

Estudio muestra que 86% de las organizaciones chilenas no tiene un compromiso claro con la equidad de género

■ El Índice de Equidad de Género, elaborado por la Escuela de Administración UC y Data Lab, mostró que la brecha salarial se amplía cuando hay menores en el hogar, y que es mayor en los cargos de alta calificación.

POR ISABEL RAMOS JELDRES

La brecha salarial de género en las organizaciones chilenas es mayor entre más alto sea el cargo que desempeña la mujer, mostró el Índice de Equidad de Género, elaborado por la Escuela de Administración UC y Data Lab. Según el estudio -que contó con una muestra de casi 143 mil trabajadores, tanto hombres como mujeres, en 83 empresas del país-, en los puestos altos la brecha salarial de género se ubica en 34%, mientras que en los cargos de baja calificación es de solo 14,9%.

El índice también dio cuenta de que la brecha aumenta cuando hay menores de edad en el hogar: de 21% sin niños, a 31,2% cuando sí los hay. “Esto es interesante, no hay mucha diferencia si el niño tiene 17 o 18 años, o si tiene dos o tres años. Simplemente el hecho de que haya menores de edad es un hándicap, un factor en contra para la mujer”, explicó su autor, Carlos Portales, a DF.

Asimismo, la investigación reveló que un 86% de las organizaciones chilenas no cuenta con políticas que impulsen un compromiso claro respecto a la equidad de género.

Elaboración del índice

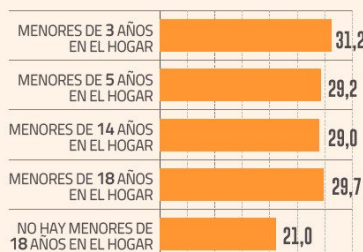
En el estudio, la equidad de género en el ámbito laboral es definida como “la igualdad de trato y acceso de mujeres y hombres a

las mismas oportunidades y a un desarrollo integral en las organizaciones, incluyendo la participación económica y empresarial, así como la toma de decisiones, valorando por igual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades eliminando la discriminación por razón de sexo”.

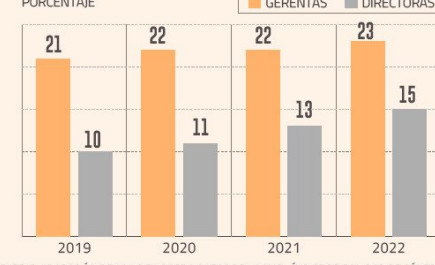
El índice se realizó a través de encuestas, entrevistas y focus group, y tiene tres componentes. El primero mide si la empresa tiene una estrategia declarada y comunicada. “Si los líderes de la organización desde el directorio, los gerentes, los jefes están incorporando la equidad de género en sus prácticas, en su gestión diaria”, dijo Portales.

El segundo componente es qué es lo que las personas perciben respecto a la cultura y los escenarios posibles de discriminación o

BRECHA SALARIAL SEGÚN PRESENCIA DE MENORES EN EL HOGAR - 2022
PORCENTAJE



PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES: GERENTES DE PRIMERA LÍNEA Y DIRECTORAS (%)
PORCENTAJE



FUENTE: ELABORACIÓN DE LA UC EN BASE A DATOS DE LA CMF - ÍNDICE DE EQUIDAD DE GÉNERO

no discriminación en materia de género. “¿Tenemos lenguajes o ciertos trabajos que no son para mujeres? ¿La empresa lo declara informal o formalmente? ¿Hay barreras que la gente percibe para la promoción, para el desarrollo?, detalló.

Y el tercer elemento del índice son las prácticas reales en gestión de personas: selección, capacitación, desarrollo, promociones, remuneraciones. “Tenemos todo un eje que no está funcionando bien, que es el eje selección. Hay menos acceso de las mujeres a las capacitaciones que hacen las empresas, entre otras cosas, porque el jefe a veces ni siquiera las considera porque asume que la mujer no va a tener tiempo, porque muchas de las capacitaciones son fuera del horario laboral”, explicó.

Los sesgos

Según su autor, “hay dos sesgos que encontramos muy fuertes en el estudio, sobre todo en el segundo pilar del índice. El machismo obviamente que existe, entonces efectivamente hay áreas donde culturalmente la mujer no puede participar. Eso es lo que la empresa, sobre todo informalmente, transmite”.

El segundo sesgo es el discurso meritocrático, es decir, cuando se plantea que se selecciona al mejor postulante. “El discurso meritocrático supone un punto de partida equitativo entre hombres y mujeres. Y eso en muchos casos, en muchas áreas, oficios, trabajos, tareas, no existe”, puntualizó.

“En Chile hay una escasez de personas para muchos trabajos. Entonces las empresas se dan cuenta

que la equidad de género tiene un tema valórico detrás, pero también es un tema instrumental y práctico. Necesitamos ir a buscar (talento) en grupos más amplios de personas, porque en los grupos actuales ya no encontramos. En la minería esto es evidente”, dijo.

Otro punto débil de las organizaciones, planteó Portales, es el liderazgo. “No tenemos liderazgo en las organizaciones, desde los directores, gerentes y jefatura, que incorporen estos conceptos (de equidad de género) dentro de sus procesos de gestión. O sea, ‘oye, me llegaron puros hombres. ¿Y por qué? Porque no tenemos mujeres en la terna, o no tenemos mujeres candidatas. ¿Y por qué no tenemos mujeres candidatas?’. Cuando empiezas a hacerte esas preguntas, empiezas a gestionar distinto”.