

100 años
100 años de regulación
y supervisión bancaria



COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO

**Entre la Igualdad y la Representación:
Debatiendo el futuro en la sociedad y el sector
financiero.**

Beltrán de Ramón A.
Comisionado
Comisión para el Mercado Financiero
Marzo 2025

Temario

- La CMF y sus mandatos
- El informe de Género en el sistema financiero
- Proyecto de ley de Cuotas

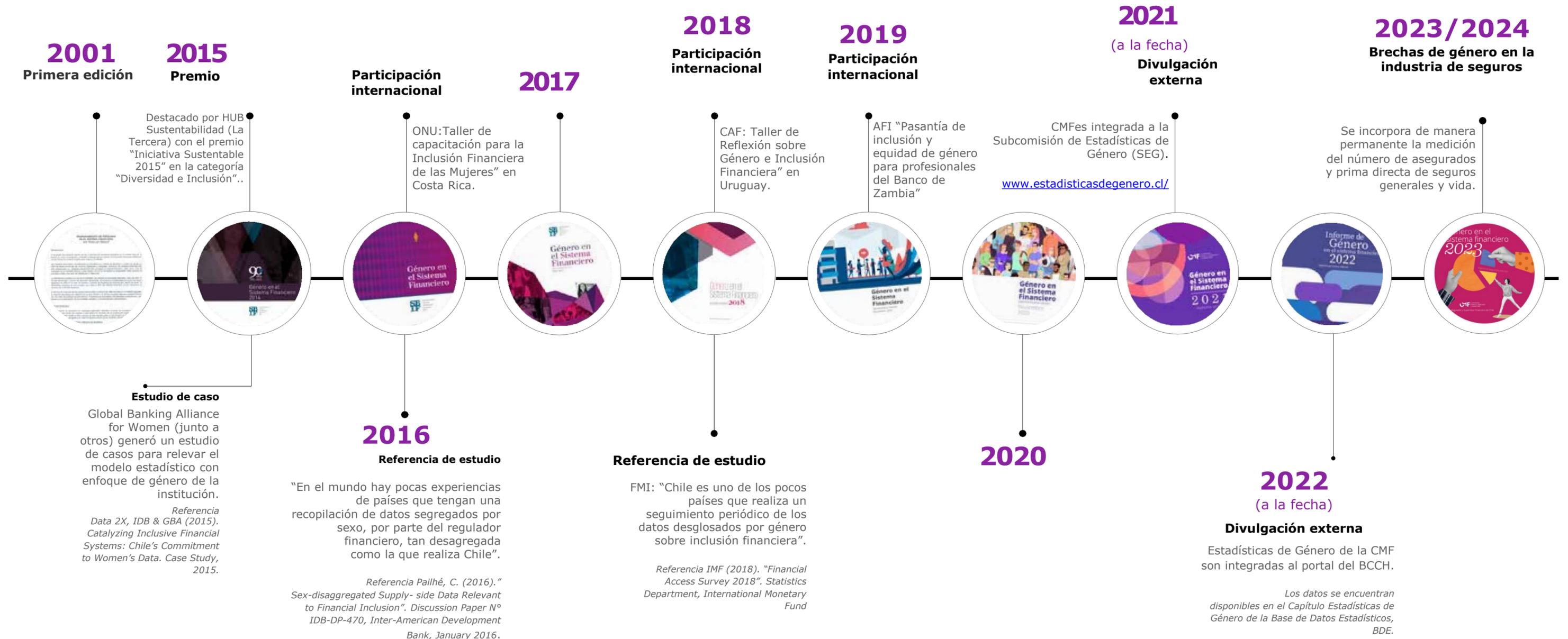


Mandatos de la Comisión para el Mercado Financiero

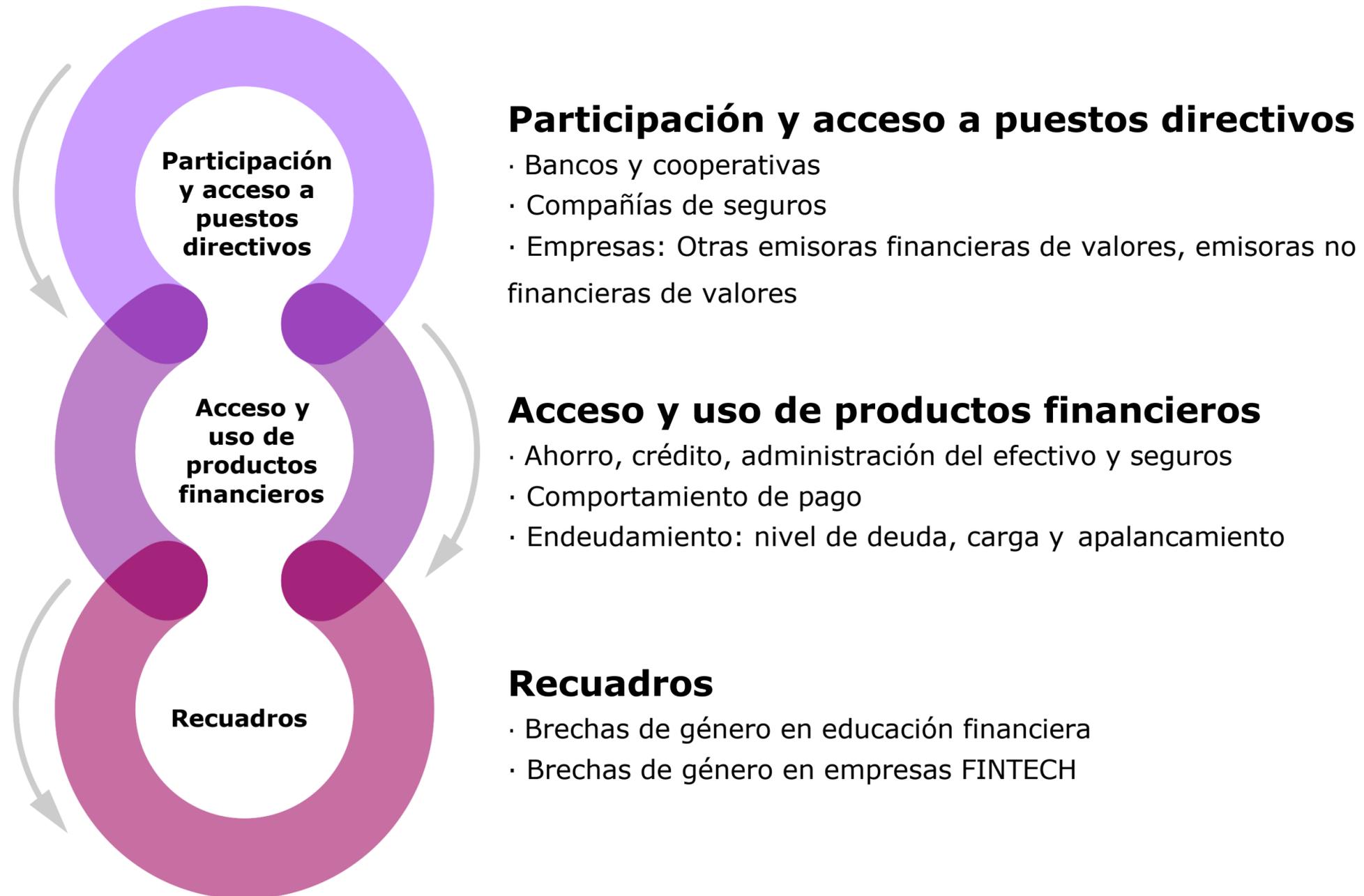


Regulación y supervisión efectivas del **gobierno corporativo de las empresas** requiere la incorporación de las mejores prácticas internacionales.

