

Brecha salarial en las grandes empresas de Chile



Abril 2018

En este segundo estudio del año 2018, el factor evaluado fue la brecha salarial entre hombres y mujeres que las empresas declaran a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), de acuerdo a la Norma 386 emitida por la SVS (actual CMF).

23%

es el promedio de diferencia salarial a nivel mundial, incluyendo países con pobreza elevados.

52 empresas

cumplieron la obligación de informar siguiendo la metodología solicitada.



Contactos

PwC Chile

Javier Gatica

Socio

javier.gatica@cl.pwc.com

Fundación ChileMujeres

Francisca Jünemann

Presidenta Ejecutiva y Cofundadora

fjunemann@chilemujeres.cl

PwC Chile

Fernanda Roco

Gerente de Marketing y Comunicaciones

fernanda.roco@cl.pwc.com

Fundación ChileMujeres

Verónica Campino

Directora Ejecutiva y Cofundadora

vcampino@chilemujeres.cl



Contenidos

Sobre Estudio IMPULSA	4
Metodología	6
Resultados	8
Principales hallazgos	9
Comentarios	10
Detalle de empresas por rubro	11
<i>Rubro Salud</i>	12
<i>Rubro Commodities</i>	12
<i>Rubro Telecomunicaciones y Transporte</i>	13
<i>Rubro Retail</i>	13
<i>Rubro Consumo</i>	14
<i>Rubro Banca y Servicios Financieros</i>	14
<i>Rubro Seguros</i>	15
<i>Rubro Industrial y Construcción</i>	15
<i>Rubro Utilities</i>	16
Resumen	17



Sobre Estudio IMPULSA

ESTUDIO IMPULSA –realizado por Fundación ChileMujeres, PwC Chile y PULSO- tiene como objetivo entregar información sobre el nivel de compromisos de las empresas con el desarrollo del talento de la mujer, agrupadas por rubro.

Toma como muestra a las 100 empresas con mayor facturación en Chile y se enmarca dentro de la alianza IMPULSA, integrada además por PREMIO IMPULSA Talento Femenino Y Encuentros IMPULSA.

En este segundo estudio del año 2018, el factor evaluado fue la brecha salarial entre hombres y mujeres que las empresas declaran a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) de acuerdo a la Norma 386 emitida por la SVS (actual CMF).

La información obtenida de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), corresponde a los reportes de las Sociedades Anónimas con datos a diciembre de 2016.

Así ESTUDIO IMPULSA se construye en base a datos cuantitativos, información pública y por sector o rubro.





Metodología

Estudio Impulsa sobre brecha salarial

- En el caso de empresas que reportan brecha salarial en más de una clasificación de cargo, se consideró un promedio de lo informado.
- Las empresas que reportan una brecha salarial usando una metodología diferente a la definida en la norma, fueron catalogadas como “*disparidad metodológica*”.
- Las empresas que no reportaron información alguna sobre brecha salarial fueron catalogadas como “*No informa brecha salarial*”.
- Del rubro Banca y Servicios Financieros, solo fueron estudiadas aquellas que reportan a la CMF.

Metodología según la NCG 386, emitida por la SVS, sobre brecha salarial (de acuerdo a lo establecido de forma explícita en la NCG 386)

“Se deberá señalar la proporción que representa el sueldo bruto base promedio, por tipo de cargo, responsabilidad y función desempeñada, de las ejecutivas y trabajadoras respecto de los ejecutivos y trabajadores”.

Es importante destacar que esta metodología es diferente a la metodología utilizada por el INE para medir brecha salarial. El INE mide la diferencia de ingresos medios entre hombres y mujeres (como %). La Norma 386 mide la proporción del sueldo bruto femenino sobre el masculino (como %) de acuerdo a lo reportado por cada empresa.

$$\text{INE} = \frac{\text{Ingreso medio hombre} - \text{ingreso medio mujer}^*}{\text{Ingreso medio hombre}}$$

$$\text{Norma de Carácter General 386} = \frac{\text{Sueldo bruto base promedio mujer}^{**}}{\text{Sueldo bruto base promedio hombre}}$$

Contexto brecha salarial entre hombres y mujeres

La diferencia salarial es un tipo de inequidad presente en el mundo entero, pero es especialmente significativa en Chile: a nivel mundial, incluyendo países con niveles de pobreza elevados, el promedio de diferencia salarial es de 23% y en Chile -de acuerdo al INE- es del 33%, es decir 10 puntos más.

