

COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO

# Medición de Indicadores 2019

---

Porcentaje de mujeres en los directorios de  
las empresas S&P/CLX IPSA.

Comité de Género

## 1. Introducción.

Este documento presenta el resultado de la medición y el respectivo análisis del indicador referido a la participación femenina en las empresas que conforman el índice SP IPSA (también denominado S&P/CLX IPSA e IPSA). El indicador, monitoreado en el contexto de la medida 2.3. del Programa de Género 2019 de la CMF, se construye a partir de la información requerida por la Comisión para el Mercado Financiero, en virtud de la Norma de Carácter General N°386, en complemento con datos provenientes de la información remitida por bancos e instituciones financieras a través del Manual de Sistemas de Información de la CMF, desarrollado por la ex SBIF (archivo I03).

## 2. Fórmula, metodología y análisis de género del indicador.

### Indicador: Porcentaje de mujeres en los directorios de las empresas S&P/CLX IPSA

**Fórmula de Cálculo:**  $MMt/TTt$  donde:

MMt=Cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año t-1.

TTt=Total de integrantes de los directorios en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año t-1.

#### Nota Metodológica

La Comisión para el Mercado Financiero<sup>1</sup> continúa generando y difundiendo la información acerca de los indicadores que permitan a las empresas IPSA y a la opinión pública, en general, conocer la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres en los directorios de esas empresas, para incentivar el desarrollo de políticas públicas y privadas que permitan su reducción.

Este indicador se construye a partir de dos fuentes de información:

- Norma de Carácter General, en adelante, NCG, N°386, la cual requiere a las sociedades fiscalizadas el envío de la información de número de integrantes de directorios, plana ejecutiva y trabajadoras/es desagregado por sexo, además de la respectiva brecha salarial.
- Datos provenientes de la información remitida periódicamente por bancos e instituciones financieras a través del Manual de Sistemas de Información de la CMF, desarrollado por la ex SBIF (archivo I03).

---

<sup>1</sup> Cfr. Ley N° 21.000

Ello ha servido para efectos de generación, tanto por parte de este Servicio como de centros de investigación y el público en general, de estadísticas e indicadores que permiten visibilizar la disparidad de género en cuanto a número de directores y directoras.

### **Análisis de Género:**

Al igual que en la política, en las empresas, las mujeres han tenido que lidiar con códigos y reglas masculinizados (por ejemplo, en las estrategias de *mentoring*, en la formación de redes informales y en el plan de desarrollo de carrera). También existen ideas preconcebidas de lo que debe entenderse como liderazgo, las que usualmente tienen sesgos de género<sup>2</sup>. Todas estas situaciones obstaculizan el ingreso de las mujeres a los puestos estratégicos, no pudiendo éstas adquirir experiencia para ser elegibles en cargos de toma de decisiones<sup>3 4</sup>. Asimismo, existen barreras tales como la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, y la desilusión de las mujeres al notar un avance más lento en sus carreras<sup>5</sup>. Esto lleva a un círculo vicioso de baja participación de las mujeres tanto en los Directorios en las Empresas, como en otros cargos de mayor responsabilidad.

Cabe recordar que, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, se definió que deben realizarse intervenciones tanto en el sector público como en el privado para efectos de asegurar el acceso a las mujeres a las estructuras de poder, y aumentar su participación en instancias de liderazgo y toma de decisiones.

Por los factores descritos entre otros elementos, es que, en Chile al igual que en otros países, han surgido organizaciones o proyectos, **como Iniciativa de Paridad de Género Chile (IPG Chile)** que están promoviendo avances en la materia. De hecho, la citada alianza público-privada impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial -cuya Secretaría Ejecutiva fue encargada a Comunidad Mujer- suscribió un acuerdo con la Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC) para que las empresas de reclutamiento

---

<sup>2</sup> Chamorro – Premuzic, Tomas. *Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It)*. Harvard Business Review Press, 2019.