Historia del Informe de Género en el Sistema Financiero en Chile



Estadísticas que reporta el Informe de Género al mercado



Tenencia de productos financieros y brechas de género

- Los productos de administración del efectivo, ahorro y crédito tienen una importante cobertura poblacional, sin que se adviertan barreras significativas para el acceso de hombres y mujeres. No obstante, los montos asociados a los mismos evidencian una escala de uso menor.

- Casi la mitad de la población adulta mantiene operaciones de crédito vigentes.

- Existe un amplio acceso de la población a instrumentos de ahorro. Destaca la mayor tenencia entre las mujeres.

- Prácticamente toda la población adulta del país (99,3%) mantiene cuentas de administración del efectivo.

Tenencia de productos de ahorro, crédito y administración del efectivo

(número de usuarios sobre población adulta, porcentaje)

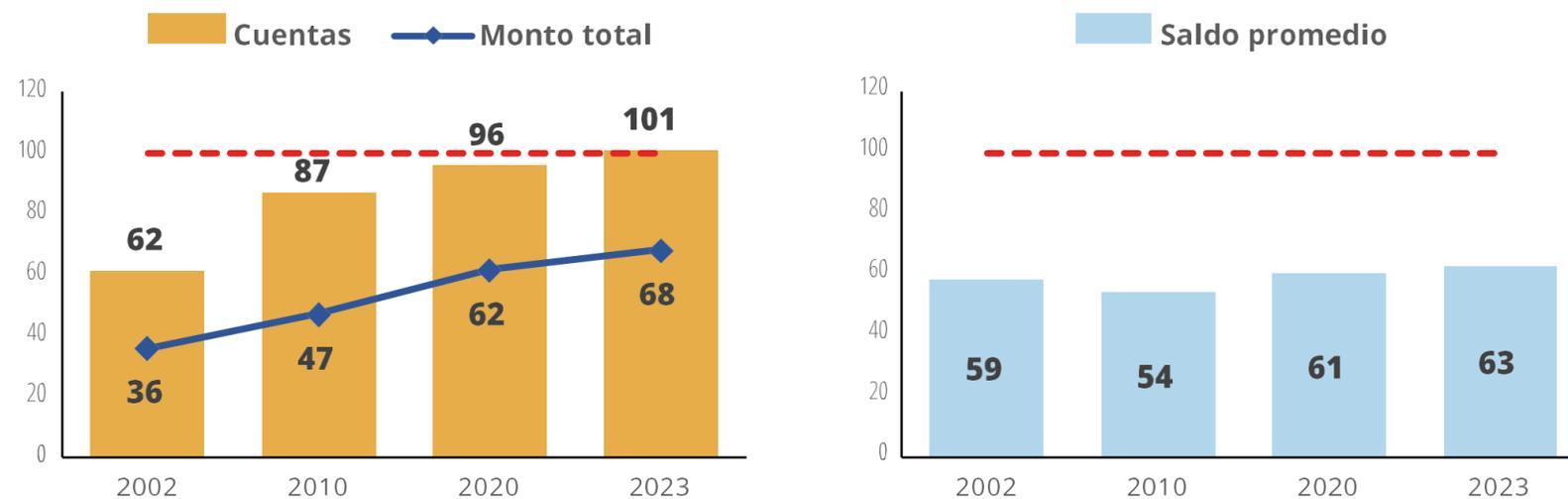
Sector	Crédito			Ahorro			Administración del efectivo		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
Bancos	42,0	44,0	2,0	65,6	78,6	13,0	99,9	98,5	-1,4
Cooperativas	2,0	3,0	1,0	5,3	7,8	2,5	3,7	4,7	1,0
Mutuarias	0,4	0,3	-0,1	-	-	-	-	-	-
Emisores de tarjetas no bancarias	6,1	12,4	6,3	-	-	-	-	-	-
Total	44,5	49,4	4,9	67,7	80,9	13,2	100,0	98,6	-1,4

Cobertura poblacional de cuentas de administración del efectivo continúa aumentando

- No hay brechas en la cobertura poblacional en instrumentos de administración del efectivo, siendo las cuentas vista el producto con mayor cobertura por habitante, especialmente en mujeres.
- Respecto de los saldos promedio de estas cuentas, la brecha entre hombres y mujeres se ha mantenido relativamente estable, con 63 pesos promedio en las cuentas de mujeres por cada 100 en la cuenta de hombres.

Administración del efectivo en la banca: número de cuentas y saldo promedio según sexo

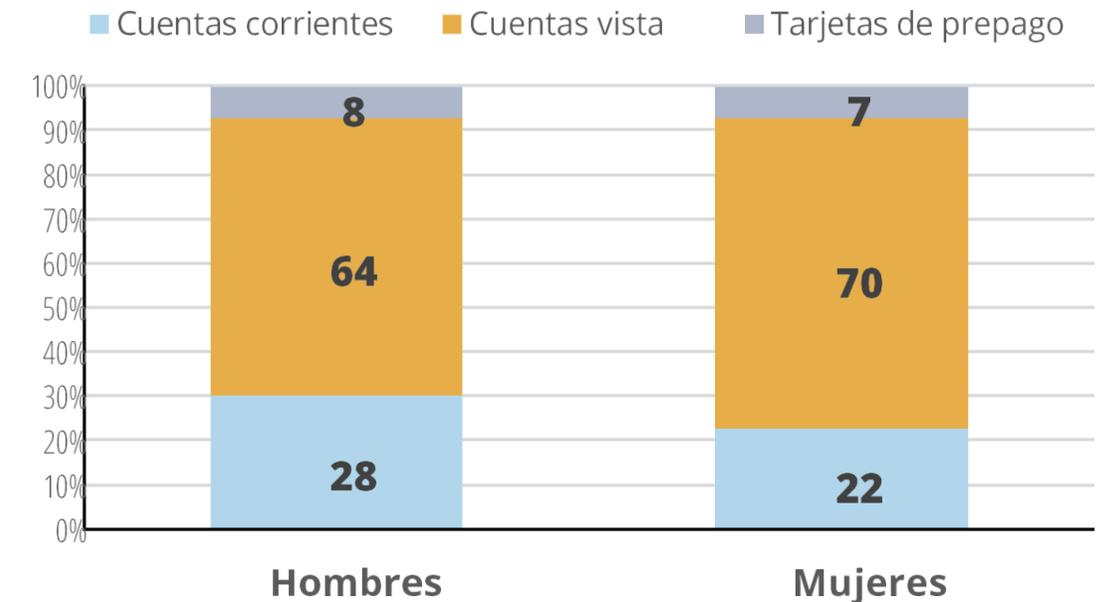
(agregados de las mujeres como porcentaje de los agregados de los hombres)



Datos a diciembre de 2023. En gráfico de la derecha, línea roja punteada representa paridad.

