



Superintendencia
de Bancos
e Instituciones
Financieras
Chile

Resultados Encuesta de Antecedentes de Género

2012

El presente trabajo entrega información sobre recursos humanos del Sistema Financiero, con una perspectiva de género. Se analizan brechas de participación y de remuneración, según variables tales como: edad, nivel educacional, jerarquía y áreas funcionales.

**Departamento de
Estudios - SBIF**

Diciembre 2012

Contenido

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	3
TABLAS	3
GRÁFICOS	3
RESUMEN EJECUTIVO	4
CONTEXTO	4
MOTIVACIÓN.....	4
OBJETIVO GENERAL DEL TRABAJO.....	5
ALCANCE Y METODOLOGÍA	5
CONTENIDOS	5
PRINCIPALES RESULTADOS.....	5
RESULTADOS ENCUESTA 2012	6
PLANTA DE PERSONAL DEL SISTEMA FINANCIERO	6
PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL FEMENINO EN EL SISTEMA FINANCIERO.....	9
INTRODUCCIÓN	9
EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARTICIPACIÓN	9
GRUPOS DE EDAD	10
NIVEL EDUCACIONAL	10
NIVEL JERÁRQUICO	10
ÁREA FUNCIONAL	10
REMUNERACIONES DEL PERSONAL DEL SISTEMA FINANCIERO CON ENFOQUE DE GÉNERO	15
INTRODUCCIÓN	15
RESULTADO GLOBAL.....	16
GRUPOS DE EDAD	16
NIVELES EDUCACIONALES.....	16
NIVELES JERÁRQUICOS.....	16
ÁREAS FUNCIONALES.....	16
CONCLUSIONES GENERALES.....	21
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	23
ANEXO 1: GLOSARIO TÉCNICO DE LA ENCUESTA.....	23
ANEXO 2: BANCOS Y COOPERATIVAS PARTICIPANTES.....	27
ANEXO 3: RESULTADOS COMPARATIVOS DE LA EAG 2007-2012	28

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tablas

TABLA 1. INGRESO PROMEDIO Y PERSONAL OCUPADO EN EL.....	7
TABLA 2. INCIDENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA PLANTA DE PERSONAL DEL SISTEMA FINANCIERO....	8
TABLA 3. PARTICIPACIÓN Y REMUNERACIONES DE LAS MUJERES SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS	11
TABLA 4. TASAS DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL FEMENINO EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD, NIVEL EDUCACIONAL, NIVEL JERÁRQUICO, ÁREA FUNCIONAL Y GÉNERO	12
TABLA 5. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN POSICIÓN JERÁRQUICA Y NIVEL EDUCACIONAL	14
TABLA 6. RATIO DE REMUNERACIONES Y BRECHA SALARIAL DEL PERSONAL DEL SISTEMA FINANCIERO	17
TABLA 7. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD	18
TABLA 8. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL	18
TABLA 9. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO	19
TABLA 10. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVELES JERÁRQUICOS Y NIVELES EDUCACIONALES.....	19
TABLA 11. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN ÁREA FUNCIONAL	20
TABLA 12. DESEMPEÑO ECONOMICO Y EQUIDAD DE GÉNERO EN CHILE (2005-2012)	21

Gráficos

GRÁFICO 1. EVOLUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA BANCA.....	7
GRÁFICO 2. TASA DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES	11
GRÁFICO 3. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD.....	13
GRÁFICO 4. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL.....	13
GRÁFICO 5. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO (2007-2012)	14
GRÁFICO 6. BRECHA SALARIAL EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD	18
GRÁFICO 7. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL.....	19
GRÁFICO 8. BRECHAS SALARIALES EN EL SECTOR FINANCIERO SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO	20

RESUMEN EJECUTIVO

Contexto

La “Encuesta de Antecedentes de Género del Sistema Financiero Chileno 2012” (EAG 2012) y la divulgación de sus resultados, constituye un compromiso institucional adquirido en el marco de las Políticas Públicas en materia de equidad de género e igualdad de oportunidades. La presente, constituye la tercera versión divulgada por este Organismo¹.

Motivación

La existencia de brechas de género es una temática ampliamente abordada durante la última década tanto a nivel local como a nivel global. En dicho marco, una serie de Organismos, tanto nacionales como internacionales, han desarrollado una gama de instrumentos de medición específicos, cuyo objetivo último es orientar el diseño de políticas públicas tendientes a generar avances en materia de equidad de género.

En general, los estudios internacionales² analizan la problemática de la equidad de género con una perspectiva multidimensional que incorpora esferas de participación política, educacional, de salud, y económicas, entre otras. En relación a dichos estudios se destaca que:

- El problema de la “inequidad de género” no está necesariamente asociado al nivel de desarrollo económico de un país. El desarrollo económico no asegura avances en materia de género. Se consigna en este ámbito, el caso de países africanos como Ghana, que obtienen en la materia mejores evaluaciones que países europeos como Francia (WEF 2012).
- Las evaluaciones internacionales del caso chileno dan cuenta de una realidad heterogénea. Según dichas mediciones, en materia de salud y educación no existen brechas de género significativas, lo contrario se observa en las dimensiones económicas (WEF 2012; Social Watch 2012). El presente trabajo apunta precisamente a evaluar un aspecto particular de dicha dimensión económica: la existencia de brechas de género en el mercado laboral del sistema financiero.

¹ Los estudios anteriores se pueden obtener de la siguiente dirección web:

<http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/Biblioteca?indice=6.1&idCategoria=698>

² Índice de Brechas de Género Global, del Foro Económico Mundial (WEF). Desde el 2006, este índice muestra diferenciales o brechas nacionales de 135 países y se basa en cuatro criterios: económico, político, educacional y de salud. Este índice permite la comparación entre regiones y grupos de ingreso a través del tiempo. Su metodología está orientada al análisis de brechas, no de niveles, de tal forma de aislar el efecto que el desarrollo económico pueda tener sobre el comportamiento de la distribución de género en un determinado país. Otro estudio analizado es de la agrupación internacional Social Watch, quien genera un indicador llamado “Índice de Equidad de Género” donde se promedian tres dimensiones, educación, actividad económica y empoderamiento político; en este índice 0 corresponde a inequidad absoluta y 100 a igualdad absoluta, el índice general corresponde al promedio simple de estas tres dimensiones.

Objetivo general del trabajo

El principal objetivo del trabajo es la divulgación de estadísticas asociadas a la planta de personal del Sistema Financiero con un enfoque de género.

Alcance y Metodología

La encuesta (**Anexo 1**), de cuyos resultados da cuenta el presente informe, abarca tanto a instituciones bancarias como a las cooperativas de ahorro y crédito (CAC) sujetas a fiscalización de la SBIF. Al respecto, se destaca que:

- El grueso de las instituciones del sector dieron respuesta a la encuesta (29 de 30), considerándose los resultados obtenidos como altamente representativos (**Anexo 2**);
- La fecha de corte a la que hace referencia la información reportada corresponde a marzo de 2012; y
- La evaluación de los resultados de la encuesta se efectúa sobre la base de dos tipos de referencias: los resultados de la evaluación previa efectuada el año 2007 (EAG 2007) y las cifras de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE (NESI 2011), la cual da cuenta de brechas de género a nivel de la economía como un todo.

Contenidos

El reporte ha sido dividido en tres secciones: (1) En la primera sección (la presente) se entrega al lector una visión general del trabajo realizado, los objetivos, motivaciones y las principales conclusiones; (2) En la segunda sección, se efectúa un análisis de algunas de las características distintivas de la planta de personal del Sistema Financiero, y se identifican y cuantifican una serie de brechas de género tanto de participación como de salarios en relación a variables tales como rango de edad, nivel educacional, posición jerárquica, área funcional y remuneraciones; (3) En la última sección se presentan las conclusiones generales del trabajo.

