# Zoom a brecha de género en empresas públicas: Estudio del CPLT revela que solo un 19% de mujeres integran gerencias

- *El Consejo para la Transparencia caracterizó situación de equidad de género en las 30 entidades de este tipo existentes en el país usando herramientas de transparencia y reveló brechas en la representación femenina, en particular en planas gerenciales, con un 19% de integrantes mujeres versus 81% de hombres.*
- *Un 30% de su fuerza de trabajo son mujeres y la representación femenina en directorios llega a un 40%,. Esto, influenciado por los efectos de la ley dictada en 2021 que promueve una mayor presencia de mujeres en empresas que son parte del Sistema de Empresas Públicas.*
- *Se identificaron rentas más altas en el caso de los hombres que lideran este tipo de empresas, lo que se asociaría a una menor presencia femenina en cargos con salarios más altos, como presidencias de directorios y gerencias generales.*Significativas diferencias en el acceso a cargos de toma de decisión y en las remuneraciones entre hombres y mujeres que se desempeñan en directorios y gerencias de empresas públicas, además de mantenerse una brecha salarial con respecto a los hombres, son algunos de los principales resultados de una fiscalización del Consejo para la Transparencia a empresas públicas.Aunque parecieran verse ciertos efectos de la dictación de la Ley Nº 21.356 en 2021, que establece que la representación de un mismo género no debe exceder el 60% en el directorio de instituciones

pertenecientes al Sistema de Empresas Públicas (SEP), las cifras 2022 mostraron que la presencia masculina sigue primando en planas gerenciales y directorios de estas empresas. En el primer caso, la brecha es más amplia, con un 19% de representación femenina, versus el 80% de presencia de hombres. En tanto entre los gerentes el porcentaje de mujeres es de un 40% en contraposición a un 60% de integrantes hombres.
Del listado de empresas SEP- entre las que aparecen la Empresa de Ferrocarriles del Estado (EFE), Metro S.A,entre otras- un 56% de sus integrantes son hombres, versus un 44% mujeres, en tanto, en las NO SEP o sociedades –como Banco Estado, CODELCO o ENAMI- el 70% de los cargos gerenciales son ocupados por hombres y un 30% por mujeres.

Desde el CPLT, se comentó que este ejercicio se ha realizado con anterioridad, lo que permite establecer algunas mejoras. “Si lo comparamos con el ejercicio 2021, en 2022 vemos un aumento de la participación de las mujeres en empresas públicas, pero seguimos hablando de diferencias muy amplias en las que hay que seguir trabajando para que la situación de las mujeres cambie al menos en el sector estatal”.

Subrayó que hay tareas desde la perspectiva de transparencia hay que abordar: “en cuanto a dietas y remuneraciones en directorios y gerencias de estas instituciones tenemos que lograr que se publique más y con estándares de homologación, facilitando el control social”.

**Brechas salariales**

En cuanto a las remuneraciones, los hombres registran una mayor renta en todos los casos. Lo anterior se asociaría, acorde al análisis del CPLT, a una menor representación de mujeres en empresas con mayores

salarios, así como al menor acceso a los más altos cargos.

En esta línea, las diferencias salariales más profundas en términos absolutos se explican por una menor presencia de mujeres en las presidencias de los directorios y a una menor representación femenina en empresas No SEP, donde las rentas son más altas. En promedio, en estos últimos casos, los hombres ganan sobre dos millones de pesos más que las mujeres que desempeñan el mismo rol. Al igual que en el caso anterior, en planas gerenciales la presencia masculina es superior, pero no es posible observar qué ocurre en el caso de las gerencias generales de empresas No SEP, puesto que, en el periodo analizado, no hay mujeres que ostenten dicho cargo en ese subgrupo, como es el caso de Codelco, ENAP, TVN y Banco Estado.

Del total de 30 empresas fiscalizadas, 10 de ellas no pertenecen al Sistema de Empresas Públicas SEP. En estos casos, las diferencias de género son más notorias en la plana gerencial, con un 84% de representación de hombres.

**Políticas anti-acoso: destaca Metro**

De la revisión de los sitios web corporativos, y con especial foco en los sitios de transparencia activa, se observa que la gran mayoría poseen un documento alusivo al acoso sexual/laboral, los que principalmente corresponden a Códigos de ética o conducta. Del total, en 10 de ellas se encontró información asociada al tratamiento del acoso sexual/laboral en sus memorias, destacando el caso de Metro S.A. que presenta mayor detalle al respecto.

**Empresas públicas v/s privadas**

En el informe del CPLT se realiza una comparación de las

empresas públicas con entidades privadas a partir de los resultados del Tercer Reporte de Indicadores de Género en Empresas del Ministerio de la Mujer, estableciendo que la participación de mujeres en Gerencias de Primera Línea es de un 21%, situación similar a la que se advierte en empresas públicas (19%).  En relación a los integrantes de los directorios, la representación femenina en estas instituciones alcanzó un 13% versus la participación en empresas públicas, que fue de un 40%. Lo anterior, explicó el titular de Transparencia, podría relacionarse “con un cambio en las prácticas en empresas estatales a partir de lo establecido por la normativa que estableció que la representación de un género no puede exceder el 60% del total de integrantes”, finaliza el estudio.