Participación por tipo de cuenta

(Cuentas asociadas a cada sexo como porcentaje del total)

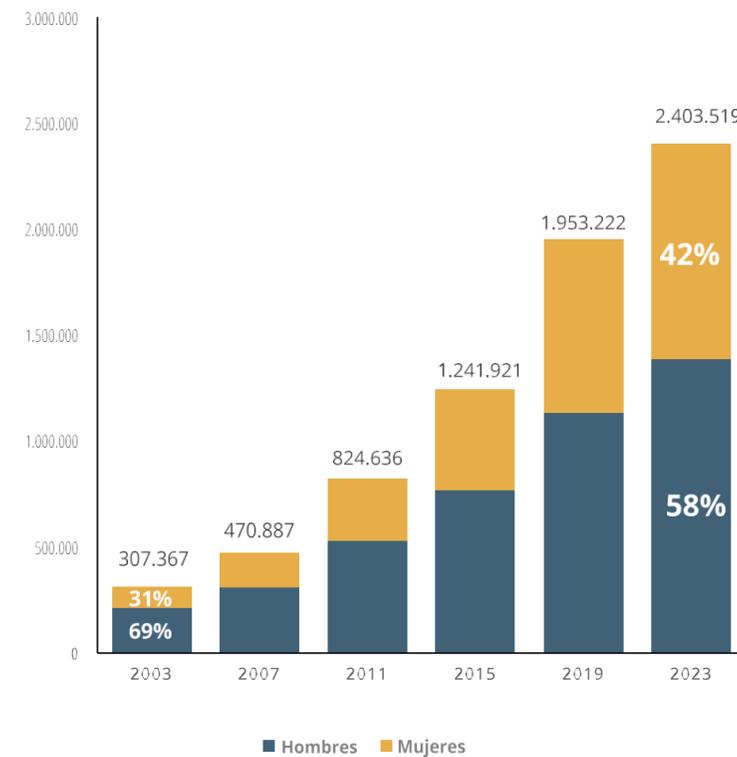


Fuente: CMF

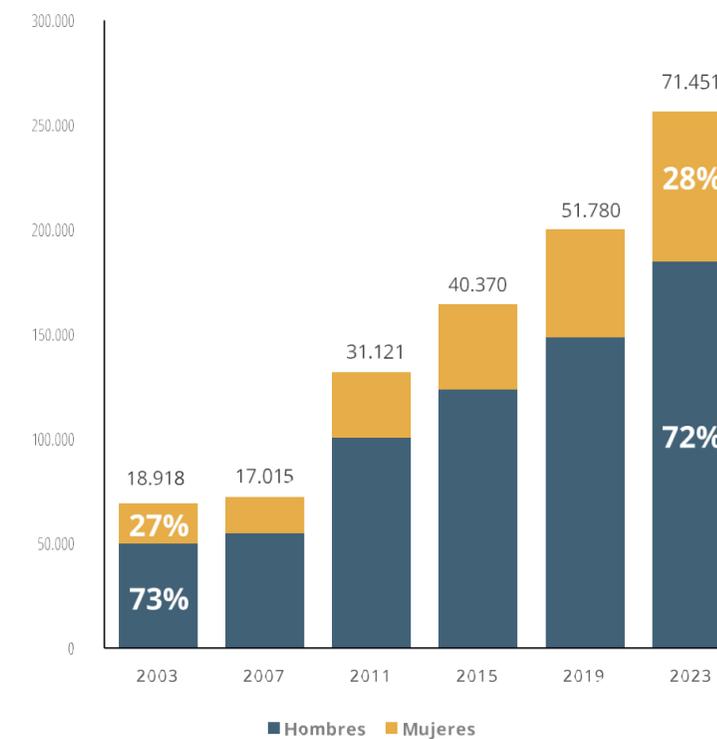
Ahorro previsional voluntario

- La cobertura poblacional de las cuentas de APV alcanza a 13% de la población del país, observándose diferencias significativas entre hombres y mujeres (16,0% versus 10,7%).
- Al respecto se destaca: el “lento cierre temporal” de las brechas de género por factores asociados a la inserción laboral de las mujeres y las brechas salariales parecen estar detrás de este fenómeno.

Personas con depósitos voluntarios



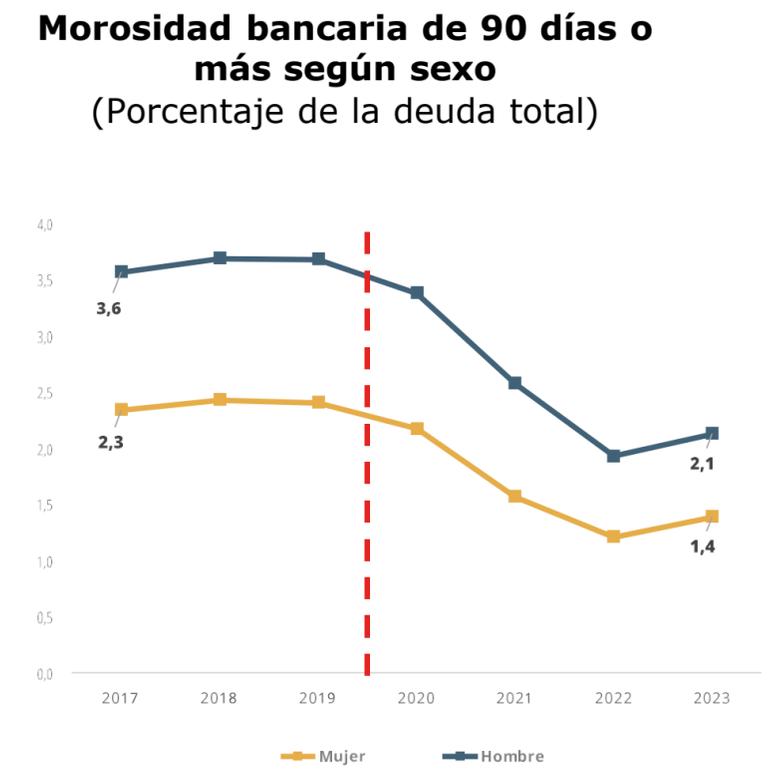
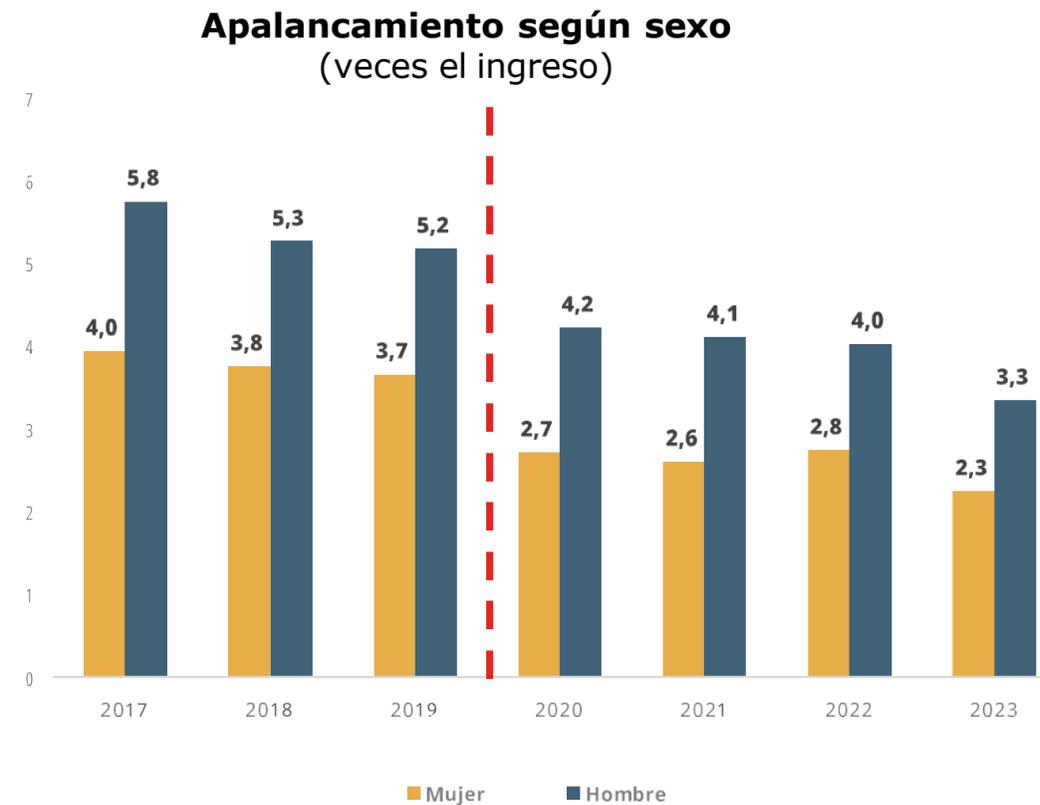
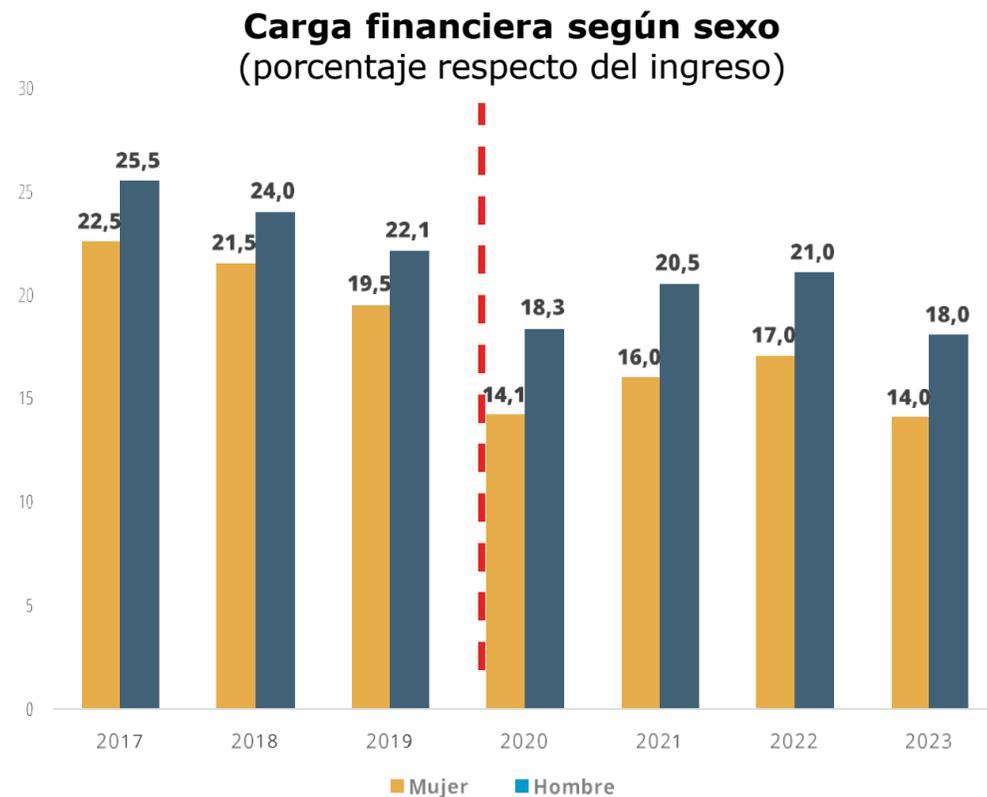
Personas con depósitos convenidos



