

28

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario



28

A P O R T E A L D E B A T E L A B O R A L

Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario

VERÓNICA RIQUELME GIAGNONI

Psicóloga

Diciembre de 2013

***Actuaciones y políticas de género
en empresas del sector bancario***

es una publicación del Departamento de
Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: 238647
ISBN: 978-956-7978-66-3

JEFA DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Andrea Fraga Yoli

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
Teléfono (56-2) 26749300
www.dt.gob.cl

EDICIÓN

María Eugenia Meza Basaure

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile, diciembre de 2013
Impreso en Chile

INDICE

Presentación	5
Introducción	7
Metodología	10
El debate conceptual	13
Una aproximación al sector del estudio	19
El sector financiero chileno	19
<i>Algunos datos sobre el nivel cumplimiento de la normativa laboral</i>	22
<i>Caracterización del subsector bancario</i>	24
<i>Reseña histórica de la banca en Chile</i>	25
<i>La realidad actual</i>	27
Subsector bancario y empleo	30
Realidad del sector financiero y la banca, desde una perspectiva de género	33
Caracterización del empleo femenino en el sector financiero y subsector bancario en Chile y bancos estudiados	33
<i>La irrupción de las mujeres</i>	34
<i>Características sociodemográficas con perspectiva de género</i>	38
<i>Las condiciones de trabajo</i>	42
<i>Sindicalización y negociación colectiva</i>	49
<i>En resumen</i>	54
La situación de las mujeres	56
<i>Los cargos que ocupan mujeres y hombres</i>	57
<i>Género y capacitación</i>	63
<i>La segmentación vertical de género: un problema que persiste</i>	65
<i>La diferencia salarial entre hombres y mujeres</i>	72
Políticas y actuaciones de la banca respecto de la equidad de género	82
<i>Conciliación familia y trabajo</i>	86
<i>Una barrera invisible: la maternidad</i>	91
Estudio de casos: los ejecutivos bancarios	95
Síntesis y conclusiones	103
Bibliografía	109
Anexos	114

PRESENTACION

En las últimas décadas, la composición del personal bancario ha cambiado en forma drástica, dejando atrás la imagen altamente masculinizada que lo caracterizó desde sus inicios. Este es un fenómeno mundial, que encuentra su correlato en Chile.

Jóvenes, solteras y con alto nivel educacional: así son las trabajadoras del sector financiero que están concentradas en las categorías de profesionales y técnicos, vendedores/as y administrativos, donde sobrepasan –por mucho en algunos casos– a los hombres en número. Hoy las mujeres trabajan en cantidad prácticamente paritaria con los hombres en el sector financiero en general y, en la banca, en particular. Pero ¿significa esto que lo hacen en igualdad de condiciones?

No, porque sus condiciones laborales replican las discriminaciones existentes en otros sectores productivos. Esta realidad, poco estudiada hasta ahora, es la que muestra la presente investigación, fruto de la labor del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo que, consciente de su deber de producción de conocimiento sobre los diversos aspectos de la vida laboral nacional, se abocó a pesquisar las formas en que laboran las mujeres en este sector de servicios altamente feminizado.

Esperamos que esta contribución sea bien recibida en los mundos académico, sindical y legislativo y que, a la larga, visibilizar la realidad de esta importante franja de mujeres asalariadas sirva para que su ingreso al mercado laboral sea acorde con sus capacidades y méritos.

María Cecilia Sánchez Toro

Abogada

Directora del Trabajo

INTRODUCCION

En las últimas décadas, las mujeres han entrado con fuerza al mercado del trabajo, en todo el mundo. La mayoría se mantiene en profesiones que tradicionalmente han sido asociadas al rol femenino; pero, lentamente, ellas han empezado a permear actividades que, hasta no hace tanto tiempo, eran consideradas propiamente masculinas. A pesar de esta realidad más inclusiva, que trae consigo positivos efectos tanto para las mujeres como para sus familias y la sociedad en general, es posible observar que subsisten ciertas diferencias de oportunidades y de trato, las que afectan a quienes buscan trabajo y también a aquellas que ya están empleadas.

Algunos de los problemas más recurrentes de las asalariadas son agrupados usualmente en tres categorías: la *segregación ocupacional vertical*, es decir, el hecho de que las trabajadoras siguen estando subrepresentadas en los puestos de los niveles ejecutivos y directivos; la *segregación ocupacional horizontal*, esto es, el que las mujeres suelen estar concentradas en determinados grupos ocupacionales o puestos de trabajo y, en tercer lugar, la *discriminación salarial*.

La segregación o discriminación respecto de las trabajadoras está presente en todos los sectores, aunque en algunos es más difusa o sutil. Una expresión de esto es la forma en que la cultura organizacional de la empresa, por medio de diversos mecanismos –explícitos e implícitos–, toma cuerpo en ciertas políticas de gestión del personal que pueden ir afectando de una u otra forma las carreras laborales de las trabajadoras.

Fenómeno específico es, en la actualidad, el ocurrido en el sector Servicios, considerado el de más rápido crecimiento de la economía mundial: representa dos tercios de la producción y un tercio del empleo del mundo. Una de sus particularidades es su continua feminización. En el caso de Chile, esta característica se expresa, aunque no exclusivamente, en la inserción laboral tradicional en los llamados “*servicios personales*” (por ejemplo, el servicio doméstico, de hotelería y cuidado de enfermos) y, desde una perspectiva más moderna, en

los “servicios de producción” (banca, seguros, bienes raíces, etcétera), donde la incorporación de la mujer es más reciente, pero masiva¹.

Pues bien, dentro de este marco, uno de los sectores en que las mujeres han entrado con fuerza, en las últimas décadas, es el bancario. Este ingreso deja atrás la imagen de trabajo masculino y, dadas sus características, lo hace interesante de analizar desde una perspectiva de género.

En primer lugar, han surgido nuevas formas de organización del trabajo, con una significativa feminización de esta rama de actividad económica. En las dos últimas décadas, las empleadas de los servicios financieros pasaron de ser menos de un tercio de los trabajadores a constituir la mitad del total: 60.772, según la encuesta Casen 2011.

Por otra parte, desde hace ya varios años muestra un importante dinamismo, llegando a tener una gran relevancia en las economías y a realizar un aporte significativo al producto interno bruto (PIB) de los países. En el caso de Chile, según cifras preliminares del Banco Central (2012), el sector Servicios Financieros aportó al PIB total un 5,6%.

Otros rasgos destacados apuntan a una significativa integración a los mercados internacionales, una fuerte expansión y diversificación de sus negocios lo que, junto con los avances tecnológicos y de la comunicación, ha cambiado fuertemente el tipo de empleo ofrecido, ya que las instituciones requieren personal más cualificado y con mayores niveles de profesionalización, haciendo posible la circulación de grandes flujos de capital entre los países y abriendo diversas oportunidades de inversión. Por otra parte, su composición empresarial ha tenido serias modificaciones, producto de las fusiones y ventas ocurridas –especialmente– en el sector bancario, a partir de la década del noventa.

Estas transformaciones y reestructuraciones impactaron fuertemente el empleo. En Chile, en veinte años el sector aumentó al doble su participación en el total de la ocupación: si en 1990 representaba el

1 Arriagada, Irma. *Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay*. Clacso. Buenos Aires, Argentina, 2007.

4,5% de la fuerza laboral, ya en 2010, había subido a un 9,5%². Lo anterior también probablemente se relaciona con que, en general, es considerado un empleo de mejor calidad respecto de la mayoría de los ofrecidos por otras áreas de la economía, dado que es estable y formal, posee niveles salariales comparativamente superiores al promedio y protección social.

De allí el interés de la Dirección del Trabajo por explorar un sector poco estudiado, como es el de los Servicios Financieros y en él, específicamente, la banca, realizando un diagnóstico de las condiciones y relaciones laborales de los trabajadores en general y de las mujeres, en particular.

Este estudio busca caracterizar el empleo femenino y sus condiciones de trabajo en el sector financiero, en general; y esboza las políticas y actuaciones de las empresas del subsector bancario respecto de la equidad de género. De esta manera profundiza en aquellos aspectos que pueden incidir en mantener o agudizar diferenciaciones laborales que posterguen a las trabajadoras, para así contribuir a las políticas gubernamentales y a la acción de la Dirección del Trabajo frente a la desigualdad de género. Por otra parte, el estudio profundiza en aspectos poco evidentes, como la discriminación respecto de las trabajadoras e identifica algunos de los factores que explicarían la brecha salarial entre hombres y mujeres.

El presente texto consta de dos partes. La primera contiene una breve caracterización del sector financiero y del subsector bancario, en sus rasgos esenciales y la segunda presenta los resultados de la investigación, que incluyen una radiografía del empleo, su expansión y las condiciones de trabajo del sector, destacando especialmente la inserción laboral de las mujeres.

Este contexto constituye un marco positivo, ideal para el estudio de fenómenos específicos, como es el análisis de las inequidades de género con las que conviven las trabajadoras del sector financiero. Un apartado sobre políticas y actuaciones de las empresas respecto

2 INE, *Encuesta Nacional de Empleo* (ENE) trimestre diciembre-febrero 2010. Los datos más actuales existentes al respecto no permiten comparación con las cifras del año 1990. A partir de 2010 comienza a ser aplicada y analizada la Nueva Encuesta de Empleo (Nene) del INE, cuyas modificaciones metodológicas y conceptuales impiden la comparación retrospectiva.

de la equidad de género comprende el tipo de cargos que ocupan hombres y mujeres; la segmentación ocupacional –vertical y horizontal–, las diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores, y las políticas de conciliación familia y trabajo, así como la maternidad y sus efectos en las trayectorias laborales de las mujeres. Finalmente, es desarrollada la profundización de dicha realidad, en una ‘familia’ de cargos: los ejecutivos bancarios.

METODOLOGIA

Los objetivos generales del estudio son:

- Caracterizar el empleo femenino del sector financiero, junto con sus condiciones de trabajo.
- Esbozar las políticas y actuaciones de las empresas del subsector bancario respecto de la equidad de género, profundizando en aquellos aspectos que inciden en la mantención o agudización de diferenciaciones laborales que afectan a las trabajadoras.

A su vez, los objetivos específicos son los siguientes:

- Levantar información general sobre los cargos que ocupan hombres y mujeres (criterios de selección, concursos internos, exigencias respecto de la formación, etcétera).
- Conocer las políticas existentes –y su concreción– en relación con el tema de la equidad de género, específicamente respecto de las medidas de conciliación de trabajo y familia y de aquellas relacionadas con la maternidad.
- Seleccionar una ‘familia’ de cargos, dentro del grupo de profesionales y técnicos del sector bancario, e indagar sobre sus condiciones de trabajo sobre la base de los siguientes ejes: funciones y exigencias del puesto, sistema de remuneraciones, tiempo de trabajo y rotación.

Su carácter es exploratorio y descriptivo, en tanto busca evaluar las distintas dimensiones de la inserción laboral de las mujeres en la actividad financiera y en la banca, así como las políticas y actuaciones de estas últimas empresas en relación con la equidad de género.

Para su desarrollo, fue utilizada una metodología cualitativa³, escogida como herramienta adecuada para comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa. También hay una búsqueda de subjetividades del o los informantes, orientada al descubrimiento y que tiene un carácter de tipo exploratorio, descriptivo e inductivo⁴.

El estudio recurrió a fuentes de información primaria y secundaria. En relación con las primeras, hubo una etapa previa, en la que fueron realizadas ocho (8) entrevistas a informantes calificados (investigadores, fiscalizadores, tesisistas, dirigentes sindicales), para orientar y precisar de mejor forma la investigación y sus objetivos. La técnica de recolección de datos empleada fue la entrevista en profundidad, y la semi-estructurada e individual, realizadas sobre la base de pautas previamente elaboradas.

En cuanto a la información secundaria sobre el sector bancario, fueron revisados los registros administrativos de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), Dirección del Trabajo y Banco Central, así como memorias de instituciones bancarias⁵ del año 2011, informes de sustentabilidad y los Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad de varias entidades bancarias⁶. Asimismo, fueron analizados estudios de consultoras y empresas del área de recursos humanos respecto de la actividad financiera y de la banca. Esa búsqueda arrojó antecedentes relativos al número de entidades, su importancia económica en el mercado financiero, cantidad de trabajadores y origen de sus capitales.

Para complementar la información cualitativa fueron seleccionadas, procesadas especialmente y analizadas, diversas encuestas laborales disponibles que incluían a los servicios de intermediación financiera y bancarios. La información estadística utilizada fue, básicamente,

3 Definida como los "procedimientos que posibilitan una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos. Son los conceptos los que permiten la reducción de complejidad y es mediante el establecimiento de relaciones entre estos conceptos, que se genera la coherencia interna del producto científico". Krause, Mariane. *La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos*. Revista Temas de Educación, Nº 7, 1995. Pág. 21.

4 Krause, M. (1995) *Op. cit.*

5 Del Banco de Chile, Banco Santander, BancoEstado y BCI, entre otros.

6 Ver Bibliografía.

la siguiente: la encuesta Casen 2011⁷ del Ministerio de Desarrollo Social; la Nueva Encuesta de Empleo (Nene) y la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos (Nesi) ambas del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud 2009-2010 (Enets)⁸.

Complementariamente, el estudio incluyó la revisión y análisis de otro tipo de información secundaria, como estudios de género acerca del empleo de las mujeres en empresas del sector financiero en Chile y en otros países, y bibliografía de carácter económico del sector financiero y bancario, más artículos aparecidos al respecto en los medios de prensa.

Luego de la revisión de algunas fuentes secundarias y de la primera etapa de entrevistas, fueron determinados los criterios para seleccionar las entidades bancarias que serían estudiadas en profundidad. A saber:

- Origen de los capitales.
- Tamaño de los bancos.
- Áreas y tamaño de negocios similares.

De la aplicación de estos criterios surgió la elección de dos bancos, uno de capitales nacionales y otro de carácter transnacional. La fundamentación de esta última decisión radicó en que una filial de un banco extranjero podría determinar culturas organizacionales distintas, así como tener orientaciones de políticas determinadas por la casa matriz. Los bancos elegidos son similares en número de

7 Para poder comparar los datos de 2011 con los obtenidos por Amalia Mauro en su estudio *El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones*. (Serie Mujer y Desarrollo N° 58. Cepal. Santiago de Chile, 2004a) se entenderá por sector financiero aquel formado por los siguientes subsectores: banca central, otros tipos de intermediación monetaria (códigos de actividad económica: 6511 y 6519); arrendamiento financiero, otros tipos de crédito, otros tipos de intermediación financiera n.c.p. (códigos de actividad económica: 6591 a 6592); planes de seguros de vida, planes de pensiones, planes de seguros generales (códigos de actividad económica: 6601 a 6603); Administración de mercados financieros, Actividades bursátiles, Actividades auxiliares de la intermediación financiera n.c.p., Actividades auxiliares de la financiación de planes de seguros (códigos de actividad económica: 6711 a 6720).

8 *Enets, 2009-2010. Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida en Chile*. Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Salud Laboral. Alternativamente a otras encuestas laborales o de empleo, la Enets usa la clasificación internacional CIUU rev. 4 para determinar la actividad económica en la que labora el (la) trabajador(a).

trabajadores, grado de inserción en el mercado, áreas de trabajo y tamaño de negocios.

La misma técnica de entrevistas aplicada en la primera ronda fue empleada para recoger información proveniente de dirigentes sindicales (cinco) y representantes de las empresas seleccionadas del sector bancario (cuatro). Igualmente fueron realizadas cuatro entrevistas semi estructuradas a trabajadores bancarios, completando un total de trece (13) entrevistas. En forma adicional, fue diseñado un breve cuestionario para las empresas de la muestra y entregado a los responsables de las áreas de RRHH y de RRLL. Estuvo destinado a recabar información objetiva sobre la composición por sexo de los cargos y, específicamente, del estamento de ejecutivos bancarios.

Dado que, en su mayoría, las estadísticas existentes en el país involucran a la totalidad de la rama de actividad económica de Intermediación Financiera, las cifras que presenta este estudio corresponden a esa realidad, sin perjuicio de que en los casos en que está disponible, fue usada la información del subsector bancario.

EL DEBATE CONCEPTUAL

A lo largo de la historia, las sociedades han tendido a diferenciar y estratificar a sus integrantes, siendo una diferenciación básica la basada en el sexo. Esta clasificación –masculino/femenino– tiene aparejada no solo la diferenciación física que emerge de la biología de los cuerpos, sino una adscripción de roles diversos y específicos para cada cual lo que, en el espacio laboral, da lugar a lo que los expertos han denominado –desde hace varias décadas– división sexual del trabajo. En términos generales, explica que las sociedades han encargado a los hombres el trabajo productivo y a las mujeres la esfera reproductiva y del trabajo doméstico. Ya desde la mitad del siglo XX ha habido una creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, pero las expresiones de la división sexual del trabajo persisten y se manifiestan en una inserción diferenciada de hombres y mujeres y en la casi exclusividad del trabajo doméstico para ellas.

Distintas aproximaciones explican las diferencias de género que ocurren en el mercado del trabajo, perpetuando relaciones laborales asimétricas. Una de ellas está basada en la educación y en la familia que, desde los primeros años, marcan los roles preestablecidos –que conllevan discriminación de género– mostrando que existen carreras profesionales u oficios ‘para hombres’, distintos a aquellos signados como ‘para mujeres’. Esto llevaría a un ingreso diferenciado a la educación superior o técnica que, sumado a prejuicios y desigualdades tradicionales en el trato, se concretan, en las prácticas de gestión de los recursos humanos, por ejemplo y especialmente en los procesos de selección, sistemas de promoción, evaluación del desempeño, cargas de trabajo y recompensas⁹. Sin embargo, las empresas expresan esta discriminación de género hacia las mujeres de formas menos explícitas, dejando de lado las medidas directas, lo que la hace difícil de comprobar.

La discriminación directa ha sido definida como la existencia de normas y prácticas que, de manera expresa, excluyen o dan preferencia a ciertas personas, solo por el hecho de pertenecer a un determinado colectivo. La indirecta, en tanto, *“es cualquier disposición o práctica, aparentemente imparcial, que redunde en perjuicio de un gran número de integrantes de un determinado colectivo de trabajadores”*¹⁰. Su carácter discriminatorio está basado en la arbitrariedad de lo exigido, ya que no son condiciones necesarias para el desempeño de la función. La definición también incluye el caso del trato diferenciado, respecto de categorías específicas de trabajadores.

Otra perspectiva reconoce que los contextos organizacionales pueden favorecer o no una mayor equidad entre los sexos¹¹, basándose en la segregación ocupacional por sexo, ya sea horizontal o vertical. Desde un análisis de género, esta realidad es la materialización de la división sexual del trabajo y tiene distintos efectos, tal como explica la socióloga brasileño-mexicana Orlandina Oliveira: el carácter

9 Grueso, Patricia. *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*. Cuadernos de Administración, Vol. 22, Núm. 39, julio-diciembre. Pontificia Universidad Javeriana. Cali, Colombia, 2009.

10 Tomei, Manuela. *El nexo entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas*. En: Trabajo decente y equidad de género en América Latina. OIT. Santiago de Chile, 2006. Pág. 68

11 Reskin, Barbara y Bielby, Denise. *A sociological perspective on gender and career outcomes*. Journal of Economic Perspectives, Vol. 19, Nº 1. Pittsburgh, Estados Unidos, 2005.

“excluyente de la segregación ocupacional por género resulta patente en varios aspectos: restringe el rango de alternativas disponibles para las mujeres y las repliega a las ocupaciones de menor prestigio social, ofrece escasas perspectivas de movilidad laboral a la vez que alta inestabilidad; genera y refuerza la disparidad salarial entre hombres y mujeres”¹².

La segregación ocupacional horizontal es la tendencia a concentrar a las mujeres en pocos sectores económicos y, en estos, en ocupaciones que, generalmente, están asociadas a remuneraciones más bajas. Igualmente ellas son las primeras en sufrir las consecuencias de las caídas bruscas de los salarios bajos, producto de las crisis económicas. Al interior de las empresas, esto se expresa en la concentración en determinados puestos de trabajo, lo que ha sido llamado la tendencia a ‘sexuar’ cargos o puestos concretos¹³.

Por su parte, la segregación vertical está referida a las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los puestos directivos en una organización. Desde fines de los años ochenta, le ha sido asociada la metáfora del ‘techo de cristal’ (*‘glass ceiling’*), referida al conjunto de mecanismos discriminatorios, aparentemente invisibles, que establecen barreras que difícilmente podrán ser sobrepasadas por las mujeres cualificadas, en tanto grupo, complicando el acceso a puestos de responsabilidad en las empresas donde son aplicadas¹⁴.

En los últimos años, las psicólogas sociales y expertas en género Alice Eagly y Linda Carli (2007)¹⁵ han planteado la metáfora del laberinto en lugar del *‘techo de cristal’*, como una forma de señalar que en sus trayectorias laborales las mujeres deben sortear múltiples dificultades. Las autoras señalan los complejos elementos y variados obstáculos que encuentran a lo largo de su vida profesional. Tanto sus estudios, como los de otros expertos, distinguen barreras internas y externas.

12 Oliveira, Orlandina. *Género, trabajo y exclusión social en México. Estudios Demográficos y Urbanos*, enero-abril, número 043. El Colegio de México, A.C. DF, México. 2000. Pág. 24

13 Ibáñez, Marta. *La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones femeninas y masculinas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis). Nº 123, Madrid, España, 2008.

14 Cuadrado Isabel y Morales, J. Francisco. *Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 23 Nº 2. Madrid, España, 2007.

15 Eagly, Alice y Carli, Linda. *A través del laberinto: la verdad sobre cómo las mujeres se vuelven líderes*. Harvard Business School Publishing Corporation. Harvard, Estados Unidos, 2007.

Dentro de las últimas ubican a la cultura organizacional y los procesos de reclutamiento, selección y promoción, que no son neutros al género. También es indicado como un obstáculo la asignación de cargos y puestos diferenciados, de acuerdo a las imágenes de género prevalecientes. Circunstancias como el matrimonio y la paternidad/maternidad, por ejemplo, que suelen estar asociadas a mejores salarios para los hombres, en contraposición, son obstáculos o impedimentos para las madres, ya sea para acceder a un empleo y ser contratada, o –ya estando dentro de una organización– para ascender, acceder a capacitación y, en definitiva, para desarrollar trayectorias laborales con iguales oportunidades que los varones¹⁶.

Otro tipo de barreras son las llamadas internas, que aluden a aspectos individuales, relacionados con la subjetividad de cada persona. La autoexclusión –fundamentalmente vinculada a las responsabilidades familiares– ha sido señalada como una limitante que pone de manifiesto que para muchos sectores de la sociedad el ‘*hacer carrera*’ o ‘*tener familia*’ aparecen como opciones contrapuestas, lo que influye en las decisiones de muchas mujeres.¹⁷

Como una forma de explicar la situación desmedrada de la mujer en el espacio laboral, la académica Ester Barberá¹⁸ señala que diversas teorías han utilizado el concepto de cultura organizacional, la que define como “*el conjunto de significados, valores y normas que comparte cada organización, dirigiendo las relaciones entre las personas, creando redes y atribuyendo significados, hasta el punto de llegar a establecer una identidad colectiva*”¹⁹.

Esta ‘*cultura organizacional*’ produce “*un tipo específico de socialización donde a menudo suelen reproducirse las distintas características de lo que culturalmente es considerado como femenino y masculino*”²⁰.

16 Uribe-Echevarría, Verónica. *Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo*. Cuaderno de Investigación N° 35. Departamento de Estudio, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2008.

17 Mauro, Amalia. *Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres*. Serie Mujer y Desarrollo N° 59. Cepal. Santiago de Chile, 2004b.

18 Psicóloga especializada en género, Directora del Institut Universitari d’Estudis de la Dona, de la Universitat de Valencia (España).

19 Barberá, Ester et. al. *Más allá del “techo de cristal”*. Diversidad de género. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. N° 40, España, 2002. Pág. 59

20 Zabłudovsky, Gilda. México: *Mujeres en cargos de dirección del sector privado*. Academia. Revista Latinoamericana de Administración. Primer semestre 2007, número 038. Pág. 14.

Es decir, no es neutral en términos de género ya que sus normas y tradiciones –que influyen en los criterios y requisitos para la selección, descripciones y perfiles de distintos cargos y las evaluaciones, entre otros aspectos de las relaciones laborales– están permeadas e influidas por estereotipos y roles que responden a usos y creencias sociales. En definitiva, cada espacio laboral genera reglas implícitas, permeadas por los valores sociales, y a la vez que conocimientos implícitos respecto de ‘*cómo se hacen las cosas*’, determinando los comportamientos cotidianos de sus integrantes.

Sobre la cultura organizacional y, a partir de las relaciones existentes y de los roles que cumplen hombres y mujeres en una entidad, Janet Newman –académica en políticas sociales y políticas públicas²¹– identifica tres tipos de culturas: tradicional, competitiva y transformacional²².

La *cultura tradicional* está basada en la clásica división sexual del trabajo. Refleja la visión enraizada que determina roles fijos, considerados apropiados para hombres y para mujeres. En las empresas donde domina hay una práctica diferencial según el sexo de sus integrantes y una clara separación de labores para cada uno. Los trabajadores tienden a estar concentrados en los niveles altos de la jerarquía de cargos, mientras que ellas aparecen en mayor medida en los más bajos, porque la tendencia es pensar que los cargos gerenciales no son femeninos. Por lo mismo, los cargos o puestos ocupados por varones son mejor pagados, tienen mayor prestigio y reconocimiento²³.

En las empresas que practican la *cultura competitiva* existe la noción de equivalencia entre roles masculinos y femeninos, las mujeres asumen roles en los que pueden competir con los hombres, pero insertas en una batalla por recursos y cargos; es decir, pueden ser parte si prueban que resisten el sistema; con frecuencia, quienes deciden enfrentar este reto pagan un costo muy alto en términos personales. Estas

-
- 21 En The Open University, Universidad en línea con sedes en Reino Unido, Irlanda y Europa.
- 22 En Abramo, Lais y Todaro, Rosalba. *Género y trabajo en las decisiones empresariales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 4, Nº 7, Buenos Aires, Argentina, 1998.
- 23 Hola, Eugenia y Todaro, Rosalba. *Los mecanismos de poder: Hombres y mujeres en la empresa moderna*. Grupo Editor Latinoamericano. Santiago de Chile, 1992.

organizaciones desarrollan tanto el capital humano (básicamente la educación formal, el entrenamiento y la experiencia) como el capital social (construido a partir de relaciones y redes informales) y tienen como condición imprescindible para su desarrollo la disponibilidad de tiempo de sus trabajadores/as.

Finalmente, la *cultura transformada*, también llamada '*nueva gerencia*' se sustenta en la idea de cambio. Las empresas donde es aplicada reconocen a las personas y ven la necesidad de empoderar a sus niveles más bajos. Hay una oportunidad de hacer las cosas de manera diferente, y la posibilidad de una nueva organización con espacio para las mujeres, ya que ponen énfasis en las habilidades '*blandas*', como la comunicación, tanto con el personal como con los clientes.

UNA APROXIMACION AL SECTOR DEL ESTUDIO

EL SECTOR FINANCIERO CHILENO

A nivel mundial, el sector financiero es considerado estratégico para la economía. Sin embargo, y pese a su importancia, no ha estado exento de profundas crisis, como la actual, calificada –por su magnitud y extensión– como la más grave desde la Gran Depresión de 1930. Sus consecuencias aún están por verse y es fácil imaginar efectos macroeconómicos, nuevas reestructuraciones e impacto en su capacidad de empleo.

Se trata de un sector de la actividad comercial, prestador de servicios de intermediación relacionados con la generación de valor mediante el dinero, integrado principalmente por bancos e instituciones financieras, compañías de seguros, administradoras de fondos (generales, de pensiones, mutuos, para la vivienda, de inversión), bolsas de comercio y de valores y casas de cambio, así como por corredores. Incluye, además, servicios de apoyo, como gestión de *factoring* y *leasing*, administradoras de tarjetas de crédito, clasificadoras de riesgo, sociedades de cobranza, de asesoría y de consultoría financiera.

