

Ley de Igualdad Salarial de Chile (Ley 20.348, 2009): registros salariales internos que no cerraron la brecha

Gender Equality · Buena práctica · Chile

Puntuación de calidad: 48/100

Solidez de la evidencia: Moderada

Resumen

La Ley 20.348 de Chile (2009) consagró el derecho a la igualdad salarial para 'el mismo trabajo' y exigió un registro interno en empresas con 200+ trabajadores; 15 años después se la considera ineficaz, con la brecha cerca del 21-27% y un proyecto más ambicioso ante el Congreso.

Dimensiones clave

Dimensión	Puntuación
Transferability / replicability	1/3
Impact on gender equality	0/1
Effectiveness	0/1
Efficiency	0/1
Evaluated outcomes	1/1
Sustainability	1/1
Achievement / evidence	0/1
Gender-mainstreaming embedding	1/1
Curator validation	1/1

Evaluable por C-NAPSE

Fuentes de datos

[C-NAPSE web research](#) — consultado el 2026-09-08

[Dirección del Trabajo \(Chilean Labour Directorate\)](#) — consultado el 2026-09-08

[BioBioChile](#) — ¿Qué dice la ley de igualdad salarial en Chile? — consultado el 2026-09-08

[Crehana](#) — Ley 20.348: ¿cómo promueve la igualdad salarial en Chile? — consultado el 2026-09-08

[Dirección del Trabajo](#) — Ley 20.348 (texto oficial) — consultado el 2026-09-08

Citar — Evidoria. *Ley de Igualdad Salarial de Chile (Ley 20.348, 2009): registros salariales internos que no cerraron la brecha*. ID persistente: 9317e816-3c65-4543-b97b-a9bf284f6e11.