

# HANDBOOK DE GÉNERO

Informe gestión de indicadores 2020



COMISIÓN  
PARA EL MERCADO  
FINANCIERO

## Resumen Ejecutivo

El presente informe es el resultado de un análisis de indicadores realizado por el Comité de Género de la CMF, se enmarca en el contexto de las Metas de Eficiencia Institucional y tiene el objetivo de visibilizar algunos indicadores de género relevantes en materia de participación femenina en entidades financieras y acceso a productos financieros. En este último punto se incorporan también indicadores del reciente informe de género publicado por la Comisión<sup>1</sup>.

La participación femenina en directorios de empresas listadas en bolsa está incrementándose lentamente; al cierre de 2019 (medición indicador 2020), ésta se había incrementado en un 1,2% en las empresas IPSA y en un 0,9% en las empresas listadas en bolsas de valores respecto al cierre 2018, llegando a un 10,1% y 9,91% respectivamente. Mejores cifras presentan las compañías de seguros, que aumentaron desde un 11,14% a un 13,80% durante el mismo período. Estas cifras, que al cierre 2015 no alcanzaban el 7%, evidencian un avance que, de todos modos, va a una velocidad que parece ser insuficiente, en comparación con referentes como el Reino Unido.

Por otra parte, la participación de mujeres que trabajan en la industria de liquidación de seguros al cierre de 2019 fue de un 9,26%, en tanto en el rubro de corretaje de seguros se observa una cierta paridad (44,36%). La participación en la liquidación, si bien es baja, se incrementó en un 42,6% entre 2018 y 2019, en tanto desde 2017 hasta 2019 prácticamente se duplicó el número de liquidadoras. Aún es un enigma el motivo por el cual se produce esta disparidad que deja la participación en liquidación de seguros a niveles inferiores incluso que a nivel de directorios.

La proporción entre el monto de las pensiones de rentas vitalicias de mujeres y hombres ha aumentado desde un 79,65% en la medición de 2016 a un 94,33% en la medición de 2020, por lo que la brecha en rentas vitalicias se ha reducido de un 20,35% a un 5,67% en dicho período. Sin embargo, ello se explica mayormente por la reducción de la pensión promedio de los hombres y no por un aumento significativo de la pensión de las mujeres.

La brecha en rentas vitalicias es causada, en parte, por la brecha salarial existente en Chile. Dicho factor también afecta la razón de deuda promedio entre los sexos; el monto promedio adeudado por cada mujer es 39,47% menor al promedio adeudado por cada hombre. Lo anterior, sin perjuicio que la mujer es mejor pagadora que el hombre, de acuerdo al indicador de mora monitoreado por la CMF en el informe de género ya citado, y cuyo resultado también se presenta en este informe.

Los resultados del presente informe permiten señalar que, si bien se observan avances en la industria financiera, aún queda un largo camino por recorrer en materia de equidad de género. Es crucial acelerar la reducción de estas brechas y de sus causas subyacentes. La CMF continuará visibilizando estos y otros indicadores para incentivar el desarrollo de políticas públicas y privadas en pos de la equidad de género, pues ya lo dijeron Peter Drucker y Lord Kelvin: aquello que no se mide no puede controlarse ni mejorarse.

---

<sup>1</sup> CMF (2020). Informe Género en el sistema Financiero, disponible en <http://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/606/w3-propertyvalue-32883.html>

## Contenido

Contenido.....	1
<b>1. Introducción.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Participación femenina en entidades fiscalizadas.....</b>	<b>4</b>
2.1 Participación femenina en directorios de empresas IPSA (pertenecientes al índice SP IPSA). 5	
2.2 Participación femenina en directorios de empresas que listan en bolsa. ....	9
2.3 Participación femenina en directorios de compañías de seguros. ....	11
2.4 Participación femenina en liquidación de seguros .....	13
<b>3. Indicadores de género en el ámbito de acceso y consumo de productos financieros.....</b>	<b>16</b>
3.1 Brecha en rentas vitalicias.....	17
3.2 Razón entre sexos de la deuda promedio.....	20
3.3 Relación entre sexos de la mora de 90 o más días de la cartera de créditos entre hombres y mujeres.....	21
<b>4. Conclusiones .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Referencias .....</b>	<b>24</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>25</b>
Anexo 1. Histórico del numerador y denominador de cada indicador. ....	25
Anexo 2. Listado de empresas pertenecientes al índice SP IPSA al 31 de diciembre 2019. ....	28

## 1. Introducción

La equidad de género en el mercado financiero ha sido un tema relevante para las instituciones reguladoras desde hace casi dos décadas. Tanto en la entonces Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) como en la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF), han existido históricamente indicadores y estadísticas de género, destacando el Informe de Género en el Sistema Financiero, que se publica anualmente desde el año 2001 y que ha recibido reconocimientos a nivel internacional. Dichos indicadores han permitido dar cuenta de los avances que se están logrando en materia de equidad de género en el sistema financiero, particularmente en el ámbito del acceso a productos financieros.

El año 2015 fue clave en asuntos de género para ambas instituciones que ahora conforman la Comisión para el Mercado Financiero (CMF): ese año la entonces SVS emitió la Norma de Carácter General (NCG) N°386, que requirió a las entidades informar la participación femenina de hombres y mujeres en distintos niveles organizacionales (directorío, gerencias, trabajadoras/es), en tanto, la SBIF publicó el informe “Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero” y, junto a la CEPAL, difundieron su Informe de Género en el Sistema Financiero. El mismo año 2015, ambas instituciones incorporaron compromisos de Género en las Metas de Eficiencia Institucional (MEI).

¿Por qué es tan relevante la equidad de género para la CMF? Las brechas de género existentes, si bien han tendido a cerrarse, lo hacen lentamente y queda mucho por recorrer. El Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), en su Global Gender Gap Report 2020<sup>2</sup>, ha indicado que la brecha global de género, de continuar al ritmo actual, se cerrará en 99,5 años, en tanto la brecha en participación y oportunidades económicas tardará 257 años en cerrarse.

El reporte del WEF también presenta el avance a nivel de cada país. Chile está en el puesto 57 del ranking, de 153 países. La situación empeora al revisar la brecha económica, en el cual Chile rankea en el lugar 111, pese a ubicarse entre los 30 países cuyas mujeres han alcanzado mayores logros educacionales. De acuerdo al mismo ranking, en una escala de 1 a 7, la nota del avance de las mujeres a roles de liderazgo es de 3.92, lo que se refleja en diversos indicadores de acceso de las mujeres a estas responsabilidades: por ejemplo, la participación femenina en la Cámara de Diputadas y Diputados en Chile es de sólo un 23% (CEPAL, 2018).

La iniciativa “Equal Measures”, que monitorea el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el ámbito de género, no es más optimista. Si bien ubica a Chile como el segundo mejor país de la región en su índice SDG de 2019<sup>3</sup>, es 39 en el mundo, y con un puntaje de 73 sobre 100 (en palabras simples, aún falta un 27% para el cumplimiento de los objetivos).

Es indispensable hacer notar asimismo la fragilidad de los avances obtenidos por las mujeres en materia de igualdad y autonomía. En el trimestre marzo-mayo 2019, las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) indicaban que la participación laboral femenina en Chile había alcanzado un peak inédito de 49,8%. Sin embargo, la pandemia revirtió la tasa a un 45,3% en el

---

<sup>2</sup> World Economic Forum (2019). The Global Gender Gap Report 2020. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

<sup>3</sup> Equal Measures (2019). Global Report 2019. <https://www.equalmeasures2030.org/products/global-report-2019/>

trimestre junio-agosto 2020. De todas maneras, ambas cifras están por debajo de la media regional (53,1%, CEPAL, 2018<sup>4</sup>) y de la OECD<sup>5</sup> (65%, 2018).

El presente informe, que en años anteriores se publicaba dividido en 5 documentos, se enmarca precisamente, en el contexto de las Metas de Eficiencia Institucional (Medida 8.1), y presenta algunos indicadores de género relevantes en materias de participación femenina en entidades financieras y acceso a productos financieros.

---

<sup>4</sup> Estadísticas CEPAL, disponibles en sistema CEPALSTAT [https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/web\\_cepalstat/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e](https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/web_cepalstat/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e)

<sup>5</sup> Estadísticas OECD, disponibles en sistema OECD.Stat <https://stats.oecd.org/>

## 2. Participación femenina en entidades fiscalizadas

La Comisión para el Mercado Financiero continúa generando y difundiendo la información acerca de los indicadores que permitan a las entidades y a la opinión pública en general, conocer la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres en la industria financiera, para incentivar el desarrollo de políticas públicas y privadas que permitan su reducción.

