



# MUJERES EN DIRECTORIOS Y ALTA DIRECCIÓN

## ICARE

FRANCISCA JÜNEMANN,  
PRESIDENTA EJECUTIVA

25 de julio de 2024

## EVIDENCIA:

“

V REPORTE DE  
INDICADORES DE  
GÉNERO EN LAS  
EMPRESAS EN  
CHILE”

MINISTERIO DE HACIENDA, MINISTERIO DE ECONOMÍA, OIT Y CHILEMUJERES, 2023

## **EMPRESAS CERO:**

**41,8% CERO MUJER EN EL DIRECTORIO**

**33,0% CERO MUJER EN LAS GERENCIAS DE  
PRIMERA LÍNEA**

## PROMEDIO MUJERES

15,9% DIRECTORAS

23,0% GERENTAS DE PRIMERA LÍNEA

## EMPRESAS QUE TIENEN MUJERES DIRECTORAS

26,4% 1 MUJER DIRECTORA

(123 EMPRESAS DE LAS 466 DEL REPORTE)

27,7% 2 Y 3 MUJERES DIRECTORAS

(129 EMPRESAS DE LAS 466 DEL REPORTE)

3,9% 4 O MÁS MUJERES DIRECTORAS

(18 EMPRESAS DE LAS 466 DEL REPORTE)

## RUBRO CON

MÁS MUJERES DIRECTORAS: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES  
30%

MENOS MUJERES DIRECTORAS: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS,  
DE ENTRETENIMIENTO Y RECREATIVAS  
6%

## EN CHILE

SÓLO UN RUBRO TIENE 30% DE MUJERES DIRECTORAS

NINGÚN RUBRO TIENE 40% O MÁS DE MUJERES DIRECTORAS

DE UN TOTAL DE 16 RUBROS

“ESTUDIO MODELOS DE  
DIVERSIDAD DE GÉNERO  
EN LOS DIRECTORIOS  
CHILEMUJERES Y OIT,  
2022

”

## EVIDENCIA DE LA DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS

- 01 INDICADORES ECONÓMICOS
- 02 INDICADORES DE GÉNERO



## **INDICADORES ECONÓMICOS:**

### **AUMENTO DE LA RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS:**

MAYOR EQUIDAD DE GÉNERO IMPLICA UNA RENTABILIDAD DE UN 15% SUPERIOR Y RENDIMIENTOS FINANCIEROS DE UN 60% SUPERIOR (MCKINSEY & CO.,2017)

### **DISMINUCIÓN DE PROBABILIDAD DE QUIEBRE EN LAS EMPRESAS:**

DE UN 20% (MORENO, 2013)

## **INDICADORES DE GÉNERO:**

### **TEORÍA SPILLOVER:**

MUJERES EN DIRECTORIOS IMPACTA POSITIVAMENTE A OTRAS MUJERES.

CORRELACIÓN ENTRE MAYOR PROPORCIÓN DE DIRECTORAS Y MAYOR PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA ALTA GERENCIA

### **DISMINUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL:**

DE UN 6,3% (AUSTRALIAN GOVERNMENT, 2021)

**PROYECTO DE LEY**

# **MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS**

INDICACIONES PRESENTADAS 2 DE JULIO 2024

BOLETÍN N° 15516-34 MODIFICA LOS ARTÍCULOS 31 Y 32 DE LA LEY N° 18.046 DE SOCIEDADES ANÓNIMAS

## ACUERDOS CON ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL Y MINISTERIO DE ECONOMÍA

CHILEMUJERES, COMUNIDADMUJER, REDMAD E INSTITUTO DE DIRECTORES DE CHILE, SOBRE:



La necesidad de impulsar una mayor diversidad en los directorios



El establecimiento del modelo de cuota sugerida como regla general en nuestra legislación, conocida en el marco internacional como “comply or explain”



La incorporación de un mecanismo de evaluación periódico de la adopción de la política en el tiempo, sobre la base de indicadores objetivos establecidos en la ley



La incorporación del modelo de cuota requerida en el diseño de manera excepcional, acotada y como consecuencia de dicha evaluación

PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS

## A CUÁLES EMPRESAS NO AFECTA Y A CUÁLES SÍ AFECTA



No afecta a empresas de menor tamaño ni a sociedades anónimas cerradas, es decir, aquellas que no transan en bolsa



Sí afecta a las sociedades anónimas abiertas y especiales reguladas por la CMF

**PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS**

## **CONTENIDO: CUOTA SUGERIDA COMO REGLA GENERAL Y APLICACIÓN GRADUAL**

**LAS PERSONAS DE UN MISMO SEXO NO PUEDEN EXCEDER EL 60% DEL TOTAL DE LOS MIEMBROS DEL DIRECTORIO**

**1º, 2º Y 3º AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY: CUOTA SUGERIDA DEL 80%**

**4º, 5º Y 6º AÑO DESDE LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY: CUOTA SUGERIDA DEL 60%**

PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS

## **AL 6TO AÑO: EVALUACIÓN DE INDICADORES POR PARTE DE LA CMF**

### **INDICADORES DE EVALUACIÓN:**

80% O MÁS DE LAS EMPRESAS ADOPTÓ LA CUOTA SUGERIDA Y

MENOS DE UN 5% DE EMPRESAS CERO (SIN MUJERES EN SUS DIRECTORIOS)

### **TIEMPOS DE EVALUACIÓN:**

LA PRIMERA: AL SEXTO AÑO DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY (EN EL MES JULIO)