En el mundo y a lo largo de su historia, ha tenido importantes transformaciones. En los 80, hubo un “*proceso continuo de cambios en la estructura del sector, configurando un entorno competitivo que ha de caracterizar su dinámica hasta nuestros días*”²⁴. Rasgos propios son su alta concentración –expresada en las continuas fusiones, adquisiciones y cambios de propiedad que han llevado a conformar grandes conglomerados o *holdings*– y la transnacionalización –predominio de capitales extranjeros en los sistemas financieros nacionales–, tendencia general de las últimas décadas, especialmente en la banca, fondos de pensiones, compañías de seguros y administradoras de fondos mutuos.

24 Quiñones, Mariela. *Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias*. Mujer y Desarrollo N° 61. Cepal, Santiago, Chile, 2005. Pág. 11

Los cambios –que incluyen importantes innovaciones tecnológicas e informáticas– han generado también efectos en el mercado laboral, en el empleo, en la organización del trabajo, en la gestión del personal, modificando el perfil profesional de sus empleados, quienes ahora cuentan con altos grados de cualificación²⁵.

En los últimos cinco años, y en el caso de Chile, los servicios financieros han tenido una participación sostenida en el Producto Interno Bruto (PIB). En el año 2012, el aporte sectorial al PIB fue de \$6.722.271 millones de pesos, que representan un 5,6% del total.

Cuadro 1
Producto Interno Bruto por año en los servicios financieros
(millones de pesos)

	2008	2009	2010	2011(a)	2012(b)
Servicios Financieros	4.868.571	5.088.370	5.374.095	5.859.970	6.722.271
Participación del sector en el PIB total	5,7%	5,7%	5,3%	5,3%	5,6%
PIB	85.888.192	88.806.618	102.169.076	111.494.220	119.500.129

Fuente: Banco Central de Chile

(a) Cifras provisionales

(b) Cifras preliminares

La estructura del sistema financiero en Chile está compuesta por intermediarios financieros bancarios y no bancarios, además, del mercado de valores. En el primero están los bancos privados, el BancoEstado y el Central; además de las instituciones financieras y las cooperativas de crédito. Entre los intermediarios financieros no bancarios figuran las compañías aseguradoras, las sociedades de leasing y de *factoring*, las administradoras de fondos de pensiones; los fondos mutuos y de inversión mobiliaria y las sociedades mediadoras en el mercado financiero. Por su parte, el mercado de valores está integrado por las bolsas que, en el caso de Chile, son dos: la de Valores de Valparaíso y la de Comercio de Santiago.

25 Actualmente, en su gran mayoría son profesionales y técnicos que poseen dominio de tecnologías informáticas y de comunicaciones, de las que hacen uso intensivo.

Actualmente es posible identificar 14 grandes grupos empresariales vinculados al sector financiero los que, generalmente, incluyen diversos intermediarios (bancos, administradoras de fondos y pensiones, compañías de seguros, corredoras de bolsa, entre otros). Adicionalmente, muchos de ellos tienen también una diversificación de intereses en otros sectores económicos como la minería, la pesca y el *retail*, por señalar los más importantes.

Este conjunto de entidades financieras es regulado en Chile por el Estado, mediante tres superintendencias, públicas y autónomas, que se relacionan con él vía ministerios: de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF, creada en 1925), de Valores y Seguros: (SVS, creada en 1980 y continuadora legal de la existente desde 1931)²⁶, y de Pensiones (SP, 2008)²⁷. Desde 2001 existe, además, una instancia de colaboración y coordinación entre los organismos del sector financiero –el Comité de Superintendentes del Sector Financiero de Chile (CSSF) integrado por las tres superintendencias más el Banco Central en calidad de observador–, que resguarda y asegura el cumplimiento del buen funcionamiento y desarrollo de los mercados financieros y de capitales.

El rápido desarrollo y dinámica propia de los mercados financieros, el avance en materia de integración de negocios, la tendencia hacia la consolidación de grupos bancarios y otras instituciones del sector y la emergencia de grupos financieros de gran tamaño, con presencia significativa en diversos mercados, unido a las crisis internacionales de los últimos años ha llevado a las autoridades a tomar mayores resguardos frente a un posible riesgo sistémico producto de las operaciones entre los conglomerados financieros.

Por ello, en 2011 fue creado el Consejo de Estabilidad Financiera (CEF/ Ministerio de Hacienda) que provee mecanismos de coordinación e intercambio de información necesarios para efectuar un manejo preventivo del riesgo sistémico y para la resolución de situaciones críticas que involucren el ejercicio de las funciones y atribuciones

26 Ambas se relacionan con el Estado vía Ministerio de Hacienda.

27 Se relaciona con el Estado vía Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

de las superintendencias del área económica²⁸. Los integrantes del consejo son el Ministro de Hacienda, quien lo preside; y los superintendentes de Valores y Seguros, de Bancos e Instituciones Financieras y de Pensiones.

ALGUNOS DATOS SOBRE EL NIVEL DE CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL

Aunque el estudio estará centrado en el personal de bancos, parece esclarecedor incorporar los datos sobre incumplimiento de la normativa laboral en el sector de intermediación financiera²⁹, donde los bancos están subsumidos y son el eje del sistema.

En los últimos años, el número de denuncias que involucran al sector alcanzan a 953 (2010), 1.129 (2011), 996 (2012) y 662 (a octubre de 2013)³⁰ ubicándolo en el decimotercer lugar, respecto de todas las ramas de actividad económica. Esto significa que la rama de Intermediación Financiera tiene una reducida cantidad de denuncias en comparación con los demás sectores, las que representan alrededor del 1% del total de denuncias de cada año.

Un aspecto que llama la atención es que, al desagregar por sexo aquellas denuncias presenciales –es decir, cuando el trabajador/a se identifica y realiza personalmente el trámite ante la Inspección del Trabajo–, más de dos tercios del total, desde el año 2010, fueron mujeres.

Las materias más denunciadas en los últimos años han sido remuneraciones, contratos de trabajo y jornada de trabajo y descanso, tal como muestra el cuadro siguiente.

28 Los principales objetivos del Consejo son permitir analizar en forma consolidada la información disponible respecto de las actividades sujetas a supervisión y regulación, con miras al adecuado manejo del riesgo sistémico, contar con la debida coordinación entre los entes supervisores y reguladores para el ejercicio de la supervisión integrada de los conglomerados financieros y para la implementación de políticas públicas y efectuar las recomendaciones pertinentes sobre el diseño legislativo regulatorio.

29 Corresponde a los últimos cuatro años

30 Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Unidad de Análisis Estadístico. Información obtenida el 10/10/2013.

Cuadro 2

Principales materias denunciadas ante la Dirección del Trabajo,
sector de Intermediación Financiera, años 2010, 2011, 2012 y 2013

	2010	2011	2012	2013 (*)
Remuneraciones	616	578	477	323
Contrato de trabajo	328	341	300	236
Jornada de trabajo y descansos	231	207	275	137
Higiene y seguridad	190	152	183	82
Vulneración derechos fundamentales	48	92	129	56
Otras	435	484	463	234
Total	1.859	1.881	1.827	1.068

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

(1) Durante 2012 fue modificado el método de clasificar las denuncias. Sin embargo, para fines del presente cuadro y para poder comparar las cifras con años anteriores, el proceso fue realizado de la misma manera anterior. Cifras hasta 31 de agosto de 2013

Por otra parte, y según la información de los registros administrativos de la DT, desde el año 2010 a la fecha, las materias más sancionadas en el sector son remuneraciones y jornada de trabajo. Secundariamente, aparecen aquellas relacionadas con higiene y seguridad y contrato de trabajo.

Cuadro 3

Principales materias multadas por la Dirección del Trabajo,
sector de Intermediación Financiera, años 2010, 2011, 2012 y 2013

	2010	2011	2012	2013 (*)
Remuneraciones	139	138	127	106
Jornada de trabajo	117	106	116	71
Higiene y Seguridad	92	61	103	48
Contrato de trabajo	69	76	86	57
D.F.L. N° 2	42	39	55	29
Otras	34	35	53	36
Total	493	455	540	347

Fuente: Registros administrativos Dirección del Trabajo

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Depto. de Estudios, Dirección del Trabajo

(*) Cifras hasta 31 de agosto de 2013

CARACTERIZACION DEL SUBSECTOR BANCARIO

El sector bancario constituye el eje del sistema financiero, por ello comparte los rasgos y características mencionadas respecto de estos servicios. Entre otras de sus características, los cambios lo han llevado desde la banca clásica tradicional hacia una banca múltiple, con nuevos intermediarios financieros y diversos competidores.

El entorno competitivo en que opera ha generado la necesidad de diversificar constantemente la oferta de productos y servicios, lo cual implicó automatizar una parte importante de las operaciones financieras, logrado gracias a la continua introducción de nuevas tecnologías de la información³¹.

Los bancos son también el principal empleador de los servicios financieros. De acuerdo con los datos de la encuesta Casen 2011, el subsector emplea a más de la mitad de todos los trabajadores y trabajadoras del sector, llegando a casi 70.000 personas; sin embargo, la SBIF, en junio de 2012, daba un dato menor: 55.082. Cualquiera sea la cifra correcta, no es posible saber cuántas de esas personas son mujeres, porque aunque la SBIF consigna periódicamente el número de trabajadores de cada uno de los bancos que opera en el país, los datos no aparecen segregados por sexo, por lo que sigue siendo un desafío levantar dicha información.

La tarea de la banca, en primer lugar, es la intermediación financiera, considerada como la principal de sus acciones y consistente en captar o recibir depósitos en dinero y prestarlo, o '*colocarlo*' si se trata de clientes que desean invertir. Igualmente administra medios de pagos, gestiona servicios financieros y de tesorería y realiza actividad interbancaria.

La Ley General de Bancos reglamenta su funcionamiento. En su artículo 40 define lo que es un banco e indica que su giro básico es captar dinero del público con el objeto de darlo en préstamo, descontar documentos, realizar inversiones, proceder a la intermediación financiera y hacer rentar esos dineros entre otras facultades. Por otra parte, en su artículo 69 enumera un conjunto de

31 Mauro, A. 2004a *Op.cit.*

27 operaciones permitidas, entre las que figuran recibir depósitos y celebrar contratos de cuentas corrientes, hacer préstamos, otorgar créditos, emitir y operar tarjetas de créditos, recibir valores y efectos en custodia, efectuar operaciones de cambio internacionales, efectuar cobranzas, pagos y transferencias de fondos. La Ley General de Bancos establece también que estas entidades pueden desarrollar actividades complementarias y de apoyo a su giro, mediante sociedades³².

RESEÑA HISTORICA DE LA BANCA EN CHILE

La primera entidad que –*de facto*, ya que no existía una ley bancaria– realizó operaciones crediticias y emitió billetes convertibles fue el Banco de Cordovez, inaugurado en La Serena en 1828, mismo año en que fue declarada su quiebra³³. Tras esto, fueron abiertas otras entidades bancarias, haciendo necesaria la primera ley que las norma (1860), autorizando además la creación de los bancos de emisión. Entre 1860 y 1898, cuando termina la facultad de emisión que tuvo la banca privada, operaron 34 entidades de este tipo; pero hacia fines de la aplicación del sistema solo quedaban 16 en operación, diez de ellas en provincia.

En 1925, ante la necesidad de un mayor control, fueron creados el Banco Central y la Superintendencia de Bancos, y promulgada la Ley Monetaria, con lo que empezó la consolidación del sistema. A través de los años, muchos bancos fueron surgiendo, otros tantos se fusionaron y desaparecieron, hasta que en 1953 ‘nació’ el Banco del Estado de Chile, de la fusión de cuatro organismos: la Caja Nacional de Ahorros, la Caja de Crédito Agrario, el Instituto de Crédito Industrial y la Caja de Crédito Hipotecario. En el período 1964 y 1970 existió predominio de entidades privadas y una alta concentración bancaria, pese a los intentos fallidos del gobierno de la época de realizar algunas reformas al sistema, especialmente en relación a las políticas crediticias y monetarias.

32 Decreto con Fuerza de Ley N° 3, que fija texto refundido, sistematizado y concordado de la Ley General de Bancos y de otros cuerpos legales que se indican, publicada el 19.12.1997.

33 Dato rescatado desde www.sbf.cl/cronologia

Durante el período 1970-1973, la estructura de propiedad del sistema bancario fue modificada, pasando 14 bancos comerciales (de un total de 17; es decir, el 80% de ellos) a estar bajo control estatal, ejercido vía la Corporación de Fomento de la Producción (Corfo)³⁴. Dicho proceso terminó abruptamente con el golpe militar, en septiembre de 1973.

A partir de ese momento, comienza un proceso de reprivatización que, de acuerdo con el economista Rodrigo Vergara (1996), tuvo dos grandes fases: de 1974 hasta 1982, y de 1985 hasta 1989. La primera etapa adoleció de algunas fallas que impactaron durante la crisis de los primeros años de la década del ochenta. Los especialistas coinciden en señalar, entre los principales errores, la falta de regulación y supervisión adecuadas.

La importante crisis económica que afectó a Latinoamérica a comienzos de los 80 tuvo un efecto muy significativo en la banca nacional. Entre otras repercusiones, entre: *"1981 y 1983, el Estado intervino y/o liquidó alrededor de 20 bancos y financieras. La mayoría de los bancos que habían sido privatizados en 1975, volvieron a estar bajo el control estatal durante este período. Así, paradójicamente, pocos años después de la privatización del sistema bancario, el Estado volvió a ser el actor principal en el mercado crediticio, llegando eventualmente a controlar el 50% del crédito total"*³⁵. El diagnóstico de la falta de regulación y de fiscalización preventiva llevó a la necesidad de promulgar una nueva Ley de Bancos en 1986 (Ley N° 18.526).

Posteriormente, en la segunda mitad de la década de los noventa, fue iniciada la segunda fase de privatizaciones, que abarcó toda América Latina, al comenzar el proceso de transnacionalización de la banca, en que llegaron capitales españoles a la región, los que empiezan a competir con los *'norteamericanos que habían dominado hasta esos*

34 Más antecedentes en:
<http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/Portada?indice=80>
Riquelme, Andrea. (s/f). *Historia de la concentración y privatización de la banca chilena*. Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines (documento interno, s/f). Recuperada desde https://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/ArchivoCB?ID_IMAGEN=1250000000004326
Vergara, Rodrigo. *Privatización de la banca. La experiencia chilena*. Centro de Estudios Públicos, 63. Santiago de Chile, invierno de 1996. Recuperado desde www.cepchile.cl/dms/archivo_1512_671/rev63_vergara.pdf

35 Vergara, R. (1996). *Op. cit.* Pág. 340.

años³⁶. La transnacionalización no ocurrió solamente en el sector bancario, ya que también es posible observar grados crecientes de ingreso de capitales extranjeros en las compañías de seguros, las administradoras de fondos de pensiones y de fondos mutuos.

Por otra parte, a fines de la década del noventa fue creado el primer banco del 'retail', el Banco Falabella y posteriormente otros dos: Banco Ripley, en 2002, y Banco Paris, en 2004, los que nacieron bajo el alero de las respectivas tiendas por departamentos. El sector del 'retail' financiero ofrece principalmente créditos de consumo, su propia tarjeta de crédito y proporciona avances en dinero. Según datos de la SBIF, a diciembre de 2012, participa con el 1,47% de las colocaciones bancarias totales.

LA REALIDAD ACTUAL

De acuerdo a la información que proporciona la SBIF, en la actualidad existen 24 bancos operando en Chile: 18 de ellos son considerados como establecidos en el país³⁷; cinco son sucursales de entidades extranjeras³⁸ y uno es estatal (BancoEstado).

Es un sector muy concentrado en que, según un estudio realizado en 2012³⁹, el 75% de las cuentas corrientes radican en cuatro instituciones: Banco de Chile y Santander captan el 24%; seguidos por el Banco de Crédito e Inversiones (BCI) (16%) y BancoEstado (11%). Para el mismo año, las cuatro entidades poseían también el

36 Fazio, Hugo. *La transnacionalización de la economía chilena. Mapa de la Extrema Riqueza al año 2000*. Lom Ediciones, Santiago de Chile, 2000.

37 Banco de Chile, Banco Internacional, Scotiabank Chile, Banco de Crédito e Inversiones, Corpbanca, Banco Bice, HSBC Bank (Chile), Banco Santander-Chile, Banco Security, Banco Falabella, Deutsche Bank (Chile), Banco Ripley, Rabobank Chile, Banco Consorcio, Banco Penta, Banco Paris, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, Chile (BBVA) y Banco Itaú Chile.

38 Banco do Brasil S.A., JP Morgan Chase Bank, N. A., Banco de la Nación Argentina, The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ, LTD, DnB Nor Bank Asa.

39 Sernac Financiero, *Boletín de Cuentas Corrientes*. Santiago de Chile, mayo 2012. Recuperado desde www.sernacfinanciero.cl/wp-content/uploads/2012/08/estudio-cuentas-corrientes-sernac-financiero-mayo2012.pdf Igualmente mencionado en "Concentración: 75% de cuentas corrientes se divide en 4 bancos". La Nación, 24 julio de 2012. Recuperado desde www.lanacion.cl/concentracion-75-de-cuentas-corrientes-se-divide-en-4-bancos/noticias/2012-07-23/122326.html

63,2% de los activos totales (principalmente colocaciones, efectivos y depósitos e instrumentos financieros)⁴⁰.

Otra expresión de la concentración es la disponibilidad de sucursales en el país, indicador según el cual los mismos cuatro bancos poseen el 66% de las oficinas. De acuerdo a la SBIF, actualmente existen 2.338 sucursales en Chile, de las cuales 437 pertenecen al Santander, seguido por el Chile, con un total de 432 oficinas. Luego vienen el BCI (344) y el BancoEstado (343), mientras que más abajo están el BBVA (147), el Scotiabank (140) y Corpbanca, con 104 oficinas. Posteriormente, hay 17 entidades que no logran superar las 100 sucursales: Falabella (92); Itaú (90); Paris (75); Ripley (48); Security (26), y Bice (23), entre otros. Finalmente, hay siete entidades que cuentan con una sola oficina en todo el país: Banco de la Nación Argentina, Banco do Brasil, Banco Penta, Deutsche Bank, DNB Bank ASA, JP Morgan Chase Bank, Banco de Tokio-Mitsubishi.

A nivel regional, hay también una fuerte concentración geográfica: de las 2.338 oficinas, 1.124 están localizadas en la región Metropolitana, en notoria diferencia con las regiones que le siguen: Valparaíso (262) y del Biobío (200). Aquellas que cuentan con menos sucursales son Aysén (16) y Arica-Parinacota (20).

40 SBIF, *Nuevos Reportes Financieros, Reportes Mensuales 2009-2013*. Recuperado desde: www.sbif.cl/sbifweb/servlet/InfoFinanciera?indice=4.1&idCategoria=2151&tipocont=2359&preg=7871

Cuadro 4
 Número de bancos establecidos y operando en Chile,
 según número de sucursales
 Junio, 2012

	Total Sucursales (**)
Bancos Nacionales	
BCI	344
BICE	23
Banco Consorcio	7
Banco Internacional	13
Banco Security	26
CorpBanca	104
Bancos con Capitales Extranjeros	
Santander Chile	437
BBVA	147
Banco de Chile	432
Banco Itaú Chile	90
Deutsche Bank (Chile)	1
DNB Bank Asa	1
Rabobank Chile	8
Scotiabank	140
HSBC Bank (Chile)	2
Banco Penta	1
Bancos de Consumo o "Retail" (*)	
Banco Ripley	48
Banco Falabella	92
Banco Paris	75
Bancos Estatales	
BancoEstado	343
Sucursales Bancos Extranjeros	
Banco do Brasil S.A.	1
JP Morgan Chase Bank, N.A.	1
Banco de la Nación Argentina	1
The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ, LTD.	1

Fuente: SBIF, junio 2012

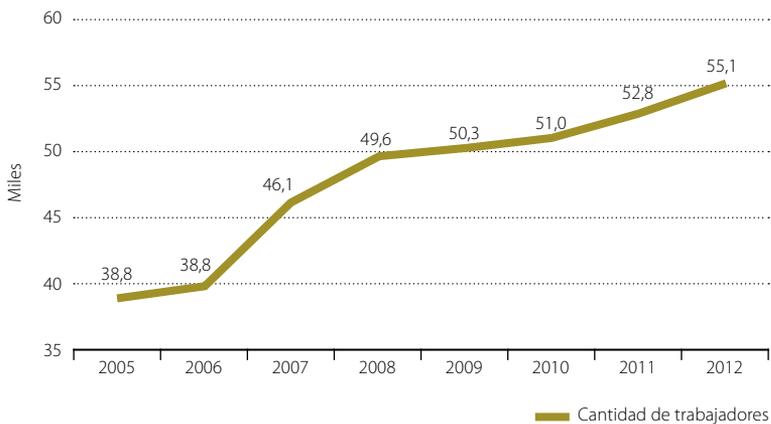
(*) Están enfocados solo a personas; los servicios que ofrecen son: cuentas corrientes, tarjetas de crédito y créditos de consumo. Estos bancos están vinculados a las grandes tiendas.

(**) Considera las casas matrices, sucursales, cajas auxiliares y oficinas de apoyo.

SUBSECTOR BANCARIO Y EMPLEO

La realidad en el subsector bancario muestra –en lo que a empleo se refiere y al igual que el sector financiero– un aumento sostenido en los últimos ocho años. El rápido incremento entre 2006 y 2008 se ha ralentizado en los últimos cinco años, aunque de forma gradual y siempre mostrando cifras al alza.

Gráfico 1
Cantidad de trabajadores ocupados del sector bancario
Evolución anual (1)
2005 a 2012
(miles de personas)



Fuente: SBIF

(1) Información al mes de marzo de cada año, obtenida de los registros administrativos de dicha entidad

Del total de sus trabajadores/as, en la actualidad más de 38 mil laboran en la región Metropolitana, mientras que 3.397 empleados/as, configurando un segundo lugar, están en la de Valparaíso. Biobío aparece en un tercer lugar con 2.869 contratados/as.

Catalogándolos por su tamaño, los bancos en Chile constituyen mayoritariamente empresas grandes, con plantillas por sobre los

200 trabajadores/as⁴¹. Pese a esta consideración general, y según la información de la SBIF, el 2012 había siete, correspondientes a sucursales de entidades extranjeras, que podían ser clasificados en el segmento de pequeña o mediana empresa.

Cuadro 5
Bancos que operan en Chile, según número de trabajadores
Junio, 2012

	Bancos
Menos de 50 trabajadores	5
De 51 a 100 trabajadores	1
De 101 a 200 trabajadores	1
De 201 a 500 trabajadores	2
De 501 a 750 trabajadores	3
De 751 a 1.000 trabajadores	3
De 1.001 a 2.000 trabajadores	1
De 2.001 a 3.000 trabajadores	2
De 3.001 a 5.000 trabajadores	2
Más de 5.000 trabajadores	4
TOTAL	24

Fuente: SBIF, junio 2012

El siguiente cuadro identifica a los 24 bancos que operan en Chile, según el número total de trabajadores/as que laboran en ellos, de acuerdo a lo que estos reportan a la SBIF. Lamentablemente no existen cifras desagregadas por sexo, aunque pese a ello es posible decir que es un subsector feminizado, debido a que la mitad –o más– de sus trabajadores/as son mujeres.

41 Según el artículo 505 bis del Código del Trabajo, para los efectos de ese cuerpo normativo "y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más".

Cuadro 6
 Número de bancos establecidos y operando en Chile,
 según número de trabajadores
 Diciembre, 2012

	Total Trabajadores
Bancos Nacionales	
BCI	10.539
BICE	988
Banco Consorcio	610
Banco Internacional	496
Banco Security	975
CorpBanca	3.303
Bancos con Capitales Extranjeros	
Santander Chile	8.911
BBVA	2.583
Banco de Chile	10.654
Banco Itaú Chile	2.347
Deutsche Bank (Chile)	40
DNB Bank Asa	18
Rabobank Chile	302
Scotiabank	3.707
HSBC Bank (Chile)	139
Banco Penta	328
Bancos de Consumo o "Retail"(*)	
Banco Ripley	787
Banco Falabella	1.693
Banco Paris	485
Bancos Estatales	
Banco Estado	9.075
Sucursales Bancos Extranjeros	
Banco do Brasil S.A.	26
JP Morgan Chase Bank, N.A.	100
Banco de la Nación Argentina	25
The Bank of Tokyo-Mitsubishi UFJ, LTD.	50

Fuente: SBIF, diciembre 2012

(*) Están enfocados solo a personas; los servicios que ofrecen son: cuentas corrientes, tarjetas de crédito y créditos de consumo. Estos bancos están vinculados a las grandes tiendas

REALIDAD DEL SECTOR FINANCIERO Y LA BANCA, DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A continuación, el estudio expone los resultados de la revisión y análisis de las fuentes secundarias y primarias empleadas. Como fue dicho en la metodología, entre las primeras fueron utilizadas encuestas preexistentes –procesadas y analizadas, a partir de los indicadores específicos que interesaba relevar–, e información documental y bibliográfica sobre el sector financiero y el subsector bancario, en particular. En cuanto al segundo tipo de fuente, esta sección recoge lo recabado mediante las entrevistas realizadas a actores laborales y trabajadores de los dos bancos seleccionados, además de aquella proporcionada en las respuestas de ambas entidades a un cuestionario sobre la composición por sexo de los cargos.

La exposición está organizada en tres partes: una caracterización del empleo en el sector financiero y en el subsector bancario, enfatizando en un segundo acápite los aspectos que revelan la situación de las mujeres; finalmente, son delineadas las políticas y actuaciones de las empresas respecto de la equidad de género.

CARACTERIZACION DEL EMPLEO FEMENINO EN EL SECTOR FINANCIERO Y SUBSECTOR BANCARIO EN CHILE Y BANCOS ESTUDIADOS

Como el estudio ha indicado, el empleo en el sector de servicios financieros ha estado caracterizado por un rápido crecimiento en las últimas décadas. De acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), si en el año 1990, en Chile, la participación del sector en la fuerza laboral del país era de un 4,5%, ya en 2000 había aumentado a 7,9%, llegando a un 9,5% el 2010. Es decir, en veinte años, el empleo duplicó su presencia en el total de la ocupación.

LA IRRUPCION DE LAS MUJERES

Las series históricas del empleo en el mundo dan cuenta de una irrupción de la mujer en los servicios financieros, sobre todo en la década del noventa. Es también el caso de Chile, ya que el número de trabajadoras en el sector aumentó fuertemente en el período 1990-2000⁴². Esta incorporación masiva ha sido explicada como producto de los cambios acaecidos, más que nada en el subsector bancario, el que pasó a estar altamente internacionalizado y, por lo tanto, empezó a regirse por orientaciones y políticas definidas por las casas matrices, en los países de origen. En el sector bancario, estas modificaciones implicaron una nueva forma de organización del trabajo y otras políticas de gestión de empleados, que modifican –en lo específico– los requisitos de entrada, las calificaciones profesionales exigidas, los criterios de promoción, y los sistemas de evaluación del personal y de remuneraciones.

En la historia de la banca, y a grandes rasgos, son identificables dos grandes etapas de la actividad. Una primera, llamada '*tradicional*', caracterizada por una fuerte estabilidad en el empleo, donde primaba la antigüedad, la valoración de la experiencia y el hacer carrera de modo interno, por sobre las calificaciones profesionales. El personal era mayoritariamente masculino, y estaba concentrado en tareas de transacción, por lo general en cargos de cajeros y vendedores. Las mujeres, por lo mismo, eran muy pocas y en general permanecían en un puesto específico de la planta administrativa, siendo excepcionales los casos de aquellas que hacían carrera profesional en la empresa. Los sistemas de evaluación estaban vinculados a los puestos de trabajo y no tenían incidencia en las remuneraciones; a su vez, los salarios estaban asociados a los años de servicio y sus montos servían también como una forma de recompensar el trabajo y la lealtad a la entidad⁴³.