En efecto, diversos organismos y think tanks – como Comunidad Mujer – desarrollan estadísticas y análisis sobre estos temas usando como parte de sus insumos la información que la CMF pone a disposición del público en general. Del mismo modo, diversas estadísticas generadas por la CMF en esta materia han sido presentadas en el contexto de dos proyectos de ley actualmente en discusión en el Congreso: uno establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas, mientras que el otro busca consagrar la paridad de género en los directorios de las empresas y sociedades anónimas<sup>6</sup>, siguiendo la tendencia de países como Noruega y Alemania<sup>7</sup>.

La medición y monitoreo de los indicadores que se presentan a continuación es muy relevante para visibilizar las brechas aún existentes en participación femenina en las siguientes dimensiones:

- a. Directorios de sociedades fiscalizadas, reflejando aún problemas en la autonomía en la toma de decisiones.
- b. Rubro de Auxiliares del Comercio de Seguros, donde los hombres son mayoría tanto a nivel de corredores como de liquidadores. Particularmente en este último rubro las mujeres representan una proporción mucho menor, como se verá en las siguientes secciones.

---

<sup>6</sup> Senado de Chile, Boletines N°s 9.858-03 y 12.091-03, respectivamente. Disponibles en [www.senado.cl](http://www.senado.cl)

<sup>7</sup> *Germany agrees 'historic' mandatory boardroom quota for women*. The Guardian, noviembre 2020. <https://www.theguardian.com/business/2020/nov/22/germany-agrees-historic-mandatory-boardroom-quota-for-women>

## 2.1 Participación femenina en directorios de empresas IPSA (pertenecientes al índice SP IPSA).

### 2.1.1 Metodología de cálculo

**Fórmula de cálculo =  $MM_t/TT_t$ , donde**  
 **$MM_t$ =Cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas SP IPSA al 31 de diciembre del año t-1.**  
 **$TT_t$ =Total de integrantes de los directorios en las empresas SP IPSA al 31 de diciembre del año t-1.**

### 2.1.2 Nota metodológica

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 al cierre de cada año. Esta información es recibida entre los meses de enero y abril del año siguiente, por lo que la medición realizada en el año t corresponde al cierre del año t-1.
- 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).

Las empresas IPSA corresponden a las 30 empresas más transadas de acuerdo a criterios técnicos establecidos por la Bolsa de Comercio de Santiago y S&P Dow Jones Indices<sup>8</sup>. El listado se presenta en el Anexo 1.

### 2.1.3 Medición del Indicador 2020

#### i) Resultado

Al 31 de diciembre de 2019 la participación femenina en las empresas IPSA es del 10,1%.

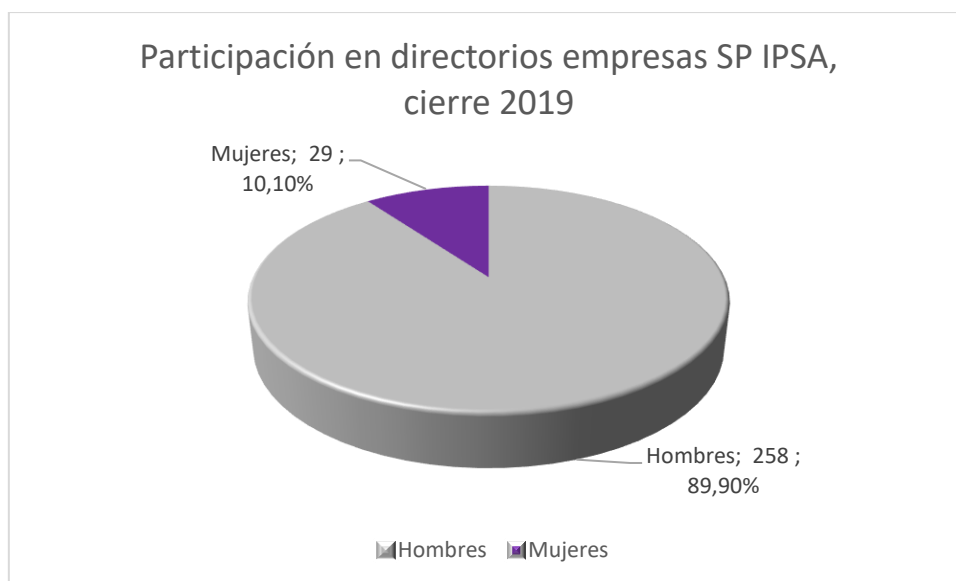


Gráfico 1. Resultados Indicador 2020 Participación femenina en directorios de empresas IPSA

<sup>8</sup> Más información en la web de S&P Indices: <https://espanol.spindices.com/indices/equity/sp-ipsa-clp>

ii) Numerador y Denominador

Los resultados, provenientes de la información remitida por las entidades fiscalizadas, son los siguientes:

Medición 2020 (cierre 2019)	Hombres	Mujeres	Total	Participación femenina
Emisores no bancarios	218	23	241	9,54%
Emisores bancarios	40	6	46	13,04%
Total	258	29	287	10,10%

El detalle del numerador y denominador para los indicadores evolutivos se encuentra en el Anexo 1.

2.1.4 Análisis de género

Al 31 de diciembre de 2019 la participación femenina en las empresas IPSA es del 10,10%. Excluyendo los bancos que emiten acciones pertenecientes a este índice, es un 9,54% (la participación en aquellos bancos que forman parte del IPSA es de un 13,04%).

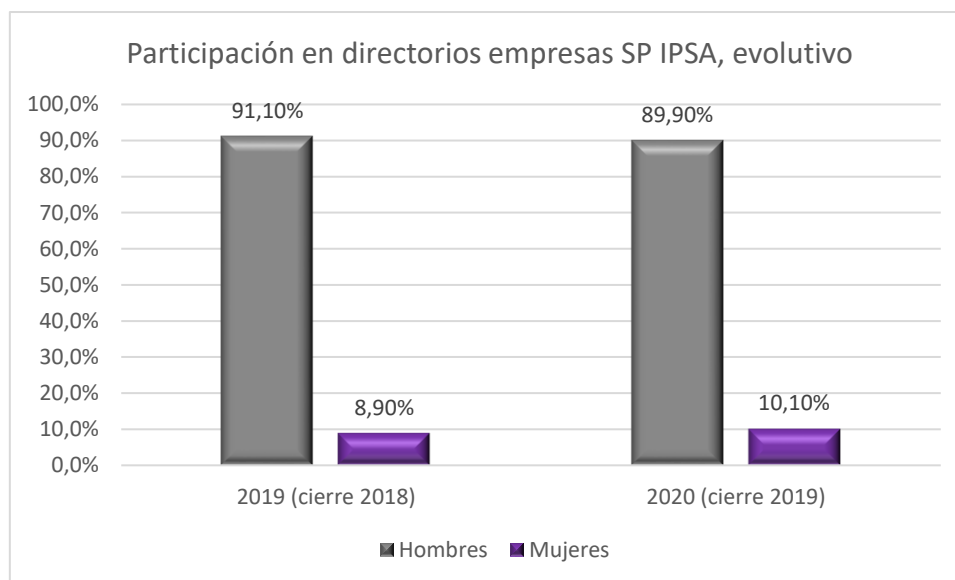


Gráfico 2. Evolutivo Indicador participación femenina en directorios de empresas IPSA.

El gráfico anterior presenta la evolución del indicador para aquellas empresas que componían el IPSA al cierre 2019. El cálculo del indicador para 2020, correspondiente al cierre 2019, entrega un resultado de 10,10%, experimentando un incremento de 1,2% respecto al año anterior (8,90%). El indicador puede descomponerse en dos: el indicador para emisores de acciones no bancarios, y el indicador de emisores bancarios. El primero asciende a un 9,54% - manteniéndose prácticamente en un nivel similar al de 2019 (cierre 2018), año en que la participación ascendía a un 9,36% -, y el segundo asciende a un 13,04%. Destaca el indicador para las empresas bancarias, que se duplicó, pasando de un 6,52% a un 13,04%. Cabe señalar que solamente 4 empresas bancarias pertenecen al IPSA, por lo que el aumento de una directora incrementa directamente este indicador en un 2,17%.

Por otra parte, si se observa el cierre del año 2015 (indicador 2016) para las empresas no bancarias que componían el IPSA, la participación femenina era de un 6,45%. Si bien la



comparación no es perfecta atendido el rebalanceo periódico de los índices, se observa un avance<sup>9</sup>.

Se observa que la visibilización de esta brecha ha generado un leve aumento anual en la participación femenina durante todos los años en que la CMF ha medido este indicador –lo que reflejaría que se han fomentado acciones que promuevan una mayor participación de la mujer en este ámbito –, sin embargo, la participación femenina en directorios continúa siendo baja. Se observa, por lo tanto, que la participación femenina en directorios aún se encuentra bastante lejos de referentes como el Reino Unido, que este año, tras un arduo trabajo iniciado en 2011, logró incrementar la participación femenina desde un 12,5% a un 33% en los directorios de las empresas del FTSE 100<sup>10</sup>.