LAS SIGUIENTES: CADA CUATRO AÑOS, EN EL MISMO MES

PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS

# EVALUACIÓN DE INDICADORES POR PARTE DE LA CMF

SI ESTE INDICADOR SE CUMPLE:

CONTINÚA LA CUOTA SUGERIDA PARA TODAS LAS EMPRESAS



PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS

## EVALUACIÓN DE INDICADORES POR PARTE DE LA CMF

**SI ESTE INDICADOR NO SE CUMPLE:**

DURANTE EL PRÓXIMO PERÍODO DE CUATRO AÑOS LAS EMPRESAS QUE NO HAYAN ADOPTADO LA CUOTA SUGERIDA PASARÁN A UN RÉGIMEN DE CUOTA REQUERIDA TRANSITORIO HASTA LA SIGUIENTE EVALUACIÓN DE LA CMF

## PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS

# COMO LO ENTENDEMOS:

### SI NO SE CUMPLE EL INDICADOR AL 6TO AÑO:

Las empresas pasan a estar con el 60% máximo de representación de un sexo, ya por cuota sugerida (las que siguieron la recomendación) o ya sea por cuota requerida (las que no siguieron la recomendación). Es decir, todas deben cumplir.

### SI SE CUMPLE EL INDICADOR:

Se mantiene el modelo de cuota recomendada, con empresa (menos del 5%) que podrían tener cero mujeres en sus directorios y con empresas (máximo un 20%) que podrían tener mujeres en los directorios pero no alcanzando la cuota sugerida

EJEMPLO DE CÓMO LO ENTENDEMOS  
SE MANTENDRÍA CUOTA SUGERIDA PARA TODAS LAS  
EMPRESAS SI:  
450 EMPRESAS REGULADA\*

Hasta 22  
empresas con cero  
mujeres en los  
directorios

Hasta 90  
empresas que no  
cumplen la cuota

No más de 22 de  
esas 90 sean  
empresas cero

\*20% DE 450= 90  
-5% DE 450= 22

# EJEMPLOS DE CÓMO LO ENTENDEMOS SE IMPLEMENTARÍA LA CUOTA REQUERIDA PARA LAS EMPRESAS QUE NO TENGAN LA CUOTA SUGERIDA SI: 450 EMPRESAS REGULADAS\*

Mas de 22  
empresas cero  
mujeres en los  
directorios

Más de 90  
empresas que no  
cumplen la cuota

Menos de 90  
empresas que no  
cumplen la cuota  
pero más de 22  
empresas cero

Menos de 22  
empresas cero  
pero más de 90  
empresas que no  
cumplen la cuota

\*20% DE 450= 90  
-5% DE 450= 22

# BRECHAS PARA ALCANZAR LA CUOTA SUGERIDA DEL Y LOS INDICADORES

**40% DE MUJERES EN DIRECTORIOS: -24**

**5% EMPRESAS CERO: -37**

**80% CON 40% DE MUJERES: -76**

SI PENSAMOS QUE LAS EMPRESAS QUE TIENEN 4 O MÁS MUJERES DIRECTORAS  
CUMPLEN EL 40%

# tiempos

1 al 3 año  
cuota sugerida del  
80%

4 al 6 año  
Cuota sugerida del  
60%

6 año  
Evaluación de la CMF  
según indicador

Mantiene la cuota  
sugerida  
Cuota requerida para  
las empresas que no  
siguieron la  
recomendación

## PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS

# Y es aquí donde creemos que el proyecto debe ser mejorado

Como por ejemplo:

### 1) Flexibilizar más el indicador:

Que un sexo no tenga una representación inferior al 30% (o superior al 70%) y haya cero empresas cero

### 2) Modelo transitorio de cuota requerida:

Si no se cumple este indicador se establezca el modelo de cuota requerida por un período determinado de cuatro años en el país y no de manera indefinida diferenciando entre empresas que cumplen y no cumplen la cuota recomendada

**PROYECTO DE LEY MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS**

**HAY QUE CONSIDERAR QUE ESTE PROYECTO SE**



**Y SI BIEN EL NÚMERO IMPORTA,  
IMPORTA AÚN MÁS LOS TEMAS QUE SE  
DEBEN PONER SOBRE LA MESA DEL  
DIRECTORIO**

**PARA QUE LAS MUJERES EN LOS  
DIRECTORIOS LES ABRAN LA PUERTA Y  
MEJOREN LAS CONDICIONES A AQUELLAS  
MUJERES QUE NUNCA LLEGARÁN A SER  
DIRECTORAS**

**EN UN PAÍS DONDE MENOS DEL 30% DE LAS  
MUJERES DEL QUINTIL DE MENORES  
INGRESOS TIENE UN TRABAJO REMUNERADO  
(FORMAL O INFORMAL)**

# ¿CUÁLES CON LOS TEMAS QUE NO ESTÁN SIENDO TEMA EN TODOS LOS DIRECTORIOS?

ADAPTABILIDAD LABORAL

CORRESPONSABILIDAD PARENTAL

PROCESOS DE SELECCIÓN SIN DISCRIMINACIÓN

IGUALDAD SALARIAL

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA  
EN LOS LUGARES DE TRABAJO

**TEMAS EN QUE LAS EMPRESAS TIENEN  
OBLIGACIONES LEGALES EN EL CÓDIGO  
DEL TRABAJO**

**POR LO TANTO, RIESGOS DE  
INCUMPLIMIENTO Y SANCIÓN**

# Hablemos

[Chilemujeres.cl](https://chilemujeres.cl)