



Participación de mujeres en gerencias de primera línea en las grandes empresas de Chile

Estudio Impulsa #3



Contactos

PwC Chile

Gonzalo Schmidt

Socio

gonzalo.schmidt@cl.pwc.com

PwC Chile

Fernanda Roco

Gerente de Marketing y Comunicaciones

fernanda.roco@cl.pwc.com

Fundación ChileMujeres

Francisca Jünemann

Presidenta Ejecutiva y Cofundadora

fjunemann@chilemujeres.cl

Fundación ChileMujeres

Verónica Campino

Directora Ejecutiva y Cofundadora

vcampino@chilemujeres.cl

Contenidos



Sobre Estudio IMPULSA	4
Sobre las organizaciones	6
Estudio IMPULSA N° 3	8
Metodología Estudio IMPULSA N° 3	10
Principales hallazgos por rubro	12

Sobre
Estudio
IMPULSA



ESTUDIO IMPULSA –realizado por Fundación ChileMujeres, PwC Chile y LT Pulso- tiene como objetivo entregar información sobre el nivel de compromisos de las empresas con el talento de la mujer; agrupadas por rubro.

Estudia a las 100 empresas con mayor venta en Chile, incluyendo a aquellas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) de acuerdo con la información pública de la Norma 386, como también a empresas que están dentro del grupo de las 100 más grandes del país por ventas (y que no estando obligadas a reportar a la CMF) que voluntariamente reportaron en sus memorias este indicador. El universo estudiado corresponde a 100 empresas divididas en 8 rubros.

En este tercer estudio del año 2018, el factor evaluado de la Norma 386 de la CMF es “la








diversidad en la gerencia general y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio”. Es decir, las gerencias de primera línea ocupadas por mujeres.

La información obtenida de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), corresponde a la información entregada por las empresas a diciembre de 2017.

ESTUDIO IMPULSA es en base a datos duros e información pública, donde engloba un total de 100 empresas con ventas anuales superiores a 1.000.000 UF correspondiendo así a la clasificación de grandes empresas en el SII.

El universo estudiado se divide en 8 rubros: consumo, retail, utilities, banco y servicios financieros, telefonía y transporte, seguros, commodities, industrial y construcción.

Distribución empresas evaluadas

Rubro	% de representación
 Consumo	20%
 Seguros	16%
 Utilities	15%
 Commodities	13%
 Banca y Servicios Financieros	11%
 Retail	9%
 Telefonía y Transporte	10%
 Industrial, Construcción e Inmobiliario	6%

Sobre las *organizaciones*



Organización sin fines de lucro que nace para promover un cambio cultural que mejore la inserción laboral de la mujer, mediante la corresponsabilidad y la adaptabilidad laboral para trabajadores con responsabilidades familiares. Actualmente, se necesita avanzar hacia un cambio cultural que otorgue mayores oportunidades a las mujeres de nuestro país. Sin embargo, las cifras están lejos de ser buenas: la participación laboral femenina de Chile es solo de un 49%; muy distante del promedio de América Latina (55%).

Es una red de profesionales que entregan soluciones ágiles y efectivas a clientes con acceso a los más modernos recursos y metodologías a nivel mundial.

La trayectoria de PwC de más de un siglo en Chile, nos avala como una firma reconocida en la entrega de servicios en los principales mercados e industrias de nuestro país. Más de 1600 colaboradores trabajan día a día, apoyando a nuestros clientes y stakeholders en la búsqueda de diferenciación competitiva y éxito empresarial, para construir confianza y resolver problemas importantes.

Pulso es el suplemento de negocios del diario La Tercera. El periódico chileno se especializa en negocios y economía.

Pulso pertenece al Grupo Copesa, un grupo de medios de comunicación controlado por el empresario chileno Álvaro Saieh Bendeck quien cuenta con el 83,33% de su propiedad. En la propiedad participa también el empresario chileno Alberto Kassis Sabag, quien cuenta con el 16,66% de la propiedad. El 16 de marzo de 2018 fue anunciada la fusión de Pulso con La Tercera incorporándose el primero a la edición impresa del segundo desde el 19 de marzo.

Principales resultados de estudios anteriores

El primer Estudio Impulsa 2018, sobre participación laboral femenina, nos muestra que solo 2 rubros, de los 8 estudiados, tienen sobre un 50% de contratación femenina, representando solo el 23% de las empresas estudiadas.

Por otra parte, el segundo Estudio Impulsa 2018, sobre equidad salarial, nos revela que, en promedio, las grandes empresas de nuestro país reconocen que las mujeres que trabajan en ellas, por el mismo trabajo y en los mismos

cargos que los hombres, reciben un 12 % menos a los hombres, correspondiente a su sueldo bruto.

Es importante destacar que la metodología utilizada en este estudio para medir diferencias salariales, es diferente a la utilizada por el INE. Este último organismo, mide la diferencia de ingresos medio entre hombres y mujeres (como %) sin diferenciar por cargo ni categoría ocupacional. Por otro lado, la Norma 386 mide la proporción del sueldo bruto femenino sobre el masculino (como %) por cargos equivalentes de acuerdo a lo reportado por cada empresa.

Estudio
Impulsa
Nº3



Para este 3^{er} Estudio IMPULSA 2018 el factor evaluado fue el porcentaje de gerentes mujeres en las empresas que reportan directamente a la gerencia general o al directorio –que llamamos de primera línea- de acuerdo con la información publicada por las mismas empresas por la Norma de Carácter General 386 de la CMF.

Hacer seguimiento al número de mujeres gerentes en la organización es relevante, debido a los nuevos desafíos, considerando los beneficios que tienen las empresas en contar con mayor diversidad en su gerencia y en su organización.

Beneficios del talento femenino en altos niveles de la organización:

1. Mejora la calidad de liderazgo y resultados económicos ⁽¹⁾

Aquellas organizaciones con 3 o más mujeres en puestos de alta gerencia, tienen mejores resultados en calidad de equipos de liderazgos, capacidad de comunicar su visión, una dirección clara en valores y ambiente de trabajo e innovación, entre otros.

Asimismo, existe una cifra positiva entre la presencia de mujeres en puestos de alta responsabilidad, ya que hay mejores resultados financieros en las organizaciones: un 47% de diferencia en el retorno del capital y un 55% de diferencia en resultados operacionales. Esto, en comparación a aquellas organizaciones que cuentan con mayor presencia femenina en los puestos de alta responsabilidad frente a las que no cuentan con ninguna mujer en aquellos cargos.

2. Aumenta la diversidad y mejora la resolución de problemas

La diversidad de personas, permite mejorar las distintas perspectivas para resolver problemas y tomar decisiones.

Las mujeres en posiciones de liderazgo producen un efecto positivo que fomenta culturas laborales más incluyentes, además construyen modelos a seguir que ayudan a otras mujeres .⁽²⁾

Una de las aptitudes más cotizadas en las empresas, es la creatividad. La forma de fomentarla es siendo capaces de ver los distintos puntos de vista. Cuando hay problemas que resolver, la decisión idónea no existe. Por lo tanto, los modos diferentes de afrontar los problemas –de hombre y mujeres- enriquecen a la empresa .⁽³⁾

3. Aumenta la probabilidad de ser empresa líder en el sector

Según *Conference Board* de Canadá -que siguió la evolución de compañías canadienses entre 1995 y 2001- aquellas empresas con 2 o más mujeres en su consejo de administración, presentaron una mayor probabilidad de ser líderes, en términos de beneficios en su sector industrial; 6 años más tarde.⁽⁴⁾

Estos estudios nos demuestran el valor que existe para las organizaciones y para el país en una mayor incorporación de mujeres en cargos gerenciales. Por esto, queremos evaluar cómo está Chile –por sector o rubro– en contratación de gerentes mujeres.

(1) Women Matter", McKinsey & Company, 2017.

(2) "Cerrando la Brecha de Género: es hora de actuar", OCDE, CISS Y CIEDESS, 2012.

(3) "La ambición femenina: cómo re-conciliar trabajo y familia", Chinchilla, Nuria, Consuelo León, 2004.

(4) "Mujer y Liderazgo", Las Heras Mireia y Patricia Debeljuh, IPADE, Publishing, 2010, México.

Metodología *Estudio Impulsa* Nº3



En base a la información publicada por las empresas evaluadas, a través de la Norma de Carácter General N° 386 de la CMF o sus memorias.

$$\% \text{ mujeres} = \frac{\text{N° de mujeres gerentes}}{\text{Total de gerentes}}$$

De esta forma, se evalúa el porcentaje de mujeres gerentes por sector o rubro de acuerdo a la información publicada por las mismas empresas.

Principales hallazgos:

De acuerdo con lo reportado por las mismas empresas:

1. El porcentaje de mujeres que son gerentes, de primera línea, es de 13% en las empresas de Chile estudiadas.
2. 23 de las 100 empresas estudiadas, no cuenta con gerentes mujeres en su primera línea.

Rubro	% Gerentas
Consumo	9%
Seguros	28%
Utilities	11%
Commodities	8%
Banco y Servicios Financieros	20%
Retail	11%
Telefonía y Transporte	15%
Industrial y Construcción, inmobiliario	5%

El rubro con mayor porcentaje de gerentas es el rubro **seguros**, con un promedio de 28% de mujeres gerentas.

El rubro **industrial, construcción e inmobiliario** cuenta con el menor porcentaje de mujeres gerentes (5%) y con el mayor porcentaje de empresas en su rubro que no cuentan con gerenta alguna (50%).

Principales *hallazgos* *por rubro*



Banca y servicios financieros

Existen 8 empresas con un porcentaje de mujeres gerentes igual o mayor a un 13%. Destaca la empresa CMR Falabella quien lidera el porcentaje con un 30%.

30%

Gerentas en CMR Falabella

...

29%

Gerentas en LATAM Airlines

Telefonía y transporte

Resulta interesante que en un rubro con baja participación femenina (35%), 7 de las 9 empresas evaluadas tienen un porcentaje de mujeres gerentes mayor o igual a 13%.

En este rubro destaca LATAM Airlines con un 29% de mujeres en cargo gerenciales.

...

Seguros

El rubro seguro es sin duda un rubro muy destacable, pues 13 de las 16 empresas evaluadas tiene un porcentaje mayor a un 13% de gerentes mujeres. En este punto, destaca Liberty Cia. Seguros Generales, con un 80% y la empresa Seguros de Vida Sura, con una equilibrada diversidad entre hombres y mujeres en su plana gerencial (50% de representación de cada uno).

80%

Gerentas en Liberty Seguros Generales

...

24%

Gerentas en Cencosud

Retail

En este rubro, 4 de las 9 empresas evaluadas tiene un porcentaje igual o mayor a un 13%. En este ítem, se destaca la empresa Cencosud, ya que cuenta con un alto porcentaje –relativo– de mujeres gerentes (24%), así como un alto porcentaje de participación laboral.

Consumo

El rubro consumo presenta grandes desafíos en el porcentaje de mujeres en alta gerencia. Solo 8 de las 20 empresas evaluadas tiene un porcentaje mayor o igual a un 13% de gerentas mujeres en su organización. Además, el 40% de las empresas evaluadas no tienen mujeres gerentes. Destacan las empresas Hortifrut y Viña San Pedro con un porcentaje de 30% y 27%, respectivamente.

30%

Gerentas en Hortifrut

20%

Gerentas en Engie Energía Chile S.A.

Utilities

El sector utilities, es un rubro donde se presentan importantes desafíos, ya que 7 empresas tienen representación igual o sobre a un 13% de gerentes mujeres en su organización. Engie Energía Chile S.A. lidera el rubro con un 20% de mujeres gerentas. Uno de los principales desafíos, es aumentar el número de empresas que no cuentan con gerenta, ya que corresponden un **21%** de las empresas evaluadas.

Commodities

De las 13 empresas evaluadas, solo 3 cuentan con igual o más de un **13%** de mujeres en cargos gerenciales. En este rubro destaca MASISA S.A. con un 23%.

Un desafío pendiente, consiste en aumentar el número de empresas sin gerentes mujeres, debido al caso de 4 empresas evaluadas, correspondiente al 30% de las empresas del rubro.

23%

Gerentas en MASISA S.A.

13%

Gerentas en Parque Arauco

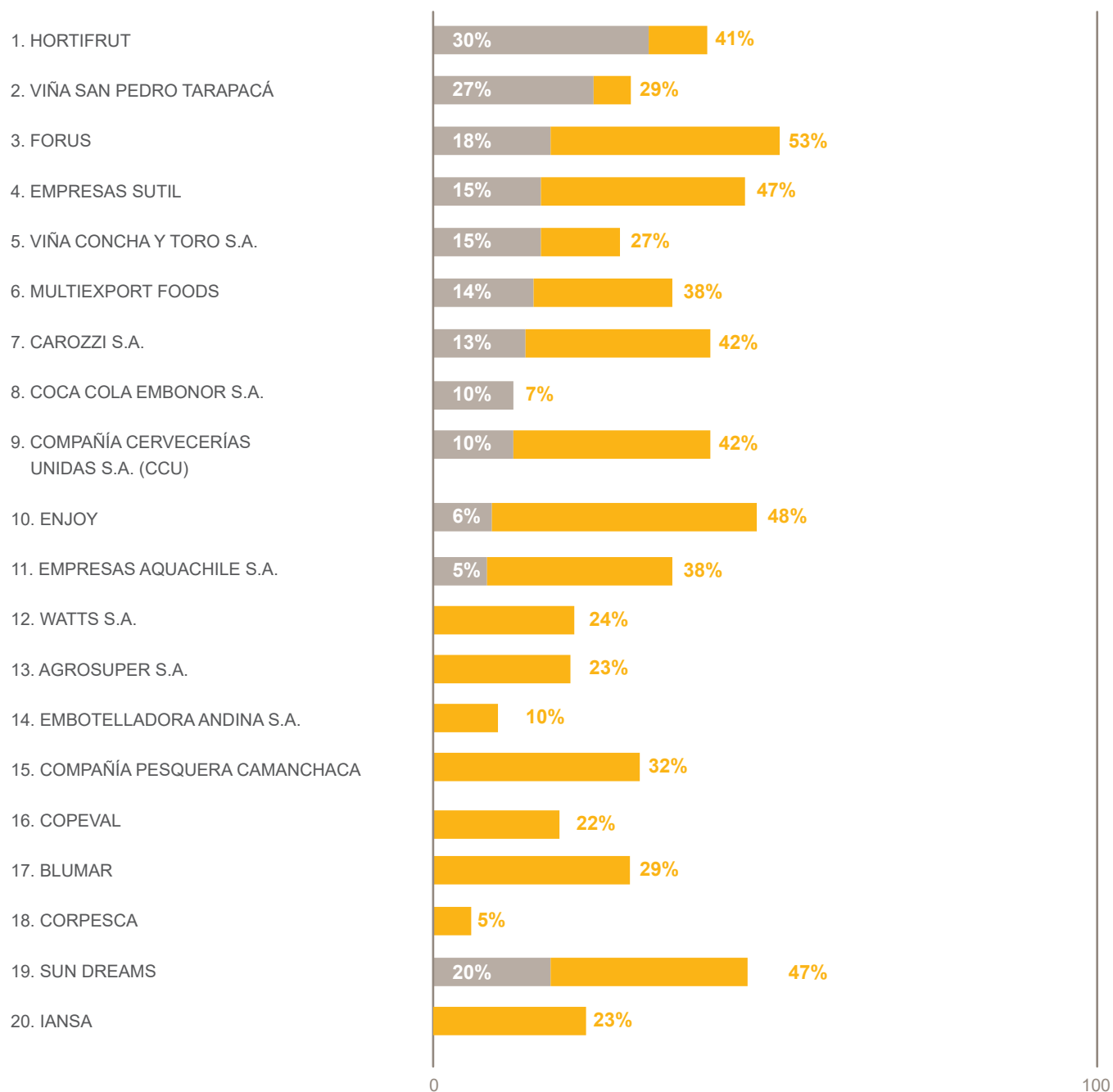
Industrial, Construcción e Inmobiliario

En este rubro, se destaca la empresa Parque Arauco, quien lidera con un 13% de mujeres gerentes con un índice superior al promedio de su rubro. Sin duda, que este es un rubro altamente masculino, ya que el 50% de las empresas evaluadas no cuentan con gerente mujer.

Gráficos por rubro

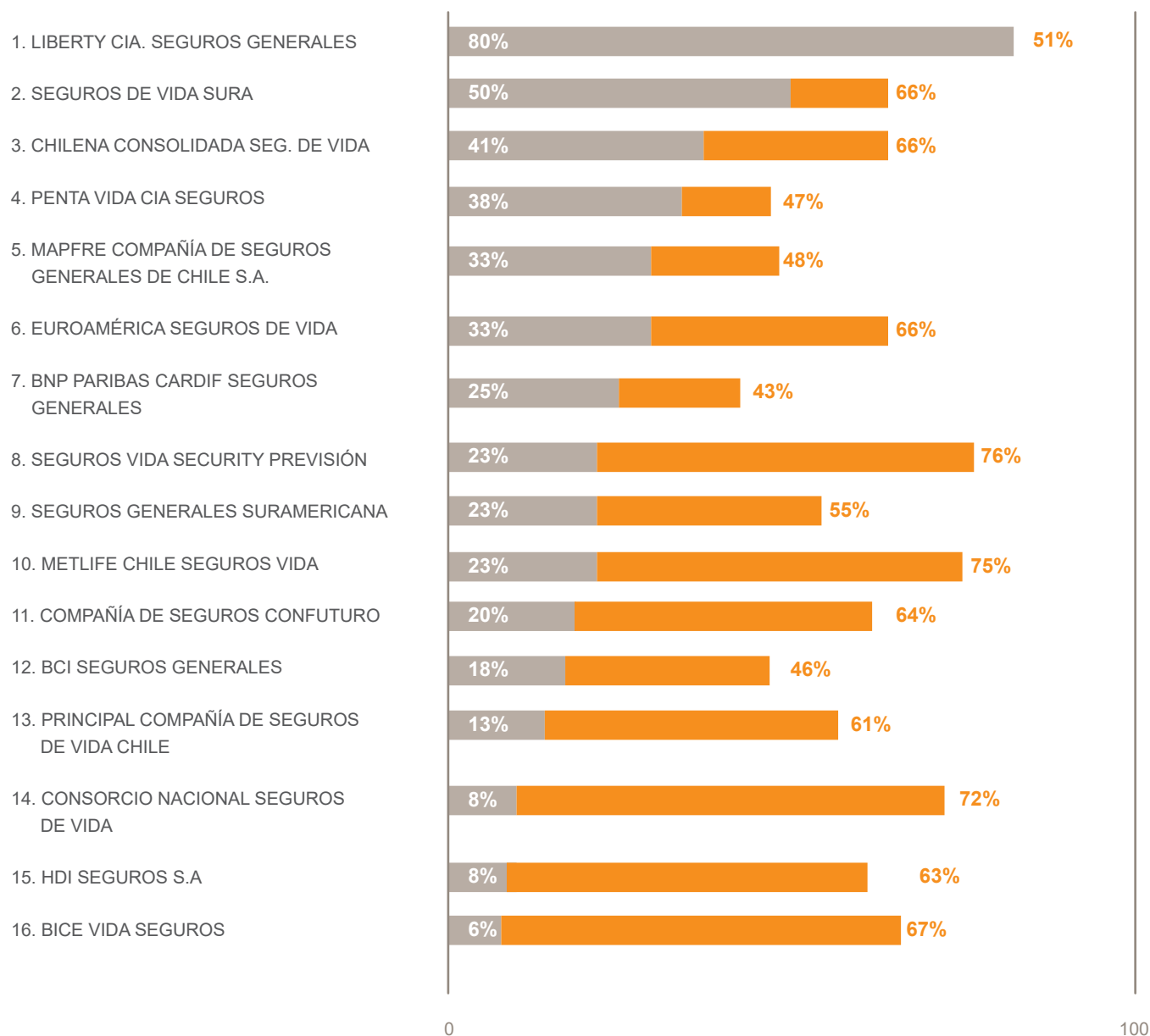
Fuente: Información pública por las empresas a través de la norma 386 CMF o sus memorias.

Consumo

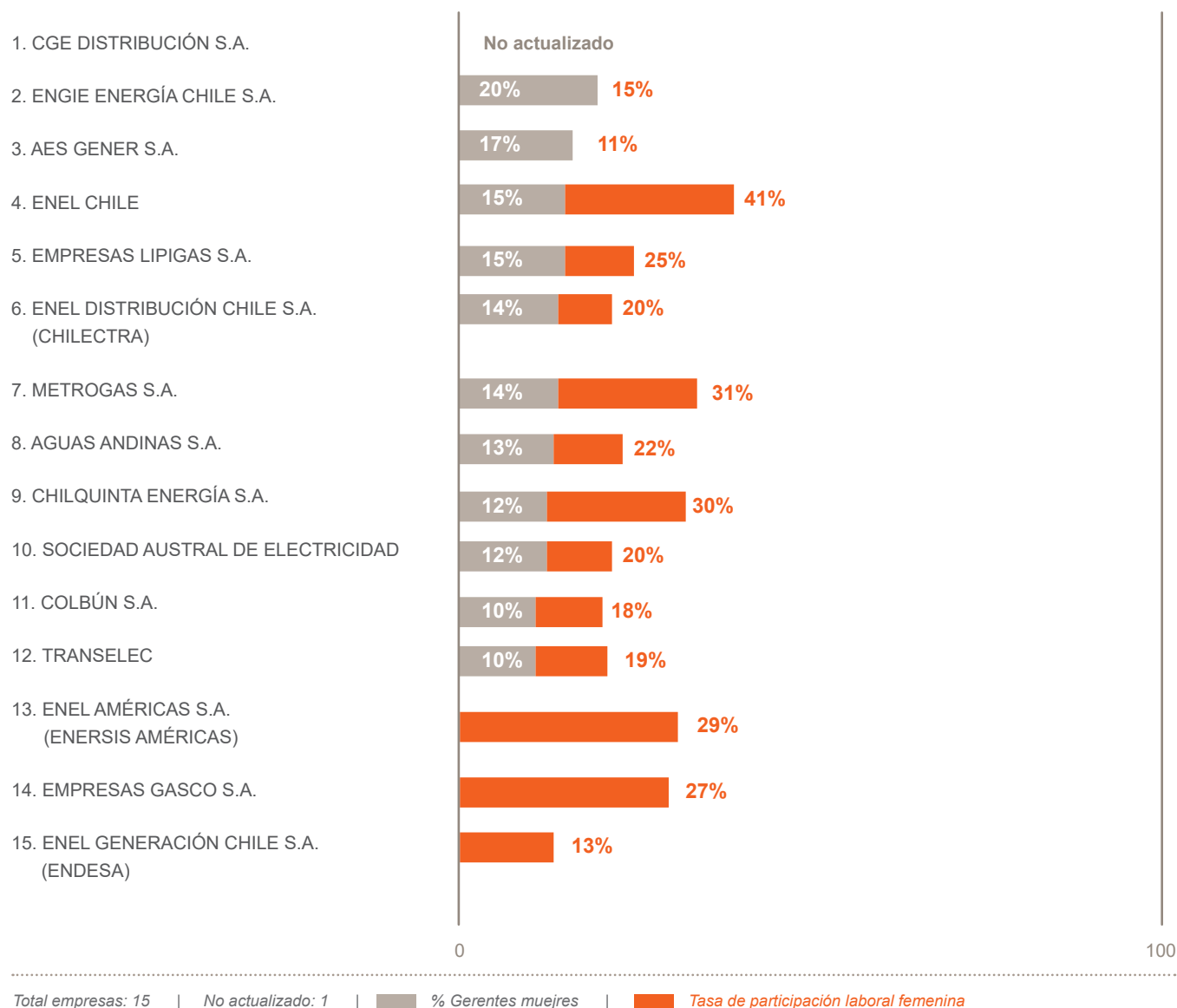


Total empresas: 20 | No actualizado: 0 |  % Gerentes mujeres |  Tasa de participación laboral femenina

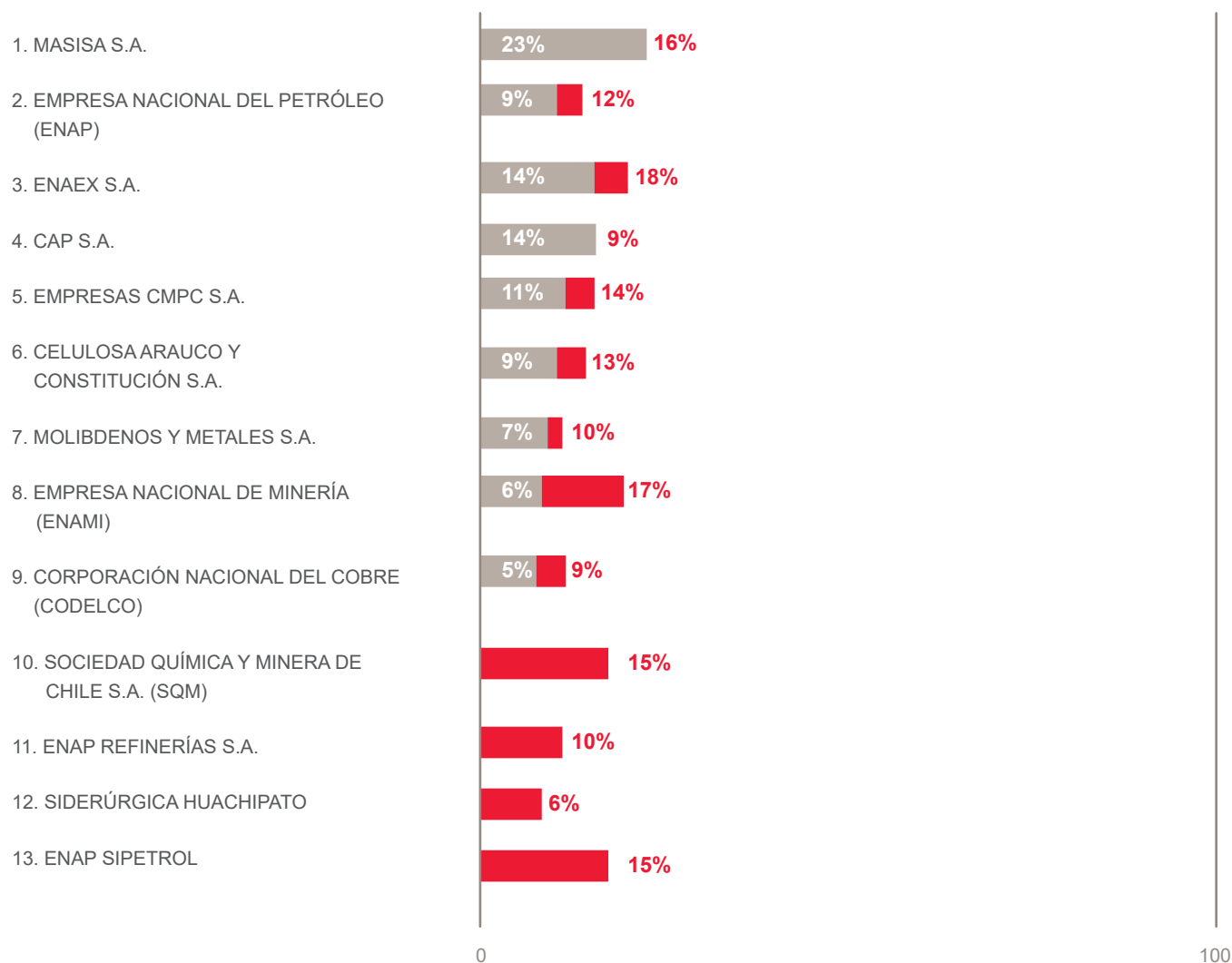
Seguros



Total empresas: 16 | No actualizado: 0 | ■ % Gerentes mujeres | ■ Tasa de participación laboral femenina

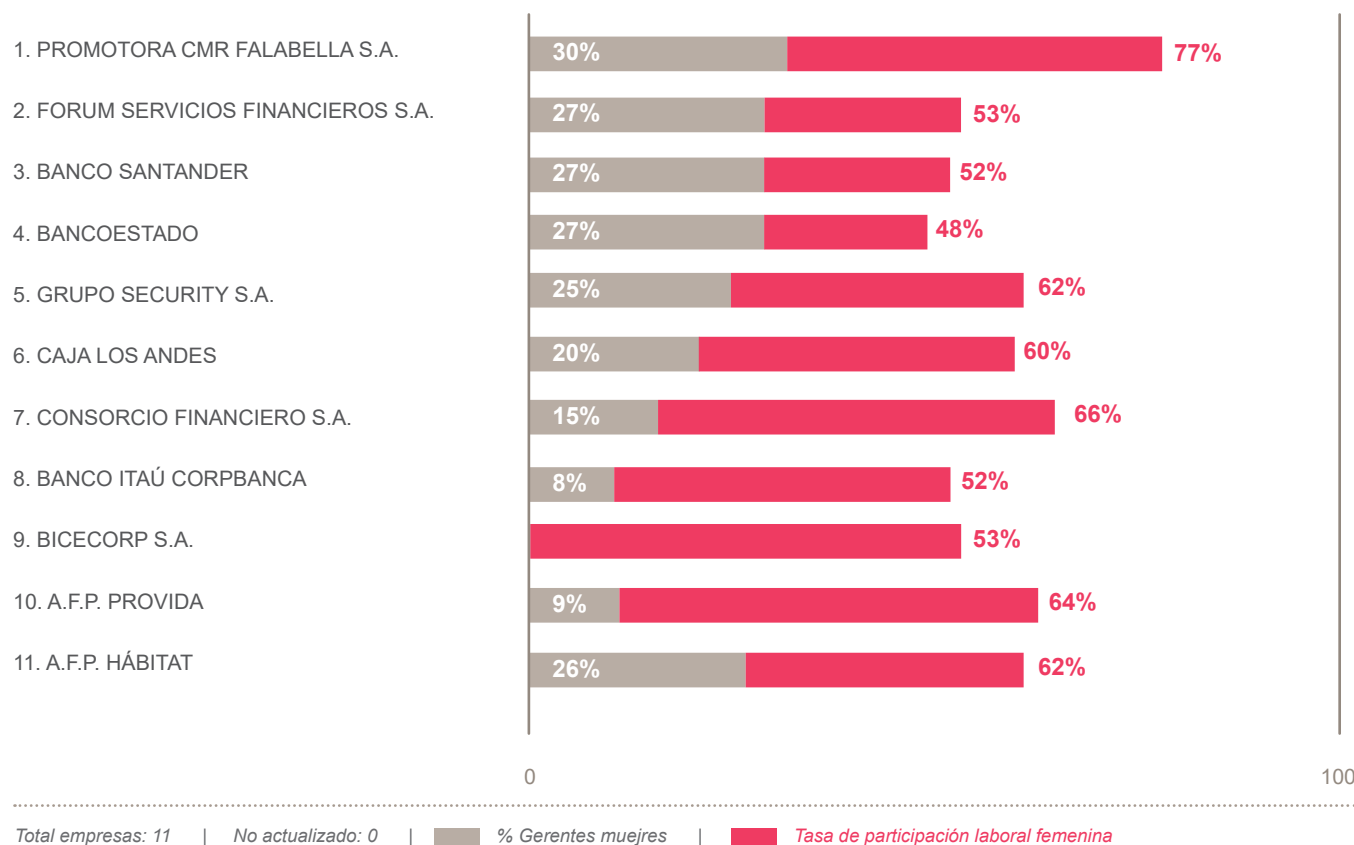


Commodities

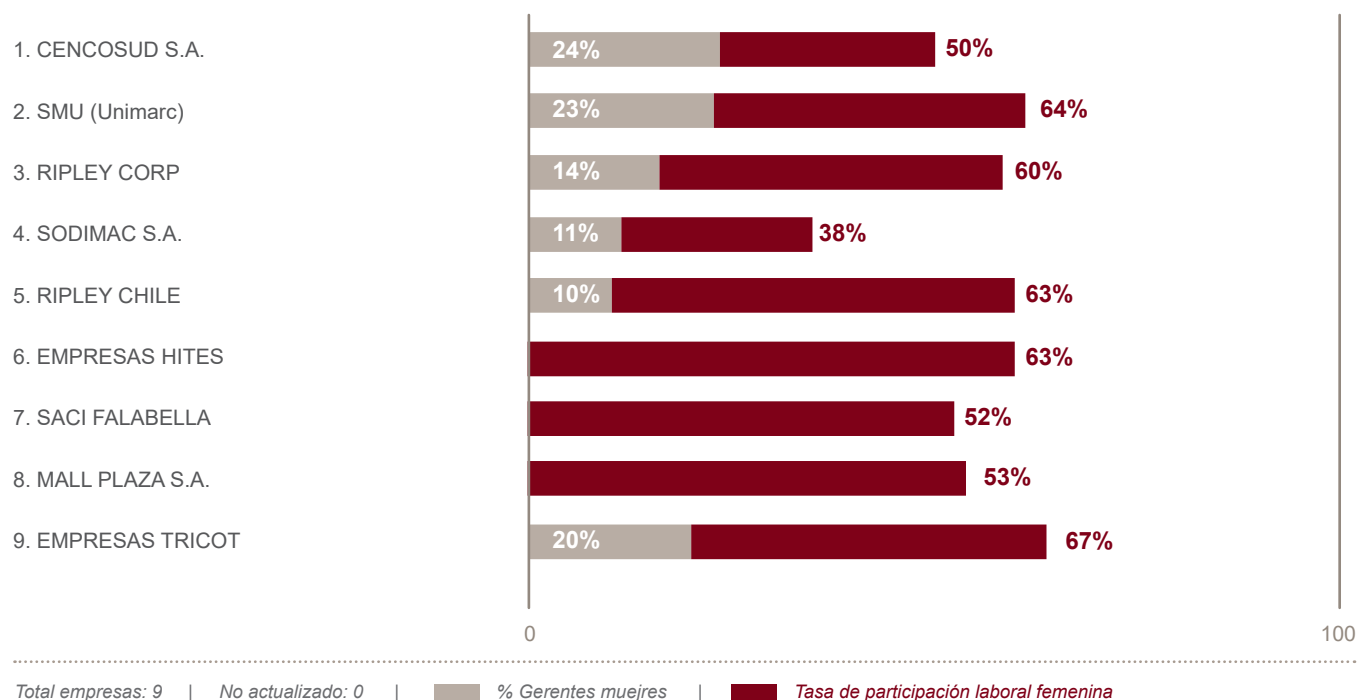


Total empresas: 13 | No actualizado: 0 | ■ % Gerentes mujeres | ■ Tasa de participación laboral femenina

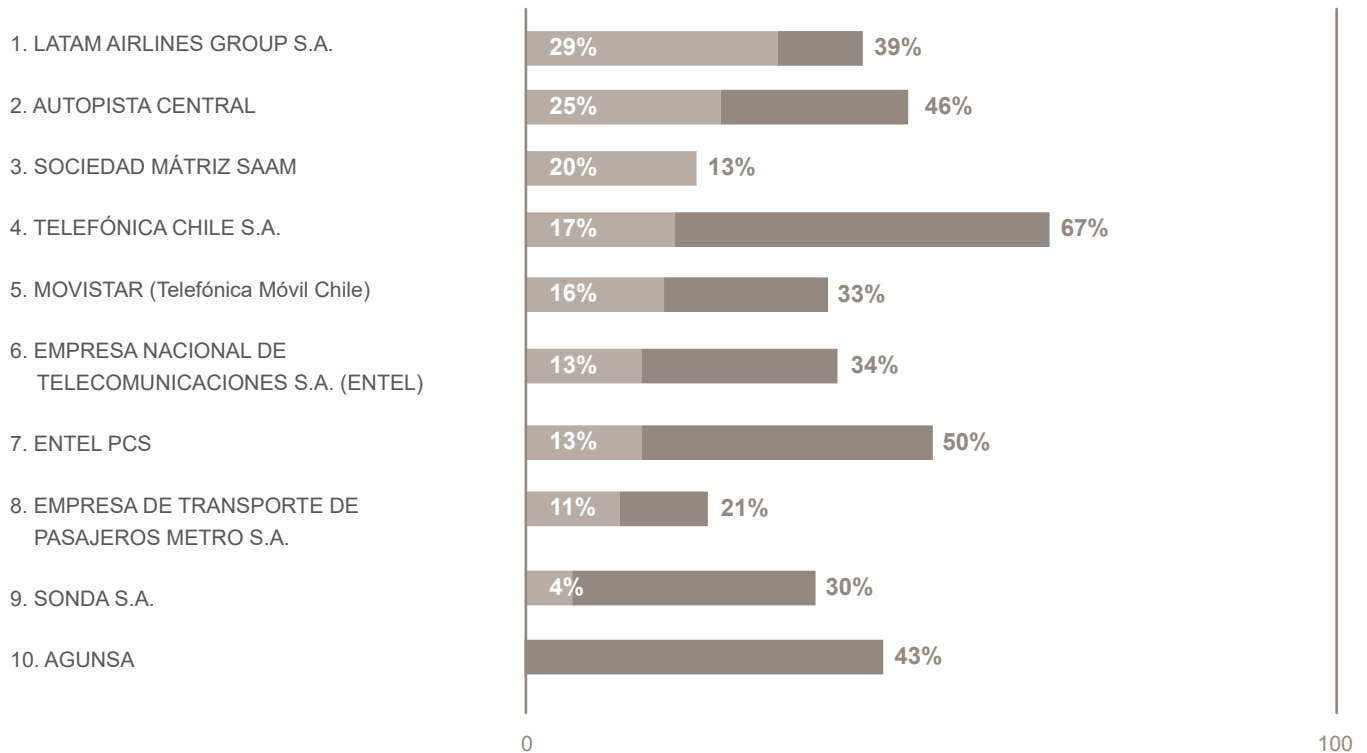
Banca y Servicios Financieros



Retail

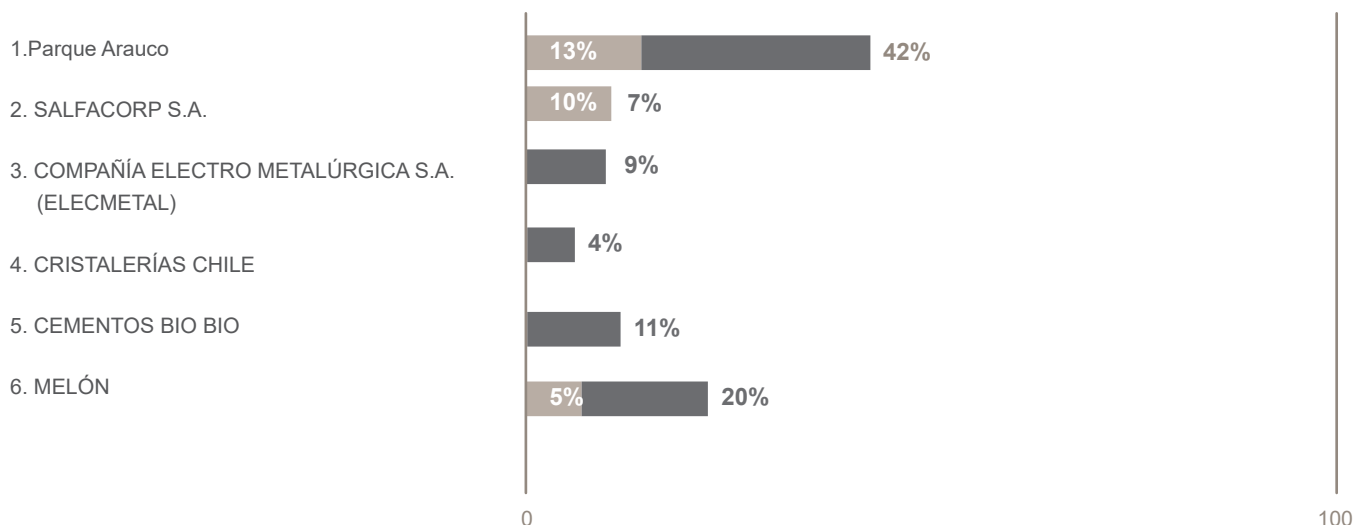


Telefonía y Transporte



Total empresas: 10 | No actualizado: 0 | % Gerentes mujeres | Tasa de participación laboral femenina

Industrial, Construcción e Inmobiliario



Total empresas: 6 | No actualizado: 0 | % Gerentes mujeres | Tasa de participación laboral femenina

“

Las empresas debemos hacer mayores esfuerzos por integrar a mujeres en cargos de alta responsabilidad, porque amplían la visión global de la compañía a 360° y colaboran con nuevas alternativas de respuestas a problemas. Tener diversidad en todos los niveles de la organización ayuda a agilizar el cambio cultural que debemos hacer constantemente para no quedarnos atrás en la atracción y permanencia de los mejores talentos; creando nuevas condiciones que se adapten de mejor manera a las necesidades personales y familiares de todos quienes trabajan con nosotros.

”

Ignacio Yarur A.

Director Fundación ChileMujeres

“

Este estudio nos demuestra el valor que existe en las organizaciones al incorporar mujeres en cargos gerenciales. Es importante que las empresas entiendan que la diversidad de personas permite mejorar las distintas perspectivas para resolver problemas con una mirada más amplia y tomar decisiones con mayor creatividad y eficiencia. En PwC Chile tenemos un 52% de mujeres y un 13% de ellas desempeña cargos de primera línea. Estamos conscientes que debemos mejorar esta equidad, ojalá en el corto plazo, porque sabemos que hay beneficios significativos al aumentar la tasa de cargos gerenciales en mujeres al interior de las empresas.

Si queremos tener un país desarrollado, debemos entender que es primordial trabajar en la equidad de género, sin dejar de lado la diversidad.

Estudios han demostrado que aquellas organizaciones con tres o más mujeres en puestos de alta gerencia, tienen mejores resultados en calidad de equipos de liderazgos, capacidad de comunicar su visión, una dirección clara en valores y ambiente de trabajo e innovación, entre otros. Además, este estudio refleja además aquellos sectores donde las mujeres tienen mayores posibilidades de proyectarse a un cargo gerencial. Sin embargo, debemos estar conscientes que existen diferencias que deben ser trabajadas y que, en algunos casos, no debiesen ser tan marcadas, ya que eso a la larga podría generar discriminación.

”

Gonzalo Schmidt
Socio de PwC Chile

