



COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO

HANDBOOK DE GÉNERO

Informe gestión de indicadores 2021

Febrero 2022
www.CMFChile.cl

RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe, preparado por el Comité de Género y la División de Estadísticas Financieras de la CMF, tiene por objetivo 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 Comisión¹.

El interés por aumentar la participación de las mujeres en órganos directivos de las empresas no solo responde a imperativos asociados a temas de equidad, sino también a temas de eficiencia y desempeño empresarial.

El informe destaca que, en general, las entidades del mercado financiero local presentan una baja participación de mujeres en los directorios. No obstante, se observan importantes diferencias entre sectores, destacando de manera positiva las cooperativas de ahorro y crédito supervisadas por la CMF (28% de participación de las mujeres). En resto de los sectores, la participación de las mujeres es significativamente más baja.

La participación femenina en directorios de empresas listadas en bolsa está aumentando lentamente. Al cierre de 2020 ésta se había incrementado en 2,26 p.p.² en las empresas IPSA y en 0,44 p.p. en las empresas listadas en bolsas de valores respecto al cierre de 2019, llegando a 12,36% y 10,35%, respectivamente. Al comparar a Chile con los países OCDE, nuestro país se ubica en el 25% inferior de la distribución.

La participación de mujeres en la fuerza laboral de la industria de liquidación de seguros fue de 9,46% al cierre de 2020. Aunque dicha participación sigue siendo baja, esta creció 0,20 p.p. entre 2019 y 2020, en tanto el número de liquidadoras prácticamente se duplicó entre 2017 y 2020. Por su parte, en el rubro de corretaje de seguros se mantiene cierta paridad, con un 45,48% de participación de mujeres.

La proporción entre el monto de las pensiones de rentas vitalicias de mujeres y hombres pasó desde 79,65% en 2016 a 89,18% en 2021, por lo que la brecha en rentas vitalicias se ha reducido de 20,35% a 10,82% en el mismo 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. En 2021 se observó un aumento de esta brecha, con respecto a 2020, en desmedro de las mujeres (de 5,67% a 10,82%).

En relación con la deuda mantenida con bancos, el monto promedio adeudado por mujeres es 42,78% menor al promedio adeudado por hombres. Lo anterior, sin perjuicio que la mujer es mejor pagadora, de acuerdo con el indicador de mora monitoreado por la CMF en su informe de género. La menor participación laboral y las brechas salariales son parte de la explicación de estos fenómenos.

Los resultados del presente informe permiten señalar que, si bien se observan avances, aún queda camino por recorrer en materia de equidad de género (al menos 15 años en el sector bancario, según estimaciones de CMF). Es crucial acelerar la reducción de estas brechas y de sus causas subyacentes. La CMF, por su preocupación en esta materia y como miembro de la Subcomisión de Estadísticas de Género del INE, continuará aportando en este proceso mediante la visibilización de las brechas, la sensibilización de los grupos de interés y la generación de información para el diseño, la implementación y evaluación de políticas (públicas y privadas) en materia de equidad de género.

¹ CMF (2021a).

² Puntos porcentuales.

Contenido

1. Contexto	2
2. Participación femenina en los directorios del sistema financiero	3
2.1 Comparación internacional	4
2.2 Situación en Chile	6
2.3 Liquidación y corretaje de seguros.....	7
3. Indicadores de género en el acceso y uso de productos financieros	8
3.1 Brechas de género en el mercado de rentas vitalicias.....	8
3.2 Mercado crediticio	10
4. Conclusiones.....	11
Referencias	12
Anexos	14

1. Contexto

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 ex Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras (SBIF) como en la ex Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), existían 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 reconocimiento 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.

En 2015 la ex SVS emitió la Norma de Carácter General (NCG) N°386, que requirió a las entidades informar la participación por sexo en distintos niveles organizacionales (directorio, gerencias, trabajadoras/es), en tanto la ex SBIF publicó el informe “Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero”, basado en una encuesta aplicada a las instituciones fiscalizadas. El mismo año, ambas instituciones incorporaron compromisos de Género en las Metas de Eficiencia Institucional (MEI).

Diversos organismos desarrollan análisis usando como insumo la información que la CMF pone a disposición del público. Del mismo modo, estas estadísticas han sido utilizadas en el desarrollo de proyectos de ley que buscan consagrar la paridad de género en los directorios de las empresas públicas y privadas.

Si bien las brechas han tendido a cerrarse, el avance es lento y queda mucho por avanzar. El Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés), en su *Global Gender Gap Report 2021*, estima que, de continuar al ritmo actual, la brecha global de género se cerrará en 99,5 años, en tanto que la brecha en participación y oportunidades económicas tardará 257 años.

El reporte del WEF también presenta avances a nivel de cada país. Chile está en el puesto 70 entre 156 países, cayendo 13 puestos en el último año. La situación empeora al revisar la brecha económica, en el cual Chile se ubica en el lugar 113, pese a estar en el lugar 31 de países cuyas mujeres han alcanzado mayores logros educacionales. De acuerdo con el mismo ranking, en una escala de 1 a 7, la nota del avance de las mujeres a roles de liderazgo es de 3,92. Por ejemplo, la participación femenina en la actual Cámara de Diputadas y Diputados en Chile es de sólo un 23% (CEPAL 2018), porcentaje que ascendió a 35,5% tras la elección parlamentaria de 2021.

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 Chile se ubica en el segundo lugar de la región, ocupa el lugar 30 a nivel mundial, con una brecha de 23% para el cumplimiento de los objetivos.

Es indispensable hacer notar la fragilidad de los avances obtenidos por las mujeres en materia de igualdad y autonomía. En el trimestre diciembre 2019-febrero 2020, las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) indicaban que la participación laboral femenina había alcanzado un máximo inédito de 53,3%. Sin embargo, la pandemia revirtió la tasa a un 41,97% en el trimestre junio-agosto 2020, para llegar a 46% al final del mismo año. No obstante que esta cifra fue levemente superior al promedio regional (CEPAL, 2020), lo anterior representa un retroceso equivalente a 10 años.

2. Participación femenina en los directorios del sistema financiero

La medición y monitoreo de indicadores de género son relevantes para visibilizar las brechas que aún existen en términos de participación femenina en el sector financiero. El interés por aumentar la participación de las mujeres en órganos directivos no solo responde a imperativos asociados a temas de equidad, también se asocia a temas de eficiencia y desempeño (Recuadro 1).