Principales resultados

Los resultados indican que el Sistema Financiero presenta (en el ámbito laboral) indicadores agregados de equidad de género superiores a los exhibidos por la economía como un todo, y que respecto a la evaluación previa (realizada el año 2007) en general, se observan avances. No obstante, se destaca que prevalecen brechas de género en tres importantes ámbitos: (1) escasa participación de la mujer en la administración superior de las instituciones financieras, (2) importantes brechas salariales de género en los niveles jerárquicos superiores, y (3) participación femenina minoritaria en todas las áreas funcionales no asociadas a la Actividad Comercial y de Marketing.

RESULTADOS ENCUESTA 2012

Planta de personal del Sistema Financiero

En la actualidad, 52 mil personas trabajan directamente en el subsector formado por los Bancos y las Cooperativas de Ahorro y Crédito (Sistema Financiero). Dicha cifra representa un 43% del total de personas ocupadas en actividades de carácter financiero (**Tabla 1**), rama que adicionalmente incorpora a intermediadores de valores, seguros y otros servicios afines).

Durante la última década, el Sistema Financiero se ha expandido considerablemente, en tanto que la tasa de crecimiento de la planta de personal ha sido bastante menor. En efecto, mientras el personal ocupado en el sector se expandió a una razón promedio de 4%, las colocaciones por trabajador ocupado en el sector lo hicieron a razón del 9% anual (**Gráfico 1**).

Detrás de lo anterior confluyen múltiples fenómenos, entre los que se destacan los cambios tecnológicos y la acumulación de capital humano:

- Mejoras en las tecnologías de información y comunicación han permitido reducir los costos de administración y procesamiento, también potenciar el desarrollo de prestaciones financieras remotas y no presenciales (menos intensivas en trabajo).
- Por otra parte, el sector financiero crecientemente ha tendido a aumentar el nivel de calificación de personal ocupado en el sector. En efecto:
 - Un 42% de los trabajadores ocupados en el Sistema Financiero poseen educación superior, cifra que contrasta con el 22% observado a nivel agregado (**Tabla 2**).
 - Un 37% de los trabajadores ocupados en el Sistema Financiero poseen educación técnico profesional, cifra que contrasta con el 13% exhibido por la economía como un todo (**Tabla 2**).
 - Como contrapartida a lo anterior, y al crecimiento en productividad observado, la remuneración promedio de la rama de actividad financiera es superior a la observada en todas las otras ramas de actividad. En efecto, dicha rama de actividad supera en promedio en un 7% a la rama de actividad que le sigue (**Tabla 1**).

En general, se busca aportar antecedentes que ayuden a evaluar si el “buen desempeño económico” exhibido por el país ha tenido como contraparte un desempeño positivo en términos de equidad de género.

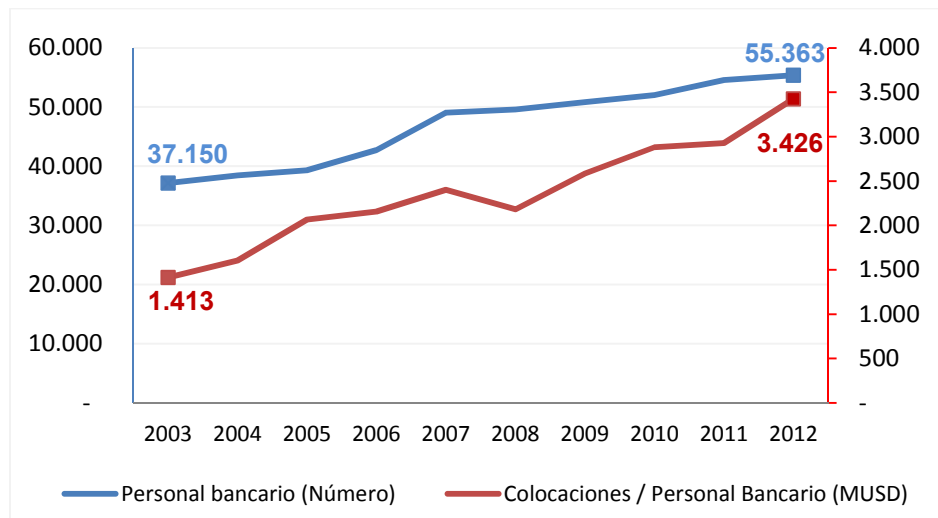
Tabla 1. INGRESO PROMEDIO Y PERSONAL OCUPADO EN EL SECTOR DE INTERMEDIACIÓN FINANCIERA

Montos en \$ de Octubre de 2011

SECTOR ECONÓMICO	Ingreso Medio (\$)	Ocupados (N°)
Intermediación Financiera	824.313	120.976
Organizaciones y Organos Extraterritoriales	768.654	1.997
Explotación de minas y canteras	714.786	189.770
Administración Pública	557.892	413.743
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	528.260	53.489
Actividades Inmobiliarias, Empresariales y de Alquiler	514.521	326.009
Servicios Sociales y de Salud	486.320	307.537
Enseñanza	443.626	515.161
Construcción	435.606	372.242
Industria Manufacturera	411.966	592.414
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	406.703	356.102
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	348.250	130.779
Comercio	331.096	839.990
Pesca	314.143	25.282
Hoteles y Restaurantes	259.836	184.142
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	243.792	382.864
Hogares Privados con Servicio Doméstico	160.807	425.551
TOTAL	407.418	5.238.048

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de NESI 2011.

Gráfico 1. EVOLUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA BANCA



Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base Estadísticas SBIF.

Tabla 2. INCIDENCIA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA PLANTA DE PERSONAL DEL SISTEMA FINANCIERO

Número de personas ocupadas en cada nivel educacional sobre el total de personas ocupadas

	Sistema Financiero	Total Economía
Escolaridad inferior a Educación Media	0%	19%
Educación Media	21%	46%
Profesional Técnica	37%	13%
Educación Superior	42%	22%
No específica	0%	0%
Total	100%	100%

Notas: Las cifras del Sistema Financiero tienen como fuente la EAG 2012, mientras que las cifras a nivel de la economía como un todo fueron obtenidas a partir de la NESI 2011.

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

Participación del personal femenino en el Sistema Financiero

Introducción

En esta sección se introducen dos indicadores de la participación laboral femenina

- **Tasa de participación:** La Tasa de Participación corresponde al cociente entre el número de mujeres ocupadas y el total de personas ocupadas.
- **Brecha de participación:** La Brecha de Participación corresponde a la diferencia entre la tasa de participación de equidad (50%) y la Tasa de Participación efectiva observada.

Las últimas cifras publicadas por el INE (**Tabla 3**) muestran que prevalecen en la economía brechas de participación entre géneros. En efecto:

- La Tasa de Participación global de las mujeres en la economía fue de 42,9%, cifra marginalmente mayor a la observada durante el año anterior (2010).
- Existe una importante variabilidad en las brechas de participación observadas entre los distintos sectores de la economía. Las brechas de participación se sitúan en el rango que va de -36% (Sector Hogares Privados con Servicio Doméstico) a 42% (Explotación de Minas y Canteras).
- La rama de actividad asociada a la Intermediación Financiera presenta una brecha de participación de -6,9%. Es decir, en este sector, la participación de las mujeres (56,9%) supera a la de los hombres (43,1%).

Por su parte, la Encuesta de Antecedentes de Género del Sistema Financiero (EAG 2012) cuyos resultados (**Anexo 3**) son el objeto central de este reporte, entrega información detallada (grupos de edad, niveles educacionales, posiciones jerárquicas y áreas funcionales) de las brechas de participación observables entre mujeres y hombres dentro del subsector formado por los Bancos y Cooperativas de Ahorro y Crédito.

