NUEVO PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE MUJERES Y EQUIDAD DE GÉNERO SOBRE EL PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE UN MECANISMO PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS DIRECTORIOS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS ABIERTAS Y SOCIEDADES ANÓNIMAS ESPECIALES

Boletín N° 15516-34

HONORABLE CÁMARA:

La Comisión de Mujeres y Equidad de Género viene en emitir un nuevo primer informe, en primer trámite constitucional y primero reglamentario, sobre el proyecto de ley individualizado en el epígrafe, iniciado en mensaje N° 214-370, de S. E. el Presidente de la República, don Gabriel Boric Font.

Cabe hacer presente que los Comités Parlamentarios acordaron el día 4 de julio del año en curso remitir a esta instancia legislativa el proyecto para un nuevo primer informe, en virtud de lo dispuesto en el número 2 del inciso quinto del artículo 112 del Reglamento de la Corporación, junto con las indicaciones presentadas por S.E. el Presidente de la República, lo que fue comunicado por la Secretaría General de la Corporación, mediante oficio N° 19.650, de la misma fecha.

Con fecha 5 de agosto del año en curso, S. E. el Presidente de la República hizo presente la urgencia, que calificó de “simple” para el despacho de esta iniciativa legal en todos sus trámites.

I.- IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO.

La idea matriz del proyecto consiste en aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, a través del establecimiento, primero, de una cuota sugerida y, luego, de una cuota requerida.

II.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS.

Para los efectos de lo establecido en los números 2, 3, 4, 5 y 6 del artículo 302 del Reglamento de la Corporación, la Comisión dejó constancia de lo siguiente:

1.- DISPOSICIONES DE CARÁCTER ORGÁNICO CONSTITUCIONAL O DE QUÓRUM CALIFICADO:

No hay normas en tal calidad.

2. ARTÍCULOS QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA CORTE SUPREMA:

No hay.

3.- RESERVAS DE CONSTITUCIONALIDAD FORMULADAS:

No hay.

4.- ARTÍCULOS QUE DEBEN SER CONOCIDOS POR LA COMISIÓN DE HACIENDA:

No hay.

Cabe señalar que en el primer informe, se estableció que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 244, N° 15, en relación con lo dispuesto en el artículo 303, N° 6, ambos del Reglamento de la Corporación, el articulado del proyecto debía ser conocido por la Comisión de Hacienda. Ello en atención a que el mensaje con el cual se inicia la tramitación del proyecto fue acompañado por un informe financiero en el que se señala que el contenido de las disposiciones del proyecto se enmarca dentro de las funciones y atribuciones que tiene actualmente la CMF, de acuerdo con lo establecido en la ley N° 21.000, que la crea, junto con el ejercicio de su política de fiscalización.

No obstante, para este trámite se tuvo en consideración que la Comisión de Hacienda acordó, en su oportunidad, por la unanimidad de sus integrantes, remitir sin tramitar, el proyecto a la Sala atendido a que no contendría normas de competencia de esa Comisión.

5.- VOTACIÓN GENERAL:

El proyecto fue aprobado en general, tal como consta en el primer informe, por mayoría de votos, con diez votos a favor, tres en contra y ninguna abstención.

Votaron a favor las diputadas Bello, Bravo, González, Medina, Olivera, Orsini, Romero, Schneider, Tello y Veloso. Votaron en contra las diputadas Barchiesi, Weisse, y el diputado Becker, en reemplazo de la diputada Morales.

6.- DIPUTADA INFORMANTE:

Se designó como informante a la diputada **Natalia Romero Talguia.**

III.- ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS.

El proyecto de ley en informe fue presentado a tramitación el 28 de noviembre de 2022, dándose cuenta de él en la sesión 102ª/370, celebrada en esa misma fecha, ocasión en la que fue destinado, para su tramitación e informe, a la Comisión de Mujeres y Equidad de Género.

En cuanto a su estructura, el proyecto de ley consta de un artículo único, que modifica la ley Nº 18.046, sobre Sociedades Anónimas, y de una norma transitoria.

En lo que respecta a los **antecedentes del proyecto**, se señala que la participación de mujeres en espacios de decisión o de representación en sectores públicos y privados ha aumentado de manera consistente en los últimos años. Sin embargo, en el sector privado y, en particular, en los directorios de grandes empresas, esta participación sigue siendo baja en comparación con aquella que tienen los hombres. En medio de una agenda de fortalecimiento trasversal a la economía, este es un aspecto que no puede quedarse atrás siendo necesario hacerse cargo de esta situación e impulsar una mayor representatividad de mujeres en espacios de alta dirección de grandes empresas, por razones de igualdad, democracia y el valor que por sí mismas aportan las mujeres en espacios de toma de decisiones. Todo esto, en línea con los estándares de jurisdicciones de referencia para Chile.

En relación con la **participación de mujeres en directorios de grandes empresas** se indica que:

En el **escenario internacional** el promedio de participación de mujeres en los directorios de las grandes empresas de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (“OCDE”) es del 28%. Chile se ubica dentro del primer cuartil –el más bajo– con un promedio de 15,2% (OCDE, “*Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies*”, 2021).

Entre los países con mayor participación de mujeres en directorios se encuentran Islandia (47,1%), Francia (45,3%) y Noruega (41,5%). La razón detrás de estos porcentajes puede atribuirse a que en estos tres países existen leyes que incorporaron, de forma gradual, cuotas requeridas (también denominadas obligatorias) para aumentar la participación de mujeres en los directorios.

En el **escenario nacional,** de acuerdo con la información entregada por la Comisión para el Mercado Financiero (CM”) en su “Informe de Género en el Sistema Financiero 2022”, publicado en agosto de 2022, la participación de mujeres en directorios de empresas IPSA –índice que concentra a las treinta empresas que cuentan con mayor presencia bursátil en el mercado- alcanza solo

un 19,4%. A su turno, en una mirada más general, la participación de mujeres en la totalidad de directorios de empresas que listan en bolsa disminuye al 12,6%.

Otras entidades que también son fiscalizadas por la CMF muestran grandes diferencias según sector. En las cooperativas de ahorro y crédito fiscalizadas por la CMF las mujeres tienen el 26,4% de participación en directorios y en las compañías de seguros, el 22,1%. En cambio, en bancos su participación es del 8%, en sus filiales es del 9% y en directorios de empresas emisoras de tarjetas de crédito no bancarias la participación alcanza solo el 8,6%.

Por otro lado, de acuerdo con el “Tercer Reporte de Indicadores de Género en Empresas en Chile 2021”, realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la Fundación Chile Mujeres, las mujeres tienen el 40,7% de participación en las organizaciones empresariales, pero tan solo el 21,1% en gerencias de primera línea. Por su parte, el 47% de las empresas no tienen ninguna mujer en su directorio. Adicionalmente, el mismo reporte indica que la brecha salarial en nivel administrativo y medio es del 9,1% y en el nivel ejecutivo llega al 13,8%.

Luego, la participación de mujeres en los directorios se mantiene en niveles bajos en todos los sectores, de manera independiente al nivel de feminización o masculinización de su fuerza de trabajo. Así, por ejemplo, el rubro enseñanza o educación tiene el mayor porcentaje de participación de mujeres en directorios, que alcanza al 32,3%, mientras que en los sectores servicio; actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; industria manufacturera; actividades profesionales, científicas y técnicas; construcción; y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, la participación de mujeres en directorios es inferior al 10%.

En lo referente a las **proyecciones por sector**, en línea con lo anterior, la CMF ha calculado el crecimiento que ha tenido la participación de mujeres en directorios en los distintos sectores empresariales y, con ello, ha realizado proyecciones en torno a los años requeridos para que en cada uno se alcance una composición paritaria en sus directorios, en los términos que se indica en la siguiente tabla:

Tabla N°1. Participación de mujeres en los directorios de las entidades del sistema financiero durante el año 2021

Sector	Participación (porcentaje)	Crecimiento promedio (últimos 3 años)	Trayectoria necesaria (años) para la paridad en el directorio

Bancos	8	4,9	38
Filiales bancarias y sociedades de apoyo al giro bancario	9	-2,8	-
Cooperativas de ahorro y crédito supervisadas por la CMF	26,4	5	13
Emisores de tarjetas de crédito no bancarias	8,6	-3,7	-
Compañías de seguros	22,1	22,4	4
Empresas IPSA	15,3	21	6
Empresas que cotizan en bolsa	12,6	12,2	12

Fuente: Informe de Género en el Sistema Financiero 2022, CMF.

Estos resultados evidencian la disímil realidad de cada sector y cómo, en algunos, la brecha de género está muy lejos de superarse, e incluso, se ha profundizado con un crecimiento negativo. Es de especial relevancia el caso del sector de bancos, sus filiales y el de emisores de tarjetas de crédito no bancarias.

En el mensaje se traen a colación **otras iniciativas impulsadas para aumentar la participación de mujeres en directorios** y al efecto se señala que así como las estadísticas revisadas que grafican la desigual posición de mujeres frente a hombres en el sector privado no son nuevas, tampoco lo son las iniciativas de rango legal o inferior que han buscado hacerse cargo de esta situación e impulsar que Chile alcance los estándares internacionales en la materia. Acto seguido, se mencionan las siguientes:

a. Mociones parlamentarias

Se trata de las mociones contenidas en los boletines N° 11731-03 y 12091-03, presentadas por las diputadas Carolina Marzán, Marisela Santibáñez, Gael Yeomans, el diputado Jaime Mulet; las entonces diputadas Jenny Álvarez, Alejandra Sepúlveda y Camila Vallejo, y los entonces diputados Esteban Velásquez y Pedro Velásquez, por un lado, y las senadoras Yasna Provoste y Ximena Órdenes, y los senadores Álvaro Elizalde y Juan Ignacio Latorre, por otro.

Ambas mociones, utilizando distintas técnicas legislativas, comparten el mismo objetivo de este proyecto de ley, en lo que respecta a empresas privadas. Así, su contenido y la discusión convocada durante su tramitación legislativa han sido recogidas y consideradas para el diseño de este proyecto.

En particular, el boletín N° 12091-03, refundido con el boletín N° 9858-03, culminó su tramitación con la publicación de la ley N° 21.356, que establece la representación de género en los directorios de empresas públicas y sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas – SEP, en julio de 2021. Si bien originalmente las mociones refundidas también contemplaban a las sociedades anónimas abiertas, esto fue posteriormente eliminado durante su tramitación.

La referida ley contempla una norma en virtud de la cual los gobiernos corporativos de las empresas públicas que forman parte del sistema SEP no podrán ser integrados por más del 60% de los miembros de un mismo sexo. Actualmente, y en lo relevante para este proyecto, cabe consignar que su aplicación ha sido exitosa, pues el 51% de las directoras de estas empresas son mujeres y el 37% de las empresas son dirigidas por mujeres. Esto representa un avance significativo en parte del sector público, y un camino que el sector de empresas privadas puede seguir de la mano de este proyecto de ley.

b. La Norma de Carácter General N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero

En noviembre de 2021, la CMF publicó la Norma de Carácter General N° 461, con el objeto de que las entidades fiscalizadas, como bancos, compañías de seguros, emisores de valores de oferta pública, administradoras generales de fondos y bolsas de valores, reporten las políticas, prácticas y metas adoptadas en materia medioambiental, social y de gobernanza en sus respectivas memorias anuales.

Mediante esta normativa, de rango infralegal, las empresas han estado reportando diversos indicadores de cumplimiento regulatorio, de sostenibilidad, gobierno corporativo y del perfil de personas que integran sus directorios, entre otros. En particular, se les requiere informar el número total de personas en directorios distinguiendo según sexo, pero sin sugerir una cuota o composición mínima de participación.

A la fecha, y de acuerdo con las mismas estadísticas de la CMF, una obligación que implique solo reportar el estado actual de composición de directorios parece insuficiente y lenta para alcanzar el estándar de los países de la OCDE respecto de participación de mujeres en directorios.

En lo que respecta a los **fundamentos de esta iniciativa legal,** se menciona lo siguiente:

a. Se requiere una mayor participación de mujeres en los directorios.

Es necesario **avanzar hacia una mayor igualdad**, destacando que se han realizado significativos avances en las últimas décadas en términos de representación de mujeres en altos cargos políticos, de elección popular y en el mundo económico. Sin embargo, en el mundo del trabajo y empresarial persisten brechas salariales, desigualdades en el acceso y oportunidades laborales,

diferencias en los trabajos de cuidados, y una baja participación de mujeres en los altos cargos y en los directorios.

Este proyecto de ley busca avanzar en superar estas desigualdades estructurales y generar condiciones para una mayor participación de mujeres en todos los espacios de toma de decisiones.

b. Las empresas con mayor cantidad de mujeres en directorios tienden a presentar un mejor desempeño financiero y organizacional

Los directorios son espacios de toma de decisiones relevantes en cada una de las industrias, pues en ellos se define su curso de acción y sus desafíos. En estos espacios, la diversidad en su composición es relevante. Existe evidencia que demuestra que tener más mujeres en un directorio es "un buen negocio" (Comunidad Mujer, "Mujer y trabajo: La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección", 2015).

Desde una perspectiva de rentabilidad, en 2001 el *Harvard Business Review* publicó que las empresas con mayor participación de mujeres tenían una rentabilidad que era entre 18% y 69% más alta que las demás empresas (Adler, "*Women in the Executive Suite Correlate to High Profits",* 2001). Asimismo, en una investigación posterior realizada por Thomson Reuters en 2013 se destaca que a nivel mundial se observa que las empresas con directorios mixtos o diversos tienen menos volatilidad en el precio de sus acciones (Chananvat & Ramsden, "*Mining the metrics of board diversity*", 2013).

A su turno, la evidencia recopilada por la consultora Ernst & Young demuestra que las empresas con diversidad de género en sus directorios tienden a aumentar sus probabilidades de tener éxito en nuevos mercados en el 70%, incrementan en el 47% en rendimiento del capital, y obtienen el 53% más de retorno sobre su patrimonio. Luego, aquellas empresas con más de 30% de representación de mujeres en sus directorios podrían sumar hasta seis puntos porcentuales a su margen neto (EY, "*Women in Power and Utilities Index*", 2019).

Por otro lado, desde una perspectiva organizacional, se ha sostenido que la mayor presencia de mujeres en directorios activa la inclusión de talentos invisibilizados y la creatividad; genera un diferencial competitivo y atrae nuevos talentos; impacta aspectos económicos, motivacionales e institucionales; maneja las dificultades y trae oportunidades; y minimiza el riesgo de conductas indeseables e impactos en la marca y talentos (Bart & McQueen, "*Why women make better directors"*, 2013; y, Sandoval, "Diversidad de género como determinante de la innovación", 2014).

c. La mayor participación de mujeres en directorios trae beneficios para todos los niveles de la empresa

Incorporar más mujeres en cargos directivos tiene consecuencias para todos los niveles de la organización empresarial. Así, en primer lugar, la presencia de mujeres en cargos de liderazgo corporativo genera condiciones para que otras mujeres también logren alcanzar altos cargos y cargos directivos. Esto se manifiesta de diversas maneras: se rompen estereotipos que asocian cargos de liderazgo con la masculinidad; las mujeres en altos cargos pueden asumir un rol de mentoría y/o modelos a seguir de otras mujeres al interior de la empresa; las mujeres en directorios tendrían en consideración a otras mujeres al momento de nominar o designar altos cargos (Jünemann & Kreutzberger, "Modelos de Diversidad de Género en los Directorios", ChileMujeres, 2022).

En esta dirección, la teoría "*spillover"* (o de derrame) plantea que una mayor presencia de mujeres en el directorio genera también una mayor presencia de mujeres en altos cargos ejecutivos al interior de la misma empresa y de otras, pues se genera una mayor visibilidad y apertura de oportunidades.

En segundo lugar, estos efectos positivos no sólo benefician a mujeres que pueden acceder a los más altos cargos, sino que a las mujeres en los distintos niveles de la empresa. La *Workplace Gender Equality Agency* del Gobierno de Australia publicó en 2021 el resultado de diversos estudios que mostraban que una mayor representación de mujeres en cargos de liderazgo está asociada con menores brechas salariales. Es más, las empresas que tienen representaciones equitativas de mujeres en cargos de liderazgo tienen brechas salariales que son de la mitad del tamaño de las que tienen las empresas que no tienen representaciones equitativas en cargos de liderazgo.

El mensaje señala que **el proyecto considera una fórmula mixta en su implementación: cuota sugerida y cuota requerida**.

Si bien el modelo que regirá cuando la ley se encuentre plenamente vigente es el de una cuota requerida u obligatoria, durante su aplicación gradual, los primeros seis años, regirá un modelo de cuota sugerida, acompañado de una obligación de explicar a la entidad fiscalizadora las razones detrás de un eventual incumplimiento ("*comply or explain*"). Este último modelo será un estímulo que le permitirá a las empresas adaptarse al modelo obligatorio con la debida antelación.

La implementación de una cuota requerida es el modelo más eficaz para una participación efectiva de mujeres en directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales. La autorregulación y los avances en reportes y generación de indicadores, si bien han permitido un avance importante y pueden cumplir un

rol para períodos de transición, son insuficientes para lograr este objetivo. Se necesita de un impulso adicional para acelerar la incorporación de más mujeres.

Las cuotas requeridas han demostrado ser el mecanismo más idóneo para acelerar un proceso que, de otro modo, tardaría décadas en llegar o que, en general, no ocurre si se deja solamente a la voluntad y al mérito. En efecto, de acuerdo con estimaciones internas, en aquellos países que cuentan con un sistema de cuotas sugeridas, la presencia de mujeres en directorios no supera el promedio de 26%, en contraste al 39% que existe en aquellos en que hay cuotas requeridas.

