

ENERO 2021

PRESENTACIÓN DE COMISIÓN DE ECONOMÍA

Prof. María José Bosch y Prof. Alfredo Enrione
ESE Business School
Universidad de los Andes

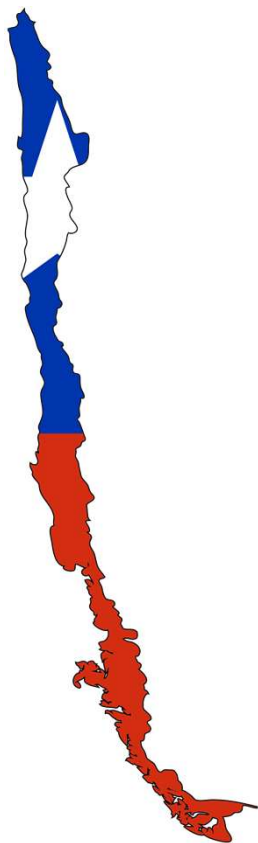


CENTRO
GOBIERNO
CORPORATIVO
Y SOCIEDAD



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN CHILE



57 en The Global Gender Gap Index 2020

*Desde el año 2018 **ha retrocedido 3 puestos** en el ranking global*

**Participación económica y
oportunidades → Puesto 111**

Sub índices

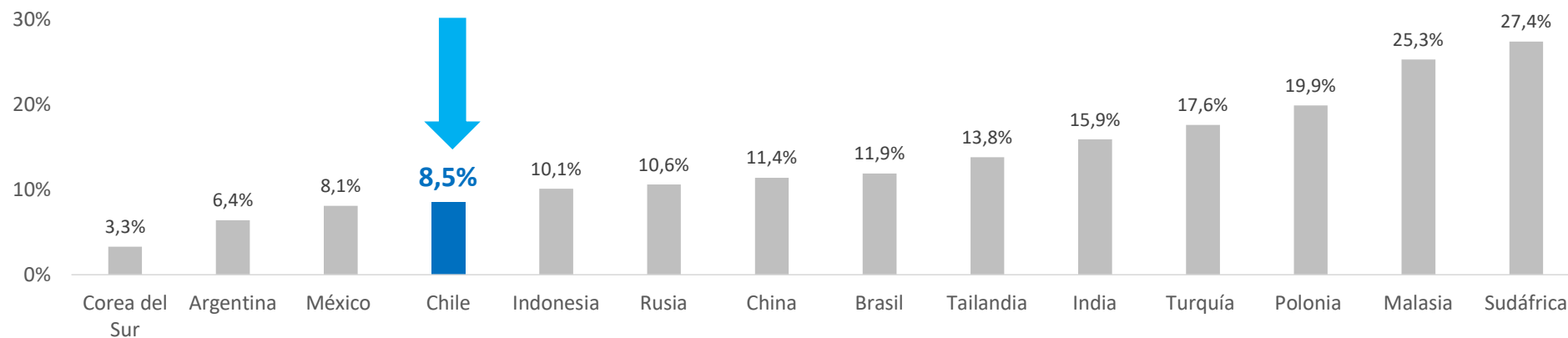
Educación → Puesto 30

Salud y sobrevivencia → 55

Empoderamiento político → 36

¿Y DÓNDE ESTÁ CHILE EN COMPARACIÓN CON OTROS PAÍSES?

