años de experiencia, debido a la falta de registros en algunas bases y, en los casos en que sí se registran, a la heterogeneidad con que se miden. Por lo tanto, en este estudio las variables de edad y estamento son referencias respecto de la experiencia y el nivel educacional, respectivamente.

Metodología de estimación de brechas de género en remuneraciones

En línea con el documento "Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género" de 2015, en este estudio se mantiene la definición de **brecha total o no ajustada** a la diferencia entre la $\widetilde{Rem}_i$ promedio entre hombres y mujeres del grupo "j", como proporción de la $\widetilde{Rem}_i$ promedio de los hombres del mismo grupo "j":

$$(3) \quad Brecha_j = \frac{[Promedio_{\widetilde{Rem}_i}(Mujeres \text{ del grupo } j) - Promedio_{\widetilde{Rem}_i}(Hombres \text{ del grupo } j)]}{Promedio_{\widetilde{Rem}_i}(Hombres \text{ del grupo } j)}$$

De esta manera, si por ejemplo $Brecha_j$ es -10%, quiere decir que las mujeres tienen una remuneración 10% menor en promedio respecto a la remuneración de los hombres del mismo grupo.

Por otro lado, se define como **brecha ajustada o no explicada** a la parte de la brecha no ajustada que no puede ser explicada por características observadas en nuestro análisis (edad, sector, estamento y calidad jurídica) y por lo tanto puede atribuirse a discriminación de género o a características no observadas, como la zona geográfica, diferentes profesiones o cargos, entre otros. Como la brecha no ajustada se calcula de forma directa (fórmula 3), para calcular la brecha ajustada solo basta estimar la brecha explicada y restarla a la brecha total:

$$(4) \quad Brecha \text{ Ajustada} = Brecha \text{ Total} - Brecha \text{ Explicada}$$

Para estimar la brecha explicada, se utilizó el método de descomposición de Blinder–Oaxaca (Blinder 1973; Oaxaca 1973). Este método consiste en estimar cuánto aporta en promedio cada factor observable (en este caso edad, sector, estamento y calidad jurídica) a la remuneración de una persona (independiente de su género) y con ello calcular la brecha en remuneraciones que se puede justificar por estos factores:

$$(5) \quad Brecha \text{ Explicada} = \beta_{Edad} + \beta_{Sector} + \beta_{Estamento} + \beta_{Calidad \text{ Jurídica}}$$

Por ejemplo, si las personas jóvenes reciben remuneraciones más bajas por su menor experiencia y las mujeres son en promedio más jóvenes, se esperaría que las mujeres reciban una remuneración menor en promedio, aunque generalmente esta diferencia en la edad promedio no es suficiente para explicar la brecha total en remuneraciones.

La estimación del modelo se realiza mediante mínimos cuadrados ordinarios siguiendo la calibración recomendada por Jann (2008), donde los coeficientes de referencia utilizados para la descomposición provienen de un modelo estimado sobre todas las observaciones que incluye el sexo como variable de control. Esta estrategia evita problemas de identificación asociados a la elección arbitraria del grupo de referencia y reduce posibles distorsiones en la estimación de los parámetros. Además, como aproximado de años de experiencia, se utilizó la variable de edad menos

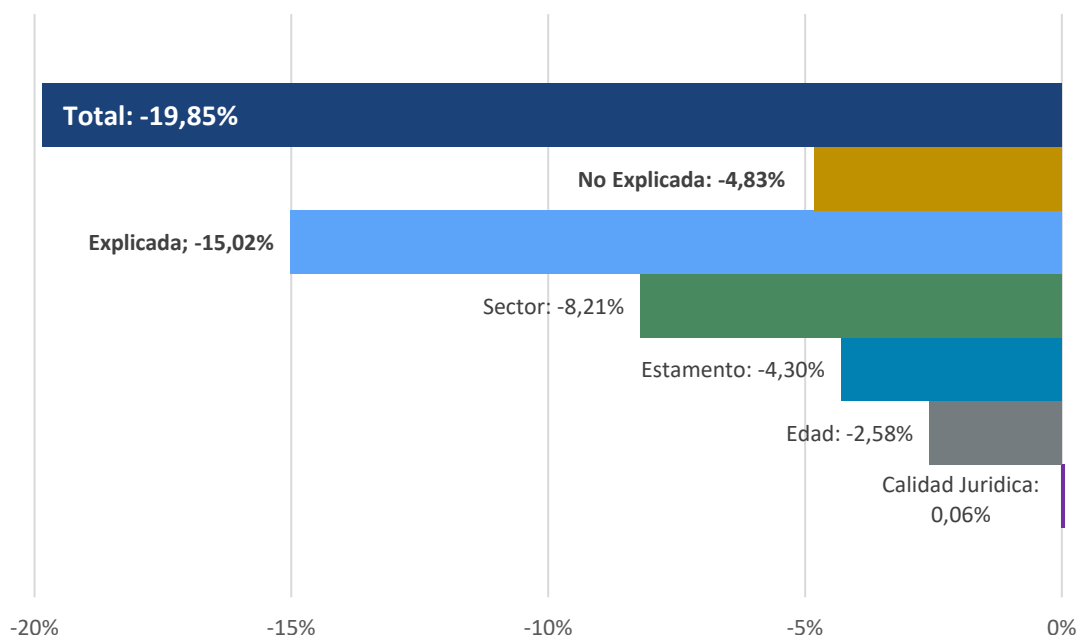
18. Adicionalmente, dado que el modelo incluye variables categóricas (estamento, calidad jurídica y sector), se aplicó el método propuesto por Yun (2005), que garantiza la invariancia de los resultados frente a la elección arbitraria del nivel base de comparación.

Resultados

Brechas de género total

A continuación, se presentan los resultados generales de todo el sector público.

Gráfico 7. Estimación de brecha total, explicada y no explicada



Nota: Todos los coeficientes de la brecha explicada son significativos al 99% de confianza. Para este análisis se excluyen los casos donde no se especifica el tipo de contrato regido por Código del Trabajo.

En el Gráfico 7 se observa que en el sector público las mujeres tienen remuneraciones 19,85% más bajas que los hombres en promedio. De esta brecha, 15,02 puntos porcentuales se explican por los factores observables aplicados, mientras que 4,83 puntos porcentuales corresponden a la brecha no explicada.

Respecto de la relevancia de los factores observables, el 41% de la brecha total se explica por el Sector al que pertenecen (8,21 puntos porcentuales). Lo anterior se explica porque los sectores con remuneraciones promedio más bajas son también donde más trabajan mujeres en términos relativos, tales como educación parvularia, educación escolar y salud primaria. Del mismo modo, el 21,7% de la brecha total se explica por el Estamento (4,3 puntos porcentuales); es decir, porque existe mayor proporción de mujeres en estamentos o profesiones con remuneraciones más bajas. Por ejemplo, según la Tabla 3 el estamento técnico está representado en un 80% por mujeres mientras que solo el 50% del estamento directivo son mujeres. Finalmente, el factor edad explica un 13% de la brecha total (2,6 puntos porcentuales). En promedio, las mujeres del universo analizado son más jóvenes que los hombres (véase la Tabla 2), lo que explica una diferencia en remuneraciones, por una diferencia en experiencia relacionable a la edad. Sobre la diferencia en la calidad jurídica o tipo de contrato, prácticamente no tiene efecto sobre la brecha de género.

Como se mencionaba anteriormente, 4,83 puntos porcentuales, es decir, el 24% de la brecha total, no puede ser explicada por ninguno de los factores señalados en el párrafo anterior, por lo que puede atribuirse a discriminación de género u otros factores objetivos no considerados en este estudio que afectan las remuneraciones como la zona geográfica, profesiones más específicas que la variable estamento o niveles de experiencia no directamente relacionables a la edad.

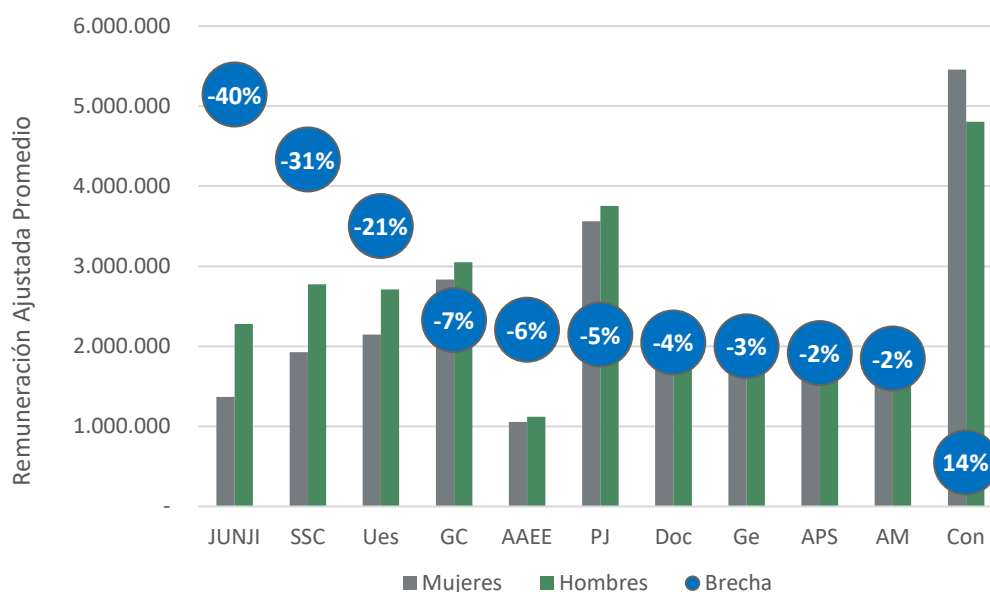
Si en vez de las remuneraciones promedio se analiza las remuneraciones medianas, se observa una brecha total de -15,82%, es decir, cuatro puntos porcentuales más baja que utilizando el promedio. Esto implica que los hombres están más concentrados en la parte alta de la distribución de remuneraciones que las mujeres, lo que puede estar asociado a la menor concentración de mujeres en cargos directivos o profesiones de alta remuneración.

Brecha de género por sector

El Gráfico 8 presenta las brechas totales no ajustadas por sector. Se observa que las remuneraciones promedio son inferiores para las mujeres en todos los sectores, a excepción del Congreso Nacional, donde la brecha es positiva a favor de las mujeres (14%), aunque también es el segundo sector con menor proporción de mujeres en la dotación (33%), muy similar al de Gendarmería (31%).

Las mayores brechas salariales en contra de las mujeres se encuentran en JUNJI (-40%), donde las mujeres representan más del 90% del total de la dotación, en los servicios de salud centrales (SSC, -31%) donde las mujeres representan el 71% de la dotación, y en las universidades estatales (Ues, -20%), donde las mujeres son el 52%. Con brechas medianas se encuentra el Gobierno Central (GC, -7%), los asistentes de la educación (AAEE, -6%) y el Poder Judicial (PJ, -5%). Por último, las menores brechas para las mujeres están en el sector docente (Doc, -4%), Gendarmería (Ge, -3%), atención primaria de la salud (APS, -2%) y administración municipal (AM, -2%). Como se explicaba previamente, estas brechas pueden deberse a factores observables, por lo que en las secciones a continuación, se presentan los resultados desglosados por estamento y edad en cada sector.