Al momento de regular la participación de mujeres en directorios, hace una década, varios de los países que hoy presentan grandes avances tenían cifras similares a las de nuestro país. Por ejemplo, Francia (45,3%), en 2010 registraba una participación de solo un 12,3% (OCDE, "*Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies",* 2010). En el mismo año, Austria exhibía el 8,7% de participación y actualmente casi un tercio de los puestos en sus directorios son ocupados por mujeres (34,6%). Italia tenía una participación de mujeres de solo 4,5% en 2010 y en una década saltó al sexto puesto del ranking, con un 38,8% (World Econonomic Forum Global Gender Gap Report, 2022).

En todos estos países se incorporaron cuotas requeridas para aumentar la participación de mujeres en los directorios. En estos casos, la cuota ha funcionado como piso, pues la participación de mujeres supera el porcentaje mínimo establecido.

En cuanto al contenido de esta iniciativa legal, se abordan los siguientes aspectos:

1. Ámbito de aplicación

Las empresas privadas que quedarán sujetas a la obligación de cuotas de género son las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales. Estas últimas contemplan sociedades sujetas a la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), como los bancos, compañías de seguros y administradoras de fondos, así como sociedades especiales sujetas a regulación especial como las Administradoras de Fondos de Pensiones.

2. Cuota requerida

El proyecto contempla la obligación de que los directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales deban estar integrados al menos por un 40% de mujeres.

El uso de un porcentaje como indicador para determinar la cuota obedece a la mejor experiencia en la regulación de otros países que son de referencia en esta materia (países OCDE y europeos) y a la flexibilidad que otorga para regular directorios compuestos por diversos números de integrantes. En el mismo sentido, el guarismo exacto de este porcentaje responde también a la experiencia de países como Francia, Noruega, Islandia y, ahora último, a la decisión adoptada por el Parlamento Europeo de exigir esta cuota en las grandes empresas de todos sus estados miembros a partir de 2026.

3. Fórmula mixta y cumplimiento gradual

Para que las empresas alcancen una integración de al menos el 40% de mujeres en sus directorios, el proyecto contempla una aplicación gradual que permitirá a las empresas ir adaptándose al cumplimiento de esta cuota mínima requerida. Esta gradualidad considera una aplicación mixta del modelo de cuota sugerida y modelo de cuota requerida, en los tiempos y forma que sigue:

a. Durante los primeros seis años, a contar del primer mes desde la publicación de la ley en el Diario Oficial, se aplicará el modelo de cuota sugerida. Los primeros tres años, contados desde el mismo hito, se sugerirá cumplir con una cuota de al menos 20% de mujeres. Luego, entre el tercer y quinto año, inclusive, esta cuota sugerida será de al menos 40%. Durante todo este período, si una empresa no cumple con la cuota sugerida de al menos 20% o 40%, según corresponda, deberá entregar las razones y fundamentos de dicho incumplimiento a la CMF, las que serán publicadas por la entidad fiscalizadora y además deberán estar disponibles en el sitio web institucional de la respectiva sociedad, en caso de disponer de uno.

b. Al sexto año, esta ley entrará completamente en vigencia. De esta forma, la cuota sugerida de al menos 40% que regía antes, pasará a ser una cuota requerida con el mismo guarismo. En adelante, si en la elección de directorio en una junta de accionista no se cumple con el porcentaje mínimo de mujeres, esta elección deberá repetirse hasta cumplirlo. Si el incumplimiento perdura, la CMF podrá aplicar sanciones de acuerdo con las reglas generales y a su política de fiscalización.

4. Mecanismo para garantizar el cumplimiento de la paridad

Los accionistas de cada sociedad determinarán la forma o mecanismo para cumplir con la cuota sugerida o requerida, según el caso, de acuerdo con su propia realidad y estatutos.

5. La CMF fiscalizará el cumplimiento de la ley

El contenido de las disposiciones de este proyecto se enmarca en las funciones y atribuciones que tiene actualmente la CMF, de acuerdo con lo establecido en la ley N° 21.000 que la crea, junto con el ejercicio de su política de fiscalización.

6. Equivalencia entre directoras titulares y suplentes

Las directoras suplentes de aquellas directoras titulares de las sociedades anónimas contempladas en el proyecto también deberán ser mujeres. Esta obligación comenzará a regir desde el sexto año, contado a partir del primer mes de la publicación de la ley.

IV.- DISCUSIÓN DEL PROYECTO.

- DISCUSIÓN GENERAL

En el marco de la discusión general de esta iniciativa legal, la Comisión acordó recibir a una serie de invitados, cuyas intervenciones se exponen en el primer informe[1], como sigue a continuación:

1) Don Nicolás Grau Veloso, Ministro de Economía, Fomento y Turismo[2]

Señaló que el objetivo del proyecto es aumentar la participación de mujeres en directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, mediante un mecanismo mixto y de aplicación gradual que considere avanzar desde un modelo de cuota sugerida hacia un modelo de cuota requerida en seis años.

A continuación, entregó antecedentes a nivel internacional, y explicó que el promedio de participación de mujeres en los directorios de las grandes empresas de países miembros de la OCDE es del 28%. Chile se ubica dentro del primer cuartil –el más bajo– con un promedio de 15,2%. Islandia (47,1%), Francia (45,3%) y Noruega (41,5%) destacan entre los países con mayor participación de

[1] Ver en https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=16048&prmBOLETIN=15516-34
[2] http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=265801&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

mujeres en los directorios de empresas privadas, incorporando cuotas de forma gradual.

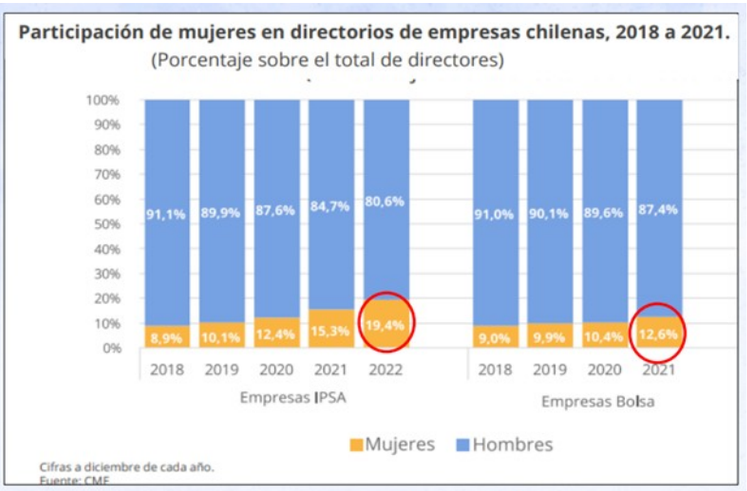


Agregó que, tanto el proyecto como el objetivo detrás es una visión que es cada vez más consensuada, y una forma concreta de cuantificar dicha situación es el acuerdo que acaba de celebrar la Unión Europea, y que señala que desde el año 2026 todos los Estados miembros van a tener una cuota requerida de al menos un 40%, es decir, se propone lo mismo que se busca con el proyecto.

A nivel nacional, las mujeres tienen el 40,7% de participación en organizaciones empresariales. Sin embargo, solo el 12,7% de participación en directorios (techo de cristal), y además existen las denominadas “organizaciones cero”, correspondiente al 47% de empresas que no tienen ninguna mujer en su directorio (210 empresas).

En el año 2021, la participación de mujeres en las organizaciones alcanza al 40,7%; en las gerencias de primera línea, al 21,1% y en los directorios, al 12,7%. Lo anterior grafica cómo va disminuyendo la cantidad de mujeres que desempeñan algún cargo en las empresas, a medida que va subiendo el rango del puesto.

Por otra parte, señaló que la participación de mujeres en directorios de empresas IPSA es del 19,4%, y en directorios de empresas que cotizan en la bolsa, es del 12,6%.



Informe de Género en el Sistema Financiero 2022, Comisión para el Mercado Financiero.

Agregó que ha habido otras iniciativas que han buscado hacerse cargo de la desigual presencia de mujeres en directorios, como la ley N° 21.356, que establece la representación de género en los directorios de empresas públicas y sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas (SEP), donde la aplicación ha sido exitosa, pues el 51% de las directoras de estas empresas son mujeres y el 37% de empresas son dirigidas por mujeres. Igualmente, cabe mencionar la Norma de Carácter General N° 461 de la CMF, en cuya virtud las empresas reportan indicadores de cumplimiento regulatorio, sostenibilidad, gobierno corporativo y perfil de personas que integran sus directorios, y a la fecha las empresas fiscalizadas por la CMF le informan la identidad de quienes componen sus directorios.

A continuación, entregó argumentos que justifican el interés del gobierno en impulsar el proyecto, los que, en primer término, se vinculan con la democracia y una mayor igualdad, es decir, que las mujeres estén representadas respecto de los hombres en todos los lugares relevantes de la vida social, empresas, política, etc., lo que corresponde a una cuestión que tiene un valor en sí mismo. Las otras razones que se han esgrimido son:

- Las mujeres son más de la mitad de la población y deben estar representadas en todas las instancias de la sociedad.
- Pese a los avances significativos en las últimas décadas, persisten importantes brechas en el mundo empresarial.
- Este proyecto de ley busca avanzar en superar estas desigualdades estructurales y generar condiciones para una mayor participación de mujeres en todos los espacios de toma de decisiones.

-Se requiere romper el techo de cristal: muchas veces se dice que no hay suficientes mujeres para esto, ya que serían alrededor de 200 mujeres las que accederían a estos cargos que hoy no tienen.

Agregó que otra razón está asociada a que Chile se pliegue a esta ola a nivel internacional, y por eso se está haciendo una norma bastante similar a la que establece la OCDE, es más, hay inversionistas extranjeros preocupados por participar en empresas que promuevan la mayor participación de mujeres de forma transversal en empresas y, especialmente, en directorios.

Por otra parte, señaló que es importante la participación de las mujeres en los directorios, pues eso provoca un cambio favorable en las empresas. En efecto, los estudios dan cuenta de que empresas con mayor cantidad de mujeres en directorios tienden a presentar un mejor desempeño financiero y organizacional. Asimismo, las empresas con mayor participación de mujeres tienden a mostrar una rentabilidad más alta; la diversidad de género en sus directorios tiende a aumentar sus probabilidades de tener éxito en nuevos mercados. A nivel mundial, se observa que las empresas con directorios mixtos o diversos tienen menos volatilidad en el precio de sus acciones. Se generan condiciones para que otras mujeres también logren alcanzar altos cargos y cargos directivos, pues se rompen estereotipos que asocian cargos de liderazgo con la masculinidad. Las mujeres en altos cargos pueden asumir un rol de mentoría y/o modelos a seguir de otras mujeres al interior de la empresa, y las mujeres en directorios tendrían en consideración a otras mujeres al momento de nominar o designar altos cargos.

2) La Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen Muga

Señaló que el diseño que se propone para el articulado del proyecto viene de un trabajo que durante los últimos meses se ha llevado a cabo con distintas empresas y organizaciones de la sociedad civil, y que ha llevado a proponer una fórmula mixta, que complementa de buena forma los beneficios que tiene un modelo de cuota sugerida con el modelo de cuota requerida.

Explicó que el diseño se basa en los siguientes ejes principales:

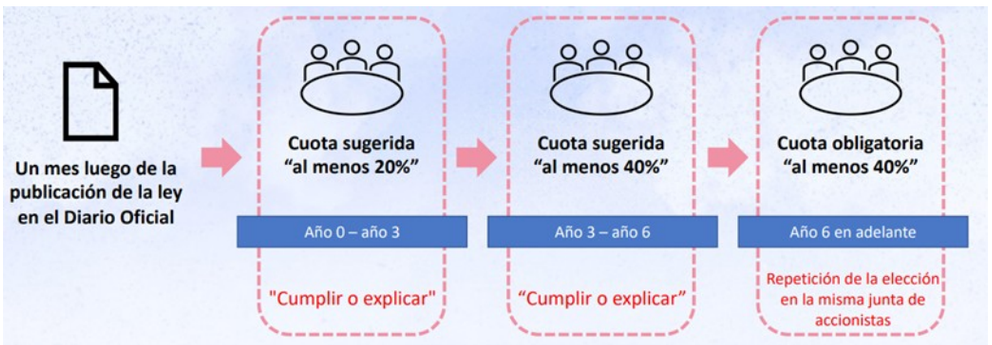
1. El proyecto de ley se aplica sobre las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales, es decir, las empresas que están fiscalizadas por la CMF.

2. Tiene una fórmula mixta, esto es, un diseño que mezcla un modelo de cuotas sugeridas con uno de cuotas requeridas en una aplicación que es gradual.

3. Establece la flexibilidad de cada empresa, para que pueda definir de qué manera alcanza tanto la cuota requerida o sugerida, dependiendo del momento en que se va a verificar el cambio del directorio.

Explicó que se modifica la ley de sociedades anónimas; la normativa propuesta se va a aplicar exclusivamente a las empresas fiscalizadas por la CMF, y va a ser ésta última la encargada de la fiscalización, justamente siguiendo lo establecido por la ley que crea la Comisión para el Mercado Financiero, y que además establece el marco de sus funciones y atribuciones.

Dio a conocer que el proyecto tiene una fórmula mixta y de cumplimiento gradual que está establecido en la norma transitoria, cuyos numerales disponen que durante los primeros tres años desde la entrada en vigencia de la ley se va a sugerir una cuota de al menos el 20%. En caso de que las empresas no cumplan la cuota, van a tener que justificar los motivos por los cuales no lo hacen. Luego, desde los segundos tres años desde la entrada en vigencia de la ley, la cuota sugerida aumenta al 40%, para ya desde el séptimo año en adelante pasar al modelo de cuota requerida.



Hizo presente que el tiempo de transición entre modelos es de tres años, pues este plazo corresponde al período de duración máxima que tienen los directorios de las sociedades anónimas abiertas antes de su renovación. Al sexto año, las directoras suplentes de aquellas directoras titulares de las sociedades anónimas contempladas en el proyecto también deberán ser mujeres.

Sobre el mecanismo para garantizar el cumplimiento de la paridad, precisó que los accionistas de cada sociedad determinarán la forma o mecanismo para cumplir con las cuotas en sus estatutos, lo cual otorga la flexibilidad suficiente para los distintos tipos de sociedades que existen.

****

Tras las intervenciones de los representantes del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, la diputada **Veloso** señaló que ha sido impresionante el cambio en la conducción del ministerio, porque el sello de participación femenina se nota. El Ministerio de Economía está abocado a garantizar la participación de las mujeres en un área que históricamente no era dada, y agradeció la presentación del proyecto de ley, que implica un gran avance para el país.

La diputada **Bello** agradeció la iniciativa legal, ya que es difícil cuando se habla de igualdad de género y se mezcla con economía. Destacó la importancia del motivo por el cual se requieren más mujeres en los directorios.

La diputada **Ana María Bravo** hizo presente que es importante concretar este tipo de medidas, como también abarcar, dentro de los sectores de la economía, la mayor cantidad de posibilidades de que las mujeres estén en espacios de decisión. En ese sentido, valoró y celebró lo que se está desarrollando.

Agregó que es importante que normativas que sirvan de plataforma para poder cumplir esa cuota, también sean adaptadas y modificadas, ya que preocupa que efectivamente se llegue a la cuota.

La diputada **Weisse** señaló que los equilibrios son necesarios, y debería haberlos en la sociedad respecto de la participación de mujeres, lo que todavía no es así. Manifestó ser partidaria de no imponer, y que esto pudiese lograrse de manera libre, de modo que se pueda estar en los lugares o puestos que corresponde por capacidad y por mérito, y que se regule de manera natural. Sin embargo, cuando eso falta, es necesario legislar, teniendo para ello una base racional de cuáles son los efectos.

Añadió que si bien hay una legislación para la cuota de participación de las mujeres en empresas públicas, imponerla al sector privado es más complejo, pero no por ello imposible de hacer. En ese sentido, manifestó su inquietud en torno a si en el sector público se está cumpliendo a cabalidad la normativa, siendo necesario, a su juicio, tener estudios que efectivamente comprueben la mejora que implicaría incluir a mujeres.

3) Doña Luz Vidal Huiriqueo, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género

Señaló que en el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género hay un compromiso por trabajar con las mujeres. Las cifras hablan por sí solas: las mujeres corresponden al 51% de la población chilena, y es importante ver las brechas que no han permitido el desarrollo pleno de las mismas. Con el proyecto se hace efectiva la transversalización de género que también mandata la creación del Ministerio, lo que se puede hacer en todas y cada una de las carteras para hacerse cargo de esas brechas.

Hizo presente que las empresas con mayor participación de mujeres tienen una rentabilidad que fluctúa entre el 18% y el 69%, siendo más altas que las demás empresas, de acuerdo con los informes del año 2001. A nivel mundial,

se observa que las empresas con directorios mixtos o diversos tienen menos volatilidad en los precios de sus acciones, según informes presentados el año 2013.

Por su parte, las empresas con diversidades de género en sus directorios tienden a aumentar sus probabilidades de tener éxito con nuevos mercados en el 70%; aumentan en el 47% en rendimiento del capital y obtienen el 53% más de retorno sobre su patrimonio.

Agregó que la mayor presencia de mujeres en los directorios activa la inclusión de talentos invisibilizados y la creatividad.

****

Tras las intervenciones de los representantes del Ejecutivo, la diputada **Romero** señaló que se enfocan en el sector privado, no obstante lo cual hay empresas estatales importantes como Codelco, Enami, TVN, etc., que no tienen este requerimiento.

Por otra parte, hizo presente que en el nombramiento y en las postulaciones de los cargos de alta dirección pública, que no son pocos en el país, se entiende que, si bien hay una ausencia de postulaciones de mujeres, probablemente el Estado debería pensar en un incentivo para que fuera más atractivo poder hacerlo.