Datos a diciembre 2023.
Fuente: CMF y SP.

Endeudamiento y comportamiento de pago de deudores bancarios

- Las mujeres exhiben niveles de carga financiera y apalancamientos inferiores a los de los hombres. En efecto, la carga financiera es 4 p.p. inferior a la de los hombres, y el apalancamiento es un 30% más bajo.
- Los indicadores de comportamiento de pago exhibidos por las mujeres son sostenidamente mejores que los de los hombres.

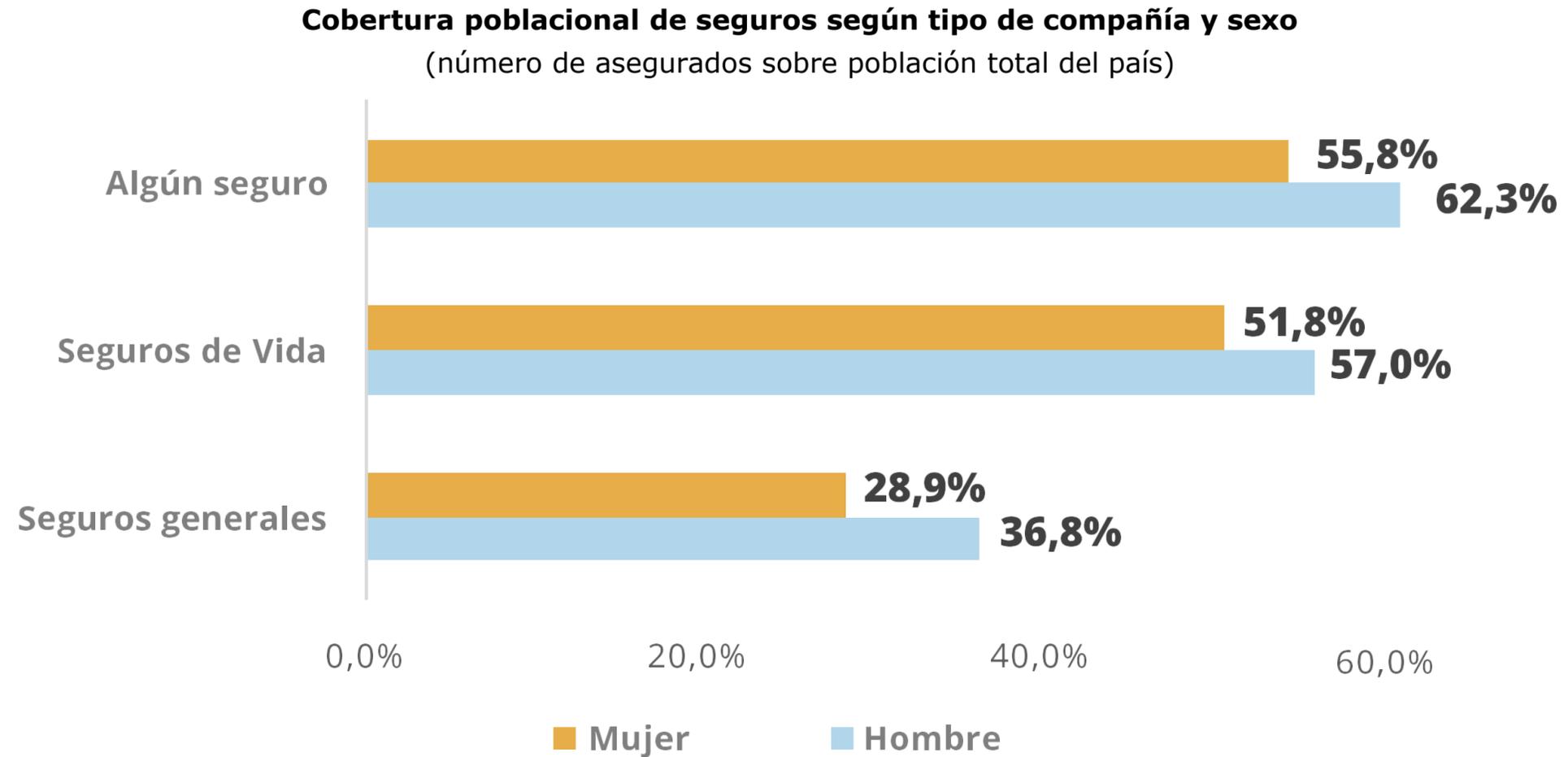


Datos a diciembre de 2023. Carga financiera y apalancamiento corresponde a la mediana del indicador La línea roja señala el inicio de la pandemia COVID-19

Fuente: CMF

Tenencia de seguros

- Las mujeres exhiben una participación menor que la de los hombres dentro del total de asegurados tanto en seguros de vida como en seguros generales.
- Con información en base a las Compañías de Seguros que reportan a la CMF, se observa que la distribución de seguros entre hombres y mujeres, considerando algún tipo de seguro, está en torno a 56% para mujeres y 62% hombres. La brecha más notoria se observa en seguros generales (8,0 p.p.)