La participación femenina se determina como la proporción de mujeres sobre el total de individuos pertenecientes a cada entidad fiscalizada. Los datos utilizados en la elaboración de este informe provienen desde las propias entidades fiscalizadas, de acuerdo con las instrucciones normativas impartidas en cada caso (NCG 386³ y archivo I03 del Manual de Sistemas de Información de la CMF).

Recuadro 1

Diversidad de género en los órganos directivos y desempeño empresarial

La literatura internacional¹ sobre diversidad de género en los órganos directivos de las empresas, aporta evidencia empírica que indica que:

- La presencia de mujeres en los directorios tendría un efecto positivo sobre los resultados económicos de las empresas (rentabilidad sobre los activos, rentabilidad sobre la inversión y relación entre el valor de mercado de la acción y el valor contable de la misma).
- Una mayor presencia de mujeres en la alta dirección tendería a favorecer el desarrollo de otras mujeres en la organización (efecto spillover o de propagación de género). Ello puede darse de manera directa, ejerciendo discriminación en favor de su propio sexo; o indirecta, identificando de mejor manera las capacidades de las postulantes, asumiendo un rol de mentor, o derribando asociaciones culturales entre liderazgo y masculinidad.
- La diversidad de género en los directorios tendría efectos positivos en las decisiones de dichos órganos. Las mujeres aportarían mayor responsabilidad (asistencia a reuniones, mayor prolijidad en tareas de monitoreo y control de gestión de gerentes) y experticias diferentes a las de los hombres (Recursos Humanos y Sustentabilidad). También mostrarían menor probabilidad de estar involucradas en escándalos financieros por conductas poco éticas.

La siguiente tabla resume algunos estudios que relacionan desempeño empresarial y la participación de las mujeres en los directorios en Chile.

Evidencia sobre desempeño empresarial y participación de las mujeres en los directorios en Chile

Autores	Muestra	Hallazgos
Améstica et al. (2020)	36 empresas del IPSA para el periodo 2015-2017	La participación de las mujeres en directorios y gerencias incide positivamente en los resultados financieros (rentabilidad sobre los activos, rentabilidad sobre el patrimonio y utilidad neta).
Arenas et al. (2021)	204 sociedades emisoras de valores de oferta pública durante el periodo 2015 - 2019.	La diversidad de género en el directorio incide positiva y significativamente en la adopción de prácticas de gobierno corporativo incluidas en la NCG N° 385.
Enrione, E et al. (2021)	19 empresas del Sistema de Empresas Públicas para un periodo de evaluación 2016-2020	La participación de mujeres en los directorios SEP aporta a discusiones más profundas, mejores flujos de información (sobre la marcha del negocio), buenas prácticas asociadas a la evaluación de la gerencia general, y al clima del directorio (moderan las tensiones).

³ 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.

Herrera (2020)	103 sociedades anónimas listadas en la Bolsa de Comercio de Santiago de Chile entre los años 2005-2018	No encuentra una relación significativa entre la presencia de mujeres el directorio y el desempeño de las empresas chilenas medido como ROA y Q de Tobin.
Miranda, D (2019)	941 empresas para el período 2012 - 2016	No se encuentra evidencia de que el desempeño de las empresas medido por el retorno sobre los activos no se vea influenciado directamente por la presencia de mujeres en el directorio.
Reyes, C. & Briano, G (2018).	50 empresas que cotizan en la bolsa de valores de Colombia y 33 empresas del IPSA para el periodo 2011-2016	La participación de las mujeres en los consejos de administración favorece la dimensión económica (rentabilidad y liquidez), mientras que las dimensiones ambiental y social se ven disminuidas.
Vallejo, P. (2020).	30 empresas del IPSA durante el periodo 2010-2019	Se observa una reacción pesimista del mercado al incorporar mujeres, con retornos negativos durante los últimos días de la ventana del evento. Adicionalmente, no se encuentra un efecto negativo de una mayor presencia de mujeres en directorios sobre la rentabilidad bursátil mensual, ni tampoco sobre el desempeño real de largo plazo de las empresas, siendo este último efecto incluso positivo en algunos casos.
Veroiza, D. (2020).	171 empresas que cotizan en Bolsa en el período 2000-2018	Se encuentra evidencia parcial que respalda la existencia de un efecto de “propagación de género” positivo que fluye desde las mujeres en el directorio hacia las mujeres en la alta gerencia.

Fuente: Elaboración propia

La evidencia empírica aportada por los estudios locales no es del todo concluyente. Los trabajos de este tipo suelen contener limitaciones asociadas a la endogeneidad (no es claro si son las empresas exitosas buscan directorios más diversos o si la composición del directorio diverso es el causante del desempeño observado). Por otra parte, la limitada participación de mujeres en los directorios lleva a que exista poca varianza en las principales variables de interés, haciendo que las estimaciones sean imprecisas.

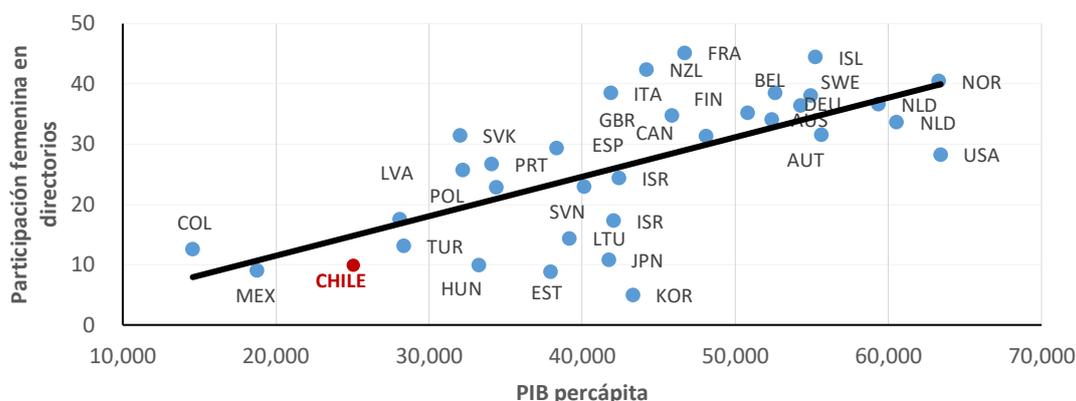
¹Síntesis basada en las revisiones bibliográficas de CGC UC (2020) y Rueda, A (2019).

