

Siete sectores con sueldos que podrían ayudar a acortar la brecha salarial de las mujeres

Banca, tecnología, minería, ciencias, logística, energía y automotriz son las áreas de la economía que, según Randstad, tienen potencial para atraer y retener más talento femenino con retribuciones un 25,56% por encima de la media en rentas no gerenciales y cuyos trabajadores son, mayoritariamente, hombres. “Eso podría equilibrar la balanza que hoy se inclina por una mayor participación de mujeres en industrias y sectores con salarios medios y bajos”, dice Andrea Avila, CEO de Randstad para Argentina, Chile Uruguay.

des, conocimientos y requisitos objetivos para la posición a cubrir y no han logrado construir una cultura organizacional inclusiva en la que se valore la diversidad”, resume Avila.

INCENTIVAR ESOS ESTUDIOS

Según datos de OCEC-UDP, las mujeres concentran el 43,3% del empleo total en Chile, una de las cifra más altas desde que existen registros. Hace 10 años la participación laboral femenina en el país era del 50,3% y hoy ya está en el 52,9%: en total hay más de 4 millones de trabajadoras. Pero detrás de esta suba no hay principalmente un acceso igualitario a las oportunidades, ya que la oferta de empleo está concentrada en sectores de bajos salarios y existe una mucho menor presencia de mujeres en actividades con remuneraciones por encima de la media.

“Algo con impacto que se puede hacer desde el ámbito público y privado, es trabajar para derribar los prejuicios y los mandatos culturales que inciden, a muy temprana edad, en las elecciones de carreras, profesiones y ámbitos de desarrollo laboral de las mujeres, ya que esas elecciones condicionadas dan como resultado que haya una bajísima inserción de mujeres en ramas de actividad con salarios por encima de la media”, añade la CEO de la firma de Recursos Humanos.

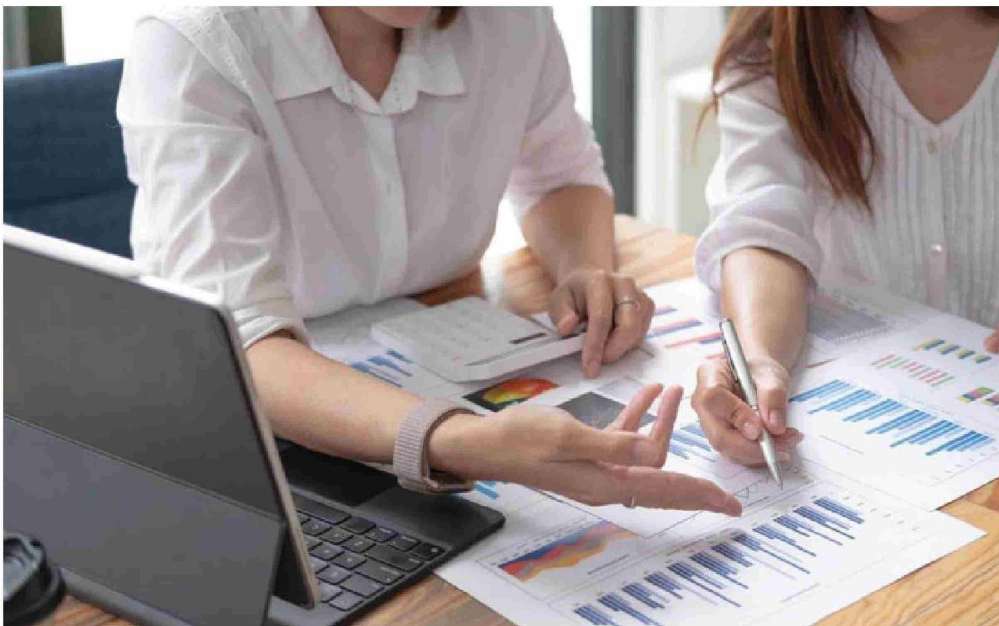
BANCA Y TECNOLOGÍA

Avila advierte que la segmentación no responde a prohibiciones siempre explícitas, sino a comportamientos aparentemente de libres de elección. Por eso, sostiene que si las llamadas disciplinas STEM (acrónimo en inglés de Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) se impulsan de manera deliberada y orientada desde temprana edad en las niñas, se lograría, además, un beneficio adicional en los siete sectores identificados, porque en la mayoría de la economía del mundo existen déficits sistemáticos de perfiles para cubrir puestos de trabajos en estas ramas.

“Los últimos datos entregados por la OCDE dan a conocer que en Chile se necesitará más de medio siglo para equiparar la brecha salarial”, alerta Ávila, ya que existe la percepción de que algunas las fuentes de empleo son espacios más “masculinos” o “femeninos”.

Según el estudio de Randstad, al ser uno de los sectores con mejores remuneraciones y con presencia en gran parte del país, una mayor inserción del talento femenino en la banca y finanzas puede tener un impacto muy importante en el objetivo del cierre de la brecha salarial.