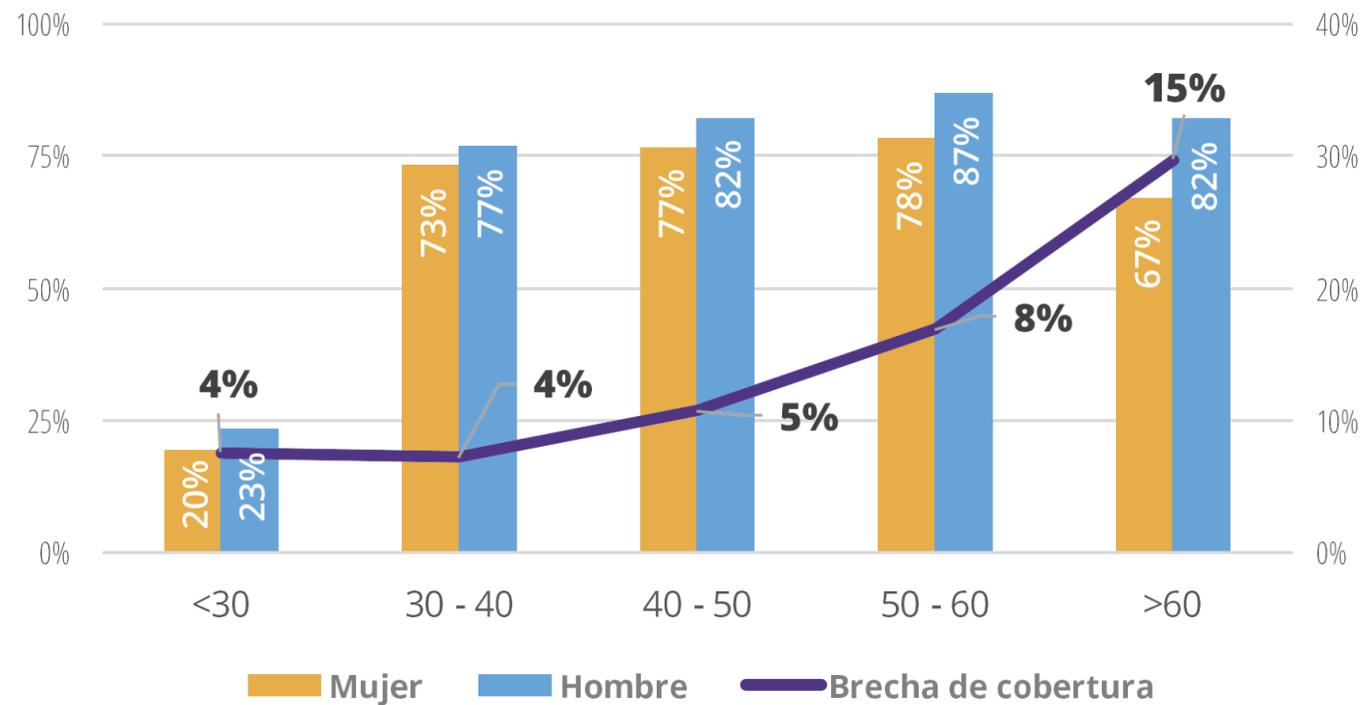


El levantamiento de información efectuado logró una cobertura final de 96,8 % del total de compañías. El total de RUT únicos registrados en la muestra fue de 11.775.821 personas naturales. Los seguros están asociados a personas naturales y no incluyen seguros previsionales. Datos a septiembre de 2023.
Fuente: CMF.

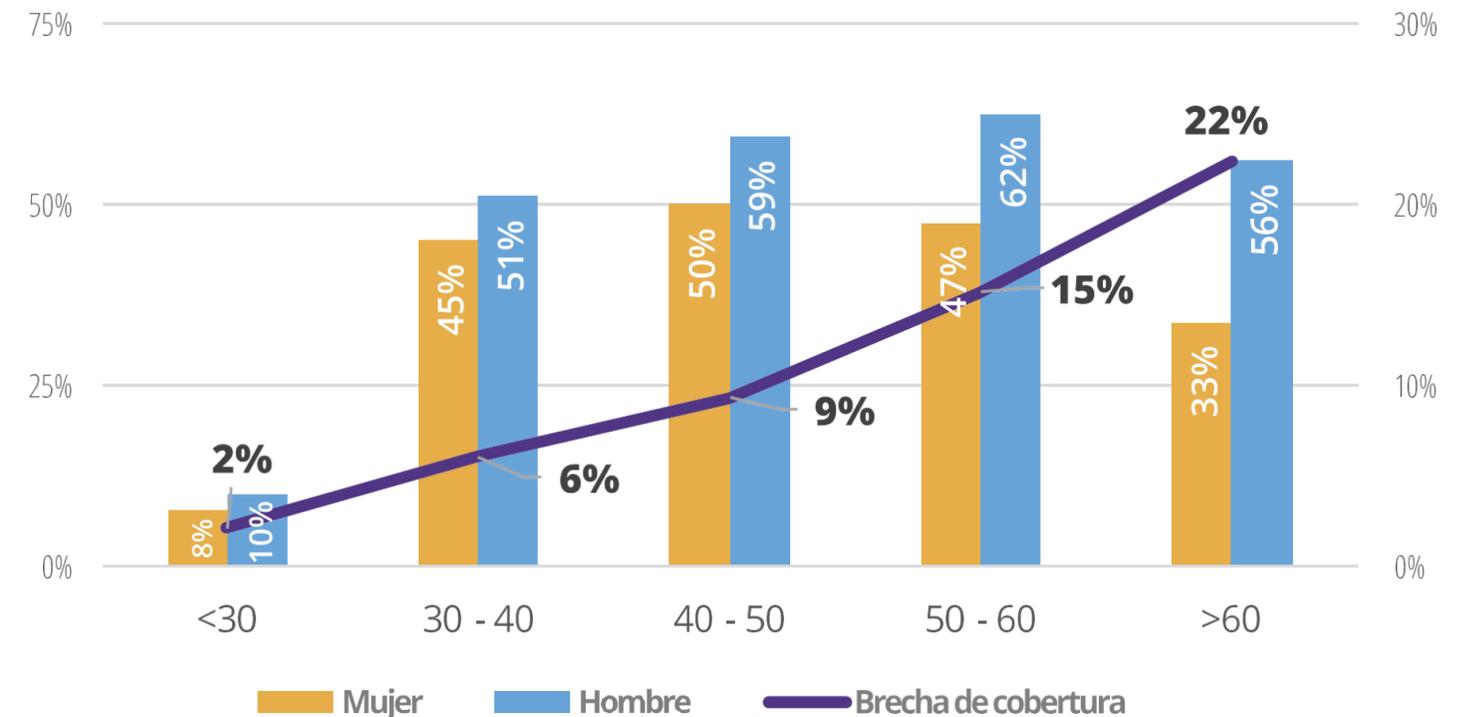
Seguros y brechas de género: nuevas estadísticas

- A medida que aumenta la edad, las mujeres participan más en la tenencia de seguros, con excepción del tramo > 60 años en seguros de vida y a partir de los 50 años en generales.
- En seguros de vida, se observan menores brechas de participación que en seguros generales; en este último se observan importantes brechas (> 15 p.p.) a partir de los 50 años.