2.1 Comparación internacional

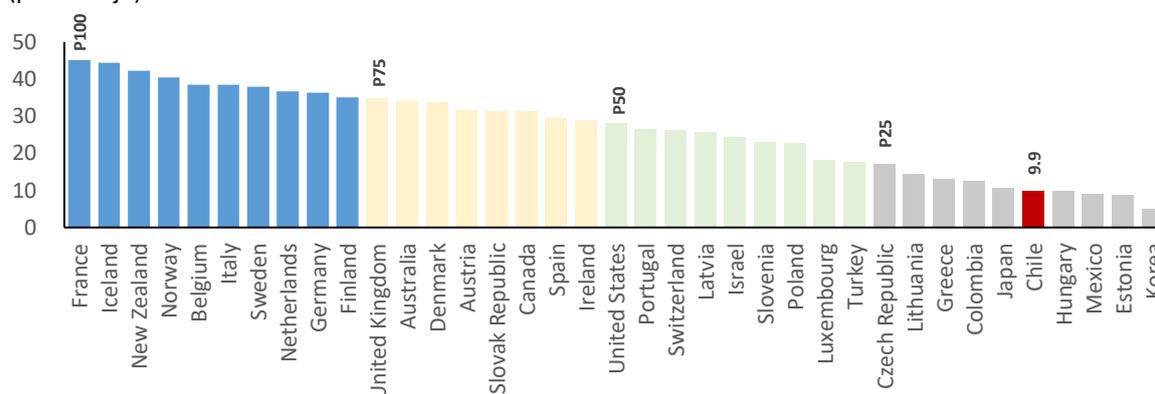
La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) realiza una medición de la participación femenina en directorios de las más grandes empresas que cotizan en la bolsa de los países miembros. De acuerdo con sus datos, Chile se encuentra entre los países con menor representación de mujeres (lugar 33 de 37 países evaluados).

Gráfico 1: Participación de las mujeres en directorios de las empresas que cotizan en bolsa en países de la OECD

(a) Participación de mujeres según nivel de PIB per cápita 2020 (dólares, porcentaje)



(b) Participación femenina según percentiles, 2020 (porcentaje)



PIB en paridad de poder de compra (ppp).

Fuente: Elaboración propia en base a OECD.stat y World Development Indicators del Banco Mundial.

El indicador de Chile se encuentra muy por debajo del promedio OCDE (26,3%). En el polo opuesto se ubica Francia, que prácticamente ha alcanzado la paridad de género (45,1%). Considerando la tasa promedio de crecimiento de la participación de las mujeres en los directorios en Chile (2016-2020), se requerirían más de 15 años para alcanzar el promedio de participación de los países de la OCDE⁴.

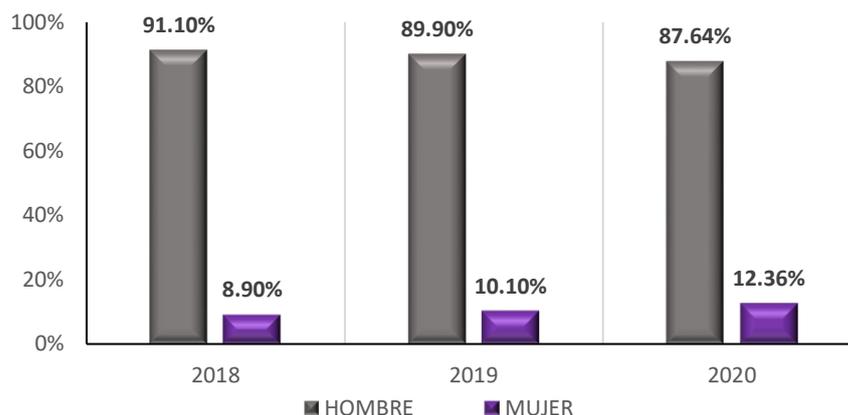
La situación actual de Chile es similar a la que exhibían hace una década atrás los países que hoy lideran en materia de equidad de género. Francia, por ejemplo, en 2010 registraba una participación de solo un 12,3% y se ubicaba en el puesto 13 del ranking. En el mismo año, Austria registraba un 8,7% de participación y actualmente casi un tercio de los puestos en sus directorios son ocupados por mujeres (31,5%). El caso más notable es el de Italia, que en 2010 registraba una participación femenina de solo 4,5% y en una década saltó al sexto puesto del ranking, con un 38,4%.

⁴ Estimación propia, staff CMF.

2.2 Situación en Chile

Al 31 de diciembre de 2020, la participación de mujeres en las empresas IPSA fue de 12,36%. Si bien la comparación no es perfecta, atendido el rebalanceo periódico de los índices⁵, se observa un incremento sostenido durante los últimos años (gráfico 2 y anexo 1).

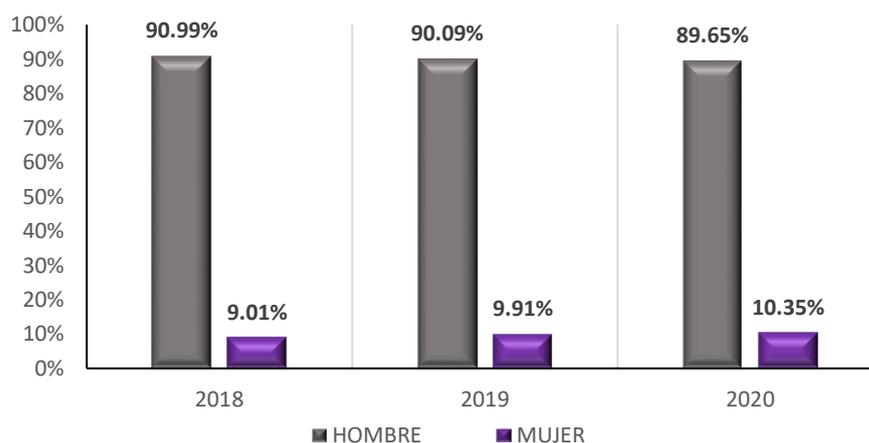
Gráfico 2. Participación de mujeres en directorios de empresas IPSA



Fuente: CMF.

Por su parte, la participación de mujeres en empresas cuyas acciones listan en bolsa fue del 10,35%, y se observa un lento aumento durante los últimos años (gráfico 3).

Gráfico 3. Participación de mujeres en directorios de empresas que listan en bolsa



Fuente: CMF

Las entidades del mercado financiero local presentan, en general, una baja participación de mujeres en los directorios, aunque con importantes diferencias de niveles de industrias.

