LITORALPRESS

Fecha: 04-12-2022
Medio: La Tercera
Supl. : La Tercera - Pulso
Tipo: Reportajes
Título: SALARIOS POR GÉNERO Estudio Mercer: salarios de mujeres superan al de hombres en gerencias de primera línea de área legal y de RR.HH.

Pág. : 10
Cm2: 816,1
VPE: $ 8.119.696

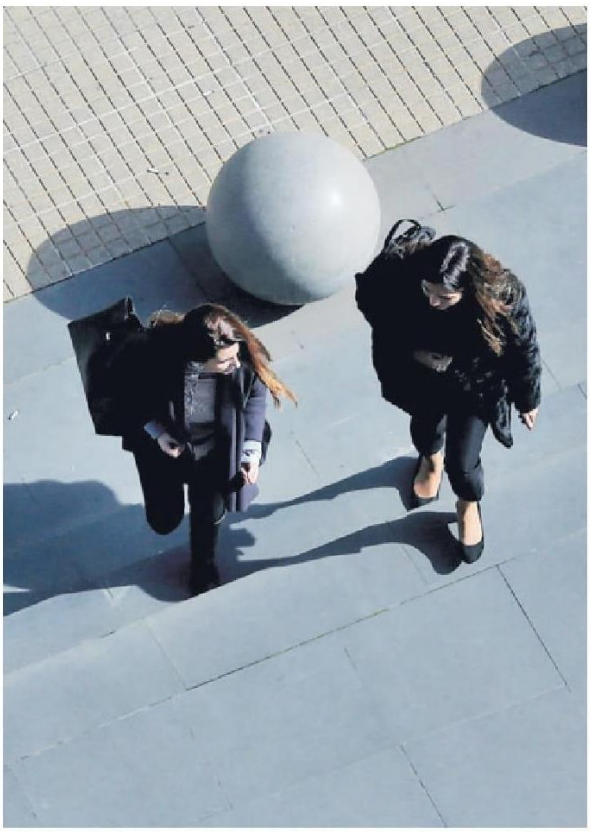
Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: No Definida

SALARIOS POR GÉNERO

Estudio Mercer: salarios de mujeres superan al de hombres en gerencias de primera línea de área legal y de RR.HH.

Si bien la brecha salarial global en Chile supera el 30% en promedio en favor de los hombres, en algunas áreas "más blandas" esa distancia ha disminuido de la mano de mayor participación femenina en el mercado laboral. En el área de finanzas, como contrapartida, un gerente de primera línea gana en promedio casi $ 3 millones más que una ejecutiva en el mismo cargo, según el estudio de la consultora.

Un reportaje de JULIO NAHUELHUAL MUÑOZ



Disminuir la amplia brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo es uno de los desafíos que se ha planteado la política pública durante las últimas décadas. Pese a que en promedio la disparidad de salarios por género se ha mantenido alta en los últimos años, existen algunas señales de avances en cargos directivos de alto nivel.

Según la Encuesta de Remuneración Total (TRS) 2022 que Mercer realiza en Chile y el mundo, la brecha salarial entre hombres y mujeres para los cargos gerenciales en el país está en un 22% en favor del género masculino.

A nivel general, donde incluyen también cargos administrativos y operativos, entre otros, la diferencia aumenta al 31%, donde influye decisivamente una menor presencia femenina en el mercado laboral local. Esta cifra se ha mantenido estable durante los últimos años (31% en 2019) debido al peso en el testeo de los cargos de menores ingresos (especialmente administrativos), los cuales muestran salarios más precarios para las mujeres en comparación al de hombres.

"Es importante destacar que esto es un promedio agregado de todas las observaciones de nuestra encuesta de compensación total que tiene una representatividad masculina del 60% por sobre un 40% de mujeres. A lo largo de la pirámide, este fenómeno también se da con mayor acento en las puntas: gerentes generales y administrativos operativos, y es por eso que finalmente el promedio total agregado es bastante alto. La brecha agregada (global) todavía no ha caído y se debe nuevamente a algo de base: más hombres que mujeres (participan) en el segmento laboral formal. Sin embargo, en los niveles intermedios, como jefaturas o gerencias, se ha ido achicando la brecha en los últimos años o por lo menos se ha ido visibilizando. Es un paso muy relevante", sostiene Agustina Bellido, líder de Carrera en Mercer Chile.

"Estas cifras reflejan que la desigualdad salarial sigue presente en Chile. (En la encuesta) hay empresas grandes y las hay medianas; hay empresas multinacionales y las hay nacionales; hay empresas de sectores que emplean una proporción amplia de mujeres, como el comercio, y hay empresas de energía, finanzas, y minería, que emplean fundamentalmente hombres. En estos últimos sectores se pagan salarios más altos", afirma, a su vez, Andrea Bentancor, académica de la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la UTalca y directora del proyecto NiMásNiMenos, una nueva plataforma digital para medir brecha salarial de género **(ver recuadro)**.

