



Superintendencia
de Bancos
e Instituciones
Financieras
Chile

A photograph of three young women with long hair, wearing patterned and solid-colored blouses, looking intently at a laptop screen. The image is overlaid with a semi-transparent pink and purple gradient. A large, stylized square graphic with a white center and a gradient border is positioned behind the women.

Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero 2015

Diciembre 2015





Superintendencia
de Bancos
e Instituciones
Financieras
Chile

Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero

Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero

El presente informe tiene por objetivo entregar información con una perspectiva de género sobre los recursos humanos del sistema financiero, específicamente bancos y cooperativas de ahorro y crédito fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras de Chile (SBIF). Se analizan diferencias por género en remuneraciones y participación laboral, en base a características tales como la posición jerárquica, área funcional del desempeño laboral, edad, región de trabajo, nivel educativo y remuneraciones.

Las conclusiones del presente informe se basan en la información reportada a la SBIF en la cuarta Encuesta de Antecedentes de Género de abril de 2015.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCION	5
II.	METODOLOGIA.....	7
III.	RESULTADOS.....	8
III.1	RESULTADOS SEGUN CARACTERISTICAS POBLACIONALES	10
III.2	RESULTADOS SEGUN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA	13
III.3	RESULTADOS SEGUN NIVEL JERÁRQUICO	14
III.4	RESULTADOS SEGUN ÁREA FUNCIONAL.....	18
III.5	COMPARACIÓN ENTRE BANCOS Y CACs	24
IV.	COMPARACIÓN EAG 2007 – 2015	27
V.	CONCLUSIONES	30
	REFERENCIAS.....	31
	ANEXO	32

I. INTRODUCCION

La Encuesta de Antecedentes de Género (EAG) y la divulgación de sus resultados constituyen un compromiso institucional por parte de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), incluyéndose también en las Metas de Eficiencia Institucional. Esta publicación titulada “Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero 2015” entrega elementos indispensables para contar con diagnósticos respecto a la brecha de género tanto en el ámbito de la participación laboral como también en las diferencias salariales dentro de las instituciones bancarias y las cooperativas de ahorro y crédito fiscalizadas por la SBIF.

La problemática de la equidad de género no es un tema reciente. En 1997 el Consejo Económico Social (ESOCOC) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) incorporó la perspectiva de género como la metodología mediante la cual se debía trabajar para mejorar la igualdad de género. De esta manera, la temática de género ha sido adoptada en las estadísticas de distintas instituciones, tanto a nivel local como internacional. En esta línea, anualmente se calcula el Índice Global de Brecha de Género (*Global Gender Gap Index*), publicado por el *World Economic Forum* (WEF), que analiza cuatro componentes en materias relacionadas con: política, salud, economía y educación^{1/}. En el último estudio, publicado en 2015, Chile se sitúa en la posición 73 de un total de 145 países, con resultados poco equitativos en aspectos políticos y económicos. Los principales factores que explican estas diferencias hacen referencia a la baja participación de las mujeres en la fuerza laboral y, sobre todo, en altos cargos vinculados a la toma de decisiones. Chile obtiene un puntaje comparativamente bajo respecto de sus pares latinoamericanos como Bolivia (22°), Ecuador (33°) y Argentina (35°), cuando se lo compara en términos agregados, resaltando las inequidades en participación y oportunidades económicas. El peor indicador para Chile es el de igualdad de ingresos para el mismo tipo de trabajo, donde se posiciona en el lugar 123, mientras que en términos de participación de la fuerza laboral está en el lugar 98. La única categoría destacable es la relación entre profesionales y técnicos, donde el ratio entre hombres y mujeres es de 0,86 (siendo 1 el nivel de completa equidad). Respecto a los datos de 2014, Chile ha caído 7 posiciones en el ranking global que viene explicado principalmente por los descensos en términos de equidad en los tópicos de política (35° a 42°) y salud (36° a 41°). En el aspecto económico, Chile pasó del puesto 119 a 123, mientras que en educación del 30 al 36.

En este contexto, los resultados obtenidos por la EAG 2015 también indican que persisten brechas de género en el sistema financiero chileno, tanto en participación laboral como en términos salariales. La tasa de participación laboral de la mujer llega al 51,49% en el sistema financiero chileno. Sin embargo, la participación laboral de la mujer disminuye fuertemente en niveles jerárquicos más altos. En los directorios, por ejemplo, la presencia femenina es del 7,09% para bancos y 23,53% en las cooperativas de ahorro y crédito. Por otro lado, la brecha salarial alcanza el 26,53% en términos agregados, siendo

^{1/} Ver la metodología y resultados en WEF (2015).

un sector más equitativo al comparar con el promedio de la economía. Por último, es posible ver una evolución positiva de la participación laboral femenina al comparar con las encuestas de antecedentes de género de años anteriores.

El presente documento se compone de cuatro secciones adicionales. La siguiente sección hace una descripción metodológica de la EAG 2015 y define los principales indicadores. En la tercera sección se presentan los resultados. En la cuarta sección se compara la EAG 2015 con sus versiones previas, mientras que en la última sección se presentan las principales conclusiones del trabajo.

II. METODOLOGIA

La EAG 2015 cubre a los 24 bancos y 7 cooperativas de ahorro y crédito (CACs) fiscalizadas por la SBIF. Un total de 27 instituciones dieron respuesta a la encuesta, lo que representa una cobertura del 98,44% del total de los empleados del sector^{2/}. La información corresponde al último día hábil de abril de 2015. Sólo se consideran empleados que trabajen de forma permanente en la entidad y en modalidad de jornada completa, bajo un esquema de sueldo u honorarios.

La información levantada permite caracterizar al personal de las entidades financieras por género, edad, nivel educacional, posición jerárquica, área funcional, región donde desempeña el cargo y nivel de ingresos netos de impuestos^{3/}. Para mayor detalle véase el Anexo, donde se muestra el instructivo de la encuesta.

Para efectos del análisis se utilizan dos indicadores:

- Tasa de participación: cociente entre el número de mujeres ocupadas y el total de personas ocupadas.
- Brecha de ingresos: uno menos el cociente del ingreso de las mujeres (IM) y el ingreso de los hombres (IH), multiplicado por cien para expresar en porcentaje.

$$\text{Brecha de ingresos} = \left(1 - \frac{IM}{IH}\right) * 100.$$

En estos términos, se define “equidad” cuando la tasa de participación es 50% y la brecha de ingresos es 0%. Cuando en una agrupación particular no hay mujeres (participación 0%) o no hay hombres (participación 100%), no corresponde calcular la brecha de ingresos.

Atendiendo a la naturaleza del vínculo contractual, se dio a los Directorios (Consejo de Administración, en el caso de las cooperativas de ahorro y crédito) un tratamiento especial separándolo de los otros niveles jerárquicos considerados. Los resultados asociados a dicha instancia organizacional se presentan separadamente en el Recuadro 2.

^{2/} Cifra estimada en base a información reportada mensualmente por los bancos y CACs a la SBIF.

^{3/} Solo se utilizó la información de ingreso por nivel jerárquico entre el percentil 1 y el percentil 99, para evitar *outliers*.

III. RESULTADOS

En esta sección se presentan los principales resultados de la EAG 2015. Para contextualizar la información, se utiliza como referencia las estadísticas que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) publica anualmente en la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI), cuya última versión hace referencia al año 2014 y detalla el número de ocupados e ingresos medios por sectores económicos. El sector de *Intermediación Financiera* (Tabla 1) agrupa tanto a la banca, intermediadores de valores, seguros y otros servicios afines. En este segmento hay un total de 172.505 ocupados que representan al 2,29% del total de la economía. Pese a su baja ponderación, es el sector con mayores ingresos, llegando a duplicar el ingreso medio de la economía. Sin embargo, las mujeres ganan un 39,67% menos que los hombres, a pesar de que representan el 53,09% del número de ocupados en dicho sector.

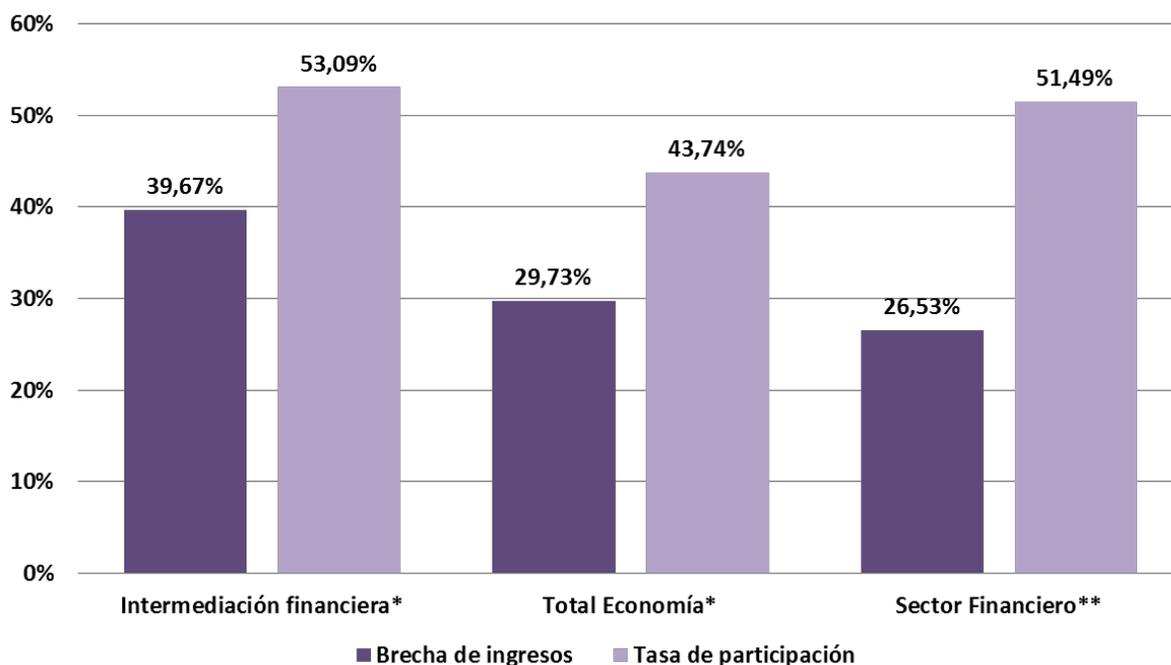
Tabla 1 - Ingreso medio mensual de los ocupados por sector económico
(pesos a octubre 2014)

