

28-11-2010 HUMANITAS. Alejandra Aranda en Las diferencias entre mujeres y hombres ejecutivos a la hora de negociar en sus empresas en suplemento Negocios de La Tercera pp.44-45
Sección: Negocios - Laboral

LABORAL

Las diferencias entre mujeres y hombres ejecutivos a la hora de negociar en sus empresas

Las ejecutivas chilenas mantienen una brecha en relación con sus pares hombres en términos de sueldos, entre otras razones, porque **favorecen incentivos como la flexibilidad horaria** o la libertad de elegir proyectos de desarrollo.

Texto: **JORGE ENGLISH** Fotografía: **LATINSTOCK**

ESTA documentado que la proporción de mujeres en el mercado laboral chileno ha crecido en los últimos años. Según el INE, pasó del 37% al 44,5% en los últimos años. Pero hay algo que no ha cambiado mucho: a nivel de los cargos gerenciales, la presencia femenina sigue siendo marginal. Pese a ello, llegado el momento de negociar las condiciones salariales las diferencias por sexo tienden a atenuarse: todos los ejecutivos piden cosas parecidas, sean hombres o mujeres.

Carla Fuenzalida, directora ejecutiva de CF-Partners, señala que en sus búsquedas para cargos gerenciales se observa que las candidatas mujeres negocian a la par que los hombres. Y, por lo mismo, ingresan a las organizaciones con sueldos iguales a los de sus pares hombres.

Entonces, ¿por qué se habla de discriminación y de una brecha salarial en favor de los hombres? Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres ejecutivas ganan el 66% del salario de los hombres. Esto ocurre, agrega Fuenzalida, porque, ya trabajando, las ejecutivas en Chile son menos agresivas al momento de incrementar sus beneficios.

"Cuando pasan los años y se quedan mucho tiempo en la empresa, empiezan a distanciarse de los hombres en sueldo, porque no piden aumentos. En otros países,

donde hay un desarrollo de carrera, eso no es necesario, pero en Chile sí hay que hacerlo", dice.

También existe una actitud de esperar a que el reconocimiento profesional llegue solo, en contraste con la proactividad de los ejecutivos en cuanto a obtener mejores condiciones. Los expertos en recursos humanos coinciden en que esto viene de un factor cultural: en el país, aun predomina la noción de que los hombres cumplen un rol proveedor y por eso presionan por alcanzar mayores ingresos.

La socia de Humanitas Executive Search, Alejandra Aranda, cree que la distancia en el desarrollo profesional que se produce entre hombres y mujeres se explica por un tema de personalidad y de roles. "Las mujeres, cuando están en un puesto que les gusta o les acomoda, exigen menos para no arriesgar otros aspectos de su vida personal. Son más cuidadosas y están dispuestas a ganar un poco menos a cambio de tener más tiempo para sus otras prioridades", sostiene.

Benjamín Toselli, gerente general de IT Hunter, compañía especializada en búsqueda de profesionales del área tecnología y comunicaciones, tiene la misma percepción: "Prefieren la estabilidad. Si se sienten a gusto, es difícil convencerlas de un cambio y, además, evitan tener posiciones que las obliguen a viajar en forma constante y con ello abandonan

su hogar", explica.

Más tiempo en casa

Cuando la negociación aborda aspectos no estrictamente salariales ya empiezan a surgir algunas diferencias, aunque Carla Fuenzalida nota que éstas han empezado a estrecharse con el correr de los años y el anhelo femenino de alcanzar el éxito profesional.

Esas diferencias se relacionan con que las ejecutivas tienen distintas necesidades y ello se traduce en buscar incentivos distintos a los de sus pares hombres. Entre ellos, flexibilidad de horarios o libertad de poder renunciar a proyectos o cargos más importantes para no abandonar su vida familiar. Una muestra de ello es que una encuesta de Adecco, efectuada en España, constató que el 66% de las ejecutivas rechaza un ascenso para no dejar de lado su vida

personal. Los hombres, en cambio, negocian para obtener un puesto de mayor responsabilidad, lograr mejores remuneraciones, mayores bonos, entre otras cosas.

En todo caso, hace 20 años las mujeres negociaban con más cautela sus condiciones dentro de una empresa y no exigían los beneficios con la misma fuerza que los hombres. "Hoy saben que están comenzando a ser más valoradas dentro de las empresas y sienten que tienen las mismas posibilidades que los hombres para acceder a sus propios beneficios", argumenta Alejandra Aranda. Las brechas también están relacionadas con la industria donde se desempeña el o la profesional. En el sector tecnológico, por ejemplo, no hay diferencias en los beneficios otorgados a los ejecutivos, independientemente del sexo.

"Cuando una empresa del área acepta una ejecutiva mujer es porque tiene la disposición a no hacer diferencias de sexo en sus beneficios", asegura Toselli. Es más, este consultor asegura que en este ámbito simplemente no se perciben diferencias de ingresos entre sexos, probablemente por el déficit de profesionales que registra el sector de las TI, donde se las valora "por su capacidad, experiencia y formación, además de que muchas lograron resolver su rol en el hogar y están dispuestas a demostrar que tienen iguales condiciones que los hombres".

Las mujeres ejecutivas ganan el 66% del salario de un hombre, según la Organización Internacional del Trabajo.

Las mujeres ejecutivas privilegian la estabilidad. Por eso, están menos dispuestas a viajar constantemente y alejarse de su familia.



►► La proporción de mujeres en el mundo laboral pasó de 37% a 44,5% en los últimos años, de acuerdo con cifras del INE.