Las señales de avance

El estudio de la consultora, que en su edición 2022 incluyó la participación de 458 compañías y más de 200 mil datos de trabajadores de todas las industrias y segmentos, reveló algunas señales de avance en el objetivo de disminuir las brechas salariales de género.

En cargos directivos (gerencias de primera línea que reportan al gerente general), existen áreas donde las mujeres tienen mayores ingresos en promedio que sus pares hombres. Mientras el salario base promedio de mujeres en el área de recursos humanos (RR.HH.) de cargos directivos llegó a $ 10,7 millones, el de hombres se empinó en los $ 10,4 millones en promedio. Un panorama parecido se genera en el área directiva legal y compliance: las mujeres obtienen poco más de $ 10 millones y los hombres alcanzan en promedio $ 9,8 millones **(ver infografía)**.

"Existen áreas en las que las mujeres han mostrado un avance más claro. Se trata de áreas de soporte, como recursos humanos, compliance, relaciones con la comunidad, etcétera. En áreas como operaciones, tecnología y finanzas siguen predominando los hombres. Es interesante visibilizar que a medida que las mujeres van teniendo oportunidades, logran destacarse y reduciendo la brecha salarial en esas áreas", añade Pablo Pincheira, académico de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez (UAI) y director alterno del proyecto NiMásNiMenos.

Para Agustina Bellido, de Mercer, este fenómeno se explica también por la mayor presencia de mujeres en "áreas blandas". "En sectores como recursos humanos tenemos más mujeres y muchas de ellas han logrado hacer carrera y destacarse", explica Bellido.

Mayores brechas

Sin embargo, el estudio de la consultora también evidencia que hay áreas directivas donde la brecha entre hombres y mujeres se agranda de manera sustantiva. Por ejemplo, en el sector finanzas, donde históricamente ha habido una mayor presencia masculina, los hombres ganan casi $ 3 millones más que sus pares mujeres. Mientras en el área tecnología la diferencia es de casi $ 1,2 millones en favor de los hombres, en ventas y marketing la brecha llega a poco menos de $ 1 millón **(ver infografía)**.

"En general existe una tendencia a que áreas con mayores niveles de renta, como manufactura o financiera, entre otras, estén ocupadas históricamente por más hombres que mujeres. En cam-

LITORALPRESS

Fecha: 04-12-2022
Medio: La Tercera
Supl. : La Tercera - Pulso
Tipo: Reportajes
Título: SALARIOS POR GÉNERO Estudio Mercer: salarios de mujeres superan al de hombres en gerencias de primera línea de área legal y de RR.HH.

Pág. : 11
Cm2: 797,3
VPE: $ 7.932.628

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: No Definida

bio, las mujeres ocupan áreas más 'blandas' y con menores niveles de renta. Lamentablemente, estos son sesgos también, pero que todavía son reales", precisa Bellido de Mercer.

En el resto de las categorías, como gerentes de segunda (senior) y tercera línea (subgerentes), supervisores y coordinadores, analistas y administrativos operativos, las brechas se mantienen en favor de los hombres, aunque en mandos medios la distancia se tiende a reducir.

"Las buenas noticias, según el estudio, es que está creciendo la fuerza laboral femenina en otras líneas como es el caso de los mandos medios, como jefaturas o supervisores, disminuyendo así la brecha en este nivel", concluye el estudio de Mercer, el que precisa que hoy en Chile solo un 13% de las mujeres ocupa el cargo de gerente general versus un 87% de los hombres.

Para los expertos, el desafío de ir cerrando las brechas de género en términos salariales apunta a promover el principio de transparencia en las empresas.

"Las organizaciones con políticas de compensación transparentes tienen menores brechas. Es diferente trabajar en una empresa en la que una trabajadora no sabe lo que gana su par hombre que hacerlo en un lugar donde las políticas son claras. No necesariamente esto significa que la información de remuneraciones esté individualizada con nombres y detalles para quien quiera revisar, pero sí que la política sea clara: las bandas están establecidas para los cargos o para las familias de cargos", afirma Andrea Bentancor, de la FEN de UTalca, quien estima que el Estado puede aportar al desafío con mejores normativas y generar capacidades de fiscalización.

Empresas podrán calcular su brecha salarial

Actualmente, la plataforma NiMásNiMenos permite a las personas calcular su brecha salarial de género a través de una calculadora de libre acceso en su sitio web, así como también cuenta con videos con *e-learning* de diversas temáticas, siendo una de las últimas la referente al sistema de pensiones. La segunda fase de este proyecto Fondef es que las empresas puedan calcular su brecha salarial de género, lo que marca un hito para el proyecto. El próximo miércoles 7 de diciembre también el proyecto NiMásNiMenos, iniciativa que llevan adelante las universidades de Talca y Adolfo Ibáñez y que tiene por objetivo contribuir a la sensibilización y capacitación de la población respecto a la brecha salarial de género en Chile, realizará un seminario en la sede de Presidente Errázuriz de la UAI en que participarán investigadores del Banco Mundial, BID, OIT, y autoridades de gobierno, como el superintendente de Pensiones, Osvaldo Macías, entre otros.