Respecto de la tecnología, argumenta que aunque la brecha de género ha disminuido en los últimos años, “todavía hay una representación desproporcionada de hombres en roles como ingeniería de software, desarrollo, programación, ciberseguridad y en



FERNANDO VEGA

–En Chile, las mujeres siguen cobrando menos por el mismo trabajo. Pero hay siete sectores de la economía, donde los altos sueldos y la baja participación femenina podrían acelerar la disminución de la brecha salarial de género: finanzas, tecnología, ciencias, minería, energía, logística e industria automotriz, según un informe de la firma multinacional de recursos humanos, Randstad.

Actualmente en el país, la diferencia entre el ingreso promedio de ambos sexos está en 9,9% en el nivel administrativo y 10,8% en el nivel ejecutivo, según datos del V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, elaborado por los Ministros

de Hacienda y Economía y la Fundación ChileMujeres. Las cifras de Randstad sitúan la brecha promedio entre un 10% y un 30%.

Eso, en un escenario en el que la mayor parte de las mujeres ocupadas en el país, se emplean en el comercio, tareas domésticas y ámbitos como la educación o la salud.

“Los siete sectores que destacamos en nuestro informe, no tienen relación con si se hace algo puntualmente en relación al cierre de la brecha, sino a que son sectores en los que se pagan en promedio salarios 25,56% por encima de la media en rentas no gerenciales, lo cual tiene un efecto potencial en el cierre de la brecha en la medida en que se promueva y se incentive una mayor participación de las mujeres en esos sectores.

Eso podría equilibrar la balanza que hoy se inclina por una mayor participación de mujeres en industrias y sectores con salarios medios y bajos”, explica a Pulso Andrea Avila, CEO de Randstad para Argentina, Chile y Uruguay.

Acorde con el informe, la distribución de puestos según cargos también contribuye a la desigualdad de género. “Aún existen industrias y sectores con una mayor deuda pendiente en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades de acceso a posiciones de decisión, principalmente porque tienen temores para innovar y no han logrado deshacerse de los prejuicios y establecer procesos de selección y promoción en función exclusivamente de las habilida-

general en posiciones de liderazgo en empresas TIC (Tecnologías de la Información y las Comunicaciones)”.
“Se han hecho esfuerzos en algunos sectores en los últimos años y se han visto algunos cambios”, reconoce en todo caso Ávila: “grandes empresas a nivel nacional hoy en día son dirigidas por mujeres que se han destacado por su labor durante años y eso, además de lo que significa en términos estadísticos, es un mensaje que da cuenta que el cambio está en marcha”.

CIENCIAS, MINERÍA Y OJO CON LA ENERGÍA

La ejecutiva reitera que la labor de reducir la brecha no es solo de las mujeres y que una empresa diversa asegura mejores resultados. Lo ejemplifica en algunas áreas de las ciencias, como la física y en general en las ciencias exactas y naturales, donde hay una mayor participación de hombres, en especial en el ámbito de la investigación y en posiciones técnicas. “Lo mismo pasa en los puestos de dirección en organizaciones de diversas industrias y mercados verticales”, detalla.

En cuanto a la minería, que ha sido tradicionalmente dominada por hombres, especialmente en roles de operaciones, ingeniería y producción, Ávila explica que la baja inserción de las mujeres en esta industria tiene que ver por un lado con factores culturales pero también, “con el régimen de trabajo en los yacimientos y la naturaleza físicamente exigente de algunos trabajos en la industria”. Algo parecido pasa en la industria de la logística, que pese a ser un campo diverso y en plena expansión sobre todo después de la pandemia, algunas áreas, como la gestión de depósitos, la gestión de la cadena de suministro o la conducción de camiones cuentan con una mayoritaria representación masculina debido a factores culturales que influyen en las elecciones de formación y desarrollo profesional de las personas.

La ejecutiva destaca el mercado de la ener-

gía y el gas, dos industrias en plena expansión por el cambio global en el uso de los combustibles, nuevos desarrollos y millonarios proyectos. En estos sectores históricamente los hombres han tenido una mayor participación en la operación, soporte y decisión. “Por la importancia estratégica y las perspectivas de desarrollo a futuro, esta industria es clave para el cierre de la brecha, en especial por estar entre las de mejores salarios en el país”, avisa.

Respecto de la industria automotriz, Ávila señala que si bien en los últimos años se incrementó la inserción de mujeres éste sigue siendo un sector en el que aún hay mayor representación de hombres, especialmente en perfiles de producción, ingeniería y mantenimiento. Esta industria al igual que la de energía también está en medio de un cambio que requerirá constantemente mano de obra especializada.

-El comercio es uno de los mayores empleadores de mujeres en Chile. ¿Por qué ese sector no está entre los 7?

-Justamente porque no está entre los sectores con altos salarios relativos. Si el sector de tecnología, que tiene salarios por encima de la media, por citar un ejemplo, fuera uno de los mayores empleadores de mujeres en Chile, la brecha salarial de género sería menor.

-¿Cuál es la situación en los sectores exportadores de fruta y pesca, que son intensivos en mano de obra femenina? ¿La brecha allí existe? ¿Existe a niveles directivos?

-No existe una brecha importante en los cargos operativos dado a que en labores minuciosas como control de calidad suelen ser trabajar más mujeres y para labores de carga y descarga más hombres, mientras que en zonas de packing hay una participación mixta. El problema se da, como en todos los demás sectores, por efecto de una menor participación femenina en posiciones de decisión, donde obviamente hay salarios más altos. 