Un estudio realizado en Dinamarca da luces sobre las causas (Kleven, Landais y Sogaard, 2017): antes del nacimiento del primer hijo, no existe diferencia salarial entre hombres y mujeres, equilibrio que se rompe cuando la mujer es madre por primera vez. Mientras el padre tiene un aumento sostenido de sus ingresos en el tiempo, la mujer sufre una abrupta caída en ellos y a los diez años de ser madre la distancia sigue siendo significativa (-19.4%), siendo insuperable la desigualdad.

En Chile un estudio realizado por Prada, Rucci y Urzúa (2015) concluye que las mujeres que trabajan en empresas obligadas a pagar sala cuna –aquellas que contratan a 20 o más mujeres de acuerdo al artículo N°203 del Código del Trabajo- reciben un salario inicial entre 9% y 20% menor al salario inicial recibido por trabajadoras contratadas en empresas con menos de 20 mujeres. De este estudio se puede inferir que el costo de sala cuna obligatoria es finalmente traspasado a las trabajadoras mediante un menor salario inicial.

Así, podemos afirmar que la diferencia salarial es a su vez, un castigo a la maternidad.

*Ingreso medio: promedio de ingreso de trabajadores, pero no necesariamente con contrato.

** Sueldo bruto: sueldo que reciben personas con contrato antes de imposiciones y otros.



Principales hallazgos

De las 100 empresas más grandes del país por facturación, se descontaron Holdings y aquellas que no tienen obligación de reportar a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) por la NCG 386. Con esto se llega a un universo de 70 empresas estudiadas, de las cuales 4 (6%) empresas incumplen la obligación de informar y 14 (20%) no siguen la metodología solicitada. De esta manera, fue posible obtener información sobre brecha salarial de 52 empresas.

En promedio, estas empresas declaran que las mujeres por el mismo trabajo y en los mismos cargos que los hombres reciben un sueldo bruto

base un 12% menos que ellos. Es decir, de acuerdo a estos resultados, las mujeres reciben una remuneración mensual inferior a la de los hombres en el equivalente a dos jornadas diarias.

Es importante destacar que estos son resultados obtenidos de acuerdo a información declarada por las empresas estudiadas, a diferencia de lo que el INE informa como brecha salarial en el sector asalariado (19%) basado en encuestas realizadas a trabajadores y no a empleadores.

Hay por lo tanto, un reconocimiento de diferencia salarial en el sueldo de las personas con contrato en las empresas estudiadas y que si bien es menor al reportado por el INE, **es de todas formas significativa.**

Comentarios

Fundación ChileMujeres

“Concluir que hay una brecha salarial no es novedoso. Pero estudiarlo es necesario, si queremos pasar de la denuncia a la solución y comprender las múltiples consecuencias que hacen de este asunto algo que va mucho más allá del trabajo de la mujer. Por ejemplo, que la existencia de sala cuna incida en la brecha salarial, haciendo que esta termine siendo pagada por la maternidad, es un tema enorme en un país que envejece, decae el crecimiento de su población y se ve impelido a contar con migración. Brecha salarial, salas cuna y migraciones, ¿quién lo diría?

Este trabajo es solo un paso más. Permite abordar ahora el porqué de estas diferencias entre sectores económicos y entre empresas de un mismo sector. Saber qué hace la diferencia es clave para cambiar la realidad. Incluso ayuda la curiosidad de esas dos empresas donde la brecha salarial es a favor de las mujeres y aquella otra donde no hay brecha”.

Óscar Guillermo Garretón
Director

PwC Chile

“Desde que se promulgó la ley 20.348 en 2009, que establece la igualdad de remuneraciones, han aumentado las teorías que buscan explicar la brecha salarial, que en algún momento se centraban principalmente en la discriminación laboral, la diferencia de acumulación del capital humano por género y los costos que se asocian a la contratación femenina. En los últimos años se ha profundizado más en factores psicológicos y culturales, como los sesgos inconscientes profundamente arraigados en nuestra sociedad y también se han estudiado aquellos que podrían relacionarse más con la estructura del sector industrial.

En este sentido, el 2do estudio Impulsa es un aporte al identificar las diferencias de la inequidad salarial en las diversas áreas de nuestra economía considerando actores específicos de cada uno de ellos, ya que, si bien podemos ver variaciones de

hasta 14 puntos porcentuales entre los rubros con mayor equidad como son Commodities y Banca y Servicios Financieros respecto de los que tienen mayor brecha como Utilities y Seguros, al hacer el ejercicio de analizar este último, encontramos diferencias de hasta 52 puntos porcentuales entre empresas del mismo sector.