⁵ El IPSA puede modificarse semestralmente, de acuerdo con los parámetros establecidos por la Bolsa de Comercio de Santiago y SP Índices. Al cierre de cada año, se ha evidenciado que el resultado del indicador de las empresas que conforman el IPSA es mayor al indicador de las empresas que listan en bolsa, por lo que los Directorios de las empresas más transadas cuentan, en promedio, con una participación de mujeres mayor que en los Directorios de aquellas empresas listadas en bolsa que no pertenecen al IPSA.

Mientras en los bancos la participación femenina es de tan solo 7,1%, en las compañías de seguros alcanza a 17% y en las cooperativas de ahorro y crédito, 28%⁶ (tabla 1).

Tabla 1: Participación femenina en los directorios de las entidades del sistema financiero durante el año 2020

Sector	Participación (porcentaje)	Crecimiento último año (porcentaje)	Trayectoria a la equidad (años)*
Compañías de Seguros	17,0	23,0	5,2
Cooperativas de ahorro y crédito supervisadas por la CMF	28,0	10,4	5,8
Bancos	7,1	14,3	14,6
Valores (empresas que listan en bolsa)	10,2	4,1	40,0
Emisores de tarjetas de crédito no bancarias	12,3	2,3	61,0

*La trayectoria a la equidad es una estimación del número de años que tardaría el sector en conseguir una participación de género equitativa en el directorio, considerando el actual nivel de participación femenina y la tasa de crecimiento observada durante el último año.

Fuente: CMF.

Atendiendo a la actual participación femenina y las tasas de crecimiento del último año, las entidades del sector financiero chileno tardarían entre 5 y 61 años en lograr equidad de género en sus órganos directivos.

2.3 Liquidación y corretaje de seguros

La CMF cuenta con información de personas naturales inscritas para desarrollar actividades de corretaje y liquidación de seguros, de acuerdo con lo establecido en el DFL N°251. La participación de mujeres en el corretaje está en torno al 45% y se ha mantenido estable en los últimos años (tabla 2 y anexo 1). Por su parte, se observa una baja participación de mujeres en la liquidación de seguros, incluso inferior a la participación de mujeres en los directorios de esa industria.

Tabla 2. Participación de mujeres según categoría

Medición Indicador 2020				
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
Corredores Persona Natural	1.171	977	2.148	45,48%
Liquidadores Persona Natural	134	14	148	9,46%

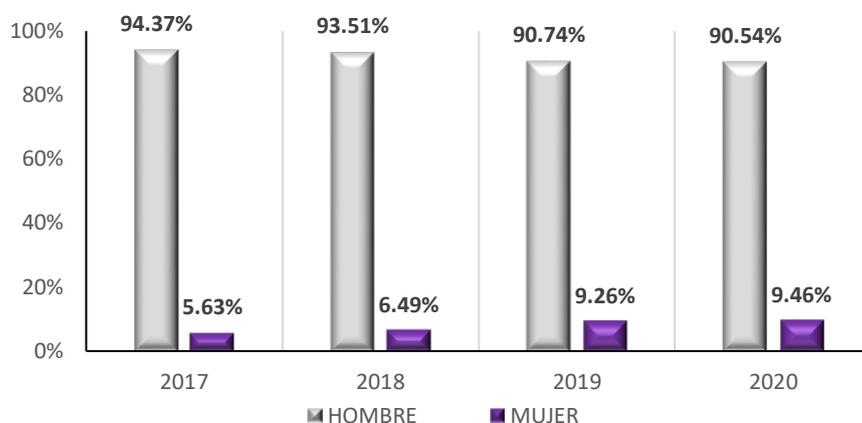
Fuente: CMF

No obstante, las cifras al cierre de 2020 muestran un aumento en la participación de mujeres en la liquidación de seguros. Mas aún, desde 2017 casi se ha duplicado el número de

⁶ La Ley General de Cooperativas establece, en su artículo 24, que “Los órganos colegiados de las cooperativas deberán asegurar la representatividad de todos sus socios y socias. Para ello, y siempre que la inscripción de candidatos y candidatas lo permita, el porcentaje que represente cada género entre los asociados deberá verse reflejado proporcionalmente en el órgano colegiado respectivo. El estatuto social de cada cooperativa deberá establecer el mecanismo de ponderación que permita dar cumplimiento a esta norma”.

liquidadoras de seguros (de 8 a 14), en tanto la cifra de los hombres se ha mantenido estable (gráfico 4).

Gráfico 4. Participación de mujeres en la liquidación de seguros



Fuente: CMF.

Una posible causa que explique estos niveles de participación es los roles culturales atribuidos a los sexos. Las mujeres tienden a tener una mayor presencia en roles de atención directa al público, como es el caso del corretaje de seguros, y no en roles más investigativos y técnicos, como 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.

3. Indicadores de género en el acceso y uso de productos financieros

En esta sección se analiza la participación por género en el mercado de pensiones y el mercado de crédito.

Existen dos modalidades de pensión: el retiro programado y la renta vitalicia. En el retiro programado la administradora de fondos de pensiones (AFP) realiza el pago de la pensión, cuyo monto se calcula y actualiza cada año. En el caso de la renta vitalicia una Compañía de Seguros de Vida (CSV) se obliga a pagar un monto fijo al causante y a los beneficiarios. Dado que la CMF solo tiene bajo su perimetro a las CSV, el alcance del análisis se limita a las rentas vitalicias. Los indicadores se construyen en base a la información de la Circular N°1.815. Las mediciones se realizan entre octubre y septiembre, para efectos de mostrar la información más reciente.

Para el mercado crediticio se muestran valores de deuda promedio y morosidad, extraídos del informe de género en el sistema financiero de la CMF, publicado en octubre de 2021.