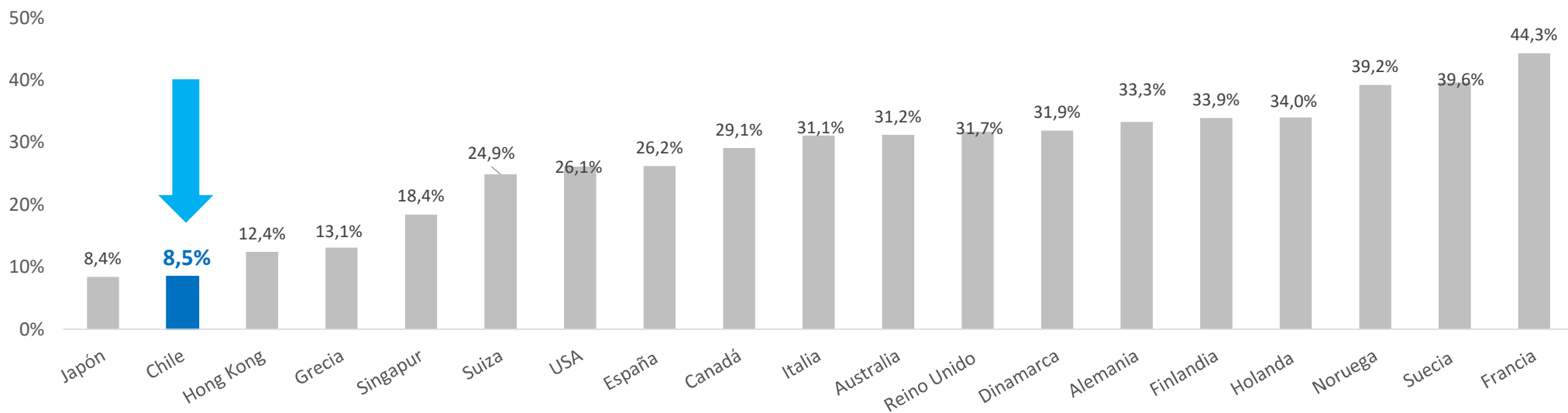
PORCENTAJE DE ASIENTOS DE DIRECTORIOS OCUPADOS POR MUJERES EN PAISES EMERGENTES (2019)



Fuente: MSCI ESG RESEARCH LLC. Women on boards 2019 Progress Report

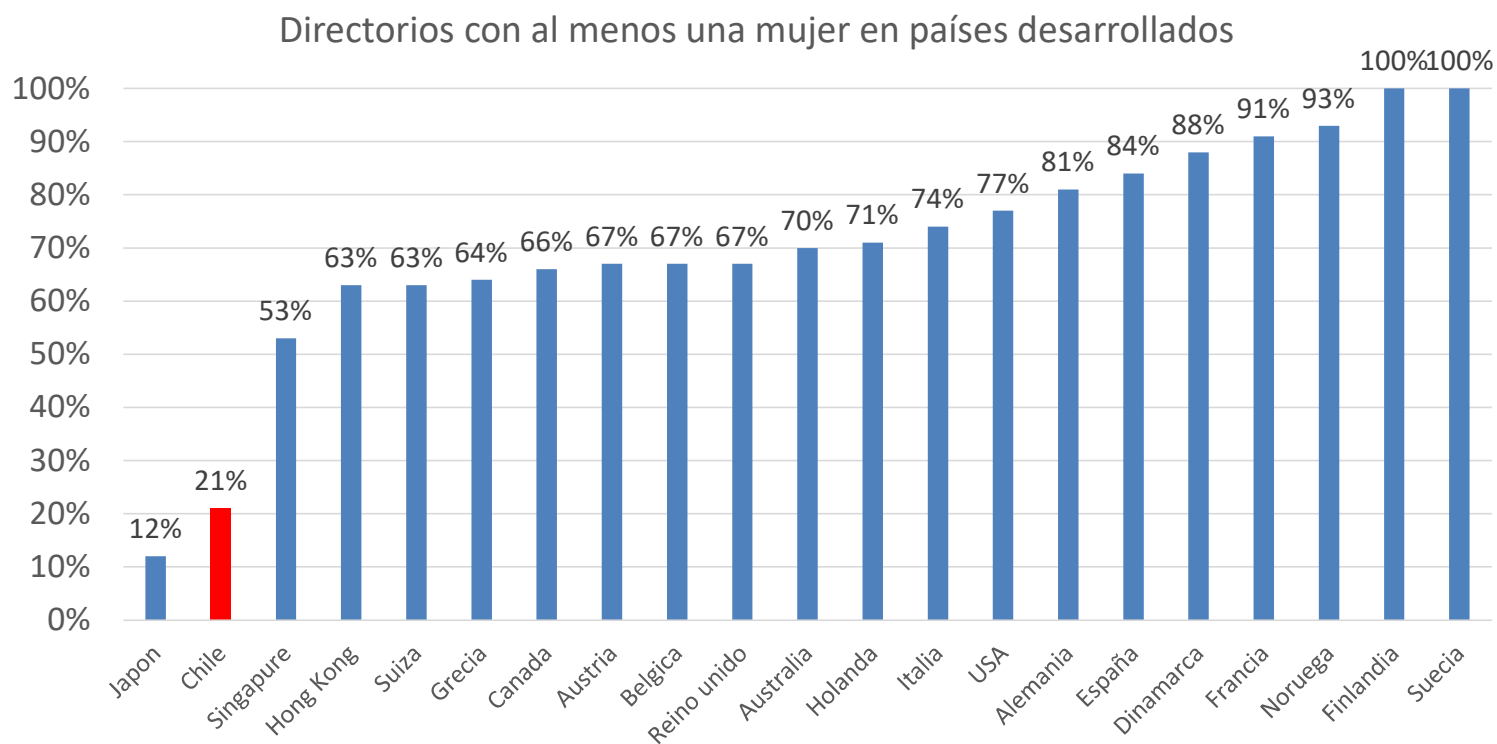
¿Y DÓNDE ESTÁ CHILE EN COMPARACIÓN CON OTROS PAÍSES?

