

Medición de Indicadores 2019

Porcentaje de mujeres en los directorios de
las empresas que listan en la Bolsa de
Valores

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 los directorios de las empresas que listan en la Bolsa de Valores. El indicador, monitoreado en el contexto de la medida 2.5. 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 que listan en la Bolsa de Valores (BV)

Fórmula de Cálculo: MMt/TTt donde:

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

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

Nota Metodológica

La Comisión para el Mercado Financiero continúa generando y difundiendo la información acerca de los indicadores que permitan a las empresas que listan en la Bolsa de Valores 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).

Ello ha servido para efectos de generación, tanto por parte de este Servicio como de centros de investigación y por 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:

Dentro de las barreras de ascenso de las mujeres en las empresas, destacan la de socialización temprana y construcción de identidad asociada a roles tradicionales de género que determinan la división del trabajo en: hombre proveedor y mujer cuidadora. El ámbito laboral tiende a reproducir el proceso de construcción social de género. Así, las empresas chilenas generalmente se asocia el liderazgo empresarial con rasgos masculinos, situación que replica una tendencia a nivel mundial en lo que respecta a las ideas preconcebidas de lo que debe entenderse como liderazgo, las que usualmente tienen sesgos de género¹.

Asimismo, existen dificultades para visibilizar los beneficios de la inclusión de mujeres en las organizaciones, hay prejuicio respecto de sus capacidades y se asumen mayores costos de contratación.²

A este indicador también aplica el análisis de género realizado para el indicador de participación femenina en directorios de empresas IPSA, informe también disponible en la web de la CMF³.

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 las empresas que listan en la Bolsa de Valores** se calcula dividiendo la cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas esas empresas al 31 de diciembre del año anterior, por el total de integrantes de los directorios de las mismas empresas a igual 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.

Cabe señalar que 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 que listan en bolsa, incluyendo bancos, los cuales estaban fuera del alcance de fiscalización de la CMF previo a la integración (ex SVS).

El cálculo del indicador para 2019 (ver gráficos en Anexo 2) entrega un resultado de 8,7%, el cual debe descomponerse en dos: para emisores no bancarios, cuyo universo de empresas corresponde a 196, el indicador asciende a un 8,8%, lo que no sólo es un incremento ostensible respecto al año anterior en que el indicador marcaba un 7%, sino que también supera por primera vez el indicador de las empresas IPSA –. Por su parte, el indicador para los emisores bancarios no alcanza el 6%, siendo inferior al de las empresas bancarias IPSA. Lo anterior evidencia que los bancos cuentan con una menor participación femenina que los emisores de valores no bancarios al nivel de toma de decisiones.

¹ Chamorro – Premuzic, Tomas. Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It). Harvard Business Review Press, 2019.

² Documento ejecutivo, iniciativa de Paridad de Género en Chile (PNUD 2010; Tokman, 2011)

³ Disponible en <http://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/606/w3-propertyvalue-19244.html> (Apartado Sociedades > Porcentaje de mujeres en los directorios de empresas).

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.

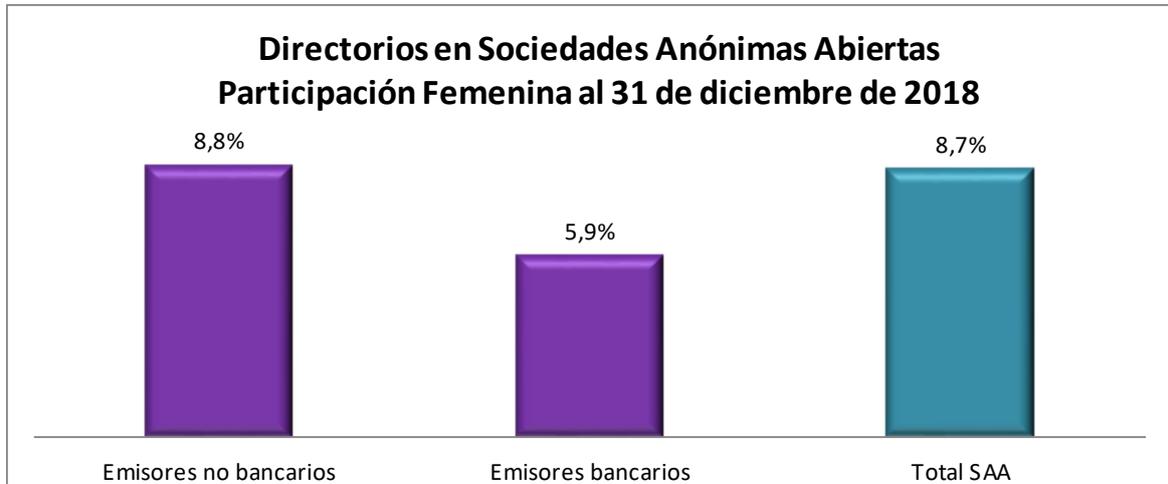
El ingreso de mujeres a los directorios no se sustenta en equiparar cifras, sino en el valor estratégico de incorporar aportes y miradas para un mejor funcionamiento del sistema. Sumar profesionales con habilidades que ayuden a la renovación y otorguen visión crítica a los gobiernos corporativos es sumamente positivo para las empresas.⁴

Si bien hay un aumento de en la participación femenina en los directorios de empresas que listan en la Bolsa de Valores en el último año, la inclusión de las mujeres ha sido lenta, particularmente a nivel de bancos. Aunque hay algunas iniciativas para fomentar la participación femenina en directorio, -como la decisión del gobierno de incluir mujeres en los directorios de empresas públicas- la presencia es baja, por esto relevante seguir monitoreando y visibilizando este indicador en los próximos años, ya que con ello se espera fomentar acciones voluntarias por parte de estas sociedades en pos de la paridad de género, u otras medidas que puedan ser adoptadas como políticas de las empresas o políticas públicas.

⁴ Documentos de opinión, “Mujeres en Directorios: Su aporte más allá de las cifras” Mónica Rodríguez

Anexo 1. Gráficos

Resultado indicador 2019



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