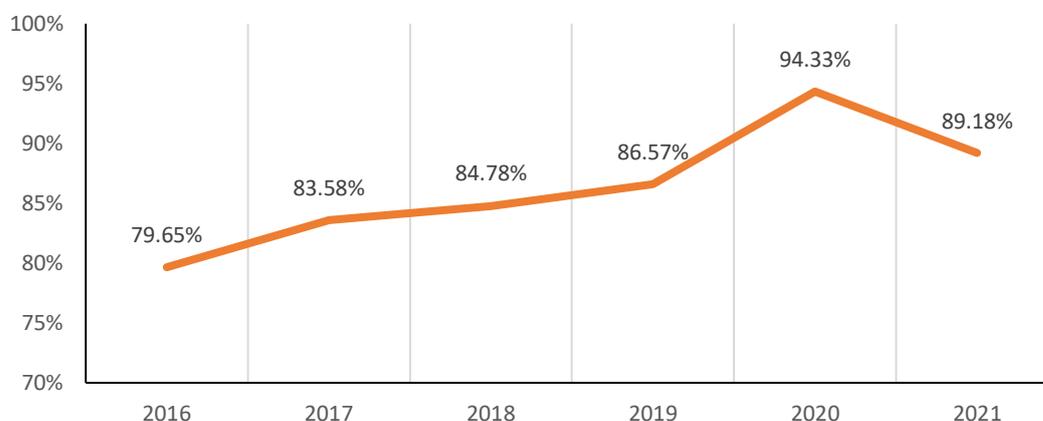
3.1 Brechas de género en el mercado de rentas vitalicias⁷

La pensión promedio de las mujeres en el período de análisis fue de 11,54 UF, en tanto la de los hombres fue de 12,94 UF. Por lo tanto, la pensión de las mujeres corresponde a 89,18% de la pensión de los hombres, lo que equivale a una brecha del 10,82%.

⁷ Incluyen pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia.

Respecto de 2019 se observa un aumento de la brecha de género de 5,15 p.p., si bien desde el 2016 se acumula una disminución de 9,53 p.p. (gráfico 5).

Gráfico 5. Razón entre sexos (M/H) de pensiones promedio de rentas vitalicias

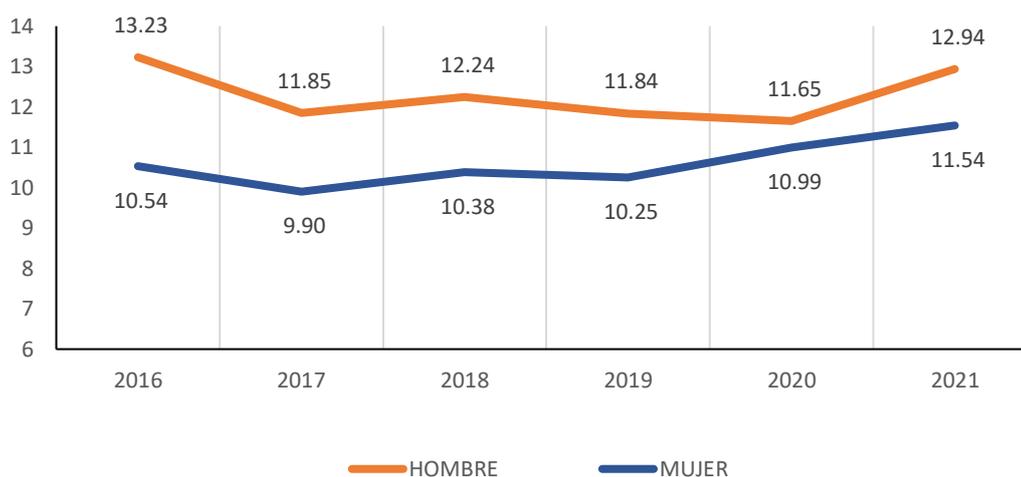


La cifra se calcula sobre los montos de renta vitalicia promedio de hombres y mujeres entre septiembre del año anterior y octubre del año de referencia.

Fuente: CMF

El aumento en la brecha en 2021 se explica por un alza en las pensiones promedio de los hombres mayor que en la de mujeres (los hombres subieron su pensión mínima en 11,1% mientras que las mujeres la subieron en 5%) (gráfico 6).

Gráfico 6. Pensiones promedio de rentas vitalicias, por sexo (unidades de fomento) (*)



(*) 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. La cifra corresponde al monto de renta vitalicia promedio entre septiembre del año anterior y octubre del año de referencia. Fuente: CMF.

Algunos factores que inciden en que los montos de pensión sean diferentes son los siguientes:

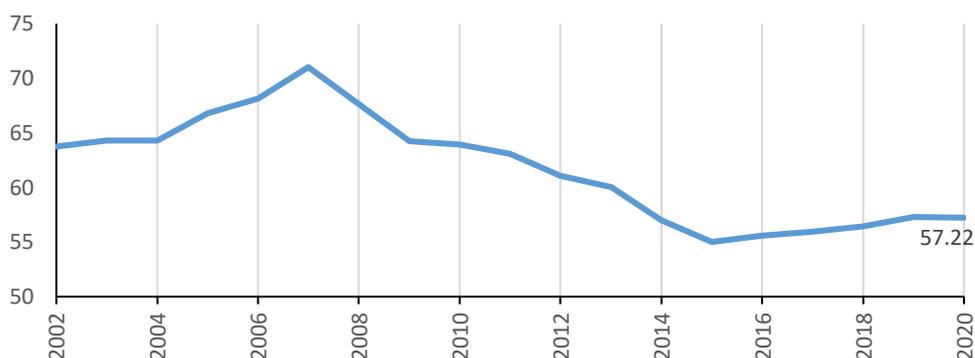
- Menor tasa de participación laboral de mujeres: la pandemia del COVID acentuó esta brecha, reduciendo la participación a los valores de hace 10 años.
- Brecha salarial y segregación laboral según género: Las mujeres trabajadoras dependientes tienen un ingreso un tercio menor que el de un hombre en las mismas condiciones, y esta brecha aumenta con los años de educación. Por otra parte, dentro de una organización, las posiciones de mayor jerarquía usualmente están ocupadas por hombres. Junto a lo anterior, las mujeres poseen mayor presencia laboral en ocupaciones no cualificadas, con niveles de ingreso más bajo.
- 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.
- Mayor esperanza de vida de las mujeres a la edad de pensión, lo que deriva en menores pensiones para ellas.

Todo lo anterior implica que el sistema de previsión social no es neutral en términos de género⁸, en cuanto a que las condiciones bajo las cuales hombres y mujeres se jubilan en Chile no son iguales, lo que perjudica la pensión de las mujeres.

3.2 Mercado crediticio

Como muestra el informe de género en el sistema financiero de la CMF, publicado en octubre de 2021, la deuda bancaria promedio de las mujeres corresponde al 57,22% de la deuda bancaria promedio de los hombres (gráfico 7). Lo anterior podría explicarse por un comportamiento más conservador por parte de las mujeres, y por brechas de ingreso⁹.