Aclarando algunas dudas de las diputadas, el **Ministro de Economía, Fomento y Turismo, señor Nicolás Grau,** señaló que este proyecto propone una normativa que opera para siempre, de modo que desde el año sexto en adelante la cuota del 40% se mantiene.

Por otra parte, hizo presente que podrían presentar mayor información sobre los efectos de estas medidas a nivel internacional. Sin embargo, no es tan fácil medir el efecto causal, pero la evidencia al menos, es muy favorable en general. En las empresas donde se ha implementado este tipo de medidas ha habido buenos resultados; sin embargo, es difícil comprobar que estos se deban solo a esas medidas.

A nivel nacional, es difícil comprobar los efectos, ya que es un proyecto de ley del año 2021 y recomendó que se invite a la Presidenta del Sistema de Empresas Públicas, doña Paulina Soriano, para conocer su visión más cualitativa.

Por otra parte, explicó, en cuanto a la forma específica en que se cumple la cuota requerida en la etapa desde el sexto año en adelante, que si no se tiene el porcentaje de mujeres requerido en la ley, se debe repetir la elección, lo

que va a estar fiscalizado por la CMF, por lo que los riesgos de que no se cumpla son muy bajos.

Finalmente, señaló que las empresas públicas se pueden dividir en dos tipos. En primer lugar, están las empresas públicas que tienen la cuota requerida del 40%, donde es distinta la ley, ya que dice que ninguno de los dos sexos puede tener más del 60%, en cambio en este proyecto se pone un mínimo del 40%. Por otra parte, están las empresas en que dicho modelo no existe, que normalmente tienen un estatuto especial, como TVN, Codelco, etc, en algunas de las cuales hay normas internas que lo hacen. Al respecto, manifestó que la modificación de ese tipo de norma debe ser aprobada con quorum calificado, por lo tanto es una naturaleza distinta, y en ese sentido, a juicio del Ejecutivo, también se cambiaría la naturaleza del proyecto y lo haría mucho más difícil. Si se ve la conformación de los directorios, son bastantes cercanos a la paridad, incluso con más del 50%, entonces, aunque no esté requerido por ley, en la práctica, el Presidente de la República ha realizado nombramientos en los directorios para cumplir la idea de paridad.

4) Doña Fadua Gajardo Pineda, Directora Ejecutiva del Instituto de Directores de Chile[3]

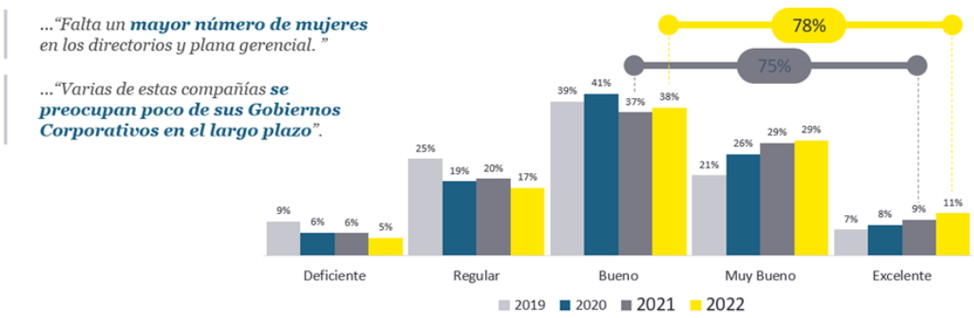
Explicó que el Instituto es el centro del gobierno corporativo y cuenta con un convenio con el *Institute of Directors* de Reino Unido, donde se certifica a hombres y mujeres para ser directores de empresas a nivel internacional.

Hizo presente que para ser director de empresa hoy en día no es un requisito formarse como director de compañía, ni tampoco tener una certificación internacional que valide las competencias técnicas y profesionales.

Dentro de los procesos, además de la formación, se realizan procesos de investigación, y los últimos estudios tienen que ver con la evolución del gobierno corporativo del país, de acuerdo con la última encuesta realizada al mercado, donde participaron accionistas, inversionistas internacionales, locales y analistas de mercado, correspondiente a 455 personas, que es una muestra importante. A partir de dichos resultados, se concluye que la calidad del gobierno corporativo aún sigue siendo deficiente, porque hay mucho *groupthinking.* Están los mismos directores que se repiten en los directorios, y es lo que se ha visto en los últimos casos de connotación pública, donde se comparte el tipo de información y adicionalmente, se tiene a las mismas personas que van rotando en los distintos tipos de directorios, tanto en los holding, como en las compañías que son abiertas o cerradas del país, lo que significa que hay una homogeneidad de

[3] http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=267740&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

pensamiento y no existe diferenciación respecto de lo que está aconteciendo en los distintos directorios.

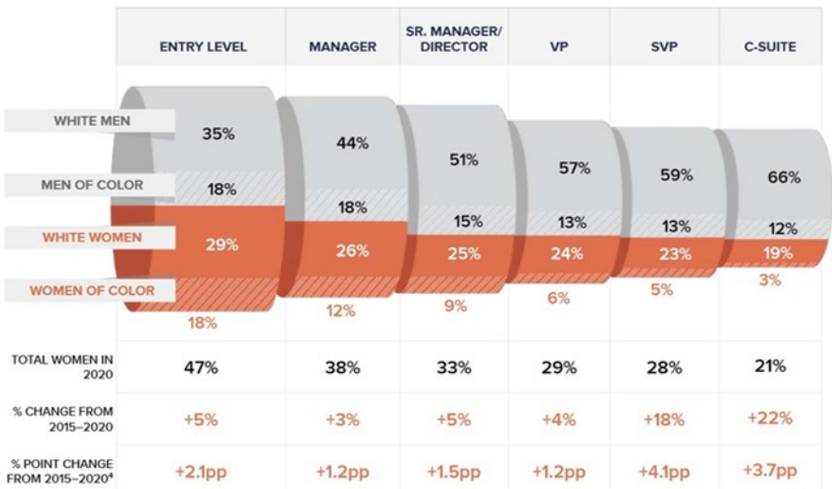


Agregó que uno de los elementos que en general importa, es por qué hacer ingresar mujeres a los directorios, y señaló que el 30% de la representación femenina puede aumentar hasta el 6% al margen neto de la compañía, y eso es relevante no solo por el ingreso de mujeres, sino que para tener perspectivas diferentes.

Por otra parte, minimiza los riesgos que tienen las compañías de ver todos exactamente lo mismo. Cuando la mesa es diversa, se es capaz de complementar el aprendizaje e indicar acciones que tengan que ver con temas ambientales, sociales y de gobernanza, materias que no están siendo cubiertas por las cuatro profesiones de quienes hoy en día componen mayoritariamente los directorios del país.

Señaló que se ha dicho, en términos generales, que hasta en el 70% se puede aumentar la reputación de marca, porque se está mirando a todos los *stay holder.*

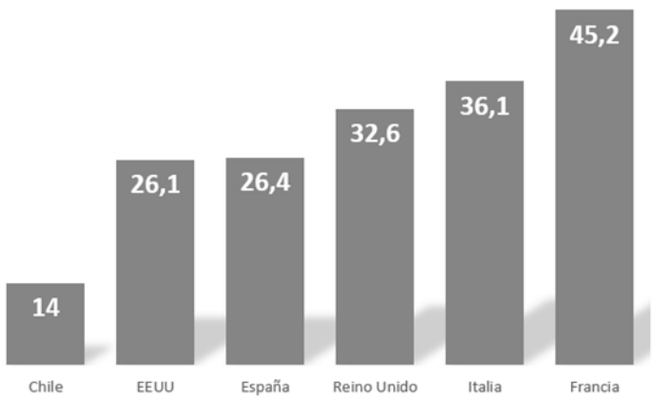
Mujeres en la estructura organizacional:



	ENTRY LEVEL	MANAGER	SR. MANAGER/ DIRECTOR	VP	SVP	C-SUITE
WHITE MEN	35%	44%	51%	57%	59%	66%
MEN OF COLOR	18%	18%	15%	13%	13%	12%
WHITE WOMEN	29%	26%	25%	24%	23%	19%
WOMEN OF COLOR	18%	12%	9%	6%	5%	3%
TOTAL WOMEN IN 2020	47%	38%	33%	29%	28%	21%
% CHANGE FROM 2015–2020	+5%	+3%	+5%	+4%	+18%	+22%
% POINT CHANGE FROM 2015–2020[4]	+2.1pp	+1.2pp	+1.5pp	+1.2pp	+4.1pp	+3.7pp

Hizo presente que las mujeres en directorios chilenos, hoy en día representan el 10% en sociedades anónimas abiertas, lo que es muy bajo. El 47% de los directorios no cuentan con mujeres, y el 68% de los directorios solo cuentan con una directora. En ese sentido, lograr la paridad exacta entre hombres y mujeres demoraría 64 años para las empresas IPSA y 49 años para las TOP100.

Comparación de presencia femenina en directorios a nivel internacional:



Fuente: Chile - Elaboración propia a partir de la CMF y memorias anuales de las empresas
Europa - European Institute for Gender Equality Data Base (2020)
EEUU - US Spencer Stuart Board Index (2019)

A continuación, se refirió a la forma en que la ley de cuotas aumentó el porcentaje de participación a lo largo de los años. En los países en que se ha implementado, se aprecia un cambio inmediato en los porcentajes de participación de mujeres en los directorios.



	2015	2016	2017	2018	2019	Var. en pp 2019/2015
Francia	34,2	39,8	42,5	43,2	44,4	10,2
Noruega	39,7	40,7	40,3	39,3	40,9	1,2
Bélgica	26,6	28,0	31,3	32,2	35,9	9,3
Suecia	32,4	37,2	35,6	34,7	35,0	2,6
Italia	26,8	29,5	32,8	35,6	33,1	6,3
Finlandia	30,4	32,1	34,4	34,6	32,9	2,5
Alemania	22,6	26,7	28,2	29,4	32,4	9,8
Canadá	22,2	24,1	26,2	28,3	30,5	8,3
Reino Unido	21,6	23,0	25,0	26,9	30,3	8,7

Agregó que está comprobado, a través de diversos estudios, que la participación de las mujeres en los directorios permite que se puedan abordar temas relevantes como estrategia corporativa, cambio climático e igualdad de ingreso.

Frente a la constante duda de si habrá la cantidad suficiente de mujeres para cumplir roles en directorios, señaló que hoy en día el Instituto de Directores cuenta con 178 mujeres certificadas por el IoD de Londres, con competencias que indican que sí pueden ser directoras de compañías, tanto nacionales como extranjeras.

En relación con esta presentación, la diputada **Olivera** señaló que el hecho de que solo el 10% de mujeres sean parte de directorios marca un gran desafío y manifestó su interés en saber cuánto tiempo tardaron los países en contar con una legislación de cuotas, y luego en alcanzar las cifras de participación de mujeres en directorios, desde la implementación de dicha legislación.

La **Directora Ejecutiva del Instituto de Directores de Chile, señora Fadua Gajardo,** dio conocer que no todos los países han tomado la gradualidad como se está haciendo hoy en día. En Francia, el hecho de que se aprobara la ley y se implementara en un plazo de dos años permitió subir rápidamente la cifra al 44%. Sin embargo, la brecha era mucho más corta: tenían el 34%, y llegaron a la cifra en cuatro años.

Precisó que lo importante en el tema de las cuotas es plantear que si no se está cumpliendo con el porcentaje exigido, debe haber una sanción, más que preocuparse de los motivos por los cuales no se cumple. La gradualidad ya implica una flexibilidad y permite que en cuatro años las compañías puedan ponerse al día.

En relación con esta exposición, la **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, señora Javiera Petersen,** manifestó que es interesante ver la transición de los países que han adoptado una legislación como la que se está proponiendo, entendiendo las particularidades del país, ya que hoy en día se está haciendo una innovación al utilizar ambos modelos que se han empleado en distintos países para poder avanzar en una mayor incorporación de mujeres en los directorios, haciendo una mezcla entre un modelo de cuota sugerida y un modelo de cuota requerida. Ello permitirá durante los años de cuota sugerida no solo ir recabando información, sino que también posibilitar que las empresas aprendan a ver cómo se debe hacer un acomodo dentro de los gobiernos corporativos.

Por otra parte, señaló que Francia, en el año 2010, cuando se incorporó la ley de cuotas, tenía una participación de mujeres de solo el 12%, por lo que hay ciertas características que podrían ser similares a Chile en el año 2022, y solo en una década saltó a una participación del 40%, lo que es relevante, porque se está proponiendo un modelo que es gradual, pero que es consistente y que quiere avanzar de forma decidida hacia la mayor incorporación de la mujer en los cargos directivos.

Finalmente, se refirió a los resultados del informe de brechas de género del Foro Económico Mundial, donde Chile está en el lugar N° 47, aumentando ligeramente en su índice. El indicador está compuesto por cuatro subíndices: uno de ellos es el empoderamiento político de las mujeres, donde si bien, en promedio Chile está en el número N° 47, en ese subíndice está en el lugar N° 34, donde comparte puestos con países que justamente tienen brechas más similares en otros indicadores. En el índice de participación y oportunidades económicas del subíndice, Chile está en el puesto N° 105, por lo que cuando se desagrega el indicador, hay distancias muy importantes entre los subíndices.

La diputada **González** hizo presente que es interesante considerar el tema de los tiempos, y ver que hoy en día hay un tema más político en cuanto a la forma de la legislación para acortar las brechas que un tema de disponibilidad de mujeres o de la misma capacidad de las mujeres para poder entrar en los altos cargos directivos. Consultó sobre la incorporación de la norma N° 3262 como sello en las empresas que lo adoptan de forma voluntaria.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, señora Javiera Petersen,** manifestó la importancia de invitar a distintos actores y entidades públicas que han sido parte del proceso, como la CMF, para que den cuenta de cómo ha sido la implementación de la norma N° 461, que es ilustrativa para mostrar otros indicadores de igualdad de género que están ocurriendo al interior de las empresas.

Sobre los plazos, señaló que los datos que rondan respecto de cuánto tiempo se va a demorar en cerrar la brecha de género en distintos indicadores son variados, pero lo importante es entender que el diseño que se está proponiendo toma en cuenta las particularidades que tienen los gobiernos corporativos de las empresas del país, es decir, que el hecho de proponer una fase de cuotas sugeridas, que por una parte tiene tres años de cuotas de 20% y otros tres años de 40%, no es antojadizo, sino que tiene que ver con cuál es el período máximo que tienen las sociedades anónimas para poder renovar los directorios.

5) Doña Josefina Montenegro Araneda, Directora de Empresas Públicas y Privadas[4]

Señaló que actualmente es Presidenta de la Caja La Araucana, Directora de la Asociación de Cajas de Chile, de SKY, de la Cámara de Comercio de Santiago, de Invercap (sociedad anónima abierta controladora de CAP) y Vicepresidenta de Codelco.

Agregó que su primer directorio fue el de Caja La Araucana, al cual ingresó en el año 2016, y que su elección se derivó de que la Caja estuvo en insolvencia producto de lo cual debieron someterse a un acuerdo de reorganización judicial, conforme a la Ley de Insolvencia y Reemprendimiento, cuya redacción, tramitación legislativa e implementación le tocó liderar cuando fue Superintendenta de Quiebras y luego de Insolvencia.

Explicó que, dentro de los primeros estatutos aprobados en la Caja había un artículo que establecía que al menos 3 directores de 7 debían ser de género diverso, y en ese contexto llegaron a haber 4 directoras y 3 directores.

En cuanto al proyecto de ley, opinó que va en la dirección correcta y es el impulso que se necesita en este momento. Sin duda ha habido avances, como la ley que establece la representación de género en los directorios de empresas públicas y el registro de mujeres directoras que elaboró el Ministerio de la Mujer, que hoy cuenta con más de 400 mujeres inscritas. Sin embargo, aún la representación es baja comparada con el promedio de la OCDE y experiencias internacionales.

Agregó que del total de empresas listadas en la CMF hoy, correspondientes a 449, se registran 3016 directores y directoras, de los cuales 2620 (el 86,9%) son hombres y 396 (13,1%) son mujeres.

Comentó que un informe de la Comisión de Productividad del año 2019 señalaba que lo óptimo para el caso chileno era impulsar un proceso gradual, que

[4] http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=268363&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

incentivara, en una primera etapa, un compromiso voluntario por parte del sector privado con objetivos y metas comprobables, para luego, en una segunda etapa, avanzar a un mecanismo de cuotas por ley en caso de que las medidas previas resultaran insuficientes.

Manifestó que es el momento adecuado para regularlo y que la gradualidad que plantea el proyecto es correcta. Luego, la implementación dará los indicios para confirmar si lo regulado se adecua a la realidad y se podrán incorporar en el tiempo los ajustes necesarios.

Sugirió, para poder cumplir con al menos el 20% (207 mujeres más de las que ya existen) primero, y luego con al menos el 40% (810 mujeres más de las que ya existen), concentrarse en la capacitación para que cada vez haya más mujeres competentes que puedan optar al cargo de directora de empresas.

6) Doña Paulina Soriano Fuenzalida, Presidenta del Consejo Directivo del Sistema de Empresas de Chile[5]

Explicó que el SEP es un comité Corfo, que tiene la representación accionaria de las empresas Corfo, y además es asesor técnico del Ministerio de Hacienda y del Ministerio de Transporte.