<sup>3</sup> Lord Davies of Abersoch (2011). *Women on Boards Report*. British Government. Acceso disponible el 20 de diciembre de 2016 en [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/31710/11-745-women-on-boards.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31710/11-745-women-on-boards.pdf)

<sup>4</sup> Ibarra, H., Ely, R., Kolb, D (2013). *Women Rising: The Unseen Barriers*. Harvard Business Review. Acceso disponible el 20 de diciembre de 2016 en <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>.

<sup>5</sup> Entrevista a Karen Greenbaum, presidenta y CEO de AESC, en el link <http://www.comunidadmujer.cl/2017/11/presidenta-ceo-aesc-las-multinacionales-chile-estan-tomando-la-delantera-atraer-las-mujeres/>

ejecutivo implementen un código de buenas prácticas, en sus procesos de búsqueda y selección de directorios y cargos gerenciales. En Chile son parte de esta iniciativa: AESC Amrop MV Consulting, Boyden, Humanitas Cornerstone International Group, Equation Partners / AltoPartners, Kincannon & Reed, Korn Ferry, SommerGroup, Spencer Stuart, Stanton Chase, Transearch y Valuar<sup>3</sup>.

### **3. Resultados de la medición del indicador realizada durante el presente año.**

La fórmula de cálculo del indicador de desempeño de género denominado **Porcentaje de mujeres en los directorios IPSA** se calcula dividiendo la cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año anterior, por el total de integrantes de los directorios en las empresas IPSA a la misma fecha. La medición se realiza de esta manera, dado que durante el año t las empresas entregan los antecedentes correspondientes al cierre del año t-1.

Desde septiembre de 2018, la metodología de determinación de las empresas que conforman el índice cambió; como resultado de ello, el número de empresas se redujo de 40 a entre 25 y 30. Para efectos de continuidad en la medición, durante 2018 se midieron los indicadores asociados a ambas listas.

Adicionalmente, desde 2019, como resultado de la integración de la Comisión para el Mercado Financiero con la ex Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, se cuenta con la información desagregada por sexo de todas las empresas IPSA, incluyendo aquellos bancos que listan en bolsa, los cuales estaban fuera del alcance de fiscalización de la CMF previo a la integración (ex SVS).

El universo de empresas IPSA supervisadas por este servicio corresponde a 30. El listado se presenta en el Anexo 1.

El cálculo del indicador para 2019 (ver gráficos en Anexo 2) entrega un resultado de 8.2%, el cual, para efectos de análisis evolutivo debe descomponerse en dos: el indicador para emisores de acciones no bancarios, comparable con años anteriores, y el indicador de emisores bancarios. El primero asciende a un 8,6% - prácticamente manteniéndose en un nivel similar al de 2018, año en que la participación ascendía a un 8,8% -, y el segundo asciende a un 6,5%. Lo anterior evidencia que los bancos tienen una menor participación femenina que los emisores de valores no bancarios al nivel de toma de decisiones.

Sin perjuicio que la visibilización de este tema ha generado un leve aumento anual en la participación durante todos los años que hemos medido este indicador -. lo que refleja que se han fomentado acciones que promuevan una mayor participación de la mujer en este ámbito -. , la participación femenina en directorios - particularmente en los bancos - aún se encuentra bastante lejos de referentes como Noruega o el Reino Unido.

#### **4. Conclusiones**

Las estadísticas disponibles en el contexto de la NCG N°386 han sido útiles para efectos de generación, tanto por parte de este Servicio como de centros de investigación y el público en general, de estudios e indicadores que permiten visibilizar la disparidad de género en cuanto a porcentaje de participación en los distintos niveles jerárquicos y salarios en las sociedades anónimas.

Con respecto al año anterior, a nivel de emisores no bancarios, la participación se mantuvo relativamente estable (reducción en 0.2%, de 8,8% a 8,6%), bastante lejos de referentes como Noruega o el Reino Unido. Por su parte, a nivel de emisores bancarios se evidencia una participación aún menor, del 6,5%.

