

COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO

Medición de Indicadores 2019

Porcentaje de mujeres en los directorios de
las compañías de seguros

Comité de Género

1. Introducción.

Este documento presenta el resultado de la medición y el respectivo análisis del indicador referido a la participación femenina en los directorios de las compañías de seguros. El indicador, monitoreado en el contexto de la medida 2.1. del Programa de Género 2019 de la CMF, se construye a partir de la información entregada por cada compañía de seguros actualmente vigente, en el apartado “responsabilidad social y desarrollo sostenible” y las memorias publicadas en el sitio de la CMF, al 31 de diciembre de 2018.

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

Indicador: Porcentaje de mujeres en los directorios de las compañías de seguros.

Fórmula de Cálculo: MMt/TTt donde:

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

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

Nota Metodológica

Desde 2018, la Comisión para el Mercado Financiero ha generado y difundido la información acerca de los indicadores que permitan a las empresas que listan en Compañías de Seguros y a la opinión pública, en general, conocer la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres en los directorios de esas empresas, para incentivar el desarrollo de políticas públicas y privadas que permitan su reducción.

Para confeccionar este indicador se extrajo la información entregada por cada compañía de seguros actualmente vigente, en el apartado “responsabilidad social y desarrollo sostenible” y las memorias publicadas en el sitio de la CMF, al 31 de diciembre de 2018.

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

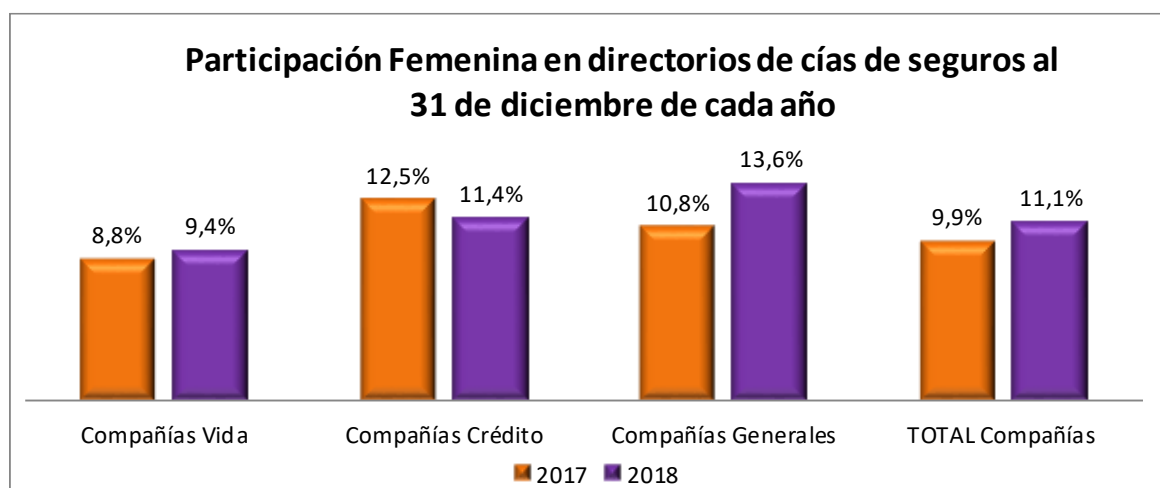
Análisis de género

El reporte She for Shield 2015¹ 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, cuyos informes también están disponibles en la web de la CMF².

3. Resultados de la medición del indicador al presente año.

La medición arrojó un 11,1% de participación de mujeres en los directorios al cierre de 2018, aumentando con respecto al año anterior en un 12%, en el caso de las compañías generales este aumento fue de un 25% y en las compañías de vida de un 6,8%. Aunque se aprecia un aumento sobre todo mayor cuando se trata de directores en compañías generales, todavía la presencia de la mujer es escasa.

En el gráfico que se presenta a continuación, aparece desglosado el indicador por tipo de compañía de seguros, vida, crédito y generales, para el cierre de los años 2018 y 2017 – correspondientes a los indicadores medidos en 2019 y 2018, respectivamente –.



¹ International Finance Corporation, AXA and Accenture. *She For Shield. Insure women to better protect all.* Washington DC, 2015.

² Disponible en <http://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/606/w3-propertyvalue-19244.html> (Apartado Sociedades > Porcentaje de mujeres en los directorios de empresas).

4. Conclusiones

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.