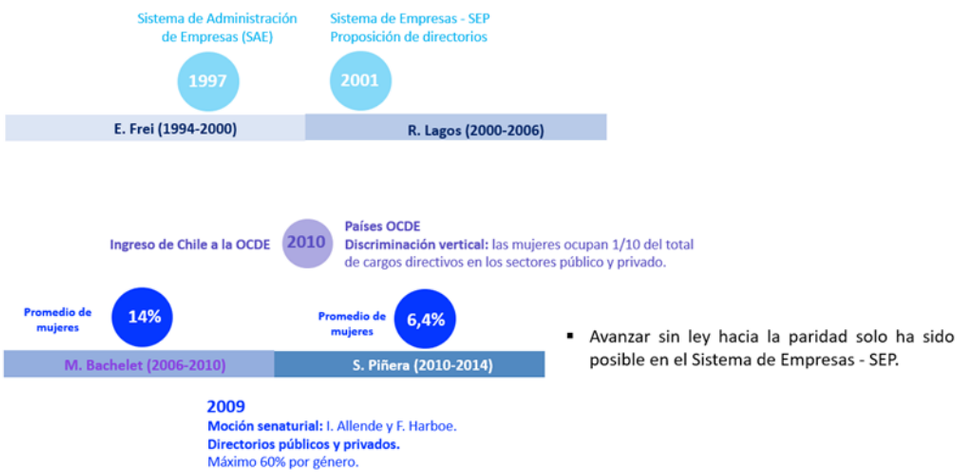


Explicó que el Consejo Directivo actúa como un órgano colegiado, que también es paritario, pues está compuesto por 4 mujeres y 5 hombres. El año pasado se logró tener el 51,8% de mujeres en los directorios, con un promedio de edad de 54 años, que es un poquito más bajo de lo que tiene el IPSA.

Se refirió a la gradualidad y a lo sostenido en el tiempo que ha sido la política pública, lo que viene reforzar el planteamiento del proyecto de ley.

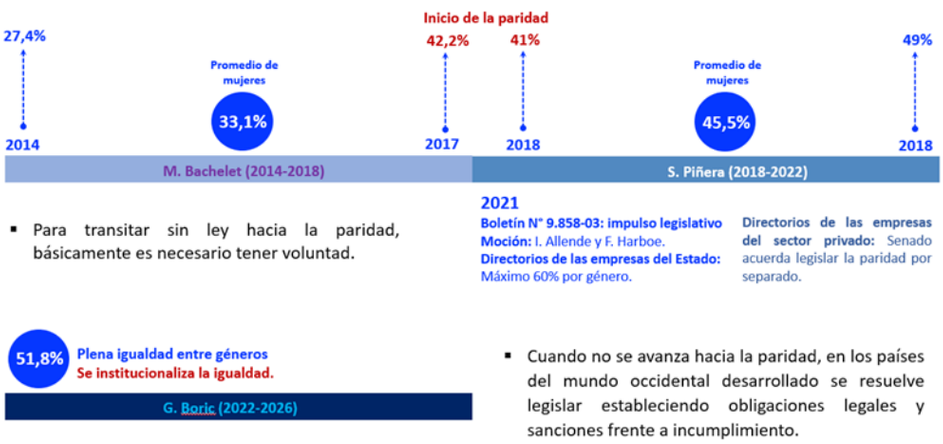
[5] http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=268565&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

Agregó que el SEP se crea a partir del año 1997, luego de lo cual Chile entra a la OCDE, con lo que se incorporan requerimientos de mayor presencia de mujeres en la toma de decisiones, no solo en los directorios, sino que también a nivel de gerencias.

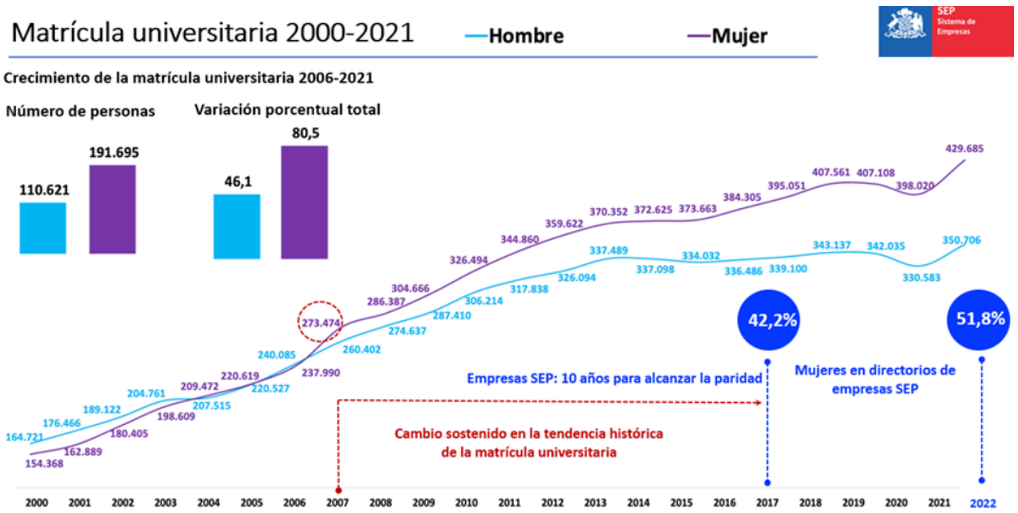


Indicó que se empieza a instalar cada vez más el tema de la participación de las mujeres, y con la iniciativa de la senadora Isabel Allende y del senador Felipe Harboe, se plantea el primer proyecto de ley de género, con un 60% de participación.

Agregó que, posteriormente se comienza a reflejar la política, ya en el segundo gobierno de la ex Presidenta de la República, doña Michelle Bachelet, de modo que aquella se sostiene y las organizaciones de mujeres de los distintos niveles acompañan esa política pública.



A continuación, explicó que es importante considerar que la matrícula universitaria de mujeres ha tenido una notable evolución en el tiempo. Se están formando mujeres también para la toma de decisiones.

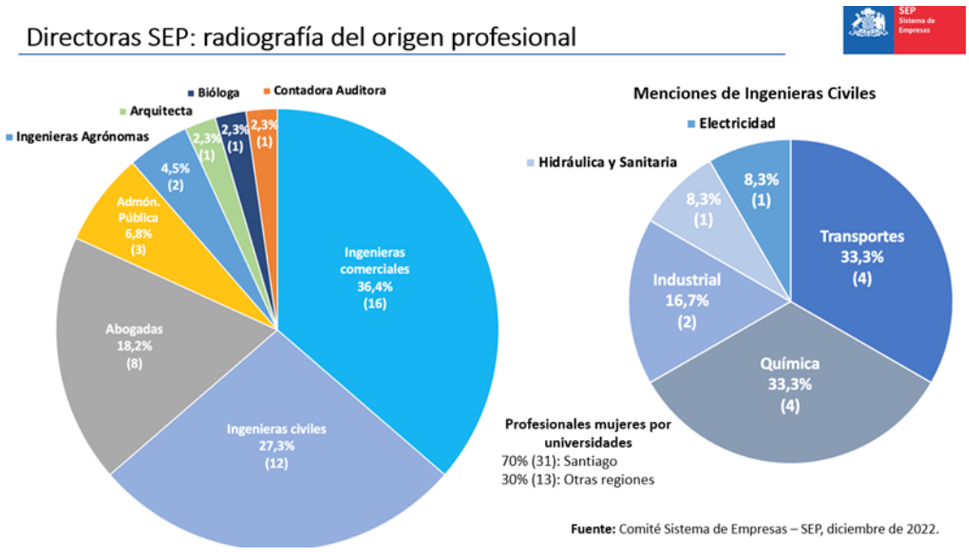


Fuente: elaboración propia con base en Compendio Histórico, Matrícula Educación Superior 1984-2021, Subsecretaría de Educación Superior.

Sostuvo que el correlato que tiene que tener, desde la perspectiva de una unidad económica tan importante como la empresa, debe ir de la mano, porque desde el punto de vista económico, no es eficiente que se generen condiciones para que esas mujeres accedan a posiciones gerenciales o de dirección.

A continuación, se refirió a los desafíos pendientes y señaló que en el sector de empresas públicas hay 7 directorios que presiden mujeres: EP de Iquique, EP de Antofagasta, EP de San Antonio, Casa de Moneda, Correos de Chile, Polla Chilena de Beneficencia y SASIPA, en Isla de Pascua. De todas formas, hay brechas en las que se está trabajando para incorporar más presidencias, y hay un tema, vinculado con las gerencias generales, pues hay muy pocas mujeres en esos puestos, y el tema de formar mujeres para ocupar esos puestos es muy importante.

Por otra parte, señaló que en una empresa con mayores miradas, desde distintas perspectivas, se hace más rica la discusión, la toma de decisiones, y si bien están las carreras tradicionales dentro de las mujeres, como derecho, ingeniería comercial, etc., se ha logrado incorporar ingenieras agrónomas, arquitectas, biólogas, contadoras auditoras, etc.



Destacó la importancia de una situación que han implementado, que es incorporar a mujeres de universidades regionales. Para el reclutamiento, se apoyan en aquellas universidades.

Indicó que otro cambio relevante, y por lo que se hace importante tener un consejo paritario, es que muchas veces los consejeros hombres llegaban con muchos nombres de mujeres, y ese es el cambio cultural importante.

Finalmente, concluyó señalando que la labor de directorios y gerencias con mujeres ha sido bastante positiva.

En relación con esta presentación, la diputada **Tello** señaló que hay un dato que llama mucho la atención y que tiene que ver con la diferencia que existe en los porcentajes respecto de las personas de la zona central, de Santiago, en relación con el porcentaje de regiones. Evidentemente, hay una tarea importante, ya que el porcentaje es 70-30.

****

Por su parte, la **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, señora Javiera Petersen,** señaló que la experiencia que la Directora de Empresas Públicas y Privadas, señora Josefina Montenegro, pudo contar, da cuenta de lo que significa ser directora de empresa, y no solo como parte de Codelco, sino que también de la industria CAP. Al respecto, mencionó que la industria de acero se entiende que tradicionalmente tiene procesos productivos que pueden ser catalogados históricamente como masculinos, y la experiencia que tiene CAP demuestra que una política activa por parte de la empresa, que apunta a la incorporación de las mujeres a distintos procesos productivos da frutos, y enriquece la organización productiva dentro de las empresas.

En relación con la duda constante de si hay o no mujeres suficientes para asumir estos cargos, señaló que queda de manifiesto que cuando se ve la distinción entre la participación de la mujer en distintas actividades económicas, no tiene relación con procesos que se podrían pensar destinados tradicionalmente a hombres.

Por otra parte, agregó que muchas de las preguntas que han surgido en torno al proyecto apuntan a si su implementación va a poder ser posible, y en ese contexto, es importante hacer un recuento de la historia de la incorporación de mujeres a empresas que son parte del sistema SEP y considerar la publicación de la ley N° 21356, la cual se aplicó exitosamente, contando con cifras que dan cuenta de que fue posible llegar a una participación paritaria en los directorios de empresas del sistema público, lo que también se debe considerar como una experiencia valiosa.

Explicó que el proyecto tiene objetivos duales. Hay un mérito en sí mismo de avanzar en la mayor participación de la mujer en todo espacio de toma de decisiones, particularmente en lo económico. Por las cifras con las que se cuentan, Chile está bastante atrás al compararse la participación política con la económica. Por otra parte, el segundo objetivo es que espacios que son más diversos son más productivos, y en ese sentido, para poder conocer el efecto de una política, lo ideal es tener evidencia causal, lo que no es sencillo de establecer. Sin embargo, hay un estudio del año 2020, donde se efectúa una revisión sistemática de la literatura, que demuestra el impacto que tiene la mayor diversidad de género en los directorios de empresas con distintas medidas de desempeños de empresa. Hay en ello una evidencia positiva o mixta, pero no negativa.

En efecto, los resultados del estudio dan cuenta de lo siguiente:

- Existe una relación positiva en mayores niveles de innovación y gasto.
- Mejora la competitividad de las ventas.
- Hay menores fraudes corporativos.
- Hay menores acciones de evasión tributaria.
- Hay evidencia mixta, lo que implica que se requiere tomar otras medidas que son complementarias.

A su turno, la **Subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género, doña Luz Vidal Huiriqueo,** señaló que hay aspectos en los cuales se ha avanzado, pero hay otros en los que se está en deuda. Chile tiene compromisos internacionales y el Poder Legislativo también tiene la facultad de hacer que esos

compromisos se vayan cumpliendo. La incorporación de Chile a la OCDE le otorga ciertas obligaciones al país que aún no se cumplen.

Agregó que en todos los ámbitos hay que avanzar y que hoy en día hay un 58,2% de mujeres que están ingresando a la educación superior, pero cuando no se logra derribar las barreras para que las mujeres se sostengan en el ámbito laboral, y puedan seguir incursionando y desarrollándose plenamente, no se logra avanzar.

7) Don Patricio Cuevas, estudiante de doctorado de Derecho Comercial

Señaló que el artículo único del proyecto, en lo medular, incorpora la obligación de las sociedades anónimas y sociedades anónimas especiales de contar con al menos el 40% de mujeres en sus directorios, de manera que la contravención respecto del porcentaje mínimo de integración implica repetir la elección en la misma junta de accionistas hasta cumplir con lo dispuesto en la norma.

Estimó que se podría estar hablando de un universo de entre 400 y 430 mujeres ya en régimen del proyecto que, como consecuencia de este, pueden llegar a los directorios de las empresas IPSA.

Al respecto, hizo presente que le surgen dos aprensiones, una de fondo y otra de carácter formal.

1.- En cuanto al fondo:

La regulación de las sociedades anónimas y del mercado de valores no es en ningún caso mínima; por el contrario, tiene bastante detalle y el propósito de la norma es proteger fundamentalmente al accionista minoritario y al público inversor. Además, la normativa sectorial tiene otros fines específicos, como proteger a los ahorrantes, a los asegurados y a los afiliados en los casos de las empresas bancarias, las compañías de seguros y de las administradoras de fondos de pensiones. En ese entendido, la reforma no cumple con esos objetivos, pues tiene otro propósito.

Por otra parte, explicó que se podría sostener que las sociedades anónimas tienen una responsabilidad social empresarial, que tienen que responder ante los famosos *stakeholders,* y que hay un interés público que justifica su reforma, lo cual es falso. Las sociedades anónimas son sociedades de capital y no fundaciones sin fines de lucro. La principal obligación del directorio es maximizar las utilidades que al cierre del ejercicio le van a entregar a sus accionistas. Una demostración de lo anterior es que si hay pérdidas por 2 o 3

ejercicios, ninguna junta de accionistas va a querer hablar de responsabilidad social siquiera, sino que únicamente revocará al directorio.

Agregó que, en su opinión, el proyecto transgrede las siguientes normas:

a) El artículo 1, inciso tercero, de la Constitución Política de la República, que reconoce a los cuerpos intermedios la adecuada autonomía para sus fines específicos, en relación con el artículo 19 Nº 15 de la misma Carta Fundamental.

b) El derecho de propiedad, en los términos del artículo 19 Nº 24 de la Carta Magna, ya que la calidad de accionista otorga derechos económicos a percibir la utilidad liquida que distribuye una sociedad y derechos políticos, a proponer y votar en las juntas de accionistas. Una de las materias más relevantes que se votan es precisamente la elección de este órgano de administración de la sociedad, por lo que “corregir” esa voluntad de la junta, conculcar de cualquier manera esos derechos políticos, afecta los derechos incorporales garantizados por el derecho de propiedad.

Señaló que probablemente el proyecto se apruebe, pero eso no obsta que el Tribunal Constitucional actual o la futura magistratura constitucional, en el contexto de una reclamación contra la CMF por contravención a la integración, puede llegar a conclusiones muy similares. Los accionistas son absolutamente libres para proponer y votar a las personas que estimen para ser directores de la sociedad y le está vedado al legislador hacerlo, por las consideraciones antedichas.

Consideró correctas las apreciaciones de los valores que aporta una presencia significativa de mujeres en los directorios, no obstante lo cual el camino no es el adecuado. El mismo mercado, los inversionistas extranjeros, los fondos de inversión están impulsando esos cambios. Los mismos estándares de gobierno corporativo y las obligaciones de información del regulador los incentivan. No es necesaria una ley para ello, pues lo que se desea no se va concretar dentro de diez años, pues está pasando ahora mismo.

2.- En cuanto a la forma:

Señaló que conforme a los artículos 72 y 73 del Reglamento de la Ley de Sociedades Anónimas, los accionistas pueden proponer al gerente general nombres para la elección de directorio. La información de esa persona debe ser proporcionada en la página web de la empresa y el nominado debe aceptar por escrito el cargo una vez se le ha propuesto en la misma junta. El proyecto, de no

alcanzarse el 40% del directorio conformado por mujeres, obliga a repetir la votación en el mismo acto hasta que se alcance.

Indicó que el país es un mercado pequeño, donde un mismo controlador de una S.A. generalmente nomina a la mayoría del directorio donde existirían con suerte uno o dos directores independientes, que además conforman el comité de directores independientes.

En ese sentido planteó la siguiente duda: ¿No será acaso que sin quererlo se le está dando una herramienta a un controlador “pillo” para “bloquear” ciertos nombres que no le gustaría ver en su directorio? Basta con que no proponga una cantidad suficientes de mujeres para tener que repetir la votación. A la tercera o cuarta ronda, podría haber cierta transacción, en el sentido de que los minoritarios retiren cierto nombre a cambio de conformar el directorio.

En atención a lo anteriormente señalado, concluyó que es muy valorable lo que se pretende conseguir mediante esta iniciativa legal, y que así lo demuestra la experiencia comparada, no obstante lo cual una modificación legal no es el camino correcto, porque se puede lograr el mismo objetivo a través de otros medios y de hecho ya lo está haciendo el mercado.