Una segunda etapa comenzó a partir de la década de los 80 del siglo pasado. En dichos años, además de las transformaciones ya mencionadas, surgió la necesidad de adaptarse a la competencia e inestabilidad de los mercados, lo que redundó en una mayor flexibilidad. Como ya estaba dicho, estos cambios trajeron efectos en la organización del trabajo y en la gestión del personal de los bancos,

42 Mauro, A. 2004^a. *Op. cit.*

43 Quiñones, M. 2005. *Op. cit.*

siendo los más relevantes la creciente integración de los procesos y, como consecuencia, una mayor polivalencia de los cargos. Cambiaron las trayectorias laborales, permitiendo, por ejemplo, que en poco tiempo un trabajador pudiera alcanzar un puesto de responsabilidad, dado que el sistema de evaluación comenzó a estar basado en el concepto de competencias, las que van determinando trayectorias, ascensos y remuneraciones⁴⁴.

La óptica enfocada en el producto vira hacia un énfasis hacia el cliente, que le permite tener mejor información y aumentar la oferta, dirigiéndola hacia una mayor gama de servicios, tarjetas, créditos, etcétera. Esto implica una modificación en la fuerza de trabajo requerida: la banca busca personal joven, en posesión de altos niveles educativos y, por contrapartida al modelo tradicional, se produce una fuerte demanda por personal femenino.

Como señala la doctora uruguaya en sociología, y experta en el tema, Mariela Quiñones –en relación con Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay, países donde fue realizado el estudio mencionado– *“esta feminización de la fuerza de trabajo del sector se ha generalizado en todas las empresas, incluidas las bancarias. La exclusión de la mujer en los sistemas de acceso al sector financiero ya no puede ser identificada como una de las características del nuevo modelo de actividad, más allá que se debe profundizar en las condiciones bajo las cuales acceden al empleo hombres y mujeres”*⁴⁵.

En este sentido, la información secundaria, tanto de tipo estadístico como proveniente de las investigaciones disponibles, permite extraer algunas conclusiones sobre las diferentes condiciones en las que las mujeres laboran en el sector. Los estudios realizados en varios países latinoamericanos, considerando las diferencias propias de cada país, coinciden en muchos aspectos respecto del empleo del sector financiero.

En el caso de Chile, la información procesada⁴⁶ –especialmente tomada de la Encuesta Casen (años 1990, 2000 y 2011)– muestra la evolución y el comportamiento del empleo en los últimos 20 años. En dicho período, el incremento del empleo en el sector Intermediación

44 *Ibíd.*

45 *Ibíd.* Pág. 17.

46 Mauro, A. 2004a *Op. cit.*

Financiera fue fundamentalmente de mujeres. Su participación pasó de un poco menos de un tercio del empleo a más de la mitad de los trabajadores del sector⁴⁷. En la última década, sin embargo, el ritmo de crecimiento del empleo en el sector, tanto en Chile como en América Latina, ha disminuido.

Cuadro 7

Cantidad y distribución porcentual de ocupados en el sector Intermediación Financiera, por sexo. Años 1990, 2000 y 2011

Sexo	Sector financiero					
	1990		2000		2011	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Hombres	54.960	68,4%	56.178	48,9%	57.909	48,8%
Mujeres	25.392	31,6%	58.728	51,1%	60.772	51,2%
Total	80.352	100,0%	114.906	100,0%	118.681	100,0%

Fuente: Mauro, A. (2004) y elaboración propia a partir de base de datos encuesta Casen 2011

En Chile, los cambios estructurales en el sector –modificaciones en los contenidos de las tareas, demanda por un tipo de trabajador con otras competencias y objetividad en los procesos de selección, con una mayor valoración de la formación profesional por encima de la antigüedad y la experiencia– han favorecido una mayor incorporación de mujeres a los servicios financieros⁴⁸. Este proceso también está explicado por un incremento general de la participación femenina en el trabajo remunerado⁴⁹, debido a una mayor orientación hacia el empleo por parte de ellas, unido al aumento de sus niveles educativos.

Según los datos de empleo del INE, en el trimestre octubre-diciembre de 2012 había 143.430 trabajadores ocupados en el sector financiero. En este total, las mujeres representaban el 54,5% llegando a ser más de 75.000 trabajadoras dependientes, superando en casi seis puntos la participación de las mujeres en el empleo total que, en el mismo período, fue de un 47,7%.

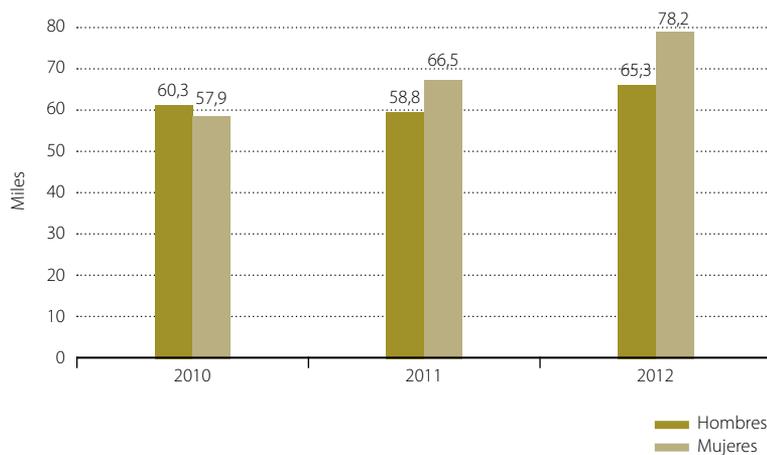
47 Lamentablemente, los datos disponibles no están segregados para el subsector bancario, de modo que este apartado ofrece información sobre el sector financiero, en general.

48 Quiñones, M. 2005, *Op. cit.*

49 La tasa de participación laboral femenina hasta la década del ochenta fluctuó entre un 20% y un 25%. A partir de 1982 ha crecido sostenidamente, hasta prácticamente duplicar ese porcentaje (47,7%).

Las últimas cifras comparables disponibles –y que presenta el gráfico siguiente– muestran el aumento del empleo del sector desde el año 2010. Es posible observar que, a partir de 2011, el número de mujeres supera el de hombres. Y las cifras de 2012 constatan la tendencia al alza de esta diferencia a favor de ellas.

Gráfico 2
Número de ocupados del sector Intermediación Financiera,
según sexo. Años 2010 a 2012
(miles de personas)



Fuente: INE, empleo, trimestre octubre-diciembre 2010, 2011, 2012

Ya en el subsector bancario, los registros administrativos de la SBIF indican que, en 2007⁵⁰, la dotación de personal femenino de los bancos establecidos en Chile llegaba a un 45%, cifra que aumentaba a un 61,6%, en el caso de los extranjeros. Datos actuales, de la misma fuente, dan cuenta de que, el año 2012, el personal femenino alcanzó, en promedio, al 49,4%⁵¹, para un total de algo más de 55 mil trabajadores de las entidades bancarias que actualmente operan en Chile.

Entrando en detalle, y siempre con cifras de la SBIF⁵², cuatro bancos concentran al 60,7% del total de empleados: Banco de Chile (10.527

50 Segunda Encuesta de Antecedentes de Género del Sistema Financiero Chileno. Departamento de Estudios. Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Santiago de Chile, agosto 2007.

51 Resultados Encuesta de Antecedentes de Género, 2012. Departamento de Estudios. Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras. Santiago de Chile, enero 2013.

52 SBIF, junio de 2012.

trabajadores/as), Santander (8.861 empleados/as), BancoEstado (8.781) y BCI (7.898). En ellos, el empleo femenino representa más de la mitad del total de trabajadores: 55,7% en el BCI; 54%, en el Santander y 51% en el Banco Chile. La excepción la constituye el BancoEstado, donde las trabajadoras eran el 45%.

Por su parte, los bancos estudiados –de tamaños muy similares– informan cifras de participación femenina en su personal que, a octubre de 2012, permitían calificarlos de empresas feminizadas, ya que más de la mitad de sus trabajadores/as eran mujeres. No hay mayores diferencias entre ellos en cuanto a la proporción de varones y mujeres que componían su dotación total.

Cuadro 8
Distribución porcentual de trabajadores por sexo,
según bancos seleccionados
Octubre 2012

Bancos del estudio	Hombres	Mujeres	Total
Banco A	46,4%	53,6%	100,0%
Banco B	48,3%	51,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de información proporcionada por los bancos

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS⁵³ CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

En general, los trabajadores del sector son jóvenes: el 73,2% de los/as ocupados/as es menor de 44 años, característica explicada, en parte, por la alta demanda de trabajadores calificados –profesionales y técnicos– fundamentalmente relacionados con las áreas de informática, sistemas de información, finanzas y negocios.

53 Las características sociodemográficas examinadas a continuación son: edad, estado civil y nivel educacional de los/as ocupados/as del sector financiero y de la banca, según información disponible.

Cuadro 9

Cantidad y distribución porcentual de ocupados del sector Intermediación Financiera, por tramos etarios, según sexo
2011

Tramos etarios	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Hasta 24 años	6.834	11,8%	7.271	12,0%	14.105	11,9%
25 a 34 años	22.729	39,2%	18.913	31,1%	41.642	35,1%
35 a 44 años	12.666	21,9%	18.394	30,3%	31.060	26,2%
45 a 54 años	9.295	16,1%	11.003	18,1%	20.298	17,1%
55 años y más	6.385	11,0%	5.191	8,5%	11.576	9,8%
Total	57.909	100,0%	60.772	100,0%	118.681	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

En el caso específico de las mujeres, casi la mitad de las ocupadas tiene menos de 34 años, siendo el tramo más numeroso aquel entre los 25 y 34 años (31,1%). Este comportamiento del empleo, en relación a la edad, ha permanecido estable desde el 2000, año considerado como aquel en que las mujeres ingresaron masivamente a los servicios financieros. Dado que es un sector con tan alta proporción de mujeres jóvenes, la mayoría potenciales madres, pareciera que la maternidad no opera como un criterio negativo de selección; sin embargo, sí constituye un posible obstáculo para el desarrollo de carrera, como será tratado más adelante.

Al desagregar por sexo los datos sobre el estado civil de los/as empleados/as del sector, aparece una situación llamativa: mientras un 86,8% de los hombres está casado o tiene una relación de convivencia, solo un 24,6% de las mujeres está en la misma situación. La distribución de los trabajadores solteros también está invertida: el 65,4% de las mujeres son solteras, contra el 12,9% de hombres que declara estar en esa condición⁵⁴. Una tendencia similar, aunque no tan polarizada, era apreciable el año 2000, en que había –proporcionalmente– más mujeres solteras y más varones casados⁵⁵. Este dato parece confirmar la idea de que las responsabilidades familiares, posiblemente, sean una barrera en el acceso de las mujeres

54 Enets 2009-2011. *Op. cit.* Ver Anexo Estadístico, Tabla 1.

55 Rico, Nieves y Marco, Flavia. *Privilegiadas y discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero*. Cepal, GTZ. Santiago de Chile, 2009.

casadas al trabajo en los servicios financieros, al igual como ocurre en otros sectores de la economía.

Otra característica muy distintiva de la actividad es el nivel educacional de sus trabajadores. Los estudios realizados en distintos países coinciden en que, en la década de los 80, hubo una transformación estructural del sector a nivel mundial que, entre otros muchos cambios, aumentó significativamente las exigencias respecto de la formación profesional de quienes ingresan a los servicios financieros. En este marco, y de acuerdo a la encuesta Casen 2011, el 60,5% de los trabajadores tenía más de 12 años de estudios formales, no pudiendo ser observadas diferencias significativas en cuanto a los años de educación formal entre hombres y mujeres.

Sí las hay en el nivel de educación superior, donde las trabajadoras con dichos estudios son más que los varones –71,4% vs 68,1%⁵⁶– en un sector en que, según lo señalado por la socióloga Amalia Mauro sobre la base de los censos de población de 1992 y 2002, los ocupados con estudios superiores completos, universitarios o técnicos, superan ampliamente al resto que, mayoritariamente, tiene educación media completa o universitaria incompleta.

Cuadro 10

Distribución porcentual de ocupados del sector Intermediación Financiera, por nivel educacional, según sexo 2011

Nivel educacional	Hombres	Mujeres	Total
	%	%	%
Básica incompleta	10,3%	1,4%	5,8%
Básica completa	0,9%	1,2%	1,0%
Media Humanista incompleta	2,0%	2,2%	2,1%
Media Técnico Profesional incompleta	1,3%	0,9%	1,1%
Media Humanista completa	19,4%	21,4%	20,4%
Media Técnico completa	10,9%	7,1%	9,0%
Técnica o Universitaria incompleta	12,9%	17,9%	15,4%
Técnica o Universitaria completa	42,3%	47,8%	45,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

56 Mauro, A. 2004a, *Op. cit.* Según Censo 2002.

La banca comparte las características señaladas para el sector financiero, en los indicadores analizados, tal como lo ratifican algunas encuestas específicas realizadas en el subsector y los testimonios de los entrevistados para este estudio.

Una indagatoria realizada en la banca, sobre la base de una encuesta aplicada en 2012 a 239 ejecutivos bancarios de cuenta, afirma que casi dos tercios de los entrevistados tienen menos de 35 años. En cuanto al perfil educacional, esta investigación muestra que casi la totalidad de los ejecutivos de cuenta, el segmento más numeroso de los trabajadores de la banca, son profesionales, y generalmente de carreras vinculadas a la administración de empresas, las finanzas y los negocios: 50% son ingenieros comerciales, 11% cursó carreras relacionadas con la anterior; 10% son ingenieros en administración de empresas; 9%, contadores auditores; 7% ingenieros industriales y un 7% tiene otras profesiones⁵⁷.

Sobre este punto, las exigencias de nivel de estudios en la banca constituyen un requisito de entrada para todos los trabajadores, tal como lo expresa una ejecutiva bancaria.

“Los ejecutivos, en general, son profesionales, o están estudiando o ya terminaron una carrera relacionada con negocios. Es un requisito para poder acceder al cargo. Por ejemplo, yo me recibí hace poco y eso no me significa un ascenso o un mejor sueldo; eso lo puedo lograr a través del cumplimiento de mis metas”. Ejecutiva bancaria/ Banco B.

Tal como fue dicho en la metodología, a los bancos del estudio les fue solicitado un perfil educativo de sus ejecutivos. Aunque no fue entregado en detalle, ambas entidades coincidieron en que la mayoría de su personal está integrado por profesionales universitarios o por personas con un título técnico superior. Las áreas dominantes son la ingeniería comercial y, secundariamente, la administración de empresas, las finanzas y los negocios. En forma adicional, muchos poseen post títulos en ámbitos de especialización vinculados también al giro del negocio bancario, como gestión financiera, dirección estratégica, estrategias de ventas y de *marketing*, contabilidad y auditoría, comercio exterior y electrónico, entre otros.

57 Estudio de la consultora Stratos, dado a conocer por diario El Mercurio de Santiago. Cuerpo B. Economía y Negocios. Pág. 8. 18 de agosto de 2012.

“Hay un grupo muy pequeño con cuarto medio que ha ido haciendo carrera. Y el resto tiene estudios técnicos o universitarios. Hoy día todos los que ingresan al banco, al menos, tienen estudios técnicos. [Las áreas son] administración de empresas, temas vinculados al área de finanzas, administración de recursos humanos. Y muchos ingenieros”. Representante empresa/ Banco A.

En síntesis, el perfil sociodemográfico de los trabajadores y trabajadoras de los servicios financieros, en coincidencia con estudios realizados en otros países, corresponde al de personas jóvenes y con estudios superiores mayoritariamente, casados, en el caso de los varones; y solteras, en una proporción más elevada, en el caso de ellas.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La calidad del empleo es posible de evaluar sobre la base de analizar algunas condiciones de trabajo. En relación con la inserción laboral, de acuerdo con la encuesta Casen 2011, casi todos los ocupados del sector financiero son asalariados (95,8%). Así, el empleo se caracteriza por ser estable: el 86,8% de los ocupados tiene una relación laboral permanente y es muy reducido el número de trabajadores eventuales y estacionales⁵⁸.

La última versión de la Casen (2011) no consultó acerca de la modalidad de contratación –otro dato de gran importancia al caracterizar las condiciones de trabajo– debido a lo cual es necesario remitirse a los datos de su versión 2009, según los cuales el 92% de los contratos eran de tipo indefinido. El 8% restante correspondía a alguna modalidad de carácter definido, principalmente a plazo fijo. La contratación de duración limitada era utilizada, generalmente, para los reemplazos de trabajadores/as con licencias médicas muy prolongadas como ocurre, por ejemplo, con los permisos maternales.

58 Ver Anexo 2, Tabla 2.

Cuadro 11
Distribución porcentual de los asalariados del sector Intermediación Financiera,
por tipo de contrato, según sexo
2009

Tipo de contrato	Hombres	Mujeres	Total
	%	%	%
Plazo indefinido	92,0	92,0	92,0
Plazo fijo	5,9	6,0	6,0
Por obra, faena o servicio	1,7	0,9	1,3
De aprendizaje	0,0	0,1	0,1
Servicios transitorios	0,3	0,9	0,6
Subcontratación	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2009

Ahora bien, sin perjuicio de que no existen mayores diferencias entre varones y mujeres respecto del tipo de contratación, la percepción respecto de cómo sienten o visualizan su relación de trabajo varía según el sexo de los empleados. Aunque el contrato indefinido suele identificarse con una mayor estabilidad en el empleo, en realidad puede terminar en cualquier momento por las causales legales; pese a ello, los trabajadores tienen distintas percepciones acerca de su eventual permanencia en la empresa en el mediano o largo plazo, independientemente del tipo de contrato que tengan.

En proporción alta ambos perciben que su empleo es estable, aunque cuando piensan en el futuro los hombres lo consideran estable y seguro, mientras que las mujeres no se proyectan, ya que consideran la estabilidad como algo referido al momento actual⁵⁹.

La antigüedad en el trabajo es otro aspecto que permite analizar la estabilidad en el empleo y el fenómeno de la rotación laboral. Según los datos de la Enets (2009-2010), en el sector financiero una mayor proporción de trabajadores tiene una antigüedad entre uno y tres años (30,1%); habiendo, en segundo lugar, un número significativo con más de 10 años de labor allí (28,6%).

59 Ver Anexo I, Tabla 3.

Hay una importante diferencia por género: los hombres, en su mayoría, presentan una antigüedad en la empresa mayor que las trabajadoras, lo que sugiere –principalmente– que ellas entraron más tardíamente a la actividad financiera y que su rotación laboral, probablemente, sea mayor que la de ellos.

Gráfico 3
Distribución porcentual de ocupados del sector Intermediación Financiera, por antigüedad en el empleo, según sexo 2009-2010



Fuente: Enets 2009-2010
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Además de la contratación directa, el sector emplea contratos por servicios transitorios y subcontrata. La Encla 2008⁶⁰, que recoge información proporcionada por las empresas encuestadas, da cuenta de que un 10,4% de aquellas pertenecientes a la rama de Intermediación Financiera subcontrata alguna actividad, generalmente vinculada a los centros de atención telefónica, los servicios de entrega de productos financieros, la vigilancia y el aseo. A su vez, el suministro de trabajadores es utilizado por el 7% de las empresas del sector, superando el porcentaje de la mayoría de los otros sectores económicos.

60 *Informe de Resultados Sexta Encuesta Laboral, 2008*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009. No han sido incluidos datos de la versión 2011 de la Encla porque, al no contar en la muestra con suficientes unidades de observación y no ser posible establecer estimaciones confiables, el procesamiento de la encuesta excluyó, entre otras, a la rama de actividad económica de Intermediación Financiera.

En materia de jornada de trabajo en los servicios financieros, la información de la Casen 2011 indica que tres cuartos de los trabajadores (76,5%) labora en jornada ordinaria de 45 horas semanales; un 16,2% lo hace en menos horas que la jornada ordinaria, mientras que un 7,3% trabaja más de 45 horas semanales. Al analizar la información desagregada por sexo, es posible concluir que la jornada parcial –33 horas o menos– es más utilizada por las mujeres que por los hombres. El comportamiento es distinto en el caso de las jornadas que superan la ordinaria: más hombres declaran trabajar horarios extendidos.

Cifras más actuales –Encuesta de Empleo del INE, último trimestre de 2012– señalan que el 56,6% de los ocupados del sector trabaja 45 horas semanales, con un promedio semanal de 43,2 horas laborales efectivas⁶¹.

Cuadro 12

Distribución porcentual de los ocupados del sector Intermediación Financiera, por tramos de horas de trabajo semanales, según sexo 2011

Tramos de horas de trabajo semanales	Hombres %	Mujeres %	Total %
Menos de 15 hrs.	2,2	4,2	3,2
15 a 32 hrs.	1,1	5,1	3,2
33 a 43 hrs.	7,5	11,9	9,8
44 a 48 hrs.	80,0	73,1	76,5
49 o más hrs.	9,1	5,7	7,3
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

Siempre sobre los datos de la Casen 2011, al comparar las horas de trabajo de los ocupados en los años 2000 y 2011 es posible encontrar algunas diferencias. En el período, hubo una drástica disminución de las ocupadas que trabajan más que la jornada ordinaria, pasando de 22,8% (2000) a 5,7% el 2011; también disminuyen –aunque levemente– aquellas que laboran en jornadas inferiores y aumentan las que lo hacen entre 44 y 48 horas. Los hombres, en cambio, han tenido un comportamiento más sostenido en el período, aunque también baja la cantidad de los ocupados que trabajan por sobre la jornada ordinaria y aumentan los que se ajustan a ella.

61 Encuesta de Empleo, INE, trimestre octubre-diciembre de 2012.

Cuadro 13

Distribución porcentual de los ocupados del sector Intermediación Financiera, por tramos de horas de trabajo semanales, según sexo 2000 y 2011

Tramos de horas de trabajo semanales	2000		2011	
	Hombres %	Mujeres %	Hombres %	Mujeres %
Menos de 14 hrs.	0,0	0,6	2,2	4,2
15 a 32 hrs.	2,0	5,0	1,1	5,1
33 a 43 hrs.	14,6	19,9	7,5	11,9
44 a 48 hrs.	56,8	51,7	80,0	73,1
49 o más hrs.	26,6	22,8	9,1	5,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Mauro (2004) y elaboración propia, a partir de la base de datos de la encuesta Casen 2011

Aspecto central en la caracterización de los empleos son las remuneraciones. En el sector financiero, según la Casen 2011, el promedio mensual fluctúa entre los \$3.954.008 (directivos hombres) y los \$285.177 (trabajadoras calificadas y no calificadas), siendo notoria la brecha de género, en todos los grupos ocupacionales, tema que será tratado en un acápite especial de este estudio.

En cuanto a la composición de dichos salarios, y según la Enets 2009-2010, la gran mayoría de los contratados del sector recibe un sueldo fijo: 71,8% de los hombres y un 50,8% de las mujeres. El resto se divide entre quienes reciben un sueldo que, en un solo un tercio, es variable; los/as que tienen salarios con dos tercios variables y para quienes el pago depende, enteramente, de la producción o ventas.

Ahora bien, cabe señalar que la variabilidad de las remuneraciones es un punto de presión que los entrevistados para este estudio manifiestan tener en sus relaciones de trabajo. Las exigencias permanentes por el cumplimiento de metas, además del cambio constante de los parámetros de cálculo, son algunos de los aspectos evaluados en forma deficiente por los trabajadores.

La Enets indaga sobre las preferencias respecto de la composición del sueldo de los ocupados del sector financiero. Los datos indican una mayor preferencia por remuneraciones fijas o con un componente variable menor, como lo muestra el siguiente cuadro.

Cuadro 14

Distribución porcentual de ocupados del sector Intermediación Financiera por preferencia en la composición del sueldo, según sexo 2009-2010

Preferencia en la composición salarial	Hombre	Mujer	Total
Solo fija, recibir la misma cantidad de dinero todos los meses	63,3%	50,6%	57,2%
La mayor parte fija	12,9%	41,4%	26,5%
La mayor parte variable	11,2%	2,2%	6,9%
Solo variable, cada mes recibir el sueldo dependiendo de la productividad	12,6%	5,9%	9,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Enets 2009-2010

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Depto. de Estudios, Dirección del Trabajo

Dado el alto grado de formalidad existente en los servicios financieros, la mayor parte de sus trabajadores están afiliados a algún sistema previsional, cotizando la mayoría (94,5%) en AFP. La pertenencia a un sistema de salud, también es alta: alrededor de la mitad declara estar en el Fondo Nacional de Salud (Fonasa, sistema público) y la otra mitad pertenece a una Institución de Salud Previsional (Isapre, sistema privado)⁶². En relación a estas materias de seguridad social no aparecen diferencias significativas entre empleados y empleadas del sector.

A su vez, el subsector bancario muestra una tendencia similar en relación con las características del empleo analizadas, con algunas pequeñas diferencias en materia de jornada de trabajo. La modalidad de contratación empleada mayoritariamente por los bancos es la de tipo indefinida, de acuerdo a lo expresado tanto por dirigentes sindicales, representantes de la empresa y trabajadores entrevistados. La contratación de duración limitada –fundamentalmente a plazo fijo– es utilizada solo frente a situaciones determinadas, como ocurre con las licencias por maternidad, tal como ya había señalado –de manera general– el presente estudio.

“El banco reemplaza a la trabajadora embarazada. Se contrata, generalmente, [alguien a] plazo fijo cuando hay un pre y un post natal por seis meses.” Representante empresa/Banco B.

62 Ver Anexo 2, Tablas 4, 5 y 6.

La rotación general en la banca es alta, ya que bordea el 10%, porcentaje que puede llegar a fluctuar entre un 15% y un 18%⁶³, especialmente en el caso de los ejecutivos de cuenta. Esta situación genera cierta preocupación, especialmente en las áreas de recursos humanos de los bancos contemplados en el estudio. La mayoría de los entrevistados alude a que se debe a la competencia existente entre las empresas, la carga de trabajo y la presión ejercida para el cumplimiento de metas.

“Hay mucha rotación laboral a nivel global. Un poco por la presión del trabajo, básicamente en todo lo que son ejecutivos de cuenta, lo que repercute directamente en el negocio. El banco está tratando de revertir esta situación, [aunque] la crisis nos ha afectado y eso significó que durante dos a tres años, casi no hubo aumento de renta y quedamos bajo la media de la banca. Hoy día pagamos lo mismo que el resto de la banca, pero las exigencias acá son mayores. Por lo tanto, los ejecutivos son fácilmente atraídos por otros bancos. A un cliente al año, promedio, se le cambia cuatro veces el ejecutivo”.
Representante empresa/Banco B.

Los entrevistados para este estudio difieren en sus opiniones acerca de quiénes componen los segmentos de la banca que experimentan mayor movilidad laboral. Desde la empresa coinciden en que la alta rotación es una cuestión etaria más que de género; en cambio, los dirigentes sindicales perciben que son las mujeres quienes viven el fenómeno más intensamente, debido a las exigencias del trabajo y la familia, tal como refleja el siguiente testimonio:

“La rotación de las mujeres en el banco es muy alta; no creo que haya una tan alta en otras industrias. Contratan muchas y se van muchas todos los meses. Son unas mil al año. Antes salía un informativo de los contratos y los despidos, ahora ya no sale. Las niñas embarazadas, [las] que tienen problemas con sus hijos, la presión es tan fuerte que renuncian o se enferman, hay muchas licencias psiquiátricas”.
Dirigente Sindical/Banco A.

63 Informe de Sostenibilidad, 2012. Banco Santander.

La incorporación femenina masiva a los bancos en forma tardía –al igual que al sector financiero– explica, en parte, por qué su antigüedad es menor respecto de sus colegas varones.

“Cuando hacemos la ceremonia de premiación por antigüedad, la proporcionalidad entre hombres y mujeres, sobre los 20 años es gigante. De hecho, este [el año en curso de la investigación] fue el primer año que premiamos a una mujer a los 45 años; fue como el ícono: ella contaba que cuando ella llegó era la única mujer en el banco”. Representante empresa/Banco B.