Sector Económico	Ingreso medio			Número de ocupados		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Intermediación financiera	972.242	743.035	1.231.621	172.505	91.579	80.926
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	284.128	233.735	297.443	603.612	126.154	477.459
Pesca	366.358	257.065	380.120	44.238	4.947	39.290
Explotación de minas y canteras	829.032	740.400	837.214	218.541	18.469	200.072
Industria manufacturera	422.367	276.175	493.807	836.190	274.486	561.704
Suministro de electricidad, gas y agua	604.076	360.784	675.248	63.489	14.369	49.120
Construcción	485.321	503.969	483.962	562.078	38.183	523.895
Comercio	363.433	271.884	457.033	1.532.461	774.720	757.741
Hoteles y restaurantes	349.436	301.929	424.565	263.809	161.612	102.197
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	477.339	437.405	487.194	550.021	108.870	441.151
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	712.295	550.620	827.610	463.858	193.110	270.748
Administración pública	729.229	667.318	775.319	445.087	189.945	255.142
Enseñanza	530.690	486.857	655.683	666.053	493.123	172.929
Servicios sociales y de salud	675.135	561.231	961.876	380.628	272.414	108.213
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	372.075	319.092	423.115	238.215	116.883	121.333
Hogares privados con servicio doméstico	194.434	180.943	272.407	483.707	412.363	71.344
Organizaciones y órganos extraterritoriales	613.043	836.066	-	1.928	788	-
Total	473.251	382.253	543.996	7.526.420	3.292.016	4.234.404

Fuente: SBIF sobre la base de la NESI 2014.

El universo de la EAG 2015 es de 59.630 empleados, de las cuales 28.928 son hombres y 30.702 mujeres. Comparado con los datos de la NESI 2014, los bancos y CACs encuestados, en adelante se hace referencia como “el sector financiero”, representan el 34,57% del sector económico de Intermediación Financiera de la NESI 2014. Los ingresos medios mensuales netos de impuestos (AFP, impuesto a la renta, etc.) son de \$1.553.279, en el caso de los hombres, y \$1.141.263 para las mujeres. Por su parte, la tasa de participación femenina del sector financiero es de 51,49%, mientras que la brecha de ingreso es de 26,53%.

Figura 1 – Brecha de ingresos y tasa de participación femenina, NESI 2014 vs EAG 2015



Nota: Sector Financiero: Bancos y CACs.
 Fuente: * NESI 2014, ** EAG 2015.

Como se muestra en la Figura 1, el sector financiero de la EAG 2015 tiene una mayor participación femenina (51.49%) que el total de la economía (43.72%), pero el dato inferior es en 1,60 puntos porcentuales al del sector económico *Intermediación Financiera de la NESI 2014*. Por otro lado, la brecha de ingreso reportada por la EAG 2015 es inferior a la del total de la economía y del sector *Intermediación Financiera*. Por lo tanto, de acuerdo con la definición presentada en la Introducción, los bancos y CACs cubiertos en la encuesta presentan mayores niveles de equidad bajo ambos parámetros de medición.

III.1 RESULTADOS SEGUN CARACTERISTICAS POBLACIONALES

El nivel educativo del grueso del personal del sector financiero está centrado en la esfera profesional (Tabla 2), tanto técnica (43,21%) como universitaria (42,69%). De estos niveles, el primero lidera en tasa de participación femenina con un 58,59%, mientras que el segundo lo sigue con un 49,52%, cifras acordes a las de la economía según la NESI 2014 (52,48% y 46,59%, respectivamente). Respecto a la brecha de ingresos, el diferencial es menor para los ocupados con nivel de educación media (5,47%) y mayor para aquellos con postgrado (30,22%).

Tabla 2 – Brechas de género según características poblacionales

		Brecha de ingresos	Tasa de participación	Porcentaje del total
Nivel jerárquico	Administración Superior	23,33%	14,86%	0,42%
	Gerentes de Área	9,96%	17,46%	1,40%
	Subgerentes o Jefaturas Área	12,47%	32,65%	5,23%
	Jefaturas Intermedias	7,52%	42,44%	9,50%
	Resto del Personal	11,64%	54,45%	83,44%
Área funcional	Comercial y Marketing	26,67%	56,84%	64,72%
	Operaciones, Tecnología y Sistemas	32,52%	43,96%	19,44%
	Administración General y RRHH	18,38%	52,82%	2,05%
	Riesgos y Control de Riesgos	25,86%	45,84%	5,08%
	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	9,05%	30,05%	5,43%
	Otras áreas o no aplica	8,27%	33,81%	3,28%
Nivel educacional	Escolaridad inferior a Educación Media	67,81%	33,33%	0,01%
	Educación Media	5,47%	36,94%	9,77%
	Profesional Técnica	14,56%	58,59%	43,21%
	Profesional Universitaria	22,07%	49,52%	42,69%
	Postgrado	30,22%	26,13%	3,01%
	No específica	4,26%	48,21%	1,31%
Tramo edad	Menor o igual a 25	8,45%	57,12%	5,21%
	Entre 26 y 35 años	18,19%	57,06%	35,26%
	Entre 36 y 45 años	25,27%	55,16%	32,98%
	Entre 46 y 55 años	26,30%	43,59%	19,00%
	Entre 56 y 65 años	26,01%	25,79%	7,21%
	Mayor a 65 años	-8,46%	16,99%	0,35%
	Total	26,53%	51,49%	

Nota: Atendiendo a la naturaleza del vínculo contractual, se dio a los Directorios un tratamiento especial separándolo de los otros niveles jerárquicos considerados. En la tabla siguiente (y en el Recuadro 2) se incluye la información asociada disponible:

	Tasa de participación	
Directorios	Bancos	7,09%
	CACs	23,53%
	Bancos y CACs	10,56%

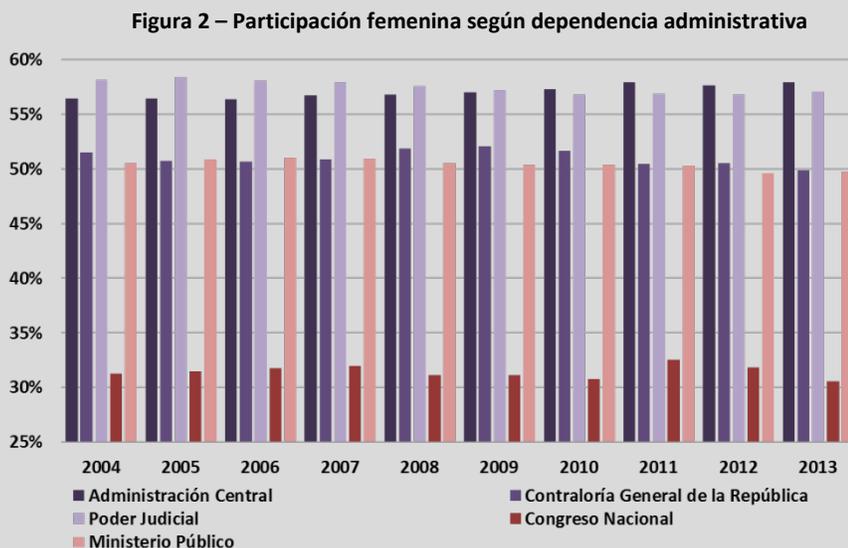
Fuente: EAG 2015.

Por tramo etario, el 68,24% de la fuerza laboral se sitúa entre los 26 y 45 años. La tasa de participación es inversamente proporcional a la edad, es decir, a menor edad mayor participación femenina. No puede concluirse lo mismo respecto de la brecha de ingresos, que crece con la edad alcanzando un máximo del 26,30% entre los 46 y 55 años. Sólo en el último tramo (mayor a 65 años) las mujeres que permanecen en el sector financiero tienen mejores remuneraciones que los hombres, con una brecha de -8,46%. Por lo tanto y en general, la brecha de ingresos se acentúa a medida que aumenta la edad de las personas.

Los resultados asociados al sector financiero contrastan tanto en participación laboral como en la brecha de ingresos respecto de la administración pública (Recuadro 1).

Recuadro 1: Género en el Sector Público

De los datos obtenidos por la NESI 2014 se desprende que las mujeres en la *Administración Pública* tienen una participación del 42,68% y ganan en promedio un 13,93% menos que sus pares hombres. La participación femenina de la EAG 2015 es mayor en 8,81 puntos porcentuales a la de la *Administración Pública*, pero la brecha de ingresos es de casi el doble (diferencia de 12,60 puntos porcentuales).



Fuente: Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2004 - 2013, DIPRES. Congreso Nacional excluye a Senadores y Diputados.

Estas cifras se pueden comparar sólo en términos de la tasa de participación con el informe de *Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2004 – 2013*, de la Dirección de Presupuestos

Recuadro 1: Género en el Sector Público (cont.)

de Chile (DIPRES). Ahí se indica que en 2013 la participación femenina era del 57,52%, cifra que se ha mantenido con poca variación a lo largo de los años. No obstante, estos datos varían según la dependencia. El *Ministerio Público* es el sector más equitativo en cuando al número de ocupados, ya que la presencia de las mujeres en términos promedio anual es del 50,42% (Figura 2), cifra cercana a la reportada por bancos y CACs en la EAG 2015.

Por su parte, el *Poder Judicial* es la dependencia con mayor presencia de mujeres (57,49% en promedio) versus 31,43% del *Congreso Nacional*⁴.