Gráfico 8. Brecha por Sector



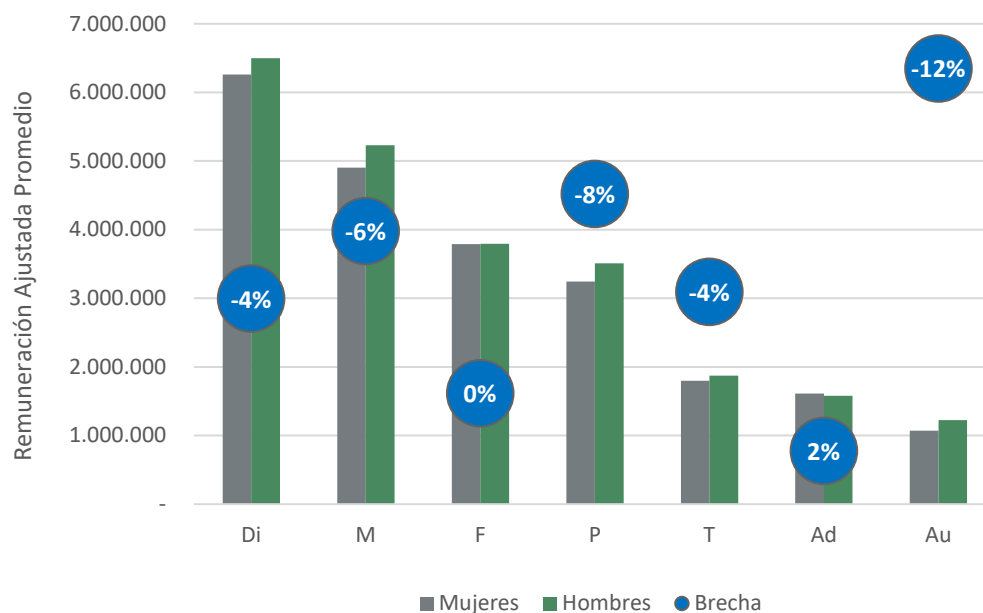
Nota: JUNJI = Junta Nacional de jardines infantiles; SSC = Servicios de Salud Central; Ues = Universidades del Estado; GC = Gobierno Central; AAEE = Asistentes de la Educación; PJ = Poder judicial; Doc = Docentes; Ge = Gendarmería; APS = Atención Primaria de Salud; AM = Administración Municipal; Con = Congreso Nacional.

Resultados Gobierno Central

A continuación, se presentan los resultados del Gobierno Central (definido en la nota 3). En términos generales, la brecha del sector es -7%, pero observando el Gráfico 9 esta es mayor en el estamento Auxiliar (Au, -12%) y en el estamento Profesional (P, -8%). El estamento profesional se caracteriza por representar el 60% del total de la dotación del sector, además de tener una proporción similar de hombres y mujeres y remuneraciones altas. Por otro lado, en el estamento auxiliar solo el 20% de la dotación corresponde a mujeres y tiene la menor remuneración promedio.

En estamentos más pequeños que el Estamento Profesional (P), pero con altas remuneraciones como en los estamentos Médico (M), Fiscalizador (F) y Directivo (Di) la brecha es menor a la del sector, e incluso llega a 0% en el caso del estamento fiscalizador. De la misma manera, en los estamentos con menores remuneraciones como el Técnico (T, -4%) y Administrativo (Ad, 2%) la brecha es menor e incluso positiva. Además de estas brechas dentro de cada estamento, aporta a la brecha total del sector la menor proporción de mujeres en el estamento directivo (41%) respecto al sector completo (53%), lo que está relacionado a barreras de entrada para las mujeres.

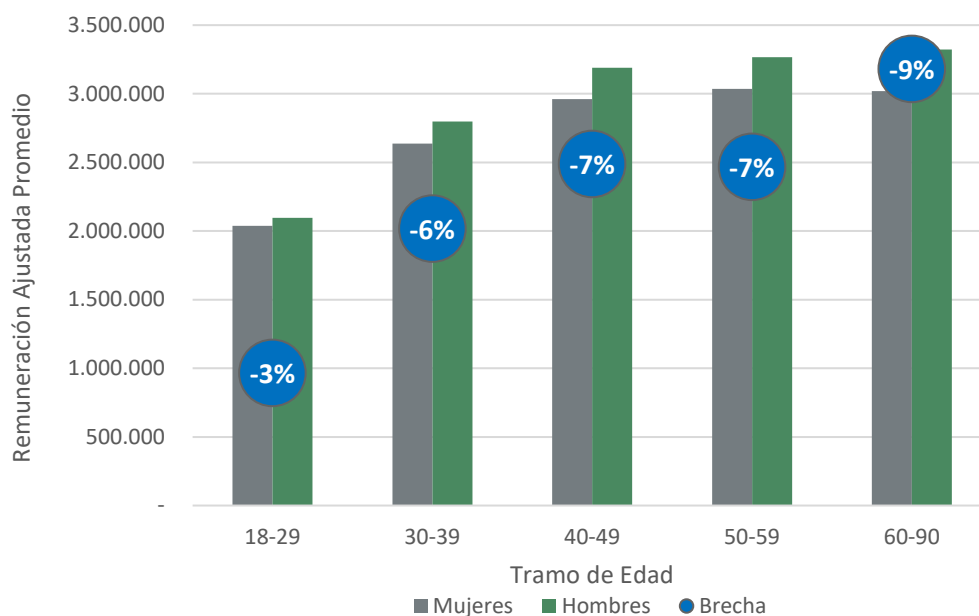
Gráfico 9. Brecha por estamento en Gobierno Central



Nota: Di = Directivo; M= Médico; F = Fiscalizador; P = Profesional; T = Técnico; Ad = Administrativo; Au = Auxiliar.

Respecto del Gráfico 10, se observa que la brecha aumenta con la edad, donde la brecha es solo -3% en el tramo de 18 a 29 años, pero termina en -9% en el tramo de 60 a 90 años.

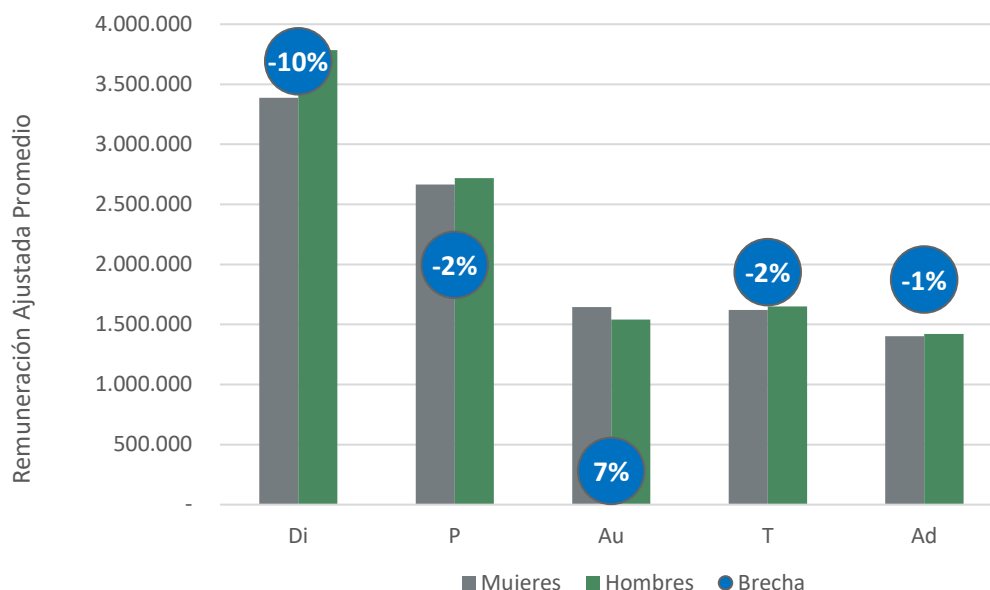
Gráfico 10. Brecha por tramo de edad Gobierno Central



Resultados Administración Municipal

Si bien la brecha en la administración municipal es baja (-2%), el Gráfico 11 muestra que el estamento directivo (Di) tiene una brecha más alta (-10%) que la del sector completo, lo que puede deberse a condiciones más arbitrarias en la asignación de cargos con mayor responsabilidad que terminan desfavoreciendo a las mujeres. Por otro lado, el estamento auxiliar tiene una brecha a favor de las mujeres (7%), lo que contrasta con el caso del estamento auxiliar (Au) en el gobierno central donde la brecha es negativa y alta (-12%). Los demás estamentos presentan una brecha pequeña similar a la del sector.

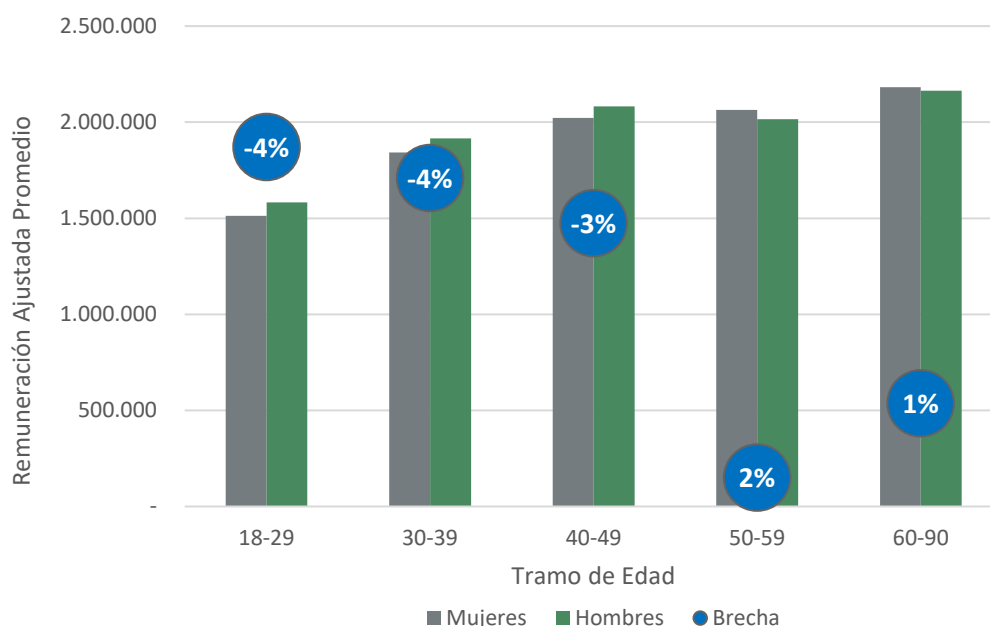
Gráfico 11. Brecha por estamento en Administración Municipal



Nota: Di = Directivo; P = Profesional; Au = Auxiliar; T = Técnico; Ad = Administrativo.

Respecto a los tramos de edad, en Gráfico 12 se observa que en general la brecha disminuye con la edad, pasando de un -4% en los tramos de menor edad hasta una brecha a favor de las mujeres de 2% en el tramo 50-59 años y de 1% en el tramo de mayor edad.