En la banca, los entrevistados –trabajadores y dirigentes sindicales– difieren de los datos estadísticos presentados en relación a la jornada de trabajo del sector financiero, especialmente respecto de aquellos trabajadores que deben cumplir metas y cuyas evaluaciones y salarios dependen de dicho cumplimiento.

“Antes no pagaban horas extras [cuando los ejecutivos de personas no marcaban asistencia, por lo tanto no se pagaban horas extras] y era imposible irse a las 18:30. Ahora, se puede decir ‘llevo muchas horas extras’, y de esta manera uno se puede ir un poco más temprano”. Ejecutiva bancaria/ Banco B.

“La jornada se extiende muchas veces... A pesar [de] que ahora no hay horas extraordinarias, yo, por experiencia veo que la jornada se extiende, porque siempre el trabajo es diario y se tiene que sacar la pega día a día”. Dirigente Sindical /Banco A.

SINDICALIZACION Y NEGOCIACION COLECTIVA

De acuerdo a los registros de la Dirección del Trabajo, el nivel de sindicalización del sector financiero el año 2012 es de 32,1%, lo que equivale a más del doble de la tasa de sindicalización a nivel nacional del mismo año (16,6%)⁶⁴. Esta elevada afiliación sindical estaría relacionada con la alta concentración del sector, con el tamaño de las

64 Sistema de Información de Relaciones Laborales, Sirela, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Unidad de Análisis Estadístico.

empresas –mayoritariamente grandes– y también a que el subsector bancario tiene una tradición sindical de larga data.

En 2010 había 202 sindicatos activos, con un total de 37.223 trabajadores afiliados; y en 2011, 191 sindicatos activos con 38.042 socios. Al 2012, la cifra sindical había bajado a 187 organizaciones aunque aumentó el número de afiliados: 41.081. Siempre con datos del 2012, la gran mayoría de los sindicatos del sector son de empresa (136), aunque también hay 51 de tipo interempresa. Por otra parte, la mayoría de los trabajadores afiliados a alguna organización sindical pertenece a los sindicatos de empresa (94,4%)⁶⁵.

Destaca el hecho de que la sindicalización femenina es muy significativa: corresponde al 49% de los dependientes pertenecientes a un sindicato⁶⁶. Este alto porcentaje, sin embargo, no tiene correlato en la composición de las directivas sindicales. De acuerdo a los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, en el sector financiero privado hay 559 dirigentes sindicales en los sindicatos activos, de los que 359 son hombres y 200, mujeres, cifra que equivale a un tercio de la dirigencia⁶⁷.

Existen también en el sector organizaciones mayores: nueve federaciones sindicales y una confederación, la Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines que reúne a 26 organizaciones, principalmente de la banca, además de otros sindicatos del área financiera. A la fecha de la realización de este estudio estaba presidida por una mujer, y su directiva contemplaba a once hombres y tres mujeres.

Considerando aquellas entidades con más de mil trabajadores, en el sector bancario existe una gran diversidad de situaciones en relación al número de sindicatos y su afiliación. Por ejemplo, mientras BancoEstado tiene un solo sindicato y la afiliación alcanza el 99%, en el BCI –equivalente en tamaño y donde también hay un sindicato–

65 Sistema de Información de Relaciones Laborales, Sirela. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Unidad de Análisis Estadístico.

66 *Anuario Estadístico 2012*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 2013.

67 Al 31 de diciembre de 2012. Sistema de Información de Relaciones Laborales, Sirela, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Unidad de Análisis Estadístico.

el número de socios es muy bajo, alcanzando a menos del 5% de afiliación. Otros bancos cuentan con varios sindicatos de empresa e interempresa, algunos de los cuales corresponden a organizaciones regionales y, en otros casos, a sindicatos existentes con anterioridad a fusiones de entidades.

Cuadro 15

Cantidad de trabajadores y organizaciones sindicales
en los bancos más grandes de Chile
Año 2012

	Trabajadores	Sindicatos empresa	Sindicatos interempresa	Federaciones
Banco Chile	10.654	4	1	1
BCI	10.539	1	-	-
BancoEstado	9.075	1	-	-
Santander Chile	8.911	12	2	-

Fuente: SBIF, diciembre 2012; Sistema de Información de Relaciones Laborales, Sirela, Dirección del Trabajo
Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Al 31 diciembre de 2012

La negociación colectiva es un instrumento que podría –potencialmente– servir para promover la igualdad de oportunidades al interior de las empresas y, de esta manera, reducir las brechas de equidad existentes –incluida la salarial–, ya sea eliminando elementos discriminatorios que afecten la promoción y el acceso a ciertos cargos o sugiriendo medidas de conciliación de familia y trabajo. En los servicios financieros esta potencialidad es mayor, debido a su alto grado de formalidad y de sindicalización. Otro elemento que puede favorecer la equidad de género es la participación de las mujeres en dichas organizaciones sindicales.

Debido a lo anterior, a continuación la investigación incluye una breve caracterización de la negociación colectiva en el sector y un análisis de los beneficios pactados en el marco de las negociaciones.

La vigencia de la mayor parte de los instrumentos colectivos en la actividad financiera es entre tres y cuatro años (36 y 47 meses), por ello los datos presentados a continuación corresponden a los tres últimos años. La alta sindicalización del sector, el número de trabajadores y la entidad negociadora involucrada influyen en la negociación colectiva.

Cuadro 16

Cantidad de instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante los años 2010, 2011 y 2012 y número de trabajadores involucrados, por sexo, en el sector Intermediación Financiera

Sector Intermediación Financiera	Nº de instrumentos que iniciaron su vigencia	Nº de trabajadores involucrados	
		Hombres	Mujeres
2010	56	3.967	4.740
2011	77	14.984	17.381
2012	40	3.285	3.993

Fuente: Anuario Estadístico 2010, 2011 y 2012. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

La variabilidad en el número de trabajadores dice relación con la periodicidad con que se negocia colectivamente en el sector de los servicios financieros. En los tres años son más las mujeres involucradas en la negociación, lo que es consonante con su mayor participación laboral en la rama. Cabe destacar que las entidades negociadoras utilizadas mayoritariamente por los trabajadores fueron los sindicatos: en el año 2010, el 87,5% de los trabajadores negoció mediante sindicatos, el 2011 el 98,1% y el 2012 el 61,3%.

Por otra parte, el tipo de instrumento utilizado –contrato o convenio colectivo– es muy similar los años 2010 y 2011, mientras que el uso de convenio colectivo es mucho más usado el año 2012, como se aprecia en el siguiente cuadro.

Cuadro 17

Cantidad de trabajadores involucrados en instrumentos colectivos que iniciaron vigencia durante los años 2010, 2011 y 2012 por sexo, según tipo de instrumento en el sector Intermediación Financiera

Sector Intermediación Financiera	Contrato			Convenio		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2010	1.989 (44%)	2.532 (66%)	4.521 (100%)	1.708 (43,6%)	2.208 (56,4%)	3.916 (100%)
2011	7.728 (50%)	7.726 (50%)	15.454 (100%)	7.256 (42,9%)	9.655 (57,1%)	16.911 (100%)
2012	883 (40,9%)	1.277 (59,1%)	2.160 (100%)	2.402 (46,9%)	2.716 (53,1%)	5.118 (100%)

Fuente: Anuario Estadístico 2010, 2011 y 2012. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Los instrumentos colectivos pueden pactar diversos tipos de beneficios en relación al tema de género. Algunos están dirigidos a promover la equidad en las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras; otros, orientados a la familia y a la protección de la maternidad y también pueden existir cláusulas que favorecen la equidad de género.

El estudio realizado por la socióloga Marta Rangel (2005) sobre negociación colectiva e igualdad de género en Chile, basado en la revisión y análisis de 28 instrumentos colectivos de diversos sectores, concluye que las cláusulas relativas al trabajo femenino están, en su mayoría, relacionadas con la maternidad/paternidad y a las responsabilidades familiares y que no fue encontrado ningún beneficio vinculado a la igualdad de género o la no discriminación⁶⁸.

Al respecto, y siempre hablando en general, la Encla de Género 2011 señala lo siguiente: *"Es interesante analizar los beneficios que son pactados en el marco de la negociación colectiva. Los datos muestran que las prioridades de los sindicatos feminizados son diferentes de las de los sindicatos no feminizados. Si para los últimos, el beneficio que aparece con el mayor porcentaje de menciones son los bonos de colación; para los sindicatos feminizados, lo fueron las cláusulas relacionadas con incentivos a la productividad. Al mismo tiempo, llama la atención que los beneficios que más podrían estar vinculados con la situación de la mujer trabajadora, como aquellos por maternidad y las jornadas flexibles para mujeres, si bien son más pactados por los sindicatos feminizados, igual representan un porcentaje muy bajo"*⁶⁹.

Ya específicamente en el subsector en estudio, sobre la base de la revisión de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, y a partir de una lista preestablecida de beneficios en los instrumentos colectivos vigentes, fue posible identificar en las cuatro entidades bancarias más grandes en Chile, aquellos relacionados con las trabajadoras o con responsabilidades familiares.

68 Rangel, Marta. Chile: *Negociación colectiva e igualdad de género*. En: América Latina. Negociación colectiva e igualdad de género. OIT, Santiago de Chile, 2005.

69 *Encla Género 2011*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2012. Pág. 120.

Cuadro 18

Cantidad de instrumentos colectivos vigentes al 31 de diciembre de 2012, en los bancos más grandes de Chile, según número de beneficios pactados y beneficios relacionados con las trabajadoras y responsabilidades familiares

Entidades bancarias	Instrumentos vigentes	Total beneficios pactados	Beneficios relacionados con las trabajadoras y/o responsabilidades familiares	
			Nº	%
Santander	22	284	62	21,8
Banco de Chile	4	28	7	25,0
BancoEstado	1	24	6	25,0
BCI	1	12	3	25,0
Total	28	348	78	22,4

Fuente: Sistema de información de Relaciones Laborales, Sirela, Dirección del Trabajo, 2012

Elaboración: Elaboración propia y Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Uno de cada cinco beneficios pactados en las negociaciones colectivas está vinculado a derechos que favorecen a las trabajadoras y/o con responsabilidades familiares: básicamente son asignaciones de escolaridad para los/as hijos /as; sala cuna, lactancia y cuidado de hijos menores (es decir, guardan relación con la protección a la maternidad). Un tercer tipo está referido a permisos o licencias con ocasión de algunos eventos familiares.

EN RESUMEN

Los principales hallazgos apuntan a un sector con una participación paritaria de las mujeres: poco más de la mitad del total de trabajadores/as del sistema financiero y de la banca lo son, en un proceso de ingreso masivo que ya tiene una década de desarrollo. Sin embargo, las cifras enmascaran otras realidades y hacen necesario considerar las condiciones en las que ellas acceden y las diferencias con sus pares varones.

Caracterizando a las mujeres que laboran en servicios financieros, cabe decir que son parte de esta mayoría de personal joven y con un nivel educacional alto que forma el perfil sociodemográfico de los trabajadores del sector; como ya fue dicho, aparecen diferencias entre hombres y mujeres en algunos aspectos, como el estado civil, entre otros: mientras los hombres están, mayoritariamente, casados

o en una relación de convivencia, dos tercios de las trabajadoras son solteras (Enets 2009-2010).

En cuanto a formalidad, tipos de contratos y seguridad social –es decir, algunos componentes de las condiciones de empleo– los servicios financieros proveen empleos estables, con un predominio de la contratación indefinida y con cobertura de seguridad social, características comunes para casi todos los empleados del sector, sin diferencias por género.

La información sobre la jornada de trabajo, en cambio, sí da cuenta de diferencias entre hombres y mujeres. Mientras son más las mujeres que trabajan en jornadas inferiores a la normal, un porcentaje mayor de los hombres declara laborar por sobre las 45 horas semanales. Por otra parte, los trabajadores –cuyas evaluaciones y remuneraciones están asociadas a metas– generalmente extienden la jornada más allá de lo establecido en el contrato.

Un aspecto a destacar es la elevada participación sindical de los trabajadores, en general, de los servicios financieros y, en particular, de las mujeres, cuyas tasas de afiliación superan ampliamente los niveles de sindicalización a nivel nacional; sin embargo, sigue siendo bastante baja la proporción de mujeres que integra la directiva sindical.

Una vez realizada la caracterización del empleo en estos servicios, interesa indagar en la situación laboral de las mujeres del sector financiero y la banca, más allá de las apariencias meramente formales. También ahondar en temas como la segmentación horizontal y vertical y las diferencias salariales entre empleados y empleadas. El siguiente apartado presenta esta realidad y analiza las políticas de recursos humanos y su concreción respecto de la equidad de género, así como la percepción de la maternidad en el sector.

LA SITUACION DE LAS MUJERES

La cultura de una empresa se expresa, entre otros aspectos, mediante los distintos procesos vinculados a la selección y promoción de cargos, la forma cómo son distribuidos los puestos de trabajo en una organización, la evaluación del personal, las políticas de formación y capacitación y los sistemas de remuneraciones empleados.

En general, las empresas estudiadas coinciden en que los criterios de selección para ingresar, asignar los puestos de trabajo y determinar las condiciones para la promoción son parte de procesos neutrales, sin consideraciones ni distinciones de sexo, etarias, ni de ningún tipo, fuera de los antecedentes curriculares y las entrevistas de selección.

Afirman que el único requisito es que la persona que postula posea las competencias de acuerdo al perfil definido para cada uno de los cargos. Reclutan al personal necesario mediante portales virtuales y/o ferias laborales, vía universidades e institutos profesionales que imparten carreras afines al giro bancario. Por otra parte, todas estas instituciones realizan concursos internos, los que promocionan en la red digital interna.

“Los concursos internos son abiertos, anónimos y no se está obligado contarle a tu jefe que estás concursando internamente. Y si lo ganas, la idea es que ambos jefes se pongan de acuerdo para el traspaso.

“Por lo general se contratan gerentes de adentro; de afuera se contratan uno o dos de un total de 200 gerentes; el resto es tiraje interno.

“En la práctica no hay ningún tema o conversación que hable de diferencias si es hombre o mujer, obviamente, puede haber algún jefe con algún sesgo para algún lado.” Representante empresa/Banco B.

LOS CARGOS QUE OCUPAN MUJERES Y HOMBRES

A continuación, el estudio examina información general disponible sobre los cargos que ocupan hombres y mujeres en los servicios financieros y en la banca. Esta distribución de los distintos grupos ocupacionales –que puede ser diferente según el sexo, dando lugar a la segmentación horizontal⁷⁰– es uno de los primeros factores a analizar.

Siguiendo la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988 (CIUO-88), utilizada por la encuesta Casen, el sector financiero está caracterizado por un predominio de profesionales y técnicos –como ya fue indicado–, los que superan la mitad del total de ocupados del sector (54,3%). Al desagregar dichas cifras por sexo, es posible observar que la proporción de hombres en estas categorías es muy similar a la de mujeres.

El segundo grupo más numeroso del sector está compuesto por los administrativos (24,1%), los que representan alrededor de un cuarto del total de la plantilla de empleados. En este estamento, y tal como ocurre con los trabajadores asalariados en general y en la mayor parte de los países del mundo, las trabajadoras son más numerosas que los varones (54,8% vs 53,6%)⁷¹.

Los trabajadores calificados y no calificados componen el tercer grupo con un 14,2%, donde los hombres superan de modo amplio a las mujeres. Finalmente, los grupos ocupacionales con un menor porcentaje femenino son los de directivos y vendedores.

70 *“Las mujeres se concentran en un conjunto reducido de ocupaciones, definidas como tradicionalmente femeninas (segmentación horizontal) y en puestos de menor jerarquía al interior de cada ocupación, menor salario, prestigio y poder de decisión (segmentación vertical)”*. Alarcón S. Rodrigo y Santos M. Humberto. *Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: Encuesta Panel Casen 1996-2001-2006*. Mideplan, 2008. Pag 11. Recuperado desde www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/genero/mirada-longitudinal-de-la-calidad-del-empleo-y-diferencias-desde-la-perspectiva-de-genero.pdf

71 En casi todos los países del mundo, las estadísticas respecto de los grupos ocupacionales indican que el estamento del personal administrativo o de oficina es mayoritariamente femenino. Más antecedentes en: Mauro, A. 2004a. *Op. cit.*
Uribe-Echevarría, V. 2008. *Op. cit.*
Cáceres, Juan Ignacio et. al. *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documento de Trabajo. Facultad CC.EE: Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España, 2004-2006.
Martínez, Juliana. *El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias...* Serie Mujer y Desarrollo Nº 62. Cepal. Santiago de Chile, 2005.

Cuadro 19

Cantidad y distribución porcentual de ocupados del sector Intermediación Financiera, por grupo ocupacional, según sexo 2011

Grupo ocupacional	Hombres		Mujeres		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Directivos	2.633	4,5%	1.026	1,7%	3.659	3,1%
Profesionales y técnicos	31.015	53,6%	33.315	54,8%	64.330	54,3%
Vendedores	710	1,2%	4.521	7,4%	5.231	4,4%
Administrativos/empleados de oficina	10.985	19,0%	17.669	29,1%	28.654	24,1%
Trabajadores calificados y no calificados	12.566	21,7%	4.241	7,0%	16.807	14,2%
Total	57.909	100,0%	60.772	100,0%	118.681	100,0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de la base de datos de la encuesta Casen 2011

Al examinar la evolución del comportamiento sectorial en el período 1990 a 2000, es posible observar que hay una gran expansión de la categoría de profesionales y técnicos, la que pasó de un 18,3% (1990) a un 51,1% en el año 2000, tendencia que sigue al alza el 2011. En diez años, y en número de personas, la presencia de este grupo ocupacional aumentó de poco más de 3.300, en 1990, a casi 65.000 en 2011.

Paralelamente al crecimiento de dicho grupo hay una significativa disminución de los administrativos y los vendedores⁷². Ahora bien, ello no significa que la función de ventas sea menor en la actualidad, sino que los mayores requisitos de entrada –ser profesional o estar estudiando una carrera universitaria o técnica– han hecho cambiar la proporción entre los distintos grupos ocupacionales.

72 Mauro, A. 2004a, *Op. cit.*

Cuadro 20
Distribución porcentual de ocupados del sector Intermediación Financiera,
por grupo ocupacional
1990, 2000 y 2011

Grupo ocupacional	1990 %	2000 %	2011 %
Directivos	6,2	2,7	3,1
Profesionales y técnicos	18,3	51,5	54,3
Vendedores	15,9	4,8	4,4
Administrativos	52,0	36,6	24,1
Trabajadores calificados y no calificados	7,6	4,6	14,1
No identificados	0,0	0,2	0,0
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Mauro, A. (2004a) y elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

Desde una perspectiva de género, la segregación laboral es la materialización de la división sexual del trabajo. Las causas de la segregación son múltiples, e incluyen factores sociales, culturales, históricos y económicos. Así, detrás de la existencia de la segregación⁷³ están las pautas sociales e ideas estereotipadas sobre hombres y mujeres, vida familiar y vida laboral, educación y formación profesional, estructura del mercado laboral y discriminación en el acceso al trabajo, entre otros aspectos.

Como ya fue dicho, la segregación laboral de las mujeres puede manifestarse en forma vertical u horizontal, lo que implica restringir las alternativas disponibles para ellas, ofreciéndoles escasas perspectivas de movilidad laboral y generando o reforzando la disparidad salarial entre ellas y sus pares varones. Por el contrario, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos cargos de una organización democratiza la estructura de decisión y ayuda a que los temas que afectan en mayor medida a las mujeres no sean invisibilizados.

En este sentido, la segregación ocupacional horizontal queda de manifiesto al interior de las empresas en la concentración de hombres o mujeres en determinados puestos de trabajo, lo que se ha llamado la tendencia a 'sexuar' cargos o puestos concretos⁷⁴.

73 Oliveira, O. 2000. *Op. cit.*

74 Ibáñez, M. 2008, *Op. cit.*

En el sector en análisis, la brecha de participación entre hombres y mujeres aparece en todos los grupos de la estructura ocupacional, como es posible observar en el siguiente gráfico. La excepción la constituye el grupo de profesionales y técnicos, donde –si bien hay más mujeres– la situación tiende a la paridad. Entre los directivos hay un claro predominio masculino, evidenciando que la segmentación vertical, como el estudio mostrará más adelante, caracteriza a los servicios financieros. También hay diferencias, a favor de los varones, en el grupo ocupacional de los trabajadores calificados y no calificados. Por el contrario, y en correspondencia con la situación tradicional –que ocurre en casi todos los sectores de la actividad económica– en los grupos donde hay más mujeres es entre los administrativos y vendedores⁷⁵.

Gráfico 4
Distribución porcentual de ocupados del sector Intermediación Financiera, por sexo, según grupo ocupacional 2011



Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

En el caso específico de la banca, en el grupo de profesionales y técnicos radica ese gran segmento llamado “*ejecutivos bancarios o de cuenta*”, los que constituyen alrededor de un tercio o más del total de empleados de los bancos, y que serán abordados más adelante, según lo especificado en la metodología.

75 Las mujeres, generalmente, tienden a incorporarse en las llamadas “*tareas de apoyo*”, como lo plantea la socióloga mexicana Gina Zabudovsky: “*en gran medida, los empleos rutinarios y personalizados de tipo secretarial que se abrieron para el sexo femenino tenían muchas afinidades con las relaciones domésticas que hombres y mujeres establecían en el hogar. Y con una dominación más de corte tradicional-patrimonial que racional-burocrático*” Zabudovsky, G. 2007, *Op. cit.* Pág. 18.

Por otra parte, algunas funciones realizadas tradicionalmente por los vendedores han pasado a ser realizadas por otros trabajadores. Un ejemplo de ello es lo que ocurre en la banca, con los ejecutivos de cuenta quienes, además de atender a sus clientes respecto de las cuentas corrientes, en los últimos años también tienen la función de vender distintos productos, como tarjetas de crédito, seguros, créditos, etcétera.

Los bancos del estudio, como fue dicho antes, son muy similares en cuanto a tamaño y proporción de varones y mujeres que trabajan en ellos. En ambos la distribución por grupos ocupacionales es parecida a lo que ocurre en los servicios financieros en general; es decir, una mayoría de profesionales y técnicos, seguida de los administrativos; luego, pero en cantidad muy menor, los directivos y, a mucha distancia numérica aún, los vendedores.

Cuadro 21

Distribución porcentual de trabajadores de bancos seleccionados, por grupo ocupacional, según sexo
Octubre 2012

Grupo ocupacional	Banco A			Banco B		
	Hombres %	Mujeres %	Total %	Hombres %	Mujeres %	Total %
Directivos	5,1	1,4	3,1	10,7	4,7	7,6
Profesionales y técnicos	56,7	51,1	53,7	52,1	60,3	56,3
Vendedores	0,4	1,4	0,9	0,0	0,0	0,0
Administrativos	26,8	45,7	37,0	37,2	35,0	36,1
No identificados	11,0	0,4	5,3	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información proporcionada por los bancos del estudio

Ya en materia, la distribución de trabajadores y trabajadoras según grupo ocupacional permite comprobar la existencia de segmentación horizontal, la que también reflejan las entrevistas realizadas a los actores laborales de los bancos seleccionados, al hablar respecto de la distribución por sexo de los distintos puestos de trabajo.

“Existen los puestos de mujeres y hombres; yo me he dado cuenta que donde hay cargos con mayor responsabilidad, hay hombres. En el área comercial hay hartas mujeres, como que se van más a las

áreas de contacto con los clientes. La atención del cliente tiene que ver con la amabilidad, el buen trato, [el ser] más persistente, todas características de las mujeres.

“En la parte administrativa, especialmente jefes y supervisores son hombres mayoritariamente; hay mujeres, pero muy pocas. Yo creo que la explicación es por el machismo de la sociedad chilena.” Dirigente Sindical/Banco A.

“[En] la distribución por área se debiera mantener el mismo porcentaje entre hombres y mujeres que hay en todo el banco. Yo veo [que] en mi área de marketing, de riesgo, de operaciones, se mantiene la misma proporción.

“En el nivel gerencial hoy día son en su mayoría hombres. Pasa [que], por lo mismo, las personas que están allí llevan muchos años en el banco; son personas con trayectorias muy largas. Yo creo que esto va a cambiar de aquí a unos 10 años más, cuando ya las mujeres que empezaron hace 10 años hayan alcanzado una trayectoria para poder acceder a esos puestos. En la tercera línea de jefaturas ya no hay diferencias; esto es que tienen personas a su cargo. Las mujeres son más o menos la mitad.

“El mayor porcentaje de trabajadores son ejecutivos. Es un sector amplio, [que] abarca mucha gente y muchas funciones [y donde] la distribución se mantiene en la misma proporción. En el único nivel donde hay más hombres es en el nivel de la gerencia y subgerencia.” Representante empresa/Banco A.

En los dos bancos en estudio la participación de trabajadores y trabajadoras en el grupo de profesionales y técnicos tiende al equilibrio. Y, aunque en ambos hay más mujeres, en el Banco B la diferencia a favor de ellas es todavía mayor. El segundo grupo con más trabajadores es el de los administrativos: mientras en el Banco B están repartidos paritariamente ambos sexos, en el A –en cambio– la distribución es más tradicional: dos tercios son mujeres y un tercio hombres. El grupo de vendedores solo está presente en el Banco A y su distribución por sexo es acorde al comportamiento tradicional de los trabajadores dependientes, en general; es decir, contempla mayoritariamente mujeres. Es en el grupo de directivos donde aparece con fuerza la segregación laboral por género; el tema será

tratado más adelante, no obstante lo cual es posible adelantar que el Banco B tiene un porcentaje de directivas superior al del Banco A.

Cuadro 22

Distribución porcentual de trabajadores de bancos seleccionados por sexo, según grupo ocupacional
Octubre 2012

Grupo ocupacional	Banco A			Banco B		
	Hombres %	Mujeres %	Total %	Hombres %	Mujeres %	Total %
Directivos	76,3	23,7	100,0	68,2	31,8	100,0
Profesionales y técnicos	48,9	51,1	100,0	44,7	55,3	100,0
Vendedores	17,6	82,4	100,0	0,0	0,0	100,0
Administrativos	33,7	66,3	100,0	49,9	50,1	100,0
No identificados	96,2	3,8	100,0	0,0	0,0	100,0

Fuente: Elaboración propia, en base a la información proporcionada por los bancos del estudio

En síntesis, la segmentación ocupacional horizontal presenta diferencias según se trate del banco de capitales nacionales (Banco A) o del multinacional (Banco B). En este último, el porcentaje de mujeres en cargos directivos casi alcanza un tercio del total, tendencia que parece auspiciosa respecto de esta discriminación tradicional entre hombres y mujeres. Por otra parte, también en el Banco B existe un porcentaje levemente superior de mujeres profesionales y técnicas, quebrándose la tradicional segmentación que ocurre en el estamento de administrativos, predominantemente femenino, ya que hombres y mujeres están, en la práctica, equiparados.

GENERO Y CAPACITACION

Un aspecto esencial vinculado tanto a los cargos que ocupan trabajadores y trabajadoras como al desarrollo de carreras al interior del sector es la capacitación laboral, generalmente considerada como un prerequisite para lograr movilidad y ascensos dentro de una organización. Pese a ello, los datos que proporciona la Casen 2009⁷⁶ indican que solo un 31% de los ocupados del sector financiero

76 Casen 2011 no indaga en esta materia.

declaró haber asistido a algún curso de capacitación laboral en el último año, de los cuales son más hombres (36,8%) que mujeres (23,9%) los capacitados⁷⁷.

Otra realidad es la de los bancos analizados. Los representantes de ambas empresas señalaron que la capacitación es constante: todo nuevo empleado pasa por procesos de inducción al ingresar y, dependiendo del cargo, por capacitaciones que pueden ser desarrolladas inmediatamente después de ser contratado/a, o a lo largo del tiempo. Coinciden en declarar que no hay diferencias en las capacitaciones ofrecidas a hombres y a mujeres, que estas actividades son realizadas en horario laboral y que, en la actualidad, las mujeres están en un nivel equiparado con los hombres (*"de igual a igual"*).