Evolución de la Tasa de Participación

En relación a la Tasa de Participación femenina en el Sistema Financiero se observa que el indicador (**Gráfico 2**): (i) presenta una evolución positiva, pasando de 46% a 49% durante el periodo 2007-2012; (ii) su nivel actual es cercano al de equidad (49% versus 50%); y (iii) el nivel alcanzado es significativamente superior al exhibido por la economía como un todo (49% versus 43%).

Grupos de Edad

La desagregación de la Tasa de Participación femenina en el Sistema Financiero por Grupos de Edad, da cuenta de la existencia de Brechas de Participación “positivas” en los rangos de edad superiores a los 45 años (**Gráfico 3**). En ellos, la brecha de participación de las mujeres se sitúa en el rango comprendido entre 11% y 36%. Si bien dichas brechas son más pequeñas que las observadas durante el año 2007 (**Tabla 4**), son materialmente mayores que las observadas a nivel de la economía como un todo.

Nivel Educativo

La desagregación de la Tasa de Participación femenina en el Sistema Financiero por Niveles Educativos (**Gráfico 4**), da cuenta de la existencia de brechas de participación positivas y de magnitud relevante, en los niveles educativos extremos (el más bajo y el más alto). En otros términos, dentro de los grupos de personas con educación inferior a enseñanza media y el grupo de personas con posgrado la participación femenina es significativamente menor a la masculina (brechas de 31% y 25%, respectivamente). En el resto de los niveles educativos, las brechas son más pequeñas y parecidas a las observadas a nivel de la economía como un todo.

Nivel Jerárquico

Al analizar la participación laboral según niveles de jerarquía, se mantiene el comportamiento de menor participación de la mujer a medida que aumenta la jerarquía, mostrado en la encuesta anterior; sin embargo, esta brecha es menor, siendo las jefaturas intermedias el nivel que mostró mayor avance con 8 puntos porcentuales más que en 2007 (**Gráfico 5**). Por su parte, los hombres lideran los cargos de mayor jerarquía (directorio, administración superior y gerentes de área) en porcentajes mayores al 85% (**Tabla 4**).

El **Tabla 5**, ahonda el análisis de jerarquía y muestra la distribución de las participaciones por nivel educativo. Se aprecia que la mayor proporción de mujeres se encuentra en posiciones sin jerarquía, aunque este porcentaje disminuye a medida que aumenta el nivel de educación (93% de las mujeres con educación profesional técnica, 81% mujeres con educación universitaria y 62% de mujeres con postgrado), lo mismo a mayor nivel jerárquico, en otras palabras, a mayor nivel educativo una mujer tendría mayor probabilidad de acceder a un cargo más importante dentro de la escala jerárquica. Además se observa que las mujeres con educación profesional técnica y universitaria tienen tasas de participación mayor a los hombres en el grupo sin jerarquía (57% y 54% respectivamente).

Área Funcional

Según área funcional (**Tabla 4**), las mujeres predominan en el área comercial y marketing y es la única de las áreas con mayor participación que los hombres (60% mujeres versus 40% hombres); además esta área es la más intensiva en recurso humano del sector bancario (el 63% de los ocupados del sector bancario).

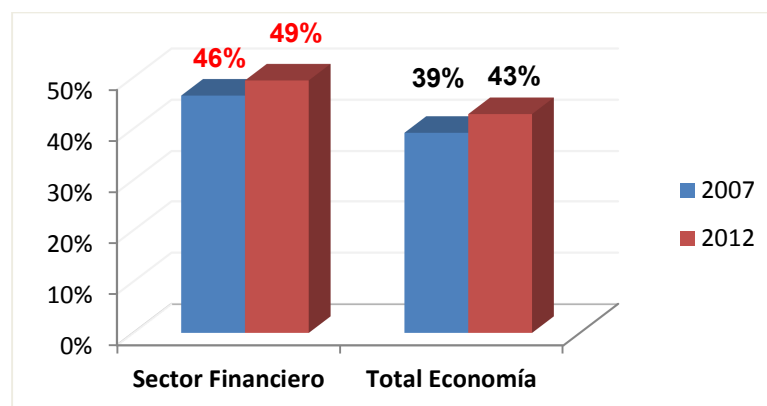
Tabla 3. PARTICIPACIÓN Y REMUNERACIONES DE LAS MUJERES SEGÚN SECTORES ECONÓMICOS

NÚMERO DE TRABAJADORES OCUPADOS DEPENDIENTES / NESI 2011

Sector Económico	Mujeres Ocupadas (número)			Remuneración	
	Mujeres	Participación economía	Participación sectorial	Ratio Remuneraciones	Brecha Salarial
Comercio	388.191	17%	46,2%	74%	26%
Hogares Privados con Servicio Doméstico	367.882	16%	86,4%	69%	31%
Enseñanza	362.427	16%	70,4%	73%	27%
Servicios Sociales y de Salud	226.235	10%	73,6%	59%	41%
Administración Pública	174.396	8%	42,2%	76%	24%
Industria Manufacturera	142.044	6%	24,0%	80%	20%
Actividades Inmobiliarias, E	141.583	6%	43,4%	72%	28%
Hoteles y Restaurantes	109.735	5%	59,6%	68%	32%
Agricultura, Ganadería, Caza y Silvicultura	75.439	3%	19,7%	77%	23%
Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones	68.841	3%	19,3%	84%	16%
Intermediación Financiera	68.799	3%	56,9%	66%	34%
Otras actividades de servicios comunitarios	58.672	3%	44,9%	82%	18%
Construcción	30.351	1%	8,2%	86%	14%
Explotación de minas y canteras	14.600	1%	7,7%	99%	1%
Suministro de Electricidad, Gas y Agua	11.225	1%	21,0%	99%	1%
Pesca	2.985	0%	11,8%	68%	32%
Organizaciones y Órganos Extraterritoriales	1.206	0%	60,4%	84%	16%
TOTAL	2.244.611	100%	42,9%	72%	28%

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de NESI 2011.

Gráfico 2. TASA DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES



Notas: Las cifras del Sistema Financiero tienen como fuente la EAG 2012, mientras que las cifras a nivel de la economía como un todo fueron obtenidas a partir de la NESI 2011.

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

Tabla 4. TASAS DE PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL FEMENINO EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD, NIVEL EDUCACIONAL, NIVEL JERÁRQUICO, ÁREA FUNCIONAL Y GÉNERO

Encuesta de Género del Sistema Financiero (2007-2012)