Lo anterior evidencia el valor de analizar el problema de la inequidad salarial con más detalle, esto para saber cuales son las reales fuentes de la desigualdad en cada uno de los sectores industriales de nuestro país y para poder detectar las mejores prácticas analizando casos puntuales que pueden ser valiosos para todos”.

Javier Gatica Menke
Socio PwC Chile

Promedio por rubro

Rubro		Equidad Salarial
	Salud	85%
	Commodities	92%
	Telecomunicaciones y Transporte	90%
	Retail	88%
	Consumo	91%
	Banca y Servicios Financieros	92%
	Seguros	78%
	Industrial y Construcción	Disparidad metodológica
	Utilities	87%

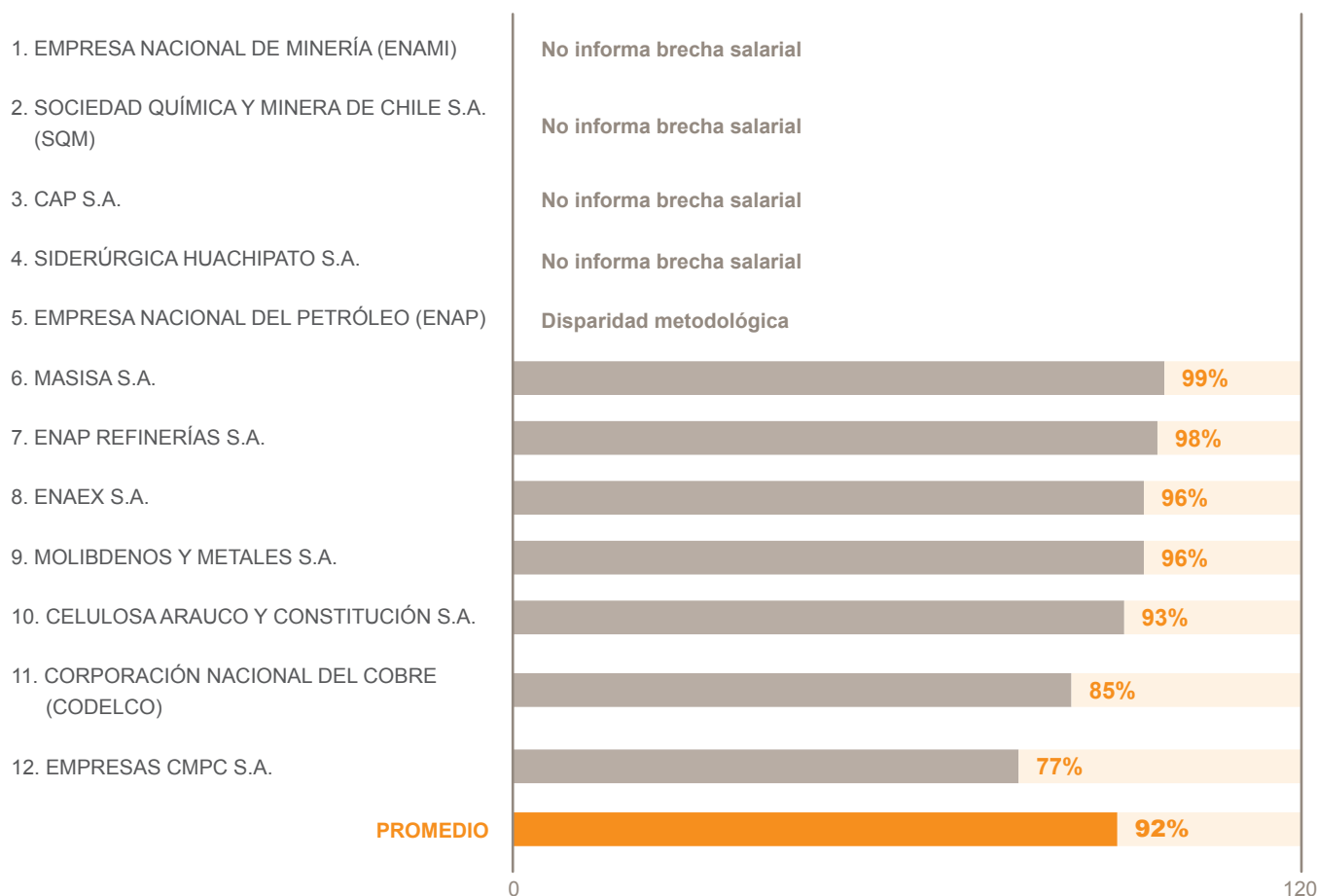
Detalles de empresas por rubro

Salud



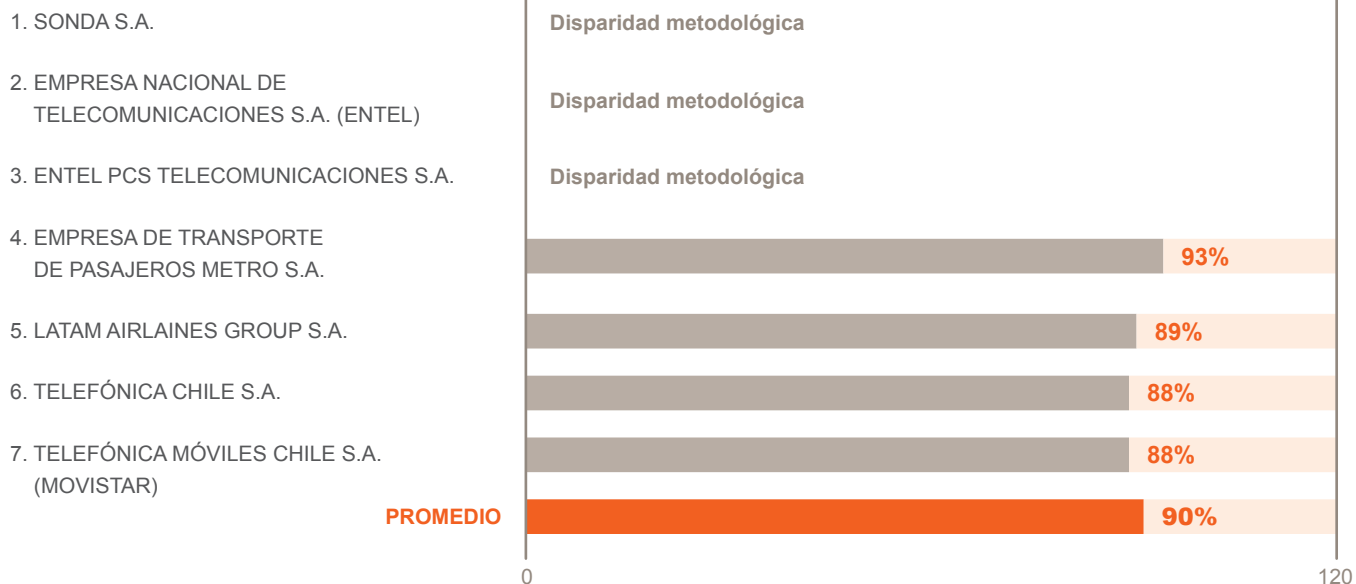
Total empresas: 2 | Disparidad metodológica: 0 | No informa brecha salarial: 0