Cobertura poblacional de seguros de vida por tramo etario y sexo
(número de asegurados sobre población del país)



Cobertura poblacional de seguros generales por tramo etario y sexo
(número de asegurados sobre población del país)

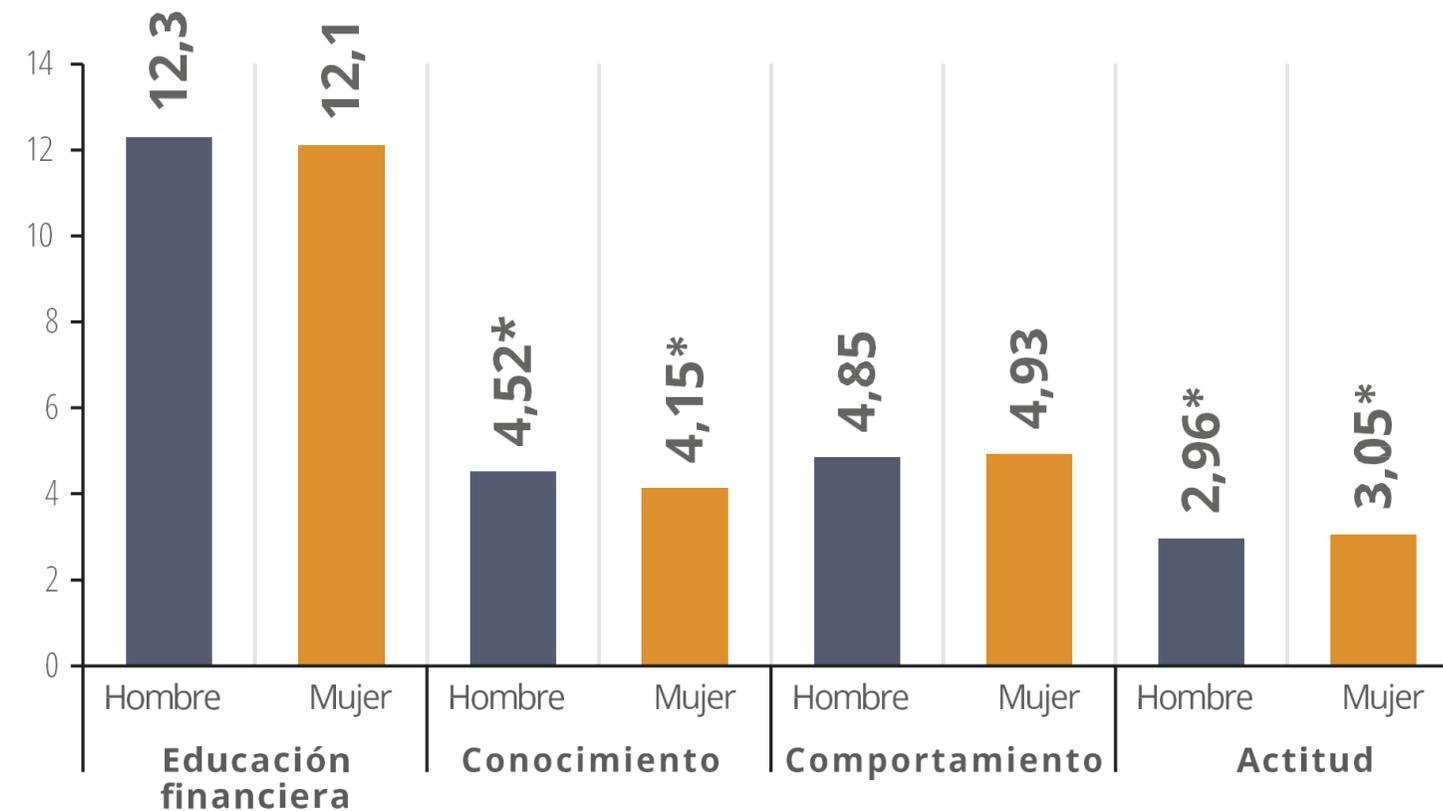


La distribución etaria de la población se determina sobre la base de las proyecciones de población del INE. Los seguros están asociados a personas naturales y no incluyen seguros previsionales.
Datos a septiembre 2023.
Fuente: CMF.

Brechas de género en educación financiera

- Los resultados de la encuesta CAF-CMF 2023 revelan que, globalmente, no se observan brechas de género estadísticamente significativas en materia de educación financiera para Chile; no obstante, las mujeres presentarían un menor nivel de conocimiento que los hombres y una evaluación levemente mejor en la dimensión actitud financiera.

Índice General de educación financiera según sexo (puntos)

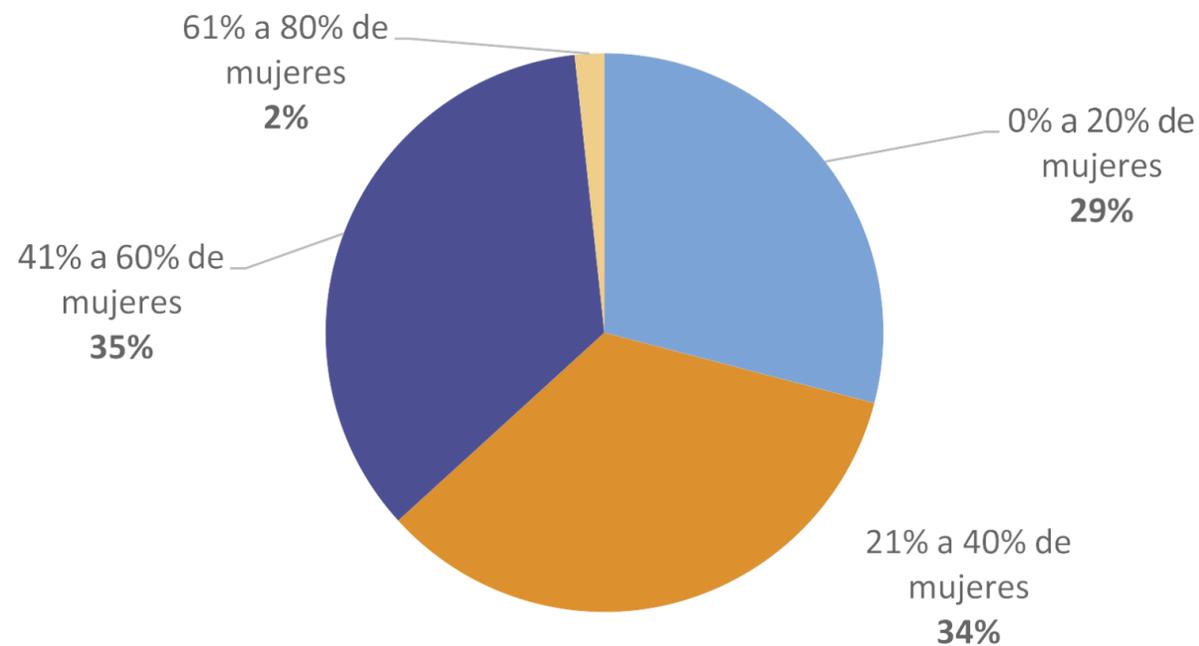


Fuente: Elaboración en base a (Silva & Ormazábal, 1/2024).

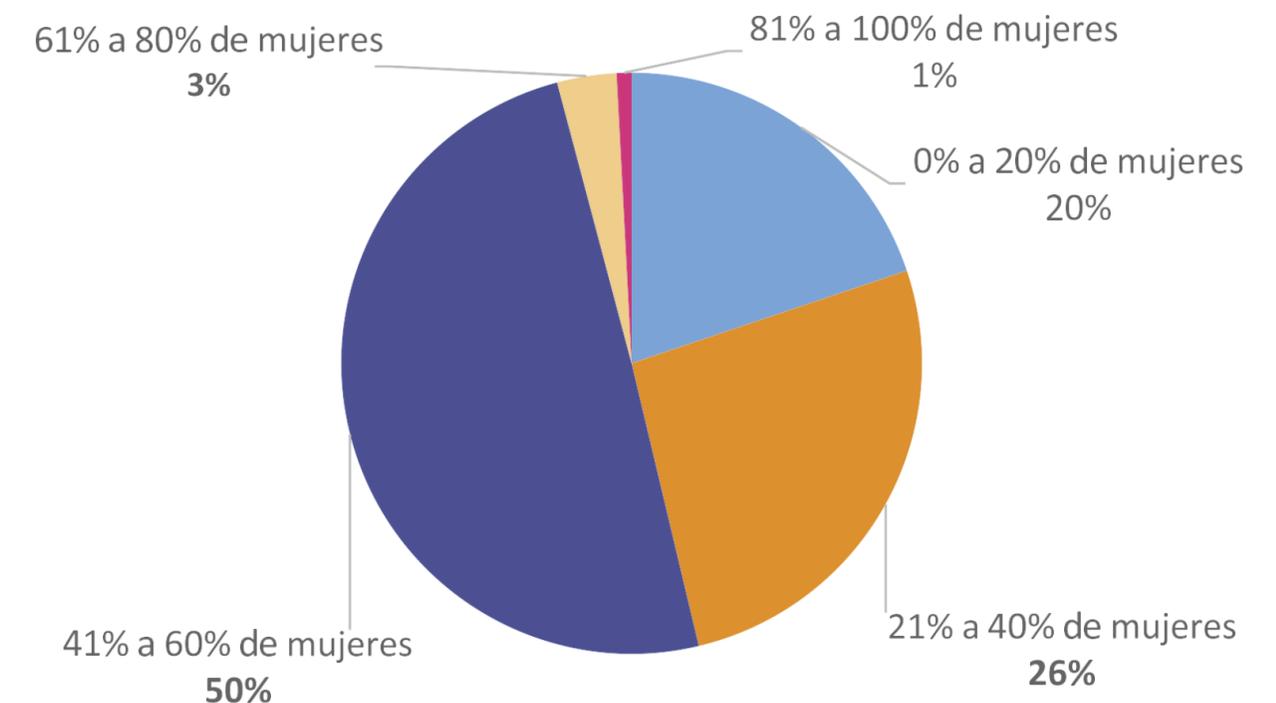
Brechas de género en empresas Fintech

- La participación laboral de las mujeres en el sector (33%) es significativamente menor a la de las mujeres en la fuerza de trabajo nacional (43% a diciembre de 2023), pero similar a lo observado a nivel de las economías de América Latina y el Caribe (de 31%).
- Por su parte, la proporción de mujeres en la cartera de clientes (o usuarios finales) del sector es acotada (promedio de 39%), cifra similar a la observada a nivel de las economías de América Latina y el Caribe (promedio de 37%).

Participación de las mujeres en las empresas Fintec
(frecuencia relativa)



Participación de las mujeres en la cartera de clientes de las empresas Fintec
(frecuencia relativa)



Fuente: CMF en base a cifras de la Encuesta, Fintech Radar Chile 2023 de Finnovista.

El rol de los directorios

El rol del gobierno corporativo de las empresas es guiar la estrategia de negocio, adoptando las decisiones relevantes para el desarrollo de la actividad empresarial. Para ello, los directorios deben:

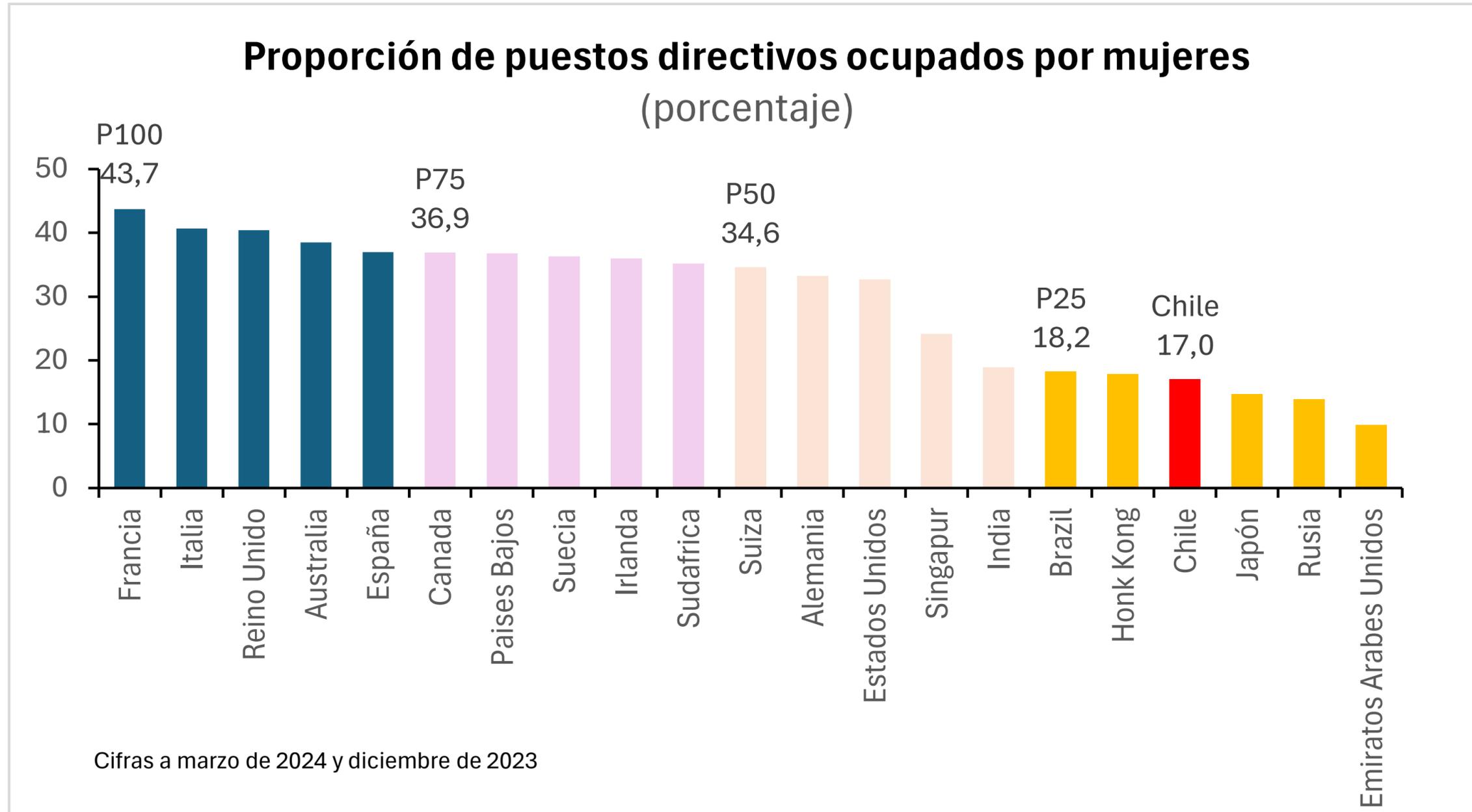
- 1. Conectar con el entorno**, leer y proyectar adecuadamente hacia dónde van las demandas de sus distintos grupos de interés.
- 2. Monitorear los riesgos** a los que realmente está expuesta la empresa, con una mirada de largo plazo, incorporando riesgos emergentes, como el climático, la digitalización o aquellos relacionados con incumplir con las expectativas de la sociedad civil.
- 3. Transparencia y consecuencia con lo que se comunica a la ciudadanía** a través de la publicidad, los reportes y las memorias. No basta solo con declaraciones; se requieren acciones tangibles y sustantivas.

La diversidad en los directorios contribuye al mejor cumplimiento de este rol. (OECD 2012 Closing the Gender Gap).

Evidencia internacional a la incorporación de diversidad de género en directorios

- Una mayor diversidad puede acelerarse directamente a través de la imposición de cuotas. O indirectamente a través de otros caminos: obligando a la entrega de información o recomendando el principio “cumpla o explique”, poniendo una meta sugerida.
- Sin importar el modelo elegido, este debe tener un diseño que produzca un cambio real, eliminando eventuales barreras culturales o sociales.
- Hay evidencia destacada por la OCDE que muestra que en algunos de los países donde se impusieron cuotas, hubo impactos no deseados (OECD Governance Factbook 2021).
 - Se encontró que se repitieron las mismas mujeres en varios directorios sin aumentar la participación de un universo mayor de mujeres en esos cargos en Italia (Rigolini and Huse, 2021).
 - Se reveló que algunas las empresas redujeron el tamaño de los directorios para cumplir con la cuota en Noruega (Selerstad and Opshal, 2011).

Chile está entre los países OECD **con menor participación** de mujeres, aunque ha ido subiendo.



Fuente: Global Gender diversity 2024 y Memorias Integradas 2023 NCG 461 (Chile)

Chile muestra diferencias relevantes de participación según la industria

Sector	Participación ¹ (porcentaje)	Crecimiento de la participación (puntos porcentuales)		Trayectoria a la equidad (años) ^{3, 7}		
		Último año ²	Promedio, últimos 6 años	2021	2022	2023
Bancos	16,3	5,1	1,6	93	41	21
Filiales bancarias y SAG	9,1	0,7	-0,2	141	245	-
Cooperativas de ahorro y crédito supervisadas por la CMF ⁶	36,6	8,6	2,5	34	22	5
Emisores de tarjetas de crédito no bancarias	12,0	-3,9	0,2	-	25	181
Compañías de seguros ⁵	17,6	-0,4	0,6	37	39	51
Otras empresas financieras emisoras de valores ⁴	13,8	1,7	1,1	54	63	34
Empresas no financieras emisoras de valores	14,8	0,9	1,1	54	36	33

Fuente: CMF. Informe de Género en el Sistema Financiero 2024

Para las sociedades anónimas existen normas de divulgación de información desde el 2015

- **En 2015 la Comisión emitió las Normas de Carácter General N°s 385 y 386, que elevaron los estándares de divulgación de información.**
 - La NCG N° 386 incorporó en la Memoria Anual un “Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible”.
 - La NCG N° 385 estableció normas para la difusión de buenas prácticas de Gobierno Corporativo. Se establecen distintas prácticas relativas a diversidad.
- **El 2021 se elevaron los estándares de divulgación (NCG N°461 de 2021 - Memoria integrada), dando mayor énfasis en las políticas y prácticas de la organización:**
 - Aspectos de diversidad en el marco de gobernanza, directorio, relación con grupos interés, entre otros (en términos similares NCG N°385).
 - Divulgar si cuenta con Política de Equidad y existencia de planes o metas para reducir las inequidades.
 - Se mantienen indicadores de participación por género en directorio y en toda la organización:
 - Brecha salarial según categorización preestablecida

Perfeccionamiento de la Memoria Integrada NCG N°519 de 2024 incluye información sobre género para la elección de directores

Se perfeccionó la regulación de la Memoria Anual Integrada, en base a la experiencia en la implementación de la normativa a la fecha y la consolidación del trabajo de las NIIF de ISSB.

En relación con la diversidad del directorio, las entidades deberán reportar:

- Si el directorio ha implementado un procedimiento para informar a los accionistas, acerca de la diversidad de capacidades, condiciones, experiencias y visiones que en su opinión resulta aconsejable tengan quienes formen parte del mismo.
- Si en virtud de ese procedimiento cuenta con alguna instancia (por ejemplo, un comité de directores) que tenga como objetivo ayudar a los accionistas en la búsqueda y elección de candidatos al Directorio.
- Si esa instancia ha establecido políticas para guiar la conformación de las nóminas que se provea a los accionistas de manera que exista diversidad en sus integrantes.
- Si esas políticas contemplan que los integrantes de la nómina de un mismo sexo no superen 60% del total. Debe justificar en caso negativo o de considerar un porcentaje distinto.

Discusión del proyecto de ley de cuotas en el Congreso

- **Alcance:** sociedades anónimas abiertas y especiales fiscalizadas por la CMF.
- Proyecto establece % máximo de representación por sexo en directorios.

Período		% Máx. de representación por sexo (%RS)
Transición	Año 1-Año 3	80%
	Año 4-Año 6	70%
En Régimen	Año 7 y siguientes	60%

Entrada en vigencia, 1 de enero año posterior a publicación

- El Proyecto de Ley define una cierta gradualidad en su implementación y le encomienda a la CMF una serie de tareas.
- La CMF hace seguimiento a la tramitación del PL y, de prosperar, actuará de acuerdo a lo que le encomiende dicha ley.

Palabras finales

- A pesar de que las brechas de género se han ido cerrando, esto ha ido ocurriendo a un ritmo gradual.
- La Comisión ha promovido que las instituciones bajo su supervisión divulguen información. Este es un paso relevante para dar visibilidad al tema y contribuir a la toma de acciones públicas y privadas.
- Entender el entorno y tener una perspectiva de largo plazo, requiere de directorios diversos. Esto ayuda a una mejor toma de decisiones.
- *En el caso del sector financiero, la inclusión es clave para cumplir adecuadamente el rol de las entidades que lo conforman. La diversidad en directorios y en plana ejecutiva no solo puede contribuir a avanzar en inclusión, sino también en la solvencia de las entidades (BIS, 2022).*

100 años
100 años de regulación
y supervisión bancaria



COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO

Entre la Igualdad y la Representación: Debatiendo el futuro en la sociedad y el sector financiero.

Beltrán de Ramón A.

Comisionado

Comisión para el Mercado Financiero

Marzo 2025