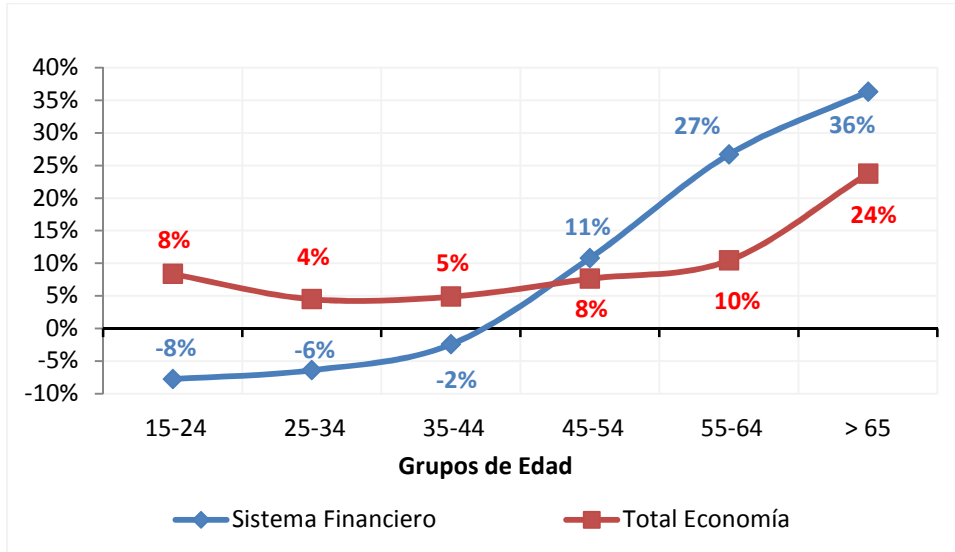
Grupo de Edad	2012				2007			
	Mujeres (N°)	Participación sectorial	Participación Grupo	Brecha de Participación	Mujeres (N°)	Participación sectorial	Participación en Grupo	Brecha de Participación
Entre 15-24 años	1.516	5,4%	58%	-7,8%	1.609	7%	58%	-7,6%
Entre 25-34 años	11.147	40,0%	56%	-6,4%	10.332	43%	55%	-5,4%
Entre 35-44 años	10.090	36,2%	52%	-2,4%	7.588	31%	46%	4,1%
Entre 45-54 años	4.153	14,9%	39%	10,8%	3.062	13%	35%	15,4%
Entre 55-64 años	919	3,3%	23%	26,7%	822	3%	24%	26,2%
65 años o más	27	0,1%	14%	36,3%	20	0%	10%	40,0%
No específica	-	-	-	-	751	3%	48%	2,5%
Total	27.852	100,0%	49%	0,6%	24.184	100%	46%	3,5%

Nivel Educacional	2012				2007			
	Mujeres (N°)	Participación sectorial	Participación en Nivel	Brecha de Participación	Mujeres (N°)	Participación sectorial	Participación en Nivel	Brecha de Participación
Inferior a Ed. Media	14	0%	19%	30,8%	-	-	-	0,0%
Educación Media	5.075	18%	44%	6,2%	4.615	19%	41%	8,9%
Profesional Técnica	11.427	41%	55%	-4,6%	11.551	48%	54%	-3,6%
Prof. Universitaria	11.028	40%	49%	1,1%	7.021	29%	42%	7,6%
Postgrado	308	1%	25%	24,9%	247	1%	22%	28,4%
No específica	-	-	-	-	750	3%	48%	2,1%
Total	27.852	100%	49%	0,6%	24.184	100%	46%	3,5%

Nivel Jerárquico y Área Funcional	2012				2007			
	Mujeres (N°)	Participación sectorial	Participación en Nivel	Brecha de Participación	Mujeres (N°)	Participación sectorial	Participación en Nivel	Brecha de Participación
Directorio	9	0%	10%	39,8%	15	0%	7%	42,8%
Adm. Superior	29	0%	12%	38,4%	26	0%	11%	39,3%
Gerentes de Área	114	0%	15%	35,2%	328	1%	18%	32,4%
Subgerentes de Área	612	2%	29%	21,5%	-	-	-	-
Jefaturas Intermedias	2.567	9%	40%	10,3%	2.070	9%	32%	18,1%
Resto del Personal por Área Funcional:	24.521	88%	53%	-2,6%	21.745	90%	50%	-0,3%
Comercial y Mktng	17.575	63%	60%	-10,1%	15.437	64%	53%	-2,9%
Operaciones, tecnología y sistemas	3.622	13%	44%	6,3%	4.510	19%	37%	13,0%
Adm. general y RRHH	572	2%	43%	6,7%	1.414	6%	52%	-2,2%
Riesgos y Control	874	3%	49%	1,4%	838	3%	44%	5,6%
Fiscalía y afines	744	3%	29%	20,5%	900	4%	29%	20,7%
Otras Funciones	1.134	4%	33%	17,1%	334	1%	23%	26,6%
No específica	-	-	-	-	751	3%	48%	2,5%
Total	27.852	100%	49%	0,6%	24.184	100%	46%	3,5%

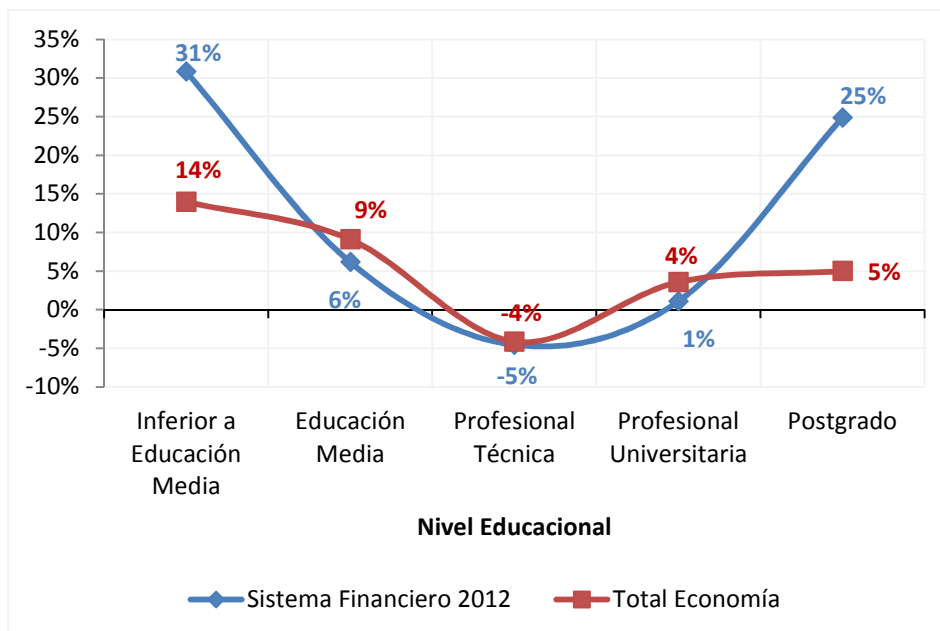
Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG versiones 2012 y 2007.

Gráfico 3. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD



Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

Gráfico 4. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL



Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

Gráfico 5. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO (2007-2012)

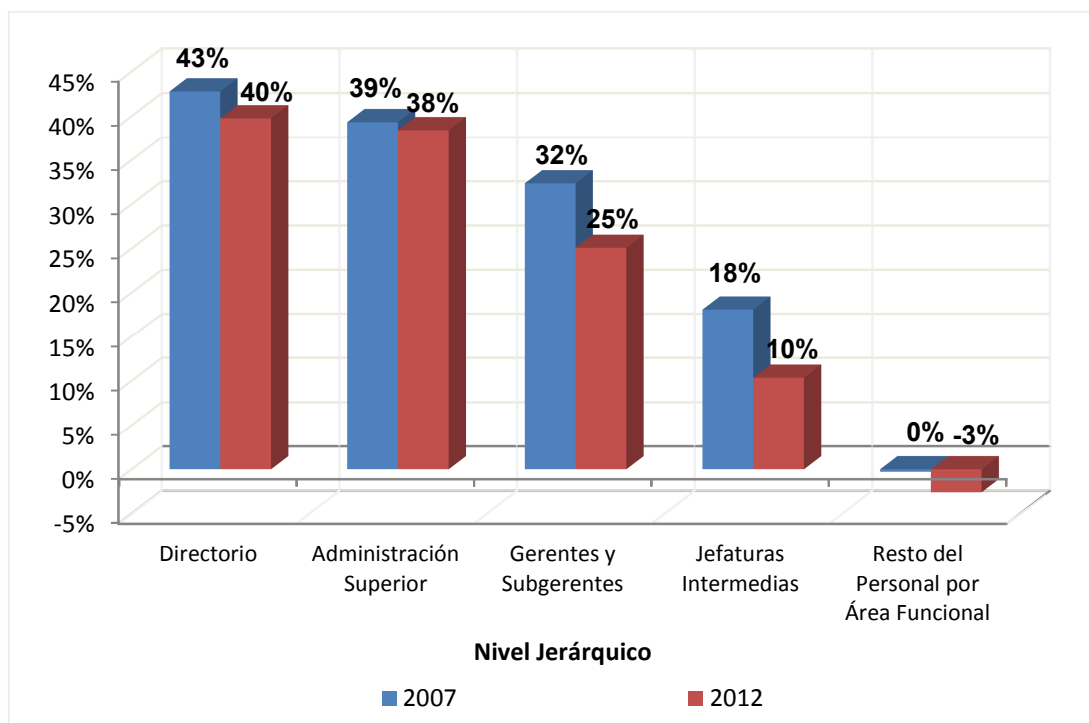


Tabla 5. BRECHAS DE PARTICIPACIÓN EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN POSICIÓN JERÁRQUICA Y NIVEL EDUCACIONAL
EAG 2012