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). Adicionalmente, cabe considerar la construcción de identidad asociada a roles tradicionales de género que determinan la división del trabajo (hombre proveedor y mujer cuidadora); el ámbito laboral tiende a reproducir el proceso de construcción social de género. Así, en 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 género<sup>11</sup>. Finalmente, existen barreras prácticas y de motivación, 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>12</sup>.

Las situaciones señaladas 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>13 14</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.

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) alianza público-privada impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial, cuya Secretaría Ejecutiva fue encargada a ComunidadMujer.

---

<sup>9</sup> El IPSA puede modificarse semestralmente, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Bolsa de Comercio de Santiago y SP Indices. Al cierre de 2018, el indicador medido para la MEI con las empresas que conformaban el IPSA en ese momento era de un 8,56%, lo que muestra que el IPSA además está conformándose por empresas cuya participación femenina en directorios es mayor, produciéndose un doble efecto.

<sup>10</sup> BBC (2020). *Women hold third of board roles at FTSE 100 firms*. <https://www.bbc.com/news/business-51417469>

<sup>11</sup> Chamorro – Premuzic, Tomás. *Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It)*. Harvard Business Review Press, 2019.

<sup>12</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/>

<sup>13</sup> Lord Davies of Abersoch (2011). *Women on Boards Report*. British Government. [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>14</sup> Ibarra, H., Ely, R., Kolb, D (2013). *Women Rising: The Unseen Barriers*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>.

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.<sup>15</sup> 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.<sup>16</sup>

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 2021 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.

---

<sup>15</sup> PNUD 2010; Tokman, 2011; Citado en Documento ejecutivo, iniciativa de Paridad de Género en Chile. Disponible en [http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2017/04/Brochure\\_V10\\_web.pdf](http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2017/04/Brochure_V10_web.pdf)

<sup>16</sup> Documentos de opinión, “Mujeres en Directorios: Su aporte más allá de las cifras” Mónica Rodríguez

## 2.2 Participación femenina en directorios de empresas que listan en bolsa.

### 2.2.1 Metodología de cálculo

**Fórmula de cálculo =  $MM_t/TT_t$ , donde**  
 **$MM_t$ =Cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas que listan en las bolsas de valores al 31 de diciembre del año t-1.**  
 **$TT_t$ =Total de integrantes de los directorios en las empresas que listan en las bolsas de valores al 31 de diciembre del año t-1.**

### 2.2.2 Nota metodológica

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

- 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).

Este indicador se calcula dividiendo la cantidad de directoras de sexo femenino en las sociedades anónimas que cumplen esta característica al 31 de diciembre del año anterior, por el total de integrantes de los directorios en dichas empresas a la misma fecha.

### 2.2.3 Medición del Indicador 2020

#### i) Resultado

Al 31 de diciembre de 2019 la participación femenina en empresas cuyas acciones listan en bolsa es del 9,91%.

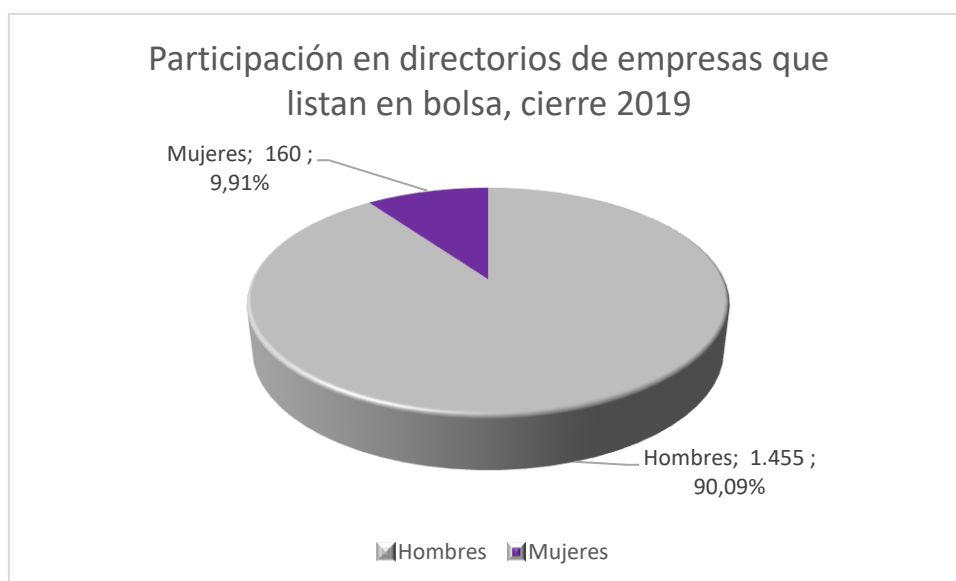


Gráfico 3. Resultados Indicador 2020 Participación femenina en directorios de empresas que listan en bolsa

ii) Numerador y Denominador

La información remitida por las entidades fiscalizadas entrega los siguientes resultados:

Medición 2020 (cierre 2019)			
Hombres	Mujeres	Total	Indicador
1455	160	1615	9,91%

2.2.4 Análisis de género

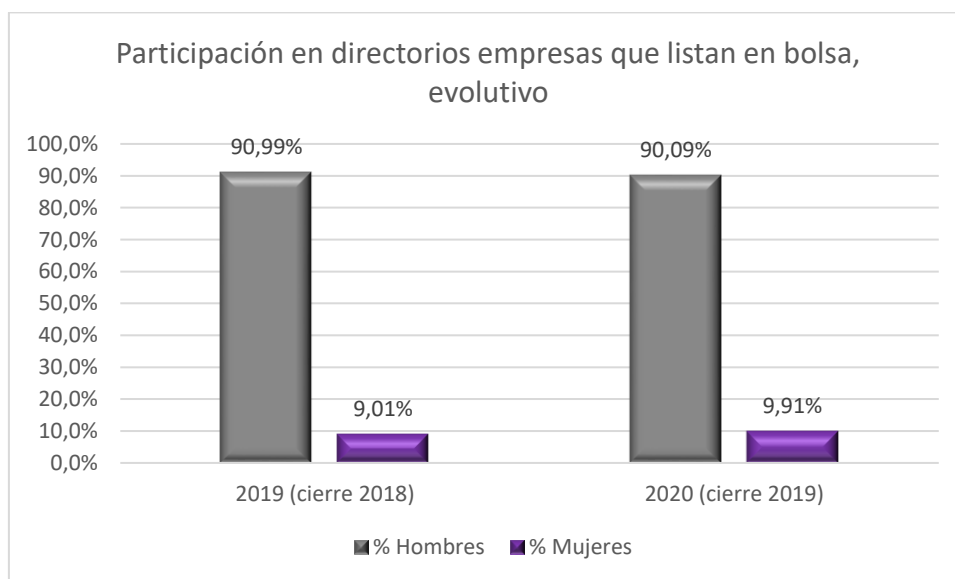


Gráfico 4. Evolutivo indicador - participación femenina en directorios de empresas que listan en bolsa

El cálculo del indicador para 2020, correspondiente a la información presentada al cierre 2019, entrega un resultado de 9,91%, experimentando un incremento de 0,9% respecto al año anterior – 9,01%-. El indicador puede descomponerse en dos: el indicador para emisores de acciones no bancarios, y el indicador de emisores bancarios. La participación en los emisores no bancarios aumentó de 9,14% a 9,83%, en tanto en las instituciones bancarias que listan en bolsa prácticamente se duplicó, de 5,88% a 11,59% (ver detalle en el Anexo 1).

Sin perjuicio que la visibilización de este tema podría estar generando un leve aumento anual en la participación durante todos los años que hemos medido este indicador – lo que reflejaría 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.

Si bien, al igual que las empresas IPSA, hay un aumento 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. Aunque hay algunas iniciativas para fomentar la participación femenina en directorios, la presencia sigue siendo 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.

A este análisis también aplica lo señalado anteriormente en relación a las empresas IPSA.

## 2.3 Participación femenina en directorios de compañías de seguros.

### 2.3.1 Metodología de cálculo

Fórmula de cálculo =  $MM_t/TT_t$ , donde

$MM_t$ =Cantidad de directoras de sexo femenino en las compañías de seguros al 31 de diciembre del año t-1.

$TT_t$ =Total de integrantes de los directorios en las compañías de seguros al 31 de diciembre del año t-1.

### 2.3.2 Nota metodológica

Este indicador se construye a partir de la información remitida en el contexto de la 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.

### 2.3.3 Medición del Indicador 2020

#### i) Resultado

Al 31 de diciembre de 2019 la participación femenina en directorios de compañías de seguros es de un 13,80%.

