

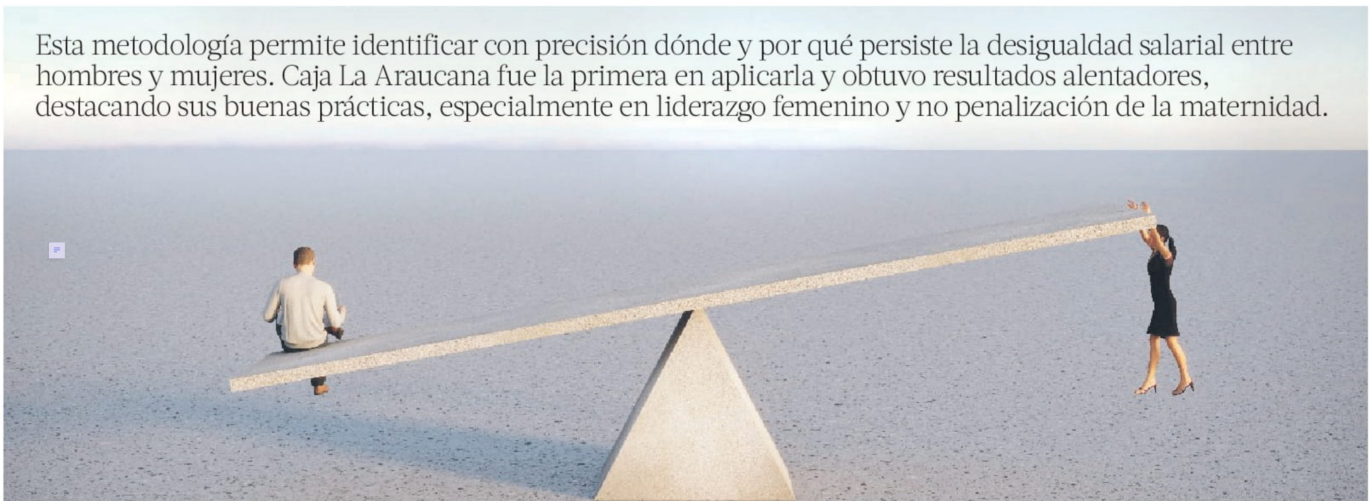


hub sustentabilidad



Nueva herramienta para medir brechas: La Araucana certifica avances en equidad salarial con instrumento de FK Economics y ChileMujeres

Esta metodología permite identificar con precisión dónde y por qué persiste la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Caja La Araucana fue la primera en aplicarla y obtuvo resultados alentadores, destacando sus buenas prácticas, especialmente en liderazgo femenino y no penalización de la maternidad.



POR PAULINA REYES Y BÁRBARA PEZOA

En 2015 la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) emitió dos normas (N° 385 y 386) para que los emisores de valores incluyeran en sus memorias anuales un Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible, con indicadores de diversidad y brecha salarial por género, explican desde la Fundación ChileMujeres. Gracias a esta información, la realidad sobre la presencia femenina al interior de las empresas logró mayor visibilidad. Sin embargo, en 2021 la CMF publicó la Norma de Carácter General N° 461, que contemplaba temáticas de sostenibilidad de manera integral a lo largo de la Memoria Anual, lo cual obligaba a incluir las materias de gobierno corporativo a las que la Norma N° 385 hacía referencia.

Respecto a la brecha de género, la norma específica que "se deberá señalar la proporción que representa el sueldo bruto base promedio, por tipo de cargo, responsabilidad y función desempeñada, de las ejecutivas y trabajadoras respecto de los ejecutivos y trabajadores". No obstante, a pesar de

que estas normas han ayudado a dar visibilidad a la presencia femenina en las empresas, la herramienta de medición de la CMF no permite hacer un estudio más profundo de las razones de la brecha, motivo por el cual —señala la gerente general de ChileMujeres, María José Díaz— decidieron empujar desde la fundación y en conjunto con FK Economics, el desarrollo de una nueva herramienta de medición, puesto que a su juicio, hablar de brecha salarial sin un análisis, es un diagnóstico superficial. "Este instrumento entrega evidencia concreta para identificar las brechas y ofrece una base sólida para que las empresas tomen decisiones efectivas para avanzar hacia la equidad salarial", asegura Díaz.