	Profesional Técnico			Profesional Universitario			Postgrado		
	Participación Mujeres	Brecha de Participación	Distribución Mujeres	Participación Mujeres	Brecha de Participación	Distribución Mujeres	Participación Mujeres	Brecha de Participación	Distribución Mujeres
Directorio	9%	41%	0%	10%	40%	0%	5%	45%	0%
Adm. Superior	25%	25%	0%	11%	39%	0%	12%	38%	3%
Gerentes de Área	13%	37%	0%	16%	34%	1%	11%	39%	7%
Subgerentes o Jefes de Área	27%	23%	0%	29%	21%	4%	19%	31%	14%
Jefaturas Intermedias	39%	11%	7%	41%	9%	14%	22%	28%	14%
Resto del Personal por Área Funcional:	57%	-7%	93%	54%	-4%	81%	37%	13%	62%
Total	55%	-5%	100%	49%	1%	100%	25%	25%	100%

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012

Remuneraciones del personal del Sistema Financiero con enfoque de género

Introducción

A fin de complementar la evaluación de equidad de género presentada previamente (participación), en esta sección se introducen dos indicadores que pretenden cuantificar los diferenciales en las remuneraciones percibidas por trabajadores dependientes, hombres y mujeres, dentro del sector financiero (bancos y cooperativas de ahorro y crédito):

- **Ratio de Remuneraciones Brutas:** El Ratio de Remuneración Bruta (RRB) corresponde al cociente entre la remuneración bruta promedio de las mujeres y la remuneración bruta promedio de los hombres.
- **Brecha Salarial:** La Brecha Salarial (BS) corresponde a la diferencia entre el nivel que representa la equidad absoluta de rentas entre hombres y mujeres (100%) y el Ratio de Remuneraciones Brutas observado.

La última encuesta oficial de ingresos del INE (NESI 2011) muestra que prevalecen en el país importantes diferenciales de renta entre hombres y mujeres. En efecto, dicho instrumento de medición consigna que:

- El ratio de remuneraciones global es de 72%, lo que determina una brecha salarial entre géneros de 28%.
- Existe una gran variabilidad en el ratio de remuneraciones observable entre las distintas ramas de actividad. La razón de ingreso varía entre el 59% (brecha de 41%, observada en el Sector Servicios Sociales y de Salud) y 99% (brecha de 1% observada en el Sector Suministro de Electricidad, Gas y Agua).
- La intermediación financiera se encuentra entre las ramas de actividad que exhiben la mayor brecha salarial (40% en el año 2010 y 34% en el año 2011). En el último periodo informado por el INE, sólo 1 de los 17 sectores contemplados presentan una brecha salarial superior a la del sector en cuestión.

Por su parte, la Encuesta de Antecedentes de Género del Sistema Financiero (EAG 2012), entrega información detallada (grupos de edad, niveles educacionales, posiciones jerárquicas y áreas funcionales) de las brechas de remuneraciones observables entre mujeres y hombres dentro del subsector formado por los Bancos y Cooperativas de Ahorro y Crédito (**Tabla 6**).

Resultado Global

Según la EAG 2012, la brecha salarial en el Sector Financiero es de 9,4%. Dicha magnitud es menor a la observada en la Rama de Actividad que agrupa todos los Servicios financieros (34%) y, por cierto, menor que la observada a nivel de la economía como un todo (28%).

Grupos de Edad

Respecto a la variable se observa que (**Tabla 7**): (i) existen brechas salariales positivas en todos los Grupos de Edad; (ii) dichas brechas son menores a las observadas para cada grupo a nivel de la economía como un todo; y (iii) la mayor brecha salarial del sector más significativa se da en el rango etario de 35 a 44 años, segmento que concentra el 35% de las mujeres ocupadas en el sector (**Gráfico 6**).

Niveles Educativos

Respecto a la variable se observa (**Tabla 8**) que existen brechas salariales positivas en los segmentos con mayor nivel educativo (desde educación técnica hacia arriba). No obstante, las brechas del Sistema Financiero, son significativamente menores a las observadas a nivel de la economía como un todo (**Gráfico 7**).

Niveles Jerárquicos

En relación a las brechas salariales según niveles jerárquicos, se observa que en el Sistema Financiero (**Tabla 9**): (i) existen brechas salariales positivas en todos los niveles jerárquicos; (ii) dichas brechas salariales aumentan con el nivel jerárquico, cuestión que también se observa a nivel de la economía como un todo; y (iii) las brechas salariales del Sistema Financiero son menores a las observadas para cada nivel jerárquico a nivel de la economía como un todo; y (iv) Las gerencias de área (**Tabla 10**), son el nivel que más valora la educación, disminuyendo la brecha de remuneración a medida que aumenta el nivel educativo; al contrario, las jefaturas intermedias disminuyen esta brecha a menor nivel educativo.

Áreas Funcionales

En relación a las brechas salariales según áreas funcionales del Sistema Financiero, se observa que (**Tabla 11**): (i) las brechas son menores que las observadas para el promedio de las personas que no tienen posición de jefatura a nivel de la economía como un todo; y (ii) las áreas que concentran el grueso de la ocupación femenina son precisamente las que presentan la mayor brecha salarial. Estas son: “Área Comercial y Marketing” y “Área de Operaciones Tecnología y Sistemas”, las que conjuntamente concentran al 87% del personal ocupado, y exhiben una brecha salarial promedio de 13%.

Tabla 6. RATIO DE REMUNERACIONES Y BRECHA SALARIAL DEL PERSONAL DEL SISTEMA FINANCIERO

Remuneración bruta de las mujeres sobre la remuneración bruta de los hombres por grupo de edad, nivel educacional, nivel jerárquico y área funcional.
Encuesta de Género del Sistema Financiero (SBIF 2012)

Grupo de Edad	Ratio de Remuneración (1) (3)	Brecha Salarial (2) (3)
15 – 24	99,7%	0%
25 – 29	90,4%	10%
30 – 34	87,8%	12%
35 – 44	87,1%	13%
45 – 54	94,9%	5%
55 – 64	99,6%	0%
65 y más	82,0%	18%
TOTAL	90,6%	9%

Nivel Educacional	Ratio de Remuneración (1) (3)	Brecha Salarial (2) (3)
Escolaridad inferior a Ed. Media	106,9%	-6,9%
Educación Media	101,0%	-1,0%
Profesional Técnica	93,6%	6,4%
Profesional Universitaria	85,5%	14,5%
Postgrado	87,0%	13,0%
TOTAL	90,6%	9,4%

Nivel Jerárquico y Área Funcional	Ratio de Remuneración (1) (3)	Brecha Salarial (2) (3)
Directorio	79,1%	20,9%
Administración Superior	79,4%	20,6%
Gerentes de Área	81,7%	18,3%
Subgerentes o Jefaturas de Área	88,7%	11,3%
Jefaturas Intermedias	91,2%	8,8%
Resto del Personal por Área Funcional:	90,8%	9,2%
Administración general y RRHH	118,3%	-18,3%
Comercial y Marketing	87,2%	12,8%
Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	104,7%	-4,7%
Operaciones, tecnología y sistemas	86,9%	13,1%
Riesgos y Control de Riesgos	93,9%	6,1%
Otras Funciones	97,4%	2,6%
TOTAL	90,6%	9,4%

Notas: (1) Ratio de Remuneraciones = (Remuneración bruta de las Mujeres / Remuneración bruta de los Hombres); (2) (1-Ratio de Remuneraciones); y (3) Cifras a marzo de 2012.