Al analizar la participación por estamento para el año 2013, como se muestra en la Figura 3, las mujeres están principalmente en cargos *Administrativos*, con el 65,85% de las plazas, seguido por 64,50% en *Técnicos* y 55,73% en *Profesionales*. De esta manera, se vislumbra que para las funciones de toma de decisiones las mujeres son una minoría, llegando a un 26,82% en los cargos de *Autoridades de Gobierno y Jefes Superiores de Servicios*. Considerando que para bancos y CACs el símil en altos cargos es la *Administración Superior* con una tasa de participación femenina del 23,33%, es inferior a lo observado en el sector público.

Figura 3 – Participación femenina según estamento, datos de 2013
(porcentaje)



Fuente: Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2004 - 2013, DIPRES.

⁴/ Esta cifra no incluye a Senadores ni a Diputados.

III.2 RESULTADOS SEGUN DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA

El 68,71% de los empleados del sector financiero trabaja en la Región Metropolitana (Tabla 3), seguido por la Región de Valparaíso y del BioBío, con 6,35% y 5,58% respectivamente.

Si bien a nivel nacional se calcula una brecha de ingresos de 26,53% (Tabla 2), siete regiones exhiben brechas sobre el promedio, de las cuales *Atacama*, *Magallanes*, *Antofagasta* y *Coquimbo* muestran diferencias de ingreso sobre 30%. De las ocho regiones bajo el promedio, *Valparaíso*, *Los Ríos*, *Los Lagos*, *Arica* y *Parinacota* y *BioBío*, presentan brechas de ingresos bajo 20%.

Tabla 3 – Brechas de género por región de ocupación

Nombre de la Región	Brecha de ingresos	Tasa de participación	Porcentaje del total
Arica y Parinacota	18,49%	55,32%	0,55%
Tarapacá	28,30%	55,87%	1,19%
Antofagasta	32,69%	63,76%	2,38%
Atacama	36,87%	59,51%	0,96%
Coquimbo	31,97%	55,52%	2,08%
Valparaíso	16,63%	54,15%	6,35%
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	22,77%	53,23%	2,33%
Maule	22,37%	49,65%	2,85%
BioBío	19,81%	55,43%	5,58%
Araucanía	23,46%	52,28%	2,28%
Los Ríos	17,30%	52,78%	1,36%
Los Lagos	17,86%	49,35%	2,21%
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	28,71%	47,21%	0,39%
Magallanes y de la Antártica Chilena	36,28%	47,65%	0,78%
Región Metropolitana	26,79%	50,26%	68,71%
Total País	26,53%	51,49%	

Fuente: EAG 2015.

La Región Metropolitana concentra el grueso de la fuerza laboral del sector financiero, siendo la región con la tasa de participación más cercana a la equidad (50,26%) y una brecha de ingreso cercana al promedio nacional. Cabe señalar que en sólo tres regiones la participación de hombres es superior a la de mujeres (*Aisén*, *Magallanes* y *Los Lagos*).

III.3 RESULTADOS SEGUN NIVEL JERÁRQUICO

La tasa de participación femenina decrece a medida que se asciende en el organigrama de la institución. En el caso de directorios (Recuadro 2), la participación femenina llega sólo a un 7,09% en el caso de los bancos, subiendo a un 23,53% para las cooperativas. En niveles jerárquicos menores la tasa de participación sube desde 14,86% en administración superior hasta 54,45% en las no jefaturas.

Por su parte, la brecha de ingresos se acentúa en los cargos más altos, alcanzando 23,33% en la *Administración Superior* (Tabla 2). Destaca la menor brecha para *Gerentes de Área* (9,96%), aunque la tasa de participación femenina es sólo de 17,46%. Por lo tanto, si bien hay pocas mujeres en dichos cargos, sus ingresos son más homogéneos. Caso contrario ocurre con *Resto del Personal*, donde se concentra más del ochenta por ciento del total, con una brecha de ingresos de 11,64% y una tasa de participación de 54,45%.

Al segmentar el nivel jerárquico y área funcional debe cuidarse de controlar por la tasa de participación. Por ejemplo, en el área de *Operaciones, Tecnología y Sistemas* (Tabla 4) la tasa de participación en la *Administración Superior* es 0%, es decir, no hay mujeres en estos cargos, por lo que no tiene sentido analizar brechas de ingresos.

Tabla 4 – Brechas de ingresos y tasa de participación por nivel jerárquico y área funcional

	Comercial y Marketing	Operaciones, Tecnología y Sistemas	Administración General y RRHH	Riesgos y Control de Riesgos	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	Otras áreas o no aplica	Total	
Brecha de ingresos	Administración Superior	14,87%	12,72%	36,51%	30,15%	13,84%	23,33%	
	Gerentes de Área	8,03%	14,68%	10,05%	11,70%	6,87%	9,96%	
	Subgerentes o Jefaturas Área	15,49%	10,90%	0,41%	10,84%	16,79%	12,47%	
	Jefaturas Intermedias	6,87%	19,06%	10,41%	3,38%	6,11%	7,52%	
	Resto del Personal	12,94%	22,14%	-14,35%	13,79%	-15,26%	11,64%	
	Total	26,67%	32,52%	18,38%	25,86%	9,05%	8,27%	26,53%
Tasa de participación	Administración Superior	7,41%	0,00%	20,93%	14,29%	23,68%	15,00%	14,86%
	Gerentes de Área	16,34%	12,90%	43,90%	19,09%	14,97%	17,07%	17,46%
	Subgerentes o Jefaturas Área	32,85%	28,41%	51,75%	37,62%	30,30%	26,28%	32,65%
	Jefaturas Intermedias	46,12%	33,89%	42,11%	42,21%	28,11%	39,77%	42,44%
	Resto del Personal	59,74%	46,95%	55,76%	49,08%	31,23%	34,75%	54,45%
	Total	56,84%	43,96%	52,82%	45,84%	30,05%	33,81%	51,49%

Fuente: EAG (2015).

A nivel de gerencias de área, las brechas de ingresos son similares entre áreas funcionales y la tasa de participación femenina es inferior a 20%, salvo en *Administración General y RRHH*, cuyo ratio es 43,90%. En los escalafones más bajos se encuentran mayores niveles de equidad en términos de participación, destacando el hecho de que existe una brecha de ingresos negativa en *Resto del Personal* en las áreas de *Administración General y RRHH* y *Fiscalía y Contabilidad*.

Como se mencionó anteriormente, el nivel educativo está concentrado en los grupos profesionales técnicos y universitarios, presentando los primeros menores brechas de ingreso. En la Tabla 5 pueden verse las combinaciones entre nivel jerárquico y educativo, resaltando la brecha de 115,74% en favor de las mujeres de la *Administración Superior* con un nivel educativo técnico. No obstante, esta diferencia no es significativa por tratarse de sólo tres hombres y una mujer que cumplen con estas características. En los restantes cargos de jefaturas las brechas de ingresos son mayores para un nivel educativo técnico respecto del universitario.

Las tasas de participación son más equitativas en *Resto del Personal*, para los distintos niveles de educación (excluyendo niveles de escolaridad inferiores, cuyos ingresos están en torno al sueldo mínimo, por tratarse solo de seis casos). Lo mismo ocurre para *Jefaturas Intermedias*, salvo en el nivel educacional de postgrado, donde la participación femenina es de 28,77%.

Tabla 5 – Brechas de ingresos y tasa de participación por nivel jerárquico y educativo

	Escolaridad inferior a Educación Media	Educación Media	Profesional Técnica	Profesional Universitaria	Postgrado	No específica	Total	
Brecha de ingresos	Administración Superior		-115,74%	19,96%	21,73%		23,33%	
	Gerentes de Área		34,90%	12,04%	5,83%		9,96%	
	Subgerentes o Jefaturas Área		27,02%	18,86%	10,89%	11,32%	12,47%	
	Jefaturas Intermedias		*17,22%	8,25%	6,97%	13,37%	16,62%	7,52%
	Resto del Personal	67,81%	5,18%	7,83%	12,60%	11,90%	2,83%	11,64%
	Total	67,81%	5,47%	14,56%	22,07%	30,22%	4,26%	26,53%
Tasa de participación	Administración Superior		100,00%	14,29%	17,69%	10,81%	14,86%	
	Gerentes de Área			29,41%	17,39%	17,04%	17,46%	
	Subgerentes o Jefaturas Área		35,48%	29,44%	35,65%	18,32%	32,65%	
	Jefaturas Intermedias		44,25%	40,00%	43,88%	28,77%	52,81%	42,44%
	Resto del Personal	33,33%	36,80%	60,30%	53,25%	37,83%	47,63%	54,45%
	Total	33,33%	36,94%	58,59%	49,52%	26,13%	48,21%	51,49%

Fuente: EAG (2015).

* el número de personas es inferior al 1% del total de la fila.

Anteriormente se mencionó que la brecha de ingresos es creciente en la edad, alcanzado un máximo en el tramo de 46 a 55 años. Sin embargo, al segregar *por nivel jerárquico* (Tabla 6) el patrón creciente se observa sólo para Gerentes de Área y el máximo sólo se observa en la *Administración Superior*, con una brecha de ingresos de 25,96% y una participación femenina del 11,21%. Al otro extremo están las *Jefaturas Intermedias*, con una brecha de ingresos de 1,32% y un 37,98% de participación. En efecto, para este nivel jerárquico se aprecia que la brecha de ingreso disminuye con la edad de las personas.