La diputada **Veloso** hizo presente que los antecedentes de la exposición hacen ver la conveniencia de que haya mujeres en los directorios, ya que se señala que los inversionistas ya estarían pidiendo ese requisito. Dado que lo que abunda no daña, si se regulara de forma legislativa, no le parece que hubiera algún problema.

Por otra parte, agregó que considera que la propiedad privada cumple una función social en el margen de la Constitución que rige hoy en día en Chile, por lo que se podría justamente legislar y establecer ciertos requisitos para poder normar el funcionamiento de empresas que también deben cumplir un rol o función social dentro del país, y en ese sentido, no ve una inconstitucionalidad en el tema.

8) Doña Solange Berstein Jáuregui, Presidenta de la Comisión para el Mercado Financiero[6]

Explicó el rol de dicha entidad, que es de carácter regulador y supervisor del sistema financiero. En ese sentido, existen tres focos: uno prudencial, que tiene detrás la estabilidad del sistema financiero y la gestión de riesgos; un segundo foco, que guarda relación con la conducta del mercado, que se refiere a hacerse cargo de reducir asimetrías de información, resguardar la fe

[6] http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=268631&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

pública y la protección a las personas, y el tercer foco, relativo al desarrollo del mercado con mejoras a los productos e instrumentos financieros para que los servicios estén acordes a las necesidades de las personas.

Afirmó que, por lo tanto, como un elemento muy relevante y de primer orden, está el gobierno corporativo de las empresas financieras, en el caso de la supervisión directa, y también de quienes son emisores de valores de oferta pública, donde también tienen un rol de transparencia en la información que se entrega en la gestión de esas empresas.

Agregó que 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, idealmente, con:

1. Conectar con el entorno, leer y proyectar adecuadamente hacia dónde se dirigen 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 el incumplimiento de las expectativas de la sociedad civil.

3. Transparencia y consecuencia de 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.

Aseveró que la diversidad en los directorios contribuye al mejor cumplimiento de este rol.

A continuación, se refirió a la relevancia de la diversidad en la organización y prácticas internacionales, y señaló que 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.

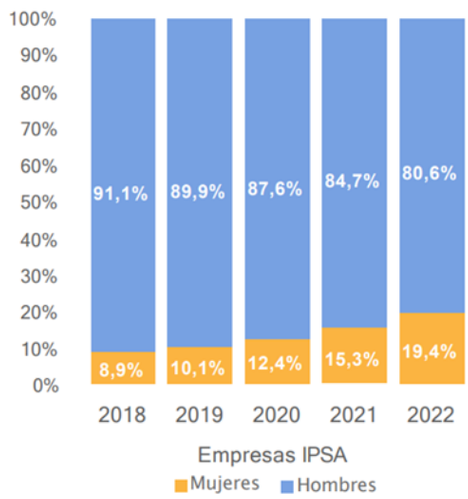
Explicó que, tras el análisis de la OCDE a cincuenta jurisdicciones, se determinó que en 14 de ellas hay una cuota obligatoria de mujeres en los directorios. En otras jurisdicciones se observan metas incluidas en códigos de gobierno corporativo, como por ejemplo, en el formato “cumplir o explicar”, o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

Sobre la evidencia internacional respecto de la incorporación de diversidad de género en los directorios, explicó que una mayor diversidad puede acelerarse de manera directa a través de la imposición de cuotas o indirectamente a través de distintos caminos, como obligar a la entrega de información o recomendar 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.

Indicó que hay evidencia de la OCDE que muestra que en algunos de los países que impusieron cuotas o modelos “cumpla o explique”, hubo impactos no deseados:

- Las 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 designó a mujeres pertenecientes a la familia del controlador, sin que necesariamente fueren las más idóneas para el cargo.

Agregó que si bien en Chile la participación de mujeres en los directorios aumenta paulatinamente, está entre los países OCDE con menor participación de mujeres. La media de participación femenina en directorios de países OCDE alcanzó el 30%, aunque supera el 45% en aquellos con mayor participación (Islandia y Francia).



Por otra parte, manifestó que hoy en día el país tiene 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

Explicó que para las sociedades anónimas existen normas de divulgación de información. En el año 2015, la Comisión emitió las Normas de Carácter General N°s 385 y 386, que elevaron los estándares de divulgación de información, y en ese sentido, la primera de ellas establece normas para la difusión de buenas prácticas de gobierno corporativo, donde se establecen distintas prácticas relativas a diversidad, como 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. La segunda de ellas (N° 386), incorpora en la Memoria Anual un “Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible”, con indicadores de diversidad en directorio, alta gerencia y toda la organización, y de brecha salarial por género.

Hizo presente que, actualmente, se están elevando los estándares con la norma que está poniéndose en marcha en el año 2023, con el reporte integrado que se tendrá en las memorias anuales de las empresas de mayor tamaño.

Indicó que la norma 386 tiene un mayor énfasis en las políticas y prácticas de la organización, en aspectos de cambio climático, pero también de diversidad:

- Aspectos de diversidad en términos de gobernanza, directorio, relación con grupos interés, entre otros, en términos similares NCG N°385.
- Divulgación de si cuenta con política de equidad, para 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 las mediciones para mejorar calidad de la información.

- Se mantienen indicadores de participación por género en directorios y en toda la organización, donde se continúa con la 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).

En relación con el proyecto de ley, destacó el período de transición, que es muy importante. La evidencia internacional demuestra que los países que han avanzado en este tipo de requerimientos también lo hacen de manera paulatina y gradual, ya que todo ello implica un cambio cultural, por lo que es especialmente importante la gradualidad que se incorpora en la propuesta legal.

<table>
<tr><th></th><th colspan="3">Período Transición</th><th>En Régimen</th></tr>
<tr><th></th><th>a partir mes 2 desde publicación</th><th>mes 37</th><th>mes 73</th><th>mes 74</th></tr>
<tr><td>Cuota</td><td>20%</td><td colspan="2">40%</td><td>40%</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Obligaciones de información SA</td><td colspan="3">Informar a CMF a más tardar el día hábil siguiente de la elección de directorio "razones y fundamentos del incumplimiento".</td><td rowspan="2">No hay, debe cumplir cuota.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Publicar información en su sitio web.</td></tr>
<tr><td>Obligación CMF</td><td colspan="3">Poner a disposición del público en su sitio web información remitida por las sociedades anónimas.</td><td>Regla general de divulgación.</td></tr>
<tr><td>Sanción</td><td colspan="3">No hay.</td><td>Debe repetir elección hasta cumplir cuota.</td></tr>
</table>

Explicó que la información que hoy se divulga por parte de la Comisión, se continuará divulgando cuando se esté en régimen, entendiendo que hay un período en el cual las empresas, al tener un formato de “cumplir o explicar”, tendrían que divulgar las razones y fundamentos del incumplimiento, y una vez que sea obligatorio, ya ese requerimiento de información no estará, pero sí se estará divulgando la información general de composición de género de los directorios, planes ejecutivos, etc., como se está haciendo hasta ahora.

En términos de sanciones, señaló que en el caso de Chile se exige un cumplimiento de la cuota, por lo que se tiene que continuar con distintas rotaciones de las elecciones hasta que efectivamente se cumpla.

En relación con el tema de la transición, enfatizó que el proyecto de ley está en línea con algunas tendencias observadas a nivel internacional: contempla la modalidad “cumple o explica” para la fase transitoria y, terminada esta última, aplica la cuota obligatoria. En ese sentido, complementa el esfuerzo realizado por la CMF, que contribuyó en la materia con un modelo de entrega de información.

Señaló que aunque el proyecto generará la necesidad en los accionistas, en especial en los controladores, de buscar mujeres para cumplir con la cuota después de la transición, los plazos de entrada en vigencia parecen razonables para atenuar ese efecto, ya que la obligación de cumplir la cuota entraría a regir después de seis años de publicada la ley.

En cuanto a la obligación de entregar información a la CMF, precisó que permite visualizar el estado de avance de cada sociedad anónima y posibilitará a actores externos utilizar la información y generar estadísticas o estudios, lo que implicaría un costo reputacional de no cumplir o no hacerlo con la debida celeridad.

Finalizó su presentación aportando las siguientes conclusiones:

- 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, lo que ayuda a una mejor toma de decisiones.

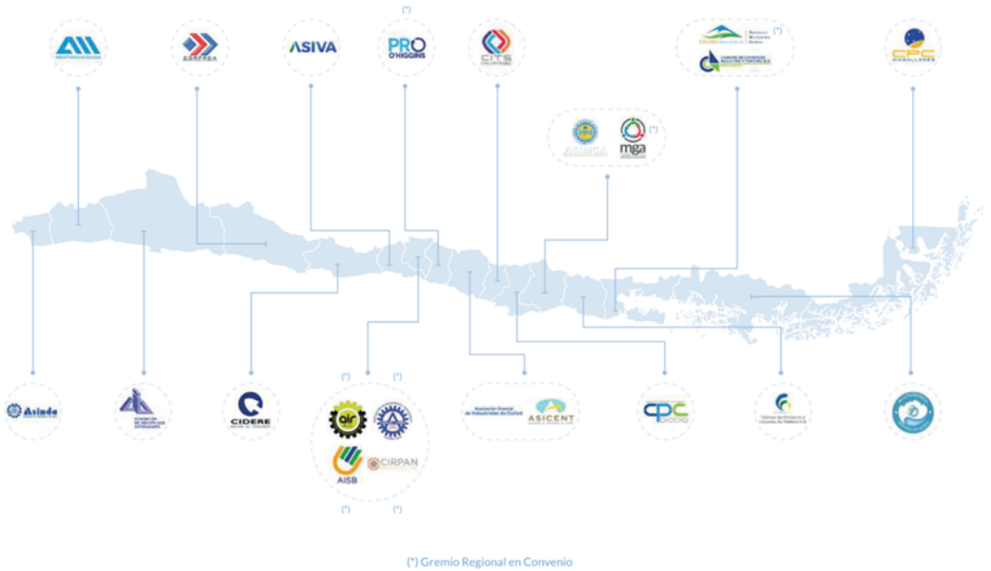
- En el caso del sector financiero, la inclusión es clave para cumplir adecuadamente el rol de las entidades que lo conforman. La diversidad en directorios y plana ejecutiva no solo puede ayudar a avanzar en inclusión (conducta), sino también en la solvencia de las entidades.

9) Don Rodrigo Mujica, Director de Políticas Públicas SOFOFA F.G[7]

Explicó que dicha entidad es un gremio empresarial que está compuesto por 160 empresas socias de distintos sectores económicos y de diferentes tamaños. También lo componen 70 gremios, tanto regionales, como sectoriales, que en su conjunto hacen que la representación del gremio sea de más de 4.000 empresas. El propósito es poner a las personas en el centro de la actividad empresarial y hacer de Chile un país de oportunidades, impulsando dicha actividad a través de un crecimiento económico integrador y sostenible para mejorar la calidad de vida de las personas, generando propuestas de políticas públicas para construir un Chile más inclusivo y de oportunidades, y promoviendo diálogos constructivos con diversos actores de la sociedad.

[7] http://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=268632&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

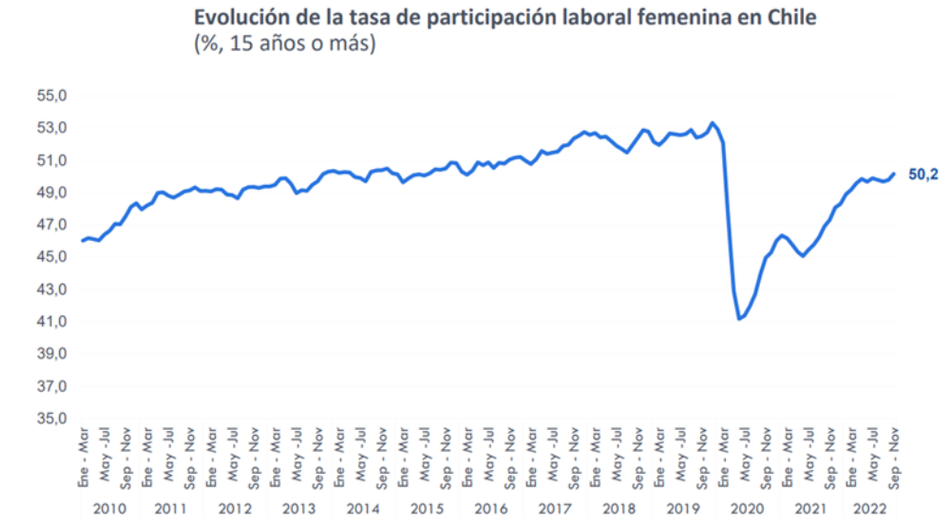
Hizo presente que tienen representación nacional en las distintas regiones del país, a través de los diversos gremios que hoy son parte de SOFOFA:



Señaló que es fundamental avanzar hacia una mayor participación laboral femenina, tanto en cargos de liderazgo y de toma de decisiones, como en el resto de los segmentos de las empresas, ya que son muchos los beneficios de incorporar a la mujer en todos los ámbitos, e impacta positivamente en los resultados de la organización y en el desarrollo de las personas que la componen.

En ese sentido, manifestó que comparten el objetivo del proyecto de ley de fortalecer la presencia de mujeres en directorios de empresas. Sin embargo, es necesario buscar el mejor instrumento para alcanzar dicho objetivo, considerando la experiencia internacional, las características culturales y aquellas propias del mercado laboral chileno.

A continuación, se refirió a la participación laboral femenina en Chile:

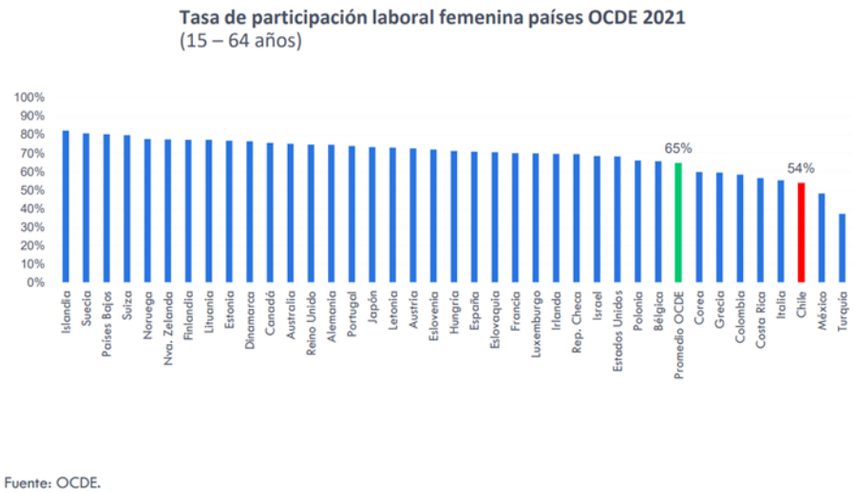


Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo

Hizo presente que la baja participación se debe a diversos factores y que el 50,2% de las mujeres en edad de trabajar han estado inactivas, siendo la principal razón para dicha inactividad los motivos familiares (33,7%), es decir, el 16,9% de las mujeres en edad de trabajar estaban inactivas por responsabilidades familiares. Dichas cifras ocultan importantes diferencias según el nivel educativo: el 7,3% de las mujeres con educación universitaria están inactivas por motivos familiares y el 21% de las mujeres con educación media completa o inferior están inactivas por motivos familiares.



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo ago-oct 2022



Fuente: OCDE.

Agregó que para este organismo es fundamental avanzar hacia una mayor participación laboral femenina, tanto en cargos de liderazgo y de toma de decisiones, como en el resto de los segmentos de las empresas, por lo que compartió la intención del proyecto de ley de incrementar el número de mujeres en los directorios de las empresas. Sin embargo, para alcanzar una mayor diversidad de género en los directorios, es fundamental primeramente avanzar en generar las condiciones que permitan a las mujeres integrarse al mercado laboral y desarrollar sus carreras en igualdad de oportunidades en relación con los hombres.

Explicó que, en ese contexto, es necesario impulsar, en primer lugar, entre otras, medidas de corresponsabilidad parental, como la implementación de la sala de cuna universal, y medidas de adaptabilidad laboral, como bloques de horario de entrada y salida, y mensualización de jornadas, que permitan conciliar la vida laboral y familiar y que dejen de asignar el costo de la maternidad y cuidado casi exclusivamente a las mujeres.

Por otra parte, indicó que se debe, además, avanzar en disminuir las brechas salariales de género, eliminar prácticas que permitan la discriminación por género, implementar mejoras a los procesos de selección y gestión de talentos, y desarrollar programas que promuevan el liderazgo femenino en las empresas. Finalmente, es necesario perfeccionar esquemas de subsidio a la contratación de mujeres como el bono al trabajo de la mujer.

Señaló que si bien la implementación de cuotas establecidas por ley puede en el corto plazo lograr el objetivo de incrementar el número de mujeres en los directorios, el establecimiento de un mecanismo de cuotas blandas o sistema *comply or explain* puede ser una mejor alternativa que establecer cuotas obligatorias de género, considerando la experiencia internacional, así como las características culturales del mercado laboral chileno, además de permitir adaptarse de mejor manera a las distintas realidades de las empresas.