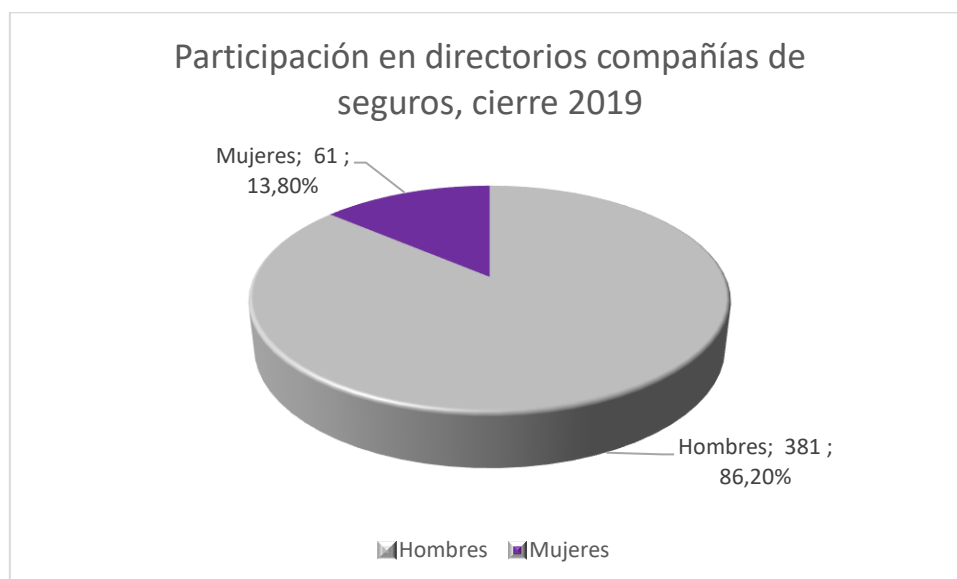


Gráfico 5. Resultados Indicador 2020 Participación femenina en directorios de compañías de seguros

#### ii) Numerador y Denominador

Compañías	2020 (Cierre 2019)			Indicador
	Hombres	Mujeres	Total	
Compañías Vida	198	28	226	12,39%
Compañías Crédito	40	6	46	13,04%
Compañías Generales	143	27	170	15,88%
<b>TOTAL</b>	<b>381</b>	<b>61</b>	<b>442</b>	<b>13,80%</b>

### 2.3.4 Análisis de género

La medición arrojó un 13,8% de participación de mujeres en los directorios de compañías de seguros al cierre de 2019, aumentando con respecto al año anterior. Se observa un aumento significativo en todos los tipos de compañías de seguros. Aunque se aprecia un aumento cuando se trata de directoras en compañías de seguros de vida, todavía la presencia de la mujer es escasa, no obstante, claramente existe un mayor avance en la participación femenina en este rubro respecto a las entidades del mercado de valores, cuyos indicadores se describieron en las secciones anteriores.

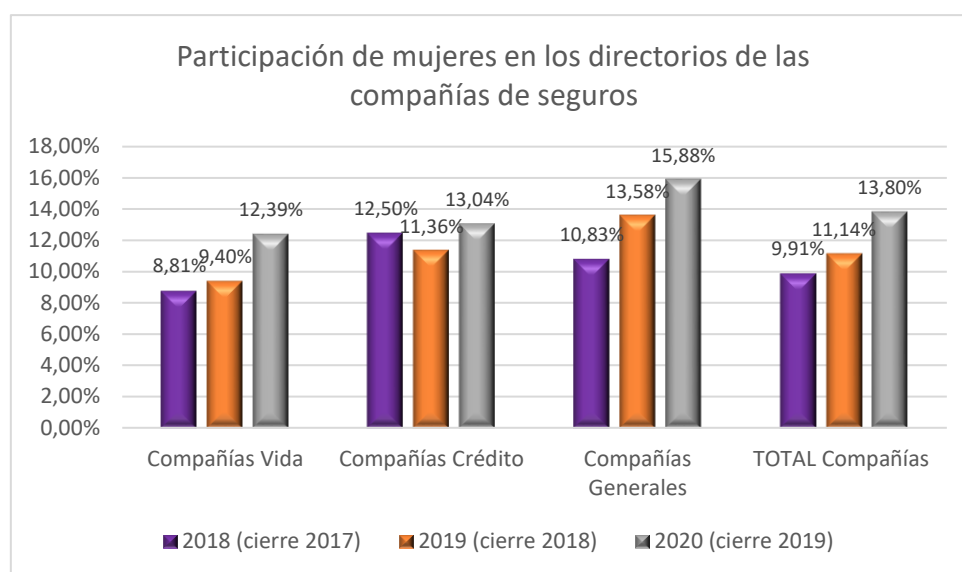


Gráfico 6. Evolutivo indicadores - participación femenina en directorios de compañías de seguros

El reporte She for Shield 2015<sup>17</sup> señala que ha sido escasa la investigación que permita determinar las necesidades y barreras que las mujeres enfrentan como usuarias al momento de contratar un seguro o hacerlo efectivo. En este sentido, la probabilidad de que se generen políticas de equidad de género en la prestación de servicios por parte de las compañías de seguros es escasa en tanto no se sumen más mujeres a los directorios que permitan levantar estos puntos aún no explorados. A este indicador también aplican los aspectos mencionados para los indicadores asociados a la participación femenina en los directorios de las empresas IPSA y sociedades que listan en bolsas de valores, descritos en los puntos anteriores.

Si bien la participación femenina en los directorios de las compañías de seguros aumentó con respecto al año anterior, ésta sigue siendo escasa, es por esto que es relevante seguir monitoreando y visibilizando este indicador en los próximos años, ya que con ello se espera fomentar acciones voluntarias por parte de estas compañías en pos de la paridad de género, u otras medidas que puedan ser adoptadas como políticas de las empresas o políticas públicas.

<sup>17</sup> International Finance Corporation, AXA and Accenture (2015). *She For Shield. Insure women to better protect all.* [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/7a8950dd-db88-4d52-8b88-fbeb771cf89c/SheforShield\\_Final-Web2015.pdf?MOD=AJPERES&CVID=I6NwzSA](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/7a8950dd-db88-4d52-8b88-fbeb771cf89c/SheforShield_Final-Web2015.pdf?MOD=AJPERES&CVID=I6NwzSA)

## 2.4 Participación femenina en liquidación de seguros

### 2.4.1 Metodología de cálculo

Fórmula de cálculo =  $MM_t/TT_t$ , donde

$MM_t$ =Cantidad de liquidadoras de sexo femenino vigentes en los registros de la CMF al 31 de diciembre del año t-1.

$TT_t$ =Total de liquidadoras y liquidadores vigentes en los registros de la CMF al 31 de diciembre del año t-1.

### 2.4.2 Nota metodológica

La información se obtiene de los registros administrativos de la CMF de aquellas personas naturales que están inscritas para desarrollar actividades de corretaje y liquidación de seguros de acuerdo a lo establecido en el DFL N°251<sup>18</sup>.

### 2.4.3 Medición del Indicador 2020

#### i) Resultado

El 9,26% de las personas naturales que participan en la liquidación de seguros corresponden a mujeres.

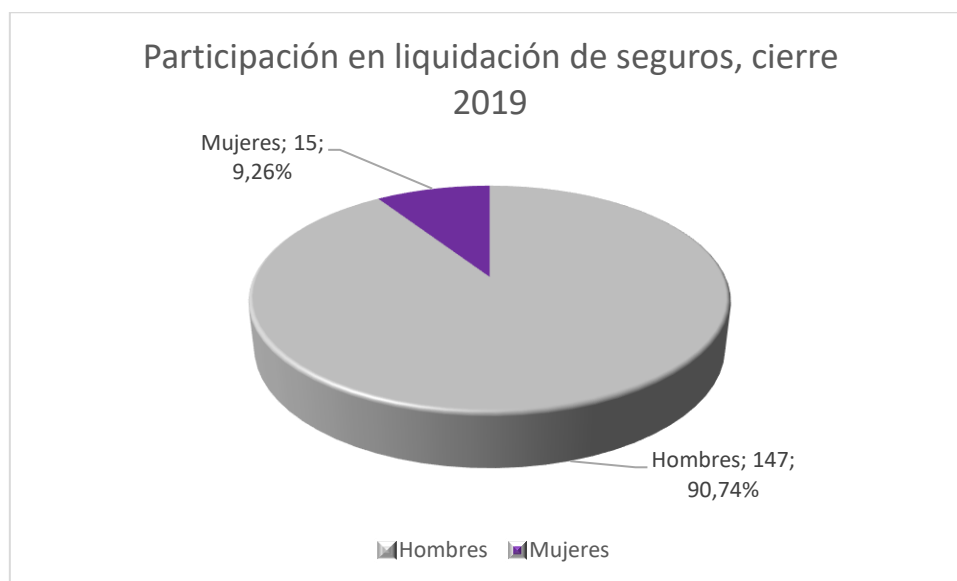


Gráfico 7. Resultados Indicador 2020 Participación femenina en liquidación de seguros

#### ii) Numerador y Denominador

De acuerdo a los registros de la CMF, al cierre de 2019:

- Del total de 162 Liquidadores de Seguros, 15 - el 9,26% -, corresponden a mujeres.
- Del total de 2.171 Corredores de Seguros, 963 - el 44,36% -, corresponden a mujeres.