"La capacitación, en temas de metodologías, se realiza a través de dos vías: presencial y vía plataformas de e-learning. El desarrollo de habilidades se hace en forma presencial y la de información de productos, por vía remota.

"Se tienen definidos modelos de competencia y, dado eso, hay programas de entrenamiento de esas competencias a nivel corporativo, como una oferta abierta para todo el personal.

"Hay cursos de inducción obligatorios, en temas normativos, como por ejemplo: blanqueo de capitales. Además hacemos detección de necesidades de capacitación, vamos a las áreas de negocios, allí nos cuentan qué necesitan.

"Estamos llevando todo el modelo a tener mallas de carácter obligatorio, establecidas, de entrenamiento, de cara a que se funcione bien en el puesto. Y por otro lado, hay temas opcionales y que tienen que ver con temas de desarrollo, donde hay cursos desde excel hasta asertividad, para quien lo necesite, o a instancias del jefe o del gestor de personas.

"La capacitación es en horario de trabajo; eventualmente puede terminar un taller un poco más tarde, [pero] no se hacen capacitaciones en fines de semana.

77 Ver Anexo 2, Tabla 7.

“No hay diferencias en la capacitación de hombres y mujeres. Se están dando talleres de 30 horas sobre liderazgo para las jefaturas nuevas y se están comenzando talleres sobre calidad de vida.

“Adicionalmente, financiamos también proyectos personales, (diplomados, MBA, etcétera) con un cofinanciamiento. Y como beneficio, en algunos casos, hay becas de estudio para quienes hagan una carrera de pregrado: según el caso, puede ser el financiamiento total de la carrera.” Representante empresa 1/ Banco B.

“Las capacitaciones a los ejecutivos son, básicamente, a nivel de todos los productos que deben manejar y capacitaciones en idiomas y en herramientas que ellos deben conocer. Fuertemente la capacitación es en el área comercial y en los productos que venden. La capacitación de productos es obligatoria. La capacitación se realiza en horario de trabajo y se trata de sacar lo menos posible a los ejecutivos. A veces se hace el día sábado, si hay un nuevo producto por lanzar o si se hace al personal de regiones, deben viajar. También hay charlas sobre temas culturales que son voluntarias.” Representante empresa 2/ Banco B.

LA SEGMENTACION VERTICAL DE GENERO: UN PROBLEMA QUE PERSISTE

El acceso equitativo a cargos de poder al interior de las empresas es un reflejo de los grados de equilibrio de género en el proceso de toma de decisiones. En este sentido, la segmentación vertical⁷⁸, como ya ha sido esbozado en este documento, guarda relación con la distribución jerárquica y está referida a las dificultades que experimentan las mujeres para acceder a los puestos directivos de una organización que ubica, mayoritariamente, a hombres en los cargos directivos, manteniendo a las mujeres en posiciones de nivel inferior.

78 Asociada al término ‘techo de cristal’, explicado en la primera parte de este estudio. Es una barrera invisible y casi infranqueable que enfrentan las mujeres en un momento determinado de su ascenso profesional y que les impide seguir avanzando.

Las causas de este estancamiento tienen su base más que en mecanismos explícitos de exclusión o discriminación, en los prejuicios y estereotipos vigentes en las empresas sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad. Algunas explicaciones adjudican el hecho al limitado número de mujeres con estudios y experiencia para acceder a dichos cargos, afirmación que no se condice con la realidad chilena donde, actualmente y desde hace varios años, el acceso, permanencia y egreso de la educación superior de hombres y mujeres son muy similares.

En relación con las carreras específicas que atañen a este estudio, ya el informe del PNUD del año 2010 señalaba que en el país *“las tasas de egresados de programas relacionados con el mundo corporativo, como es el caso de ingeniería comercial, mención administración, muestran que desde los años noventa la proporción de egresados hombres y mujeres prácticamente se ha equiparado”*⁷⁹.

Lo anterior es especialmente relevante, considerando la alta presencia femenina entre los profesionales y técnicos de la banca, lo cual indica que –en efecto– los niveles educacionales son muy similares entre mujeres y hombres. Este diagnóstico remite a que son mitos los que sustentan las barreras y variados obstáculos que encuentran las mujeres a lo largo de su vida profesional: un aspecto es la cultura organizacional, especialmente respecto de los procesos de promoción, asignación de cargos y puestos diferenciados, el acceso a la capacitación y los sistemas de evaluación que generalmente no son procedimientos neutrales. En este caso la alusión es a la metáfora del laberinto, a la que también el estudio hizo mención en su primera parte.

Otra explicación que suele mencionarse por los estudiosos del tema, es la poca disponibilidad de las mujeres a asumir cargos con mayores responsabilidades, por las complicaciones que le generarían la maternidad y la familia.

En Chile, la segregación vertical es una realidad, demostrada por la gran desigualdad entre el número de mujeres y hombres en cargos de alta dirección. Esta situación ocurre tanto en el nivel de los directorios

79 *Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad.* PNUD. Santiago de Chile, 2010. Pág. 233.

de las empresas como en la participación en los puestos gerenciales o directivos.

A continuación, el estudio alude a lo que ocurre en los directorios de las grandes empresas en Chile, a modo de contexto, y luego proporciona algunas cifras sobre la presencia de mujeres en los cargos gerenciales en el sector financiero.

Mediante visibilizar la segregación vertical es posible conocer los grados de participación de trabajadores de ambos sexos en los distintos niveles de responsabilidad en una organización. Una gran diversidad de investigaciones en países desarrollados y en desarrollo concluyen que, cuanto más alto se mire la escala de cargos, menor es la presencia femenina.

Un estudio realizado en mayo de 2012 por la consultora Thesis sobre los directorios de las cien empresas chilenas con más utilidades, establece que la participación de las mujeres es bajísima: de un total de 733 puestos de directores, solo 25 están ocupados por ellas. Es decir, un 3,6% versus el 96,4% registrado para los varones⁸⁰. A su vez, en 2011, la economista Andrea Tokman realizó una investigación similar para el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam)⁸¹ en directorios y altas gerencias en las empresas chilenas, incluyendo empresas del Estado y aquellas que componen el Índice de Precio Selectivo de Acciones (Ipsa) y el Índice General de Precio de Acciones (Igpa). Concluyó que un 20% del total –31⁸² de los 155 directorios analizados– incluye, a lo menos, una mujer. En dichos directorios hay un total de 34 directoras, lo que representa un 3% de los casi 1.200 cargos de las empresas analizadas.

El mismo estudio reconoce que la participación femenina en altos cargos gerenciales es algo mejor que en los directorios: cerca de la mitad de las empresas reportan tener, a lo menos, una mujer en su plana de ejecutivos principales: 46% de las empresas Ipsa, 40% de las

80 *Los directores de las 100 empresas más rentables de Chile*. Thesis Consultores, 2012. Recuperado desde <http://static.pulso.cl/20120726/1586554.pdf>

81 Tokman, Andrea. *Mujeres en puestos de responsabilidad empresarial*. Estudio realizado para Sernam, Santiago, Chile, 2011. Recuperado desde <http://estudios.sernam.cl/?m=e&i=181>

82 Esos 31 directorios corresponden a cuatro empresas Ipsa, 12 empresas del Estado y 15 empresas Igpa.

empresas Igpa y 38% de las empresas del Estado. De los 1.134 cargos analizados, 90 son ocupados por mujeres, lo que representa un 8% del total.

En relación a los ocupados del sector financiero, la información que proporciona la encuesta Casen 2011 muestra que el grupo ocupacional de los directivos⁸³ representa un 3,1% del total de la plantilla de empleados. Y prácticamente su totalidad es ocupada por varones. Ahora bien, al observar –desagregada por sexo– la evolución del comportamiento en la última década en este rango de trabajadores es posible apreciar un mejoramiento de la situación de equidad: mientras en el año 2000 había casi 20 mujeres por cada 100 directores y gerentes, en 2011 esa proporción aumentó a casi 30.

Cuadro 23
Distribución porcentual de directivos ocupados del sector
Intermediación Financiera,
según sexo. Años 2000 y 2011

Cargo	2000		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	%	%	%	%
Directivos	80,7	19,3	72,0	28,0

Fuente: Mauro, A. (2004) y elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

En la banca, la situación no es muy distinta. Un estudio de la SBIF –realizado en 2007 y respecto de la población ocupada en el subsector y en las cooperativas de ahorro y crédito– da cuenta de que la participación relativa de las mujeres, según el nivel jerárquico, es muy desigual. La indagatoria señaló que su presencia en los cargos de mayores niveles jerárquicos es muy reducida, significativamente menor a la que aparece entre los ocupados de todos los sectores económicos. Solo 15 mujeres ostentaban cargos en el directorio, lo que equivalía al 7% de participación en el nivel; había un 11% en la administración superior, y un 18% en el sector de gerentes y subgerentes. Un nuevo informe, que la misma entidad publicó en 2012, indicó la presencia de apenas nueve mujeres en los directorios

83 De acuerdo a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), los directivos corresponden a los directores y gerentes de empresas.

–lo que equivale a un 10% de participación en el nivel–, de un 12% en la administración superior y de un 15% en el rango de gerentes de área⁸⁴.

Al considerar la composición por sexo de los directorios exclusivamente de los bancos, el recién mencionado estudio del 2007 destacó que la participación femenina es muy disímil según sean entidades establecidas en Chile o sucursales de bancos extranjeros⁸⁵. En los directorios de estos últimos, el 11% corresponde a mujeres, en tanto que en los establecimientos del país este porcentaje solo llega al 4%⁸⁶.

La revisión de distintos documentos oficiales, como las memorias institucionales de distintas empresas de la actividad financiera y de la banca, confirma que la participación de las mujeres en puestos directivos tiende a concentrarse en determinadas áreas, como son las gerencias de recursos humanos y de relaciones públicas. Mientras que administración y finanzas, espacios de decisión operativa, están reservadas para los hombres.

Como ejemplo, el libro sobre la historia del Banco de Chile muestra la galería de sus presidentes desde 1894 hasta el presente, entre los cuales no figura ninguna mujer. Y, entre sus hitos, aparece mencionado que solo en 1978 asumió una mujer en un cargo ejecutivo, como subgerenta de Comisiones de Confianza⁸⁷.

El siguiente cuadro muestra la organización interna en los tres bancos privados más grandes del país, así como del banco estatal, dando cuenta de que –pese a la equivalencia de la participación de mujeres y varones en el total del personal– ellas están escasamente representadas en los directorios y en el estamento gerencial.

84 *Resultados Encuesta de Antecedentes de Género*. Departamento de Estudios SBIF. Santiago de Chile, 2012.

85 Este aspecto no fue analizado en el estudio de la SBIF de 2012.

86 *Resultados Segunda Encuesta de Antecedentes de Género del Sistema Financiero Chileno*. Departamento de Estudios SBIF. Santiago de Chile, 2007.

87 *Libro Historia Banco de Chile*. Recuperado desde <http://ww3.bancochile.cl/wps/wcm/connect/nuestro-banco/portal/quienes-somos/libro-banco-de-chile>

Cuadro 24

Organización interna en los cuatro bancos más grandes de Chile 2012

Banco	Situación de las mujeres
Santander	<ul style="list-style-type: none"> - Total trabajadores: 11.566, donde un 54% son mujeres - Hay una mujer en el directorio - Dos gerentas (Divisiones de Recursos Humanos y Comunicaciones Corporativas y RSE)
Banco de Chile	<ul style="list-style-type: none"> - Total de trabajadores: 10.375, con un 51% de mujeres - No hay mujeres en el directorio - Una gerenta (División de Recursos Humanos)
BancoEstado	<ul style="list-style-type: none"> - Total de trabajadores: 9.113, con un 45% de mujeres - No hay mujeres en el directorio - Dos gerentas (Desarrollo Proyecto Personas; General de Administración)
BCI	<ul style="list-style-type: none"> - Total trabajadores: 7.676, de ellos, un 55,7% son mujeres - No hay mujeres en el directorio - Una gerenta (División Contraloría)

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información corporativa (memorias e informes de sostenibilidad, 2012)

En uno de los bancos del estudio, la participación de las mujeres en los niveles gerenciales aparece más elevada que en el resto del sector financiero y que en la banca en general, lo cual está indicando una tendencia al mejoramiento. Es la situación informada por el Banco B, en el cual casi un tercio de los directivos son mujeres. Un tema pendiente –respecto del que es necesario profundizar– es la necesidad de establecer las líneas de corte respecto de lo que considera cada empresa como nivel directivo y, de esta manera, evaluar de la misma forma a cada una de ellas.

Cuadro 25

Distribución porcentual de directivos de bancos seleccionados por sexo Octubre 2012

Grupo ocupacional	Banco A			Banco B		
	Hombres %	Mujeres %	Total %	Hombres %	Mujeres %	Total %
Directivos	76,3	23,7	100,0	68,2	31,8	100,0

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información proporcionada por los bancos del estudio

Los entrevistados para este estudio tienden a explicar de maneras distintas la escasa presencia de mujeres en las gerencias. Algunos lo relacionan con el hecho de que son relativamente nuevas en la

banca y, por lo tanto, su antigüedad y menor experiencia les jugaría en contra aun, para asumir mayores responsabilidades.

"Hace 20 años, menos del 5% era personal femenino; en esa época, había poco interés de postular. Después empezaron a postular y ahora es más de la mitad el personal femenino.

"La razón es porque la mujer ahora está saliendo a laborar, básicamente es eso. Porque nosotros no hemos tenido ninguna barrera; al contrario, siempre hemos tenido buenos beneficios para las damas.

"Las mujeres están en todas las áreas transversales, a nivel de mandos medios, técnicas y profesionales, sobre todo.

"En las áreas gerenciales, este banco también está al debe. En el primer nivel de reporte al gerente general, hay una sola dama. En el segundo nivel: gerentes comerciales, gerentes regionales son un total 80 personas, las mujeres son 24. Después vienen los niveles medios de subgerentes, no tengo las cifras, pero ahí hay muchas más mujeres.

"Esto se debe a que las mujeres han ido de menos a más en su postulación a las empresas. Las mujeres en los niveles gerenciales se están desarrollando hace poco tiempo, han llegado a los niveles intermedios y de a poco están subiendo. Pero nosotros no hacemos ninguna discriminación". Representante empresa/Banco A.

Otra argumentación pone el acento en las propias mujeres, en que es deber de cada una, individual y privadamente, resolver las complejidades y dificultades que pueden presentar la maternidad y el cuidado de la familia en relación con el desarrollo de carreras laborales. En este caso, no hay críticas a la forma como la sociedad está organizada, ni planteamientos sobre la necesidad de que las empresas realicen acciones que favorezcan la conciliación de familia y trabajo para sus trabajadores y trabajadoras.

Los ejemplos de las mujeres que han accedido a cargos gerenciales suelen indicar historias en que ha habido renunciadas de tipo personal como, por ejemplo, la opción por no tener hijos o el retraso de la maternidad. En cuanto al estado civil, la mayoría está separada, siendo muy poco frecuente las situaciones en que han logrado establecer

arreglos de corresponsabilidad con su pareja, manteniendo altos cargos profesionales.

“El banco sí da muchas oportunidades; es necesario tener redes de apoyo para que todo fluya, pero cuesta. No hay límites para las mujeres [pero] si quieres surgir dentro de la institución, es imposible tener tu vida muy equiparada entre tu familia y las exigencias de aquí en el banco. Por ejemplo, una gerenta divisional es mujer [y] su gran apoyo es su marido. Si no lo tuviera, no podría ser gerenta; delega en él una serie de funciones.

“Si no tienes redes de apoyo es bastante difícil ascender acá en la empresa a cargos directivos más altos, porque es muy demandante en tiempo”. Representante empresa/Banco B.

LA DIFERENCIA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La remuneración ha sido –y es aún– considerada como un asunto propio del ámbito privado. Por su parte, las empresas tienden a mantener en reserva esa información, por miedo a la competencia y para evitar posibles conflictos por la falta de igualdad, debido a la enorme distancia que puede llegar a existir en la escala salarial.

Una de las manifestaciones de la inequidad de género es la diferencia de los ingresos percibidos por hombres y mujeres que trabajan en el mismo cargo y tienen similar formación, fenómeno conocido como brecha salarial de género⁸⁸, el cual, generalmente, no es visible. Existen diversos enfoques para explicarla, entre ellos el que reconoce la segregación ocupacional –vertical y horizontal– y aquel que distingue la discriminación de género.

Chile no está exento de este problema. El informe del año 2012 del Foro Económico Mundial –que utiliza desde 2006 el Índice

88 La brecha salarial de género es calculada de diversas formas. Un indicador convenido la define como “el promedio de las remuneraciones brutas por hora de las mujeres como porcentaje del promedio de las remuneraciones brutas por hora de los hombres”. En ocasiones se utiliza la remuneración mensual; sin embargo, existe consenso que es mejor el cálculo basado en la remuneración por hora, ya que las mujeres suelen tener jornadas de trabajo más cortas que los varones.

Mundial de Brecha de Género (Global Gender Gap Index)– indica que dicho año el país ocupó el lugar 87 de los 135 países incluidos⁸⁹ en el *ranking* siendo, además, el que más cayó –cuarenta puestos– principalmente por la baja participación de la mujer en política y la alta brecha salarial⁹⁰. Al examinar el subíndice específico respecto del componente económico, denominado *Participación económica y oportunidades*⁹¹ su desempeño cayó del puesto 106 (2011) al 110, siendo la variable Igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo similar una de las peor evaluadas de este subíndice.

Por su parte, la Encuesta Laboral 2011 (Encla), que elabora el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, indica que –en materia de remuneraciones– es posible apreciar distribuciones diferentes para hombres y mujeres. Un primer aspecto que destaca es que tanto unos y otras están concentrados/as en los tramos más bajos de remuneraciones. Sin embargo, las mujeres lo están en mayor medida que ellos: desde las que perciben menos de 1IMM (9,2% vs 4,8) hasta las que están en el tramo de 1 a 1,5 IMM, donde se observa un 25,8 % del total de mujeres, contra un 20,8% del total de hombres. En los tramos correspondientes a las remuneraciones más altas, la concentración de los hombres es mayor que la de ellas, aunque las diferencias no son tan marcadas, a excepción del tramo superior donde está el 5,2% de ellos y solo el 1,8% de ellas⁹².

Como ya ha sido dicho en este estudio, en el sector financiero trabajadores y trabajadoras poseen algunas características similares. En primer lugar, la participación laboral de ambos es muy pareja: dependiendo de la medición, las mujeres constituyen alrededor de la mitad del total de trabajadores del sector. Un segundo rasgo, muy relevante, es el nivel educacional. La mayor profesionalización

89 Siendo el 1 el lugar de mejor situación en materia de equidad, situación que ostenta Islandia, seguida de Finlandia (2) y Noruega (3). Entre los países latinoamericanos, la mejor situación es la de Nicaragua, que la ubica en el noveno lugar.

90 En 2006 ocupó el lugar 78; el 2007, el 86; el 2008, el 65; el 2009, el 64; el 2010, el 48 y el 2011, el número 46.

91 Las variables que incluye este índice son: igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo similar y proporción de los ingresos salariales estimados femeninos sobre los valores masculinos.

92 La Encla presenta la información en materia de remuneraciones en tramos, los cuales han sido contruidos en equivalencia con unidades de ingreso mínimo mensual bruto aplicables a trabajadores de 18 a 65 años, siendo el ingreso mínimo vigente al momento del inicio de la aplicación de la encuesta, en mayo de 2011, de \$172.000.

exigida en los requisitos de entrada y los cambios en la gestión del personal ocurridos en los noventa, dan cuenta de que todos quienes han ingresado a trabajar –no importando el sexo– tienen niveles educacionales muy similares.

Por otra parte, y tal como fue mencionado en la caracterización de los servicios financieros, la distribución por tramos de edad indicaba que el 73,2% de los ocupados es menor de 44 (Casen 2011, ver Cuadro 10), mostrando que la composición etaria de varones y mujeres es más bien joven, lo que echaría por tierra el que las diferencias salariales fueran explicables debido a la experiencia laboral, otro de los factores aludidos para justificar la brecha.

La información disponible sobre los ingresos del trabajo indica que el promedio mensual de los ocupados del sector financiero casi duplica aquel de los ocupados en general (\$438.118)⁹³, al ascender a un total de \$816.559. Sin embargo, la diferencia salarial –siempre sobre la base del ingreso promedio mensual– entre hombres y mujeres en la rama de intermediación financiera es muy alta, llegando la brecha al 38%, siendo solo de un 26,3%⁹⁴ aquella del total de los ocupados.

Las cifras de los años 2000 y 2011 indican un leve mejoramiento respecto de la diferencia de remuneraciones entre los ocupados del sector financiero, ya que la brecha habría disminuido un punto, de 39 a 38, en el período.

Cuadro 26

Promedio de ingreso mensual de la ocupación principal de los ocupados del sector Intermediación Financiera, según sexo 2000 y 2011 (en pesos)

2000			2011		
Hombre	Mujer	Promedio ingreso mujer/hombre	Hombre	Mujer	Promedio ingreso mujer/hombre
493.615	301.156	61,0%	1.011.700	629.505	62,2%

Fuente: Mauro (2004) y elaboración propia, a partir de la base de datos de la encuesta Casen 2011

93 Sobre la base de datos de Casen 2011.

94 *Ibid.*

Otra fuente, la Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE (octubre-diciembre de 2011) estableció que la brecha salarial entre hombres y mujeres asalariados era del orden de 32,9%. Al considerar solo la rama de intermediación financiera, aumentaba al 40,9%.

Para intentar subsanar estos problemas, en 2010 entró en vigencia la Ley N° 20.348, que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que desarrollen un mismo trabajo. Dicha norma modificó el Código del Trabajo incorporando el artículo 62 bis, el cual establece que: *“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”*⁹⁵.

El procedimiento que establece implica que si una trabajadora siente vulnerado su derecho de igualdad salarial debe comenzar las acciones con un reclamo interno en la empresa, ya sea presentándolo ella misma o siendo representada por el sindicato. Esto supone un conocimiento previo de las remuneraciones de quienes desarrollan un mismo trabajo, para determinar que obtienen un salario mayor. Pero, la poca transparencia en relación a los salarios, en parte, hace muy difícil que esta norma opere y, de hecho, hasta el cierre del trabajo de campo de esta investigación, había habido un número muy bajo de denuncias: de acuerdo a los registros de la Dirección del Trabajo, durante 2012 hubo seis denuncias a nivel nacional, ninguna de las cuales provino de la banca.

Un análisis del comportamiento de las cifras salariales, en los distintos grupos ocupacionales y de todos los sectores, confirma que la diferencia remuneracional aumenta a medida que sube la calificación y el nivel educacional de los ocupados. En efecto, tal como indica una investigación realizada el 2010 por el Departamento de Estudios de este servicio, al analizar los efectos de la citada ley de igualdad

95 Dirección del Trabajo, Dictamen N°1187/018 y N° 4930/086. *“Este precepto reconoce de esta forma, la posibilidad de que ante iguales funciones desempeñadas por un hombre y una mujer, pueda asignarse remuneraciones distintas, fundándose en criterios objetivos, como pueden ser la aptitud, el talento o la cualidad de que disponga el trabajador para desempeñarse en una determinada labor, el cuidado, atención y esmero que coloque en su trabajo, el rendimiento que tenga en él, etc.”*

salarial y tomando como fuente la Casen 2009, desagregada la información por nivel de estudio, las cifras demuestran que la brecha entre ingresos promedio por hora de hombres y mujeres supera el 35% entre asalariados y asalariadas con educación universitaria y de postgrado; mientras que en el segmento con educación básica o primaria, solo alcanza al 13,9%⁹⁶.

Otro aspecto en el que coinciden los estudios internacionales es que la brecha entre remuneraciones aumenta al subir el nivel de ingresos. Para Chile, la encuesta Casen deja ver que, entre 1990 y 2009 –es decir, en un período de casi 20 años– está diferencia se redujo de manera general; pero permaneció más amplia en los sectores de mayores ingresos, siendo muy escasa en el primer quintil de ingreso autónomo del hogar, que refleja la realidad de las familias más pobres del país.

Específicamente en el sector del estudio, la brecha salarial mayor entre trabajadores y trabajadoras ocurre en el nivel de directivos y, en segundo lugar, en el estamento de los profesionales. En el grupo ocupacional de vendedores la diferencia se invierte: las mujeres tienen una remuneración superior a la de los hombres.

En general, la brecha salarial puede ser calculada a partir del ingreso promedio mensual, o bien por hora efectivamente trabajada. Este último indicador resulta mejor para calcular diferencias entre trabajadores y trabajadoras, fundamentalmente porque de acuerdo a los estudios sobre el tema, las mujeres laboran en jornadas de trabajo menos extendidas que los varones.

96 Henríquez, Helia y Riquelme, Verónica. *El derecho a ganar lo mismo. Ley 20.348: Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*. Tema Laboral N° 27, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2010.

Cuadro 27

Promedio del ingreso mensual de la ocupación principal de los ocupados del sector Intermediación Financiera, según sexo y grupo ocupacional (en pesos de noviembre de 2011)

Grupo ocupacional	Promedio ingreso mensual ocupación principal	
	Hombres	Mujeres
Directivos	3.954.008	2.084.624
Profesionales y técnicos	1.218.963	776.831
Administrativos/empleados de oficina	436.431	367.818
Vendedores	360.277	561.928
Trabajadores calificados y no calificados	424.464	285.177

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

En el caso del total de los ocupados del sector financiero, y según la Casen 2011, el promedio del ingreso mensual para el total de los ocupados –sin desagregar por sexo– es de \$816.559, cifra que esconde la brecha. Al desagregar, es posible ver que el promedio del ingreso mensual de los hombres es \$1.011.700, mientras que el de las mujeres llega solo a \$629.505.

Cuadro 28

Ingreso por hora de los ocupados del sector Intermediación Financiera, promedio de ingresos y brecha salarial, según sexo y grupo ocupacional (en pesos de noviembre de 2011)

Grupo ocupacional	Ingreso por hora promedio ocupación principal		Promedio ingreso mujer/hombre	Brecha Salarial (*)
	Hombres	Mujeres		
Directivos	22.195	12.281	55,3%	44,7
Profesionales y técnicos	6.063	4.883	80,5%	19,5
Administrativos/empleados de oficina	2.796	2.176	77,9%	22,2
Vendedores	3.130	3.375	107,8%	-7,8
Trabajadores calificados y no calificados	2.192	1.719	78,4%	21,6
Total	5.259	3.890	74,0%	26,0

Fuente: Elaboración propia, a partir de la base de datos de la encuesta Casen 2011

(*) Brecha salarial= $[1 - (\text{Ingreso por hora promedio ocupación principal mujeres} / \text{Ingreso por hora promedio ocupación principal hombres})] \times 100$

El promedio de ingresos por hora de los ocupados y ocupadas del sector financiero, según grupo ocupacional, confirma que en los estamentos directivos –seguidos de los administrativos y los

trabajadores calificados y no calificados– aparecen las mayores diferencias. En cambio, con el cálculo por el ingreso mensual, el cuarto grupo con brecha mayor son los profesionales y técnicos. En el caso de los vendedores, la brecha salarial es reducida y las trabajadoras obtienen un ingreso por hora promedio mayor que los trabajadores.

De acuerdo a las entrevistas realizadas y a los datos disponibles, los salarios en el sector financiero tienen un componente fijo y otro variable, aunque no es posible saber la proporción de cada parte, dada la gran variabilidad de puestos y de los ítems de la parte variable (bonos, metas mensuales, trimestrales y anuales, comisiones, premios y asignaciones varias). La información que proporciona la Enets sirve para caracterizar lo que los trabajadores responden sobre la composición del salario que reciben.