Gráfico 7. Razón de deuda bancaria promedio de las mujeres a deuda promedio de hombres (porcentaje)



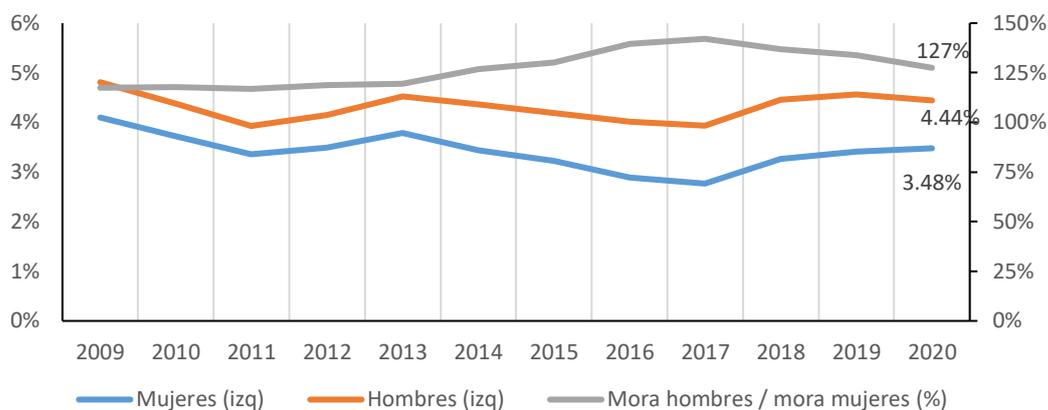
Fuente: CMF.

No obstante, las mujeres son mejores pagadoras. El porcentaje de mora mayor o igual a 90 días de los hombres, a diciembre de 2020 asciende a un 4,44%, en tanto para las mujeres es de 3,48%. Cabe notar que la diferencia se ha mantenido sostenidamente a favor de las mujeres.

⁸ Undurraga, R. y Becker, J. (2019).

⁹ CMF (2021).

Gráfico 8. Evolutivo de mora bancaria de 90 días o más de hombres y mujeres según sexo



Fuente: CMF

4. Conclusiones

Las cifras muestran una participación creciente de las mujeres en los directorios de las empresas. No obstante, los actuales niveles de participación distan significativamente del promedio exhibido por los países de mayor desarrollo y, por cierto, de la paridad de género. La magnitud de estas brechas explica el creciente interés por implementar políticas y regulaciones asociadas a la materia, entre las que destacan:

- Proyecto de Ley, Boletín 11731-03, que modifica la ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas, para establecer una cuota de género en los directorios de las sociedades anónimas abiertas (en tramitación desde 10/05/2018)
- Ley N°21356, que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado (publicada el 03/07/2021)
- NCG N° 461 (CMF), que incorpora temáticas de sostenibilidad y gobierno corporativo en la Memoria Anual de las entidades supervisadas, incluidos aspectos asociados a diversidad y brecha salarial por sexo (emitida el 12/11/2021)

En relación con el acceso y consumo de productos financieros se observan importantes brechas de género:

- Aún existe una brecha de 10,8 pp en las pensiones asociadas del sistema de rentas vitalicias. Pese a que la tendencia apunta a un cierre de brechas, durante el último año se observó un retroceso (5,15 pp respecto de 2020).
- Se observa que la deuda promedio de las mujeres gira en torno al 58% de la deuda promedio de los hombres, lo que se explica entre otros factores por la brecha de ingresos existente entre ambos sexos (aproximadamente 30%). A pesar de ello, las mujeres siguen mostrando un mejor comportamiento financiero que los hombres sobre su deuda.

Ambas brechas subrayan la necesidad de atender los fenómenos subyacentes asociados a la acotada participación de la mujer en la fuerza de trabajo y las brechas salariales existentes.

En general, el diseño e implementación de políticas públicas orientadas al cierre de brechas de género exceden el alcance del supervisor financiero. La CMF, por su preocupación en esta materia y como miembro de la Subcomisión de Estadísticas de Género del INE, continuará aportando en este proceso mediante la visibilización de las brechas, la sensibilización de los grupos de interés y la generación de información para el diseño, la implementación y evaluación de políticas (públicas y privadas) en materia de equidad de género.

Referencias

- Arenas, F, Bustamante, M & Campos, R (2021). "La incidencia de la diversidad del directorio en la adopción de prácticas de gobierno corporativo". Revista de Información Tecnológica, vol.32 no.5 La Serena oct. 2021
- Austin, K (2020). "Women hold third of board roles at FTSE 100 firms". Disponible en: <https://www.bbc.com/news/business-51417469>
- Brahma, S., Nwafor, CH. & Boateng, A. (2021). "Board gender diversity and firm performance: The UK evidence". International Journal of Finance & Economics - Wiley Online Library, Volume 26: October 2021, pages 5704-5719.
- Chamorro - Premuzic, Tomas (2019). "Why Do So Many Incompetent Men Become Leaders? (And How to Fix It)". Harvard Business Review Press, March 2019.
- CGC UC (2020). "Diversidad de género en la dirección de las empresas en Chile". Centro de Gobierno Corporativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Octubre 2020.
- CMF (2021a). "Informe Género en el Sistema Financiero". Disponible en: https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/articles-49656_recurso_1.pdf
- CMF (2021b). "Distribución por género de Intermediarios de Seguros (Corredores y Liquidadores persona natural)". Aplicativo web. Disponible en: https://www.cmfchile.cl/institucional/estadisticas/genero_intermediarios.php
- CMF (2021c). "Conozca sobre los tipos y modalidades de pensión". Disponible en: <https://www.cmfeduca.cl/educa/621/w3-article-1739.html>
- Enrione, E., Bosch, M., Riumalló, M & Berner, C. (2021). "Política de diversidad en los directorios del Sistema de Empresas Públicas (SEP)". Centro de Gobierno Corporativo, ESE Business School, Universidad de los Andes. Enero 2021.
- Equal Measures (2019). "Global Report 2019". Disponible en: https://www.equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2021/06/EM2030_2019_Global_Report_Spanish-1.pdf
- Estadísticas CEPAL, disponibles en sistema CEPALSTAT https://estadisticas.cepal.org/cepalstat/web_cepalstat/estadisticasIndicadores.asp?idioma=e
- Estadísticas OECD, disponibles en sistema OECD.Stat <https://stats.oecd.org/>
- George, Hansen and Routzahn (2018). "Debt Tolerance, Gender, and the Great Recession". Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joca.12184>
- Herrera, M. (2020). "La composición de los directorios y su relación con el desempeño de las empresas." Tesis Magíster en Finanzas EAUC.
- Ibarra, H., Ely, R., Kolb, D (2013). "Women Rising: The Unseen Barriers". Harvard Business Review. Disponible en: <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>.
- INE (2015). "Mujeres en Chile y Mercado del trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales". Departamento de Estudios laborales, Subdirección técnica. Disponible en: https://www.ine.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/mujeres-en-chile-y-mercado-del-trabajo---participaci%C3%B3n-laboral-femenina-y-brechas-salarialesa.pdf?sfvrsn=ade344d4_3
- 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