Commodities



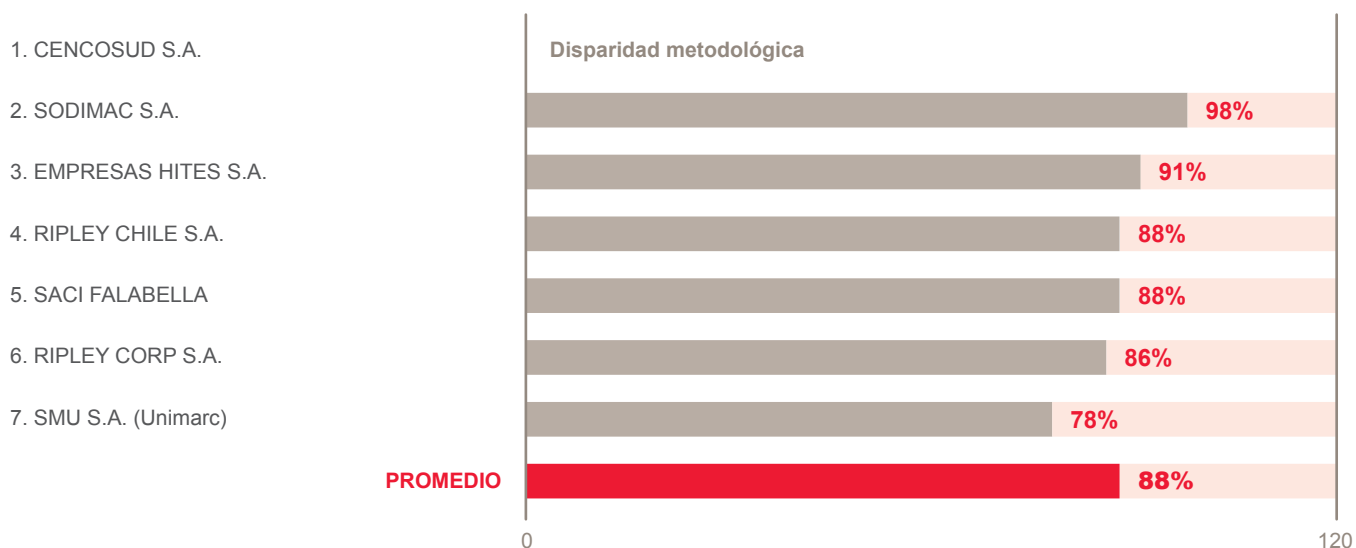
Total empresas: 12 | Disparidad metodológica: 1 | No informa brecha salarial: 4

Telecomunicaciones y Transporte



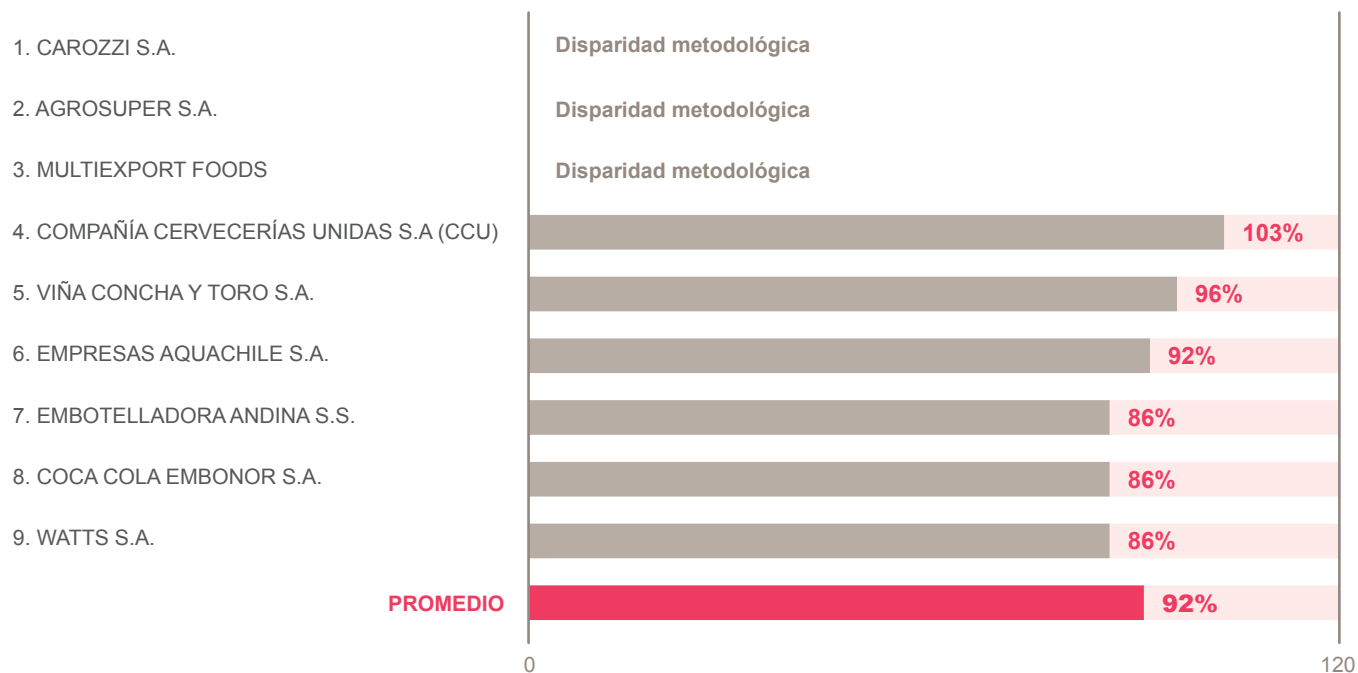
Total empresas: 7 | Disparidad metodológica: 3 | No informa brecha salarial: 0