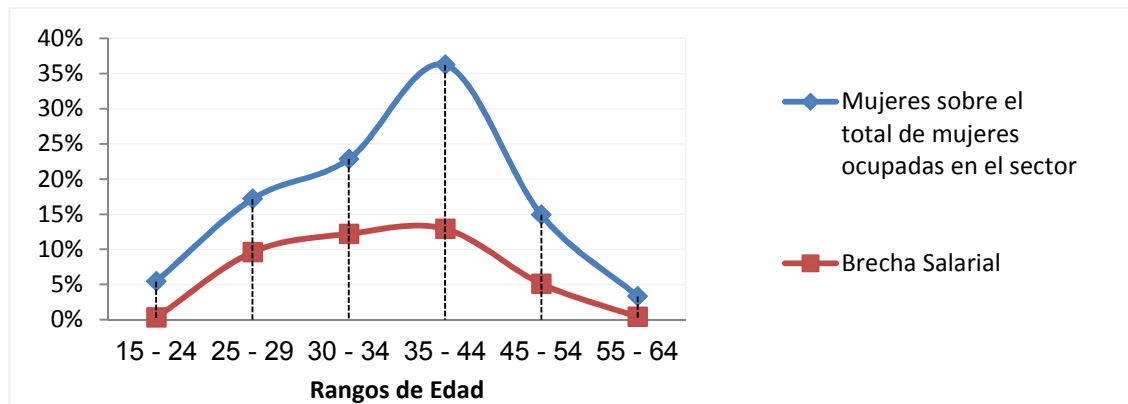
Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012.

Tabla 7. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD*Remuneración bruta de las mujeres sobre la remuneración bruta de los hombres*

Grupos de Edad (años)	Ratio de Remuneraciones		Brecha Salarial	
	Sistema Financiero	Total Economía	Sistema Financiero	Total Economía
15 - 24	99,7%	87,2%	0,3%	12,8%
25 - 29	90,4%	83,3%	9,6%	16,7%
30 - 34	87,8%	79,5%	12,2%	20,5%
35 - 44	87,1%	68,8%	12,9%	31,2%
45 - 54	94,9%	66,5%	5,1%	33,5%
55 - 64	99,6%	66,0%	0,4%	34,0%
65 y más	82,0%	64,1%	18,0%	35,9%
TOTAL	90,6%	72,2%	9,4%	27,8%

Notas: Las cifras del Sistema Financiero tienen como fuente la EAG 2012, mientras que las cifras a nivel de la economía como un todo fueron obtenidas a partir de la NESI 2011.

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

Gráfico 6. BRECHA SALARIAL EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012.

Tabla 8. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL*Remuneración bruta de las mujeres sobre la remuneración bruta de los hombres*

Nivel Educativo	Ratio de Remuneraciones		Brecha Salarial	
	Sistema Financiero	Total Economía	Sistema Financiero	Total Economía
Escolaridad inferior a Ed. Media	106,9%	65,1%	-6,9%	34,9%
Educación Media	101,0%	69,9%	-1,0%	30,1%
Profesional Técnica	93,6%	74,0%	6,4%	26,0%
Profesional Universitaria	85,5%	65,3%	14,5%	34,7%
Postgrado	87,0%	52,9%	13,0%	47,1%
TOTAL	90,6%	72,2%	9,4%	27,8%

Notas: Las cifras del Sistema Financiero tienen como fuente la EAG 2012, mientras que las cifras a nivel de la economía como un todo fueron obtenidas a partir de la NESI 2011.

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

Tabla 9. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO
Remuneración bruta de las mujeres sobre la remuneración bruta de los hombres

Nivel Jerárquico	Ratio de Remuneraciones		Brecha Salarial	
	Sistema Financiero	Total Economía	Sistema Financiero	Total Economía
Superior	80,0%	55,2%	20,0%	44,8%
Medio	89,7%	76,1%	10,3%	23,9%
Bajo	90,8%	74,9%	9,2%	25,1%

Notas:(1) Las cifras del Sistema Financiero tienen como fuente la EAG 2012, mientras que las cifras a nivel de la economía como un todo fueron obtenidas a partir de la NESI 2011; (2) Para establecer una homologación entre los Grupos de Ocupación de la NESI 2011 y los Niveles Jerárquicos de la EAG 2012, se usaron las siguientes definiciones: (i) Nivel Superior: Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y administración pública y de empresas = Directorio, Adm. Superior y Gerentes de Área. ; (ii) Nivel Medio: Técnicos y profesionales de nivel medio = Subgerentes y Jefaturas Intermedias; y (iii) Nivel Bajo: Empleados de oficina = Resto del Personal

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

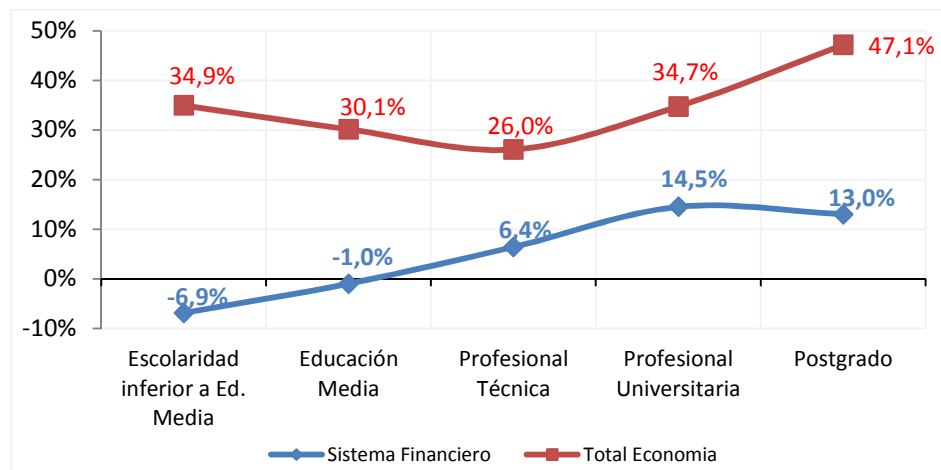
Tabla 10. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVELES JERÁRQUICOS Y NIVELES EDUCACIONALES