Tabla 6 – Brechas de ingresos y tasa de participación por nivel jerárquico y tramo de edad

		Menor o igual a 25	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Entre 56 y 65 años	Mayor a 65 años	Total
Brecha de ingresos	Administración Superior		24,43%	1,93%	25,96%	15,49%	-13,58%	23,33%
	Gerentes de Área		-3,17%	9,83%	9,16%	13,21%	*-205,18%	9,96%
	Subgerentes o Jefaturas Área	*-72,07%	18,84%	14,14%	5,42%	15,06%		12,47%
	Jefaturas Intermedias	*29,08%	16,61%	7,94%	1,32%	-0,60%	*8,50%	7,52%
	Resto del Personal	8,29%	14,01%	12,64%	4,26%	4,66%	*10,45%	11,64%
	Total	8,45%	18,19%	25,27%	26,30%	26,01%	-8,46%	26,53%
Tasa de participación	Administración Superior		50,00%	17,91%	11,21%	11,86%	16,67%	14,86%
	Gerentes de Área		9,09%	23,69%	15,56%	8,53%	50,00%	17,46%
	Subgerentes o Jefaturas Área	66,67%	36,44%	38,92%	29,38%	13,08%	0,00%	32,65%
	Jefaturas Intermedias	54,55%	51,71%	47,17%	37,98%	19,16%	27,27%	42,44%
	Resto del Personal	57,13%	57,80%	58,69%	48,08%	29,30%	15,61%	54,45%
	Total	57,12%	57,06%	55,16%	43,59%	25,79%	16,99%	51,49%

Fuente: EAG (2015).

* el número de personas es inferior al 1% del total de la fila.

Al cruzar la posición jerárquica y la región de ocupación (Tabla 7), se aprecia la heterogeneidad de salarios en las posiciones más altas en las regiones distintas de la *Metropolitana*. Esto se explica principalmente por la concentración de altos mandos en la capital (fuera de ella se concentran las sucursales lideradas por *Subgerentes o Jefaturas Intermedias*, que responden a la casa matriz). No obstante, para la gran mayoría de las regiones las *Jefaturas Intermedias* muestran menores diferenciales de ingresos entre hombres y mujeres. En *Administración Superior* se aprecia una brecha de ingresos del 314,34% en favor de las mujeres, sin embargo el resultado es poco significativo al tratarse de un caso de tres hombres y una mujer.

Tabla 7 – Brecha de ingresos por nivel jerárquico y región de ocupación

	Administración Superior	Gerentes de Área	Subgerentes o Jefaturas Área	Jefaturas Intermedias	Resto del Personal
Arica y Parinacota			29,75%	29,46%	7,92%
Tarapacá			44,96%	14,85%	16,69%
Antofagasta			25,49%	10,69%	25,15%
Atacama			32,93%	20,04%	24,45%
Coquimbo			17,15%	20,99%	20,45%
Valparaíso	63,59%	30,12%	20,61%	4,13%	8,10%
Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins			37,51%	12,01%	11,36%
Maule	-314,34%		21,11%	5,06%	12,93%
Biobío			17,08%	13,54%	9,53%
Los Ríos		-21,95%	22,56%	3,60%	9,41%
Araucanía			20,70%	-6,38%	10,71%
Los Lagos			-7,14%	9,43%	6,71%
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo			21,49%	34,94%	15,69%
Magallanes y de la Antártica Chilena				27,53%	26,02%
Metropolitana	21,98%	9,24%	11,47%	6,36%	10,49%

Fuente: EAG (2015).

El *Resto del Personal* es donde predomina el género femenino (Tabla 8). Este patrón no se cumple con los cargos más altos, las *Jefaturas Intermedias* tienen una participación de mujeres que va desde el 32,14% en *Atacama* hasta el 50,00% en *Arica y Parinacota*. Una mayor volatilidad se encuentra en el área de *Subgerentes o Jefaturas Área*, llegando a existir cargos completamente ocupados por hombres. También se hace notar el efecto de las zonas extremas en las posiciones más altas de la institución, que tienen una baja participación femenina. Por ejemplo, la región de *Magallanes y de la Antártica Chilena* y *Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo*.

Tabla 8 – Tasa de participación por nivel jerárquico y región

	Administración Superior	Gerentes de Área	Subgerentes o Jefaturas Área	Jefaturas Intermedias	Resto del Personal
Arica y Parinacota			28,57%	50,00%	56,55%
Tarapacá		0,00%	25,00%	38,81%	58,59%
Antofagasta		0,00%	32,35%	46,15%	66,75%
Atacama			15,38%	32,14%	63,69%
Coquimbo		0,00%	27,03%	33,59%	59,27%
Valparaíso	50,00%	55,56%	29,90%	42,86%	56,19%
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins			30,91%	36,62%	56,23%
Maule	25,00%	0,00%	18,87%	36,36%	52,53%
Biobío		0,00%	39,13%	40,19%	57,76%
Los Ríos		33,33%	16,00%	37,86%	55,61%
Araucanía			28,13%	44,16%	54,86%
Los Lagos		0,00%	25,00%	33,33%	52,25%
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo			9,09%	37,50%	50,51%
Magallanes y de la Antártica Chilena		0,00%	0,00%	34,69%	50,61%
Metropolitana	14,11%	17,37%	33,80%	44,02%	53,27%

Fuente: EAG (2015).

III.4 RESULTADOS SEGUN ÁREA FUNCIONAL

Por área funcional, el área *Comercial y Marketing* concentra el 64,72% de los ocupados (Tabla 2), siendo también el área con mayor participación femenina (56,84%) pero con una brecha de ingresos del 26,67%, que solamente es superada por el área de *Operaciones, Tecnología y Sistemas* con un 32,52% (y una tasa de participación de 43,96%). El área de la *Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad* (de ahora en adelante *Fiscalía y Contabilidad*), es una de las más desiguales en cuanto a tasa de participación femenina (30,05%), muy por debajo del 51,49% del sistema. No obstante es una de las áreas más equitativas en cuanto a ingresos con una brecha de 9,05%.

Al segmentar por nivel educacional, el área de *Operaciones, Tecnología y Sistemas* presenta una brecha de ingreso creciente (Tabla 9). Similar resultado ocurre en *Riesgos y Control de Riesgos* y en *Comercial y Marketing*.

Tabla 9 – Brechas de ingresos y tasa de participación por área funcional y nivel educacional

	Escolaridad inferior a Educación Media	Educación Media	Profesional Técnica	Profesional Universitaria	Postgrado	No especifica	Total	
Brecha de ingresos	Comercial y Marketing		9,81%	11,68%	23,30%	30,79%	*21,680%	26,67%
	Operaciones, Tecnología y Sistemas	*55,79%	11,57%	23,09%	23,98%	30,52%	15,23%	32,52%
	Administración General y RRHH		30,96%	-8,68%	20,77%	31,47%	*-126,00%	18,38%
	Riesgos y Control de Riesgos		5,49%	15,89%	15,05%	29,24%	*37,81%	25,86%
	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad		-5,03%	28,00%	17,51%	25,66%	*7,12%	9,05%
	Otras áreas o no aplica		11,43%	16,20%	16,94%	39,16%	-109,55%	8,27%
	Total	67,81%	5,47%	14,56%	22,07%	30,22%	4,26%	26,53%
Tasa de participación	Comercial y Marketing		47,40%	61,56%	54,67%	28,87%	70,00%	56,84%
	Operaciones, Tecnología y Sistemas	33,33%	40,14%	51,06%	36,37%	17,83%	55,27%	43,96%
	Administración General y RRHH	100,00%	21,62%	59,78%	55,56%	43,82%	42,86%	52,82%
	Riesgos y Control de Riesgos		44,78%	59,09%	43,66%	26,92%	36,36%	45,84%
	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad		4,61%	46,85%	37,58%	16,67%	27,27%	30,05%
	Otras áreas o no aplica	0,00%	16,35%	46,70%	44,25%	23,47%	1,31%	33,81%
	Total	33,33%	36,94%	58,59%	49,52%	26,13%	48,21%	51,49%

Fuente: EAG (2015).

* el número de personas es inferior al 1% del total de la fila.

En todas las áreas la brecha de ingresos es menor en los tramos etarios más bajos (Tabla 10). En las áreas de *Operaciones, Tecnología y Sistemas* y *Riesgos y Control de Riesgos*, la brecha de ingreso se incrementa a medida que aumenta la edad, salvo por una baja entre el tramo de 46 y 55 años. Por el lado de la tasa de participación, existe un punto de inflexión en las cifras posteriores a los 55 años para todas las áreas.

Tabla 10 - Brechas de ingresos y tasa de participación por área funcional y tramo de edad

	Menor o igual a 25	Entre 26 y 35 años	Entre 36 y 45 años	Entre 46 y 55 años	Entre 56 y 65 años	Mayor a 65 años	Total	
Brecha de ingresos	Comercial y Marketing	4,16%	17,10%	27,94%	29,91%	29,49%	*21,06%	26,67%
	Operaciones, Tecnología y Sistemas	10,95%	25,04%	27,04%	20,55%	34,95%	*-32,85%	32,52%
	Administración General y RRHH	7,67%	-0,86%	-3,98%	40,29%	6,73%	33,74%	18,38%
	Riesgos y Control de Riesgos	15,10%	14,20%	21,30%	32,27%	42,21%	*-100,39%	25,86%
	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	7,70%	10,03%	4,82%	-6,67%	4,44%	*4,58%	9,05%
	Otras áreas o no aplica	-9,15%	4,01%	13,30%	13,07%	-53,13%	*-64,17%	8,27%
	Total	8,45%	18,19%	25,27%	26,30%	26,01%	-8,46%	26,53%
Tasa de participación	Comercial y Marketing	57,76%	60,36%	59,52%	51,65%	34,89%	22,67%	56,84%
	Operaciones, Tecnología y Sistemas	60,74%	54,03%	47,16%	31,19%	15,07%	11,94%	43,96%
	Administración General y RRHH	55,38%	62,44%	56,73%	45,89%	27,01%	11,76%	52,82%
	Riesgos y Control de Riesgos	39,85%	47,83%	51,27%	41,45%	23,50%	16,67%	45,84%
	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	45,92%	36,78%	36,05%	20,13%	13,22%	21,74%	30,05%
	Otras áreas o no aplica	46,38%	44,26%	40,04%	27,86%	14,20%	11,11%	33,81%
	Total	57,12%	57,06%	55,16%	43,59%	25,79%	16,99%	51,49%

Fuente: EAG (2015).

