



LA DIFERENCIA DE SUELDOS EN DESMEDRO DE LAS MUJERES VA DESDE 14% A 18,3%, DEPENDIENDO DEL NIVEL DE INGRESOS:

Chile lidera brecha salarial de género en la región, pero los altos ejecutivos no perciben discriminación

Pese a que el “castigo” en las remuneraciones de las mujeres es más alto que en Perú, México y Colombia, solo un 6% de los hombres en posiciones de liderazgo del país creen que existe desigualdad salarial al interior de su organización.

J. AGUILERA

Las diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres son un fenómeno global y regional, pero en Chile se presentan de manera más aguda. De acuerdo con los datos para América Latina con los que cuenta Buk, plataforma de gestión de recursos humanos, el salario bruto promedio que reciben los hombres es de US\$ 297 mensuales más alto que el de las mujeres.

En términos porcentuales, esa “brecha” equivale a un 16,9% en promedio. Entre los países que considera Buk en su análisis, es Chile el que queda por arriba (17%). Se ubica por encima de México (16,6%), Perú (11,9%) y Colombia (5,7%). No se compara entre hombres y mujeres de características similares, pues se pretende reflejar no solo la “discriminación salarial”, sino que también “la distribución desigual de hombres y mujeres en cargos, sectores y niveles jerárquicos”, explican.

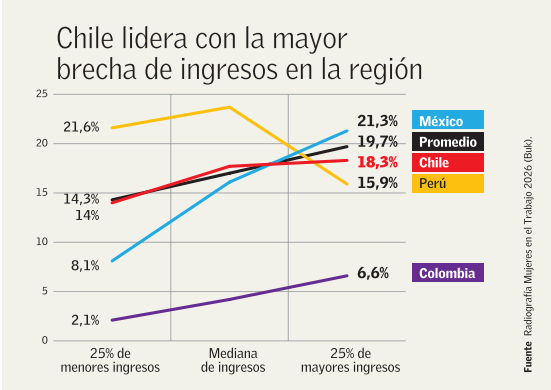
Sin embargo, el estudio muestra un fenómeno que se repite en la mayoría de los países, donde Chile también destaca:

a mayor nivel jerárquico, las brechas son más altas. En el grupo de menores ingresos, el país muestra una diferencia de 14% en desmedro de las mujeres, que pasa por 17,7% en el grupo de “ingresos medios”. Llega a 18,3% en el tramo mejor remunerado. En este último grupo, solo es superado por México (ver gráfico).

Factor cultural

De acuerdo con la *head of research* de Buk, Lesley Warren, las razones que ponen a Chile a la cabeza del *ranking* no son necesariamente económicas o laborales. Parte importante del fenómeno se puede atribuir a una “desconexión” entre percepción y realidad, donde solo un 6% de los hombres que se desempeñan en la alta dirección perciben que existe desigualdad salarial en su organización. “Cuando quienes toman las decisiones de compensación no perciben el problema, disminuye el incentivo para corregirlo”, argumenta.

Esta hipótesis es coherente con otro análisis incorporado en este estudio, donde se constata que el país presenta una baja credibilidad en el sistema de as-



censos. A nivel regional, el 81% de las mujeres confía en que el desempeño laboral es tomado en cuenta para los ascensos, proporción que cae hasta 77% en el caso de Chile. En contraste, el 87% de los hombres del país confía en la meritocracia, versus un 84% en la región.

En general, también se observa que la confianza en los mecanismos de promoción es más alta entre aquellos que ocu-

pan posiciones de liderazgo.

Realidad dispar

Los datos sobre aquellos que cotizan para pensiones, según la Superintendencia de Pensiones, muestran que la brecha promedio del ingreso imponible, entre hombres y mujeres, es de 12,2%. Ha ido disminuyendo progresivamente desde el 14,3% en 2022.

La economista e investigadora del CIES-UDD Daniela Leitch sostiene que los datos dan cuenta de un avance, pero también advierte que no permiten reflejar otras precariedades del empleo femenino: “Estas cifras solo consideran empleos formales. No sabemos si este será el caso del empleo informal en donde básicamente no hay reglas que impidan la discriminación salarial”.

En este sentido, Francisca Jünemann, presidenta ejecutiva de ChileMujeres, cree que los datos revelan la relevancia del empleo asalariado formal para disminuir la discriminación laboral de género. “En los empleos informales, la brecha entre los ingresos de hombres y mujeres se eleva al 31,3% (...). Así, vemos que la formalidad laboral no solo es la base de la seguridad social, sino también de mayor igualdad salarial entre hombres y mujeres”, sostiene.