

COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO

Medición de Indicadores 2018

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 que conforman el índice S&P/CLX IPSA (ex IPSA). Lo anterior, a partir de la información requerida por la Comisión para el Mercado Financiero, 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 Comisión para el Mercado Financiero¹ 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.

Análisis de Género:

¹ Cfr. Ley N° 21.000

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 Comunidad Mujer- 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 que va presentando esta brecha a lo largo del tiempo, lo que da cuenta de su perdurabilidad,

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/>

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 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.

Desde septiembre de 2018, la metodología de determinación de las empresas que conforman el índice cambió; como resultado de ello, el número de empresas se redujo de 40 a entre 25 y 30. Las diferencias se revisan en el apartado de resultados.

Resultados de la medición del indicador al año 2018.

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.

Desde septiembre de 2018, la metodología de determinación de las empresas que conforman el índice cambió; como resultado de ello, el número de empresas se redujo de 40 a entre 25 y 30. Para efectos de continuidad en la medición, durante 2018 se midieron los indicadores asociados a ambas listas.

El universo de empresas IPSA supervisadas por este servicio corresponde a 25 empresas (las demás son bancos). El listado se presenta en el Anexo 1.

El cálculo del indicador para 2018, utilizando el listado de sociedades anterior a la modificación y el actualmente vigente, entrega un resultado de 8.3% y 8.8%, respectivamente.

Con respecto al año anterior, se produjo un aumento de un 0.5 % en la participación femenina en los directorios de las empresas en el listado antiguo del IPSA. En la práctica, en todo caso, ello se vincula al aumento de sólo una directora combinado con la reducción de la base de cálculo debido a la modalidad de reporte.

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 –. lo que refleja que se han fomentado acciones que promuevan una mayor participación de la mujer en este ámbito –

, la participación femenina en directorios aún se encuentra bastante lejos de referentes como Noruega o el Reino Unido.

Sin perjuicio de la tendencia al alza de la participación femenina en Directorios, cabe señalar que en el listado de las empresas que constituyen el nuevo índice – subconjunto de la anterior –, se produjo una leve caída (ver Anexo 3). Ello implica que la participación femenina mejoró en aquellas empresas que fueron retiradas del índice S&P CLX IPSA ya sea a causa de un descenso en la demanda de éstas o al cambio de metodología. En efecto, la empresa Inversiones Aguas Metropolitanas S.A. incorporó dos mujeres en sus directorios, sin embargo, esta empresa no forma parte del nuevo IPSA, por lo que no pudo revertir el descenso neto de una directora en todo el conjunto de entidades.

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.

Con respecto al año anterior, se produjo un leve aumento de un 0.5 % en la participación femenina en los directorios de las empresas en el listado antiguo del IPSA, sin embargo, la participación femenina en directorios aún se encuentra bastante lejos de referentes como Noruega o el Reino Unido. Por su parte, para las empresas en el listado nuevo se evidencia una leve reducción de 0.3% en la participación, lo que permite inferir que la participación femenina mejoró en aquellas empresas que fueron retiradas del índice S&P CLX IPSA ya sea a causa de un descenso en la demanda de éstas o al cambio de metodología.

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 2019 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.

Anexo 1. Listado empresas del índice S&P/CLX IPSA fiscalizadas por la CMF

AES Gener S.A.

Aguas Andinas S.A.

Banco de Chile

Banco de Crédito e Inversiones

Banco Santander Chile

CAP – Compañía de Acero 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.

Enel Generación Chile S.A.

Engie Energía Chile S.A.

Grupo Security SA

Inversiones La Construcción S.A.

Itaú Corpbanca S.A.

LATAM Airlines Group S.A.

Parque Arauco SA

Ripley Corp SA

SACI Falabella

Salfacorp

Sociedad Matriz Banco de Chile SA B

Sonda

SOQUIMICH - Sociedad Química y Minera de Chile

Viña Concha y Toro SA

Anexo 2. Listado empresas del índice IPSA fiscalizadas por la CMF

AES Gener S.A.

Aguas Andinas S.A.

