



Regulador y Supervisor Financiero de Chile

Proyecto de ley que aumenta la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales.

Boletín N°15516-34.

Comisión de Mujeres y Equidad de Género. Cámara de Diputadas y Diputados.

Solange Berstein
Presidenta, Comisión para el
Mercado Financiero

Enero 2023

Nuestro rol

Foco en la estabilidad financiera y la gestión de los riesgos.



Prudencial

Foco en reducir asimetrías de información y resguardar la fe pública.



Conducta

Foco en promover mejoras y/o nuevos productos e instrumentos financieros.



Desarrollo

Regulación y supervisión efectivas del **gobierno corporativo de las empresas** requiere la incorporación de las mejores prácticas internacionales.

El rol de los directorios

El rol del gobierno corporativo de las empresas es guiar la estrategia de negocio, adoptando las decisiones relevantes para el desarrollo y viabilidad futura de la actividad empresarial. Para ello, los directorios deberían cumplir con:

- 1. Conectar con el entorno**, leer y proyectar adecuadamente hacia dónde van las demandas de sus distintos grupos de interés.
- 2. Monitorear los riesgos** a los que realmente está expuesta la empresa, con una mirada de largo plazo, incorporando riesgos emergentes, como el climático, la digitalización o aquellos relacionados con incumplir con las expectativas de la sociedad civil.
- 3. Transparencia y consecuencia con lo que se comunica a la ciudadanía** a través de la publicidad, los reportes y las memorias. No basta solo con declaraciones; se requieren acciones tangibles y sustantivas.

La diversidad en directorios contribuye al mejor cumplimiento de este rol.

Relevancia de la diversidad en la organización y prácticas internacionales

Relevancia

- La diversidad en sí misma (capacidades, experiencias, género, edad, etc.) contribuye a tener diferentes perspectivas en la toma de decisiones, a resolver conflictos de manera diversa y a discutir en base a esas diferencias. El debate que se genera producto de esta diversidad debería permitir un mejor funcionamiento de la organización.

Experiencias internacionales en medidas de diversidad de género:

- Tras el análisis de la OCDE a 50 jurisdicciones, encontró que en 14 de ellas hay una cuota obligatoria de mujeres en los directorios.
- En otras jurisdicciones se observan metas incluidas en códigos de gobierno corporativo. Por ejemplo en el formato “cumplir o explicar”, o como recomendaciones no obligatorias.

Evidencia internacional a la incorporación de diversidad de género en directorios