¿Qué objetivos busca este nuevo instrumento? En primer lugar, describen desde la fundación, identificar si existe o no una brecha salarial de género, por qué y dónde está dentro de la empresa. En segundo lugar, entender las razones por las que estadísticamente se observan brechas según la metodología de la CMF. En tercer lugar, complementar el reporte de la brecha salarial en las memorias integradas por la NCG N° 461

con el Instrumento de Equidad Salarial ChileMujeres-FK. Y en cuarto, contar con una medición más precisa de la brecha salarial de género para poder gestionarla y cumplir con el marco legal vigente de igualdad salarial.

La primera firma que se sometió a este nuevo instrumento fue Caja La Araucana, que expuso su experiencia y resultados ante la comunidad Red-Activa —agrupación de empresas comprometidas con la igualdad de oportunidades y condiciones laborales justas— en el comité de abril. En dicha ocasión recibieron el certificado del Instrumento de Equidad Salarial FK-Economics y ChileMujeres.

Principales hallazgos

Entre los principales resultados del caso de La Araucana se observa una brecha en ingresos totales promedio de -5,5%, considerablemente menor que la medición general para los años analizados, de cerca de -25%.

Actualmente, la participación femenina en La Araucana es de un 65,5%, y entre 2022 y 2024 la participación de mujeres en la empresa aumentó en un 0,8%. Pero es en los altos cargos donde se marcó la diferencia. A través del instrumento, se observó un avance en la par-

ticipación femenina en cargos de liderazgo: un 13,8% en gerencias y un 7,1% en subgerencias. En las sucursales, la presencia de mujeres alcanzó el 70,1%, destacando un incremento del 37% en jefaturas de planta.

Tanto en gerencias como en subgerencias existe una representación muy similar entre hombres y mujeres, siendo la participación femenina cercana al 50%.

En relación a la brecha de género salarial con interacciones por edad de los hijos/as, se observa que la tenencia de hijos/as menores a 2 o 4 años no tiene efectos en la brecha de género salarial. En cuanto al incremento en el número de hijos/as, se identifica que tiene un impacto marginal negativo en la brecha salarial calculada a partir del salario base, con un 10% de significancia.

Francisco Sepúlveda, gerente general de La Araucana, sostiene que "avanzar hacia una mayor equidad de género no sólo es un imperativo ético, sino también una condición para la sostenibilidad organizacional". Junto con esto, indica que aplicar la herramienta les ha permitido identificar con rigurosidad las brechas, comprender sus causas y reconocer nuestras fortalezas. "Nos entrega evi-

dencia concreta para tomar decisiones más informadas y justas, reafirmando nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, sin castigos asociados a la maternidad ni discriminaciones arbitrarias", comenta.

Medir información detallada y fidedigna

El Instrumento de Equidad Salarial desarrollado por FK Economics y ChileMujeres se diferencia de otras metodologías por permitir un análisis más profundo y detallado de las brechas salariales, controlado por variables específicas que influyen en las remuneraciones. Esto facilita la identificación de factores que pueden estar incidiendo en las diferencias salariales, como el impacto de la maternidad en la trayectoria laboral o la concentración de mujeres en ciertos niveles jerárquicos.

La directora de estudios económicos de FK Economics, María Carolina Evans, enfatiza que "lo más importante de la aplicación del instrumento ha sido el proceso de aprendizaje de la empresa respecto de su propia información y prácticas. Las empresas van entendiendo y encontrando espacios de mejora en la gestión para ir reduciendo sus brechas".