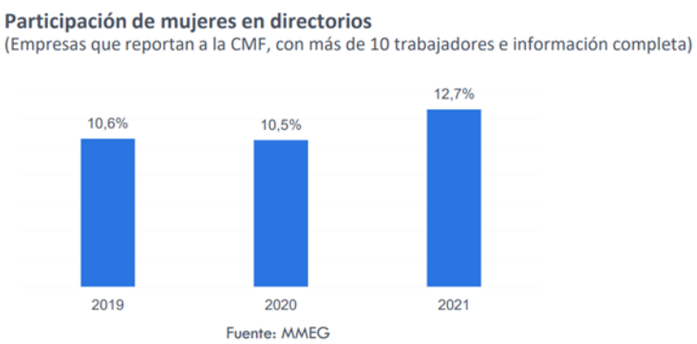
Finalmente, señaló que la definición del porcentaje de la cuota debe ser lo suficientemente razonable para impulsar a las empresas a alcanzar dicho objetivo y no una barrera que las desincentive a incorporar más mujeres en el directorio. En el caso de Chile, manifestó ser partidario del establecimiento de una cuota blanda del 20%, como lo plantea el proyecto de ley para los primeros años, el cual deberá revisarse al alza y de manera gradual a medida que aumente la participación laboral femenina a niveles OCDE y otras variables relevantes.

10) Doña Sara Undurraga, economista de la SOFOFA F.G.

Se refirió a la regulación en Chile, y señaló que para el caso de las empresas públicas, la ley N° 21.356 establece que en estas últimas y aquellas en que el Estado tenga una participación superior al 50% del capital, las personas de un mismo género no podrán exceder el 60% del total de los miembros de los directorios (año 2021).

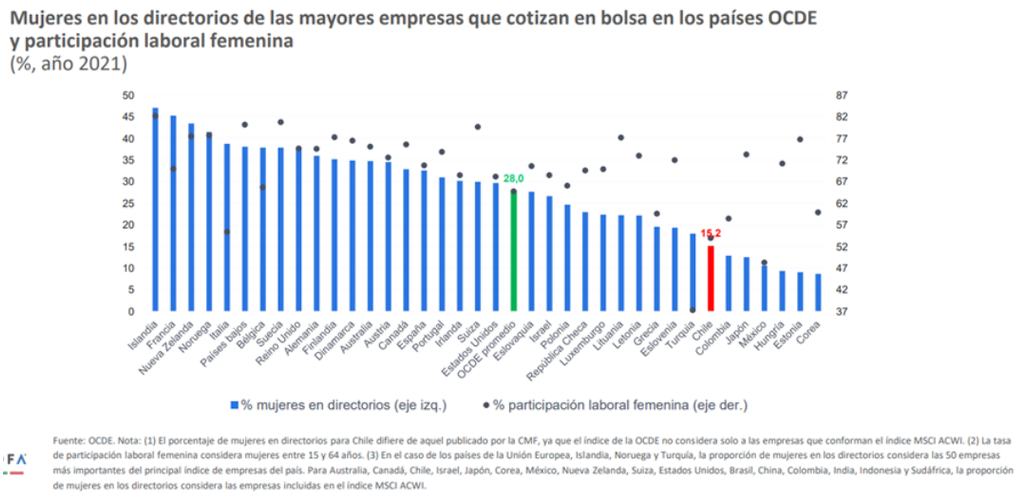
Respecto de las empresas privadas, hizo presente que estas deben informar públicamente la participación por género en distintos niveles organizacionales, así como la brecha salarial de género.

Luego, señaló que la presencia de mujeres en los directorios en Chile es baja. Del total de empresas que reportan a la CMF y que tienen información completa en el Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible y más de diez trabajadores, la participación de mujeres fue del 10,5% en el año 2020 y del 12,7% en el año 2021. Asimismo, el 47% de estas empresas no contaba con mujeres directoras en el año 2021, disminuyendo desde el 51,1% el año 2020.



Agregó que, desde una perspectiva global, hay solo cinco países de la OCDE con más del 40% de representación de mujeres en los directorios: Islandia (47,1%), Francia (45,3%), Nueva Zelanda (43,5%) y Noruega (41,5%). Se debe tener en cuenta que en estos países la tasa de participación laboral femenina es del 76,9% en promedio, lo que es bastante superior al 50% observado en Chile. En el caso de Islandia, Francia y Noruega, existen cuotas de género establecidas

por ley. Sin embargo, en el caso de Nueva Zelanda, solo se aplican medidas voluntarias para incentivar la participación de mujeres en los directorios.



Fuente: OCDE. Nota: (1) El porcentaje de mujeres en directorios para Chile difiere de aquel publicado por la CMF, ya que el índice de la OCDE no considera solo a las empresas que conforman el índice MSCI ACWI. (2) La tasa de participación laboral femenina considera mujeres entre 15 y 64 años. (3) En el caso de los países de la Unión Europea, Islandia, Noruega y Turquía, la proporción de mujeres en los directorios considera las 50 empresas más importantes del principal índice de empresas del país. Para Australia, Canadá, Chile, Israel, Japón, Corea, México, Nueva Zelanda, Suiza, Estados Unidos, Brasil, China, Colombia, India, Indonesia y Sudáfrica, la proporción de mujeres en los directorios considera las empresas incluidas en el índice MSCI ACWI.

Al respecto, señaló que la experiencia internacional entrega una gran variedad de medidas para enfrentar este desafío, tanto regulatorias como en la dimensión voluntaria o de prácticas empresariales:

- Cuotas obligatorias por ley: Alemania, Francia, Italia y Noruega.

- Cuotas blandas o recomendadas: España, Suecia y Reino Unido (desde 2023).

- Objetivos voluntarios: Australia, Finlandia, Nueva Zelanda y Sudáfrica.

A continuación, se refirió a cada una de las prácticas señaladas:

1.- Cuotas obligatorias por ley:

Puede ser un medio eficaz para mejorar la asignación de talento cuando los problemas subyacentes de discriminación han llevado a la subrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión. Entre los aspectos positivos de estas cuotas se pueden mencionar los siguientes:

- Aumentan directamente la representación femenina en directorios.
- Pueden tener efectos organizativos más amplios, ya que, por ejemplo, tener más mujeres en puestos de alta dirección conduce a una mejor contratación y retención de mujeres, y las líderes femeninas sirven de modelo y motivan a más mujeres a proseguir su educación, carrera y potencial de liderazgo.

Sin embargo, supone ciertos riesgos para el objetivo buscado:

- Ponen en peligro la meritocracia.
- Las cotas elevadas pueden desplazar a otros grupos minoritarios.
- Los asientos que ocuparían las mujeres en los directorios podrían ser considerados “asientos de mujeres” disminuyendo su capacidad de participar de forma equitativa (estigmatización).
- No considera las distintas realidades de las empresas y sectores productivos, donde por diversas razones (culturales u otras), la participación de hombres y mujeres es distinta.

Hizo presente que este sistema se implementa en distintos países, como en Noruega (41,5%), Francia (45,3%), Italia (38,8%), y Alemania (36%). Noruega fue el primer país en establecer cuotas obligatorias de género en 2003. Se logró un aumento sustancial en la participación de mujeres en los directorios, pasando del 16% en 2005 al 40% en 2008. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el año 2003, en forma previa a la implementación de la cuota, la tasa de participación laboral de las mujeres era del 76%, valor que se ha mantenido relativamente estable, es decir, presentaba una realidad muy diferente a la que tiene Chile hoy en día.

2.- Cuotas blandas, cuotas recomendadas o “*comply or explain*”:

Se recomienda el cumplimiento de un porcentaje determinado de cada género en los directorios. Las empresas deben cumplir la cuota o bien dar explicaciones detalladas al regulador o al mercado de por qué no la han cumplido, sin que exista una sanción o castigo legal para las empresas que no la cumplen. Ese tipo de cuotas tiene una serie de ventajas, entre las que destacan:

- Permite adecuar la realidad a empresas de distintos tamaños, madurez o industrias;

- Facilita la innovación al reconocer distintas aproximaciones de las empresas al problema, así como la comprensión de las limitaciones de las empresas;

- Permite establecer objetivos claros a las empresas que aún no están en condiciones de cumplir;

- Genera incentivos a las empresas para avanzar hacia una mayor participación de mujeres en directorios, pero según sus características propias.

En ese sentido, señaló que el rol que juegan los accionistas, inversionistas y la sociedad civil es clave para ejercer las sanciones sociales

cuando corresponda. Entre los países donde se ha implementado, se puede mencionar a España (32,6%), Suecia (37,9%) y al Reino Unido, a partir del año 2023.

3.- Objetivos voluntarios:

Consiste en impulsar a las empresas a tener directorios con diversidad de género voluntariamente, sin necesidad de explicar al regulador o al mercado, como por ejemplo, animándolas a divulgar sus políticas de diversidad de género y a establecer metas para impulsar la consecución de directorios con diversidad de género. Ello permite a las empresas facilitar el avance de las mujeres en los directorios mediante el establecimiento de objetivos medibles en plazos establecidos, que suelen introducirse a través de los códigos de gobierno corporativo. Países como Nueva Zelanda (43,5%), Reino Unido (37,8%), Finlandia (35,2%) y Australia (34,8%) han implementado medidas voluntarias para la participación de mujeres en los directorios.

En relación con la exposición de los representantes de la Sofofa, el **Ministro de Economía, Fomento y Turismo, señor Nicolás Grau,** recordó que cuando se analiza a los países que tienen actualmente una noción de cuota obligatoria, se olvida que la Unión Europea asumió que todos sus países miembros van a tener que implementar una cuota obligatoria del 40%, desde aquí al año 2026, lo que es importante para considerar, porque Chile llegaría a ese porcentaje de forma obligatoria pero más tarde que eso, y por lo tanto, significa que hay un conjunto muy amplio de países sumándose a la medida.

Hizo presente que los países de tradición anglosajona tienen una cultura muy distinta a la de Chile. Lo más probable es que ellos se mantengan en la estrategia de “el que no cumple lo explica”, pero así funcionan en todo su sistema jurídico, y Chile es más bien un país legalista, donde los cambios se hacen muchas veces a través de las instituciones, con lo que se parece más a la tradición de Europa Continental.

Por otra parte, señaló que cuando se dice que hay que seguir la estrategia de cumplir o explicar, eso es en parte lo que está haciendo el proyecto, ya que tiene una parte gradual bien sustantiva, de varios años, y precisamente es uno de los aspectos que se modificaron, después de hablar con distintos organismos.

Planteó que la mayor participación de mujeres en los directorios también va a ayudar a adaptarse a las empresas a ese objetivo y contribuirá a que las mujeres estén en espacios de poder, de modo que la perspectiva de estas últimas tenga una mayor relevancia en las políticas públicas. Por lo tanto, la mayor

participación de mujeres en espacios de poder, en general, y en particular en espacios de la gran empresa, va a permitir que decisiones tanto públicas como privadas ayuden a avanzar más rápido en la agenda de mayor participación laboral.

En cuanto a la opinión de que el proyecto de ley limitaría el ejercicio de la propiedad privada, señaló que no está de acuerdo con esa interpretación. Primero, porque sería raro que todos los países de la Unión Europea estén promoviendo medidas que atenten contra la propiedad privada, ya que en general, son países muy respetuosos de las leyes en general, y en particular de la propiedad privada.

Agregó que si se mira desde una perspectiva simple, un accionista busca maximizar el retorno de su inversión; por ende, cuando se dice que se está limitando el derecho a la propiedad, lo que se está argumentando en el fondo es que el hecho de exigir más mujeres en el directorio en alguna medida va a limitar que se maximicen los retornos de la empresa, es decir, que las mujeres van a tomar malas decisiones, y que van a hacer que la empresa gane menos dinero de lo que podría haber ganado si hubiera estado conducida por hombres. No hay argumento sustantivo que permita pensar que la participación de mujeres en los directorios limitaría el derecho de las personas.

Por otra parte, la diputada **Veloso** hizo presente que, en promedio, la participación de las mujeres en los directorios de las grandes empresas de países de la OCDE alcanza el 28%. En Islandia es del 47%; en Francia, del 45%, y en Noruega, del 41%, mientras que lamentablemente en Chile, es del 15%, En esos tres países, precisamente existen leyes que incorporaron de forma gradual, al igual que el proyecto de ley, las cuotas requeridas, y a partir de 2026, la UE implementará cuotas requeridas de al menos el 40% en los directorios de las grandes empresas.

Señaló que se suma a lo planteado por el Ministro respecto del tema de la propiedad privada, en cuanto a que difícilmente los países que son desarrollados, que están en la línea de exigir cuotas en forma obligatoria, y que habitualmente se suelen citar como ejemplos a seguir, no querrán resguardar la propiedad privada.

Finalizó señalando que las mujeres tienen el 40% de participación en las organizaciones de empresas, pero solo el 21% alcanza a llegar a la primera línea.

****

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen,** señaló que uno de los datos más ilustrativos, que se encuentra establecido en los indicadores de brechas de género, corresponde a la cantidad de empresas que no consideran a mujeres dentro de sus gobiernos corporativos, ya que son cerca del 40% de las empresas del país, las cuales son denominadas como “empresas cero”, es decir, que tienen cero mujeres en sus espacios de toma de decisión más importante.

Por otra parte, se refirió al indicador de género que tiene el Foro Económico Mundial, que hace un ranking de todos los países que lo componen (157 en total). Chile ha avanzado bastante, pues se encuentra en el lugar N° 47. Sin embargo, el informe está compuesto por cuatro subíndices, a saber, salud, educación, participación política y participación económica. En este último aspecto es donde nuestro país está peor, pues si el país toma el lugar N°47 en el índice general, está en el lugar N° 105 en el de participación económica (en el índice general está al lado de Luxemburgo, y en el de participación económica, al lado de Malaui).

Agregó que lo anterior es muy importante, ya que demuestra que es necesario tomar las medidas necesarias para poder avanzar en poder abrir la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones.

Hizo presente que otro punto relevante es que el Instituto de Directores de Chile realizó una encuesta a diferentes presidentes de directorios de empresas en Chile, consultando cuántas empresas de Chile están incorporando o tienen dentro de sus planes la incorporación de más mujeres en directorios. Cerca del 70% de los encuestados respondieron que no tenían planes, es decir que, a pesar de los datos entregados anteriormente, cerca del 70% de las empresas no tiene una planificación para incorporar más mujeres en sus directorios.

Señaló que la información entregada es relevante porque las cuotas de género son una medida que por esencia busca erradicar una desigualdad. Las cuotas en el mundo empresarial pueden garantizar que a mujeres que son calificadas no se les siga negando el acceso a puestos de dirección solamente porque son mujeres.

Añadió que las mujeres históricamente han tenido que romper los techos a través de la legislación, y ese es el llamado que se realiza mediante el proyecto en discusión, que contempla un mecanismo mixto, es decir, mezcla el modelo de cuota sugerida con el modelo de cuota requerida, con una aplicación gradual, es decir, se dan seis años para poder alcanzar el 40% de participación de mujeres en las empresas, lo que permitirá a estas últimas adaptarse y ampliar el listado de candidatas para integrar sus directorios.

La **Directora Ejecutiva del Instituto de Directores de Chile, doña Fadua Gajardo**, explicó que la transitoriedad y la mixtura del diseño que se propone garantizan una implementación exitosa del proyecto.

A continuación, hizo presente que esta iniciativa legal tiene objetivos que son duales, es decir, las mujeres representan al menos la mitad de la

población, y por lo tanto es un imperativo de igualdad y justicia avanzar hacia una composición paritaria de los directores de empresas privadas, y al mismo tiempo, cabe tener presente que espacios más diversos son más productivos, lo que también es importante, entendiendo los desafíos económicos y productivos que tiene el país.

Agregó que la evidencia disponible que hay en todo el mundo sugiere que hay una relación positiva entre una mayor diversidad de género en los directorios y las distintas medidas de desempeño de las empresas, es decir, los espacios más diversos garantizan que las empresas tengan mejores niveles de innovación, mejora la competitividad de las ventas, expone menores fraudes corporativos y acciones de elusión tributaria, entre otros aspectos.

La diputada **Bello** señaló que, según el cuarto reporte de indicadores de género en las empresas de Chile en el año 2022, elaborado por los Ministerios de Economía y de Hacienda, la Fundación Chile Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo, la participación de las mujeres en empresas privadas se concentra principalmente en escalafones de menor jerarquía y va disminuyendo conforme se va subiendo de rango, llegando a datos, tales como que el 14% de los cargos de direcciones corresponden a mujeres, por lo que si bien ha habido un aumento en la participación femenina, la cifra continúa siendo muy marginal.

Por otra parte, señaló que el 44,8% de las empresas en Chile no tiene mujeres en sus directorios, es decir, hay 210 empresas en que dichas instancias están ocupadas exclusivamente por hombres, lo que demuestra la problemática y la necesidad del proyecto.

La diputada **Romero** destacó la importancia de conocer las propuestas desde el gobierno para generar los cambios en empresas públicas, idealmente con un plan que sea medianamente concreto.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen,** se refirió a lo que ocurre con las empresas públicas fuera del sistema SEP e hizo presente que es importante hacer un recuento de cómo se origina la discusión. Señaló que la ley N° 21.356, que introdujo una norma de paridad de género en empresas del Estado, en su texto final, solo impuso la cuota en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado en cuyo nombramiento interviene CORFO.

Explicó que la razón por la cual no se incorporó a las empresas públicas fuera del sistema SEP, pero tampoco a empresas privadas, fue en primer lugar, que no se tenía muy clara la forma en que se iba a resolver la cuestión de cómo los directorios iban a alcanzar la cuota. En ese sentido, respecto del proyecto en discusión, relativo a las empresas privadas, el Ministerio de Economía se abocó durante varios meses a conversar con diferentes actores, y de ese modo determinar cuál es el mejor mecanismo para que las empresas privadas pudieran acceder a lo que se busca con el proyecto actual. De este modo, se determinó que la decisión quedara en el directorio, es decir, no va a haber ninguna norma que regule cómo los directorios y empresas llegarán a la cuota que exige el proyecto.