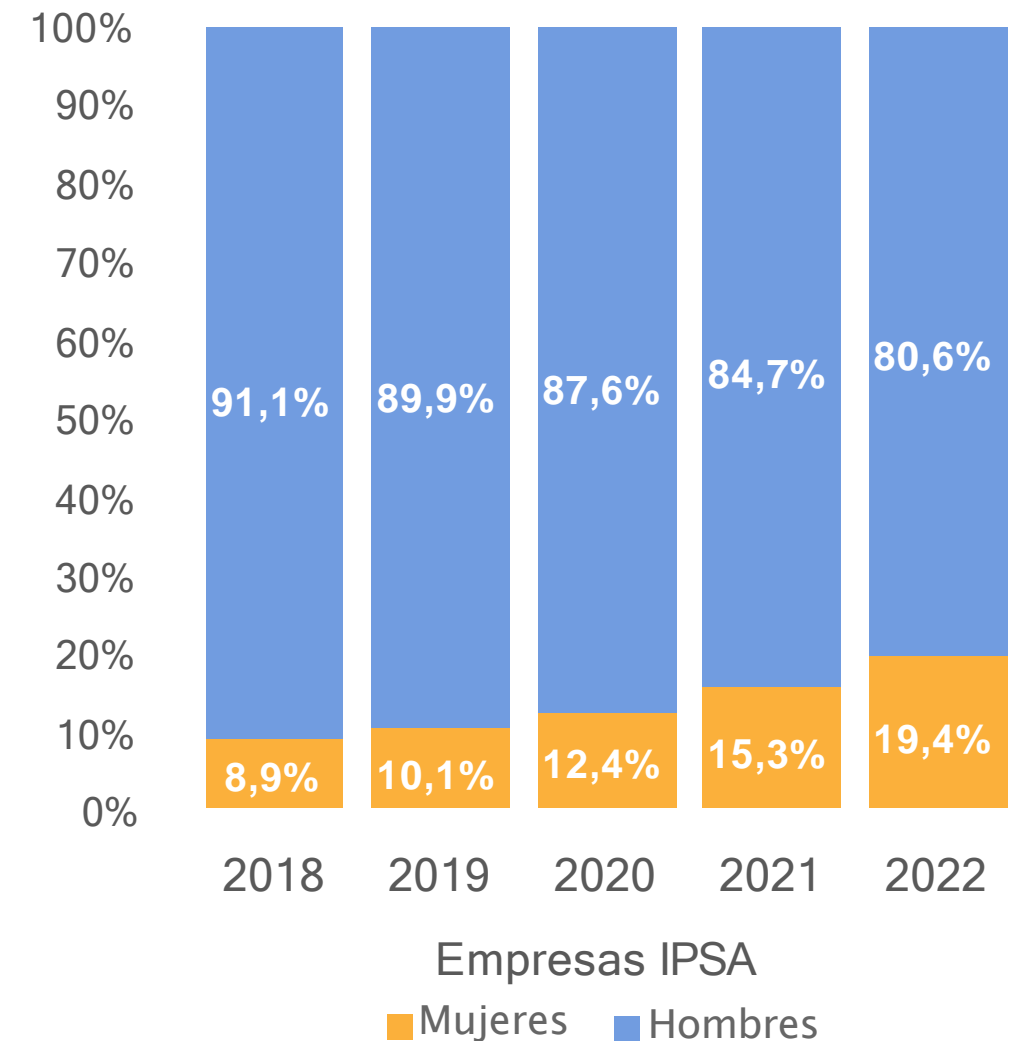
- Una mayor diversidad puede acelerarse de manera directa a través de la imposición de cuotas. O indirectamente a través de distintos caminos: obligando a la entrega de información o recomendando el principio “cumpla o explique”, poniendo una meta sugerida.
- Sin importar el modelo elegido, este debe tener un diseño que produzca un cambio real, eliminando eventuales barreras culturales o sociales.
- Hay evidencia (OCDE): que muestra que en algunos de los países que impusieron cuotas o modelos “cumpla o explique”, hubo impactos no deseados
 - Empresas aumentaron el número de directores para cumplir.
 - Se repitieron las mismas mujeres en varios directorios sin aumentar la participación de un universo mayor de mujeres en esos cargos.
 - Se designaron a mujeres pertenecientes a la familia del controlador, sin que necesariamente fueren las más idóneas para el cargo.

En Chile la participación de mujeres en los directorios aumenta paulatinamente

Chile está entre los países OCDE **con menor participación** de mujeres.

En los países OCDE la mediana de la participación femenina en directorios alcanzó el 30%, aunque supera el 45% en aquellos con mayor participación (Islandia y Francia).

Datos de vigésima versión *Informe de Género en el Sistema Financiero de la CMF*, muestran un avance relevante, pero con un punto de partida bajo.



Chile muestra diferencias relevantes de participación según la industria

Participación de las mujeres en los directorios, 2021

Sector	Participación (porcentaje)	Crecimiento de la participación (porcentaje)		Trayectoria a la equidad (años)*
		Último año	Promedio últimos 3 años	
Bancos	8	12,5	4,9	38
Filiales bancarias y SAG	9	-4,4	-2,8	-
Cooperativas de ahorro y crédito supervisadas por la CMF	26,4	-5,8	5	13
Emisores de tarjetas de crédito no bancarias	8,6	-30	-3,7	-
Compañías de seguros	22,1	28,3	22,4	4
Empresas IPSA	15,3	27,2	21	6
Empresas que cotizan en Bolsa	12,6	22	12,2	12

Para las sociedades anónimas existen normas de divulgación de información desde el 2015

- En 2015 la Comisión emitió las Normas de Carácter General N°s 385 y 386, que elevaron los estándares de divulgación de información.
- La NCG N° 386 incorpora en la Memoria Anual un “Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible”:
 - Indicadores de diversidad en Directorio, alta gerencia y toda la organización.
 - Brecha salarial por género.
- La NCG N° 385 establece normas para la difusión de buenas prácticas de Gobierno Corporativo. Se establecen distintas prácticas relativas a diversidad:
 - Procesos de inducción y capacitación de directores que contemplen las políticas de inclusión y diversidad;
 - Procedimientos formales para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en el directorio de no existir esas barreras.