<sup>18</sup> La información está disponible también en

[http://www.cmfchile.cl/institucional/estadisticas/genero\\_intermediarios.php](http://www.cmfchile.cl/institucional/estadisticas/genero_intermediarios.php)

Medición Indicador 2020 (cierre 2019)				
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
Corredores Persona Natural	1208	963	2.171	44,36%
Liquidadores Persona Natural	147	15	162	9,26%

#### 2.4.4 Análisis de género

Se observa una baja participación femenina en la liquidación de seguros, incluso inferior a la participación femenina en los directorios de esa industria.

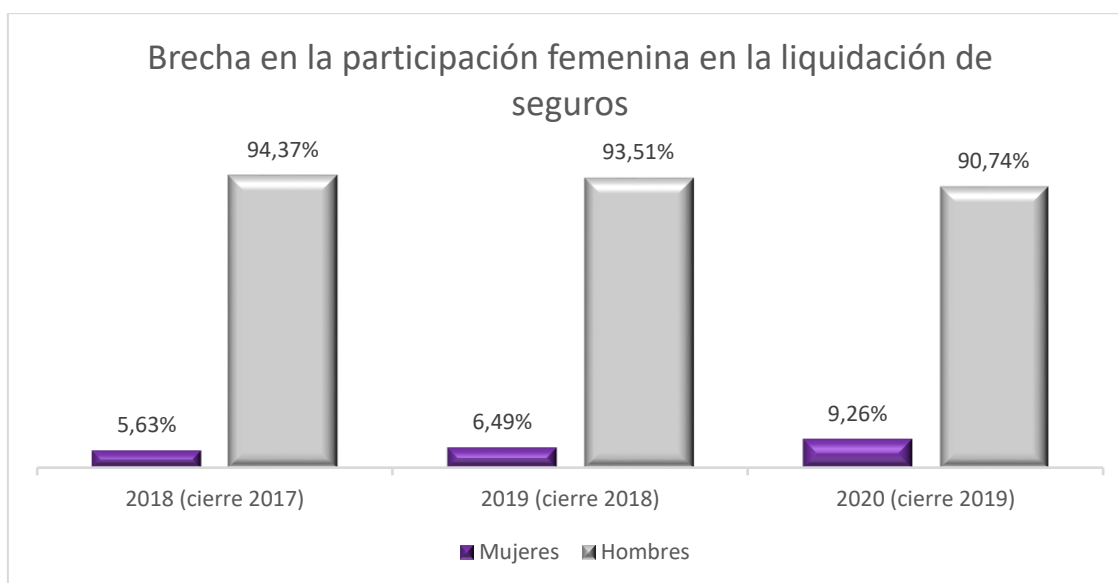


Gráfico 8. Evolutivo indicadores - participación femenina en la liquidación de seguros

Como se observa en el evolutivo histórico, las cifras del cierre de 2019 indican que durante dicho año aumentó la participación femenina en la liquidación de seguros, y que desde el cierre de 2017 se evidencia un aumento sostenido en el número de mujeres en ese rubro. En efecto, desde ese año se ha casi duplicado el número de liquidadoras de seguros (de 8 a 15), en tanto la cifra de los hombres se ha mantenido estable. La participación en el corretaje, en tanto, se ha mantenido en niveles estables (alrededor del 44%). Los datos detallados se encuentran en el Anexo 1.

El DFL N°251, de 1931, establece los requisitos generales para la inscripción de corredores y liquidadores de seguros. Adicionalmente, las circulares N°1.679, 1.583, 1.584 y sus modificaciones establecen criterios específicos. En lo que respecta a conocimientos, los requisitos y cursos actualmente existentes para corredores y liquidadores son prácticamente iguales. Dada la diferencia significativa en la participación femenina entre las industrias de corretaje y liquidación, es relevante revisar si existe alguna barrera adicional de carácter geográfico, económico o de aversión al riesgo que esté limitando el ingreso de mujeres en el segundo ámbito. Una posible causa es el hecho que, debido a los roles culturales establecidos en la sociedad, las mujeres tiendan a tener una mayor presencia en roles de atención directa al público – como es el corretaje de seguros – que en roles más investigativos y técnicos – como lo



es la liquidación de seguros –. Otra posible causa podría ser un menor interés derivado de la brecha de género en matemáticas, que se evidencia desde los años de educación obligatoria.

No sólo se ha investigado poco sobre las necesidades y barreras que las mujeres enfrentan como usuarias al momento de contratar un seguro o hacerlo efectivo (Reporte She for Shield 2015<sup>19</sup>); tampoco se ha determinado si existe alguna diferencia en la prestación del servicio debido al hecho que la persona que realice el corretaje o la liquidación sea hombre o mujer. Del mismo modo, se desconoce si existe una potencial oportunidad de trabajo que las mujeres están perdiendo. En este contexto, un paso relevante es revisar y monitorear la participación femenina en la liquidación de seguros.

Por otra parte, dado que existe paridad de género en el corretaje de seguros, cabe preguntarse si existe alguna barrera adicional que esté impidiendo que las mujeres puedan participar más en la liquidación de éstos. De ser posible, un levantamiento de esta barrera constituiría una oportunidad laboral que entregaría mayor autonomía económica e independencia a las mujeres que estén interesadas.

---

<sup>19</sup> Ver nota 17.

### 3. Indicadores de género en el ámbito de acceso y consumo de productos financieros

La Comisión para el Mercado Financiero continúa generando y difundiendo la información acerca de los indicadores de género que permitan a las entidades y a la opinión pública en general, determinar si existen brechas en el acceso y consumo de productos financieros entre mujeres y hombres, para incentivar el desarrollo de políticas públicas y privadas que permitan su reducción, con el objeto de posibilitar y fortalecer la autonomía económica de las mujeres.

La medición y monitoreo de los indicadores que se presentan a continuación es muy relevante para visibilizar las brechas aún existentes en participación femenina en las siguientes dimensiones:

- a. Pensiones de rentas vitalicias.
- b. Acceso a productos de crédito y ahorro. Los indicadores acá presentados corresponden a aquellos presentados en el Informe de Género 2020<sup>20</sup>, por lo que puede obtenerse mayor información accediendo a dicho informe.

---

<sup>20</sup> Ver nota 1.

### 3.1 Brecha en rentas vitalicias

#### 3.1.1 Metodología de cálculo

**Fórmula de cálculo =  $PPM_t/PPH_t$ , donde**

**$PPM_t$  = Pensión promedio de rentas vitalicias contratada por mujeres entre el 1 de octubre del año t-1 y el 30 de septiembre del año t**

**$PPH_t$  = Pensión promedio de rentas vitalicias contratada por hombres entre el 1 de octubre del año t-1 y el 30 de septiembre del año t**

#### 3.1.2 Nota metodológica

Existen dos modalidades de pensión: el retiro programado y la renta vitalicia.

- Retiro programado: la administradora de fondos de pensiones (AFP) realiza el pago de la pensión, cuyo monto se calcula y actualiza cada año.
- Renta Vitalicia: Contrato donde una Compañía de Seguros de Vida (CSV) se obliga a pagar pensiones al causante y a los beneficiarios. Si bien existen diversos tipos de rentas vitalicias, variando en sus características y beneficios<sup>21</sup>, la particularidad de esta modalidad es que, al menos puede garantizarse un monto mínimo a percibir por parte de la persona beneficiaria. Dado que solo las CSV son fiscalizadas por la CMF, el alcance del análisis de género y medición a través de indicadores se enfoca en este tipo de pensión.

Este indicador se construye en base a la información de la Circular N°1.815, información fiable, ya que las estadísticas, que ingresan como input por parte de las sociedades fiscalizadas, se validan internamente de manera automática con otras estadísticas del mercado de rentas vitalicias.

La medición se realiza entre octubre y septiembre para efectos de contar con los datos oportunamente.

Cabe señalar que, para el cálculo de este indicador, las pensiones promedio no se redondean a dos decimales, utilizándose las pensiones promedio como las calcula el sistema de la CMF, con 13 decimales.