Puntualizó que en el caso de las empresas públicas fuera del sistema SEP (Codelco, Enap, TVN, Enami, BancoEstado, Famae, Enaer, y Asmar), efectivamente la incorporación de paridad de género requiere una norma de quorum calificado, de acuerdo con lo establecido por la Constitución. Además, en el caso de Enami, es probable que la norma tenga rango de ley orgánica constitucional, porque modifica la administración del estado, en tanto su gobierno corporativo está compuesto entre otros, por la Ministra y el Subsecretario de Minería.

Lo anterior implica que se debe avanzar en proyectos de ley por separado, y en ese sentido, se espera que durante la discusión de esta iniciativa legal, se pueda conformar una mesa técnica, y de ese modo ver de qué manera se avanza en la incorporación de cuotas en las empresas públicas fuera del sistema SEP.

La diputada **Veloso** señaló que en una encuesta que se publicó en el Diario Financiero, se señala que el 64% de los directores en Chile asegura que no tiene la meta de aumentar la presencia de mujeres este año, y es por eso que se requiere el proyecto, ya que no hay una voluntad de reconocer la necesidad de que exista representatividad de todos quienes trabajan en una empresa y que, por cierto, comparten competencias.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen,** agregó que el Ejecutivo está de acuerdo con que se debe avanzar en incluir la paridad en todas las empresas, y que lo importante de poder avanzar con el proyecto de ley que solo incorpora empresas privadas, tiene que ver con que dichas empresas son aquellas que son fiscalizadas por la CMF y son las más grandes del país. Entre ellas está Cencosud, Falabella y Santander, por lo que avanzar en el proyecto representa un paso fundamental para incorporar a las mujeres en espacios de toma de decisión en empresas que son grandes dentro de la economía del país, en cuanto al número de trabajadores.

A modo de resumen y conclusión de la discusión general, recordó que se trata de un proyecto sencillo en su articulado, que contiene un régimen permanente y uno transitorio que hace posible la gradualidad y mixtura de los modelos de cuota que se propone.

Agradeció la discusión del proyecto, ya que fue muy nutritiva y dejó de manifiesto la postura y necesidad de mujeres de diferentes ámbitos.

Luego, explicó que el país ha avanzado bastante en equidad de género en distintas dimensiones. En la dimensión política, el país ha avanzado muchos puestos, pero en la económica no, ya que persiste una gran brecha que es importante subsanar con políticas como las que se están proponiendo ahora. Se está dando la discusión en un momento en el que el país presenta desafíos económicos, de productividad, de competitividad que son muy relevantes para pensar en la coyuntura económica y también en la economía de un mediano y largo plazo.

Afirmó que los principales desafíos de la economía del país son, primero, alcanzar un crecimiento de largo plazo, al mismo tiempo que se van cerrando las brechas de productividad, se genera empleo presente, y se van cumpliendo las metas de la carbono-neutralidad. Para hacer eso, toda la evidencia disponible muestra que los espacios de organización más diversos son más productivos. En consecuencia, se refleja la importancia del proyecto no solo en el aspecto propio de avanzar hacia la incorporación de la mujer en todos los espacios de toma de decisiones, sino que también tiene su mérito por los desafíos propios del país.

Concluyó señalando que el proyecto continúa con la discusión que tiene una larga data en el Congreso sobre paridad en las empresas. La ley N°21.356 que introdujo una norma de paridad de género en las empresas del Estado justamente fue el resultado de discusiones en el Congreso, de las cuales este proyecto es heredera, por lo tanto, agradeció que se trabaje en continuar con una discusión importante y que se complementa de forma muy provechosa con la moción de la diputada Orsini, que crea un mecanismo de nombramiento e integración de los directorios de empresas públicas, y en aquellas en que el Estado tenga participación, en que se procure la paridad de género, boletín N° 14314-34, actualmente radicada en la Comisión.

- VOTACIÓN GENERAL

Sometida a votación la idea de legislar sobre el proyecto de ley, fue aprobada por la mayoría de las diputadas y diputados de la Comisión (10-3-0). Votaron a favor las diputadas Bello, Ana María Bravo, González, Medina, Olivera, Orsini, Romero, Schneider, Tello y Veloso. Votaron en contra las diputadas Barchiesi, Weisse, y el diputado Becker, en reemplazo de la diputada Morales.

INDICACIONES DEL EJECUTIVO. ANTECEDENTES, FUNDAMENTOS Y CONTENIDO

Mediante el oficio 125-372, de 2 de julio del año en curso, el Ejecutivo presentó indicaciones con motivo de las cuales se acordó solicitar a esta Comisión emitir este nuevo primer informe. En ese documento, se da a conocer la fundamentación de las mismas, del modo que se explica a continuación:

Desde finales de 2023 y durante el primer semestre de 2024, el Gobierno dialogó y alcanzó un acuerdo con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la promoción de los derechos y participación de las mujeres en distintos espacios y al desarrollo y difusión de programas para mejores gobiernos corporativos y la promoción de diversidad en los directorios: (i) ComunidadMujer; (ii) Instituto de Directores de Chile; (iii) Fundación ChileMujeres; y, (iv) Red de

Mujeres de Alta Dirección (RedMad), con el objeto de avanzar en la tramitación de este proyecto de ley.

El acuerdo suscrito el 31 de mayo del presente año entre la Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño y las organizaciones señaladas busca que el avance de esta iniciativa se realice mediante la presentación de indicaciones que resguarden los siguientes consensos:

a) La mayor diversidad en los directorios, relevando los argumentos y evidencia que confirman la necesidad de que ningún sexo esté sobrerrepresentado en la composición de estos espacios.

b) El establecimiento del modelo de cuota sugerida como regla general en nuestra legislación, conocida en el marco internacional como "*comply or explain".*

c) 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.

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

Las indicaciones reconocen el importante rol que cumplen los directorios dentro de las empresas y en la economía en su conjunto, además de los beneficios que conlleva la mayor diversidad en estos espacios. Lo anterior, sobre la base de los siguientes fundamentos:

1. Las prácticas de los directorios generan señales y efectos que inciden en el desarrollo de los mercados financieros y el desempeño de la economía.

El rol de los directorios es determinar y guiar la estrategia de negocio de las empresas, adoptando decisiones relevantes para su desarrollo y viabilidad futura. De acuerdo con la CMF, esto obliga a los directorios a: (i) conectar con el entorno, de manera de leer y proyectar la dirección de la demanda de los distintos grupos de interés (inversionistas, proveedores, clientes, entre otros); (ii) monitorear los riesgos a los que se enfrenta la empresa, con una mirada de largo plazo; y, (iii) actuar con transparencia y comunicación con la ciudadanía, mediante la publicidad de las decisiones y la emisión de reportes y memorias (CMF, presentación en la Comisión de Economía de la Cámara de Diputadas y Diputados, 2023).

Así, las prácticas de gobierno corporativo son importantes no solo para la empresa en particular, sino también para el mercado en su conjunto. Los comportamientos de los gobiernos corporativos generan señales y efectos que contribuyen a moldear el mercado, incidiendo favorablemente en el desarrollo de los mercados financieros y en el desempeño de la economía.

2. La diversidad en los directorios es una demanda del mercado para un mejor gobierno corporativo y una adecuada gestión de riesgos.

La diversidad tiene un rol transversal en las organizaciones empresariales, pues en ella radica la capacidad de una empresa para potenciar su rendimiento y adaptabilidad. Equipos más diversos son equipos más robustos, capaces de enfrentar mejor los desafíos del entorno. La diversidad se ha transformado en una estrategia clave para el éxito sostenible de una empresa en el largo plazo (Primer Informe de Equidad Empresarial y Buen Gobierno Corporativo, Instituto de Directores de Chile et al., 2024).

La diversidad en los gobiernos corporativos adquiere una relevancia significativa. Esta diversidad aporta una perspectiva multifacética a la hora de tomar decisiones estratégicas, lo que permite considerar una amplia gama de enfoques para abordar problemas complejos. Abordar la diversidad en el gobierno corporativo de una empresa implica administrar los riesgos a los que ésta se enfrenta.

De esta forma, son varios los inversores que hoy exigen, o al menos tienen en consideración, parámetros de diversidad a la hora de evaluar su cartera de inversiones. Por ejemplo, BlackRock Inc., el grupo de gestión de inversiones más grande del mundo y que en Chile tiene inversiones en varias empresas (en el caso de las Administradoras de Fondos de Pensiones, les administran cerca de $8.100 millones de dólares de Estados Unidos), considera que la diversidad en la composición de los directorios es un punto fundamental al momento de evaluar su cartera de inversión: *“[N]os interesa la diversidad en los directorios. Lo vemos como un medio para promover la diversidad de pensamiento y evitar el ‘pensamiento de grupo’(…). Según nuestra experiencia, una mayor diversidad en los directorios puede contribuir a debates más sólidos y a decisiones más innovadoras y resistentes. (…) Esa diversidad puede permitir a las empresas desarrollar negocios que respondan mejor a las necesidades de los clientes y las comunidades a las que sirven” (BlackRock, “BlackRock Investment Stewarship: global principles”, 2024).*

En efecto, desde el año 2017, BlackRock empezó a requerir a las empresas en que invierte justificar la ausencia o baja presencia de mujeres en directorios e informar iniciativas para revertir dicha situación *(Bloomberg, “BlackRock Puts its votes behind proposals to get women on boards”*, 2017).

3. Es necesaria una política pública para incentivar cambios culturales que, sin estos mecanismos, podrían demorar décadas.

El país presenta importantes brechas en la participación de mujeres en altos cargos directivos. De acuerdo con el Quinto Reporte de Indicadores de Género en Empresas en Chile (Fundación ChileMujeres, et al., 2024), las mujeres tienen una participación de 15,9% en los directorios de empresas, mientras que existe un 41,8% de empresas cero, es decir, con directorios integrados completamente por personas de un mismo sexo.

Si bien en los últimos años han existido avances en algunos sectores, estos han sido lentos y acotados. A saber, la participación de mujeres en los directorios de las empresas que pertenecen al índice de precios selectivos de acciones (SP IPSA) creció menos de un 1% este 2024, llegando a un 21,8%. Por su parte, la CMF proyecta que faltan varias décadas para alcanzar la equidad en los gobiernos corporativos de las empresas. En particular, 21 años para los bancos; 51 años las compañías de seguros; 33 años las empresas no financieras emisoras de valores, entre otras (CMF, “Informe de Género en el Sistema Financiero”, 2024).

Por otro lado, de acuerdo con una encuesta realizada por el Instituto de Directores de Chile en marzo 2023, el 64% de los directorios no tenía como meta aumentar la presencia de mujeres en estos espacios. Así, esto es un insumo más que da cuenta de la relevancia y el espacio que existe para la política pública de incentivar cambios culturales que, sin estos mecanismos (cuotas sugeridas y/o requeridas) podrían demorar décadas.

4. El proyecto de ley regula la integración de los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales por el rol que éstas cumplen en el mercado en su conjunto y el desempeño económico del país.

El proyecto de ley no afecta a empresas de menor tamaño ni a sociedades anónimas cerradas, es decir, aquellas que no transan en bolsa. El proyecto de ley considera únicamente a las sociedades anónimas abiertas y especiales fiscalizadas por la CMF, que por el rol que cumplen en el mercado en su conjunto, en el desarrollo de los mercados financieros y en el desempeño económico general, cuentan actualmente con una extensa regulación sobre la integración y funcionamiento de sus directorios. Por ejemplo: (i) normas sobre inhabilidades e incompatibilidades de directores (artículos 35 y 26 de la ley N° 18.046, “ley de sociedades anónimas”); (ii) normas sobre la cantidad mínima de directores (artículo 31 de la ley de sociedades anónimas); (iii) normas que fijan un mínimo de directores independientes (artículo 50 bis de la ley de sociedades anónimas); y, (iv) normas que prohíben el *interlocking*, para evitar la participación de directores comunes en empresas o grupos empresariales competidores (letra

d) del inciso segundo del artículo 3 del Decreto Ley N° 211, que fija normas para la defensa de la libre competencia).

Así, particularmente, las sociedades anónimas abiertas están reguladas porque obtienen su financiamiento vía emisión de acciones al público, lo que exige del Estado normar su funcionamiento y administración para evitar riesgos que impactarían a la sociedad en su conjunto. Por su parte, las sociedades anónimas especiales fiscalizadas por la CMF se regulan por su giro, funcionamiento o el tipo de actividad en que participan.

Las indicaciones abordan las siguientes materias:

1. Ámbito de aplicación

Las indicaciones precisan que el universo de empresas afectadas por el proyecto es:

a) Sociedades anónimas abiertas: aquellas que inscriben sus acciones en el Registro de Valores de la CMF, de conformidad con el artículo 2° de la ley N°18.046, sobre sociedades anónimas.

b) Sociedades anónimas especiales fiscalizadas por la CMF: aquellas reguladas por el título XIII de la ley N°18.046, sobre sociedades anónimas, sin perjuicio de sus leyes especiales. De esta forma, este conjunto de sociedades considera a los bancos; compañías de seguros generales y de vida; sociedades administradoras general de fondos; Administradoras de Fondos de Pensiones; Bolsas de valores y productos; Empresas administradoras de sistemas de compensación y liquidación; Depósitos de valores; sociedades securitizadoras; y emisores de operadores de tarjetas.

En virtud de lo anterior, el proyecto de ley no afecta a las sociedades anónimas cerradas, cooperativas de ahorro y crédito, organizaciones deportivas profesionales; fondos de inversión; corredores de seguros, entre otros, en la medida que éstas no se constituyan como sociedades anónimas abiertas.

2. Neutralidad de la redacción

Las indicaciones reformulan la propuesta original de una cuota mínima de mujeres y avanzan en el establecimiento de una cuota máxima del sexo con mayor representación, siguiendo la fórmula empleada por la ley N° 21.356, que establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado que indica.

Así, las indicaciones establecen como norma permanente, como se verá, la sugerencia de que las personas de un mismo sexo no puedan exceder el sesenta por ciento (60%) del total de los miembros de los directorios. De esta forma, se apunta a lograr un equilibrio en la representación de sexos en dichos espacios.

3. Aplicación gradual de la cuota sugerida y consagración de ésta como regla general

La propuesta original contemplaba el modelo de cuota sugerida por los primeros seis años desde la publicación de la ley en el Diario Oficial, luego de lo cual se consagraba el modelo de cuota requerida de manera permanente. Las indicaciones cambian significativamente este diseño y establecen el modelo de cuota sugerida de manera permanente.

Así, a contar del primero de enero del año siguiente a la fecha de publicación de la ley en el Diario Oficial, y por los primeros tres años, aplicará la sugerencia de que las personas de un mismo sexo no puedan exceder el ochenta por ciento (80%) del total de los miembros de los directorios. Luego, desde el cuarto año en adelante, dicha sugerencia será de un sesenta por ciento (60%) de manera permanente.

4. La CMF evaluará periódicamente la adopción de la cuota sugerida y podrá establecer la aplicación excepcional del modelo de cuota requerida para un universo acotado de empresas

La CMF realizará evaluaciones periódicas de la implementación de la política pública promovida por este proyecto de ley utilizando dos indicadores objetivos. Estos indicadores permitirán medir el nivel de adopción del modelo de cuota sugerida por las empresas. La primera evaluación se realizará el sexto mes de julio desde la entrada en vigencia de la ley, y las siguientes se realizarán cada cuatro años en el mismo mes.

Si los indicadores mostrasen una baja adopción de la política, las empresas que no hayan implementado la cuota sugerida al momento de la evaluación quedarán sujetas a un régimen de cuota requerida excepcional, pues tendrá una duración de cuatro años. Con el fin de dar un mayor margen de adaptabilidad en la aplicación de la ley, estos indicadores toleran que un porcentaje importante de las empresas no hayan adaptado la cuota sugerida.

De esta forma, el modelo de cuota sugerida se mantendrá para todas las empresas si la evaluación que realiza la CMF determina que: (i) un ochenta por

ciento (80%) o más del total de las empresas adoptó la cuota sugerida; y, (ii) existe menos de un cinco por ciento (5%) de las empresas cuyo directorio está integrado exclusivamente por personas de un mismo sexo. Si alguno de estos criterios no se cumple, durante el próximo periodo de cuatro años, las empresas que no hayan adoptado la cuota sugerida pasarán a un régimen de cuota requerida transitorio hasta la siguiente evaluación. Por su parte, las empresas que sí hayan adoptado la cuota sugerida, no se verán afectadas.

Adicionalmente, el proyecto de ley contempla que, en el tercer mes de julio desde la entrada en vigencia de la ley, la CMF realice una evaluación preliminar de la política solo con fines de publicidad respecto de cómo ha avanzado su adopción por parte de las empresas, sin que sus resultados tengan los efectos antes descritos. Estos resultados preliminares serán publicados en el sitio web institucional de la CMF y enviados a la Cámara de Diputadas y Diputados y al Senado.

5. Resguardo del normal funcionamiento del directorio

En el caso de que, tras un periodo de evaluación, la CMF determinase que un grupo de empresas deba adherirse al modelo de cuota requerida por un periodo de cuatro años, el directorio electo con anterioridad a dicha evaluación podrá continuar ejerciendo sus funciones hasta el término de su mandato. Así, será en la próxima elección de directorio en que dicha empresa deberá cumplir la cuota requerida.

6. Equivalencia entre directoras titulares y suplentes

Las indicaciones no innovan en esta materia. En aquellas empresas que deban cumplir la cuota requerida transitoria, y solo por dicho periodo, los directores suplentes deberán ser del mismo sexo de los respectivos directores titulares.

7. La CMF fiscalizará el cumplimiento de la ley

La indicación no innova en esta materia y mantiene el contenido de las disposiciones de del proyecto original, enmarcadas en las funciones y atribuciones que tiene actualmente la CMF, de acuerdo con lo establecido en la ley N°21.000 que la crea, junto con el ejercicio de su política de fiscalización.