PORCENTAJE DE ASIENTOS DE DIRECTORIOS OCUPADOS POR MUJERES EN PAISES DESARROLLADOS (2019)



Fuente: MSCI ESG RESEARCH LLC. Women on boards 2019 Progress Report

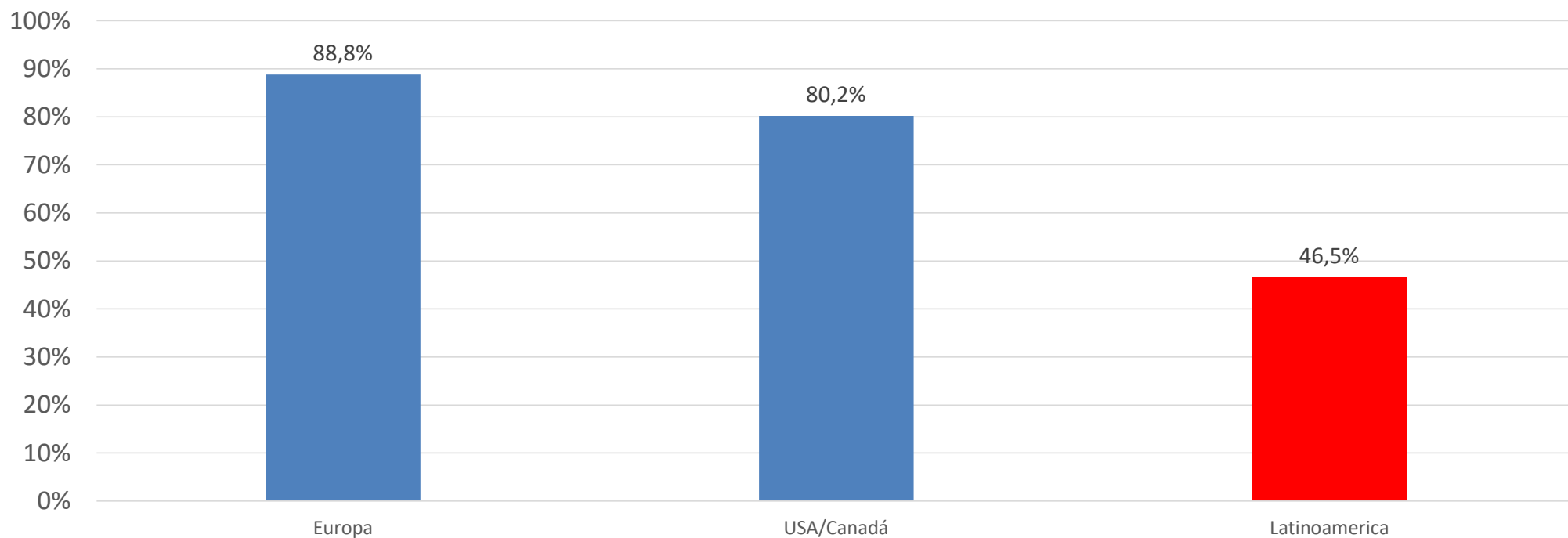
¿Y DÓNDE ESTÁ CHILE EN COMPARACIÓN CON OTROS PAÍSES?



Fuente: MSCI ESG RESEARCH LLC. Women on boards 2019 Progress Report

REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN DIRECTORIOS

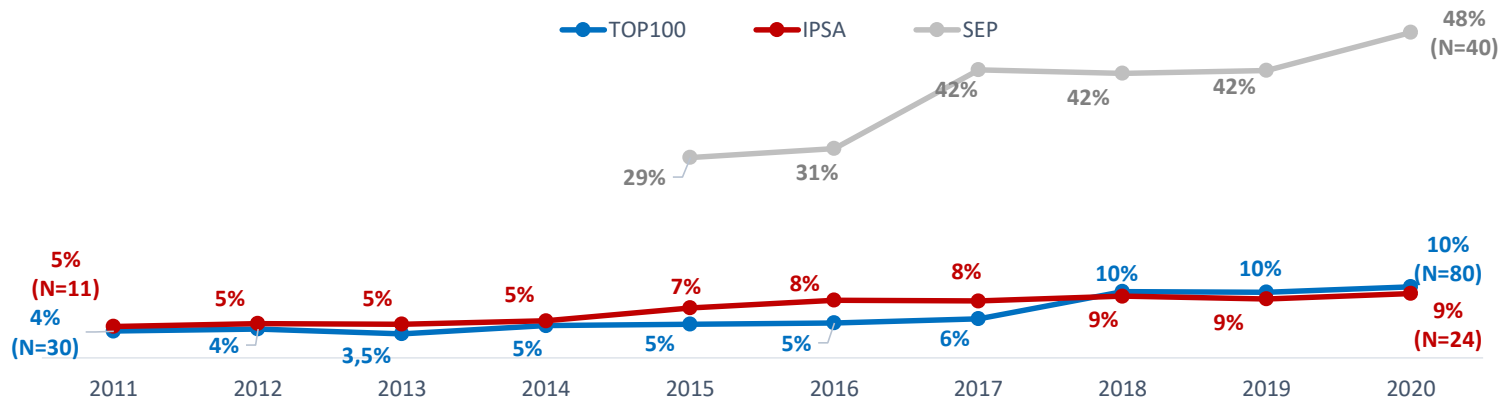
Porcentaje de directorios con al menos una mujer



Fuente: Egon Zehnder 2016

VELOCIDAD DE CAMBIO EN LOS DIRECTORIOS CHILENOS

ASIENTOS DE DIRECTORIO OCUPADOS POR MUJERES (2011-2020)



Fuente: Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad (2020). Mujeres en los directorios chilenos: una mirada en el tiempo (2011-2020)

Según la velocidad de cambio en la última década, alcanzar paridad de género en los directorios IPSA tomaría 64 años según el reporte del Centro de Gobierno Corporativo del ESE Business School de la Universidad de los Andes

Fuente: Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad (2020). Mujeres en los directorios chilenos: una mirada en el tiempo (2011-2020)

¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN DIRECTORIOS? SEGÚN LA EVIDENCIA INTERNACIONAL

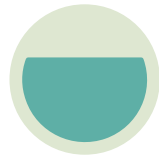


TIPO DE CUOTAS SEGÚN LA EVIDENCIA INTERNACIONAL



Autorregulación:

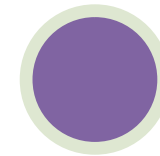
Se refiere a la capacidad que tienen las propias empresas para regularse ellas mismas sin la necesidad de la creación de una ley o fiscalización por parte de un ente externo.



Comply or explain:

Se conoce como la cuota de género recomendada. Esta se refiere a la creación de un código de normas respecto a la incorporación de las mujeres en el directorio/gerencia que deben cumplirse por parte de las empresas.

No existe un castigo asociado en caso de incumplimiento, pero sí se exigen las explicaciones respectivas.



Cuotas de género:

Se refiere a la creación de una ley que exige un porcentaje equilibrado de hombres y mujeres en los directorios.

El no cumplimiento implica una sanción para las empresas involucradas.

EJEMPLOS EN EL MUNDO AUTOREGULACIÓN



Australia posee un código de Gobierno Corporativo, conocido como “Principios y recomendaciones de ASX sobre Gobierno Corporativo”. Este código, entre otras cosas, contiene recomendaciones relacionadas con la diversidad de género. En él se establece que, a partir del 2010, las compañías cotizadas en la bolsa de valores australiana deben

- Adoptar y revelar públicamente una política de diversidad.
- Establecer objetivos medibles para alcanzar la diversidad de género y evaluar anualmente tanto los objetivos como el progreso para lograrlos.
- Revelar en cada informe anual los objetivos medibles para alcanzar la diversidad de género y el progreso para lograrlo.
- Revelar en cada informe anual la proporción de mujeres empleadas en toda la organización, en altos cargos ejecutivos, y en la junta directiva.
- Revelar la mezcla de habilidades y diversidad que la Junta busca lograr en sus miembros.



- En Estados Unidos, la SEC (*Securities and Exchange Commission*) exige desde febrero del 2010 que todas las empresas informen en sus declaraciones de *proxy*:
 - Si la diversidad es un factor relevante en la nominación de directores
 - En qué forma incorporan esta variable en el proceso de selección
 - Cómo se evalúa la efectividad de la política de promoción de la diversidad en el directorio

EJEMPLOS EN EL MUNDO

CUOTA RECOMENDADA



España

- El año 2007 el parlamento español aprobó una ley de cuotas recomendada, cuya norma establece que “cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el consejo debe explicar los motivos e iniciativas que han adoptado para corregir la situación y deberá velar para que en caso de que existan nuevas vacantes, estas no serán sesgadas a contratar sólo personas del sexo dominante, sino que buscarán entre los posibles candidatos a mujeres que reúnan el perfil solicitado” (Poniachik, 2014). Para esto se dió plazo hasta el año 2015.
- A pesar de que no existe una sanción por incumplimiento, el Gobierno español señaló que tendrá en cuenta el cumplimiento al asignar determinados contratos públicos (Konigsburg et al., 2015)

EJEMPLOS EN EL MUNDO

CUOTA DE GÉNERO



- Se encuentra vigente, desde el año 2005, una ley de cuotas que exige que los directorios de empresas (tanto públicas y privadas) que cotizan en la bolsa a hacer lo siguiente de acuerdo al tamaño de su directorio:
 - Si el directorio tiene 2 a 3 miembros debe haber representación de ambos géneros.
 - Si el directorio tienen 4 o 5 miembros, cada sexo debe tener al menos 2 representantes.
 - Si el directorio tienen seis a ocho miembros, cada sexo debe tener al menos 3 representantes.
 - Si el directorio tiene 9 miembros cada sexo debe tener al menos 4 representantes.
 - Y si el directorio tiene 9 o más miembros, cada sexo debe tener una representación de al menos 40%.



- El año 2010 se aprobó un proyecto de ley que establecía que por lo menos 1/3 de los puestos de los directorios de empresas que cotizan en la bolsa y de propiedad del estado deberían estar representados por el género con menos representación

