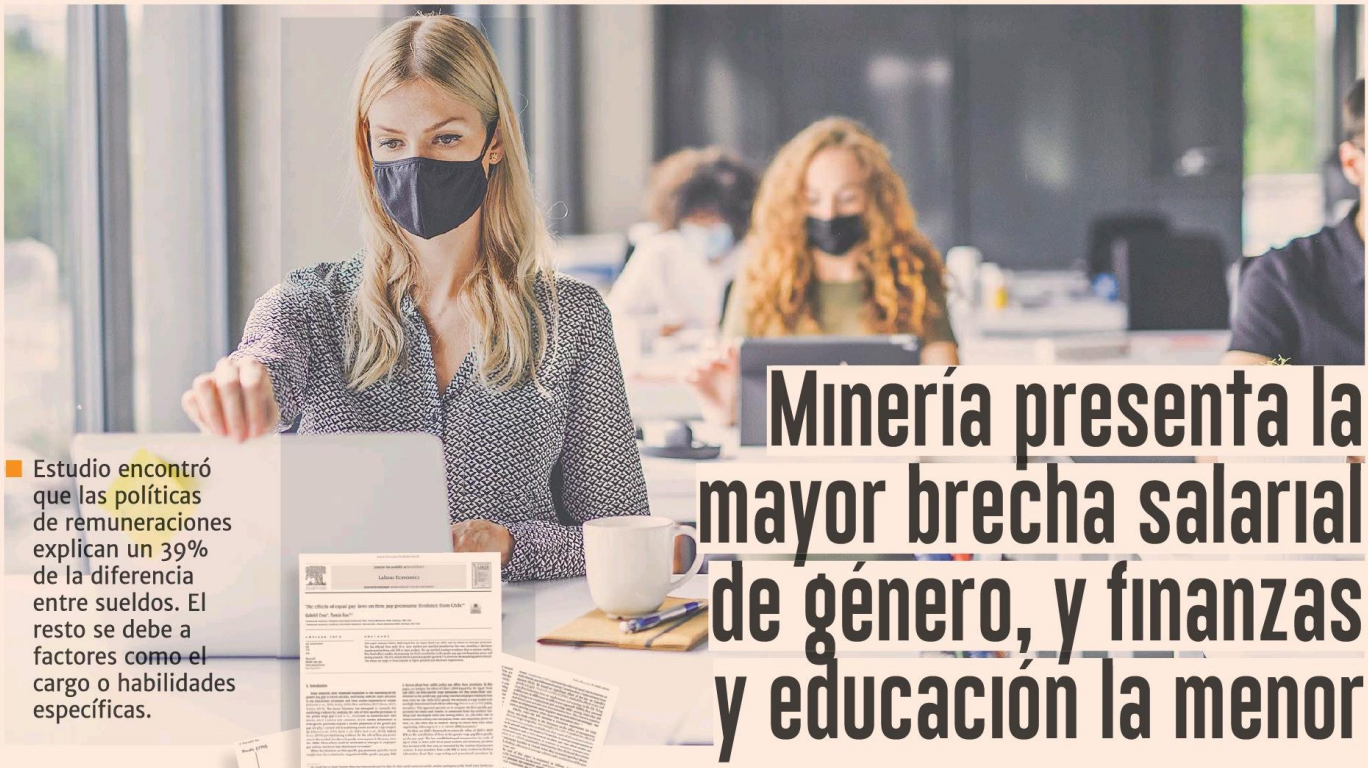
LITORALPRESS

Fecha: 18-04-2022
Medio: Diario Financiero
Supl. : Diario Financiero
Tipo: Actualidad
Título: Minería presenta la mayor brecha salarial de género, y finanzas y educación la menor

Pág. : 22
Cm2: 772,5
VPE: $ 6.845.536

Tiraje: 16.150
Lectoría: 48.450
Favorabilidad: Positiva

PAPER DE LA SEMANA | UNIVERSIDAD CATÓLICA



Minería presenta la mayor brecha salarial de género, y finanzas y educación la menor

■ Estudio encontró que las políticas de remuneraciones explican un 39% de la diferencia entre sueldos. El resto se debe a factores como el cargo o habilidades específicas.