* el número de personas es inferior al 1% del total de la fila.

Tabla 11 - Brecha de ingresos por área funcional y región

	Comercial y Marketing	Operaciones, Tecnología y Sistemas	Administración General y RRHH	Riesgos y Control de Riesgos	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	Otras áreas o no aplica
Arica y Parinacota	18,75%	34,95%				28,89%
Tarapacá	29,30%	26,24%		69,69%	69,53%	-200,88%
Antofagasta	34,53%	36,63%		54,87%	12,78%	-59,37%
Atacama	37,61%	34,02%			30,01%	
Coquimbo	32,45%	29,99%		55,68%	56,20%	14,99%
Valparaíso	20,80%	18,77%		37,67%	-25,04%	13,35%
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	26,23%	15,07%		0,98%	51,36%	
Maule	25,16%	34,02%	-206,90%	54,07%	26,04%	25,54%
Biobío	23,77%	17,14%		43,46%	67,59%	20,69%
Los Ríos	26,05%	25,30%		82,92%	65,94%	19,01%
Araucanía	20,51%	30,35%				
Los Lagos	20,81%	27,87%		57,61%	65,68%	
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	27,62%	42,12%				
Magallanes y de la Antártica Chilena	39,78%	22,17%				
Metropolitana	27,39%	31,53%	18,95%	24,87%	16,12%	12,57%

Fuente: EAG (2015).

En cuanto a la comparación entre el área y la región de trabajo (Tabla 11), destacan las altas volatilidades en las brechas de ingreso para regiones como *Aisén, Atacama, Coquimbo, Antofagasta y Magallanes*, cuyos índices para el área *Comercial y Marketing y Operaciones y Tecnología y Sistemas* sobrepasan el 30% de diferencial de ingresos. Por otro lado, *Fiscalía y Contabilidad* muestra variaciones en la brecha de ingresos que van desde el 69,53% en Tarapacá hasta el -25,04% en Valparaíso. Resalta el diferencial de ingresos del 206,90% en la región del *Maule* en el área de *Administración General y RRHH*, esto ocurre ya que son tres hombres y cuatro mujeres, de las cuales se encuentran en niveles jerárquicos superiores, por tanto, mayor nivel de ingresos.

Tabla 12 - Tasa de Participación por área funcional y región

	Comercial y Marketing	Operaciones, Tecnología y Sistemas	Administración General y RRHH	Riesgos y Control de Riesgos	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	Otras áreas o no aplica
Arica y Parinacota	56,18%	59,46%		0,00%	0,00%	33,33%
Tarapacá	56,24%	60,87%		60,00%	10,00%	12,50%
Antofagasta	64,94%	66,50%	100,00%	66,67%	4,35%	15,38%
Atacama	59,45%	66,28%	100,00%	100,00%	10,00%	0,00%
Coquimbo	55,75%	64,66%		40,00%	15,00%	23,08%
Valparaíso	56,90%	47,06%	100,00%	60,87%	11,90%	18,29%
Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	55,15%	49,23%		62,50%	10,00%	0,00%
Maule	51,89%	47,37%	42,86%	38,46%	20,45%	9,09%
Biobío	58,04%	44,87%	0,00%	63,64%	1,96%	32,31%
Los Ríos	54,31%	45,00%		25,00%	4,76%	39,39%
Araucanía	55,01%	43,75%		0,00%	0,00%	0,00%
Los Lagos	51,74%	38,61%	0,00%	60,00%	6,67%	0,00%
Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	47,21%	53,13%			0,00%	0,00%
Magallanes y de la Antártica Chilena	49,63%	41,18%		0,00%	0,00%	0,00%
Metropolitana	57,34%	42,57%	52,86%	45,53%	32,53%	35,88%

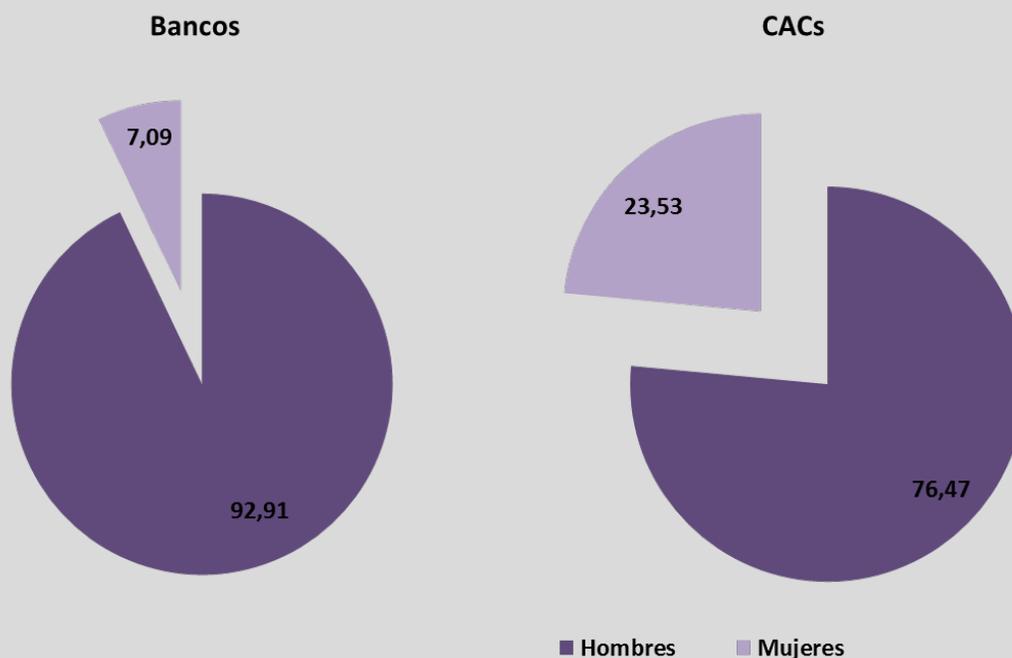
Fuente: EAG (2015).

Anteriormente se mencionaba que la región de *Atacama* mantenía brechas de ingreso altas, sin embargo, la tasa de participación femenina es superior el 50%. Más aún, áreas como *Administración General y RRHH* y *Riesgos y Control de Riesgos* están lideradas sólo por mujeres. *Fiscalía y Contabilidad* es una de las áreas con menor participación femenina, existiendo cuatro categorías sin ninguna mujer en esa ocupación.

Recuadro 2: Género en los Directorios del Sector Financiero Chileno

Al analizar la composición del directorio de los bancos y CACs fiscalizadas por la SBIF en la EAG (2015), se encuentran diferencias en la participación femenina, mostrando los primeros un 7,09% de mujeres en la alta dirección y un 23,53% los segundos (Figura 4).

Figura 4 – Composición de los directorios
(porcentaje)



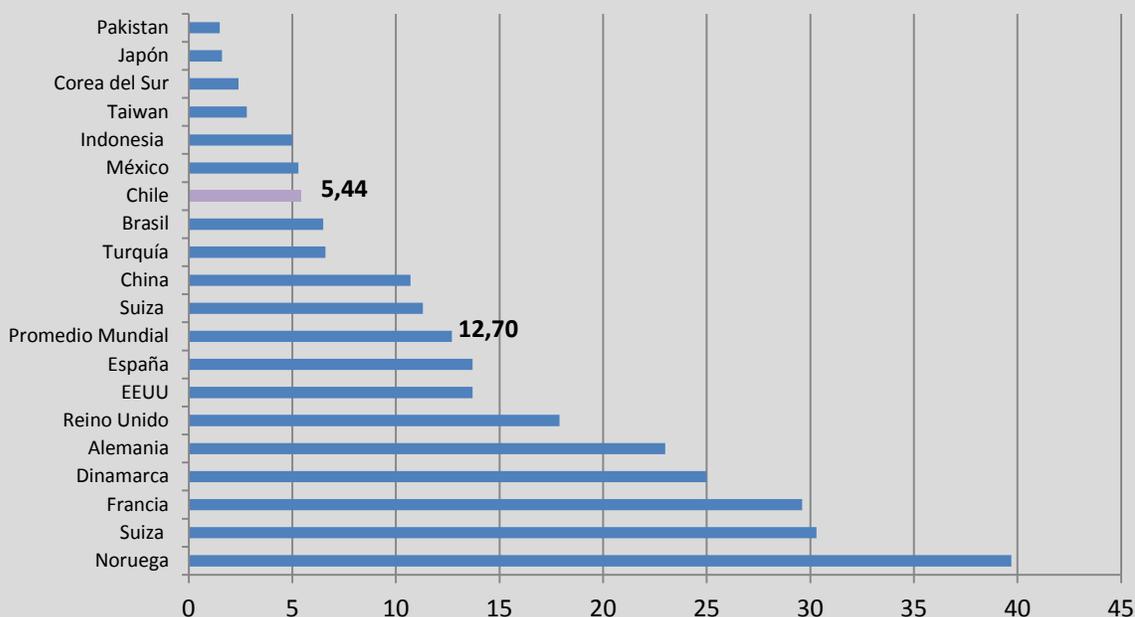
Fuente: EAG (2015).

Al respecto, en el estudio de ComunidadMujer (2015) se plantea la hipótesis de por qué hay minorías de mujeres en los altos cargos, indicando que los procesos de promoción carecen de transparencia y objetividad, apelando a que las redes de contacto son, en general, limitados para las mujeres. Otras hipótesis tienen directa relación con el rol social de las mujeres, a las que se asignan roles de cuidado familiar, impidiendo de esta forma aceptar desafíos laborales, procesos de capacitación y así un mayor desarrollo laboral. También la baja participación de la mujer se explicaría por un bajo número de mujeres en altos cargos, ya que determina un “círculo vicioso” al existir pocos “modelos” o referencias a seguir.