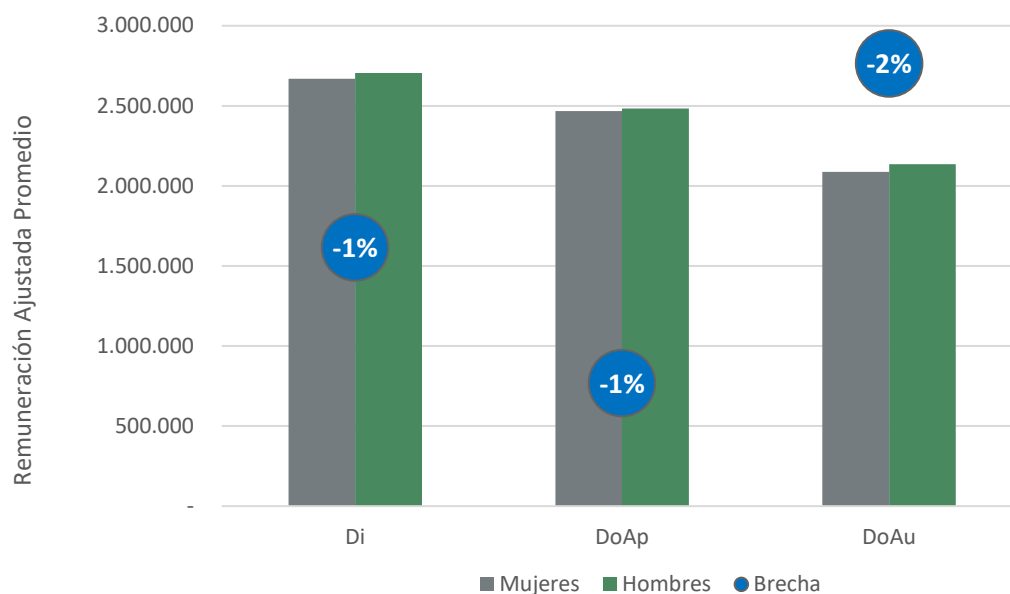
Gráfico 12. Brecha por tramo de edad en Administración Municipal



Resultados Docentes

En este sector la brecha total es pequeña (-4%), y al observar la brecha por estamento en el Gráfico 13 se visualiza que la brecha es aún más pequeña dentro de cada uno de estos. Esto lleva a relacionar la brecha del sector con la subrepresentación de mujeres en cargos directivos, donde las remuneraciones son más altas. En el contexto de que las mujeres representan un 73% de la dotación total del sector, en el estamento directivo (Di) estas representan solo un 59%, lo que evidencia claras barreras de acceso a estos puestos.

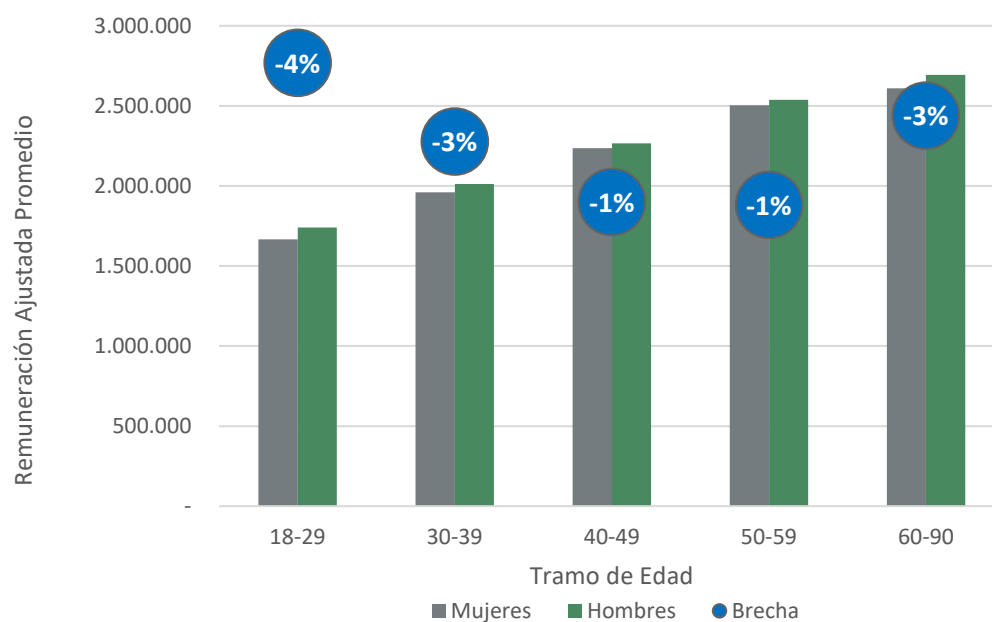
Gráfico 13.: Brecha por estamento en docentes



Nota: Di = Directivo; DoAp = Docente de Apoyo; DoAu = Docente de Aula.

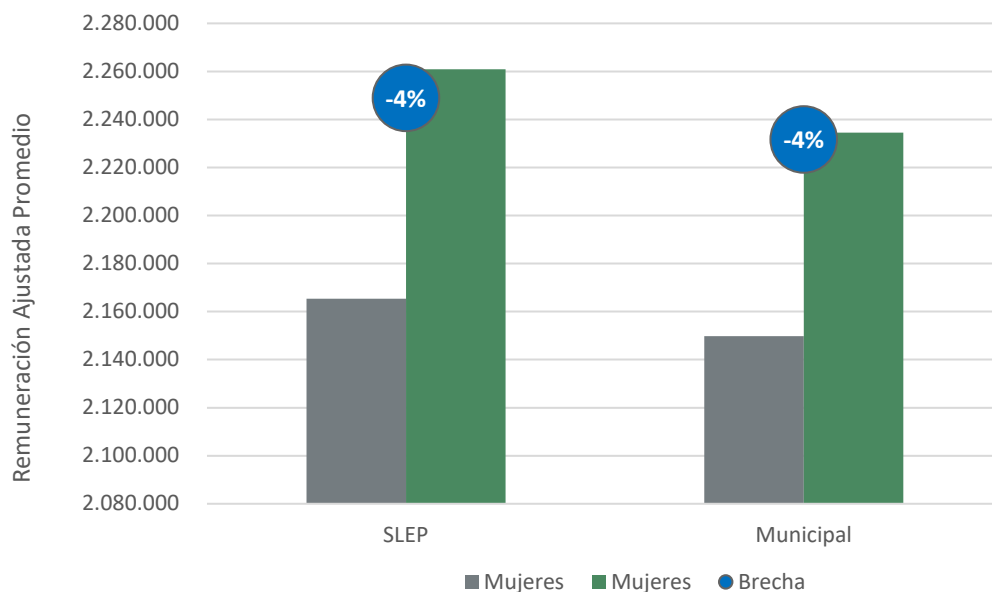
Además, en el Gráfico 14, al menos entre los 18 a los 59 años, se observa una tendencia a reducir la brecha a medida que aumenta la edad.

Gráfico 14. Brecha por tramo de edad en docentes



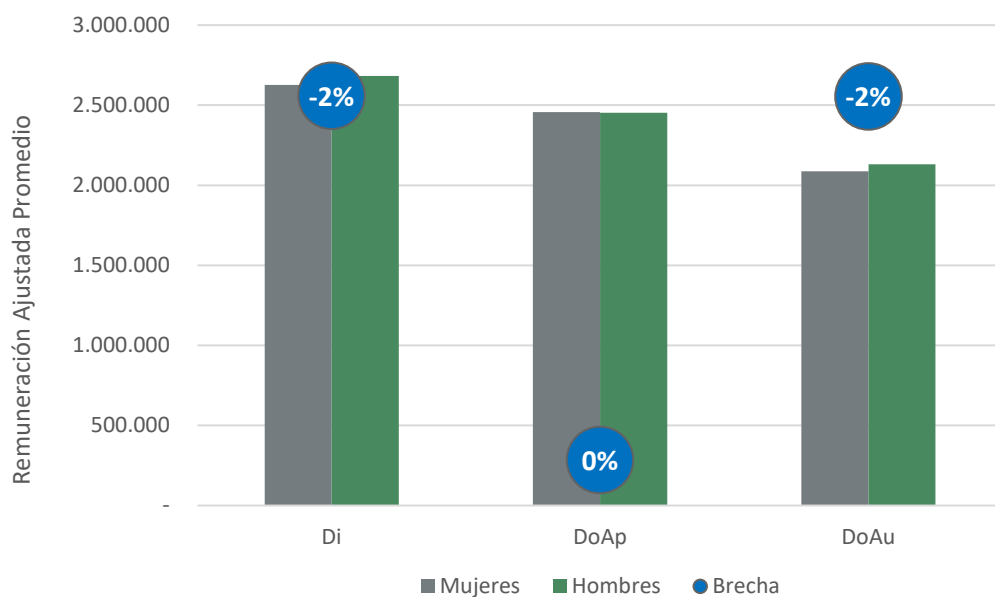
Por otro lado, según el Gráfico 15, la brecha no depende si el establecimiento educacional es administrado por una municipalidad o por un SLEP.

Gráfico 15. Brecha por dependencia del establecimiento en docentes



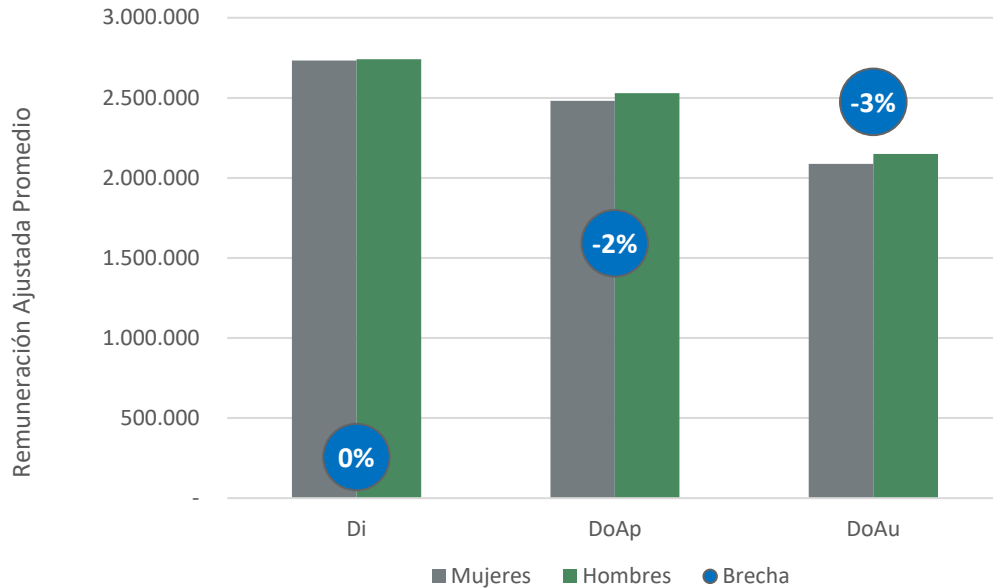
En el Gráfico 16 y Gráfico 17 observamos la brecha a nivel de estamento desagregando por dependencia, donde si bien se ven ligeras diferencias, estas siguen siendo pequeñas.

Gráfico 16. Brecha por estamento en docentes de establecimientos municipales



Nota: Di = Directivo; DoAp = Docente de Apoyo; DoAu = Docente de Aula.

Gráfico 17. Brecha por estamento en docentes de establecimientos SLEP

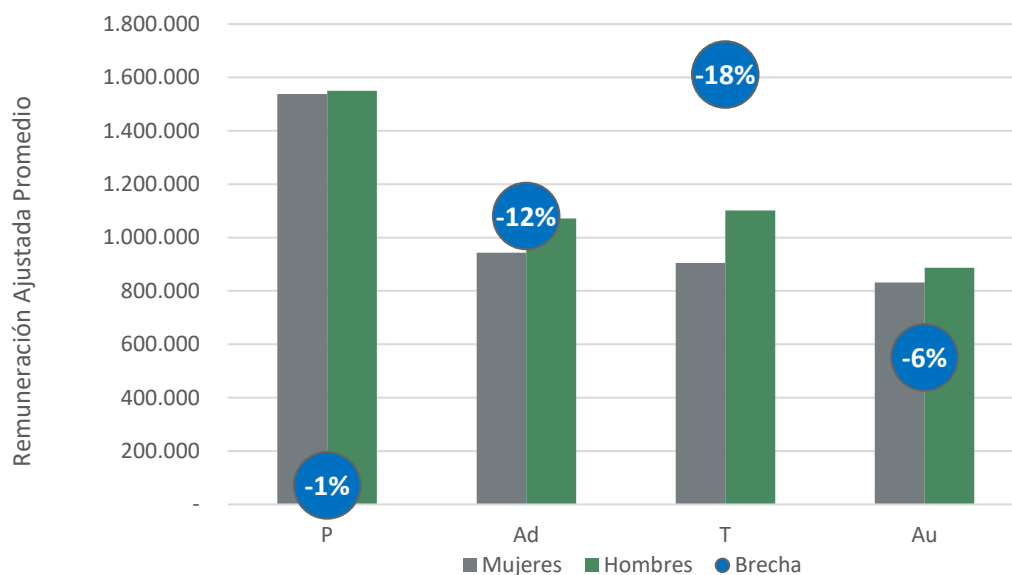


Nota: Di = Directivo; DoAp = Docente de Apoyo; DoAu = Docente de Aula.