#### 3.1.3 Medición del Indicador 2020

##### i) Resultado

La pensión promedio de las mujeres en el período de análisis fue de 10,99 UF, en tanto la de los hombres fue de 11,65 UF. Con dicho numerador y denominador<sup>22</sup>, el indicador en esta materia arroja un resultado de 94,33%, lo que equivale a una brecha del 5,66%.

<sup>21</sup> Más información en la web de CMF Educa: <https://www.cmfeduca.cl/educa/600/w3-article-1739.html>

<sup>22</sup> Para el cálculo las pensiones promedio no se redondean a dos decimales, utilizándose las pensiones promedio como las calcula el sistema de la CMF, con 13 decimales.

ii) Numerador y Denominador

Indicador 2020 (cierre 2019)			
Mujeres UF	Hombres UF	Indicador	Brecha
10,99	11,65	94,33%	5,67%

3.1.4 Análisis de género

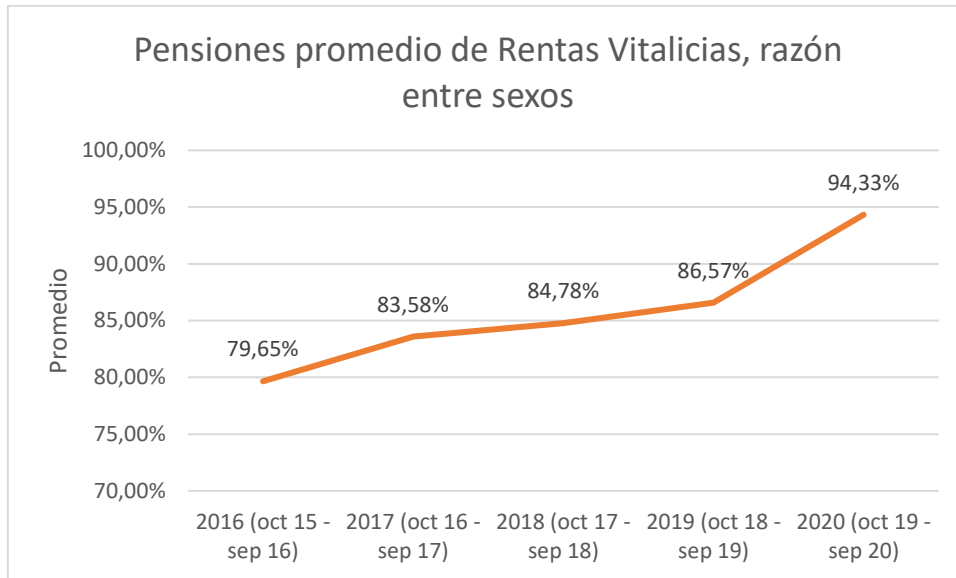


Gráfico 9. Evolutivo indicador de género - razón entre sexos de pensiones promedio de rentas vitalicias

Con respecto al año anterior, se produjo una disminución de la brecha de género en las rentas vitalicias en un 7,76%, en tanto se acumula desde el 2016 una disminución de un 14,68%. Sin embargo, resulta relevante revisar el numerador y denominador de este indicador para tener un mejor entendimiento, que se presenta en el gráfico siguiente y en el Anexo 1.

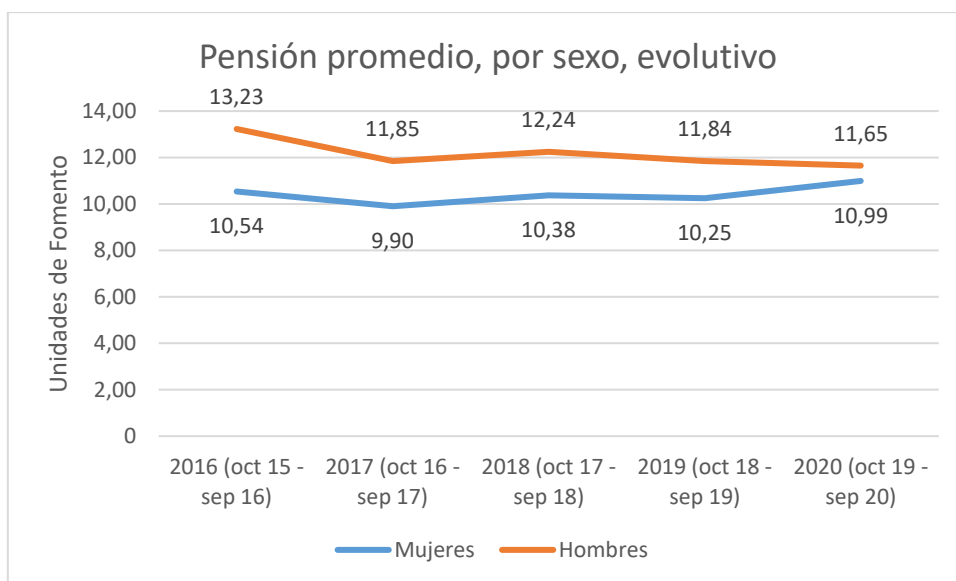


Gráfico 10. Evolutivo pensiones promedio de rentas vitalicias, por sexo

\* Las pensiones presentadas en este gráfico están redondeadas, por lo que el cálculo del indicador con este numerador y denominador puede diferir a nivel de puntos base (<0,1%) respecto al presentado en el gráfico anterior, el cual utiliza todos los decimales del promedio calculado (ver nota metodológica).

El gráfico evidencia que desde 2016 (cierre 2015) la tendencia en general es a la baja en la pensión de los hombres y al alza en la pensión de las mujeres, por lo que la reducción de esta brecha tiene dos componentes:

- La reducción en la pensión promedio de los hombres, que explica el 77,8% de la reducción en la brecha<sup>23</sup>
- El aumento en la pensión promedio de las mujeres, que explica el 22,2% de la reducción.

El régimen previsional no tiene las mismas consecuencias para todos, las mujeres se ven en desventaja y perjudicadas. Algunos factores que inciden en que los montos de pensión sean diferentes por género son los siguientes:

- Tasa de participación laboral femenina: Las mujeres en Chile sufren severa discriminación tanto para ingresar al mercado laboral como para acceder a cargos de mayor jerarquía.
- Brecha salarial y segregación laboral según género: Las mujeres trabajadoras dependientes tienen un ingreso un tercio menor que el de un hombre en las mismas condiciones, y esta brecha aumenta con mayores años de educación. Las remuneraciones son más bajas a medida que la profesión se vuelve más feminizada y, dentro de una organización, las posiciones de mayor jerarquía usualmente están ocupadas por hombres, mientras las posiciones de menor poder, por mujeres.
- Edad de jubilación diferenciada: cinco años menos de cotización para las mujeres, brecha que se amplía cuando las mujeres dejan de trabajar al asumir roles de cuidado.
- Aumento de la esperanza de vida al nacer: A través de las tablas de mortalidad utilizadas por las AFP, se calculan menores pensiones para las mujeres debido a una mayor esperanza de vida y una menor edad de jubilación.

En suma, los elementos mencionados tienen como consecuencia que, a pesar de que una mujer pueda haber trabajado el mismo tiempo que un hombre, su pensión será menor ante iguales condiciones (tipo de trabajo, continuidad laboral, cargo) que la de un hombre. Esto implica que el sistema de previsión social no es neutral en términos de género.<sup>24</sup>

Este indicador evidencia que, no obstante la brecha en las pensiones de rentas vitalicias se va reduciendo paulatinamente, dadas las causas estructurales del mercado laboral ya mencionadas, las mujeres continúan en desventaja en lo que respecta a sus pensiones. Visibilizar este indicador periódicamente es crucial, puesto que, conforme aumenta la expectativa de vida, y considerando la lentitud con la cual el mundo avanza hacia la igualdad de género, va a ser cada vez más una brecha de mayor relevancia.

---

<sup>23</sup>El empeoramiento de la pensión de los hombres también es un punto de interés a abordar, pero está fuera del alcance de este análisis.

<sup>24</sup> Undurraga, R., Becker, J. (2019) Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile

### 3.2 Razón entre sexos de la deuda promedio

#### 3.2.1 Metodología de cálculo

**Fórmula de cálculo =  $MM_t/HH_t$ , donde**  
 **$MM_t$ =Deuda promedio de las mujeres al 31 de diciembre del año t.**  
 **$HH_t$ =Deuda promedio de los hombres al 31 de diciembre del año t.**

#### 3.2.2 Nota metodológica

Tanto el numerador como el denominador corresponden a la deuda promedio de las personas del sexo respectivo. Los datos corresponden a los créditos vigentes en instituciones bancarias, a diciembre de cada año.