Cuadro 29
Distribución porcentual de los ocupados
del sector Intermediación Financiera, por composición salarial, según sexo
2009-2010

Composición salarial del trabajo principal	Hombre %	Mujer %	Total %
Solo fija, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses	71,8	50,8	61,8
La mayor parte fija (un tercio variable)	13,5	13,9	13,7
La mayor parte variable (dos tercios variable)	4,1	17,8	10,6
Solo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de la producción o ventas	10,7	17,5	13,9
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Enets 2009-2010

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Llama la atención que los trabajadores tienen un porcentaje fijo de sus salarios bastante mayor que las trabajadoras, relación que se invierte al preguntarles respecto de la parte variable del mismo. Diversos estudios concluyen que las diferencias salariales tienen su origen concreto en el hecho de que los complementos salariales no suelen ser distribuidos de forma equitativa entre hombres y mujeres y en que, generalmente, las diferencias en los salarios base son menores⁹⁷.

97 Más antecedentes, aunque no nacionales, en: De la Rica, Sara. *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*. Universidad del País Vasco. Bilbao, España, 2007.

Los componentes salariales sobre la base de bonos por cumplimiento de metas son los más utilizados en los servicios financieros y, en segundo lugar, los bonos por producción individual, tanto para trabajadores como para trabajadoras. En ambas modalidades son las mujeres las que los reciben en una mayor proporción.

Cuadro 30

Distribución porcentual de los componentes salariales de los asalariados del sector Intermediación Financiera, por sexo 2009-2010

		Hombre	Mujer	Total
Bonos o comisión por producción individual	Sí	22,5%	33,1%	27,6%
	No	75,6%	66,9%	71,4%
Bonos o comisión por producción de la empresa	Sí	16,6%	29,3%	22,8%
	No	81,5%	70,7%	76,2%
Bonos o comisión por cumplimiento de metas	Sí	26,3%	34,3%	30,2%
	No	72,8%	65,7%	69,3%
Otros bonos o incentivos	Sí	13,1%	23,0%	18,0%
	No	84,9%	77,0%	81,1%

Fuente: Enets 2009-2010

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Depto. de Estudios, Dirección del Trabajo

En el sector bancario no hay reconocimiento por parte de las instituciones sobre la existencia de diferencias en los salarios de trabajadores y trabajadoras. Al igual que en muchas grandes empresas, la metodología utilizada para establecer las remuneraciones es mediante el Sistema de Escalas y Perfiles de Valoración de Puestos (*Sistema Hay*)⁹⁸, consistente en establecer bandas salariales, ubicando los distintos puestos de trabajo con las respectivas competencias asociadas. Los entrevistados coinciden en señalar que esta forma de establecer las remuneraciones es neutra al género.

"A igualdad de cargo, hombre y mujer tienen asociado [dentro del Sistema Hay] un nivel de acuerdo a las responsabilidades, funciones,

98 Llamado así por su creador, Edward N. Hay. Surgió a mediados de la década del 50 del siglo pasado y hoy es uno de los sistemas más difundidos para la valoración de puestos de trabajo, sistemas de administración del desempeño, evaluación del clima y cultura organizacional y temas de compensación y organización. Se aplica en organizaciones de todo el mundo. Datos recuperados desde www.haydata.com/haydata/login.asp

obligaciones, etcétera. Es cuánto pesa el cargo, sin distinciones de ningún tipo.

“Yo creo que aún los cargos donde están las mujeres no son los ‘top’, en términos de renta, y eso es a nivel de toda la banca; por eso al comparar y agrupar, las mujeres aparecen con menos renta.

“También hay temas de tipo histórico. Un hombre que lleva 20 años en el banco y ocupa un cargo de ejecutivo A, y una mujer que ocupa el mismo cargo, pero lleva cinco años, su renta va a ser menor. [Porque] ahora ella no ingresó con la renta de hace 20 años, sino con la renta de mercado.

“Hay estudios que se hacen todos los años donde se definen las rentas de mercado y si la renta es de \$1.000.000, el rango de entrada es \$800.000. Nadie entra con menos que esa renta a ese cargo, sea hombre o mujer. La banda va desde \$800.000 hasta un \$1.200.000. La mayoría [que recibe] \$1.200.000 son personas que llevan muchos años y la tendencia dice que los que llevan más años son hombres. Este tema puede pesar bastante para explicar la diferencia salarial”.
Representante empresa/Banco B.

Las explicaciones de los entrevistados son diversas respecto del porqué las estadísticas muestran una brecha salarial elevada. En general, las respuestas ponen el foco en los individuos, en las distintas habilidades de mujeres y hombres a la hora negociar sus remuneraciones o en la productividad individual de unos y otras, lo que incide en la parte variable del salario.

“Las remuneraciones son parejas entre hombres y mujeres; se ha hecho el corte por grados y, en general, las diferencias de sueldos son marginales [y] tienen que ver con la capacidad de negociación de las mujeres que son, en promedio, más conservadoras que los hombres. O que prefieren negociar primero el tiempo de trabajo, a diferencia de los hombres que lo primero que conversan es sobre el monto de las remuneraciones y después se puede hablar del tiempo de trabajo.

“A nivel de ejecutiva de cuenta no hay diferencias en este banco, la diferencia es marginal. Si no fuera así la presión por contratar hombres versus mujeres sería intensa.

"Este es un negocio históricamente de hombres, prevalece, aunque tiende a perderse... es un tema cultural, el tema es hombre-dinero-poder". Representante empresa/Banco A.

"Hay factores que hacen que la mujer, por motivos externos, tenga que ausentarse, o no pueda involucrarse tanto en su trabajo como quisiera. Y eso hace, tal vez, que tenga menos metas y una menor producción que el hombre que tiene que mantener una casa, una familia, hijos, estudios, etcétera.

"También se da el caso al revés: hay muchas mamás que son jefas de hogar y tienen que darlo todo; si uno se va a las desviaciones⁹⁹, los topes están en las mujeres, porque no tienen un marido que las mantenga o colabore. Hoy día, como en la mayoría de las parejas trabajan los dos; las mujeres dicen 'si no saco tanto este mes, tengo a mi marido, complementamos'.

"No hay discriminación en la parte fija de la renta; tampoco en la variable. Las condiciones son indistintas del género, parte fija y variable. Ahora, en el cumplimiento... habría que analizar a qué porcentaje de cumplimiento llegan los hombres y a qué porcentaje llegan las mujeres; eso se relaciona con la productividad". Representante empresa/Banco B.

Como ya fue dicho, los bancos tratan de forma muy hermética el tema de los salarios, porque la metodología del Sistema Hay¹⁰⁰ parte del hecho de que la información queda reservada solamente para uso de los mandos gerenciales y del área de Recursos Humanos. Por lo tanto, aunque el nivel salarial de cada empleado es fijado a partir de determinadas variables, el trabajador no posee el conocimiento para poder modificarlo.

"Acá nadie sabe lo que gana el otro. Te suben el sueldo, pero la orden es 'no le cuentes a nadie, porque si tú lo cuentas te vamos a tener que bajar el porcentaje'. Entonces, nadie sabe muy bien lo que se gana; todos sospechamos, se sabe solo por el estatus". Ejecutiva bancaria/ Banco B.

99 Las desviaciones están referidas a las dispersiones salariales de acuerdo a la banda salarial correspondiente a un determinado puesto de trabajo.

100 Para el personal en general, tanto en el sistema financiero como en todas las grandes empresas que usan dicho sistema para el cálculo de las remuneraciones.

“Hay mucho machismo, aunque yo creo que es a nivel de la sociedad. Yo no he podido cotejar, como dirigente sindical, si los sueldos de las mujeres y hombres en el banco están en igualdad. Una vez lo pregunté, y me dijeron que era sobre la base de los méritos; me explicaron que hay una banda salarial que va de menos a más; las personas pueden cambiar, pero no se puede alegar mucho en eso.

“Por ejemplo, si yo tengo un colega que realiza lo mismo que yo y pregunto por qué él gana más que yo, la explicación es esa. Existen diferencias de salarios entre hombres y mujeres, yo creo que existe un cierto machismo en lo que es el trabajo bancario”. Dirigente Sindical/Banco A.

En síntesis, las declaraciones de los actores laborales impiden concluir en forma definitiva respecto de la real situación de las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras en la banca. Ahora bien, las estadísticas disponibles –y ya entregadas en este estudio– indican que la brecha salarial existiría y sería bastante elevada.

POLITICAS Y ACTUACIONES DE LA BANCA RESPECTO DE LA EQUIDAD DE GENERO

Un aspecto que impide, o hace muy difícil, percibir las diferencias de género en la relación laboral de este sector –considerado como uno de los más modernos, profesionalizados y con personal altamente cualificado de la economía– es el discurso de las empresas frente a estas. En general, no hay normas explícitas que indiquen algún tipo de discriminación, y esa actitud tampoco está presente en las declaraciones de los representantes de las empresas aunque más bien niegan las desigualdades.

“La mujer en el banco no sufre ningún tipo de discriminación; de hecho hay empresas, como los call centers por ejemplo, que son un 90% de mujeres; [así es que] es como al revés: están tratando de insertar más hombres. La alta rotación laboral no va enfocado al tema hombre o mujer; hay mucha rotación global, especialmente entre los ejecutivos de cuenta”. Representante empresa/Banco A.

La negación de las desigualdades y el no reconocimiento de la discriminación de género encuentra como contraparte la idea de la meritocracia, entendida como el sistema –adoptado cada vez más por las empresas– para evaluar y otorgar premios y castigos a los empleados según su desempeño en su puesto de trabajo, en contra de otros factores considerados hoy poco eficientes, como la antigüedad.

“Cualquier persona puede hacer carrera, depende de las áreas. Por ejemplo, en las sucursales muchas personas llegan como cajeros/tesoreros, pasan a asistentes, jefes de la plataforma de servicios y ahí siguen ascendiendo. O saltan a áreas centrales, de apoyo al negocio. Acá hay mucho desarrollo, la meritocracia es muy importante”.
Representante empresa/Banco A.

En la banca, este sistema ha llevado a un aumento de la intensidad y productividad del trabajo, cuyo correlato salarial se expresa en la parte variable de la remuneración, por lo que el cumplimiento de metas adquiere un rol central para cada trabajador/a. Las evaluaciones que conlleva, además de los criterios técnicos, están también influidas y permeadas por la cultura organizacional imperante¹⁰¹.

Por todo lo anterior, conocer la existencia –o no– de políticas respecto de la equidad de género, tales como medidas de conciliación de trabajo y familia, flexibilidad de la jornada de trabajo, cuidado infantil, etcétera, permite conocer la actitud de las empresas respecto de las condiciones en que las mujeres participan en el mercado de trabajo. Por ello su conocimiento es uno de los objetivos del presente estudio.

Los bancos, en general, tienen beneficios adicionales que superan las obligaciones que la ley establece. Algunos están pensados para las mujeres; otros son extendidos a todos los trabajadores o representan un apoyo para las familias.

A partir del análisis de memorias institucionales bancarias, informes de sostenibilidad y otros documentos disponibles en la web, además de las entrevistas, es posible concluir que los bancos tienen incorporados beneficios mediante asignaciones monetarias, permisos especiales y

101 Quiñones, M. 2005. *Op. cit.*

licencias frente a eventos significativos de las familias. Muchos de ellos han sido establecidos en el proceso de negociación colectiva y otros corresponden a medidas implementadas por las propias empresas.

Un ejemplo de los beneficios que proporciona la banca está reflejado en las cláusulas contenidas en el convenio colectivo suscrito por los sindicatos del Banco Santander y la empresa.

Cláusulas y beneficios vinculadas al trabajo femenino y las relaciones de género¹⁰²

Maternidad/Paternidad	<p>Nacimiento: ayuda y post natal padres (dos días más que lo que contempla la ley).</p> <p>Matrimonio: ayuda y permiso (cinco días hábiles de permiso).</p> <p>Fallecimiento de familiar: ayuda y permiso (tres a cinco días hábiles de permiso).</p> <p>Ayuda educacional: fondo de becas para hijos universitarios destacados, premio mejor puntaje PSU, bono de escolaridad, estímulo para hijos de excelencia académica.</p> <p>Guarderías infantiles: sala cuna o servicio similar o bono, jardín infantil.</p> <p>Licencias especiales: permiso por examen de grado, permiso en caso de siniestro, permiso especial familiar.</p>
Condiciones de trabajo	<p>Remuneración: aguinaldos Navidad y Fiestas Patrias, seguro por pérdida de caja, asignaciones de colación, nocturna, de movilización, etcétera; bonos: de comida, de desayunos, de vacaciones, etcétera; remuneración en caso de licencias médicas.</p> <p>Vestuario: personal femenino administrativo; personal cajeros, tesoreros y administrativos de servicio al cliente; auxiliar de servicios internos y choferes; auxiliar de mantención.</p> <p>Salud: fondo para salud y sobrevivencia, seguro de enfermedades catastróficas.</p>
Equidad/ No discriminación y promoción de la igualdad	No hay

102 Sobre la base de la clasificación establecida por Rangel, M. 2005. *Op. cit.*
Fuente: Convenio Colectivo para bancos y filiales 2011-2014, Santander.

Como muestra el cuadro, no fueron encontradas medidas específicas que favorezcan la equidad de género. En parte esto puede explicarse por la ya mencionada ausencia de percepción de las diferencias, o por la falta de un reconocimiento del problema por parte de los actores laborales.

“No hay una distinta valoración del trabajo de la mujer respecto de un hombre. No hay una distinción, da lo mismo que sea mujer u hombre. Aquí todo se mide con evaluaciones, la descripción del cargo es del cargo, independientemente del sexo. En nuestra cultura, como regla general, hay que ser ‘aperrado’ y todos tienen que trabajar mucho”.
Representante empresa/Banco B.

Complementariamente, las empresas también entregan reconocimientos de carácter simbólico, como al mejor compañero, al mejor trabajo en equipo, al mejor ejecutivo, y tarjetas de regalo que son utilizadas para reconocer el *‘trabajo bien hecho’*. De acuerdo a los representantes de los bancos, estos premios –entregados ante los pares– son muy valorados.

Ante la consulta sobre la existencia de políticas y acciones específicas hacia las trabajadoras, la percepción de dirigentes sindicales y trabajadores entrevistados es más bien pesimista. Aunque valoran ciertos beneficios –como los permisos, por ejemplo– manifiestan que estos son poco usados, dadas las permanentes exigencias en el cumplimiento de metas que, generalmente, les impide gozar de ellos.

“Yo no conozco políticas específicas hacia las trabajadoras, [aunque] el Banco siempre se muestra como que son súper buenos. Hace poco supe de un nuevo beneficio para las mujeres que regresan de su postnatal, que podían trabajar medio día, pero eso nunca se da en la práctica.

“La misma niña que me reemplazó me decía: ‘no se dan cuenta de la realidad, si ponen problema porque me voy a las 17:30, si me fuera a las 14:00 entonces sería un caos! Entonces, al final dan beneficios que no son aplicables”. Ejecutiva bancaria/Banco B.

CONCILIACION FAMILIA Y TRABAJO

El objetivo de lograr una mayor equidad de género, evitar que las mujeres sean discriminadas en el trabajo y promover una mejor calidad de vida requiere de políticas que beneficien la armonización entre el ámbito laboral y el familiar y que favorezcan a trabajadores y trabajadoras.

Un aspecto que incide en la calidad de vida laboral es la jornada de trabajo, especialmente al considerar que este tiempo –un bien bastante escaso en la actualidad– compite con el dedicado a la familia y al ocio, tensionando estos ámbitos. Por ello, este aspecto es clave para lograr una mayor y mejor compatibilidad entre ambas esferas, especialmente en lo referido a su extensión y distribución.

De acuerdo a lo ya expuesto en el acápite sobre las condiciones de trabajo, las estadísticas dan cuenta de que la jornada de trabajo ordinaria –de 45 horas semanales como máximo– es aplicada mayoritariamente al personal del sector financiero, siendo las mujeres quienes trabajan menos, en contraposición de los hombres que, por lo general, superan las horas de la jornada de trabajo ordinaria ya indicada. Ahora bien, los trabajadores y dirigentes sindicales de la banca entrevistados para este estudio manifestaron que la jornada se extiende mucho más, en especial para quienes deben cumplir metas y cuyas evaluaciones y salarios dependen de dicho cumplimiento.

“Hay un cierto mito respecto de la extensión de la jornada y la presión, afuera del banco y también aquí adentro, [por parte] de los mismos empleados, [ya que] es más heroico vivir así. Actualmente, como [Gerencia de] Recursos Humanos estamos haciendo un seguimiento del horario de salida de las sucursales y tenemos segmentados a los que se están yendo tarde, los que son visitados por una persona de RRHH para que establezcan un plan para irse más temprano.

“Se instalaron nuevamente los temas de calidad de vida; el más importante para la gente es el tema del tiempo, y se ha apalancado de nuevo el tema [de] que la gente se vaya a la hora; se ha lanzado una iniciativa nueva de tres tardes de libre disposición. Se ha vuelto a poner el tema del tiempo y del horario arriba de la mesa; entonces, efectivamente, hay gente en sucursales que se va más tarde, los que se van más tarde se están yendo a las 19:30 y [en] diez sucursales se van después de las 20 horas.

“Donde hay más problema es en el área de operaciones. Siempre hay trabajo, pero es un tema cultural de la banca y es uno de los focos de mejora para el próximo año.” Representante empresa/Banco B.

Aspecto clave para el logro de la conciliación familia y trabajo es el referido al cuidado de los hijos. A la pregunta de la Enets sobre las responsabilidades familiares de los asalariados del sector financiero, la gran mayoría –72,7%– respondió que no tenía a su cargo el cuidado de niños pequeños y otros dependientes (adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos). Es decir, solo uno de cada cinco sí las tenía, pero compartidas con otra persona.

Como las culturas institucionales u organizacionales tienden a ser más conservadoras y a cambiar más lentamente que las personas, algunos de los entrevistados indicaron que los bancos, dado que fueron creados por hombres y tuvieron un personal masculinizado desde sus inicios y por largo tiempo, siguen concibiendo las responsabilidades familiares y domésticas como exclusivamente femeninas. En este sentido, los asuntos relacionados con la familia y los hijos, muchas veces son percibidos como temas individuales y que, por lo tanto, deben ser resueltos en forma particular por las propias mujeres. Sin embargo, es posible detectar que, junto con estos rasgos de continuidad más tradicionales, comienzan a haber también signos de transformación. En relación al cuidado de los hijos, la banca cumple con lo que establece la ley y agrega otros beneficios: permiso especial familiar, salida adelantada por cumpleaños de hijo menor de 14 años, postnatal para padres que superan el número de días que establece la ley, etcétera.

Los representantes de empresas entrevistados enfatizaron en la necesidad de tener redes familiares y propias para evitar que las responsabilidades interfieran en el trabajo. Llama la atención que una de las entrevistadas diga que el tema de género no significa nada distinto y que, incluso, ejemplifique con el hecho que en el banco hay una gerenta y algunas mujeres, aunque pocas, en el directorio; por lo tanto, no lo considera como un tema a ser considerado dentro de las políticas de la empresa.

Algunos bancos han incorporado algunos de estos temas en sus manuales de beneficios, como es el caso del BCI. Puede verse que, en este caso, tampoco son incluidas cláusulas relativas a la equidad de género.

Beneficios relativos al trabajo femenino y a las relaciones de género¹⁰³

<p>Maternidad/Paternidad</p>	<p>Nacimiento: bono por parto y postnatal para padres (un día más que lo que contempla la ley). Regreso paulatino del post-natal.</p> <p>Matrimonio: bono y permiso (cinco días hábiles de permiso).</p> <p>Fallecimiento: (a) del trabajador: ayuda económica a los herederos; (b) de familiar directo: ayuda económica. Permiso (uno a cinco días hábiles de permiso).</p> <p>Ayuda educacional: ayuda para estudios superiores de trabajadores, becas de post grado, de perfeccionamiento, para completar estudios técnicos y universitarios, para hijos del personal de alto rendimiento para estudios superiores y becas de intercambio para hijos del personal. Premios por rendimiento escolar a hijos del personal. Cupos para hijos del personal para realizar prácticas profesionales.</p> <p>Guarderías infantiles: bono cuidado de hijos en domicilio; incentivo para uso sala cuna Vitamina. Licencias/Permisos especiales: por cirugía mayor de cónyuge, de hijo para madre y de hijo para padre; por cambio de domicilio; por examen de grado y exámenes semestrales en educación superior; por emergencias personales; para trámite; eventos colegio hijos; consulta médica hijo; salida adelantada por cumpleaños, por cumpleaños hijo menor de 14 años y cónyuge.</p>
<p>Condiciones de trabajo</p>	<p>Jornada de trabajo: jornada reducida (44 horas), jornada reducida de verano (43 horas)</p> <p>Remuneración: seguro por pérdida de caja, bono turno de noche, seguro escolaridad de hijo de trabajador fallecido, aguinaldo habitacional, bono anual.</p> <p>Vestuario: personal femenino administrativo; personal de servicios que realiza gestiones fuera de la empresa y de secretaría general y bodegas; vigilantes privados; personal masculino cajeros y asistentes de mesón, personal femenino y masculino unidad de negocios Nova.</p> <p>Salud: seguro de vida y salud complementario, fondo de salud de alto riesgo, seguro salud conyugal</p>
<p>Equidad/ No discriminación y promoción de la igualdad</p>	<p>No hay.</p>

103 Sobre la base de la clasificación de Rangel, M. 2005. *Op. cit.*
Fuente: Manual de Beneficios/Corporación BCI, Santiago de Chile, enero de 2011.

En relación con la jornada, el banco de capitales nacionales en estudio ha implementado algunas iniciativas de adaptabilidad laboral, aun incipientes, tales como jornadas reducidas y opciones de trabajar desde la casa (teletrabajo), básicamente. Pero los dirigentes sindicales de la entidad tienen una visión crítica frente a ellas:

“Las mujeres, además de ser empleadas, son casi todas mamás y dueñas de casa. Entonces, normalmente tienen problemas: los hijos se enferman [y] eso significa interrupciones de la rutina de trabajo.

“El banco dice que ofrece trabajo a distancia, pero son muy pocas las que la usan y, además, no se mantiene en el tiempo. ¿Quién va a poder trabajar en la casa y, además, cumplir con todas las tareas domésticas? Hay mil cosas por hacer. [Por eso] el mayor porcentaje de licencias por estrés se da en la banca.” Dirigente Sindical/Banco A.

En la otra entidad estudiada, aquella con capitales transnacionales, existe interés en certificarse como empresa familiarmente responsable, para lo cual invitó a una experta internacional como asesora en el tema.

“La [casa] matriz tiene políticas de discriminación positiva. Nosotros hemos tomado de allá, por ejemplo, seleccionar mujeres para Programas de Desarrollo más acelerado. Nosotros presentamos una candidata [a estos programas], que fue aceptada y participó en un curso en la Universidad de Stanford, con 50 mujeres de distintos países. [Ella] trajo prácticas e ideas al respecto, que deberíamos incorporar acá.

“Por otra parte, estamos trabajando los temas de calidad de vida para llegar a certificarnos como una empresa familiarmente responsable, lo que nos obliga a cuidar no solo de género, sino de integración; cuidar el horario, generar flexibilidad [de manera] (...) que cada cual vea si entra un poco más tarde o se retira más temprano. Hay cosas que funcionan para las oficinas centrales y otras para sucursales y aplican para hombres y mujeres.

“Hay hartos temas de beneficios para las familias, desde la fiesta de Navidad para los hijos, para los y las cónyuges, actividades de cine, teatro, culturales para la familia, etcétera.

“Nos falta ir a cosas más radicales, tales como más flexibilidad en la jornada, más oportunidades de teletrabajo. Acá teníamos un postnatal extendido antes que la ley, para mujeres y para hombres; ahora con la ley quedamos más homologados [pero] estamos por encima de la ley en que mantenemos la renta sin tope.” Representante empresa/Banco B.

Por otra parte, la Asociación Nacional de Bancos e Instituciones Financieras acordó, en colaboración con Sernam, difundir entre sus integrantes la *Norma NCh3262: Sistema de Igualdad de género y conciliación vida laboral, familiar y personal*, que el servicio creó en conjunto con el Instituto Nacional de Normalización (INN). Vigente desde 2012, es parte del entonces Programa sobre Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género –hoy Sistema de Gestión Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal– que Sernam implementa desde fines de la década pasada. Esta iniciativa tiene su origen en la instauración, en 2006, del Código de Buenas Prácticas Laborales dirigido a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato y la no discriminación en los organismos y empresas del Estado. Poco después, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) elaboró la Guía de Buenas Prácticas, similar a la del sector público y destinada a los mismos fines.

La aplicación de la norma permite establecer mecanismos de mejoramiento del clima laboral y productividad mediante el uso de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para mujeres y hombres; el mejoramiento de la capacidad de la organización para atraer y retener a los mejores talentos, así como del desempeño y motivación de las personas de la organización, lo que incrementa la productividad; la promoción del valor de los equipos mixtos y su impacto en la cultura organizacional en su competitividad y capacidad de innovación. Igualmente contempla hacer realidad el compromiso de las empresas con los principios internacionales de igualdad de derechos y de oportunidades para mujeres y hombres.

La norma, única en América Latina, tiene asociado el Sello de Certificación Iguala-Conciliación, que será otorgado por el Sernam a las empresas certificadas. Entre las entidades que están en proceso de implementación de la NCh3262 está Scotiabank. Este nuevo desafío

puede ser muy auspicioso para aquellas empresas que decidan enfrentarlo, y la banca –por sus características– puede ser un sector pionero en asumirlo¹⁰⁴.

UNA BARRERA INVISIBLE: LA MATERNIDAD

La maternidad puede ser fuente de discriminaciones ya sea porque hay empresas que, en situaciones extremas, ponen barreras al acceso al trabajo a las mujeres tomando como criterios la edad, el estado civil o su potencialidad de embarazarse; o porque existen otras que no respetan algunas de las normas de protección a la maternidad.

En el sector financiero, sin embargo, y particularmente en la banca, no existen barreras de ingreso a las mujeres en edad fértil, hecho comprobable con la composición etaria de sus empleadas. Además, la Dirección del Trabajo prácticamente no recibe denuncias en relación con incumplimientos a la normativa laboral relativa a la protección a la maternidad.

Pese a ello, algunos de los entrevistados en los bancos seleccionados mencionaron que la maternidad es un factor que afecta las trayectorias laborales de las mujeres, sobre todo respecto de los ascensos y de la posibilidad de ocupar ciertos cargos de mayor responsabilidad. Los representantes de los bancos reconocen que todavía hay ciertos prejuicios respecto del tema, pese al retraso de la maternidad y al reducido número de hijos que cada mujer tiene a lo largo de su carrera laboral. Y ambas partes coinciden en que la extensión del postnatal a seis meses ha sido un aspecto muy positivo, que ha dado a las empresas mayor claridad con respecto a la situación de las embarazadas y madres de hijos/as pequeños¹⁰⁵.

104 Para más información, ver Anexo 4.

105 Anteriormente existía una gran incertidumbre en las empresas por la posible ocurrencia de licencias por enfermedad del hijo menor de un año, que muchas veces las obligaba a cubrir ese puesto de trabajo en forma repentina. Con el postnatal extendido, el número de estas licencias se ha reducido. Por otra parte, las empresas saben que deben reemplazar a la trabajadora embarazada desde su prenatal y luego durante los seis meses del postnatal.

“Yo creo que un tema complicado para las mujeres es el de la maternidad. El embarazo es sinónimo de ‘cacho’, de entrada... Sin saber si vas a tener un embarazo bueno o complicado, con licencias. Te vas con prenatal y hay que buscar reemplazo, luego el postnatal y si tienes licencia... Dirigente sindical/Banco B.

“Hay un sesgo respecto de las licencias maternales... es un poco exagerado. Cada vez tener hijos es más tardío; la maternidad la posponen después de los 30 años, cuando la carrera profesional ya está más o menos armada. Hay mucho de prejuicios, es como el tema sindical, por unas pocas que hacen mal uso y abuso de todo, el sistema estigmatiza a todo el género. La extensión del postnatal ha clarificado las cosas, ha hecho más transparente en ambas partes, tanto para la funcionaria como para nosotros, el uso de la licencia.