Retail



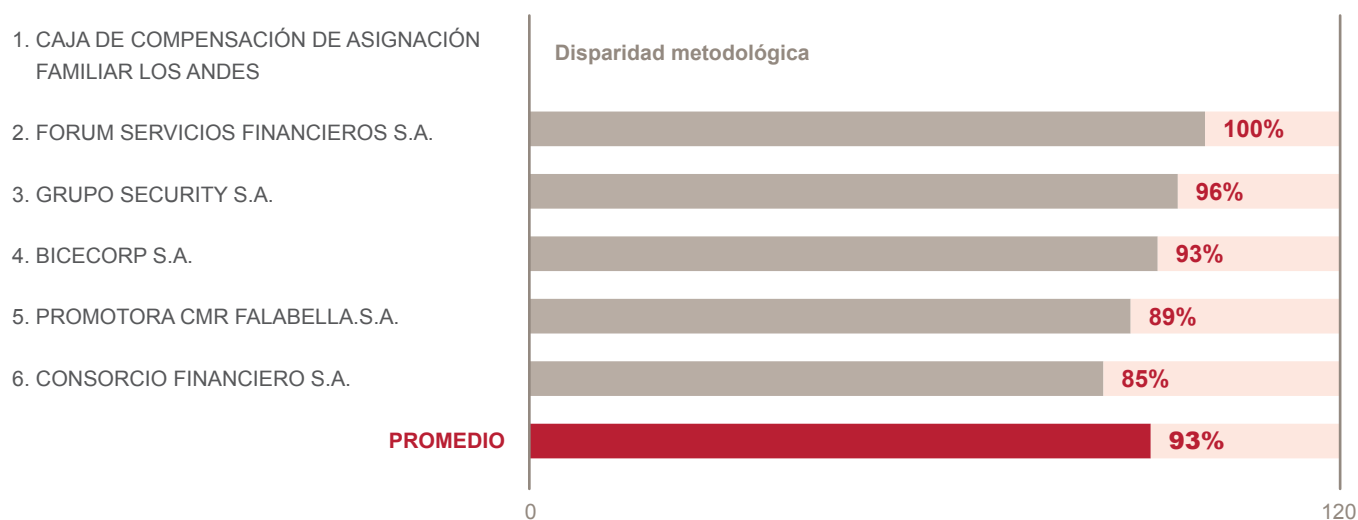
Total empresas: 7 | Disparidad metodológica: 1 | No informa brecha salarial: 0

Consumo



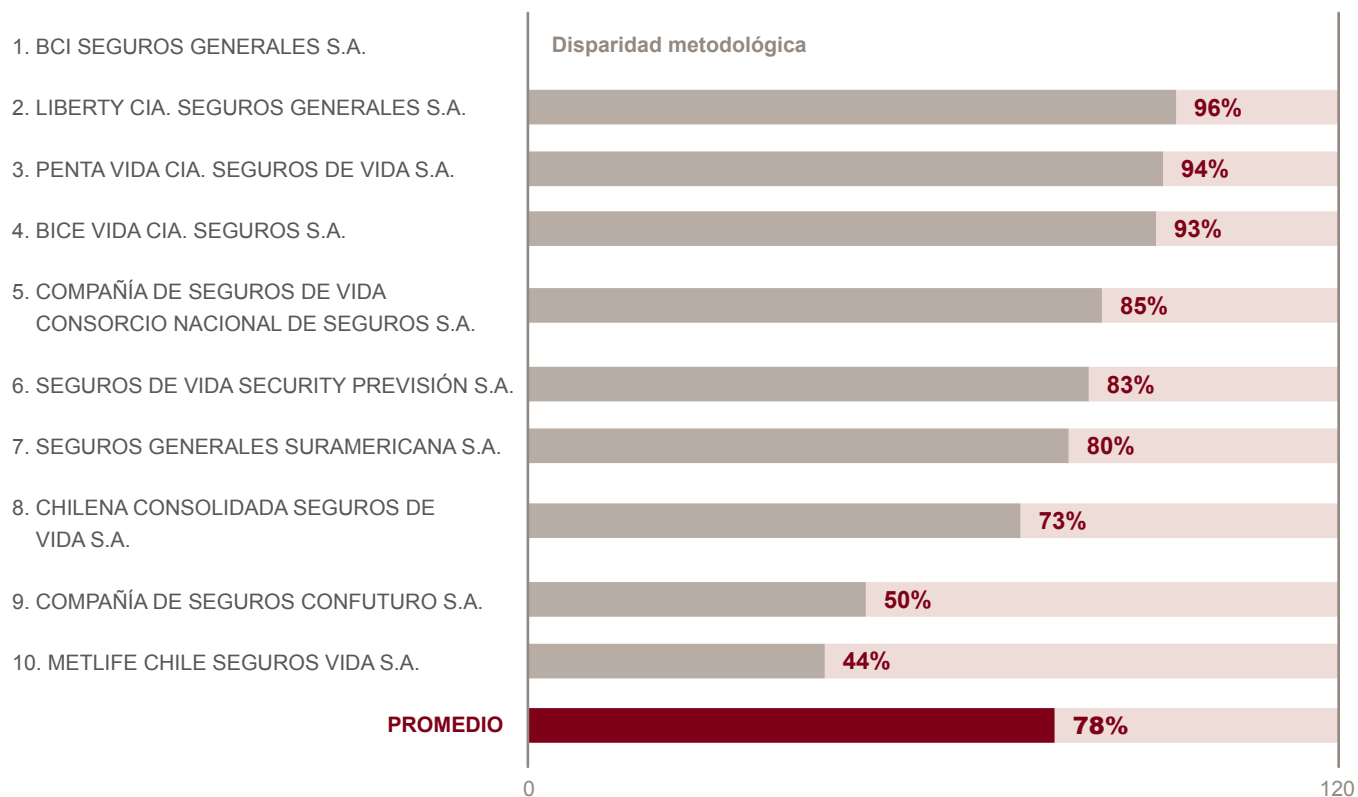
Total empresas: 9 | Disparidad metodológica: 3 | No informa brecha salarial: 0