#### 3.2.3 Medición del Indicador 2020

##### i) Resultado

La deuda promedio de las mujeres corresponde al 60,53% de la deuda promedio de los hombres

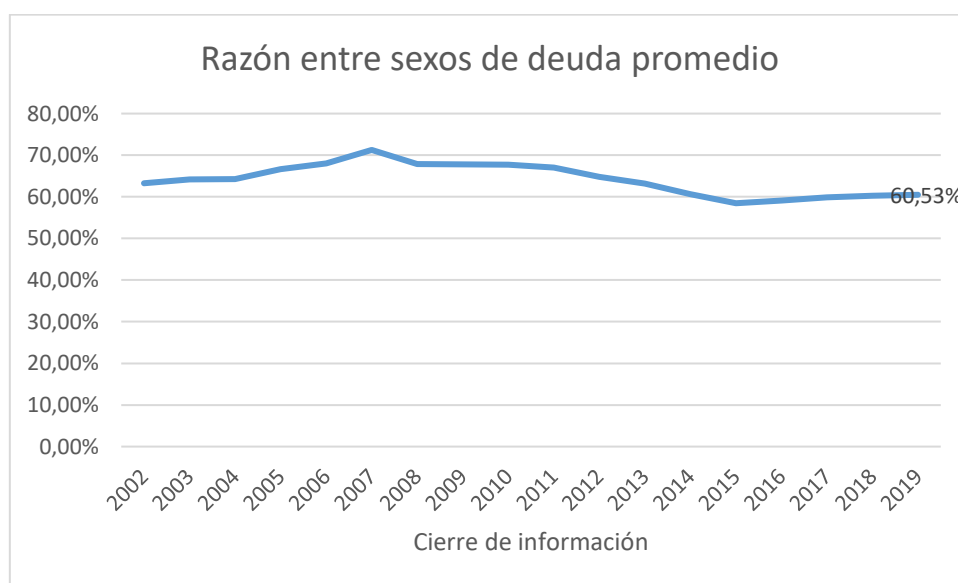


Gráfico 11. Evolutivo indicador razón entre sexos de deuda promedio

##### ii) Numerador y Denominador

Indicador 2020			
Mujeres MM\$	Hombres MM\$	Indicador	Brecha
9,2	15,2	60,53%	39,47%

### 3.2.4 Análisis de género

La deuda promedio de las mujeres permanece en un nivel inferior al de la deuda promedio de los hombres, en un rango de entre el 59% y 71% de la deuda promedio de los hombres en el periodo 2002-2019. Lo anterior podría explicarse por un comportamiento más conservador por parte de las mujeres, y las brechas de ingreso<sup>25</sup>.

## 3.3 Relación entre sexos de la mora de 90 o más días de la cartera de créditos entre hombres y mujeres<sup>26</sup>

### 3.3.1 Metodología de cálculo

**Fórmula de cálculo =  $(HH_t/MM_t)$ , donde**  
 **$MM_t$ =Mora de 90 días o más (porcentaje del total adeudado) de las mujeres.**  
 **$HH_t$ = Mora de 90 días o más (porcentaje del total adeudado) de los hombres.**

### 3.3.2 Nota metodológica

Tanto el numerador como el denominador corresponden a la deuda morosa sobre la deuda total de las personas del sexo respectivo. Los datos corresponden a los créditos vigentes en instituciones bancarias, a diciembre de cada año.

### 3.3.3 Medición del Indicador 2020

#### i) Resultado

El resultado de la medición del indicador al cierre de 2019 es de un 134%, esto es, la mora es mayor en hombres que en mujeres.

#### ii) Numerador y Denominador

Hombres (%)	Mujeres (%)	Indicador
4,61%	3,43%	134%

### 3.3.4 Análisis de género

El porcentaje de mora mayor o igual a 90 días, en el caso de los hombres, asciende a un 4,61%, en tanto para las mujeres asciende a un 3,43%. La razón entre los porcentajes de mora entre ambos sexos evidencia que las mujeres son mejores pagadoras que los hombres, ya que ellos mantienen una deuda 34% superior a ellas. Este indicador se ha medido desde el año 2009, y la diferencia se ha mantenido sostenidamente a favor de las mujeres.

<sup>25</sup> Informe de género CMF, 2020. Ver nota 1.

<sup>26</sup> Ibid,

La diferencia entre ambos sexos podría estar originada en el comportamiento más conservador al solicitar créditos por parte de las mujeres, una mayor responsabilidad en el cumplimiento de sus obligaciones financieras, entre otras posibles causas documentadas en otros países, tales como una mayor tolerancia a la deuda, particularmente en bienes lujosos, por parte de los hombres<sup>27</sup>.

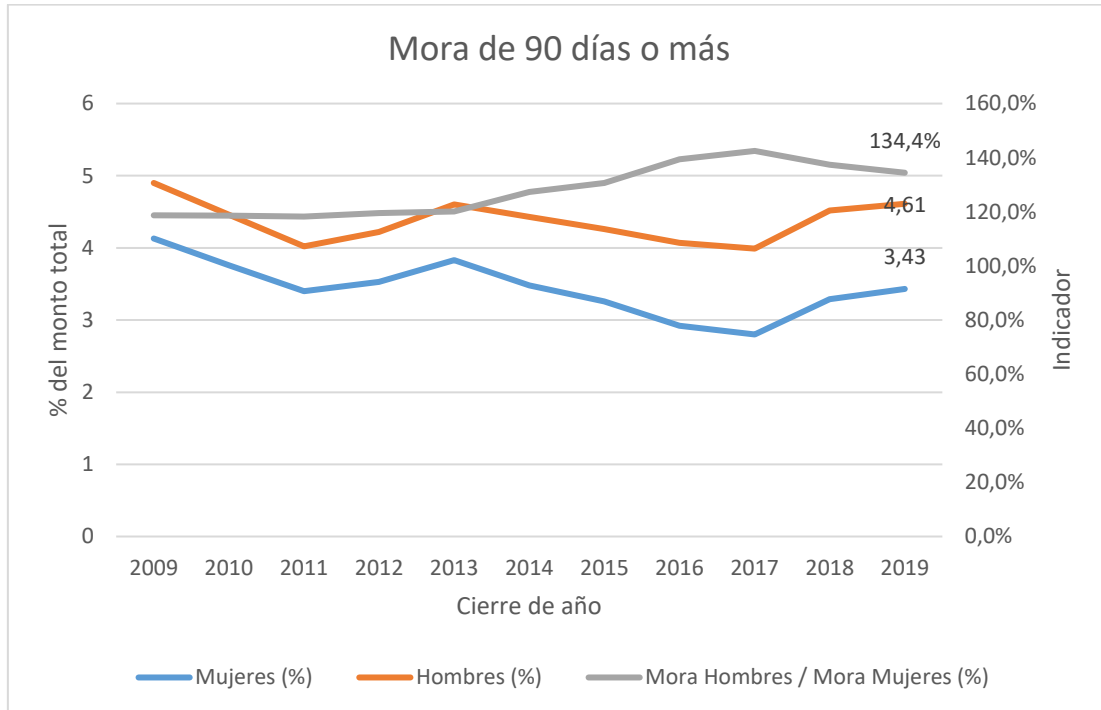


Gráfico 12. Evolutivo mora de hombres y mujeres, e indicador de la relación entre sexos

<sup>27</sup> George, Hansen and Routzahn (2018). *Debt Tolerance, Gender, and the Great Recession* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joca.12184>



## 4. Conclusiones

Los resultados en materia de participación femenina muestran cifras positivas, no obstante, el aumento anual sigue siendo muy lento para alcanzar el objetivo la paridad, sobre todo a nivel de directorios de sociedades listadas en bolsa y en la industria de liquidación de seguros. Es crucial acelerar la reducción de estas brechas, ya sea a través de buenas prácticas en el ámbito privado o a través de proyectos de ley como los que actualmente se encuentran en discusión parlamentaria.

La brecha en rentas vitalicias, en tanto, presenta resultados con dos caras: una mayor equidad, sin embargo, ello no se traduce proporcionalmente en un aumento de la misma magnitud en la pensión promedio recibida por las mujeres. A nivel de deuda, por su parte, aún existen brechas de género significativas, pese a que las mujeres son mejores pagadoras. Se requieren políticas de reducción de la brecha salarial y aumento de la participación laboral femenina para abordar algunas de las posibles causas subyacentes tras estas brechas.

La CMF continuará visibilizando estos y otros indicadores en el ámbito de género para incentivar el desarrollo de políticas públicas y privadas que permitan la reducción de las brechas detectadas, pues, ya lo dijeron Peter Drucker y Lord Kelvin: aquello que no se mide no puede controlarse ni mejorarse.