“La trabajadora, cuando regresa de su postnatal, vuelve a su puesto original, salvo que haya habido un cambio estructural en un área, no porque ella haya estado de pre y postnatal”. Representante empresa/Banco B.

Contrariamente, algunas de las personas entrevistadas mencionan que una de las dificultades que deben enfrentar las mujeres al regreso de su licencia maternal es la pérdida de su puesto de trabajo anterior.

“A las embarazadas, como que las castigan. Cuando vuelven de postnatal no regresan a la misma oficina, te ponen a hacer reemplazos en distintas partes... para que te aburras. Cuando yo estuve con licencia médica, llegó una niña a reemplazarme que había regresado de su postnatal, ella venía de cuatro oficinas... había estado un mes en cada una, en distintos puntos de Santiago. El banco no tenía puesto para ella, [y] mientras no le asignen un puesto anda de un lado para otro. Además, como se van media hora antes del horario de salida, para el banco son un problema”. Ejecutiva bancaria/Banco B.

Los representantes de las empresas niegan esta circunstancia y afirman que, por el contrario, proporcionan varios beneficios que superan el mínimo que establece la ley.

“No existen puestos claves que no puedan ser reemplazados. Todos los puestos tienen un ‘back up’ que reemplaza, no solo por los temas maternales. En el caso [de] que el período de ausencia sea muy largo,

que hoy es de unos nueve meses por el postnatal, siempre existen las posibilidades de reemplazo.

“Somos una empresa pro familia así es que, por el contrario, no hacemos ninguna distinción. Teníamos el regreso paulatino o extensión del postnatal mucho antes que saliera la ley. El regreso [es] paulatino, eso significa que el primer mes vuelve con un horario más corto, de 9 a 15:00, el segundo mes hasta las 16:00, etcétera.

“El pago es siempre completo, el banco asume la diferencia. [Y] la persona que regresa del postnatal, vuelve a su mismo puesto; tal vez puede tener una asignación de cartera distinta. A no ser que por un tema estructural, la unidad hubiera cambiado.” Representante empresa/Banco A.

Otra dificultad que enfrentan las trabajadoras de la banca está relacionada con las responsabilidades domésticas y familiares que no pueden delegar, especialmente los quehaceres del hogar y el cuidado de los hijos cuando son menores.

“Por mi experiencia, yo llevo 13 años trabajando en el banco, yo diría que el principal problema es la presión laboral. Eso conlleva enfermedades mentales, estrés, depresiones... sobre todo en mujeres, por el trabajo propio y el trabajo de la casa. Entonces, si hay mucha presión laboral estamos muy exigidas, muchas veces llegamos tarde a la casa.

“En la presión se ven más afectadas las mujeres, por la responsabilidad familiar; aunque también hay hombres con crisis de pánico, estrés y depresión, las mujeres están muy afectadas. Hay muchas tomando pastillas para poder realizar sus labores, para estar tranquilas. También es bueno mencionar, por ejemplo, que las mujeres cuando vuelven de su postnatal se pueden ir una hora antes; pero yo veo que debido a la presión no se van antes. Siguen trabajando y eso no corresponde.” Dirigente Sindical/Banco A.

Finalmente, algunas entrevistadas hicieron mención de la preferencia por mujeres solteras o bien por aquellas cuya labor reproductiva ya ha finalizado. Así lo relata una ejecutiva bancaria que lleva más de una década en el mismo banco.

“Yo entré en una etapa de mi vida [en la] que ya no iba a tener más hijos. Yo creo que el banco consideró eso. Yo entré a los 40 años, hace diez años. El banco pensó, ‘no va a tener más guaguas, tiene una hija de 13 años, se ve más joven de la edad que tiene, tiene un buen pasar...’ Eso lo supe después, me lo contó la persona que me entrevistó cuando postulé a este trabajo”. Ejecutiva bancaria/Banco A.

ESTUDIO DE CASOS: LOS EJECUTIVOS BANCARIOS

De acuerdo a lo señalado en la metodología, el estudio investigó en dos bancos y puso énfasis en observar una familia de cargos, la más numerosa de la banca: los llamados '*ejecutivos bancarios*'. Esta es su realidad, en cuanto a caracterización y en relación a los temas de género, ya analizados en general.

Llama la atención la denominación un tanto engañosa de '*ejecutivos*', expresión usada también en otros rubros del sector Servicios. De acuerdo a la Real Academia de la Lengua, ejecutivo es una "*persona que forma parte de una comisión ejecutiva o que desempeña un cargo de alta dirección en una empresa*". Pero, los ejecutivos bancarios no son directivos, y esta definición no se condice con las funciones –muy diversas– que realizan, como será expuesto a continuación.

Su rol corresponde a un tipo de cargo intermedio y su ubicación en la jerarquía de la organización permite observar y analizar el comportamiento de las relaciones de género con menos distorsiones que en el caso de las posiciones más altas y/o más bajas del escalafón dado, además, que la composición por sexo de esta familia de cargos muestra una situación relativamente paritaria.

Por lo general, los bancos están organizados en dos grandes áreas: la comercial y la operativa. El área operativa, llamada '*la cara del banco*', incluye a cajeros y personal que trabaja en atención de público en el mesón, prestando servicios y vendiendo productos (seguros, oferta de cuentas corrientes, etcétera). Por su parte, los ejecutivos –que representan alrededor de un tercio del total de los trabajadores del subsector, pudiendo ser un poco más en algunas entidades– pertenecen al área comercial, y su trabajo está enfocado a la atención directa al cliente ya '*bancarizado*'. El discurso dice que '*son el corazón del negocio bancario*'.

Es, en todo caso, una amplia gama de trabajadores, profesionales y técnicos, que realizan distintas funciones dependiendo del '*apellido*'

que acompañe al puesto de 'ejecutivo'. Mediante la revisión de la descripción de cargos de distintas entidades bancarias esta investigación constató una gran heterogeneidad de tipos de ejecutivos: dependiendo del banco, la gama es más o menos amplia¹⁰⁶; y el mayor número de ejecutivos está concentrado en la atención a los clientes, sean estas personas o empresas.

"Los ejecutivos comerciales son lo mismo, pero están dirigidos a distintos segmentos de personas y de empresas. Las funciones son prácticamente las mismas, la separación es por el tipo de clientes que atienden. La naturaleza del trabajo bancario, independientemente [de] que la tecnología va cambiando, es la intermediación financiera.

"Las mujeres están más en la banca de personas y los hombres, mayoritariamente, en la banca de empresas. A través de los concursos internos se puede ascender, hay una escala al interior de cada tipo de banca, pero no necesariamente siempre significa un aumento del sueldo base". Dirigente Sindical/Banco B.

Como parte de un creciente proceso de diferenciación de la actividad bancaria, los clientes son hoy segmentados según el poder adquisitivo y por eso se habla de 'banca de personas', 'banca preferente', 'banca novel', 'banca premier', etcétera. Y en el caso de las empresas, hay 'banca Pymes', 'banca grandes empresas', 'banca corporaciones', etcétera.

En el caso de los ejecutivos, son los llamados 'de personas'¹⁰⁷ quienes forman uno de los grupos más numerosos dentro del total de quienes laboran en este cargo. Tal como su nombre indica, atienden a personas individuales y realizan una gran diversidad de tareas, porque la polivalencia es parte de su esencia laboral. Entre otros aspectos, se encargan de llevar cuentas corrientes y todo lo asociado con estas (sobregiros, líneas de crédito, seguro de desgravamen, tarjetas de débito, etcétera), además de estar a cargo de tarjetas de crédito, cuentas asociadas y créditos (de consumo, hipotecarios, universitarios y otros) de los clientes. Su segunda función fundamental es la venta

106 Ver Anexo 3.

107 Según la institución bancaria, los ejecutivos de personas tienen distintas denominaciones. Por ejemplo: Ejecutivo Servicio Clientes (BCI), Ejecutivo Comercial (Bice), Ejecutivo de Cuentas Banca Personas (Banco de Chile), Ejecutivo de personas (Santander), etcétera.

y colocación de productos diversos (tarjetas varias, fondos mutuos, seguros, depósitos a plazo, ahorro previsional voluntario, compra y venta de divisas, entre otros).

A modo de ejemplo, a continuación el estudio reproduce la descripción del cargo en uno de los bancos que operan en Chile:

“Atender y asesorar al cliente que acude a la sucursal respecto de los servicios bancarios que requiere, guiándolo a las alternativas de atención remota y auto atención existentes, capacitar a los clientes en el uso de los canales remotos y de autoservicio, a fin de entregar un nivel de calidad de servicio y contribuir a la continuidad operacional de la sucursal”. (BCI, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).

Otro tipo de trabajadores de este nivel son los *‘ejecutivos de empresas’*, cuyos clientes son las unidades productivas segmentadas de acuerdo a su tamaño: pequeñas, medianas y grandes. Realizan funciones similares a los *‘de personas’*. Por ejemplo, para uno de estos segmentos están los *‘ejecutivos Pyme’*, cuya descripción de cargo, en una entidad, es la siguiente:

“Administrar cartera de clientes Pyme y negocios con el propósito de aumentar la base de clientes de su cartera, gestionando la vinculación de productos activos y pasivos que ofrece el banco, según las necesidades que el ejecutivo detecte en el cliente, procurando la satisfacción de éstas y el crecimiento y desarrollo del negocio de sus clientes”. (Banco Santander, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).

En el otro extremo, hay un grupo que atiende a las grandes corporaciones y multinacionales, cuyo volumen de negocios representa parte importante de los ingresos de las entidades bancarias. Son profesionales muy experimentados y, generalmente, provienen de carreras universitarias como ingeniería comercial, con especialización en temas de finanzas, negocios y comercio exterior.

La amplia gama de ejecutivos, orientados a prestar servicios a clientes es variada. Incluye, entre otros, aquellos que utilizan sistemas remotos y no se interrelacionan cara a cara. A modo de ejemplo, es posible citar a los *‘ejecutivos de telemarketing’*, quienes laboran en los centros de

llamada, o 'call centers' internos de los bancos, hablando por teléfono con los clientes, para atender consultas diversas, resolver problemas o vender productos. Son cargos desempeñados, generalmente, por técnicos, que han cursado entre tres y cuatro años de estudios en carreras afines al giro bancario, en institutos profesionales. En este grupo de ejecutivos hay un claro predominio de mujeres, tema que algunos bancos buscan revertir tratando de incorporar varones.

También están los 'ejecutivos de productos', cuyo foco –obviamente– está en el producto, más que en el tipo de cliente. Entre ellos hay 'ejecutivos hipotecarios', 'de leasing', etcétera. La descripción de cargo de este último, en un banco nacional, dice así:

"Administrar y gestionar la cartera de clientes, a través de la colocación de productos y servicios orientados al segmento leasing, como la captura de nuevos clientes con el propósito de asegurar el cumplimiento del plan comercial de acuerdo a los volúmenes y la rentabilidad definidos. La toma de decisiones se realiza a corto plazo. Requiere ser profesional universitario (5 años o más) y tener 3 o más años de experiencia laboral". (Banco de Chile, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad).

Desde el punto de vista del estatus al interior de la banca, es más rentable ser ejecutivo de empresas que de personas: el manejo del cliente es distinto, las transacciones son diversas; los volúmenes de dinero, mucho más grandes y, en ocasiones, involucra realizar operaciones de comercio exterior.

En los bancos del estudio, al igual que en la generalidad, los ejecutivos representan alrededor de un tercio de la dotación total. Efectivamente, el 33,7% del personal del Banco A son ejecutivos bancarios; en el Banco B, constituyen el 28,3%.

Una de las interrogantes planteadas por esta investigación estaba relacionada con la segregación por sexos en los puestos de trabajo de los ejecutivos bancarios. Para ello fue entregado a los bancos del estudio un breve cuestionario que interrogaba sobre la composición por sexo de los distintos tipos de ejecutivos. Para homogenizar la información de ambas instituciones, los ejecutivos fueron agrupados en los dos grandes tipos: de personas y de empresa. El siguiente cuadro da cuenta de las respuestas institucionales.

Cuadro 31

Distribución porcentual de trabajadores de bancos seleccionados,
por tipos de ejecutivos, según sexo
Octubre 2012

Grupo ocupacional	Banco A			Banco B		
	Hombres %	Mujeres %	Total %	Hombres	Mujeres	Total %
Ejecutivos de personas	29,5%	70,5%	100,0%	31,5%	68,5%	100,0%
Ejecutivos de empresas	55,3%	44,7%	100,0%	43,7%	56,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la información proporcionada por los bancos del estudio

Lo primero que llama la atención es el predominio de las mujeres como ejecutivas de personas en ambas entidades estudiadas. Situación diferente es la de los ejecutivos de empresa, donde aparece más equilibrada la participación de ambos sexos. Aunque en el Banco A los hombres superan en diez puntos a las mujeres, en el B esta relación se invierte. Incluso la diferencia es un poco mayor, a favor de las mujeres.

En los años 90, la banca inició el sistema de remuneración mixta, que incluye una parte fija y otra variable del sueldo, como ya ha señalado este estudio. En sus inicios fue un tema muy controvertido, comenta uno de los dirigentes sindicales entrevistados, quien agrega:

“Al incorporar la productividad individual al cálculo de las remuneraciones [variables] se ha agregado un elemento de incertidumbre, respecto del monto de mi sueldo a fin de mes. Mi remuneración en parte está determinada por el número de cuentas corrientes abiertas, de créditos hipotecarios colocados, de tarjetas de crédito vendidas, etcétera”. Dirigente Sindical /Banco A.

Actualmente, ese sistema de remuneraciones se mantiene, estando la parte variable sujeta al cumplimiento de metas individuales de cada ejecutivo, las que son establecidas por la jefatura directa y cambian en forma constante. A ello hay que agregar metas colectivas que tienen las sucursales, las que deben también ser cumplidas.

La remuneración incluye comisiones por la venta de los productos que ofrecen¹⁰⁸. El porcentaje de renta variable depende de distintos parámetros: el cargo preciso del ejecutivo, los productos que vende o coloca, las comisiones de los distintos productos, los nuevos clientes y los nuevos productos contratados, etcétera.

“En la banca de personas el sueldo es más bajo; el ejecutivo de empresas gana mucho más... arriba de \$1.300.000. El ejecutivo de personas, en cambio, gana alrededor de \$800.000”. Ejecutiva bancaria/Banco A.

“Todos los ejecutivos tenemos un sueldo fijo; lo que tenemos, además, son bonos cada tres meses por cumplimiento de metas. Los bonos varían por cumplimientos y volumen de colocaciones.” Ejecutiva bancaria/Banco B.

“Las metas se pueden modificar libremente y las cambian permanentemente; son fijadas en reuniones a través de los jefes. Si no se cumplen por dos períodos, te ponen en un plan de mejora y, si nuevamente no cumplen, son despedidos. De ahí la alta rotación de los ejecutivos; existe un verdadero canibalismo entre los bancos”. Dirigente Sindical/Banco A.

Este estudio no logró determinar si existe inequidad de género en materia salarial en esta ‘familia de cargos’. Los representantes de las empresas niegan que haya algún tipo de diferencia por el sexo de los trabajadores. Comprobar esta afirmación oficial es difícil –aunque probablemente sea así, debido a que no existe discriminación directa– en vista a la complejidad de la composición de las remuneraciones y a que implicaría comparar situaciones similares (años de estudio, experiencia laboral, mismo puesto de trabajo, cartera de clientes similares, etcétera).

108 Hoy por hoy, el sueldo de un/a ejecutivo/a contiene, al menos, los siguientes componentes, que pueden aparecer en conjunto o individualmente: sueldo base, metas –individuales y colectivas, cuyos parámetros de cálculo cambian constantemente–, comisiones por los productos vendidos y colocados (existen 32 tipos de tarjetas de créditos distintas, cada una con su propia comisión, según informó una de las entrevistadas), gratificación legal, semana corrida, bonos por diversos conceptos (antigüedad, horas extras, etcétera).

Pese a lo anterior, la información secundaria y las encuestas indican que sí hay diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector, como ya fue planteado en este estudio.

Estrechamente vinculado al sistema de remuneraciones está el tiempo de trabajo, en especial si está ligado a la productividad individual y al cumplimiento de metas. En el caso de los *'ejecutivos bancarios'* este aspecto ha sido controvertido, y motivo de reiteradas denuncias interpuestas por las organizaciones sindicales del sector. La denominación de *'ejecutivos'* a una variada gama de empleados ha provocado que, durante mucho tiempo, se les aplique el artículo 22 del Código del Trabajo¹⁰⁹ por lo que han sido excluidos de la limitación de jornada y del pago de horas extras. Diversos programas de fiscalización realizados por la Dirección del Trabajo han corregido esta situación y, en la actualidad, los ejecutivos de personas marcan horario de entrada y salida y reciben pago por concepto de horas extras.

Un problema en que todos los actores laborales concuerdan es la presión a que están sometidos quienes laboran en estos cargos, lo que provoca preocupantes niveles de insatisfacción laboral y alta rotación. La consultora Stratos, en la indagación realizada en 2012 a 239 ejecutivos de cuenta, preguntó por el grado de satisfacción con el banco en el que trabajaban: aunque un 59% declaró estar satisfecho, un altísimo porcentaje (91%) estaría dispuesto a cambiarse de entidad, principalmente por la poca proyección que perciben en su actual empleo, por una mejor renta o por los maltratos y mal clima laboral existentes en su empresa¹¹⁰.

Al requerir a los entrevistados por los problemas que aquejan a los trabajadores bancarios, en general y, específicamente a las mujeres, en todas las entrevistas realizadas fue mencionada en primer lugar, la presión laboral, la intensidad y la carga excesiva de trabajo, como puede leerse en el siguiente testimonio.

109 Artículo 22, Código del Trabajo: *"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata (...)"*.

110 El Mercurio de Santiago, Economía y Negocios, cuerpo B. Pág. 8. 18 de agosto de 2012.

“El principal problema es la carga de trabajo, es demasiado. Yo termino mi jornada a las nueve de la noche todos los días. Aunque me pagan horas extraordinarias, hacen problema para pagarlas... Ya no tienes vida, porque es tanto lo que te piden. Cada día crece más tu cartera de clientes y vas teniendo más metas. Por ejemplo, tienes 500 clientes y cada mes debes aumentar a 15 clientes más. Entonces terminas con 600 clientes y cada vez más. Es algo terrible, es difícil de sobrellevar.

“Hasta las dos de la tarde se atiende a los clientes que vienen a la sucursal; pero después hay que contestar todos los correos y solucionar todos los problemas de los clientes. También hay que preocuparse de llamar a [quienes tengan] los créditos pre aprobados, cursar los créditos y cuentas corrientes, ir a sacar firmas, ver los sobregiros, ver la mora. En fin, nunca se termina. Por eso hay tantos reclamos, el tiempo no alcanza. En el caso de las mujeres, además de la carga de trabajo, no tienen vida familiar; de los ejecutivos casi nadie ve a su familia. Y cuando uno se quiere ir a la hora de salida, también te hacen problema, que por qué te vas tan temprano...

“Se trabaja a mucha presión en los bancos, es muy estresante. El problema es que si no se vende, no se gana. Yo siempre estoy depresiva, con cansancio, todos los días me levanto como si no hubiera dormido, [y] por lo mismo me acuesto pensando en lo que tengo que hacer mañana y me levanto [pensando] en lo que tengo que hacer hoy... Así se manifiesta la presión que siento”. Ejecutiva bancaria/Banco B.

SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

Un primer objetivo general del estudio era caracterizar el empleo femenino del sector financiero y sus condiciones de trabajo, con un enfoque de género. Al respecto, los resultados destacan un rápido crecimiento del empleo general en los servicios financieros, en la década de los 90, con una significativa participación de las mujeres. Este fenómeno ocurrió, a nivel global y en Chile, en todo el sector de Intermediación Financiera, y principalmente en la banca la que, a partir de esos años, experimenta grandes transformaciones.

Los cambios en las empresas bancarias ocurren en distintos ámbitos. En relación con la organización del trabajo y la gestión del personal, destaca una mayor integración de los procesos de trabajo y polivalencia de los cargos, junto con una fuerte demanda por trabajadores jóvenes y con altas cualificaciones. Estas modificaciones generaron una feminización de la fuerza de trabajo y una profesionalización del sector, reemplazando definitivamente la imagen tradicional del trabajador bancario.

Las mujeres que integran la fuerza de trabajo en los servicios financieros y en la banca son mayoritariamente trabajadoras jóvenes, educadas y solteras; su empleo es estable, formal y con protección social.

Si bien las barreras de entrada al trabajo de las mujeres fueron derribadas, la pregunta clave ahora es si las condiciones de esta irrupción han traído consigo más igualdad o, por el contrario, persisten diferenciaciones laborales que las discriminan.

La forma como son distribuidos los distintos puestos de trabajo en una organización cualquiera puede ser decidora de segregación, si resulta diferente para trabajadores y trabajadoras y da lugar al fenómeno conocido como segmentación horizontal. En los servicios financieros esta segmentación se expresa claramente a nivel de los cargos directivos y en el grupo de trabajadores calificados y no calificados:

en ambos grupos los hombres son la mayoría. Por el contrario, entre los administrativos y vendedores dominan las mujeres. Donde se tiende a la paridad es entre los profesionales y técnicos, que son un poco más de la mitad del total de ocupados, y que presentan una distribución por sexo muy similar entre empleados y empleadas. En síntesis, la mayor brecha de participación entre hombres y mujeres fue observada en los extremos de la estructura ocupacional, donde predominan los hombres.

Los bancos del estudio muestran un comportamiento parecido respecto a la segmentación ocupacional horizontal que presenta el sector financiero en su totalidad. Sin embargo, en el caso del banco con capitales multinacionales estudiado, la brecha de género a nivel de los cargos directivos y de los administrativos es menor, comparado con el banco de capitales nacionales.

Así, tanto en el sector como en el subsector estudiados, los cargos directivos son ocupados mayoritariamente por hombres, mientras que existe la tendencia a ubicar a las mujeres en cargos de nivel inferior. Es decir, en este sector también se manifiesta la segmentación vertical referida a las dificultades que tienen ellas de acceder a los puestos directivos de una organización. En los bancos analizados, la participación femenina en los niveles gerenciales aparece un poco más elevada que en el resto del sector financiero y que en la banca en general, lo que podría estar sugiriendo el inicio de un proceso de cambio hacia una mayor equidad de género.

Un significativo porcentaje de las mujeres labora en jornada ordinaria de trabajo y el resto lo hace en lapsos inferiores. Sin embargo, la mayor parte de los entrevistados de los bancos seleccionados sostiene que –para todos– la jornada suele extenderse más allá de lo que establece el contrato de trabajo, básicamente debido a las exigencias de metas individuales y colectivas, que determinan los salarios, y a las pautas de evaluación que rigen a la mayoría del personal de las instituciones bancarias.

Otro aspecto analizado fue la brecha salarial existente entre trabajadores de uno y otro sexo que laboran en el sector financiero. Fue constatado que las diferencias son altas: las mayores aparecen entre los directivos. El hecho de que las mujeres tengan ingresos promedio menores que los hombres, en parte, puede ser explicado

por la importante segregación ocupacional, especialmente vertical, que evidenciaron tanto los datos de las encuestas oficiales como los proporcionados por los propios bancos participantes en el estudio. También influye la segregación ocupacional horizontal, aunque la información en este caso no sea concluyente. Al respecto, es necesario profundizar sobre los cargos que ocupan hombres y mujeres y las remuneraciones asociadas a ellos.

En relación con la familia de cargos seleccionada –los ejecutivos bancarios– es notorio que en los bancos del estudio hay una mayor proporción de ejecutivas de personas que hombres en ese rol, situación relacionada con el estereotipo asociado al sexo, que indica que las mujeres poseen cualidades como moderación, comunicación y sociabilidad, por lo cual se las considera mejor dotadas para estos cargos en que es necesario interactuar con clientes. Por contrapartida, el estereotipo masculino habla de atributos como racionalidad, dinamismo, espíritu emprendedor y ambición, más cercanos –se cree– a las áreas de inversiones, mercado accionario, mesa de dinero, etcétera.

El segundo objetivo general del estudio era conocer las políticas y actuaciones de las empresas del subsector bancario en relación con la equidad de género. Al respecto, los resultados encontrados señalan que tanto las políticas como las acciones concretas de esas empresas son mínimas. Existe un muy escaso reconocimiento a la presencia de discriminación de género, tal como ocurre en el resto de la sociedad.

El discurso de los representantes de las entidades es, en general, negador de las diferencias debidas al sexo y apenas consideran el hecho de que, pese a la significativa participación de mujeres profesionales en los servicios financieros, ellas estén muy poco presentes en los altos cargos de las empresas del sector. Suelen explicarlo por su, relativamente, reciente incorporación. Este aspecto resulta crucial, ya que la escasa presencia de trabajadoras en cargos directivos afecta a la distribución igualitaria de los puestos de trabajo y también a las posibilidades de incidir en las políticas y gestión de las empresas.

Por otra parte, hay una elevada participación sindical en el sector, especialmente de mujeres, la que supera holgadamente la media a nivel nacional. Pese a ello, y de manera similar a lo que ocurre con

los altos cargos empresariales, esta presencia tampoco se ve reflejada en las directivas sindicales, donde siguen estando subrepresentadas.

Quizá por lo mismo, trabajadores y dirigentes sindicales no demostraron –salvo algunas declaraciones– conocimiento de indicios de diferencias laborales entre ambos sexos. Quienes visualizan las inequidades, más que a la falta de políticas y acciones por parte de las empresas, identifican principalmente como responsable de la no reducción de las diferencias entre trabajadores y trabajadoras –en detrimento de ellas– al tradicional rol reproductivo de las mujeres. Es decir, la cultura organizacional de la banca, al igual que en todas las instituciones, está permeada e influida por estereotipos y prejuicios que determinan los roles atribuidos a hombres y mujeres.

Sin embargo, luego de las entrevistas y del análisis aportado por los diversos estudios y encuestas oficiales revisadas, es posible concluir que en los bancos coexisten distintos tipos de culturas¹¹¹.

Desde el discurso de los representantes de las empresas, podría hablarse de una cultura competitiva, donde los trabajadores de ambos sexos son considerados como iguales, y pueden acceder a determinadas posiciones, dependiendo de sus capacidades, esfuerzos y méritos. La empresa afirma ser neutra y no obstaculizar la trayectoria laboral de nadie, aunque tampoco considera que estén en una condición de igualdad en el punto de partida. Igualmente, la importante presencia de mujeres profesionales refleja también indicios de una cultura transformada, aunque la banca las necesita, no solo en niveles más bajos de las organizaciones. Al mismo tiempo, y por contrapartida, también es posible percibir algunos elementos de la cultura tradicional, expresada en la alta concentración de hombres en los puestos directivos y en los directorios de las empresas, aspecto que pareciera podría cambiar a futuro.

Si bien los bancos disponen de variados beneficios orientados a los trabajadores y sus familias, prácticamente no han implementado todavía medidas que apunten a una verdadera política de conciliación familia y trabajo. Incipientemente, el banco de origen multinacional

111 Sobre la base de la clasificación realizada por Newman J. 1995. *Op. cit.*

estudiado, alentado por la casa matriz, está comenzando a delinear algunas acciones en ese sentido.

Aunque pudiera pensarse lo contrario, y tal como ocurre en otros sectores, la negociación colectiva tampoco es considerada el espacio para abordar y subsanar la discriminación de género: hay ausencia de cláusulas que favorezcan la equidad y la no discriminación. Lo mismo ocurre con la brecha salarial entre hombres y mujeres, que no es abordada en la negociación colectiva por los actores laborales.

Otro tema que requeriría una mayor profundización es respecto del efecto de la maternidad en las trayectorias laborales de las mujeres. Aunque no opera como un criterio de selección al ingreso, sí pareciera tener efectos posteriores. Sin duda las características actuales del trabajo en el sector bancario, junto con las exigencias en relación a la productividad, no afectan de la misma forma a trabajadores y trabajadoras, provocando una suerte de incompatibilidad con la maternidad. Las exigencias derivadas del rol reproductivo en relación con la familia y el cuidado de los hijos son una tensión permanente, que impide a muchas desarrollar una carrera ascendente.