Resultados Asistentes de la Educación

En este sector la brecha total es mediana (-6%) pero al observar la brecha por estamento en el Gráfico 18 se visualiza que la brecha es bastante variable. Existen brechas altas en el estamento técnico (T, -18%) y administrativo (Ad, -12%), mediana en el auxiliar (Au, -6%) y pequeña en el profesional (P, -1%). Solo el estamento profesional presenta remuneraciones en promedio distintas (más altas) a los demás estamentos, pero la proporción de mujeres en este estamento es similar a la del sector completo (78%) por lo que la brecha total puede explicarse mayormente por las brechas dentro de cada estamento.

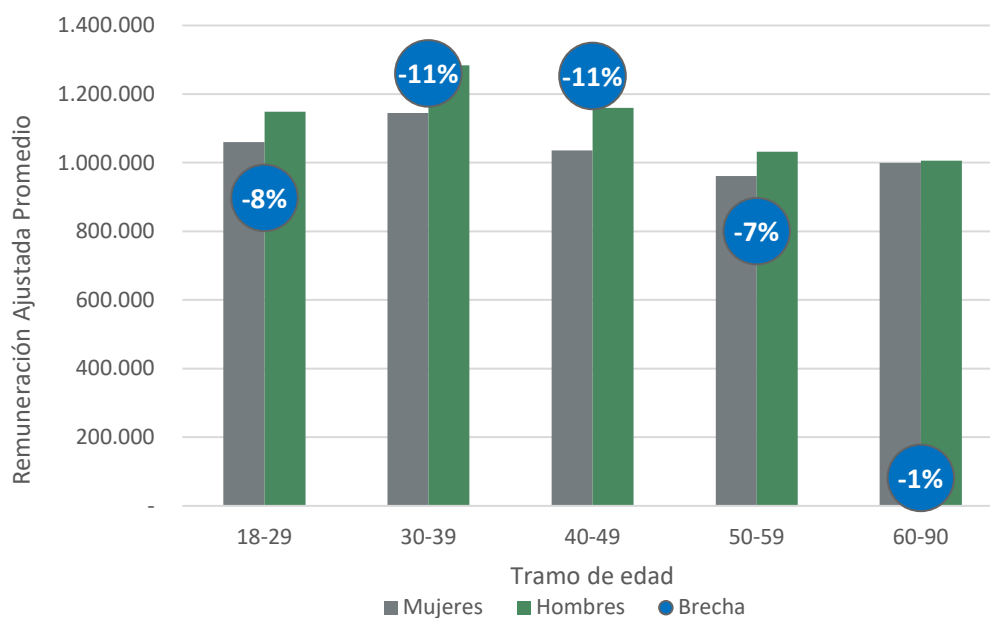
Gráfico 18. Brecha por estamento en asistentes de la educación



Nota: P = Profesional; Ad = Administrativo; T = Técnico; Au = Auxiliar.

También, en el Gráfico 19 se observa que la brecha es mayor en los tramos de edad menores (entre -8% a -11%) y solo se reduce en el último tramo de 60 a 90 años (-1%).

Gráfico 19. Brecha por tramo de edad en asistentes de la educación



Por otro lado, según el Gráfico 20, Gráfico 21y Gráfico 22, la brecha es un punto porcentual más alta en los establecimientos educacionales administrados por un SLEP respecto de los administrados por municipalidades, sin embargo, desagregando por estamento la brecha en el estamento técnico se

reduce a -14% (-20% en municipalidades), la brecha en el estamento auxiliar se reduce a -5% (-7% en municipalidades) y solo la brecha en el estamento administrativo aumenta de -10% a -15%.

Gráfico 20. Brecha por tipo de establecimiento en asistentes de la educación

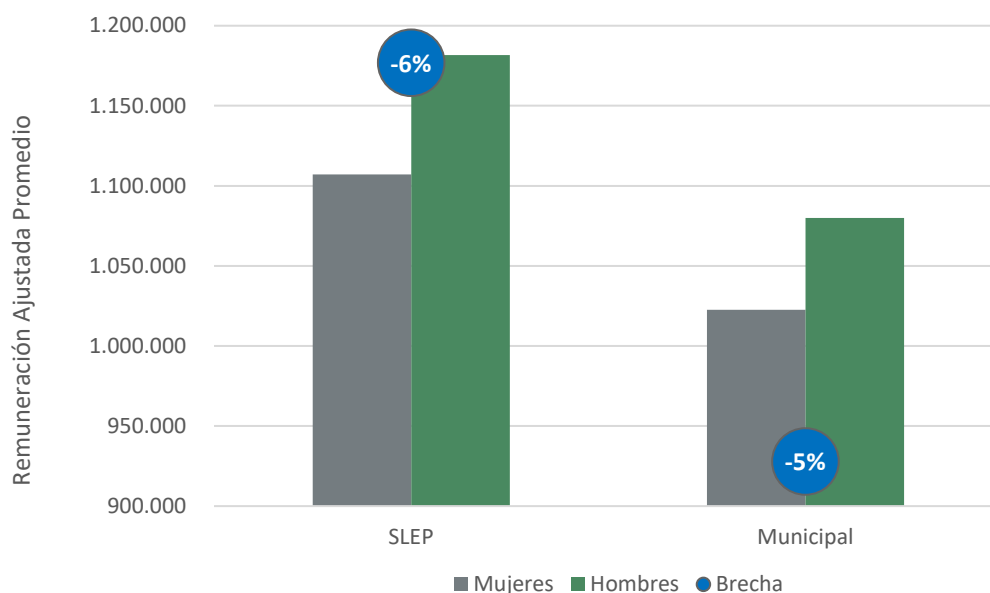
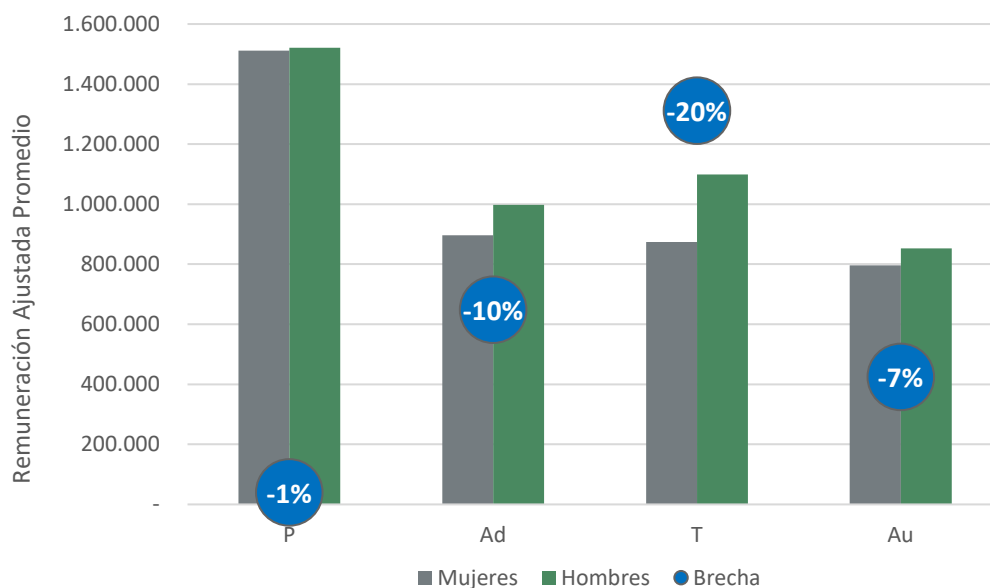
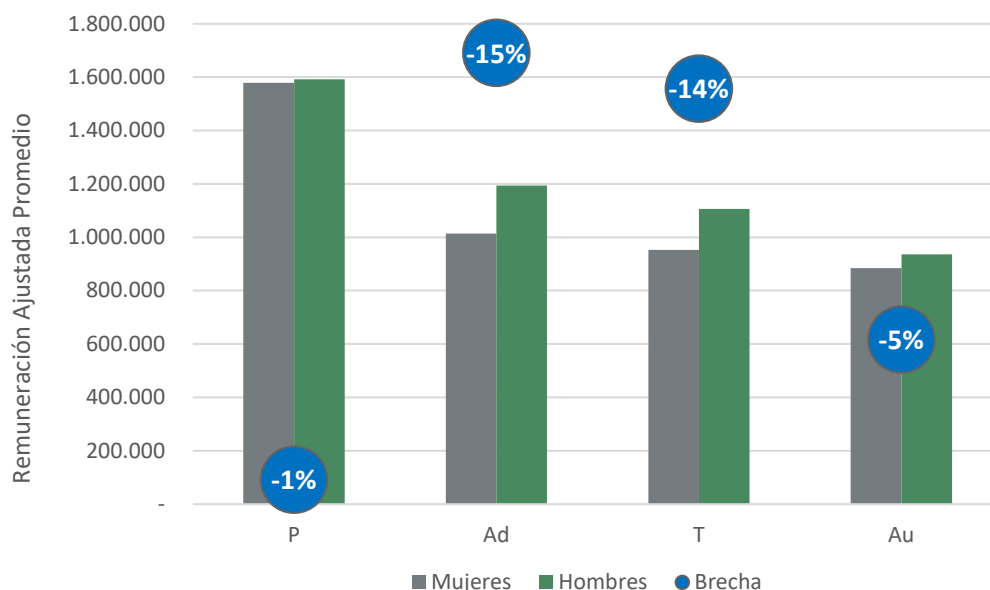


Gráfico 21. Brecha por estamento en asistentes de la educación de establecimientos municipales



Nota: P = Profesional; Ad = Administrativo; T = Técnico; Au = Auxiliar.

Gráfico 22. Brecha por estamento en asistentes de la educación de establecimientos SLEP

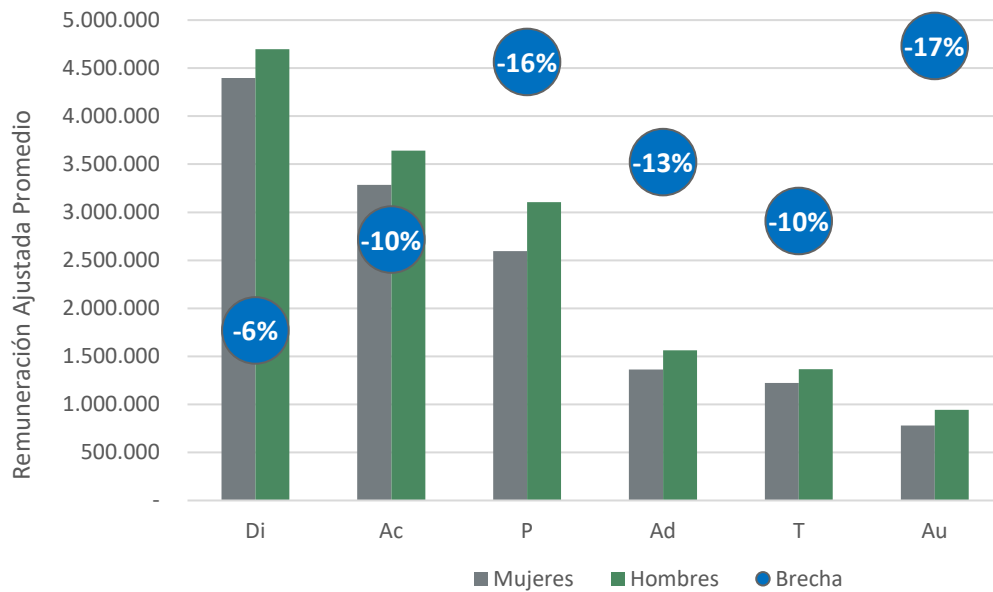


Nota: P = Profesional; Ad = Administrativo; T = Técnico; Au = Auxiliar.