## 5. Referencias

- BBC (2020). *Women hold third of board roles at FTSE 100 firms*. <https://www.bbc.com/news/business-51417469>
- Chamorro – Premuzic, Tomas . *Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It)*. Harvard Business Review Press, 2019.
- CMF (2020). *Informe Género en el Sistema Financiero*, disponible en <http://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/606/w3-propertyvalue-32883.html>
- 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/>
- Equal Measures (2019). *Global Report 2019*. <https://www.equalmeasures2030.org/products/global-report-2019/>
- Estadísticas CEPAL, disponibles en sistema CEPALSTAT [https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/web\\_cepalstat/estadisticasIndicadores.asp?id\\_oma=e](https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/web_cepalstat/estadisticasIndicadores.asp?id_oma=e)
- Estadísticas OECD, disponibles en sistema OECD.Stat <https://stats.oecd.org/>
- George, Hansen and Rutzahn (2018). *Debt Tolerance, Gender, and the Great Recession* <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joca.12184>
- *Germany agrees 'historic' mandatory boardroom quota for women*. The Guardian, noviembre 2020. <https://www.theguardian.com/business/2020/nov/22/germany-agrees-historic-mandatory-boardroom-quota-for-women>
- Ibarra, H., Ely, R., Kolb, D (2013). *Women Rising: The Unseen Barriers*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>.
- International Finance Corporation, AXA and Accenture (2015). *She For Shield. Insure women to better protect all*. [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/7a8950dd-db88-4d52-8b88-fbeb771cf89c/SheforShield\\_Final-Web2015.pdf?MOD=AJPERES&CVID=l6NwzSA](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/7a8950dd-db88-4d52-8b88-fbeb771cf89c/SheforShield_Final-Web2015.pdf?MOD=AJPERES&CVID=l6NwzSA)
- Lord Davies of Abersoch (2011). *Women on Boards Report*. British Government. [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)
- Más información en la web de S&P Indices: <https://espanol.spindices.com/indices/equity/sp-ipsa-clp>
- PNUD 2010; Tokman, 2011; Citado en Documento ejecutivo, iniciativa de Paridad de Género en Chile. Disponible en [http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2017/04/Brochure\\_V10\\_web.pdf](http://www.comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2017/04/Brochure_V10_web.pdf)
- Undurraga, R., Becker, J. (2019) *Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile*
- World Economic Forum (2019). *The Global Gender Gap Report 2020*. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

## Anexos

### Anexo 1. Histórico del numerador y denominador de cada indicador<sup>28</sup>.

#### Directorios empresas SP IPSA (incluye bancos)

Año	Listado de empresas IPSA al 31/12/19				Listado de empresas IPSA de cada año			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2019 (cierre 2018)	256	25	281	8,90%	246	22	268	8,21%
2020 (cierre 2019)	258	29	287	10,10%	258	29	287	10,10%

#### Directorios empresas SP IPSA (no incluye bancos)

Año	Listado de empresas IPSA al 31/12/19				Listado de empresas IPSA de cada año			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2016 (cierre 2015)	235	19	254	7,48%	319*	22*	341*	6,45%
2017 (cierre 2016)	236	24	260	9,23%	282*	25*	307*	8,14%
2018 (cierre 2017)	210	23	233	9,87%	207 (278*)	20 (25*)	227 (303*)	8,81% (8,25%)*
2019 (cierre 2018)	213	22	235	9,36%	203	19	222	8,56%
2020 (cierre 2019)	218	23	241	9,54%	258	29	287	10,10%

\* Corresponde a listado IPSA con metodología de cálculo válida hasta agosto 2018.

#### Directorios empresas que listan en bolsa de valores (incluye bancos) – Indicador MEI actual

Año	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2019 (cierre 2018)	1495	148	1643	9,01%
2020 (cierre 2019)	1455	160	1615	9,91%

#### Directorios empresas que listan en bolsa de valores (excluye bancos), presentado en MEI antes de la integración materializada en 2019.

Año	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2016 (cierre 2015)	1502	104	1606	6,48%
2017 (cierre 2016)	1489	102	1591	6,41%
2018 (cierre 2017)	1377	103	1480	6,96%
2019 (cierre 2018)	1364	132	1496	8,82%
2020 (cierre 2019)	1394	152	1546	9,83%

#### Directorios empresas que listan en bolsa de valores (excluye bancos), recálculo 2020

Año	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2016 (cierre 2015)	1493	100	1593	6,28%
2017 (cierre 2016)	1458	109	1567	6,96%
2018 (cierre 2017)	1444	115	1559	7,38%
2019 (cierre 2018)	1431	144	1575	9,14%
2020 (cierre 2019)	1394	152	1546	9,83%

#### Directorios de bancos emisores de acciones

Año	Bancos parte del IPSA				Bancos que listan en bolsa			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador

<sup>28</sup> El histórico de los indicadores puede presentar variaciones en relación a años anteriores, debido a correcciones realizadas por las entidades fiscalizadas en la información remitida.

2019 (cierre 2018)	43	3	46	6,52%	64	4	68	5,88%
2020 (cierre 2019)	40	6	46	13,04%	61	8	69	11,59%

### Directorios compañías de seguros

Compañías	Año	2018 (cierre 2017)	2019 (cierre 2018)	2020 (cierre 2019)
		Hombres	207	212
Compañías Vida	Mujeres	20	22	28
	Total	227	234	226
	Indicador	8,81%	9,40%	12,39%
Compañías Crédito	Hombres	35	39	40
	Mujeres	5	5	6
	Total	40	44	46
	Indicador	12,50%	11,36%	13,04%
Compañías Generales	Hombres	140	140	143
	Mujeres	17	22	27
	Total	157	162	170
	Indicador	10,83%	13,58%	15,88%
TOTAL	Hombres	382	391	381
	Mujeres	42	49	61
	Total	424	440	442
	Indicador	9,91%	11,14%	13,80%

### Corretaje y liquidación de seguros

Año	Corretaje de seguros				Liquidación de seguros			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2018 (cierre 2017)	1132	894	2026	44,13%	145	8	153	5,23%
2019 (cierre 2018)	1139	913	2052	44,49%	144	10	154	6,49%
2020 (cierre 2019)	1209	963	2172	44,34%	147	15	162	9,26%

### Rentas Vitalicias

Año	Mujeres	Hombres	Indicador
2016 (oct 15 - sep 16)	10,54	13,23	79,65%
2017 (oct 16 - sep 17)	9,90	11,85	83,58%
2018 (oct 17 - sep 18)	10,38	12,24	84,78%
2019 (oct 18 - sep 19)	10,25	11,84	86,57%
2020 (oct 19 - sep 20)	10,99	11,65	94,33%

\* El indicador puede diferir a nivel de puntos base (<0,1%) debido al redondeo de decimales de las pensiones promedio presentadas en esta tabla.

### Razón entre sexos del monto promedio de créditos

Año cierre	Mujeres	Hombres	Total	Razón
2002	3,1	4,9	4,2	63,27%
2003	3,4	5,3	4,6	64,15%

2004	4,5	7	6,1	64,29%
2005	4,2	6,3	5,5	66,67%
2006	4,9	7,2	6,3	68,06%
2007	6,2	8,7	7,7	71,26%
2008	5,5	8,1	7	67,90%
2009	5,9	8,7	7,6	67,82%
2010	6,3	9,3	8	67,74%
2011	6,7	10	8,6	67,00%
2012	6,8	10,5	8,9	64,76%
2013	7,2	11,4	9,5	63,16%
2014	7,4	12,2	10	60,66%
2015	7,6	13	10,4	58,46%
2016	8,1	13,7	11	59,12%
2017	8,8	14,7	11,8	59,86%
2018	8,5	14,1	11,3	60,28%
2019	9,2	15,2	12,2	60,53%

Razón entre sexos de la morosidad mayor o igual a 90 días asociada a la cartera de créditos, porcentaje (%)

Año cierre	Mujeres	Hombres	Razón
2009	4,13	4,9	118,6%
2010	3,76	4,46	118,6%
2011	3,4	4,02	118,2%
2012	3,53	4,22	119,5%
2013	3,83	4,6	120,1%
2014	3,48	4,43	127,3%
2015	3,26	4,26	130,7%
2016	2,92	4,07	139,4%
2017	2,8	3,99	142,5%
2018	3,29	4,52	137,4%
2019	3,43	4,61	134,4%

Anexo 2. Listado de empresas pertenecientes al índice SP IPSA al 31 de diciembre 2019.

- AES Gener S.A.
- Aguas Andinas S.A.
- Banco de Chile
- Banco de Crédito e Inversiones
- Banco Santander Chile
- CAP - Cía. Aceros 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.
- Engie Energia Chile S.A.
- Grupo Security SA
- Inversiones Aguas Metropolitanas SA
- Inversiones La Construcción S.A.
- Itaú Corpbanca S.A.
- LATAM Airlines Group S.A.
- Parque Arauco SA
- Plaza SA
- Ripley Corp SA
- SACI Falabella
- Salfacorp
- Sonda
- SOQUIMICH - Sociedad Química y Minera de Chile SA B
- Viña Concha y Toro SA