Remuneración bruta de las mujeres sobre la remuneración bruta de los hombres

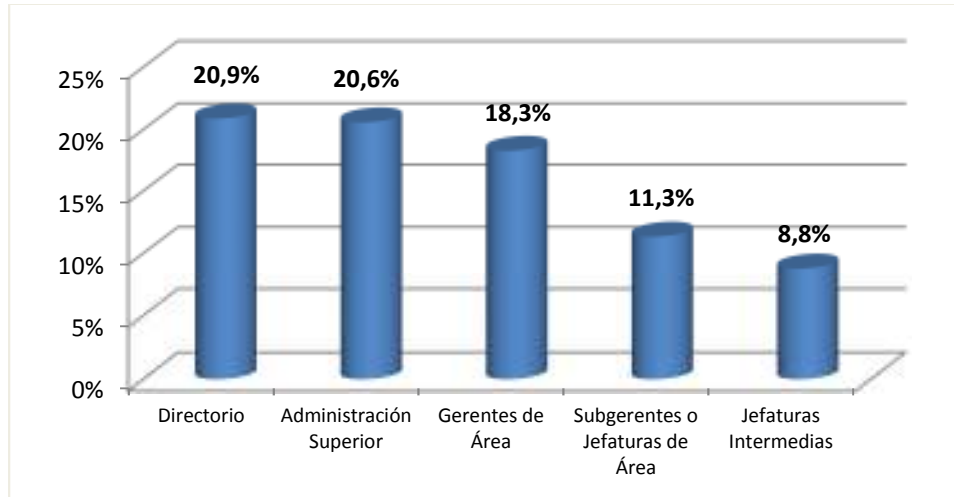
Nivel Jerárquico	Nivel Educativo		
	Profesional Técnica	Profesional Universitaria	Postgrado
Directorio	20%	-21%	31%
Adm. Superior	-	20%	30%
Gerentes de Área	24%	18%	12%
Subgerentes o Jefes de Área	-3%	11%	8%
Jefaturas Intermedias	7%	9%	15%
Resto del Personal	6%	17%	13%
TOTAL	6%	15%	13%

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012.

Gráfico 7. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN NIVEL EDUCACIONAL



Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

Gráfico 8. BRECHAS SALARIALES EN EL SECTOR FINANCIERO SEGÚN NIVEL JERÁRQUICO

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012.

Tabla 11. BRECHAS SALARIALES EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN ÁREA FUNCIONAL
Remuneración bruta de las mujeres sobre la remuneración bruta de los hombres / Personal con Posición Jerárquica Baja

Área Funcional	Personal femenino con Posición Jerárquica Baja		
	Brecha Salarial	Participación Sectorial Mujeres	Participación Funcional Mujeres
Administración general y RRHH	-18,3%	2%	43%
Fiscalía, Contraloría, Auditoría, y otros	-4,7%	3%	29%
Otras Funciones	2,6%	5%	33%
Riesgos y Control de Riesgos	6,1%	4%	49%
Comercial y Marketing	12,8%	72%	60%
Operaciones, tecnología y sistemas	13,1%	15%	44%
Total	9,2%	100%	53%
Brecha Salarial Total Economía: Personal con nivel Jerárquico Bajo (NESI 2011)	25,1%		

Notas: (1) Las cifras del Sistema Financiero tienen como fuente la EAG 2012, mientras que las cifras a nivel de la economía como un todo fueron obtenidas a partir de la NESI 2010 y (2) Personal femenino con Posición Jerárquica Baja: Personal femenino que no ostenta posiciones de jefatura o superiores.

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG 2012 y NESI 2011.

CONCLUSIONES GENERALES

1. En las dos dimensiones analizadas (participación y remuneraciones) el Sistema Financiero exhibe, en términos agregados, indicadores de equidad de género superiores a los observados a nivel de la economía como un todo.
2. Adicionalmente, se observa que el Sistema Financiero ha reducido la Brecha de Participación Global de las mujeres durante el periodo de evaluación (2007-2012).
3. No obstante lo anterior, se destaca que:
 - Al igual que en el resto de la economía, prevalecen importantes brechas de participación femenina en los niveles jerárquicos superiores.
 - Las brechas salariales del Sistema Financiero, crecen con el nivel jerárquico.
 - Aunque en menor grado que lo observado a nivel de la economía como un todo, se observan importantes brechas salariales en los niveles educacionales superiores.
4. En términos más amplios, durante el periodo cubierto por la EAG (2005-2012), se observa que los positivos resultados económicos exhibidos por el país (empleo, crecimiento, estabilidad de precios y equilibrio fiscal), han estado acompañados de un desempeño positivo y sostenido en materia de equidad de género. En ese período, las brechas de participación y remuneración se han reducido materialmente.

Tabla 12. DESEMPEÑO ECONOMICO Y EQUIDAD DE GÉNERO EN CHILE (2005-2012)

Año	EQUIDAD DE GÉNERO			DESEMPEÑO ECONÓMICO (3)			
	Economía como un todo (1)		Sistema Financiero (2)	Economía como un todo			
	Brecha Salarial	Brecha de Participación		PIB per cápita (4)	Inflación (5)	Desempleo (6)	Deuda pública bruta (7)
2005	16%	11%	6%	7.564	3,1	9,3	7,0
2007	12%	11%	4%	10.417	4,4	7,0	3,9
2012	9%	7%	1%	15.416	3,1	6,6	11,4

Notas: (1) Encuesta Suplementaria de Ingresos (INE); (2) Encuesta de Antecedentes de Género (SBIF), incluye Bancos y Cooperativas de Ahorro y Crédito; (3) Base de Datos FMI; (4) Gross domestic product per capita, current prices (US D); (5) Inflation, average consumer prices (Percent change); (6) Unemployment rate (Percent of total labor force); y (7) General government gross debt (Percent of GDP)

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF)

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INE	<ul style="list-style-type: none">▪ Nueva Encuesta Nacional de Empleo (2012).▪ Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (2010-2011).
DIPRES	<ul style="list-style-type: none">▪ Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2001-2010
SBIF	<ul style="list-style-type: none">▪ Segunda Encuesta de Antecedentes de Género (EAG) 2007. (Dirección de Estudios, agosto 2007).
World Economic Forum (WEF)	<ul style="list-style-type: none">▪ The Global Gender Gap Report, 2012
Social Watch	<ul style="list-style-type: none">▪ Índice de Equidad de Género, 2012

ANEXOS

ANEXO 1: Glosario Técnico de la Encuesta

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

1. Rango de Edad:

La información requerida se segregó según la edad del personal a la fecha de referencia de la información, considerando los siguientes rangos de edad:

	Rango de Edad
1	Menor de 24 años
2	Entre 25 y 29 años
3	Entre 30 y 34 años
4	Entre 35 y 44 años
5	Entre 45 y 54 años
6	Entre 55 y 64 años
7	Mayor de 65 años

2. Posición:

La información también consideró la posición del personal en la institución, esto es según el área funcional en la que se desempeña y la posición jerárquica ocupada, conforme a las siguientes categorías:

Categoría	Posición
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 por Área Funcional:
6.1	Comercial y Marketing
6.2	Operaciones, Tecnología y Sistemas
6.3	Administración General y RRHH
6.4	Riesgos y Control de Riesgos
6.5	Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad
6.6	Otras Funciones

Los niveles jerárquicos por los que se consultó están divididos en cinco categorías: Directorio, Administración Superior; Gerentes de Área y Subgerentes o Jefaturas de Área y Jefaturas Intermedias. Para estos efectos se consideró:

- 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.

El personal no incluido en las posiciones jerárquicas previas, fue clasificado en una de las nueve áreas funcionales dispuestas bajo el nombre “Resto del Personal por Área Funcional”.

3. Nivel Educativo:

La información consideró el nivel educacional del personal, reportando para tales efectos el último grado aprobado y finalizado a la fecha de referencia de la información. Específicamente:

	Nivel educacional	Definición
1	Escolaridad inferior a Educación Media	Corresponde a las personas cuyos años de escolaridad cursada y aprobada no alcanza a Educación Media.
2	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	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	Profesional Universitaria	Corresponde a la educación impartida por universidades en carreras cuya duración es mayor o igual a 10 semestres.
5	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.

4. Número de Empleados:

Se consignó el número de funcionarios desagregado según los campos previos (Rango de Edad - Nivel Educativo - Posición) y según Género (Hombres – Mujeres).