Resultados Universidades Estatales

En el caso de las universidades estatales, se observa que la brecha general es alta (-21%) y se explica tanto porque los hombres se concentran más en los estamentos de altos ingresos (académicos, profesionales y directivos) como por las igualmente altas brechas dentro de cada estamento. En efecto, en el Gráfico 23 se observan brechas iguales o mayores a -10% para todos los estamentos, a excepción del estamento directivo (Di) donde la brecha igualmente es de un 6%. Es importante destacar que dentro de las categorías de académicos y profesionales las brechas pueden ser en parte reflejo de diferencias en remuneraciones en el mercado laboral, relacionadas con la disciplina o profesión, dado que puede ser muy variada.

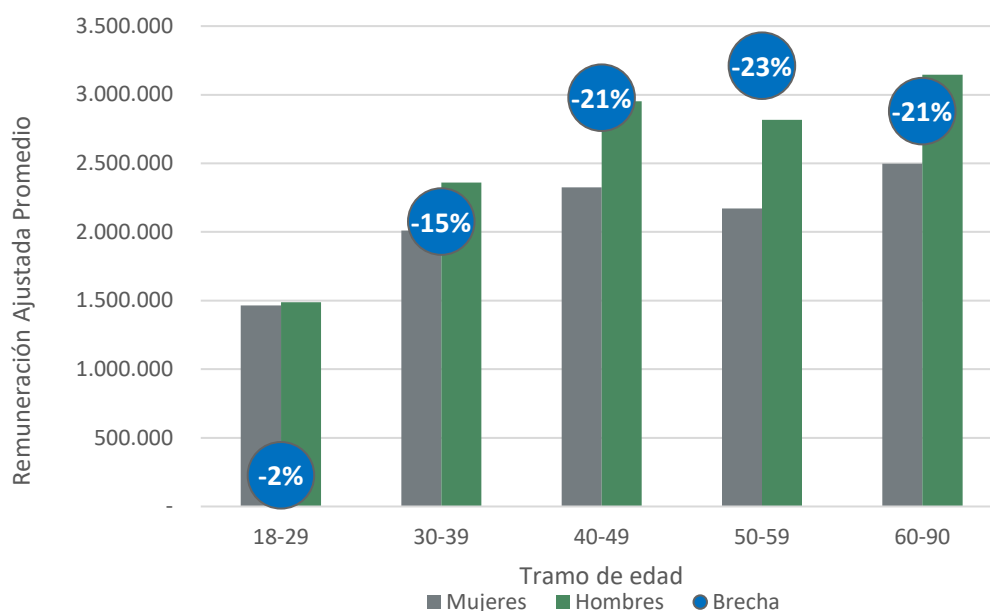
Gráfico 23. Brecha por estamento en universidades estatales



Nota: Di = Directivo; Ac = Académico; P = Profesional; Ad = Administrativo; T = Técnico; Au = Auxiliar.

Relativo a los tramos de edad, en el Gráfico 24 se observa que entre los 18 a 29 años la brecha es pequeña (-2%) pero desde los 30 a 39 años la brecha salta a 15%, lo cual puede explicarse por la mayor proporción de académicos y directivos (conformados mayoritariamente por hombres) en este tramo de edad, dado que requieren mayor nivel educacional y experiencia. Esta brecha aumenta en los siguientes tramos, llegando a su punto más alto entre 50-59 años (-23%).

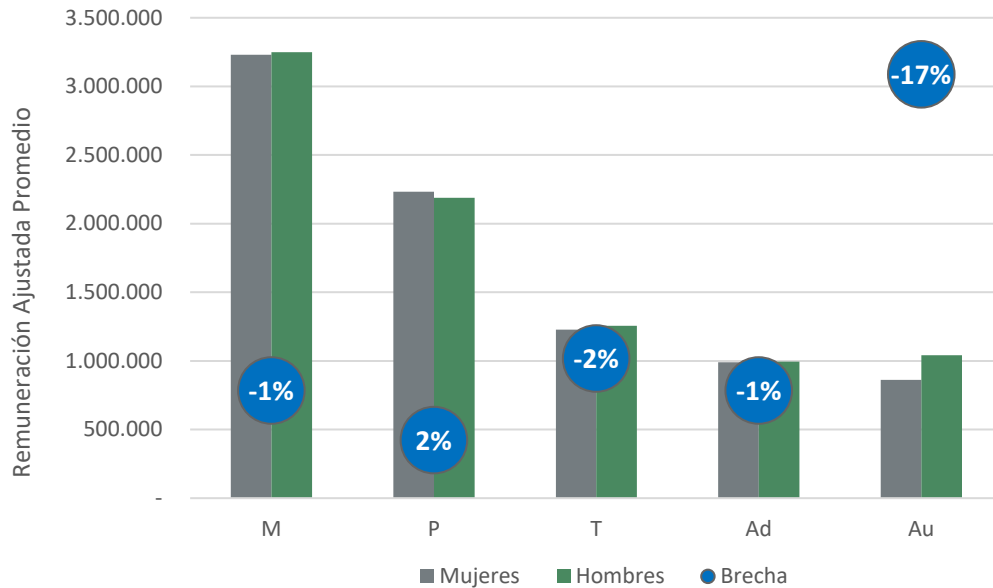
Gráfico 24. Brecha por tramo de edad en universidades estatales



Resultados Atención Primaria de la Salud

En relación con el sector de Atención Primaria de Salud, se tiene una brecha total baja (-2%), lo cual, al observar el Gráfico 25, se mantiene similar a nivel de estamentos a excepción del estamento auxiliar (Au) donde la brecha es alta (-17%), lo cual puede deberse a algún tipo de división de cargos por género dentro del mismo estamento, donde se cuenta con la particularidad que solo el 32% de la dotación son mujeres (en este sector la proporción de mujeres es de 71%). Se observa también que existe una brecha a favor de las mujeres en el estamento profesional (P) (2%).

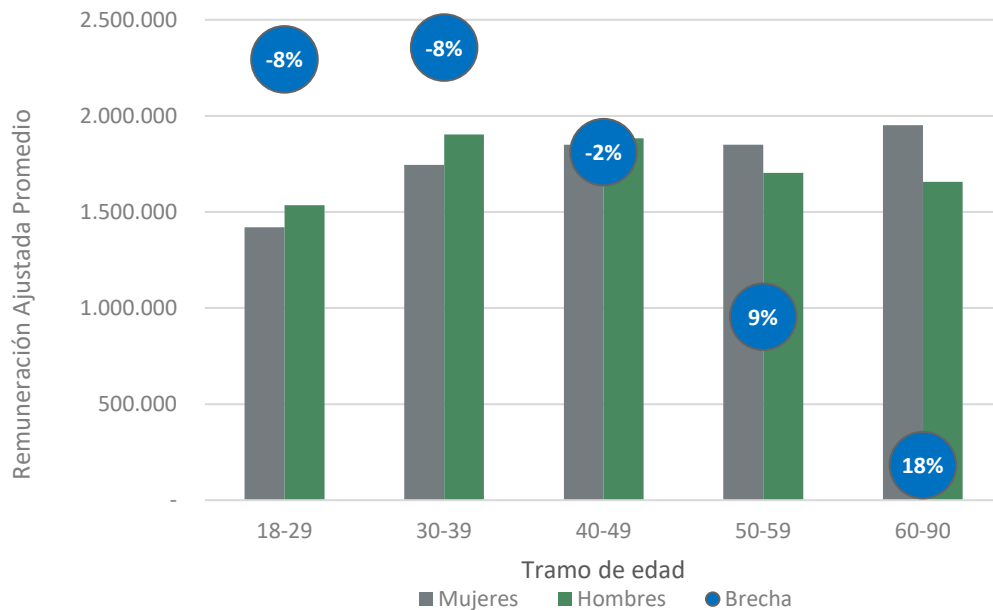
Gráfico 25. Brecha por estamento en APS



Nota: M = Médico; P = Profesional; T = Técnico; Ad = Administrativo; Au = Auxiliar.

Observando el Gráfico 26 , la brecha es mediana en los primeros tramos (-8%) pero se reduce e incluso llega a ser a favor de las mujeres desde los 50 años en adelante, llegando incluso a un nivel de 18% desde los 60 años en adelante.

Gráfico 26. Brecha por tramo de edad en APS

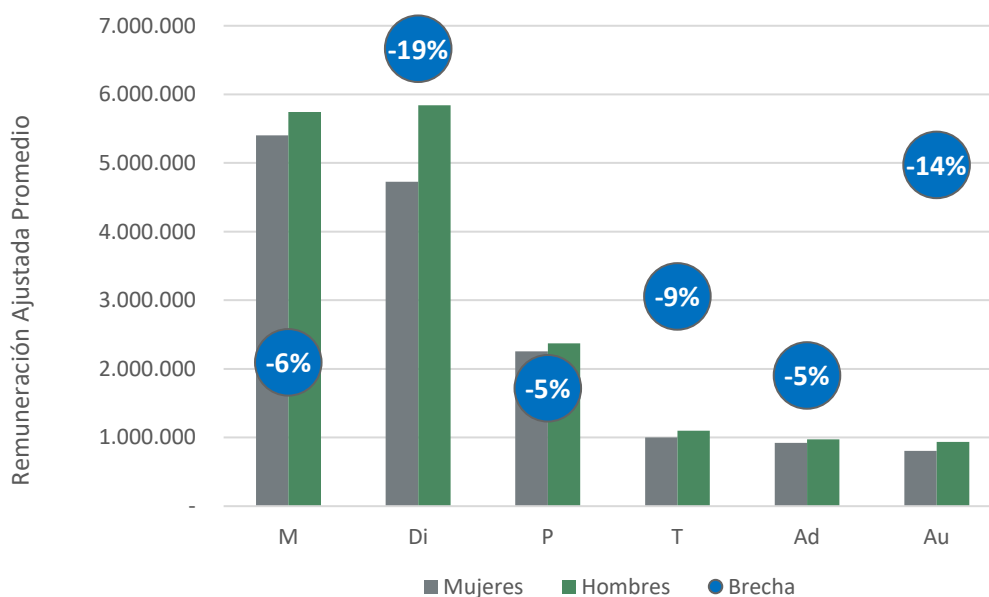


Resultados Servicios de Salud

Para los Servicios de Salud, se muestra una gran brecha a nivel general (-31%). Esta se explica, en gran parte, dado que los hombres tienen una mayor proporción que las mujeres, en el estamento profesional o médico, donde las remuneraciones son significativamente más altas (en el estamento médico especialmente).

El Gráfico 27 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres según estamento, evidenciando que en todas las categorías los hombres perciben ingresos superiores. La mayor diferencia se observa en los cargos Directivos (Di), donde las mujeres reciben cerca de \$4,7 millones en promedio frente a aproximadamente \$5,8 millones de los hombres, lo que equivale a una brecha de -19%. Le siguen los cargos Técnicos (T) con una brecha de -9%, y los Administrativos (Ad) con -5%. En los cargos Profesionales (P) la diferencia también es relativamente acotada, con una brecha de -5%. Finalmente, en la categoría de médicos (M) la brecha alcanza -6%, manteniéndose igualmente a favor de los hombres.