Banca y Servicios Financieros



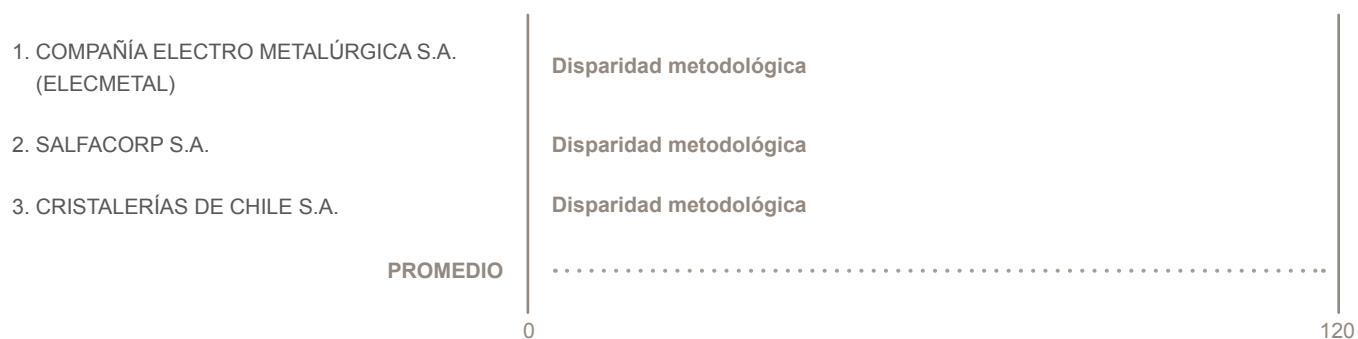
Total empresas: 6 | Disparidad metodológica: 1 | No informa brecha salarial: 0