- 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
- Miranda, D (2019). "Mujeres en cargos de alta dirección y desempeño de empresas en Chile". Tesis para Optar al Grado de Magíster en Finanzas, Universidad de Chile. Agosto 2019.
- 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
- Reyes, C. & Briano, G (2018). "Las mujeres en posiciones de liderazgo y la sustentabilidad empresarial: evidencia en empresas cotizadas de Colombia y Chile". Estudios Gerenciales, 34(149), 385-398.
- Rueda, A (2019). "Mujeres en el consejo de administración, desempeño empresarial y determinantes". Programa Interuniversitario de Doctorado en Economía de la Empresa. Universidad de Salamanca, mayo de 2019.
- Undurraga, R.y Becker, J. (2019). "Mujeres trabajadoras jóvenes y pensiones en Chile. Psicoperspectivas, 18(3)". Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1658>
- Vallejo, P. (2020). "Efecto de la presencia de mujeres en los directorios sobre el rendimiento bursátil de 30 empresas del IPSA". Tesis Magíster en Economía Aplicada IEUC.
- Veroiza, D. (2020). "Efecto spillover del género en el liderazgo corporativo. Evidencia para Chile". Tesis Magíster en Finanzas EAUC.
- World Economic Forum (2021). "The Global Gender Gap Report 2020". World Economic Forum, Insight Report, March 2021. available in http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

Anexos

Directorios empresas SP IPSA (incluye bancos)

Año	Listado de empresas IPSA al 31/12/20				Listado de empresas IPSA de cada año			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2019	258	29	287	10,10%	258	29	287	10,10%
2020	241	34	275	12,36%	241	34	275	12,36%

Directorios empresas SP IPSA (no incluye bancos)

Año	Listado de empresas IPSA al 31/12/20				Listado de empresas IPSA de cada año			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2015	235	19	254	7,48%	319*	22*	341*	6,45%
2016	236	24	260	9,23%	282*	25*	307*	8,14%
2017	210	23	233	9,87%	207 (278*)	20 (25*)	227 (303*)	8,81% (8,25%)*
2018	213	22	235	9,36%	203	19	222	8,56%
2019	218	23	241	9,54%	218	23	241	9,54%
2020	204	28	232	12,07%	204	28	232	12,07%

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

Directorios empresas que listan en bolsa de valores (incluye bancos)

Año	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2019	1455	160	1615	9,91%
2020	1152	133	1285	10,35%

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

Año	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2015	1493	100	1593	6,28%
2016	1458	109	1567	6,96%
2017	1444	115	1559	7,38%
2018	1431	144	1575	9,14%
2019	1394	152	1546	9,83%
2020	1115	127	1242	10,23%

Directorios de bancos emisores de acciones

Año	Bancos parte del IPSA				Bancos que listan en bolsa			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2019	40	6	46	13,04%	61	8	69	11,59%
2020	37	6	43	13,95%	37	6	43	13,95%

Directorios compañías de seguros

Compañías	Compañías	2017	2018	2019	2020
Vida	Hombres	207	212	198	171
	Mujeres	20	22	28	32
	Total	227	234	226	203
	Indicador	8,81%	9,40%	12,39%	15,76%
Crédito	Hombres	35	39	40	28
	Mujeres	5	5	6	6
	Total	40	44	46	34
	Indicador	12,50%	11,36%	13,04%	17,65%
Generales	Hombres	140	140	143	168
	Mujeres	17	22	27	37
	Total	157	162	170	205
	Indicador	10,83%	13,58%	15,88%	18,05%
TOTAL	Hombres	382	391	381	367
	Mujeres	42	49	61	75
	Total	424	440	442	442
	Indicador	9,91%	11,14%	13,80%	16,97%

Corretaje y liquidación de seguros

Año	Corretaje de seguros				Liquidación de seguros			
	Hombres	Mujeres	Total	Indicador	Hombres	Mujeres	Total	Indicador
2017	1132	894	2026	44,13%	145	8	153	5,23%
2018	1139	913	2052	44,49%	144	10	154	6,49%
2019	1209	963	2172	44,34%	147	15	162	9,26%
2020	1171	977	2148	45,48%	134	14	148	9,46%

Monto de Rentas Vitalicias

Año	Mujeres	Hombres	Pensión mujeres / pensión hombres (%)
2016	10,54	13,23	79,65%
2017	9,90	11,85	83,58%
2018	10,38	12,24	84,78%
2019	10,25	11,84	86,57%
2020	10,99	11,65	94,33%
2021	11,54	12,94	89,18%

* El indicador corresponde al monto promedio de renta vitalicia entre octubre del año anterior y septiembre del año de referencia. Puede diferir a nivel de puntos base (<0,1%) debido al redondeo de decimales de las pensiones promedio presentadas en esta tabla.

Deuda promedio por sexo (*)
(Montos en millones de pesos, indicador en porcentaje)

Año cierre	Mujeres	Hombres	Total	deuda promedio mujeres / deuda promedio hombres
2002	3,09	4,85	4,22	63,74%
2003	3,42	5,32	4,64	64,30%
2004	4,47	6,95	6,05	64,27%
2005	4,21	6,31	5,49	66,78%
2006	4,88	7,17	6,27	68,14%
2007	6,19	8,71	7,72	71,03%
2008	6,68	9,88	8,55	67,66%
2009	7,12	11,08	9,36	64,24%
2010	7,59	11,88	10,00	63,91%
2011	8,08	12,80	10,70	63,08%
2012	8,21	13,44	11,07	61,05%
2013	8,77	14,61	11,91	60,05%
2014	8,95	15,71	12,45	56,96%
2015	9,27	16,84	13,08	55,01%
2016	9,95	17,90	13,92	55,59%
2017	10,78	19,27	14,99	55,98%
2018	10,32	18,29	14,21	56,44%
2019	11,32	19,74	15,43	57,32%
2020	12,38	21,63	16,93	57,22%