Gráfico 27. Brecha por estamento en servicios de salud

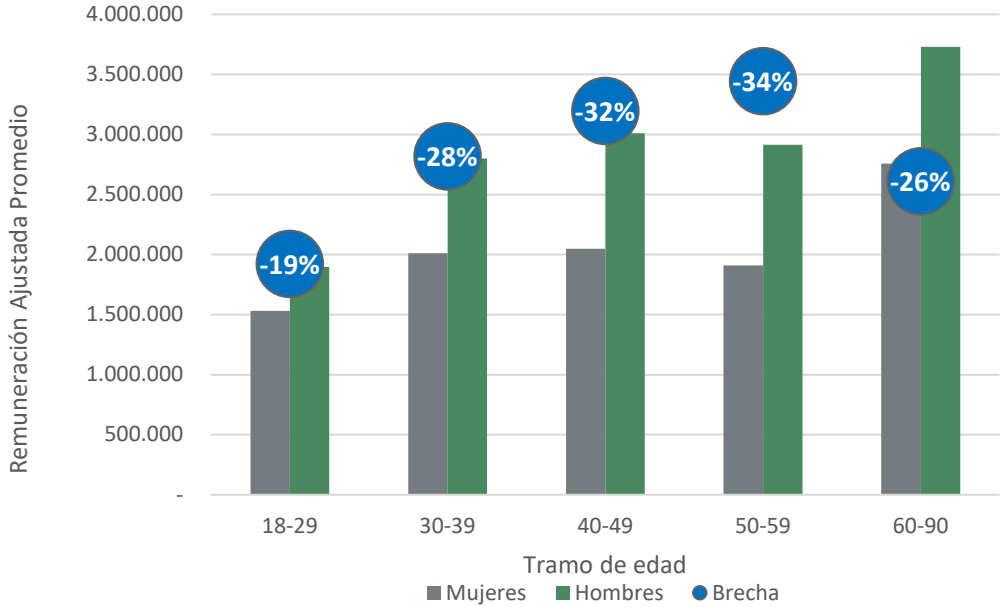


Nota: M = Médico; Di = Directivo; P = Profesional; T = Técnico; Ad = Administrativo; Au = Auxiliar.

El Gráfico 28 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres por tramo etario, evidenciando que en todos los grupos de edad los hombres perciben ingresos superiores. En el tramo 18–29 años, las mujeres reciben en promedio cerca de \$1,5 millones, mientras los hombres alcanzan aproximadamente \$1,9 millones, lo que implica una brecha de -19%. A partir de los 30 años la brecha se amplía, llegando a -28% entre 30–39 años y -32% entre 40–49 años, donde las remuneraciones masculinas superan ampliamente a las femeninas. La mayor diferencia se observa entre 50–59 años, con una brecha de -34%. Finalmente, en el tramo 60–90 años la brecha disminuye levemente, situándose en -26%, aunque los hombres continúan percibiendo ingresos significativamente más altos. En conjunto, el gráfico sugiere que la desigualdad salarial de género

tiende a ampliarse durante la trayectoria laboral media y tardía, alcanzando su punto máximo antes de la edad de jubilación.

Gráfico 28. Brecha por tramo de edad en servicios de salud

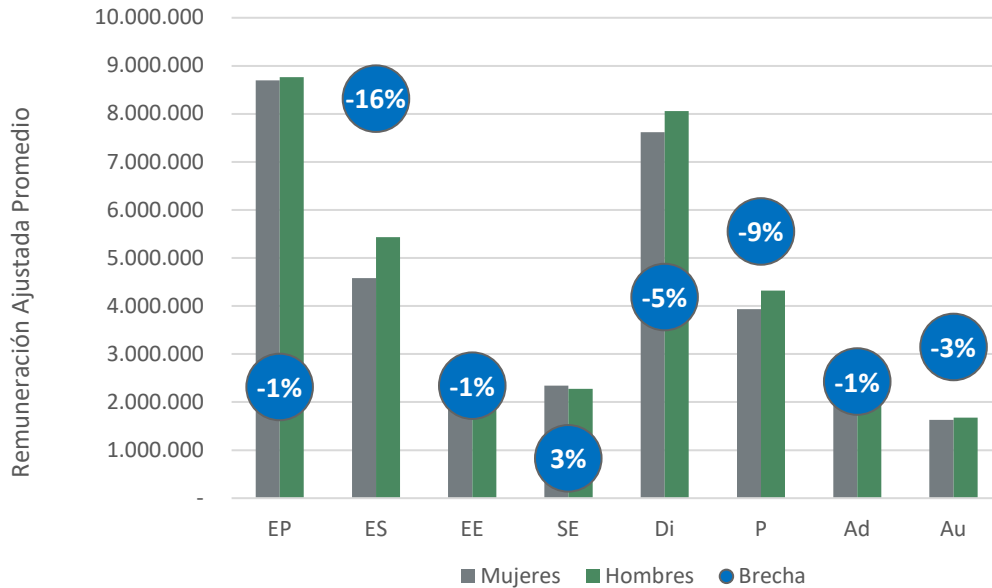


Resultados Poder Judicial

Si bien el Poder Judicial presenta brechas menores en comparación con otros sectores públicos (-5%), aún persisten diferencias en ciertos estamentos.

El Gráfico 29 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres según escalafón, observándose que en la mayoría de los casos los hombres perciben ingresos superiores. En el escalafón primario y en el escalafón de empleados, la brecha es relativamente baja, cercana al -1%, lo que indica remuneraciones bastante similares entre ambos sexos. En el escalafón secundario, en cambio, la diferencia se amplía a -16%, evidenciando una mayor distancia en favor de los hombres. En el caso de quienes se encuentran sin escalafón, se observa una brecha positiva de 3%, lo que sugiere remuneraciones ligeramente mayores para las mujeres en esa categoría. Entre los directivos, las mujeres perciben en promedio cerca de \$7,6 millones, mientras que los hombres alcanzan aproximadamente \$8 millones, reflejando una brecha de -5%. En los cargos administrativos la brecha es prácticamente nula (-1%). Por su parte, en los profesionales se observa una diferencia más marcada, con una brecha de -9%, mientras que en el caso de los auxiliares la brecha es menor, alrededor de -3%. En conjunto, el gráfico sugiere que las brechas salariales de género varían considerablemente según el escalafón.

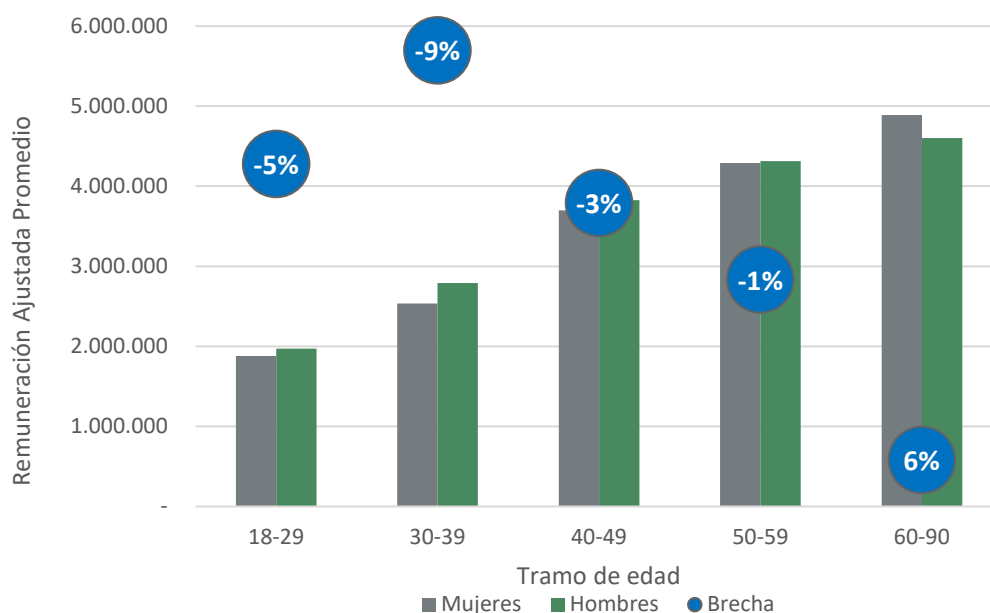
Gráfico 29. Brecha por estamento en Poder Judicial



Nota: EP = Escalafón Primario; ES = Escalafón Secundario, EE = Escalafón Empleados; SE = Sin Escalafón. Solo en el caso de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ); Di = Directivo; P = Profesional; Ad = Administrativo; Au = Auxiliar.

El Gráfico 30 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres según tramo etario, evidenciando que las diferencias varían a lo largo del ciclo laboral. En los tramos más jóvenes se observan brechas en favor de los hombres: entre 18 y 29 años la brecha alcanza -5%, mientras que entre 30 y 39 años se amplía a -9%, siendo la mayor diferencia observada. En el grupo 40–49 años la brecha disminuye a -3%, y entre 50 y 59 años prácticamente desaparece, situándose en torno a -1%, con remuneraciones promedio muy similares entre mujeres y hombres. Finalmente, en el tramo 60–90 años se observa una brecha positiva de 6%, lo que indica remuneraciones promedio levemente superiores para las mujeres en ese grupo. En conjunto, el gráfico sugiere que la brecha salarial de género tiende a ser mayor en las primeras etapas de la vida laboral y a reducirse progresivamente con la edad, llegando incluso a revertirse en los tramos de mayor edad.

Gráfico 30. Brecha por tramo de edad en Poder Judicial

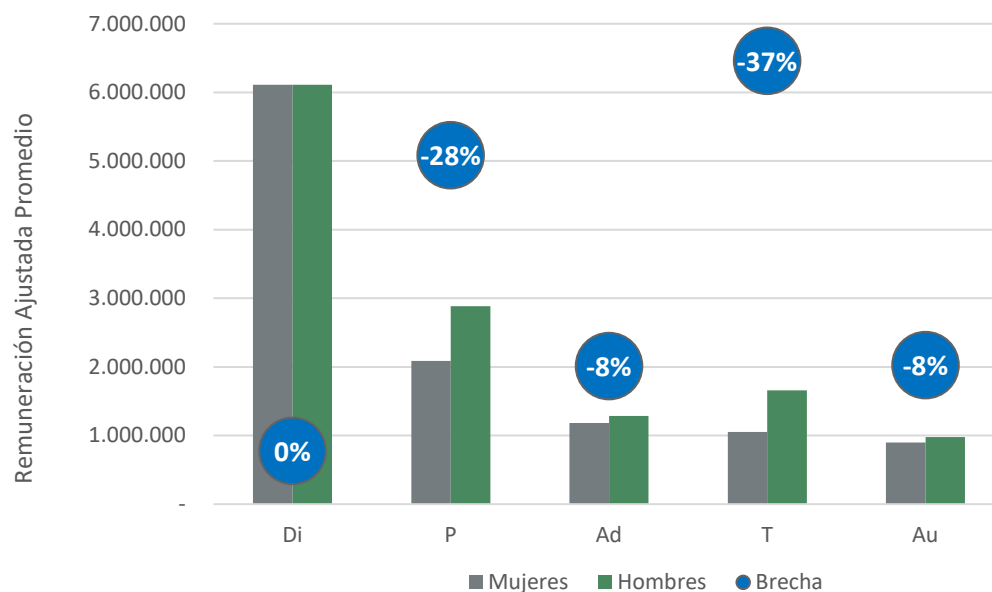


Resultados Jardines Infantiles (JUNJI)

En el sector de Jardines Infantiles casi no participan hombres y se muestra una brecha general de remuneraciones que es la más alta en el Estado (-40%). Esta se podría explicar por las brechas que existen en el mercado laboral, entre remuneraciones de educadoras de párvulos y otras profesiones, así como de técnicas en parvularia respecto de otras carreras técnicas masculinizadas.