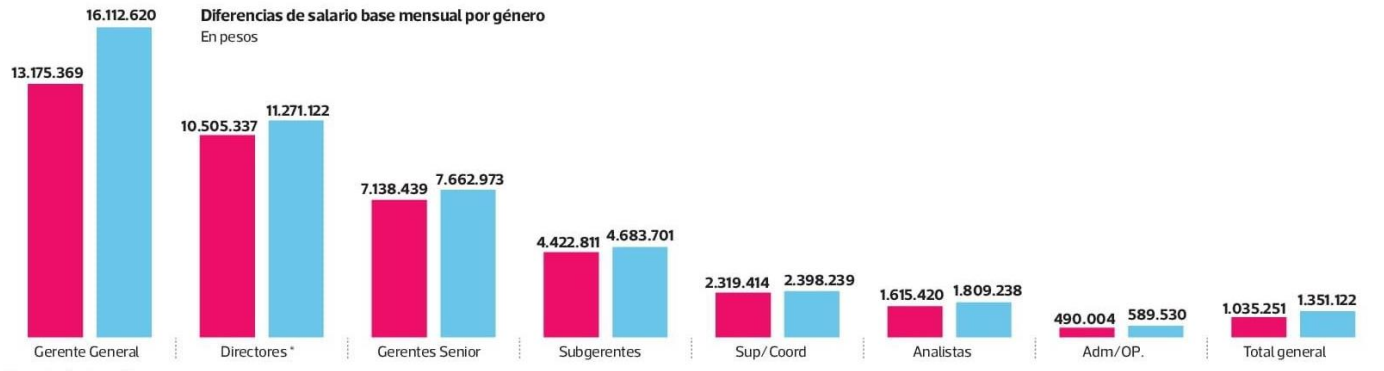
"La brecha agregada (global) todavía no ha caído y se debe nuevamente a algo de base: más hombres que mujeres (participan) en el segmento laboral formal. Sin embargo, en los niveles intermedios como jefaturas o gerencias, se ha ido achicando la brecha en los últimos años. Es un paso muy relevante".

AGUSTINA BELLIDO
Líder de Carrera en Mercer Chile

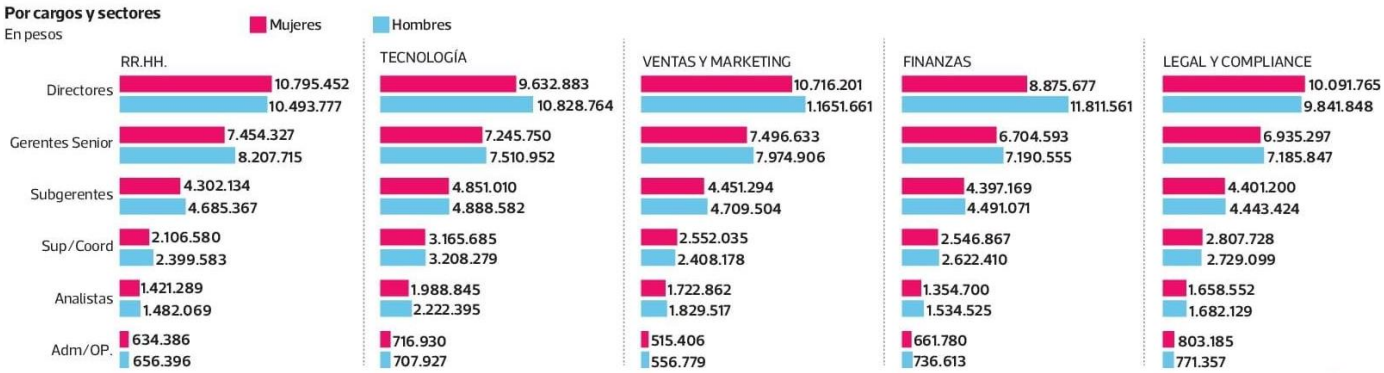
"Las organizaciones con políticas de compensación transparentes tienen menores brechas. Es diferente trabajar en una empresa en la que una trabajadora no sabe lo que gana su par hombre, que hacerlo en un lugar donde las políticas son claras".

ANDREA BENTANCOR
Académica de la FEN UTalca y directora de NiMásNiMenos

COMPARATIVO DE SALARIOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES



*Gerentes de primera línea



FUENTE: Total Remuneration Survey (TRS) de Mercer Chile

LA TERCERA