Recuadro 2: Género en los Directorios del Sector Financiero Chileno (cont.)

El mismo estudio (ComunidadMujer, 2015) analiza la composición de los directorios para las 40 empresas que componen el Índice de Precio Selectivo de Acciones (IPSA), obteniendo que las mujeres representan el 5,44% (18 de 331) del directorio de las principales empresas de Chile. Si bien en base a los resultados de la EAG 2015, la participación promedio de las mujeres en los directorios de bancos y CACs es mayor a la que se observa en las empresas del IPSA, sigue siendo inferior al promedio mundial como se aprecia en la Figura 5. Según el estudio de Credit Suisse (2014), en 2013 las mujeres ocupaban el 12,70% de los puestos de trabajo a nivel agregado (Figura 5). Noruega es el país con mayor participación femenina (39,70%) en los directorios y es el primer país en introducir las cuotas de género en los directorios a partir de 2008, Gabaldón (2015). Por otra parte se encuentra Pakistán (1,50%) y Japón (1,60%) como los países con menor participación de las mujeres en los directorios.

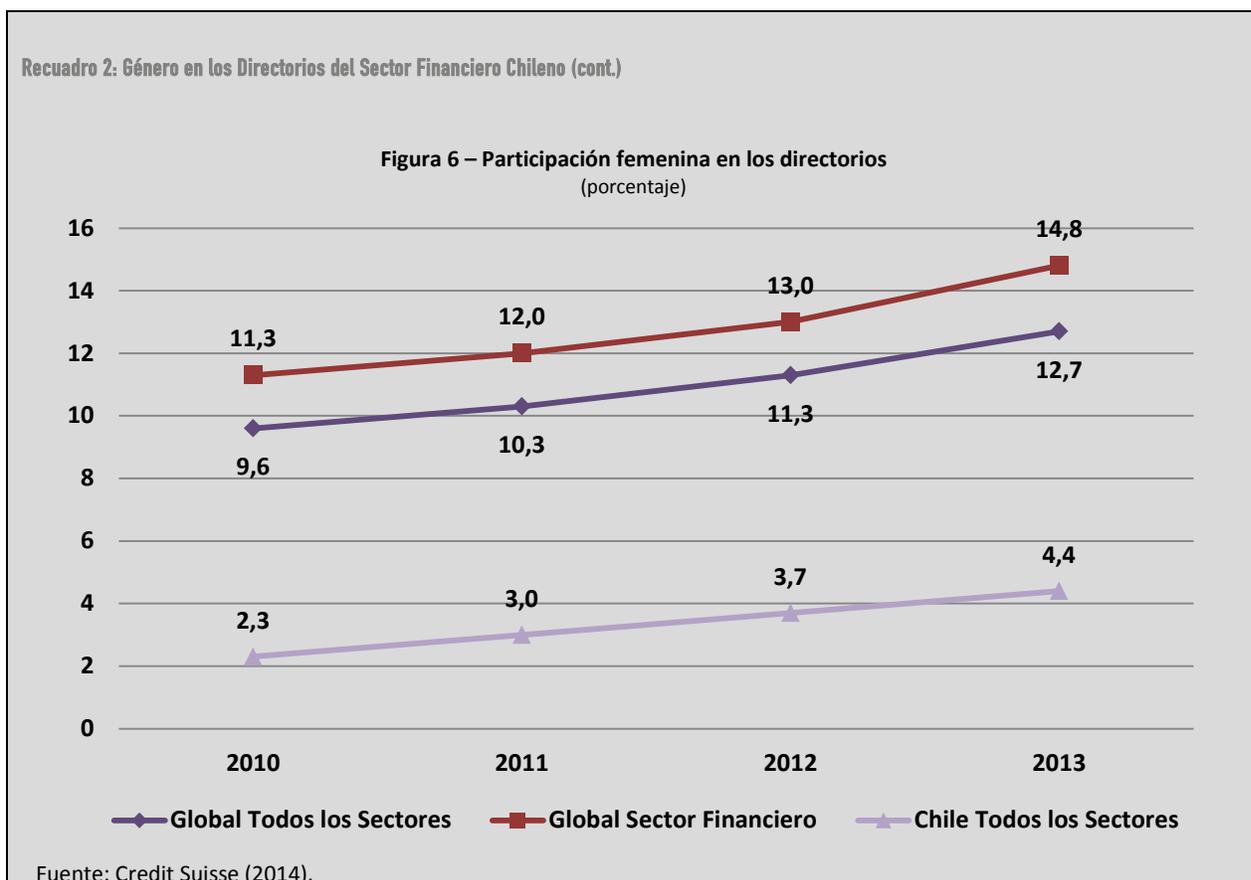
Figura 5 – Participación femenina en directorios por país
(porcentaje)



Fuente: Credit Suisse (2014). El dato de Chile corresponde a ComunidadMujer (2015).

Tanto para el caso chileno como para el internacional, en el sistema financiero se tiene una mayor participación de las mujeres en los directorios (14,80%) que en el promedio de la economía (12,70%). De esta manera, y como se muestra en la Figura 6, a nivel mundial ha existido una tendencia a integrar a más mujeres en las mesas de la alta jerarquía, donde en términos relativos, Chile creció a una tasa mayor que la global desde 2010 hasta 2013. Pese a estos resultados, la cuota de participación femenina en los directorios locales sigue siendo inferior al promedio mundial.

Recuadro 2: Género en los Directorios del Sector Financiero Chileno (cont.)



III.5 COMPARACIÓN ENTRE BANCOS Y CACs

El sector financiero bajo estudio está compuesto por bancos y CACs supervisados por la SBIF, los cuales representan el 95,28% y 4,72%, respectivamente del total de empleados en el sistema financiero. Las tasa de participación entre bancos y CAC son similares difiriendo sólo en 0,13 puntos porcentuales. No obstante, las diferencias se encuentran en las brechas de ingreso, donde las CACs superan a los bancos en 5,90 puntos porcentuales.

En la Tabla 13 es posible segregar el análisis entre bancos y CACs, notando mayor heterogeneidad en las CACs. Esto se aprecia al analizar la brecha de ingresos por *Nivel Jerárquico*, donde resaltan las bajas brechas en la cúspide de las CACs (2,65%), contrario a lo que ocurre en las instituciones bancarias (23,68%). También destaca la brecha de ingreso de *Gerentes de Área* en las CACs (69,68%), que viene acompañado con una participación femenina del 15,38%, la más baja en toda la estructura. Esta brecha se explica por una alta heterogeneidad de rentas en el segmento y porque en ese nivel sólo hay 4 mujeres de un total de 26 personas.

Tabla 13 – Brechas de Género según características poblacionales entre bancos y CACs

		Bancos			CACs		
		Brecha de ingresos	Tasa de participación	Porcentaje del total	Brecha de ingresos	Tasa de participación	Porcentaje del total
Nivel jerárquico	Administración Superior	23,68%	14,29%	0,37%	2,65%	17,95%	1,38%
	Gerentes de Área	8,64%	17,53%	1,43%	69,68%	15,38%	0,92%
	Subgerentes o Jefaturas Área	11,40%	32,51%	5,14%	31,56%	34,67%	7,06%
	Jefaturas Intermedias	7,48%	42,66%	9,48%	19,23%	38,30%	10,01%
	Resto del Personal	11,54%	54,39%	83,58%	12,59%	55,75%	80,62%
Área funcional	Comercial y Marketing	26,84%	56,91%	64,70%	23,86%	55,43%	65,07%
	Operaciones, Tecnología y Sistemas	32,02%	43,90%	19,64%	45,16%	45,64%	15,48%
	Administración General y RRHH	17,41%	53,15%	1,95%	35,55%	49,56%	4,01%
	Riesgos y Control de Riesgos	24,42%	45,58%	5,06%	51,73%	50,63%	5,68%
	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	5,19%	29,11%	5,36%	47,80%	45,03%	6,78%
Otras áreas o no aplica	9,29%	34,47%	3,29%	35,43%	19,05%	2,98%	
Nivel educacional	Escolaridad inferior a Educación Media		0,00%	0,01%	0,00%	66,67%	0,11%
	Educación Media	3,93%	33,94%	8,76%	11,57%	54,61%	30,03%
	Profesional Técnica	13,77%	58,91%	43,10%	24,62%	52,42%	45,44%
	Profesional Universitaria	21,76%	49,58%	43,64%	40,88%	47,11%	23,36%
	Postgrado	30,33%	26,06%	3,11%	27,91%	30,00%	1,06%
No específica	4,26%	48,21%	1,38%				
Tramo edad	Menor o igual a 25	8,29%	56,95%	5,19%	7,82%	60,39%	5,47%
	Entre 26 y 35 años	17,99%	57,08%	35,44%	24,48%	56,71%	31,74%
	Entre 36 y 45 años	25,41%	55,35%	32,82%	26,95%	51,82%	36,17%
	Entre 46 y 55 años	25,78%	43,46%	18,88%	35,69%	45,94%	21,41%
	Entre 56 y 65 años	25,30%	25,53%	7,33%	40,93%	33,82%	4,83%
Mayor a 65 años	-15,69%	16,41%	0,34%	66,33%	27,27%	0,39%	
Total		26,31%	51,48%		32,21%	51,62%	

Fuente: EAG (2015).

Al analizar la información en términos geográficos (Tabla 14), se puede notar que el 69,79% de los ocupados de los bancos se ubican en la *Región Metropolitana*, mientras que para las CACs la cifra es de 47,04%. Esto destaca el rol que cumplen las CACs en regiones, existiendo instituciones cuyas casas matrices se encuentran fuera de la capital destacando, por ejemplo, el 10,12% de los empleados se encuentran en *Valparaíso*. Por el lado de la tasa de participación femenina, se puede destacar que en regiones como Antofagasta y Tarapacá es donde se encuentra la mayor presencia de mujeres en ambos tipos de instituciones. Respecto de las brechas de ingresos, en términos generales, las magnitudes son similares entre regiones tanto para bancos como CACs. Destacan las diferencias en *Aisén*, que para bancos es de 29,99% mientras para CACs es del 7,03%.