El Gráfico 31 presenta la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres según categoría ocupacional, mostrando diferencias significativas en algunos grupos. En los cargos Profesionales (P) se observa una de las mayores brechas, con -28%, donde las mujeres perciben alrededor de \$2 millones en promedio, mientras que los hombres alcanzan cerca de \$2,8 millones. En los cargos Administrativos (Ad) y Auxiliares (Au) la brecha es menor pero igualmente favorable a los hombres, situándose en -8% en ambos casos. La mayor diferencia se registra en los cargos Técnicos (T), con una brecha de -37%, evidenciando una distancia considerable entre las remuneraciones promedio de hombres y mujeres. Finalmente, en los cargos Directivos (Di) no se observa brecha salarial (0%), ya que las remuneraciones promedio de hombres y mujeres son prácticamente iguales, en torno a casi \$6 millones. En conjunto, el gráfico sugiere que la desigualdad salarial de género no es uniforme entre categorías ocupacionales, concentrándose especialmente en algunos niveles profesionales y técnicos, mientras que en los cargos directivos las remuneraciones promedio aparecen equiparadas.

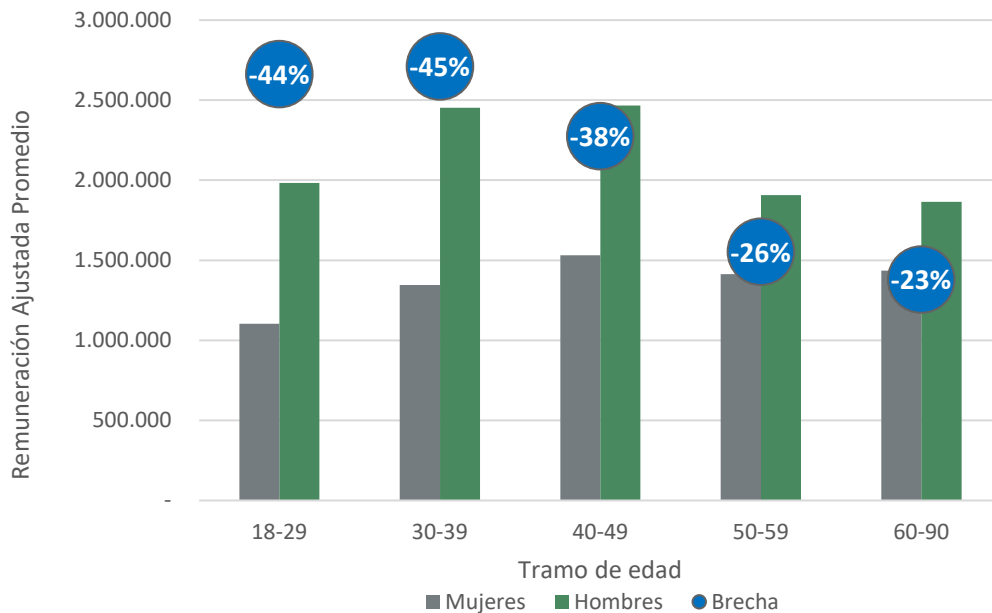
Gráfico 31. Brecha por estamento en Jardines Infantiles



Nota: Di = Directivo; P = Profesional; Ad = Administrativo; T = Técnico; Au = Auxiliar.

El Gráfico 32 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres según tramo etario, evidenciando que en todos los grupos de edad los hombres perciben ingresos superiores. En los tramos más jóvenes se muestran las diferencias más grandes: entre 18-29 la brecha es de -44% y entre 30-39 la brecha es de -45%. Luego, la brecha va decayendo: es de -38% para los tramos de edad de 40-49, -26% para 50-59, y -23% para 60-69.

Gráfico 32. Brecha por tramo de edad en Jardines Infantiles

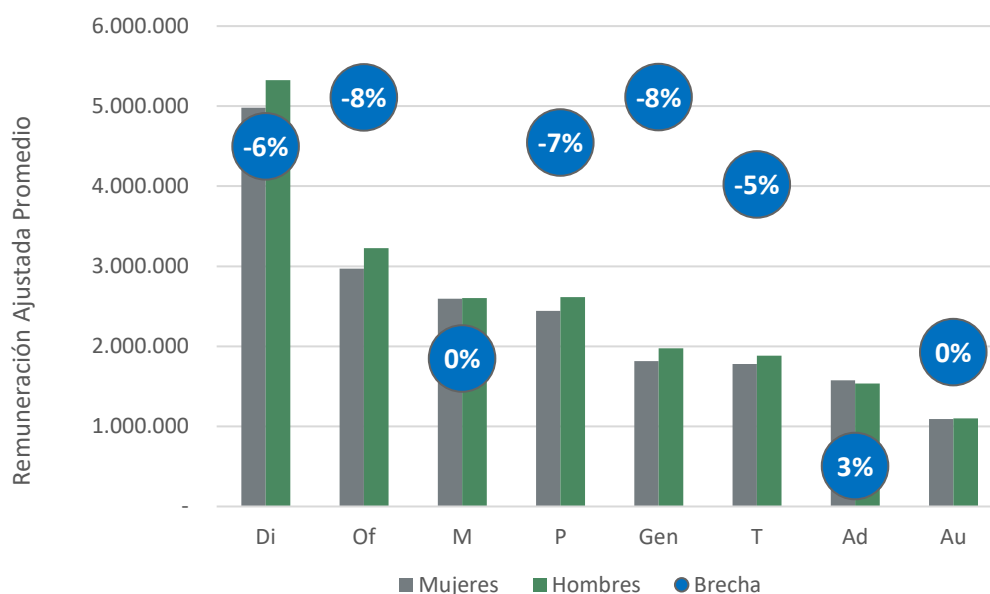


Resultados Gendarmería

Sobre los resultados correspondientes a Gendarmería de Chile, en términos agregados, la brecha salarial de género alcanza aproximadamente -3%, lo que indica que, en promedio, las mujeres perciben remuneraciones levemente inferiores a las de los hombres.

El Gráfico 33 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres por estamento en Gendarmería, evidenciando que en la mayoría de los casos los hombres perciben ingresos superiores. En el estamento Administrativo (Ad) se observa una brecha positiva de 3%, lo que indica remuneraciones levemente mayores para las mujeres. En los estamentos Profesional (P) y Técnico (T) las diferencias favorecen a los hombres, con brechas de -7% y -5%, respectivamente. En el caso de Auxiliares (Au) y Médicos (M) no se registran diferencias significativas, observándose brechas de 0%, con remuneraciones promedio similares entre ambos sexos. Por su parte, en los estamentos Gendarmes o Suboficiales (Gen) y Oficiales (Of) se observan brechas de -8%, nuevamente en favor de los hombres. Finalmente, en el estamento Directivo (Di) la brecha alcanza -6%, manteniéndose la diferencia salarial a favor de los hombres.

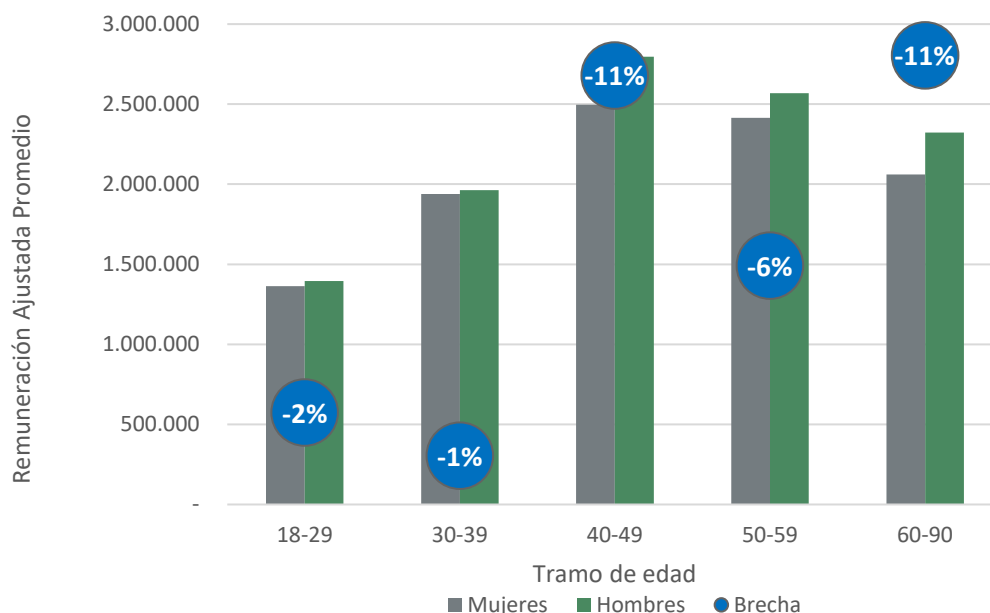
Gráfico 33. Brecha por estamento en Gendarmería



Nota: Di = Directivo; Of = Oficial; M = Médico; P = Profesional; Gen = Gendarme o Suboficial; T = Técnico; Ad = Administrativo; Au = Auxiliar.

El Gráfico 34 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres en Gendarmería según tramo etario, evidenciando que en todos los grupos de edad los hombres perciben ingresos superiores. En el tramo 18–29 años la brecha es relativamente baja (-2%), con remuneraciones promedio similares entre ambos sexos. Entre 30 y 39 años la diferencia se mantiene acotada (-1%). Sin embargo, la brecha se amplía en los tramos de mayor edad: entre 40 y 49 años alcanza -11%, siendo una de las más altas observadas, mientras que entre 50 y 59 años se sitúa en -6%. Finalmente, en el grupo 60–90 años la brecha vuelve a ampliarse hasta -11%. En conjunto, el gráfico sugiere que, en Gendarmería, la brecha salarial de género tiende a aumentar en las etapas medias y finales de la trayectoria laboral, luego de ser relativamente baja al inicio de la carrera.

Gráfico 34: Brecha por tramo de edad en Gendarmería

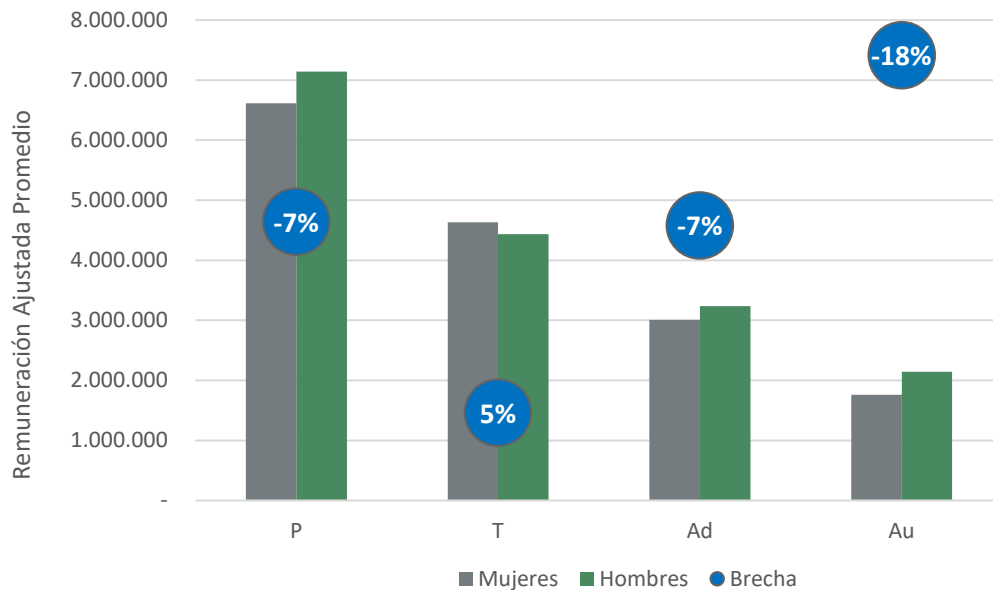


Resultados Congreso Nacional

En términos agregados, para el Congreso Nacional se observa una brecha salarial de género positiva de 14%, lo que indica que, en promedio, las mujeres perciben remuneraciones superiores a las de los hombres.