Por último, los servicios financieros tienen condiciones de trabajo relativamente mejores en comparación con otros sectores de la economía. En este sentido, el estudio muestra avances de género en un sector exitoso y moderno; sin embargo, constituye un desafío que las condiciones de desigualdad de sus trabajadoras sean superadas.

Un tema pendiente, en este sentido, es indagar respecto de la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres, que la información secundaria consistentemente da cuenta, pero que los entrevistados negaron de modo sistemático.

BIBLIOGRAFIA

Abramo, Lais y Todaro, Rosalba. *Género y trabajo en las decisiones empresariales*. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 4 N° 7. São Paulo, Brasil, 1998.

Arriagada, Irma. *Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay*. Clacso, Buenos Aires, Argentina, 2007.

Barberá, Ester. *Más allá del "techo de cristal". Diversidad de género*. Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. N° 40. Madrid, España, 2002.

Cáceres, Juan Ignacio *et. al.* *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documento de Trabajo. Facultad CC.EE.: Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España, 2004-006.

Cuadrado, Isabel, y Morales, José Francisco. *Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 23 N° 2. Madrid, España, 2007.

De la Rica, Sara. *Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*. Universidad del País Vasco. Bilbao, España, 2007.

Dirección del Trabajo. *Anuario Estadístico 2011*. Santiago de Chile, 2012. Disponible en www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-102442.html

Dirección del Trabajo. *Compendio de Series Estadísticas 1990-2012*. Santiago de Chile, 2013. Disponible en www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-propertyvalue-22777.html

Espino, Alma. *Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo*. Serie Mujer y Desarrollo N° 64. Cepal. Santiago de Chile, 2005.

Eagly, Alice y Carli, Linda. A través del laberinto: la verdad sobre cómo las mujeres se vuelven líderes. *Harvard Business School Publishing Corporation*. Harvard, Estados Unidos, 2007.

Fazio, Hugo. La transnacionalización de la economía chilena. LOM Ediciones. Santiago de Chile, 2000.

Grueso, Patricia. *La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces*. Cuadernos de Administración, Vol. 22, N° 39, julio-diciembre. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia, 2009.

Hola, Eugenia y Todaro, Rosalba. Los mecanismos de poder: Hombres y mujeres en la empresa moderna. Grupo Editor Latinoamericano. Santiago de Chile, 1992.

Ibáñez, Marta. *La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones femeninas y masculinas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis). N° 123. Madrid, España, 2008.

Krause, Mariane. *La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafíos*. Revista Temas de Educación, N° 7. ISSN 0716-7423. Santiago de Chile, 1995. Disponible en: <http://investiga-aprende-2.wikispaces.com/file/view/Inv-cualitat-Krause.pdf>

Martínez, Juliana. El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias... Serie Mujer y Desarrollo N° 62. Cepal. Santiago de Chile, 2005.

Mauro, Amalia. El empleo en el sector financiero en Chile. Nuevas oportunidades, conocidas discriminaciones. Serie Mujer y Desarrollo N° 58. Cepal. Santiago de Chile, 2004a.

Mauro, Amalia. Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. Serie Mujer y Desarrollo N° 59. Cepal. Santiago de Chile, 2004b.

Millar Carvacho, René. Políticas y teorías monetarias en Chile. 1810-1925. Universidad Gabriela Mistral, Santiago de Chile, 1994.

Narbona, Karina. La producción de compromiso en la empresa flexible. Significados que los trabajadores dan al compromiso subjetivo con el trabajo, ante las nuevas técnicas de gestión de recursos humanos. Estudio de caso de un banco multinacional en Santiago de Chile. Presentación sobre la base de Tesis de grado, Antropología, Universidad de Chile. Santiago de Chile, 2012.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Reunión tripartita sobre los efectos sociales de los cambios estructurales en la banca. Ginebra, Suiza, 1993.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). La incidencia en el empleo de las fusiones y adquisiciones en el sector de los servicios financieros y de la banca. Ginebra, Suiza, 2001.

Oliveira, Orlandina. *Género, Trabajo y exclusión Social en México*. En Estudios Demográficos y Urbanos, enero-abril, Nº 043. El Colegio de México, A.C. DF. Ciudad de México, México, 2000.

Ortega, Magda. *Cambios de género y discriminación laboral en el sector financiero colombiano*. El caso de Bancolombia. Revista de Antropología Iberoamericana, AIBR. Vol. 1. Madrid, España, 2006.

Pizarro, Olga *et. al.* Rol de la mujer en la gran empresa. Universidad del Desarrollo, Centro de Estudios Empresariales (CEEM). Santiago de Chile, 2010.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Desarrollo humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. Santiago de Chile, 2010.

Quiñones, Mariela. Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias. Mujer y Desarrollo Nº 61. Cepal. Santiago de Chile, 2005.

Rangel, Marta. *Chile: Negociación colectiva e igualdad de género*. En América Latina. Negociación colectiva e igualdad de género. OIT, Santiago de Chile, 2005.

Recio, Carolina. Tiempo de trabajo y políticas de promoción profesional en el sector financiero: una perspectiva de género. XI Jornadas de Economía Crítica. Bilbao, España, 2008.

Reskin, Barbara y Bielby, Denise. *A sociological perspective on gender and career outcomes*. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 19, Nº 1. Pittsburgh, Estados Unidos, 2005.

Rico, Nieves y Marco, Flavia. Privilegiadas y discriminadas. Las trabajadoras del sector financiero. Cepal, GTZ. Santiago de Chile, 2009.

Todaro, Rosalba et. al. *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*. En Sociología del Trabajo Nº 42, Primavera. Madrid, España, 2001.

Tomei, Manuela. *El nexa entre discriminación e igualdad de género en el trabajo: Algunas consideraciones conceptuales y de políticas*. En: Trabajo decente y equidad de género en América Latina. OIT. Santiago de Chile, 2006.

Uribe-Echevarría, Verónica. Inequidades de género en el mercado laboral: El rol de la división sexual del trabajo. Cuaderno de Investigación Nº 35. División de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile, 2008. Disponible en www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-96174_recurso_1.pdf

Vergara, Rodrigo. Privatización de la banca. La experiencia chilena. Centro de Estudios Públicos, Nº 63, Invierno. Santiago de Chile, 1996.

Wolf, Matías. *La identidad y el sentido del trabajo. Nostalgia, tensión y comodidad entre los trabajadores bancarios*. En Revista Propositiones Nº 35, Ediciones Sur. Santiago de Chile, 2006.

Zabludovsky, Gilda. *México: Mujeres en cargos de dirección del sector privado*. En Academia, Revista Latinoamericana de Administración. Primer semestre, Nº 038. Bogotá, Colombia, 2007.

ENCUESTAS CONSULTADAS

Resultados Segunda Encuesta de Antecedentes de Género del Sistema Financiero Chileno. Departamento de Estudios, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF). Santiago de Chile, 2007.

Disponible en:

www.sbif.cl/sbifweb/internet/archivos/publicacion_6280.pdf

Informe de Resultados Sexta Encuesta Laboral, 2008. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2009.

Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile (Enets) 2009-2010. Ministerio de Salud, Instituto de Seguridad Laboral, Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2011.

Nueva Encuesta Suplementaria de Ingresos. Instituto Nacional de Estadística (INE). Santiago de Chile, trimestre octubre-diciembre de 2011.

Encuesta de Caracterización Social, Casen 2011. Ministerio de Desarrollo Social. Santiago de Chile, 2012.

Encuesta de Empleo, INE, Instituto Nacional de Estadística (INE). Santiago de Chile, trimestre octubre-diciembre de 2012.

Resultados de Encuesta de Antecedentes de Género. Departamento de Estudios, Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF). Santiago de Chile, 2012.

Disponible en: www.sbif.cl/sbifweb/servlet/Noticia?indice=2.1&idContenido=10170

PAGINAS WEB CONSULTADAS:

www.bancoestado.cl

www.bancochile.cl

www.santander.cl

www.bci.cl

www.bvva.cl

www.itauc.cl

www.sbif.cl

ANEXO 1

PRINCIPALES MATERIAS MULTADAS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO

Sector Intermediación Financiera
Año 2010 a agosto de 2013

Remuneraciones	Materias multadas			
	2010	2011	2012	2013
Efectuar deducciones (retenciones) (compensaciones) indebidas de las remuneraciones.	7	0	1	1
Efectuar deducciones de las remuneraciones para el pago de adquisición de vivienda, para depósito de cuenta de ahorro para la vivienda, sin acuerdo de las partes.	10	0	5	0
Efectuar deducciones de las remuneraciones sin acuerdo de las partes.	0	8	3	6
Efectuar deducciones sobre el 15% de las remuneraciones.	7	11	5	2
Entregar comprobante de pago de remuneraciones sin las indicaciones legales.	10	19	15	10
No contener el anexo de las liquidaciones de remuneraciones un anexo con los montos de cada comisión, bono, premio u otro incentivo, junto al detalle de cada operación que le dio origen y la forma empleada para su cálculo.	0	0	0	4
No contener el anexo de las liquidaciones de remuneraciones, el detalle de los montos pagados por cada comisión, bono, premio u otro incentivo y la forma empleada para su cálculo.	0	0	0	1
Imputar indebidamente al sueldo mensual con estipendios o beneficios que no proceden.	1	0	1	0
No entregar comprobante de pago de remuneraciones.	8	8	13	1
No llevar libro auxiliar de remuneraciones.	1	0	0	0
No pagar (entregar) beneficios contractuales.	1	1	0	1
No pagar gratificación convencional.	1	0	0	0
No pagar gratificación legal.	0	1	0	2
No pagar íntegramente la gratificación legal.	0	1	0	1
No pagar la semana corrida de acuerdo a lo devengado o al ingreso mínimo mensual.	6	2	2	0
No pagar las horas extraordinarias.	10	12	10	5
No pagar las remuneraciones ya devengadas compuestas parcial o totalmente por comisiones.	0	0	3	8
No pagar remuneración en tiempo, lugar y hora debida.	1	0	3	1
No pagar sueldo base.	1	0	0	1
No pagar remuneración íntegra durante el feriado.	0	6	1	4
No pagar remuneraciones por período de capacitación.	0	0	1	0
No pagar remuneraciones.	43	32	39	25
No pagar semana corrida.	29	23	23	28
No pagar ingreso mínimo mensual.	0	3	0	0
Pagar las remuneraciones por períodos que exceden de un mes.	0	0	1	2
Pagar sueldo inferior al ingreso mínimo mensual en proporción a la jornada parcial de trabajo.	0	0	1	0
Pagar sueldo base inferior al ingreso mínimo mensual	3	8	0	3
Completar indebidamente el ingreso mínimo mensual con estipendios o beneficios que no proceden.	0	4	0	0
Total	139	138	127	106

Jornada y descansos	Materias multadas			
	2010	2011	2012	2013
Acumular más de dos períodos consecutivos de feriado anual.	7	1	1	2
Distribuir jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de 6 días (menos de 5 días).	6	2	3	1
Exceder jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas.	1	0	2	0
Exceder la jornada ordinaria legal de trabajo.	2	0	0	0
Exceder máximo de 2 horas extras por día.	7	16	13	14
Exceder permanencia máxima de 12 horas diarias.	0	0	2	1
Excluir de la limitación de la jornada ordinaria sin cumplir requisitos legales.	13	20	21	3
Iniciar el descanso (semanal) (dominical) (por días festivos) (bisemanal) después de las 21 horas del día anterior.	0	0	0	1
No considerar jornada de trabajo el tiempo destinado al cambio de vestuario (uso de elementos de protección).	0	0	0	1
No cumplimiento de resolución fundada que autoriza sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descanso.	0	0	0	1
No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los trabajadores agrícolas.	0	0	0	0
Extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio en más de dos horas diarias (un tiempo mayor).	0	0	1	0
Llevar un registro de asistencia ilegal.	1	1	1	0
No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo según lo autorizado por la Dirección del Trabajo.	1	0	3	1
No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo según lo autorizado por la Dirección del Trabajo –(por tener borrones y enmendaduras)– (por las manifiestas adulteraciones).	0	4	0	0
No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo al no consignar la firma del trabajador (la hora de entrada y salida).	0	23	0	0
No llevar correctamente registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.	31	0	28	28
No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo.	18	23	11	3
No otorgar descanso de dos domingos en el mes calendario.	5	3	2	3
No otorgar descanso dentro de la jornada.	4	2	1	1
No otorgar descanso dominical y/o festivo.	2	2	1	0
No otorgar descanso semanal compensatorio.	8	6	8	2
No otorgar feriado anual.	4	0	2	0
No otorgar fracción de feriado anual de a lo menos 10 días en forma continua.	2	1	2	2
No pactar por escrito las horas extraordinarias.	4	2	14	7
Terminar el descanso semanal (dominical) (por días festivos) (bisemanal) antes de las 06 horas.	1	0	0	0
Total	117	106	116	71

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

ANEXO 2

DATOS ESTADISTICOS SOBRE ASALARIADOS DEL SECTOR DE INTERMEDIACION FINANCIERA

Tabla 1

Distribución porcentual del estado civil actual de los asalariados del sector financiero, por sexo

Estado civil	Hombre	Mujer	Total
Casado(a)	74,5%	9,9%	43,7%
Conviviente	12,3%	14,7%	13,5%
Separado(a) de unión legal	0,0%	1,0%	0,5%
Separado(a) de unión de hecho	0,0%	5,8%	2,8%
Viudo(a)	0,0%	3,1%	1,5%
Soltero(a)	12,9%	65,4%	38,0%
Divorciado(a)	0,3%	0,0%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Enets 2009-2010

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Tabla 2

Cantidad y distribución porcentual de ocupados del sector financiero, por tipo de relación laboral (permanente o temporal), según sexo

Tipo de relación laboral	Hombre		Mujer		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Permanente	48.686	84,1%	54.386	89,5%	103.072	86,8%
De temporada o estacional	1.569	2,7%	1.728	2,8%	3.297	2,8%
Ocasional o eventual	374	0,6%	1.236	2,0%	1.610	1,4%
A prueba	270	0,5%	1.373	2,3%	1.643	1,4%
Por plazo o tiempo determinado	7.010	12,1%	2.049	3,4%	9.059	7,6%
Total	57.909	100%	60.772	100%	118.681	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

Tabla 3

Distribución porcentual de la percepción sobre la estabilidad en el empleo de los asalariados del sector financiero, por sexo

	Hombre	Mujer	Total
Estable, seguro en el futuro	69,4%	21,9%	46,7%
Estable, seguro en este momento	20,0%	71,9%	44,7%
Inestable	10,6%	6,2%	8,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Enets 2009-2010

Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Tabla 4

Cantidad y distribución porcentual de ocupados del sector financiero, por afiliación a algún sistema previsional (pensiones), según sexo

¿Se encuentra afiliado a algún sistema previsional?	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí	50.003	89,2	56.332	95,3	106.335	92,4
No	4.353	7,8	2.439	4,1	6.792	5,9
No sabe	1.680	3,0	332	0,6	2.012	1,7
Total	56.036	100	59.103	100	115.139	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

Tabla 5

Cantidad y distribución porcentual de los ocupados del sector financiero afiliados a algún sistema previsional, de acuerdo a si cotiza o no y al tipo de entidad a la que está cotizando, según sexo

¿Cotiza en algún sistema previsional?	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Sí, AFP. Cotización obligatoria del trabajador dependiente	49.613	88,5	55.291	93,6	104.904	91,1
Sí, AFP. Cotización voluntaria del trabajador independiente	312	0,6	1.041	1,8	1.353	1,2
Sí, otra	78	0,1	-	0,0	78	0,1
No está cotizando	4.353	7,8	2.439	4,1	6.792	5,9
No sabe	1.680	3,0	332	0,6	2.012	1,7
Total	56.036	100	59.103	100	115.139	100

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la encuesta Casen 2011

Tabla 6

Cantidad y distribución porcentual de los ocupados del sector financiero, por sistema de salud previsional al que pertenece, según sexo

¿A qué sistema previsional de salud pertenece usted?	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Sistema Público grupo A	1.596	2,8%	1.996	3,3%	3.592	3,0%
Sistema Público grupo B	10.575	18,3%	8.972	14,8%	19.547	16,5%
Sistema Público grupo C	4.168	7,2%	6.634	10,9%	10.802	9,1%
Sistema Público grupo D	6.784	11,7%	8.220	13,5%	15.004	12,6%
Sistema Público no sabe grupo	3.087	5,3%	3.678	6,1%	6.765	5,7%
F.F.A.A. y de Orden	397	0,7%	22	0%	419	0,4%
Isapre	30.142	52,1%	29.521	48,6%	59.663	50,3%
Ninguno (particular)	862	1,5%	264	0,4%	1.126	0,9%
Otro sistema	17	0%	69	0,1%	86	0,1%
No sabe	281	,5%	1.396	2,3%	1.677	1,4%
Total	57.909	100%	60.772	100%	118.681	100%

Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de la Encuesta Casen 2011

Tabla 7

Cantidad y distribución porcentual de los ocupados del sector financiero, por asistencia a capacitación laboral durante el último año y modalidad de financiamiento, según sexo

¿Ha asistido a algún curso de capacitación laboral en el último año?	Hombres		Mujeres		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Sí, por la empresa donde trabaja (o trabajó), financiada por el Sence	9.498	14,9%	5.239	10,1%	14.737	12,8%
Sí, por la empresa donde trabaja (o trabajó) no financiada por el Sence	12.369	19,5%	4.818	9,3%	17.187	14,9%
Sí, mediante un programa público de becas de capacitación	68	0,1%	111	0,2%	179	0,2%
Sí, financiado con recursos de usted o de su familia	242	0,4%	246	0,5%	488	0,4%
Sí, con una beca de una institución privada	133	0,2%	465	0,9%	598	0,5%
Sí, otro medio	1.067	1,7%	1.508	2,9%	2.575	2,2%
No ha asistido	40.193	63,2%	39.365	76,1%	79.558	69,0%
Total	63.570	100%	51.752	100%	115.322	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta Casen 2009¹¹²

112 La Casen 2011 no indagó en este tema.

ANEXO 3

TIPOS DE EJECUTIVOS BANCARIOS

Banco 1	Banco 2	Banco 3
Ejecutivo (33)	Ejecutivo (66)	Ejecutivo (29)
1. Banca empresas	1. Banca corporativa	1. Empresario
2. Banca empresas senior	2. Banca corporativa Sr.	2. Mediana-grandes empresas I
3. Empresas	3. Banca empresas	3. Mediana-grandes empresas II
4. Empresas junior	4. Banca empresas Sr.	4. Banca Corporativa
5. Empresas senior	5. Banca mayorista	5. Emprendedor
6. Empresas trainee	6. Banca mayorista Sr.	6. Comercio exterior
7. Grandes empresas	7. Grandes empresas	7. Normalización Medianos deudores
8. Grandes empresas senior	8. Grandes empresas Sr.	8. Inversiones
9. Pyme	9. De servicios grandes empresas	9. Cuentas A (BP)
10. Pyme junior	10. De servicios personas y empresas	10. Cuentas (BP)
11. Pyme senior	11. Banca personas	11. Cuentas premier
12. Personas	12. Banca personas Sr.	12. Servicio clientes
13. Personas junior	13. Banca preferente	13. Servicio clientes I
14. Personas senior	14. Sucursal banca personas inter.	14. Serv. clientes Apoyo II
15. Personas trainee	15. Banca privada	15. Serv. clientes Apoyo III
16. Preferente	16. Banca privada Sr.	16. Teleservicio
17. Preferente junior	17. Banca inmobiliaria	17. Teleservicio variable
18. Preferente senior	18. Banca inmobiliaria Sr.	18. Apoyo I
19. Nobel	19. Centro integral COMEX	19. Apoyo II
20. Nobel junior	20. Cuentas corresponsales	20. Apoyo III
21. Nobel senior	21. Cobranza judicial	21. De Negocios
22. Banca transaccional	22. De convenios Sr.	22. Negociador junior
23. Banca transaccional junior	23. De marketing	23. Negociador senior
24. Banca transaccional senior	24. De marketing Sr.	24. Entrenamiento
25. Comercial junior	25. De negocios	25. Convenio y alianzas
26. Comercial senior	26. De negocios DCC	26. Banqueros
27. Comercial	27. De negocios PYME	27. Telenegocios I
28. De crédito	28. De renegociación	28. Telenegocios II
29. Finanzas estruc II	29. De riesgo	29. Telenegocios III
30. Hipotecario	30. De riesgo Sr.	
31. Hipotecario senior	31. De servicios corporativa	
32. Inmobiliario	32. Formación	
33. Leasing	33. Leasing	
	34. Leasing senior	
	35. Mesa de dinero	
	36. Mesa de dinero Jr.	
	37. Mesa de dinero Sr.	
	38. Multinacionales	
	39. Multinacionales Sr.	
	40. Negocios moneda extranjera	
	41. Negocios moneda extranjera Sr.	
	42. Productos y servicios	
	43. Banca hipotecaria	
	44. Banca hipotecaria Sr	
	45. Contact center banca preferencial/T	
	46. De inversiones /T	
	47. Contact center banca activa/T	
	48. Contact center empresas/T	

Banco 1	Banco 2	Banco 3
Ejecutivo (33)	Ejecutivo (66)	Ejecutivo (29)
	49. Contact center empresas Sr. /T 50. Contact center personas/T 51. De negocios PYME/T 52. De plataforma A /T 53. Especializado / T 54. Fidelización /T 55. Monoproducto pers. /T 56. Negocios banca preferente/T 57. Negocios empresa consumo/T 58. Negocio hipotecario/T 59. Negocios M/E 60. Negocios M/E Sr. 61. Plataforma comercial consumo/T 62. Plataforma weekend consumo/T 63. Telemarketing consumo /T 64. Telemarketing seguros /T 65. Telemarketing TC /T 66. Venta Activos /T	

Fuente: Reglamentos Internos de Higiene y Seguridad y páginas web institucionales

ANEXO 4

NCH 3262: 2012 SISTEMAS DE GESTIÓN. GESTIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL ¹¹³

Aprobada por el Consejo del Instituto Nacional de Normalización (INN) en sesión del 2 de marzo de 2012, la norma –como todas las que aprueba el INN– es de cumplimiento voluntario. Tiene estructura según el sistema de gestión ISO 9000 y es compatible con las NCh ISO 9001, 14001 y 18001, para la integración entre sistemas de gestión en la organización. Establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de la igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Pueden certificarse en ella desde las pymes hasta las empresas grandes, pasando por las medianas, los servicios públicos, los municipios y las ONG.

El Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal permite que la organización se ajuste a los nuevos desafíos planteados por los cambios demográficos, económicos y sociales.

Al integrar este sistema de gestión, la organización asume el desafío de desarrollar una estrategia orientada a revisar en su cultura, procesos de recursos humanos y de funcionamiento para incorporar prácticas que promuevan la igualdad de género y conciliación. A la vez, implica un compromiso para mejorar la articulación entre la vida laboral, familiar y personal. En consecuencia, la empresa que la aplica se predispone a impulsar el cambio organizacional, entendiendo que las nuevas prácticas a implementar aportan beneficios a todas las personas de la organización, a la organización misma y a la sociedad en su conjunto.

113 Información recuperada desde www.selloigualaconciliacion.cl/ y www.sernam.cl

La norma que regula este Sistema de Gestión tiene como desafío disminuir las brechas de género en el ámbito laboral por medio de procedimientos que apuntan a transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos.

La norma –basada en el principio de la igualdad de derechos y de la igualdad de oportunidades– es aplicable a una organización de cualquier tamaño y tipo de actividad; puede integrarse a otros sistemas de gestión ya implementados (ISO 9001, ISO 14001, NCh 18001).

Para aplicarla, es necesario desarrollar una estrategia de implementación que contempla las siguientes etapas:

Diagnóstico: supone evaluar los procesos de reclutamiento y selección de personal que operan en la organización; los mecanismos de detección y eliminación de prácticas discriminatorias identificadas dentro de la empresa; las posibilidades de desarrollo de la carrera, representación equilibrada y acceso a capacitaciones; el tratamiento de reclamos relativos a situaciones inequitativas; las medidas para prevenir y/o detectar el acoso laboral y sexual en el trabajo, además de la violencia intrafamiliar; las medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; las prácticas de remuneración y compensación; las medidas para promover un buen ambiente de trabajo y para garantizar un adecuado desarrollo de infraestructura con instalaciones adecuadas, tanto para hombres como para mujeres.

Capacitación: supone la entrega de conceptos de género, corresponsabilidad, medidas inclusivas, acciones positivas mediante charlas orientadas a permitir a los/as trabajadores/as identificar prácticas que constituyen acoso sexual y laboral.

Implementación: Aplicar el sistema y detectar las brechas. Actuar sobre las brechas detectadas: incorporación de prácticas no discriminatorias en los procesos de reclutamiento y selección de personal; promoción y difusión de los beneficios asociados a la incorporación de mujeres en cargos de jefatura y responsabilidad directiva; difusión de información sobre Derechos Laborales (detección y eliminación de prácticas discriminatorias identificadas dentro de la organización).

Evaluación Interna: Auditar y revisar el sistema.

Certificación: una entidad acreditada realiza el proceso

Recepción del Sello Iguala por parte del Sernam.

La aplicación de la norma implica los siguientes beneficios y alcances:

1. Las organizaciones detectan y superan brechas en algunas de las siguientes áreas:
 - Participación laboral y toma de decisiones.
 - Brecha salarial.
 - Segmentación laboral: áreas masculinizadas o feminizadas.
2. Permite establecer mecanismos de mejoramiento del clima laboral y productividad mediante:
 - Uso de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal para mujeres y hombres.
 - Mejorar la capacidad de la organización para atraer y retener a los mejores talentos.
 - Mejorar el desempeño y motivación de las personas de la organización, incrementando la productividad;
 - Promover el valor de los equipos mixtos y su impacto en la cultura organizacional en su competitividad y capacidad de innovación.
 - Hacer efectivo compromiso con los principios internacionales de igualdad de derechos y de oportunidades para mujeres y hombres.
3. Permite desarrollar sistemas que las benefician mediante la puesta en práctica de una relación virtuosa (buenas prácticas/ buenos resultados=eficiencia).
4. Las posiciona y da reputación en mercados preocupados por los temas de género y de RSE.
5. Demuestra responsabilidad social: la alta dirección ha incorporado estos valores en su gestión de negocios y entiende la importancia de la imagen que proyecta a sus pares, clientes y comunidad en general.
6. Promueve un cambio cultural, donde mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en lo público y en lo privado.
7. Aporta mayor motivación y compromiso: mujeres y hombres, al percibir que tienen oportunidades de crecimiento profesional, aumentan su compromiso con el trabajo.

8. Permite un mejor clima. Al construir acuerdos dentro de la organización, mejoran sustantivamente las relaciones, por cuanto se reducen tensiones entre las diferentes ocupaciones, posiciones y actores/as.
9. Posibilita la atracción de RRHH calificados. La implementación de este sistema es un elemento altamente valorado y atractivo para mujeres y hombres calificados/as y dinámicos/as, interesados/as en perspectivas laborales desafiantes.
10. Facilita el mejoramiento continuo. Al tener un enfoque basado en procesos, permite la renovación, el desarrollo, el progreso y la posibilidad de responder a las necesidades cambiantes del entorno, para ofrecer un mejor servicio o producto.

AGRADECIMIENTOS

El Servicio y la investigadora reconocen y agradecen a todos quienes fueron entrevistados en el curso del presente estudio, por su buena disposición a colaborar con la investigación. Especialmente a las investigadoras y fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, quienes cedieron parte de su valioso tiempo para compartir sus conocimientos e ideas, insumos muy relevantes para este trabajo.

Vayan estas palabras también para los representantes de las empresas, dirigentes sindicales y trabajadores de los bancos entrevistados, quienes fueron un aporte esencial para concretar esta investigación.