Seguros

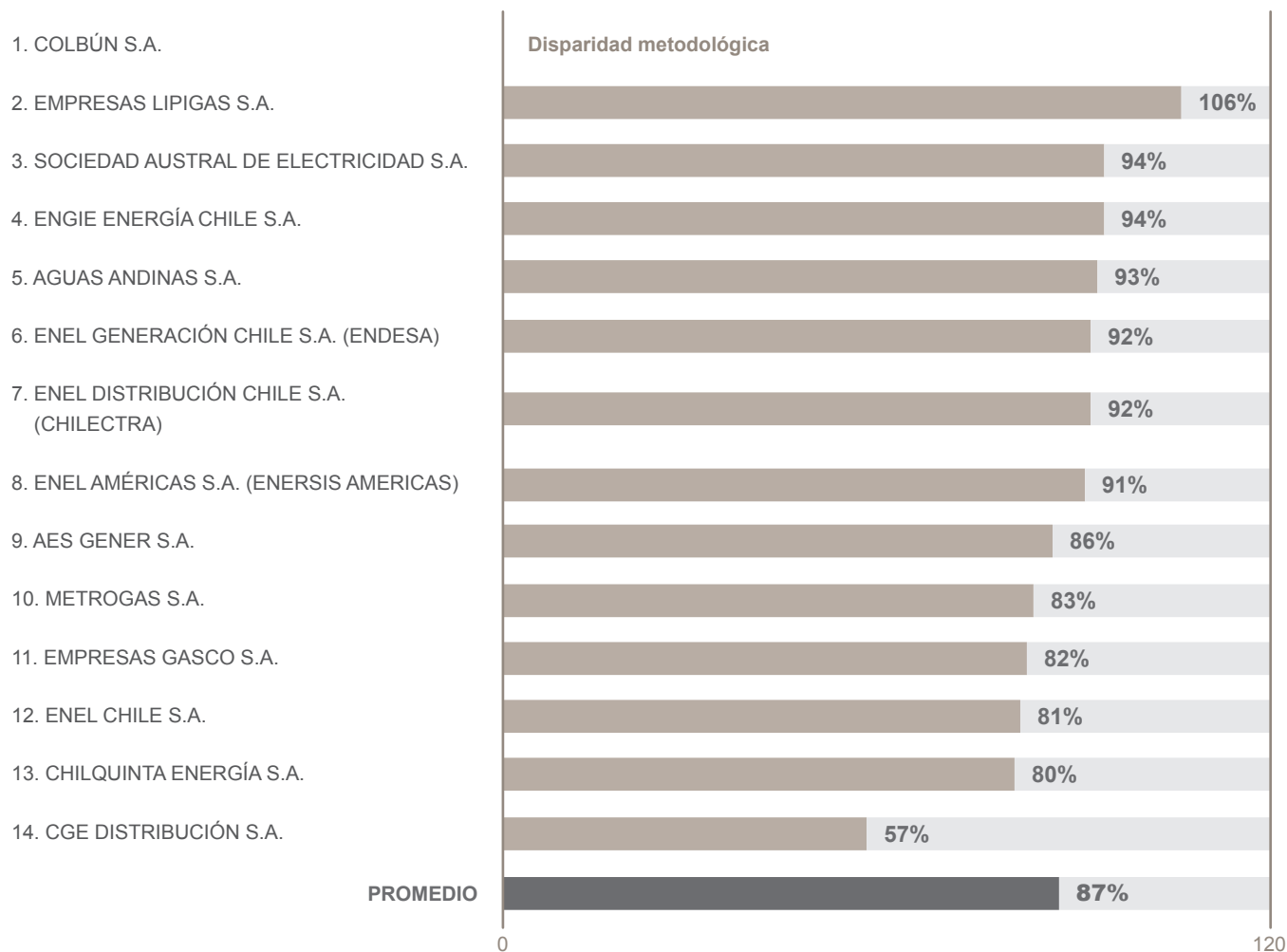


Total empresas: 10 | Disparidad metodológica: 1 | No informa brecha salarial: 0

Rubro Industrial y Construcción

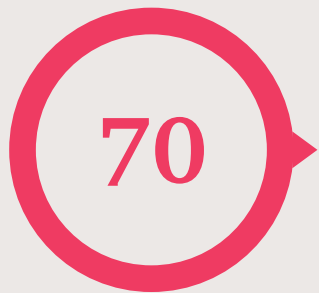


Total empresas: 3 | Disparidad metodológica: 3 | No informa brecha salarial: 0



Total empresas: 14 | Disparidad metodológica: 1 | No informa brecha salarial: 0

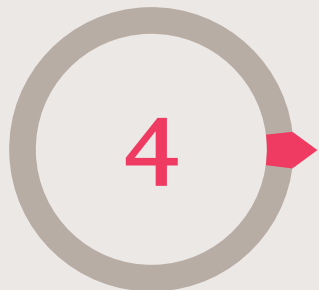
Resumen



Empresas estudiadas



(20%) Disparidad metodológica con la Norma de Carácter General 386



(6%) No informa sobre brecha salarial



El promedio de lo que las empresas estudiadas declaran como diferencia entre la remuneración de las mujeres por el mismo trabajo y en los mismos cargos que los hombres