El Gráfico 35 presenta la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres por estamento en el Congreso Nacional, evidenciando diferencias de distinta magnitud entre las categorías analizadas. En el estamento Auxiliar (Au) se observa la mayor brecha, con -18%, donde las mujeres perciben remuneraciones promedio considerablemente menores que los hombres. En contraste, en el estamento Técnico (T) se registra una brecha positiva de 5%, lo que indica remuneraciones promedio levemente superiores para las mujeres. Por su parte, en los estamentos Administrativo (Ad) y Profesional (P) se observan brechas de -7% en ambos casos, evidenciando remuneraciones promedio más altas para los hombres.

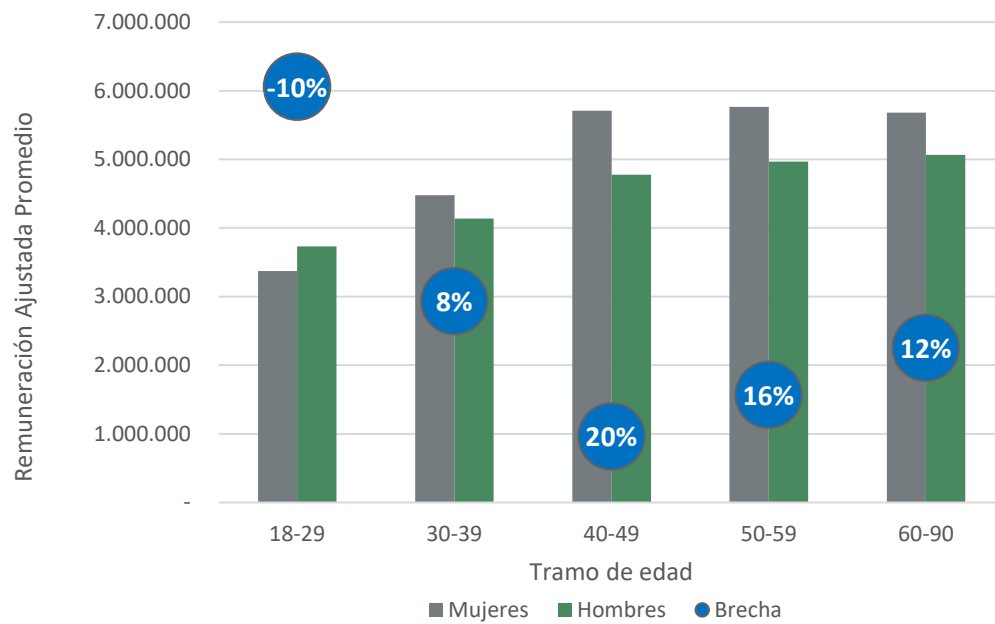
Gráfico 35. Brecha por estamento en el Congreso Nacional



Nota: P = Profesional; T = Técnico; Ad = Administrativo; Au = Auxiliar.

El Gráfico 36 muestra la brecha de remuneraciones promedio entre mujeres y hombres por tramo etario en el Congreso Nacional, evidenciando diferencias que cambian de signo a lo largo del ciclo laboral. En el grupo 18–29 años se observa una brecha de -10%, con remuneraciones promedio mayores para los hombres. Sin embargo, a partir del tramo 30–39 años la brecha se invierte, registrándose 8% en favor de las mujeres. Esta tendencia se acentúa en los tramos siguientes: entre 40–49 años la brecha alcanza 20%, mientras que en 50–59 años llega a 16%, manteniéndose en 12% en el grupo 60–90 años. En conjunto, el gráfico sugiere que, en el Congreso Nacional, las remuneraciones promedio de las mujeres superan a las de los hombres en la mayoría de los tramos etarios, especialmente en las etapas medias de la trayectoria laboral.

Gráfico 36. Brecha por tramo de edad en el Congreso Nacional



Conclusiones

La brecha de remuneraciones entre hombres y mujeres es una realidad presente en el mercado laboral tanto en nuestro país como en el resto de los países del mundo, lo que representa un desafío que debe seguir siendo abordado, pues esto representa por un lado un deber ético y social, y por otro resulta relevante impulsar un crecimiento económico más sólido, sostenible e inclusivo (OCDE, 2021).

El sector público chileno no está exento de esta problemática, pues los resultados de este estudio evidencian que existen brechas de remuneración de género entre los funcionarios y funcionarias del Estado de Chile. Estas brechas están presentes tanto en la administración central del Estado como también en sectores públicos descentralizados.

Al estimar la brecha de remuneraciones de género total se observa que, al año 2025, en el sector público las mujeres tienen, en promedio, remuneraciones 19,85% más bajas que los hombres. A su vez, utilizando la metodología de desagregación Oaxaca-Blinder, se identifica que el 15,02% es explicado por factores como el sector donde se desempeñan los funcionarios y funcionarias, el estamento al que pertenecen los mismos, su edad y la calidad jurídica en que están contratados. Lo anterior, indica que 4,83 puntos porcentuales de la brecha de remuneraciones de género, es decir, un 20% de la brecha total, que no es explicada por variables observables y por lo tanto puede ser asociada a la discriminación de las mujeres en el sector público.

Sumado a lo anterior, el análisis de brechas de remuneración de género por sector no ajustadas a los factores anteriores muestra que las mayores brechas salariales se encuentran en sectores altamente feminizados, como Jardines Infantiles (-40%) y Servicios de Salud (-31%), donde las mujeres representan una proporción significativa del personal, pero perciben remuneraciones notablemente menores que los hombres. En contraste, en sectores como la Atención Primaria de Salud (-2%) y la Administración Municipal (-2%), la brecha total es menor, lo que sugiere una menor desigualdad salarial en estos sectores. El único sector donde la brecha de remuneraciones de género es positiva a favor de las mujeres es el Congreso Nacional (14%).

Este estudio muestra, a través de la segmentación por estamento laboral, que la brecha salarial está fuertemente relacionada con la distribución de hombres y mujeres en distintos niveles jerárquicos. En general, los hombres tienen mayor representación en estamentos de mayor remuneración, como directivos y profesionales, mientras que las mujeres están sobrerrepresentadas en puestos técnicos, administrativos y auxiliares, con menores salarios promedios. Esto es particularmente evidente en el caso de las Universidades Estatales (-21% de brecha total), donde los hombres predominan en cargos académicos de mayor jerarquía, y en los Jardines Infantiles (-28% en estamentos profesionales y -37% en técnicos).

El análisis por tramo de edad sugiere que la brecha salarial de género tiende a incrementarse a medida que avanza la carrera laboral. Mientras que en los primeros años las diferencias son menores e incluso favorables para las mujeres en algunos casos, a partir de los 40 años la brecha salarial se amplía, lo que podría estar asociado a barreras en el ascenso a cargos de mayor responsabilidad, sesgos en la progresión salarial y desafíos en la conciliación entre vida laboral y familiar.

Adicionalmente, es importante destacar que existen características propias de los cargos dentro de cada estamento que pueden determinar las brechas de género en las remuneraciones, las que no son consideradas en este estudio. Por ejemplo, dentro de un mismo estamento, se observan cargos masculinizados que tienen mayores remuneraciones que los cargos feminizados (lo que podría ejemplificarse como arquitectos versus educadoras de párvulos, o académicos de escuelas de ciencias exactas versus ciencias sociales, por ejemplo). A lo anterior también se suman características propias del mercado laboral, las cuales también influyen en las remuneraciones de funcionarios y funcionarias del Estado, ya que existe un tránsito laboral de trabajadores y trabajadoras entre el sector público y sector privado.

Así, se reafirma la idea de que la fragmentación de los sistemas contractuales y cierta discrecionalidad en las contrataciones y en la determinación de las remuneraciones impacta de manera más negativa a las mujeres que a los hombres.

Avances para corregir lo anterior pueden constituirse como un camino (dentro de muchos otros) para avanzar en la igualdad de género en el empleo público.

Estos hallazgos recalcan la importancia de la transparencia y monitoreo de las remuneraciones, así como la necesidad de fortalecer los mecanismos de fiscalización y publicación de datos salariales desagregados por género y estamento.

En búsqueda de avanzar en la igualdad de género en el empleo público, se observa la necesidad de observar y modernizar la arquitectura de cargos en los servicios públicos y los mecanismos de ingreso y promoción en la carrera funcionaria, de modo de que sigan criterios objetivos, y se asegure que no existan sesgos implícitos que desfavorezcan a las mujeres.

Por último, se vuelven necesario mejorar el acceso de las mujeres a cargos de alta dirección, por lo que debe promoverse políticas de movilidad vertical donde no solo antigüedad, sino que el mérito y el desarrollo de competencias sean criterios relevantes para la promoción de funcionarias y funcionarios.

Bibliografía

- Atal, J., Ñopo, N., & Winder, N. (2009). New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America. *IDB Working Paper IDB-WP-109. Inter-American Development Bank. Department of Research and Chief Economist.*
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). Talent Misallocation and Aggregate Productivity in Southern Cone Countries. En BID, *Closing gender gaps in the southern cone. An Untapped Potential for Growth* (págs. 15-33). New York.
- Bentancor, A., González, L., & Ureta, C. (Noviembre 2015). Desafíos de Política Pública para un Crecimiento con Equidad de Género. *Dirección de Presupuestos.*
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023). *Brecha Salarial de Género en Chile utilizando datos de CASEN 2017 y CASEN 2022.* Santiago, Chile.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 436-455.
- Bravo, J., & Lorca, M. (2025). *Brecha salarial en el sector público: ¿premio o castigo?* Santiago, Chile: OCEC UDP.
- Dirección de Presupuestos. (2025). *Informe Trimestral de los Recursos Humanos del Sector Público.* Obtenido de <https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-24332.html>
- Instituto nacional de Estadísticas. (Agosto de 2024). *Resultados Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2023.* Obtenido de https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/presentaci%C3%B3n-resultados-esi-2023.pdf?sfvrsn=eaace22_2
- Instituto Nacional de Estadísticas. (febrero de 2025). *Estadísticas. Mercado Laboral. Ocupación y desocupación.* Obtenido de <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>
- Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2023). *Género y desigualdad de ingresos en Chile.* Santiago, Chile.
- Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Ñopo, H. (2006). The Gender Wage Gap in Chile 1992-2003 from a Matching Comparisons Perspective. *Inter-American Development Bank, Research Department Working Paper series 562.*
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 693-709.
- OECD. (2021). *Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado.* París: OECD Publishing.
- OECD. (2025). *Gender wage gap.* Obtenido de <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>

- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Chile: Acortando las brechas de la desigualdad salarial en el sector público*. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/resource/news/chile-acortando-las-brechas-de-la-desigualdad-salarial-en-el-sector-publico>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Salce, F. (2021). Evolución y análisis de la discriminación salarial por género en Chile. *El trimestre económico*, 88(349), 39-75.
- Sánchez, R., Finot, J., & Villena, M. (2022). Gender wage gap and firm market power: evidence from Chile. *Applied Economics*, 54(18), 2109-2121.
- Siravegna, M. (2021). The Gender Gap across the Wage Distribution in Chile. *Georgetown University. Job Market Paper*.
- Urquidi, M., & Chalup, M. (2023). *Brecha de ingresos laborales por género en América Latina y el Caribe: un análisis de sus diferentes componentes y determinantes*. Washington, DC: Nota Técnica IDB-TN-02650. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Urquidi, M., Chalup, M., & Sardán, S. (2023). Brecha de género en los ingresos laborales en Chile. Un análisis de su evolución en el periodo 1990-2020. *Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Yun, M.-S. (2005). A simple solution to the identification problem in detailed wage decompositions. *Economic inquiry*, 43(4), 766-772.



DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS