

¿DÓNDE ESTÁN LAS MUJERES?

NUESTRO GRANITO DE ARENA DESDE CFA SOCIETY CHILE

POR: PAMELA AUSZENKER, CFA

En el último tiempo, han sido muchas y muy buenas las columnas que se han escrito respecto a la equidad de género, lo que no hace más que denotar la creciente preocupación e interés por el tema. En nuestro ámbito profesional, circunscrito al mundo de finanzas y las inversiones, también ha generado un creciente interés, donde han surgido numerosos estudios e incluso declaraciones tan potentes como la de David Solomon, CEO de Goldman Sachs, quien a comienzos de años afirmó que no realizará una IPO a una compañía que no posea diversidad en su directorio, refiriéndose puntualmente a una directora mujer, destacando que el desempeño de las ofertas públicas de empresas estadounidenses con al menos una directora ha sido "significativamente mejor" en los últimos cuatro años que las que no lo tienen¹.

Lo cierto es que, a pesar de todos los esfuerzos, si bien el porcentaje de mujeres en el ámbito de las inversiones ha venido creciendo, aún es una clara minoría, y más aún en nuestro país. No soy experta en el tema como para abordar el por qué ocurre ello, y tampoco es el foco de esta columna. El objetivo de estas líneas, es poder reflexionar brevemente sobre la realidad en Chile, y más específicamente, nuestra realidad en la Society.

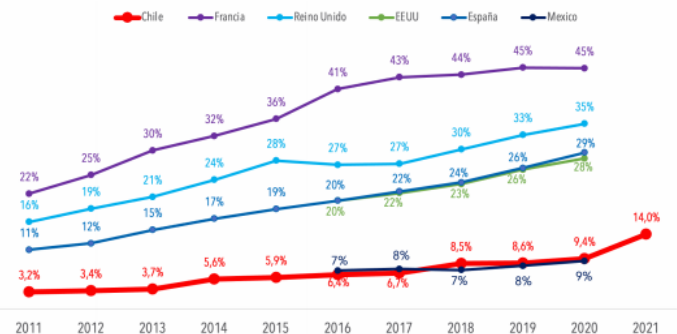
A nivel país, el Segundo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile², realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en conjunto con la Fundación ChileMujeres, da cuenta de que si bien el porcentaje de mujeres en la fuerza laboral es significativo (superior al 40% del universo considerado), sólo representan el 21,2% de las gerencias de primera línea y el 10,5% de los cargos disponibles en los directorios de las organizaciones estudiadas. Al circunscribirlo a la industria de "Actividades Financieras y de Seguros", la participación

femenina asciende a 48%, pero sólo representan un 25% de las gerencias y un 10% de los directores.

En la misma línea, un estudio reciente del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad del ESE³ evidencia que tras las Juntas Ordinarias de Accionistas del 2021, la participación femenina en la composición de los directorios de empresas IPSA alcanzó su mayor nivel histórico. En efecto, la presencia de mujeres en los directorios de dichas empresas alcanza un 14%, cifra muy favorable comparada al 9,4% del 2020 y especialmente al 3,2% observada el 2011. Además, 7 de cada 10 compañías cuentan en las mesas directivas con al menos 1 mujer. Sin embargo, al comparar los datos con otros países, se concluye que aún queda mucho por avanzar en diversidad de género.

Gráfico 1. Comparación de Presencia Femenina en Directorios

COMPARACIÓN DE PRESENCIA FEMENINA EN DIRECTORIOS: CHILE VS OTROS PAÍSES



Fuente: Chile - Elaboración propia a partir de la CMF y memorias anuales de las empresas
Otros países - OECD Stats: Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies

Desde CFA Society Chile, la realidad no escapa mucho a la de Chile. Del total de nuestros miembros, un 16%

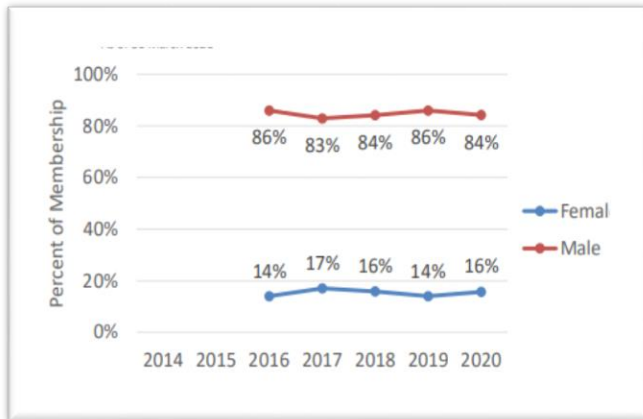
¹ <https://www.cnbc.com/2020/01/23/goldman-wont-take-companies-public-that-dont-have-at-least-one-diverse-board-candidate-ceo-says.html>

² https://minmujeryeg.gob.cl/wp-content/uploads/2021/03/II_REPORTE_DE_INDICADORES_DE_GENERO_EN_LAS_EMPRESAS_EN_CHILE.pdf

³ https://www.esec.cl/ese/site/artic/20210504/asocfile/20210504120823/composici_n_empresas_ipsa_2021__2.pdf

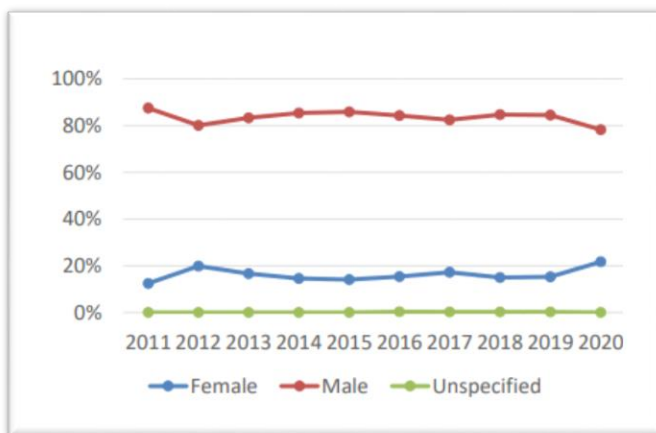
somos mujeres, porcentaje que se ha mantenido relativamente estable desde el comienzo de la Society. Este ratio es bien similar a la realidad del país, tal como se observa en los estudios anteriores.

Gráfico 2. Desglose Miembros CFA Society Chile por género



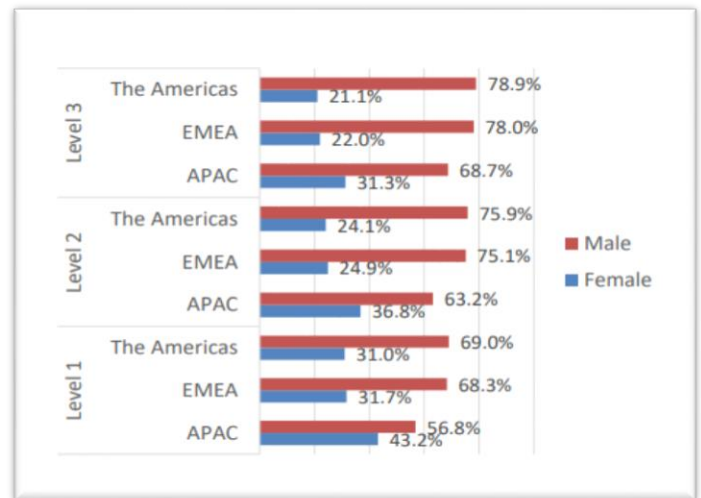
La buena noticia, es que el número de mujeres inscritas para rendir alguno de los exámenes (nivel I, II y III) ha ido aumentando sostenidamente en el último tiempo, y en el 2020 superó el umbral del 20% por primera vez.

Gráfico 3. Desglose Candidatos a rendir algún nivel CFA en Chile por género



No obstante, ciertamente estamos al debe al compararlo con otras Societies a nivel global, donde el número de candidatas mujeres para rendir los exámenes, supera incluso el 40% en el nivel 1.

Gráfico 4. Desglose candidatos niveles CFA por región, por género



Como CFA Society Chile, estamos conscientes de que debemos continuar impulsando un mayor equilibrio y mayor participación femenina en todos los ámbitos profesionales, lo que incluye una serie de actividades para promoverlo primero a nivel de la Society, y posteriormente respecto a candidatas, con la finalidad de que sea extensivo a la sociedad. Nuestra misión como Society es “Contribuir a la profesión de inversiones en Chile promoviendo los más altos estándares de ética, educación y excelencia profesional para el beneficio final de la comunidad”, y como tal, es parte de nuestro ADN trabajar para que estos temas terminen permeando a toda la industria.

En esta línea, desde el año 2019 dos de los siete directores titulares de la Society somos mujeres (28%), siendo además presidida la mesa por una mujer, contribuyendo así a avanzar en la línea propuesta. Más aún, contamos con seis comités regulares, donde la participación femenina alcanza a 15%, y continuamos trabajando para que dicho número aumente consistentemente. Dentro de las actividades realizadas por los distintos comités, buscamos activamente promover una mayor diversidad, con iniciativas como contar con mayor número de speakers mujeres en nuestros eventos (en la actualidad, un 60% de los eventos realizados en el año ha tenido mujeres oradoras).

Desde CFA Institute, también ha habido un esfuerzo importante por promover la diversidad, donde se ha generado variado material que entrega no sólo un



diagnóstico acerca de la realidad actual, sino también varias directrices y recomendaciones. Sólo por mencionar algunas, en el reporte “*Gender Diversity in Investment Management. New Research for practitioners on how to close the gender gap*”⁴, se plantean varias recomendaciones para atraer y retener mujeres en el ámbito de la inversión, entre las que destaca “Trabajar en conjunto con las universidades para promover carreras relacionadas con inversión a mujeres”. Tomando lo anterior, como CFA Society Chile abogamos por incentivar más mujeres participando de las diversas instancias que tenemos con alumnos universitarios, tales como el Ethics Challenge y particularmente el Research Challenge, donde procuramos que los equipos participantes cuenten con al menos una mujer entre sus integrantes, contando además siempre con al menos una mujer como jueza de la final.

Por último, vale la pena mencionar que CFA Institute cuenta con una iniciativa denominada “*Women in Investment Management Initiative*” o WIM⁵, una asociación entre 70 Sociedades CFA y capítulos FPA en EE. UU., Canadá, EMEA y LatAm que han creado un programa único para empoderar a las mujeres profesionales en todas las facetas de la industria financiera. Esta tiene como objetivo mejorar los resultados de los inversores fomentando la diversidad de género en la profesión de gestión de inversiones. Esto a través de aumentar el número de mujeres que se unen a la profesión y obtienen el certificado CFA, retener a las mujeres en la profesión e influir en la cultura desde dentro; y crear demanda de diversidad como un imperativo de la industria. Desde CFA Society Chile, apoyamos la iniciativa Collaborative Women in Investment Management (WIM), difundiendo su trabajo y diversos eventos.

A modo de ir concluyendo, estamos conscientes de la brecha aún existente en Chile y en particular en la industria de las inversiones. Desde CFA Society Chile, queremos contribuir a promover una mayor diversidad e inclusión. Lo anterior, ya que no es sólo un tema ético, sino que también está demostrado su aporte en rentabilidad. El talento está uniformemente distribuido, y tener tan pocas mujeres deja a alto porcentaje fuera de la industria. Por otro lado, sabemos, como profesionales de Inversiones que la diversificación es positiva. Por lo tanto, contar con equipos diversos

mejora la incorporación de distintas opiniones, pudiéndose llegar más cerca del óptimo. La invitación a cada uno es a aportar desde su propia realidad a cerrar las brechas existentes, ya sea a través de una participación en las distintas iniciativas que estamos llevando a cabo, o bien a colaborar desde sus propios cargos y trabajos.

⁴ <https://www.cfainstitute.org/-/media/documents/survey/gender-diversity-report.ashx>

⁵ <https://www.cfainstitute.org/en/research/future-finance/gender-diversity>