Antarchile

Banco de Chile

Banco de Crédito e Inversiones

Banco Santander Chile

Besalco

CAP – Compañía de Acero del Pacifico

Cencosud SA

COLBUN SA

Compañía Cervecerías Unidas S.A.

Compañía Sud Americana de Vapores S.A.

Embotelladora Andina SA B

Embotelladora Embonor

Empresa Nacional de Telecomunicaciones S.A. (ENTEL)

Empresas CMPC SA

Empresas COPEC SA

Enel Américas S.A.

Enel Chile S.A.

Enel Generación Chile S.A.

Engie Energía Chile S.A.

Grupo Security SA

Forus S.A.

Inversiones Aguas Metropolitanas

Inversiones La Construcción S.A.

Itaú Corpbanca S.A.

LATAM Airlines Group S.A.

MASISA

La Polar

Sociedad de Inversiones Oro Blanco S.A.

Parque Arauco SA

Ripley Corp SA

SACI Falabella

Salfacorp

Sociedad Matriz Banco de Chile SA B

Sigdo Koppers Chile

Sociedad Matriz SAAM S.A.

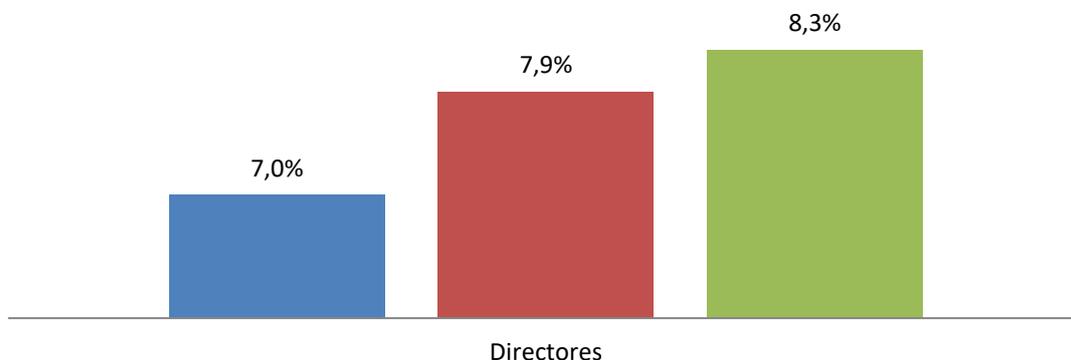
Sonda

SOQUIMICH - Sociedad Química y Minera de Chile

Viña Concha y Toro SA

Participación femenina en entidades IPSA (no incluye bancos)

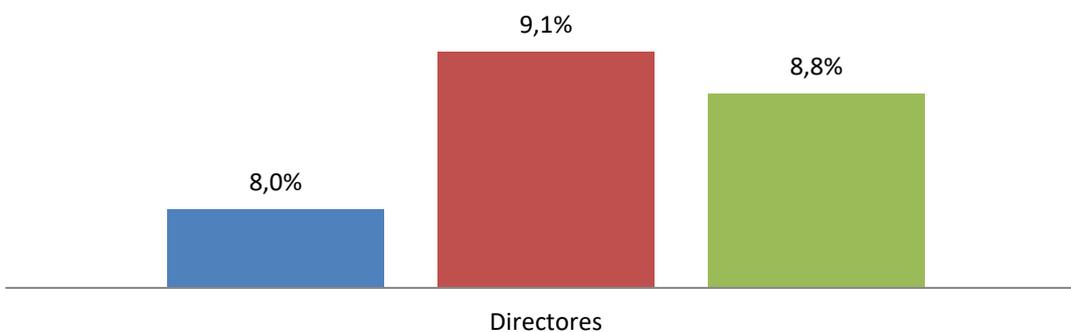
■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



2017: 35 entidades
2016: 35 entidades
2015: 34 entidades. No se considera Enel Chile S.A., inscrita en el Registro de Valores al 13.04.2017

Participación Femenina - nuevo S&P/CLXIPSA (no incluye bancos)

■ 2015 ■ 2016 ■ 2017



2017: 35 entidades
2016: 35 entidades
2015: 34 entidades. No se considera Enel Chile S.A., inscrita en el Registro de Valores al 13.04.2017