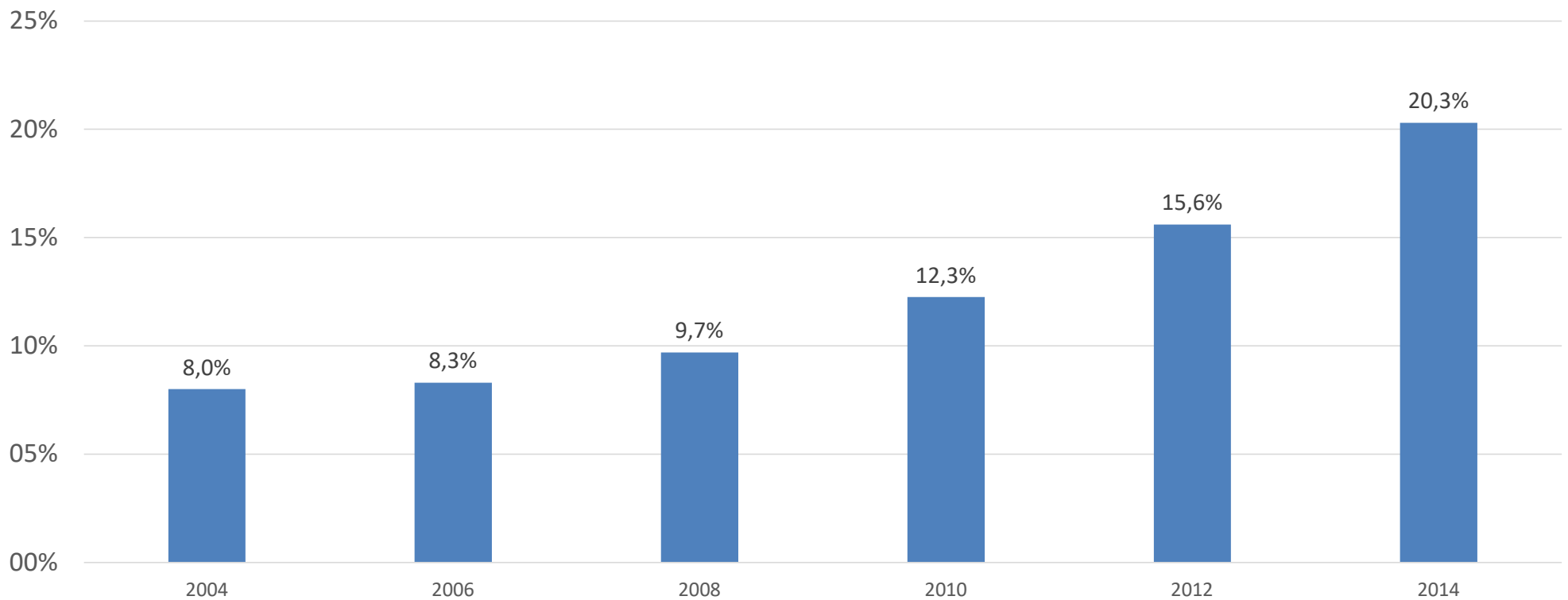
EJEMPLOS EN EL MUNDO

CUOTA DE GÉNERO



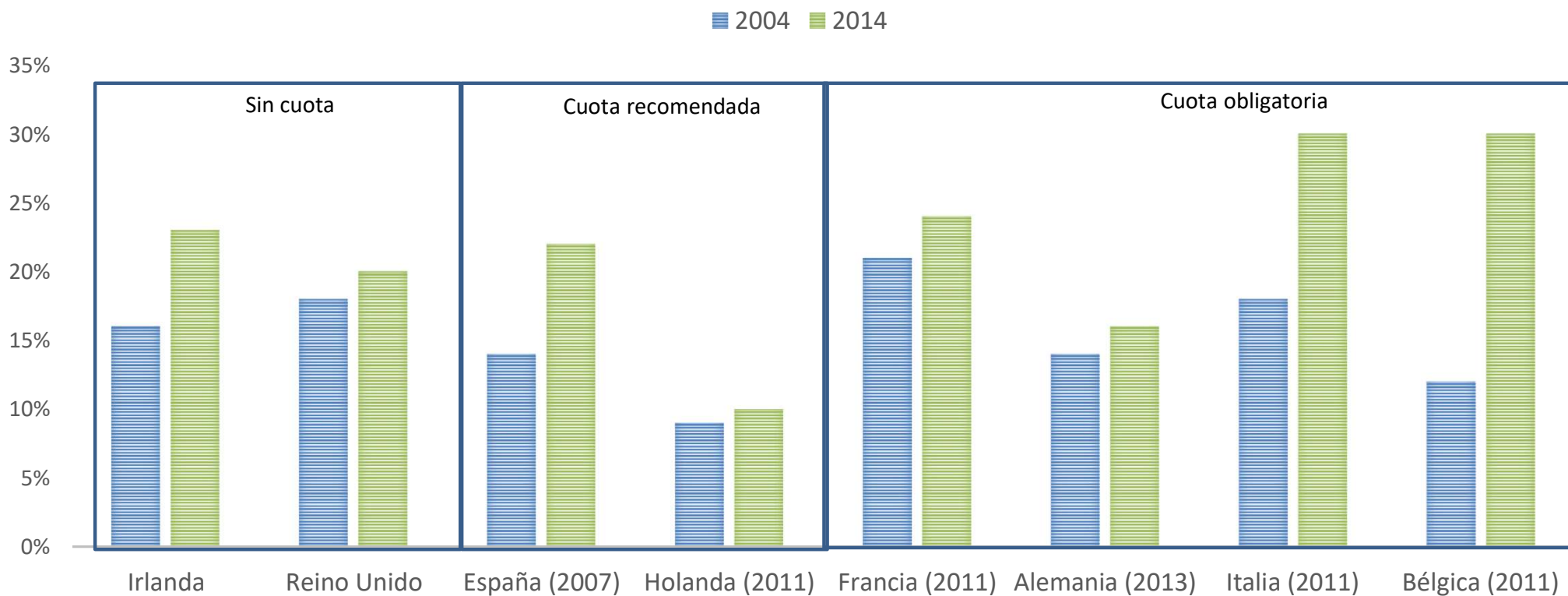
- En septiembre del año 2011 entró en vigor la ley sobre la diversidad de género en los directorios.
- Esta regulación estipula que al menos el 33% de los miembros de las empresas cuyas acciones se transan en el mercado regulado, deben ser de un género diferente al de los otros miembros.
- Se estableció que esta cuota se debe alcanzar en un plazo de seis años para las grandes empresas cotizadas (2017), y dentro de ocho años para las pequeñas y medianas empresas cotizadas (2019).
- Por otra parte, las empresas estatales tuvieron que alcanzar este objetivo el año 2012 (Lee, Heinacher & Shaw, 2010).
- En mayo del 2009, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades de la Región Flamenca, junto con cámaras de comercio específicas y el Instituto Belga de Directores, creó un programa para promocionar la representación de las mujeres en los directorios y en cargos de alta dirección.
- Este contiene iniciativas de coaching y el establecimiento de una base de datos pública de candidatos a miembros de directorios tanto de hombres como de mujeres (Lee, Heinacher & Shaw, 2010).
- Además, en diciembre del 2009, se creó la iniciativa Women on Board , la cual se dedica a aumentar el acceso de las mujeres a los cargos directivos en los consejos de administración de empresas públicas y privadas, mediante la creación de un grupo de mujeres listas para servir en los consejos y proporcionar a las empresas esta información (Konigsburg et al., 2015).

REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN DIRECTORIOS EUROPEOS



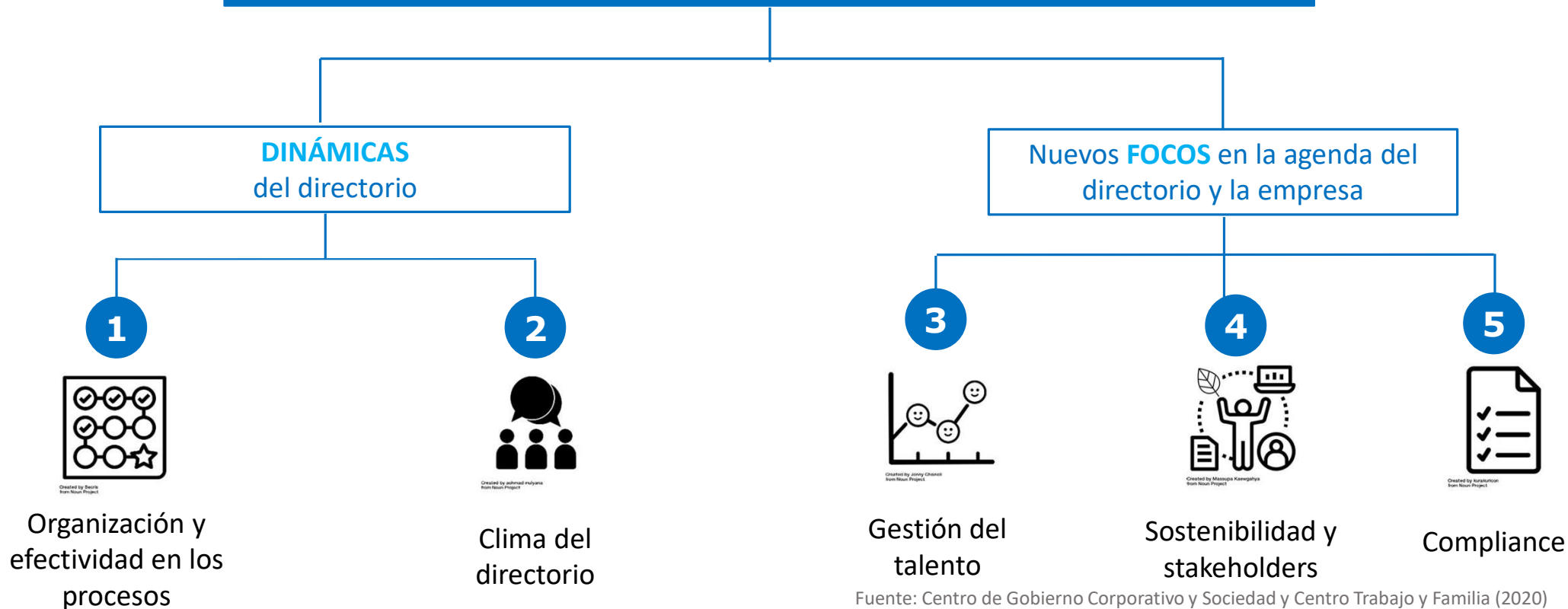
Fuente: Egon Zehnder 2016

CANTIDAD DE DIRECTORAS 2004 VS 2014



Fuente: Grant Thornton (2014)

¿CÓMO ESTA **DIVERSIDAD DE TALENTOS** HA INFLUIDO EN EL
FUNCIONAMIENTO DEL DIRECTORIO
DE LAS EMPRESAS SEP?