Considerando que las empresas IPSA son las más transadas y la pertenencia a este índice es una variable considerada por los inversionistas al momento de tomar decisiones, durante 2020 será relevante continuar el monitoreo de los directorios de las empresas que conforman el nuevo listado y la visibilización de las cifras para efectos de fomentar que, entre las decisiones de los inversionistas, crezca la tendencia de incorporar consideraciones de variables asociadas a responsabilidad social y desarrollo sostenible, entre las cuales se encuentra género y diversidad.

## **Anexo 1. Listado empresas del índice S&P/CLX IPSA fiscalizadas por la CMF**

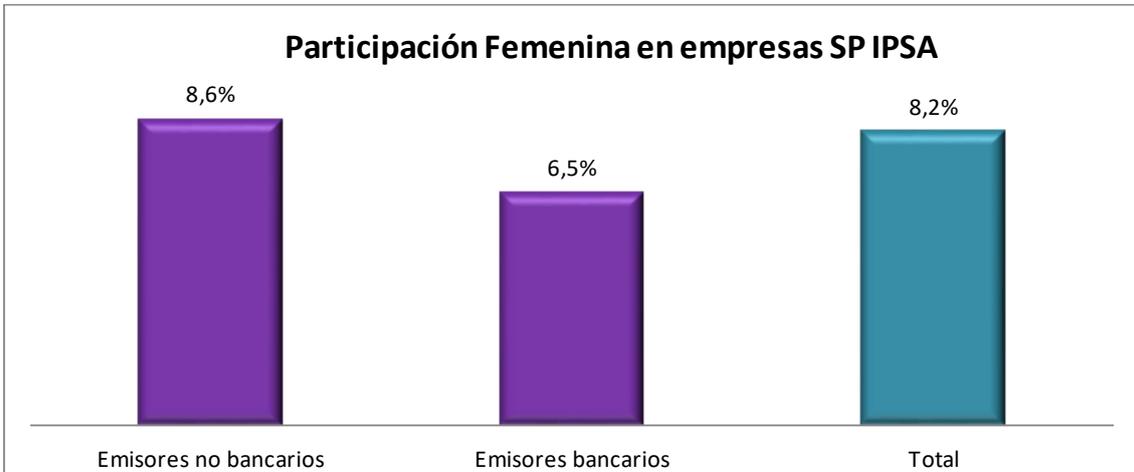
AES Gener S.A.  
Aguas Andinas S.A.  
Banco de Chile  
Banco de Crédito e Inversiones  
Banco Santander Chile  
CAP – Compañía de Acero del Pacífico  
Cencosud SA  
COLBUN SA  
Compañía Cervecerías Unidas S.A.  
Compañía Sud Americana de Vapores S.A.  
Embotelladora Andina SA B  
Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. (ENTEL)  
Empresas CMPC SA  
Empresas COPEC SA  
Enel Américas S.A.  
Enel Chile S.A.  
Enel Generación Chile S.A.  
Engie Energía Chile S.A.  
Grupo Security SA  
Inversiones La Construcción S.A.  
Itaú Corpbanca S.A.  
LATAM Airlines Group S.A.  
Parque Arauco SA  
Ripley Corp SA  
SACI Falabella  
Salfacorp  
Sociedad Matriz Banco de Chile SA B<sup>6</sup>  
Sonda  
SOQUIMICH - Sociedad Química y Minera de Chile  
Viña Concha y Toro SA

---

<sup>6</sup> Aún vigente al cierre de diciembre 2018. Cabe recordar que esta sociedad dejó de listarse en bolsa, desde junio de 2019, producto del canje de acciones de esta sociedad por acciones del Banco de Chile.

## Anexo 2. Gráficos

### Resultado indicador 2019



### Evolución indicador 2015-2018 (mediciones realizadas entre 2016 y 2019).