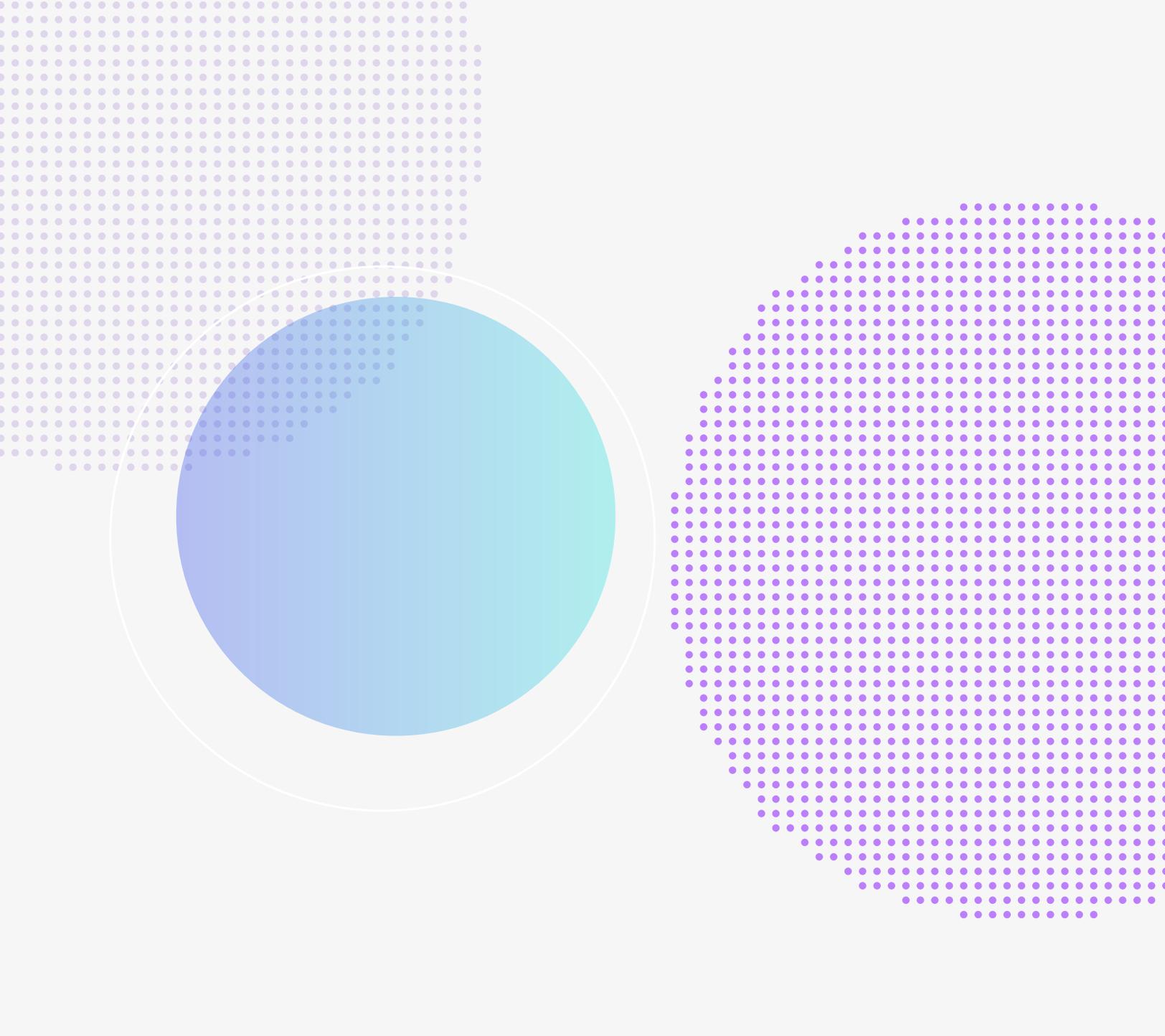
Morosidad mayor o igual a 90 días asociada a la cartera de créditos.
(porcentaje)

Año cierre	Mujeres	Hombres	Morosidad mujeres / morosidad hombres
2009	4,10	4,81	117%
2010	3,72	4,37	118%
2011	3,36	3,93	117%
2012	3,49	4,14	119%
2013	3,78	4,52	119%
2014	3,44	4,36	127%
2015	3,22	4,19	130%
2016	2,88	4,02	139%
2017	2,77	3,93	142%
2018	3,26	4,46	137%
2019	3,41	4,56	134%
2020	3,48	4,44	127%

Otras publicaciones sectoriales de la CMF con enfoque de género

Nombre	Contenido	Periodicidad	Alcance	Primera versión	Formato
Informe Brechas de género del mercado laboral en el sistema financiero	Brechas de participación e ingreso asociadas al personal de las instituciones financieras.	Irregular	B, C	2006	PDF
Productos bancarios segregados por género	Estadísticas de productos de ahorro, crédito y administración del efectivo.	Mensual	B	2008	Excel
Handbook de Género. Informe de gestión de indicadores.	Indicadores de participación femenina en directorios de empresas.	Anual	B, EV	2020	PDF
Informe de endeudamiento	Deuda, carga financiera y apalancamiento de las personas.	Anual	B, C, E	2014	PDF
Cartera comercial por tamaño	Estadísticas de stock de colocaciones comerciales asociadas a personas naturales segregada por tamaño.	Mensual	B	2016	Excel
Informe de inclusión financiera en Chile	Caracterización de la población financieramente incluida.	Irregular	B, C, E	2016	PDF
Condiciones de crédito segregadas por género	Estadísticas de Monto, plazo y tasa de los créditos cursados a personas naturales.	Mensual	B	2017	Excel
Acreedores financieros por género	Estadísticas de tenencia de productos de ahorro y administración del efectivo.	Mensual	B, C	2018	Excel
Mutuos otorgados por Administradores de Mutuos Hipotecarios Endosables	Mutuos otorgados por Agente, fin y tipo deudor por género de Agentes Administradores de Mutuos Hipotecarios Endosables	Mensual	M	2001	HTLM
Ahorro en el sistema financiero	Cobertura poblacional de los productos de ahorro y distribución del saldo de ahorro.	Anual	B	2018	PDF

Alcance de la información: bancos (B); cooperativas de ahorro y crédito fiscalizadas por la CMF (C), emisores de tarjetas de crédito no bancarias (E), emisores de valores en Bolsa (EV), Agentes Adm. de Mutuos Hipotecarios (M).



COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO