

SUPERINTENDENCIA DE VALORES Y SEGUROS

Medición de Indicadores 2017

Porcentaje de mujeres en los directorios de
las empresas IPSA.

Comité de Género

Introducción.

Este documento presenta el resultado de la medición y el respectivo análisis del indicador asociado a la medida N°2.1, referido a la participación femenina en las empresas del IPSA. Lo anterior, a partir de la información requerida por la Superintendencia de Valores y Seguros, en virtud de la Norma de Carácter General N°386.

Indicador: Porcentaje de mujeres en los directorios de las empresas IPSA

Fórmula de Cálculo: MMt/TTt donde:

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

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

Metodológica

La SVS (futura Comisión para el Mercado Financiero)¹ continúa generando y difundiendo la información acerca de los indicadores que permitan a las empresas IPSA 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.

Esta información se genera a partir de la 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.

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

¹ Cfr. Ley N° 21.000

Análisis de Género:

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) y estereotipos de género, lo que obstaculiza el ingreso de las mujeres a los puestos estratégicos, no pudiendo éstas adquirir experiencia para ser elegibles en cargos de toma de decisiones² ³. Asimismo, existen barreras 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 carreras⁴. 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.

Relevancia: En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, se define que deben realizarse intervenciones tanto en el sector público como en el privado para efectos de asegurar el acceso a las mujeres a las estructuras de poder, y aumentar su participación en instancias de liderazgo y toma de decisiones.

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)** que están promoviendo avances en la materia. De hecho, la citada alianza público-privada impulsada por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Foro Económico Mundial -cuya Secretaría Ejecutiva fue encargada a ComunidadMujer- suscribió un acuerdo con la Association of Executive Search and Leadership Consultants (AESC) para que las empresas de reclutamiento ejecutivo implementen un código de buenas prácticas, en sus procesos de búsqueda y selección de directorios y cargos gerenciales. En Chile son parte de esta iniciativa: AESC Amrop MV Consulting, Boyden, Humanitas Cornerstone International Group, Equation Partners / AltoPartners, Kincannon & Reed, Korn Ferry, SommerGroup, Spencer Stuart, Stanton Chase, Transearch y Valuar³.

Perdurabilidad: Los y las integrantes de los directorios de las sociedades son electos por sus accionistas; de acuerdo al art. 31 de la Ley N° 18.046, de Sociedades Anónimas, "La renovación del directorio será total y se efectuará al final de su período, el que no podrá exceder de tres años. Los directores podrán ser reelegidos indefinidamente en sus funciones. A falta de disposición expresa de los estatutos, se entenderá que el directorio se renovará cada año.", por lo que los indicadores calculados de manera anual permiten dar un seguimiento de la situación

² Lord Davies of Abersoch (2011). *Women on Boards Report*. British Government. Acceso disponible el 20 de diciembre de 2016 en https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31710/11-745-women-on-boards.pdf

³ Ibarra, H., Ely, R., Kolb, D (2013). *Women Rising: The Unseen Barriers*. Harvard Business Review. Acceso disponible el 20 de diciembre de 2016 en <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>.

⁴ 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/>

que va presentando esta brecha a lo largo del tiempo, lo que da cuenta de su perdurabilidad, sin perjuicio de lo cual, son susceptibles de cambios cuando se varía la metodología utilizada para su obtención la cual permite siempre, en todo caso, la comparabilidad de las cifras arrojadas por los indicadores, al aplicar las correcciones necesarias.

Viabilidad y validez: el alcance de la norma emitida hará viable y válido el desarrollo y monitoreo de este indicador a través del tiempo, ya que todas las entidades sujetas a la NCG N°30 (modificada por la NCG N° 386) deben enviar la información mencionada.

Comparabilidad: El porcentaje de mujeres en los directorios en las empresas, ya sea que listan en bolsas de valores o un subgrupo de ellas como las que integran el IPSA, se ha vuelto un tema relevante en todo el mundo. No obstante, puede ser comparable a través del tiempo y entre países, ya que el listado de empresas que forma parte de los índices bursátiles es dinámico, pudiendo verse alterada la base comparativa. En este caso, se mantuvo el listado de empresas IPSA de 2016, para efectos de la comparabilidad entre las cifras obtenidas para ambos años, puesto que las empresas que integran este índice pueden variar.

Resultados de la medición del indicador al año 2017.

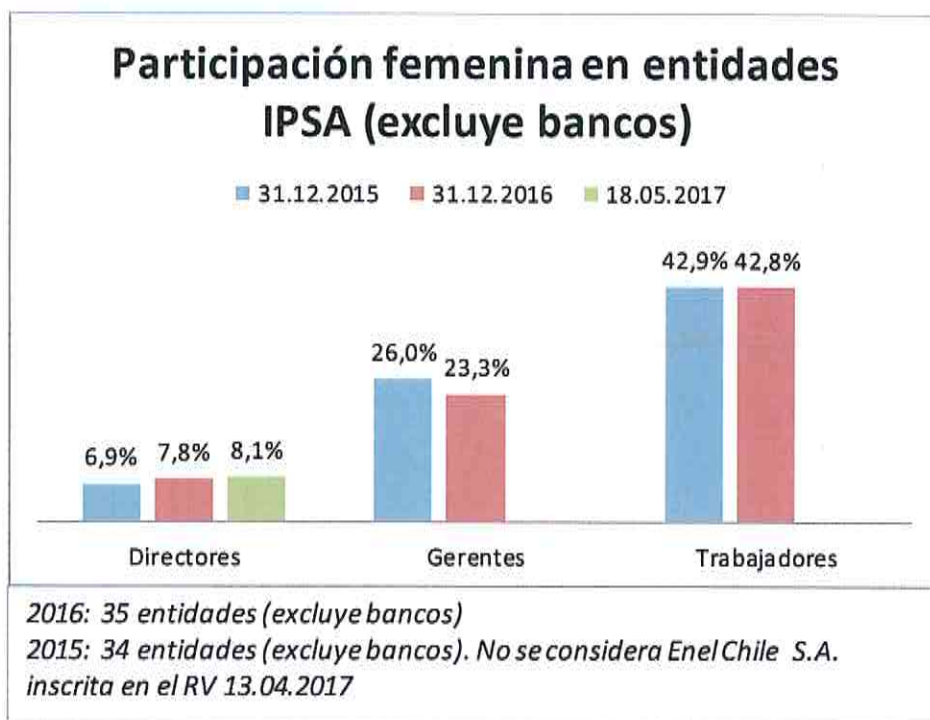
La fórmula de cálculo del indicador de desempeño de género denominado *Porcentaje de mujeres en los directorios IPSA* se calcula dividiendo la cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año anterior, por el total de integrantes de los directorios en las empresas IPSA a la misma fecha. La medición se realiza de esta manera, dado que durante el año t las empresas entregan los antecedentes correspondientes al cierre del año t-1.

El universo de empresas IPSA supervisadas por este servicio corresponde a 35 empresas (las demás son bancos). El listado se presenta en el Anexo 1.

Como resultado de lo anterior, el *Porcentaje de mujeres en los directorios IPSA para el año 2017* correspondió a un 7.8%.

Con respecto al año anterior, se produjo un aumento de un 0.9 % en la participación femenina en los directorios de empresas IPSA en el último año, lo que denota que la presencia de la mujer es escasa en este ámbito; sin perjuicio que la visibilización de este tema ha generado un leve aumento anual en la participación, durante todos los años que hemos medido este indicador, cuya medición, ha fomentado, además, acciones que promueven una mayor participación de la mujer en este ámbito.

Cabe señalar que, de acuerdo a la información proporcionadas por las empresas, sólo 4 de las informantes del IPSA superan el 20% de mujeres en su directorio.



IV.- Conclusiones

Las estadísticas disponibles en el contexto de la NCG N°386 han servido para efectos de generación, tanto por parte de este Servicio como de centros de investigación y el público en general, de estudios e indicadores que permiten visibilizar la disparidad de género en cuanto a porcentaje de participación en los distintos niveles jerárquicos y salarios en las sociedades anónimas.

Si bien hay un aumento de un 0.9% en la participación femenina en los directorios de empresas IPSA en el último año (de un 6,9% a un 7,8%), aún la presencia de la mujer es escasa; es 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.

Anexo 1. Listado empresas IPSA fiscalizadas por la SVS

AES GENER S.A.	FORUS S.A.
AGUAS ANDINAS S.A.	GRUPO SECURITY S.A.
ANTARCHILE S.A.	INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.
BANMEDICA S.A.	INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.
CAP S.A.	LATAM AIRLINES GROUP S.A.
CENCOSUD S.A.	MASISA S.A
COCA COLA EMBONOR S.A.	PARQUE ARAUCO S.A.
COLBUN S.A.	QUIÑENCO S.A.
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	RIPLEY CORP S.A.
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	S.A.C.I. FALABELLA
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	SALFACORP S.A.
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	SIGDO KOPPERS S.A.
EMPRESAS CMPC S.A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A
EMPRESAS COPEC S.A.	SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.
ENEL AMERICAS S.A	SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.
ENEL CHILE S.A	SONDA S.A.
ENEL GENERACION CHILE S.A.	VIÑA CONCHA Y TORO S.A.
ENGIE ENERGIA CHILE S.A	