POR MONTSERRAT TOLEDO

Que mujeres y hombres reciban igual sueldo por realizar el mismo trabajo es una demanda sentida en Chile. Y aunque la Ley de Igualdad Salarial de 2009 lleva más de una década vigente, trabajadoras y trabajadores siguen enfrentando diferencias por actividades similares.

La brecha salarial de género bordea el 25% y varía por sector y tamaño de la empresa, según el estudio *Los efectos de las leyes de igualdad salarial en las primas salariales de las empresas: Evidencia de Chile*, de Tomás Rau y Gabriel Cruz, del Instituto de Economía de la Universidad Católica.

La investigación, que usó datos administrativos desde la puesta en marcha de la Ley de Igualdad Salarial, encontró que mientras en el sector financiero y educacional la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres es de 9%, en la minería escala al 48%. En las pequeñas empresas la brecha es de 8%, y en las grandes supera el 36%.

Rau, director del Instituto de Economía UC, cuenta que las políticas de remuneraciones de las firmas explican 39% del total en Chile, y el resto son factores como diferencias de cargo, habilidades específicas y elementos no observables.

Pese a lo anterior, se observa que las distancias son más significativas entre distintas compañías que al interior de una de ellas. "Esta diferencia 'entre empresas' se refiere a que las compañías que pagan menores remuneraciones contratan más mujeres, y las que pagan mayores salarios contratan más hombres", acota Rau.

"No es trivial que la política pública cambie esto, aunque podría ser importante que las empresas donde existe brecha de género adopten políticas activas de igualdad de género en sus equipos", sostiene.

> "Muchos países han presenciado un estancamiento en la reducción de la brecha salarial de género en las últimas décadas".

Efecto modesto

Si bien en las últimas décadas la brecha ha bajado en Chile, se ha estancado en los últimos años.

La Ley de 2009 tuvo un impacto de 1,5 puntos, un "efecto modesto" según Rau, quien agrega que "puede ser explicado por el hecho de que, en promedio, la brecha no se genera dentro sino que entre empresas".

De hecho, el *paper* concluye que la medida afectó solo a la disparidad dentro de las empresas y de manera acotada, no así la diferencia entre las firmas.

Francisca Pérez, académica de la Facultad de Economía y Negocios (FEN) de la U. de Chile, aclara que la brecha salarial se ha mantenido estancada desde los años '90 "porque se han producido cambios en las políticas de compensación de las empresas que han tendido a perjudicar a las mujeres".

La investigadora postdoctoral de la FEN afirma que para disminuir este fenómeno es clave modificar la actual Ley de Igualdad Salarial para mejorar su eficacia. Esto, mejorando el acceso a la información de las remuneraciones de otros en puestos de trabajo equivalentes o con similares calificaciones, resguardando la identidad de quien solicita la información y garantizando que el empleador cumpla con el deber de entregar la información solicitada.

Agrega la importancia de fortalecer la capacidad de negociar colectivamente de las mujeres, y argumenta que las negociaciones colectivas comprimen la distribución salarial -y la brecha salarial- dentro de la firmas.

Rau agrega que "las cosas no ocurren por decreto", y explica que la Ley de 2009 "intenta cerrar la brecha salarial de género dentro de la empresa, aunque esa no es la parte más importante de esta". Así, sugiere que "antes de implementar una política pública debemos conocer bien lo que se quiere cambiar o corregir", ya que "es indispensable investigar sobre el tema, aunque los tiempos de la política no necesariamente conversen con los de la investigación".

"Se debe fomentar que las mujeres puedan acceder con mayor facilidad a puestos de trabajos en estas empresas 'buenas pagadoras'".

FRANCISCA PÉREZ
ACADÉMICA E INVESTIGADORA FEN U. DE CHILE.

"Buena parte (de la brecha) se genera entre empresas y eso es por la subrepresentación de las trabajadoras en firmas que pagan mejores salarios".

TOMÁS RAU
COAUTOR Y DIRECTOR DEL INSTITUTO DE ECONOMÍA UC.