5. Ratio de Remuneración Bruta (RRB):

El Ratio de Remuneración Bruta (RRB) corresponde al cociente entre la remuneración bruta promedio de las mujeres y la remuneración bruta promedio de los hombres. Para estos efectos, se consideró como remuneración bruta la suma total de estipendios que conforme a las disposiciones del Código del Trabajo, y las regulaciones asociadas, constituyen parte de la remuneración.

Para cada combinación de campos requerida (Rango de Edad, Posición y Nivel Educativo), se consignó el RRB correspondiente al periodo de referencia de la información, expresado en términos porcentuales, con dos decimales. Cabe mencionar que, el RRB total fue calculado con los datos totales, esto es, todos los niveles educativos y **NO** corresponde a la sumatoria simple de cada uno de sus componentes. Para efectos de la presentación de los resultados, el RRB fue ponderado por el número de personas. Además se realizó un estudio de distribución de la información, dejando de lado aquellos datos no informados o con información "0" y las observaciones fuera de rango.

Matemáticamente el RRB consiste en:

$R_{ijk} = \left(\frac{\sum_{ijk} r_m}{\frac{M_{ijk}}{\sum_{ijk} r_h}} \right) \times 100$	R	:Ratio de Remuneración Bruta
	$i = 1, \dots, i$:Rango de Edad
	$j = 1, \dots, j$:Posición
	$k = 1, \dots, k$:Nivel Educativo
	$\sum_{ijk} r_m$:Remuneraciones Totales de las Mujeres (en combinación de campos ijk)
	M_{ijk}	:Número de Mujeres (en combinación de campos ijk)
	$\sum_{ijk} r_h$:Remuneraciones Totales de los Hombres (en combinación de campos ijk)
	H_{ijk}	:Número de Hombres (en combinación de campos ijk)

6. Instituciones:

Las instituciones reportantes corresponden a Bancos y a Cooperativas de Ahorro y Crédito (CAC) fiscalizadas por la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF). Reportaron los antecedentes solicitados 23 bancos y 6 CAC.

Se entiende por “Sistema Financiero” al agregado de los bancos y las cooperativas de ahorro y crédito (CAC) fiscalizadas por la SBIF.

7. Agregaciones:

Para el análisis de participación laboral, la agregación referida al sistema financiero se obtiene de la sumatoria de la información informada por la totalidad de las instituciones reportantes. Para el caso del RRB, la información referida al sistema financiero se obtiene, ponderando la suma del producto del RRB por el número de personas, por la suma total de personas, según la clasificación que se requiera; de esta forma los datos para el sistema **NO** corresponde al promedio de los datos de las instituciones o de la clasificación que se requiera.

8. Brechas:

Se entiende por “Brecha de Participación” al diferencial entre la tasa de participación de los hombres menos la tasa de participación de la mujer. La “tasa de participación es, a su vez, el cociente entre el número de personas ocupadas del género que se mida sobre el total de los ocupados.

La “Brecha Salarial o de Ingreso” corresponde al diferencial entre el RRB y la equidad completa “100%”, esta brecha corresponde a cuánto falta para lograr la equidad de género en salarios.

9. Intermediación Financiera:

Según lo reportado por la Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE, se entiende por intermediación financiera a todo servicio financiero, esto incluye, leasing, factoring, valores, banco central y actividades similares.

ANEXO 2: Bancos y Cooperativas Participantes

LISTA DE INSTITUCIONES QUE PARTICIPARON EN LA ENCUESTA

Bancos

- BANCO DE CHILE (Opera también con las marcas Banco Edwards, Citi, Atlas y CrediChile)
- BANCO INTERNACIONAL
- SCOTIABANK CHILE
- BANCO DE CREDITO E INVERSIONES (Opera también con las marcas TBanc y Banco Nova)
- CORPBANCA (Opera también con la marca Banco Condell)
- BANCO BICE
- HSBC BANK (CHILE)
- BANCO SANTANDER-CHILE (Opera también con la marca Banefe)
- BANCO ITAÚ CHILE
- BANCO FALABELLA
- DEUTSCHE BANK (CHILE)
- BANCO RIPLEY
- RABOBANK CHILE (ex HNS BANCO)
- BANCO CONSORCIO (ex BANCO MONEX)
- BANCO PENTA
- BANCO PARIS
- BANCO BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA, CHILE (BBVA)
- BANCO DO BRASIL S.A.
- JP MORGAN CHASE BANK, N. A.
- BANCO DE LA NACION ARGENTINA
- THE BANK OF TOKYO-MITSUBISHI UFJ, LTD
- DnB BANK ASA
- BANCO DEL ESTADO DE CHILE

Cooperativas de Ahorro y Crédito (CAC)

- COOCRETAL
- COOPEUCH
- ORIENCOOP
- CAPUAL
- DETACOOOP
- AHORROCOOP

ANEXO 3: Resultados comparativos de la EAG 2007-2012

PERSONAL OCUPADO EN EL SISTEMA FINANCIERO SEGÚN GRUPOS DE EDAD, NIVEL EDUCACIONAL, NIVEL JERÁRQUICO, ÁREA FUNCIONAL, Y GÉNERO

Número de personas ocupadas
Encuesta de Género del Sistema Financiero (2007-2012)

Grupo de Edad	2012			2007		
	Hombres	Mujeres	Total (N°)	Hombres	Mujeres	Total (N°)
Entre 15-24 años	1.109	1.516	2.625	1.182	1.609	2.791
Entre 25-34 años	8.621	11.147	19.768	8.317	10.332	18.649
Entre 35-44 años	9.151	10.090	19.241	8.933	7.588	16.521
Entre 45-54 años	6.439	4.153	10.592	5.789	3.062	8.851
Entre 55-64 años	3.022	919	3.941	2.636	822	3.458
65 años o más	170	27	197	180	20	200
No específica	-	-	-	830	751	1.581
Total	28.512	27.852	56.364	27.867	24.184	52.051

Nivel Educativo	2012			2007		
	Hombres	Mujeres	Total (N°)	Hombres	Mujeres	Total (N°)
Escolaridad inferior a Educación Media	59	14	73	-	-	-
Educación Media	6.499	5.075	11.574	6.613	4.615	11.228
Profesional Técnica	9.518	11.427	20.945	10.009	11.551	21.560
Profesional Universitaria	11.519	11.028	22.547	9.529	7.021	16.550
Postgrado	917	308	1.225	899	247	1.146
No específica	-	-	-	817	750	1.567
Total	28.512	27.852	56.364	27.867	24.184	52.051

Nivel Jerárquico y Área Funcional	2012			2007		
	Hombres	Mujeres	Total (N°)	Hombres	Mujeres	Total (N°)
Directorio	79	9	88	193	15	208
Administración Superior	222	29	251	218	26	244
Gerentes de Área	654	114	768	1.532	328	1.860
Subgerentes o Jefaturas de Área	1.534	612	2.146	-	-	-
Jefaturas Intermedias	3.907	2.567	6.474	4.419	2.070	6.489
Resto del Personal por Área Funcional:	22.116	24.521	46.637	21.505	21.745	43.250
Comercial y Marketing	11.687	17.575	29.262	13.749	15.437	29.186
Operaciones, tecnología y sistemas	4.670	3.622	8.292	7.679	4.510	12.189
Administración general y RRHH	748	572	1.320	1.293	1.414	2.707
Riesgos y Control de Riesgos	923	874	1.797	1.049	838	1.887
Fiscalía, Contraloría, Auditoría, Control de Gestión, Tesorería, Finanzas y Contabilidad	1.779	744	2.523	2.175	900	3.075
Otras Funciones	2.309	1.134	3.443	1.092	334	1.426
No específica	-	-	-	830	751	1.581
Total	28.512	27.852	56.364	27.867	24.184	52.051

Fuente: Elaboración UPF (Departamento de Estudios -SBIF) sobre la base de EAG versiones 2012 y 2007.