Tabla 14 – Brechas de Género por región de ocupación entre bancos y CACs

Nombre de la Región	Bancos			CACs		
	Brecha de ingresos	Tasa de participación	Porcentaje del total	Brecha de ingresos	Tasa de participación	Porcentaje del total
Arica y Parinacota	17,95%	55,07%	0,52%	22,39%	57,58%	1,17%
Tarapacá	27,99%	55,32%	1,17%	27,97%	65,00%	1,42%
Antofagasta	32,12%	63,15%	2,37%	36,63%	74,67%	2,66%
Atacama	38,35%	59,55%	0,93%	13,10%	59,09%	1,56%
Coquimbo	31,22%	55,34%	2,03%	41,98%	57,78%	3,19%
Valparaíso	16,38%	54,13%	6,16%	20,34%	54,39%	10,12%
Región del Libertador Gral. Bernardo O'Higgins	22,18%	52,15%	2,21%	17,02%	63,43%	4,76%
Región del Maule	21,76%	49,39%	2,58%	25,68%	51,28%	8,31%
Región del Biobío	20,50%	55,83%	5,42%	13,67%	50,41%	8,73%
Región de la Araucanía	24,33%	53,06%	2,22%	18,79%	42,57%	3,59%
Región de Los Ríos	17,21%	52,91%	1,36%	21,27%	50,00%	1,28%
Región de Los Lagos	18,62%	49,58%	2,10%	9,82%	47,11%	4,30%
Región Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo	29,99%	46,67%	0,37%	7,03%	52,17%	0,82%
Región de Magallanes y de la Antártica Chilena	36,06%	46,35%	0,77%	24,16%	66,67%	1,06%
Región Metropolitana	26,51%	50,32%	69,79%	38,89%	48,38%	47,04%
Total País	26,31%	51,48%		32,21%	51,62%	

Fuente: EAG (2015).

IV. COMPARACIÓN EAG 2007 – 2015

En la EAG 2015 se han aplicado cambios metodológicos respecto de las encuestas de años anteriores. Estas variaciones tienen relación con la forma en que se solicitó la información a las instituciones, que en años previos se hizo en forma agregada y, en 2015, de manera individual por cada trabajador(a) en el sector financiero. Dada esta diferencia en la metodología, sólo es posible comparar resultados a nivel agregado.

En el agregado se ha incrementado la tasa de expansión de la participación femenina en los bancos y CACs en comparación con las encuestas anteriormente observadas. La población de empleados en el sector financiero ha variado en 5,79% desde la última medición en 2012 (Tabla 15), esto es, un aumento de 1,46% para los hombres y de 10,23% para las mujeres. Para las mismas fechas, el total de ocupados en el país varió en 4,76%, los hombres en 3,53% y las mujeres en 6,62%⁵.

En términos de participación femenina, se ha invertido la distribución de género en las instituciones, pasando de 46,46% en 2007 a 49,41% en 2012 y 51,49% en 2015.

Tabla 15 – Total ocupados por género, EAG 2007, 2012 y 2015

	Hombres	Mujeres	Total (N°)
2007	27.867	24.184	52.051
2012	28.512	27.852	56.364
2015	28.928	30.702	59.630

Fuente: EAG 2007, 2012 y 2015.

La brecha de ingreso se ha reducido en niveles jerárquicos como *Gerentes de Área* y *Jefaturas Intermedias*. Sin embargo, sólo es posible analizar las brechas de ingreso desde la EAG 2012, cuya metodología se basa en la medición de la remuneración bruta, mientras que la EAG 2015 considera los ingresos netos de descuentos legales. No obstante, como se detalla en la Tabla 16, las diferencias de ingreso han variado en desmedro de las mujeres en cargos como *Administración Superior* (aumento en 2,73 puntos porcentuales), *Subgerentes o Jefaturas de Área* (2,10 puntos porcentuales) y *Resto del Personal* (3,16 puntos porcentuales). La mayor variación se encuentra en *Gerentes de Área*, cuya brecha de ingresos disminuyó en 8,85 puntos porcentuales, mientras que las *Jefaturas Intermedias* bajaron en 0,06 puntos porcentuales.

⁵/ Según datos de la NESI 2012 y 2014.

Tabla 16 – Brecha de ingreso, EAG 2012 y 2015

	2012	2015
Administración Superior	20,60%	23,33%
Gerentes de Área	18,30%	9,45%
Subgerentes o Jefaturas Área	11,30%	13,40%
Jefaturas Intermedias	8,80%	8,74%
Resto del Personal	9,20%	12,36%

Fuente: EAG 2012 y 2015.

En términos de participación femenina por nivel jerárquico, se puede hacer el análisis desde la EAG 2007, que no consideraba a la categoría de *Subgerentes o Jefaturas de Área*. No obstante, como se puede apreciar en la Tabla 17, la participación femenina ha ido aumentando en todos los niveles de la estructura organizacional, resaltando los incrementos en los segmentos más altos de la jerarquía, como la *Administración Superior*, que pasó de un 10,66% de participación femenina en 2007 hasta un 14,86% en 2015. El cambio más importante se aprecia en las *Jefaturas Intermedias*, desde 31,90% en 2007 a 42,44% en 2015.

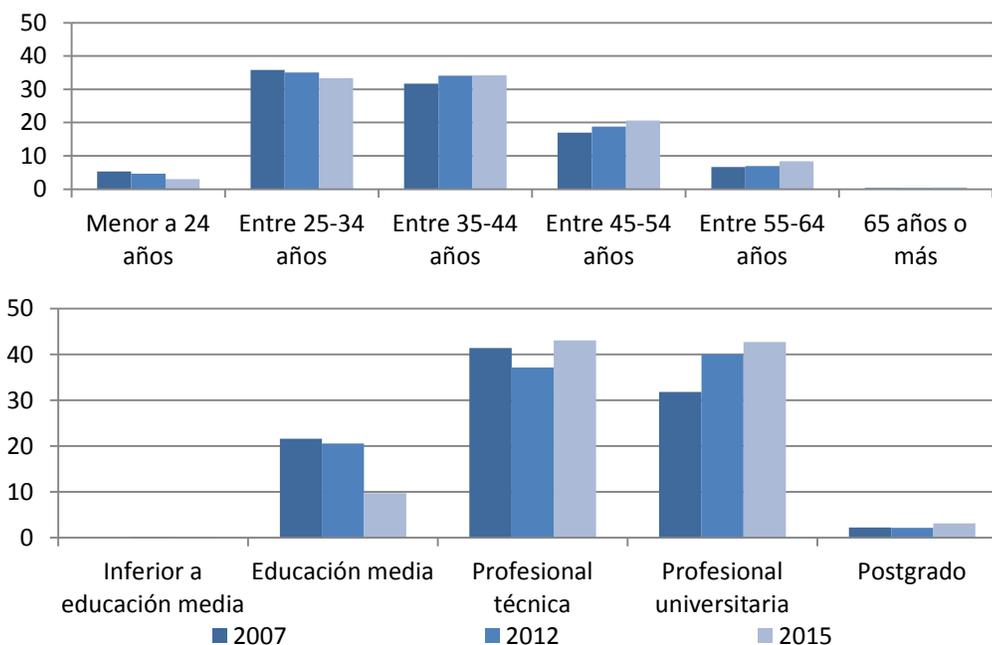
Tabla 17 – Participación femenina, EAG 2007, 2012 y 2015

	2007	2012	2015
Administración Superior	10,66%	11,55%	14,86%
Gerentes de Área	17,63%	14,84%	17,46%
Subgerentes o Jefaturas Área		28,52%	32,65%
Jefaturas Intermedias	31,90%	39,65%	42,44%
Resto del Personal	50,28%	52,58%	54,45%

Fuente: EAG 2007, 2012 y 2015.

Otro aspecto a destacar es la composición etaria y educacional al interior de las instituciones financieras (Figura 7). En primer lugar, se aprecia que ha aumentado la participación de empleados en tramos de mayor edad. En segundo lugar, se ha incrementado el nivel educacional del personal, producto de la menor proporción en el nivel de educación media y las mayores proporciones en los niveles profesionales técnicos y universitarios.

Figura 7 – Participación de empleados por edad y nivel educacional
(porcentaje)



Fuente: EAG 2007, 2012 y 2015.

No es de extrañar que, a medida que se desciende en la jerarquía organizacional, se encuentra una mayor concentración del personal. En todo caso, es posible observar una reestructuración de las Jefaturas Intermedias, pasando de 12,47% en 2007 al 9,54% en 2015. En cuanto a las áreas funcionales, el personal se concentra sistemáticamente en el área *Comercial y Marketing*.

Tabla 18 – Participación de empleados por posición jerárquica y área funcional

	2007	2012	2015	
Nivel jerárquico	Administración Superior	0,47%	0,45%	0,41%
	Gerentes de Área	3,57%	1,36%	1,41%
	Subgerentes o Jefaturas de Área		3,81%	5,25%
	Jefaturas Intermedias	12,47%	11,49%	9,55%
	Resto del Personal por Área Funcional	83,09%	82,74%	83,37%
Área funcional	Comercial y Marketing	56,07%	51,92%	64,73%
	Operaciones, Tecnología y Sistemas	23,42%	14,71%	19,41%
	Administración General y RRHH	5,20%	2,34%	2,05%
	Riesgos y Control de Riesgos	3,63%	3,19%	5,08%
	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	5,91%	4,48%	5,45%
	Otras áreas o no aplica	2,74%	6,11%	3,28%

Fuente: EAG 2007, 2012 y 2015.

V. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos por la EAG 2015 indican que aún persisten brechas de género en el sistema financiero, tanto en términos salariales como de participación laboral, aunque menores que en el resto de la economía.

La tasa de participación de las mujeres en el sector financiero encuestado es de 51,49%, mientras que la brecha de ingresos alcanza a 26,53%. Sin embargo, la mayor participación femenina sólo se manifiesta en el nivel jerárquico más bajo considerado en la encuesta, mientras que para cargos más altos la participación es mayoritariamente masculina y creciente con el nivel de responsabilidad. Así se observa que a nivel de la Administración Superior la participación femenina alcanza sólo un 14,86%, con una brecha de ingresos sobre el 20%.

Al realizar específicamente un análisis de la composición de los Directorios se obtiene que la participación femenina en los bancos es 7,09%, cifra superior al 5,44% de las empresas del IPSA pero aún más baja que el promedio mundial de participación femenina en directorios que llega a 12,70%. Diferente es la situación de los directorios de las CACs que registran una participación femenina de 23,53%, número más cercano al que se observa en Alemania (23,00%), Holanda (24,50%) y Dinamarca (25,00%), entre otros (Credit Suisse, 2014).

La participación femenina disminuye con la edad, mientras que la brecha de ingresos aumenta en relación a esta misma variable.

El nivel educacional que predomina en el sistema financiero es el Profesional Técnico, donde casi el 60% de las plazas están ocupadas por mujeres. Le sigue el Profesional Universitario, siendo el nivel educativo más equitativo en cuanto a participación femenina. Ambos segmentos educativos representan más del 80% de la población de ocupados en el sector financiero.

La distribución geográfica por nivel jerárquico muestra un gran grado concentración de la alta administración en la Región Metropolitana. A su vez, los cargos gerenciales en regiones distintas de la región de Valparaíso están ocupados principalmente por hombres.

Al comparar las cifras entre bancos y CACs, se tiene que las tasas de participación, tanto por nivel jerárquico como por áreas de trabajo, son similares. Sin embargo, las diferencias salariales en las CACs son superiores a las existentes en los bancos. En términos agregados, los bancos tienen una brecha salarial del 26,31% y las CACs del 32,21%.

La comparación de la EAG 2015 con versiones anteriores muestra una mejora en la participación femenina en todos los niveles jerárquicos, destacando una mayor presencia femenina en los cargos más altos.

REFERENCIAS

- Credit Suisse (2014). "The CS Gender 3000: Women in Senior Management", Credit Suisse Research Institute. Zúrich, Suiza.
- ComunidadMujer (2015). "Mujer y trabajo: La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección", N° 31. Santiago, Chile.
- Dirección de Presupuestos (2014). "Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2004-2013", Santiago, Chile.
- Gabaldón, Patricia (2015). "Chile, Liderazgo Femenino en el Sector Privado", Fondo Multilateral de Inversiones, FOMIN. Banco Interamericano de Desarrollo, BID.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2015). "Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos – NESI 2014", Santiago, Chile.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (2006). "Encuesta de Antecedentes de Género (EAG): 2006-2007", Santiago, Chile.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (2007). "Segunda Encuesta de Antecedentes de Género", Santiago, Chile.
- Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (2012). "Resultados Encuesta de Antecedentes de Género – 2012", Santiago, Chile.
- World Economic Forum, WEF (2015). "The Global Gender Gap Report 2015", World Economic Forum. Ginebra, Suiza.

ANEXO

Instructivo de la EAG 2015:

1. Identificador: Número entero que se inicie en 1.
2. Género: H-Hombre y M-Mujer
3. Edad del individuo a la fecha de la información: Este campo debe contener la edad en números enteros del trabajador(a) hasta la fecha de la información del archivo.
4. Nivel Jerárquico del personal en la institución: El campo debe contener valores enteros indicando la posición del trabajador(a) de la institución en la siguiente tabla:

Tabla 19 - Nivel jerárquico

Categoría	Nivel
1.0	Directorio
2.0	Administración Superior
3.0	Gerentes de Área
4.0	Subgerentes o Jefaturas Área
5.0	Jefaturas Intermedias
6.0	Resto del Personal

- Directorio: comprende al presidente del Directorio y al resto de los Directores que conforman dicho cuerpo.
 - Administración Superior: Incluye al gerente general, al contralor y a los gerentes principales, esto es, aquellos que reportan directamente al gerente general.
 - Gerentes de Área: Incluye a los gerentes que reportan directamente a los gerentes principales
 - Subgerentes o Jefaturas Área: Incluye a todos los funcionarios que tengan personas a su cargo y reportan directamente a Gerentes de Área.
 - Jefaturas Intermedias: Incluye a todos aquellos funcionarios de mando medio con personal a cargo y que reportan a Subgerentes o Jefaturas de Área.
 - Resto del Personal: Todo personal no incluido en las categorías jerárquicas anteriores.
5. Área de la institución donde trabaja el personal: El campo debe contener valores enteros indicando el área del trabajador(a) de la institución en la siguiente tabla:

Tabla 20 - Área funcional

Categoría	Área
1.0	Comercial y Marketing
2.0	Operaciones, Tecnología y Sistemas
3.0	Administración General y RRHH
4.0	Riesgos y Control de Riesgos
5.0	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad
6.0	Otras áreas o no aplica

6. Nivel educacional: La información requerida debe segregarse según el nivel educacional del personal, considerando para tales efectos el último grado aprobado y finalizado a la fecha de referencia de la información. Específicamente:

Tabla 21 – Nivel educacional

Nivel educacional	Definición
1.0 Escolaridad inferior a Educación Media	Corresponde a las personas cuyos años de escolaridad cursada y aprobada no alcanza a Educación Media.
2.0 Educación Media	Corresponde a quienes se hayan graduado de enseñanza media, ya sea en la enseñanza media científica-humanista o media técnica-profesional (liceos industriales y comerciales).
3.0 Profesional Técnica	Corresponde a la educación profesional impartida en un centro de formación técnica (CTF), en instituto profesional (IP) o aquellas carreras de no más de 8 semestres impartidas en universidades.
4.0 Profesional Universitaria	Corresponde a la educación impartida por universidades en carreras cuya duración es mayor o igual a 10 semestres.
5.0 Postgrado	Estudios de magíster, doctorado o post-doctorado impartidos por universidades nacionales o extranjeras. No se considerarán en esta categoría estudios de diplomado u otras capacitaciones que no impliquen la obtención de un grado académico.

7. Región donde desempeña el trabajo: Se debe indicar en qué región desempeña el trabajo a base de la siguiente tabla. Sólo se aceptan números enteros entre 1 y 15.

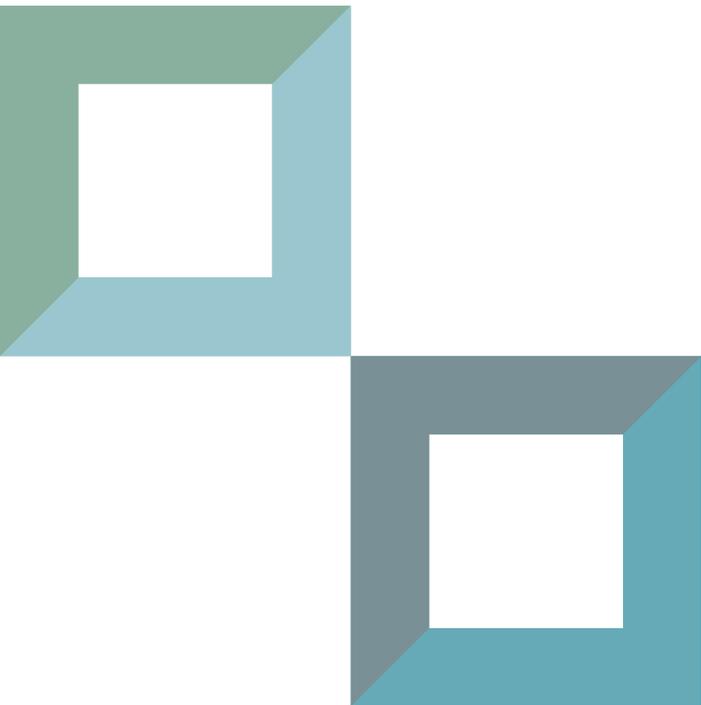
Tabla 22 - Región donde desempeña el trabajo

Código	Nombre de la Región
15	Arica y Parinacota
1	Tarapacá
2	Antofagasta
3	Atacama
4	Coquimbo
5	Valparaíso
6	Libertador Gral. Bernardo O'Higgins
7	Maule
8	Biobío
9	Araucanía
14	Los Ríos
10	Los Lagos
11	Aisén del Gral. Carlos Ibáñez del Campo
12	Magallanes y de la Antártica Chilena
13	Metropolitana

8. Nivel de ingresos: En este campo de debe indicar el nivel de ingresos del trabajador(a) a la fecha de la información. Para esto debe considerar los ingresos netos de descuentos legales en los niveles que se señalan a continuación:

Tabla 23 - Nivel de ingresos (netos de descuentos legales)

	Min	Máx
1	0	362.250
2	362.251	452.813
3	452.814	566.016
4	566.017	707.520
5	707.521	884.399
6	884.400	1.105.499
7	1.105.500	1.381.874
8	1.381.875	1.727.343
9	1.727.344	2.159.178
10	2.159.179	2.698.973
11	2.698.974	3.373.716
12	3.373.717	4.217.145
13	4.217.146	5.271.431
14	5.271.432	6.589.289
15	6.589.290	8.236.611
16	8.236.612	10.295.764
17	10.295.765	12.869.705
18	12.869.706	más



Informe preparado por:

Unidad de Desarrollo de Mercados, Departamento de Productos Financieros e Industria Bancaria de la Dirección de Estudios.

©Superintendencia de Bancos e Intituciones Financieras - Chile
Diciembre 2015



**Superintendencia
de Bancos
e Instituciones
Financieras
Chile**

www.sbif.cl