EVIDENCIA LAS BARRERAS EN CHILE Y EN EL MUNDO

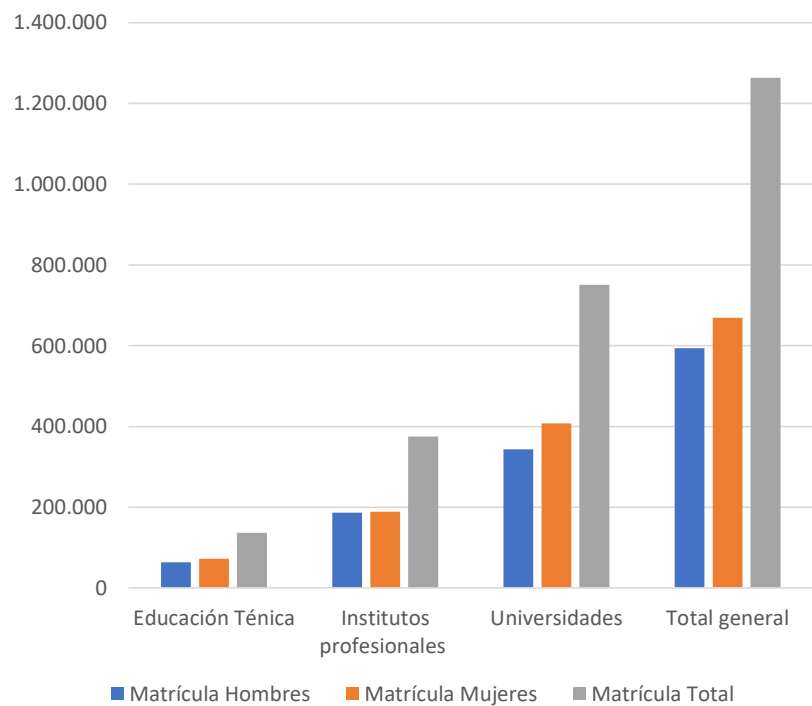
BARRERAS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES



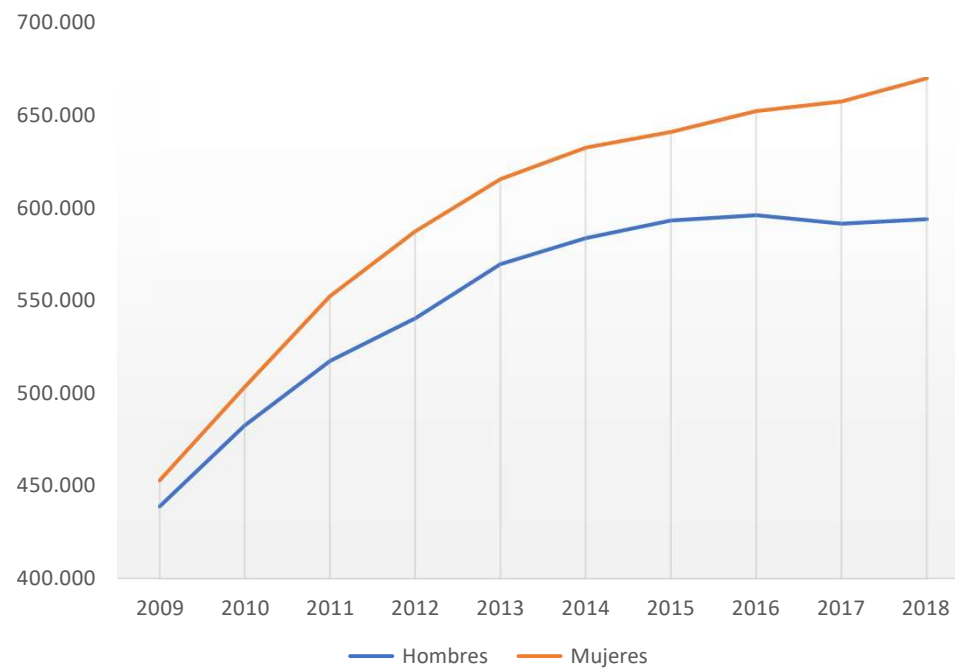
Fuente: Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad y Centro Trabajo y Familia (2020)

EDUCACIÓN EN CHILE

Matrículas por sexo



Evolución de matrículas



Fuente: Mineduc 2019

ENERO 2021

PRESENTACIÓN DE COMISIÓN DE ECONOMÍA

Prof. María José Bosch y Prof. Alfredo Enrione
ESE Business School
Universidad de los Andes



CENTRO
GOBIERNO
CORPORATIVO
Y SOCIEDAD



CENTRO
TRABAJO
Y FAMILIA