Elevando los estándares de divulgación: emisión de la norma N° 461

Mayor énfasis en las políticas y prácticas de la organización:

- Aspectos de diversidad en el marco de gobernanza, directorio, relación con grupos interés, entre otros (en términos similares NCG N°385).
- Divulgar si cuenta con Política de Equidad (velar por una compensación equitativa entre los trabajadores de la entidad).
- Existencia de planes y/o metas para reducir las inequidades, debiendo presentar las metas autoimpuestas.
- Se precisan los ratios y mediciones para mejorar calidad de la información.
- Se mantienen indicadores de participación por género en directorio y en toda la organización:
 - Divulgación por género de directores titulares y suplentes.
- Brecha salarial según categorización preestablecida en la normativa (9 categorías).
- Diversos indicadores deben estar separados por sexo (ej.: antigüedad laboral, nacionalidad, capacitaciones, adaptabilidad laboral, entre otros).

Proyecto de Ley Boletín 15516-34

	Período Transición			En Régimen
	<i>a partir mes 2 desde publicación</i>	<i>mes 37</i>	<i>mes 73</i>	<i>mes 74</i>
Cuota	20%	40%		40%
Obligaciones de información SA	Informar a CMF a más tardar el día hábil siguiente de la elección de directorio <i>"razones y fundamentos del incumplimiento"</i> .			No hay, debe cumplir cuota.
	Publicar información en su sitio web.			
Obligación CMF	Poner a disposición del público en su sitio web información remitida por las sociedades anónimas.			Regla general de divulgación.
Sanción	No hay.			Debe repetir elección hasta cumplir cuota.

Importancia de la transición

Mayor énfasis en las políticas y prácticas de la organización:

- Proyecto de Ley está en línea con algunas tendencias observadas a nivel internacional:
 - Contempla modalidad “cumple o explica” para fase transitoria y, terminada esa fase, cuota obligatoria.
 - Complementa esfuerzo realizado por la CMF que contribuyó en la materia, pero con modelo de entrega de información.
- Aunque el proyecto generará necesidad en accionistas (en especial controladores) de buscar mujeres para cumplir con cuota después de transición, plazos de entrada en vigencia parecen razonables para atenuar ese efecto:
 - Obligación de cumplir cuota entraría a regir después de seis años de publicada la ley.
- Proyecto de Ley y obligación entrega información a la CMF:
 - Visualiza estado de avance de cada sociedad anónima.
 - Permite a actores externos utilizar información y generar estadísticas/estudios.
 - Costo reputacional de no cumplir o no hacerlo con la debida celeridad.

Palabras finales

- A pesar de que las brechas de género se han ido cerrando, esto ocurre a un ritmo gradual. Si se quiere avanzar más rápido, se puede hacer más.
- La Comisión ha promovido que las instituciones bajo su supervisión divulguen información. Este es un paso relevante para dar visibilidad al tema y contribuir a la toma de acciones públicas y privadas.
- Entender el entorno y tener una perspectiva de largo plazo, requiere de directorios diversos. Esto ayuda a una mejor toma de decisiones.
- En el caso del sector financiero, la inclusión es clave para cumplir adecuadamente el rol de las entidades que lo conforman. La diversidad en directorios y plana ejecutiva no solo puede ayudar a avanzar en inclusión (conducta), sino también en la solvencia de las entidades (BIS, 2022).



Regulador y Supervisor Financiero de Chile

Proyecto de ley que aumenta la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales.

Boletín N°15516-34.

Comisión de Mujeres y Equidad de Género. Cámara de Diputadas y Diputados.

Solange Berstein

Presidenta, Comisión para el
Mercado Financiero

Enero 2023