- Opiniones recabadas en torno a las indicaciones del Ejecutivo

En atención a que las indicaciones del Ejecutivo implicaban en la práctica la sustitución del texto aprobado en el primer informe, la Comisión acordó

recibir a los siguientes invitados, con el objeto de conocer sus opiniones respecto de las mismas:

1. La Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, doña Antonia Orellana

Señaló que el proyecto se desarrolló a partir de la iniciativa de las propias mujeres que participan de las redes de la alta dirección privada, y en ese sentido, ha existido un amplio consenso en cuanto a que es necesario aumentar la participación de las mujeres en los directorios de empresas.

Agregó que el gobierno dialogó y alcanzó un acuerdo con organizaciones relevantes de la sociedad civil, que están dedicadas a la promoción de los derechos y participación de las mujeres en distintos espacios, así como también con otras organizaciones de la sociedad civil que están a favor de mejores gobiernos corporativos y de la promoción de diversidad en el sector privado, tales como Comunidad Mujer, el Instituto de Directores de Chile, la Fundación Chile Mujeres y la Red de Mujeres de Alta Dirección, con el objeto de poder avanzar en modificaciones al proyecto.

Al respecto, señaló que se generó un consenso frente a cuatro puntos considerados como deseables para la tramitación del proyecto, adicionales al que se podría considerar como base, que es el aumento de la participación de las mujeres en esos espacios. Primero, está el tema de la mayor diversidad posible en los directorios, lo que reafirma que lo que se busca es que no haya una sobrerrepresentación de ningún sexo en particular. En segundo lugar, hubo un acuerdo respecto del establecimiento del modelo de cuota sugerida (*comply or explain*) como regla general; en tercer lugar, la incorporación de un mecanismo de evaluación periódico de la adopción de la política en el tiempo, lo que abre el camino para futuras mejoras basadas en evidencia de la normativa sobre la base de indicadores objetivos; y, por último, la incorporación del modelo de cuota requerida en el diseño, pero de manera excepcional, acotada, y como consecuencia de dicha evaluación.

Explicó que, en virtud de lo anterior, el gobierno preparó indicaciones sustitutivas al proyecto de ley, cuyo contenido se basa en los consensos alcanzados.

2. La Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen Muga[8]

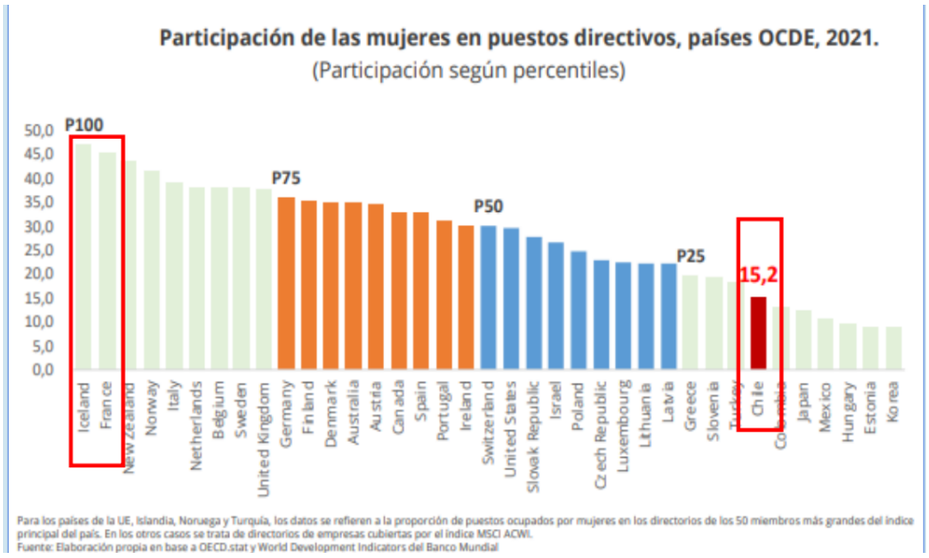
Señaló que el proyecto inició su tramitación en noviembre del año 2022. Sin embargo, se volvió a la instancia considerando la discusión que se

[8] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=318820&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

desarrolló en las Comisiones de Economía y Hacienda, donde hubo un consenso respecto del objetivo del proyecto de lograr espacios directivos más diversos, no obstante lo cual se plantearon algunos puntos para lograr un diseño del proyecto más apropiado para la realidad del país.

A continuación, se refirió al rol de los directorios de las empresas de las sociedades anónimas abiertas y especiales, y señaló que las prácticas del directorio revisten gran importancia para la empresa y para el mercado en su conjunto, toda vez que generan señales y efectos que contribuyen a perfilar el mercado, incidiendo favorablemente en el desarrollo de los mercados financieros y el desempeño de la economía.

Agregó que, a nivel internacional, el país no se encuentra en una muy buena posición relativa, ya que el promedio de participación de mujeres en los directorios de las grandes empresas de países miembros de la OCDE es del 28%, y Chile se ubica dentro del primer cuartil, el más bajo, con un promedio del 15,2%.



Explicó que, a nivel internacional, desde el año 2026 en adelante, todos los países miembros de la Unión Europea van a implementar cuotas requeridas obligatorias de al menos el 40%, ya que, si bien muchos de los países habían transitado en modelos de *comply or explain*, se detectó que ese modelo no tenía todos los incentivos necesarios para que las empresas realmente incorporaran a más mujeres.

Sobre la situación nacional, explicó que, del Quinto Reporte de Indicadores de Género en Empresas en Chile, de los Ministerios de Economía y Hacienda, la Fundación Chile Mujeres y la OIT, se destacan los siguientes datos:

- Solo el 15.9% de los puestos directivos de aquellas empresas que están dentro del reporte, correspondiente a un poco más de 400 empresas, de las empresas más grandes del país, son ocupados por mujeres.
- Solo 155 empresas tienen al menos el 20% de mujeres en sus directorios, y de esas 155, solo 53 tienen al menos 40%.
- Sobre las empresas cero, en el país hay 195 que no tienen ninguna mujer en su directorio, es decir, más del 40% de las empresas más grandes de Chile no tienen mujeres en sus directorios.

Luego, se refirió a los beneficios asociados a tener directorios más diversos, y señaló que la evidencia disponible sugiere que hay una relación positiva o mixta, es decir, que dependería de otros factores, entre mayor diversidad de género en directorios y distintas medidas de desempeño de empresas, tales como mayor inversión, menos fraudes corporativos y mejor desempeño en ventas. Por otra parte, los estándares OCDE indican que la igualdad de género fomenta el crecimiento, la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las economías.

Asimismo, la mayor participación de mujeres en directorios trae beneficios en todos los niveles de las empresas, de acuerdo con la teoría "*spillover*" o de derrame, que establece que se generan condiciones para que otras mujeres también logren alcanzar altos cargos y cargos directivos, pues se rompen estereotipos que asocian cargos de liderazgo con la masculinidad. Las mujeres en altos cargos pueden asumir un rol de mentoría y/o modelos a seguir de otras mujeres al interior de la empresa, teniendo en consideración a otras mujeres al momento de nominar o designar altos cargos.

Hoy en día los distintos grupos de inversión están priorizando y estableciendo como una cláusula de exclusión para invertir en empresas, que tengan gobiernos corporativos más diversos.

En ese sentido, ejemplificó a través de BlackRock, una de las empresas más grandes del mundo, que desde el año 2017 comenzó a requerir a las empresas en las que invierte justificar la ausencia o baja presencia de mujeres en directorios, y aquello lo argumentan, no solo porque lo consideren justo, sino que también porque de acuerdo con la experiencia que han tenido, una mayor diversidad en los directores puede contribuir a debates más sólidos, y decisiones más innovadoras y resistentes.

Hay un consenso amplio en que efectivamente el país requiere espacios directivos más diversos. Sin embargo, surge la pregunta de por qué no se ha avanzado en aquello y se hace necesaria una ley.

Al respecto, señaló que el año 2023 el Instituto de Directores de Chile, que ha estado acompañando el diseño del proyecto de ley, le preguntó a distintos directores de empresas si, a propósito de las brechas de presencia de mujeres en los espacios directivos, sus empresas tenían contemplado algún plan para poder incorporar a más mujeres, a lo cual más del 60% respondió que no, es decir, existe una brecha, respecto de la cual todos están contestes de que es importante. No obstante, no hay ningún tipo de plan para apurar la incorporación de mujeres, y es por ello que se requiere una iniciativa que cierre la brecha a través de políticas públicas, de acciones afirmativas.

Respecto del proyecto de ley, señaló que regula la integración de los directorios de empresas que cumplen un rol en la economía y muy fundamentalmente en el desarrollo económico del país, cuyo ámbito de aplicación es a las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, donde se encuentran catalogadas las empresas más importantes del país, quedando fuera del ámbito de aplicación las sociedades anónimas cerradas, cooperativas de ahorro y crédito, organizaciones deportivas y profesionales, siempre y cuando no estén organizadas como sociedades anónimas abiertas.

Tanto las sociedades anónimas abiertas y especiales, dado que obtienen su financiamiento vía emisión de acciones al público, requieren una regulación para sus gobiernos corporativos, y la forma de los gobiernos corporativos de dichas empresas ha estado constantemente bajo el escrutinio democrático del Congreso, porque hay, por ejemplo, inhabilidades de ciertos directores, cantidad mínima de directores, y obligaciones de directores independientes. Son normas que regulan el buen actuar de esos gobiernos corporativos, y por lo tanto, debe entenderse la discusión dentro de aquello.

A continuación, se refirió al diseño original del proyecto de ley, y señaló que lo que se proponía era un modelo mixto entre modelo de cuota sugerida durante los primeros tres años, de al menos el 20% de presencia de mujeres, y cuya sanción por incumplimiento era que las empresas tuvieran que explicar los motivos por los cuales no estaban dando cumplimiento a aquello.

Luego, los siguientes tres años, ese porcentaje aumenta al 40%, y desde el año 6 en adelante, se establecía una cuota requerida obligatoria de al menos el 40%.

Explicó que luego de la tramitación del proyecto, en la Comisión de Economía se manifestó la necesidad de establecer un consenso para lograr un resultado más amplio para el contenido proyecto, el cual debería alcanzarse bajo cuatro elementos fundamentales:

1.- La relevancia de una mayor diversidad en los directorios.

2.- El establecimiento del modelo de cuota sugerida como regla general.

3.- 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.

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

En atención a aquello, se proponen las siguientes modificaciones:

1. Se establece una cuota máxima para el sexo con mayor representación dentro del directorio, apuntando a una mayor diversidad en estos espacios y a un equilibrio en la integración de hombres y mujeres; por lo tanto, ya no se habla de una cuota mínima de mujeres, sino que se habla de una cuota máxima del sexo de mayor representación, cuyos porcentajes del 20% y del 40%, son reemplazados por el 60% y el 80%.

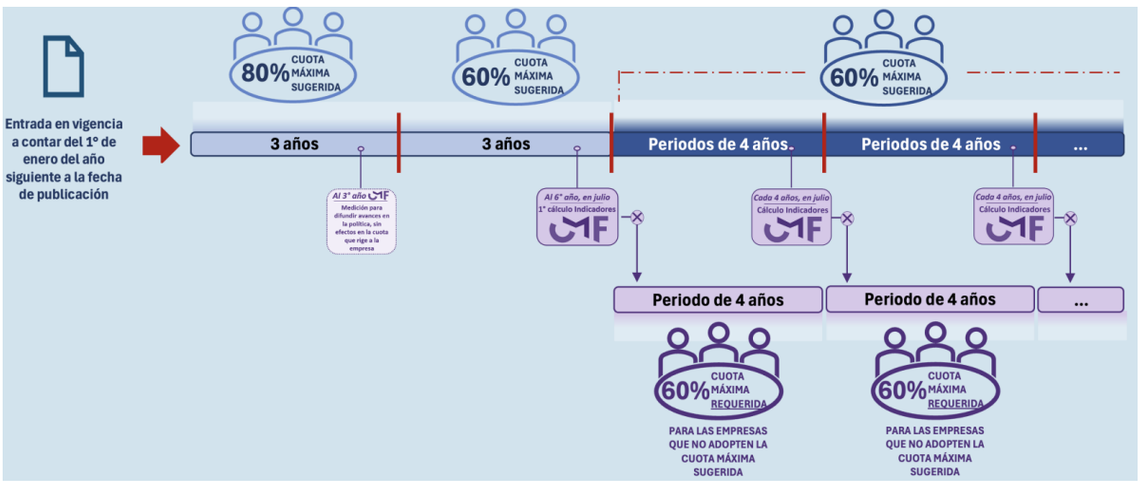
2. Se consagra el modelo de cuota sugerida (“*comply or explain”*) como regla general, sujetándola a un proceso de revisión permanente por parte de la Comisión para el Mercado Financiero, lo que también se hace de forma gradual. Durante los primeros tres años, se hace una sugerencia del 80%, y en caso de incumplimiento, la empresa solo debe explicar los motivos de aquello. Desde el cuarto año en adelante, la sugerencia es del 60%, y la CMF deberá evaluar periódicamente la implementación de la política, haciendo la primera revisión al año sexto, y después, ese procedimiento se repetirá cada cuatro años, en el mes de julio.

Dicha evaluación periódica tendrá dos indicadores objetivos que permitirán medir el nivel de adopción del modelo de cuota sugerida por todas las empresas: primero, la adopción de la cuota sugerida, de la cual se espera que el 80% o más del total de las empresas adopte efectivamente la cuota, y segundo, la cantidad de empresas cero, esperándose que existan menos del 5% de las empresas cuyos directorios estén conformados únicamente por personas de un mismo sexo.

3. Se establece que el modelo de cuota sugerida se mantendrá para todas las empresas no obstante no todas lo hayan seguido, a fin de dar un margen mayor de adaptabilidad en la aplicación de la ley. Solo si no se satisfacen los indicadores de la CMF, las empresas que no adoptaren la cuota sugerida pasarán a un régimen transitorio de cuota requerida por cuatro años, y para esas empresas, y solo por dicho periodo, los directores suplentes deberán ser del mismo sexo de los respectivos directores titulares.

Luego, el diseño contempla que en el próximo periodo de revisión esas empresas que hayan pasado al régimen transitorio de cuota requerida vuelvan necesariamente al régimen de cuota sugerida. Lo que hace la CMF para poder saber si es que el modelo se adopta bien o se adopta mal, es revisar el porcentaje de empresas que cumplen, y la cuota que tienen que cumplir es el porcentaje de mujeres que están en los gobiernos corporativos.

A continuación, explicó lo que ocurrirá una vez que el proyecto se apruebe y entre en vigencia:



Durante el período de los tres años siguientes, se va a aplicar el modelo de cuota máxima sugerida del 80% del sexo de mayor representación, y en caso de que las empresas no cumplan con esa cuota máxima, solo deberán explicar el motivo de incumplimiento.

Luego, en los siguientes tres años (desde el año 4 en adelante), el único cambio es que ya no será el 80%, sino que el 60% del sexo con mayor representación.

Por lo tanto, durante los primeros seis años, el modelo que estará vigente es el de cuota sugerida.

A continuación, se realizará la primera evaluación de la CMF en el sexto año, donde se revisarán los indicadores ya explicados. En caso de haber un 80% de empresas que cumplan con la cuota, y que hayan disminuido las empresas cero, se mantendrá la cuota máxima sugerida del 60% por los siguientes cuatro años, y las empresas que no cumplan solo deberán explicar su incumplimiento.

En caso de que no se cumplan los indicadores, los siguientes cuatro años (hasta la próxima revisión), serán de cuota requerida para todas aquellas empresas que no cumplieron con el 60% sugerido. Se entiende que va a ser

transitoria, ya que, por construcción, en el periodo de revisión siguiente se va a cumplir la cuota, volviendo a la cuota sugerida para el período siguiente de revisión.

****

En relación con la exposición de la Ministra y de la Subsecretaria, la diputada **Mix** preguntó si hay alguna instancia de penalización por no cumplimiento.

La diputada **Pérez**, a su vez, preguntó por los motivos por los cuales se considera mejor para alcanzar los objetivos del proyecto ver el cumplimiento general en porcentajes de empresas que cumplen, y no el cumplimiento particular de cada empresa, ya que a su parecer podría haber empresas que se puedan refugiar en el total de cumplimiento, quedando esas empresas sin cumplir.

Asimismo, manifestó su preocupación por dos puntos específicos, a saber, el establecimiento de dos períodos voluntarios, sin exigir una obligatoriedad inmediata y asociada a alguna sanción en caso de no cumplir, y que a propósito de que ciertas empresas puedan descansar en el cumplimiento total, que se potencie una mayor participación de mujeres en empresas de rubros determinados, y no en todos de forma global.

La **Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, doña Antonia Orellana**, hizo presente que la esencia del modelo de cumplir o explicar es que asocia el cumplimiento de metas al costo reputacional para las empresas, por lo que los resultados en el inicio son públicos, y con la publicación de los informes se busca hacer valer la idea del compromiso de una mayor diversidad versus el costo reputacional para la empresa que no cumple, la que deberá explicar a la opinión pública en base al compromiso adquirido.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen**, explicó que en el mundo hay tres diseños vigentes sobre cuotas en espacios directivos: la autorregulación, que es la que existe hoy día en el país; el de cumple y explica, y el de cuota requerida.

En ese sentido, en el conjunto de países que están bajo el modelo de autorregulación o no regulación, la presencia de mujeres en directorios no supera el 30%; en los que están bajo el modelo de cumple y explica, la cuota supera el 20%, y aquellos que tienen cuota obligatoria o requerida, superan el 36%, por lo que con el segundo caso, se logra ir avanzando al objetivo de la política de tener espacios equitativos.

Los espacios de vacancia existen para poder avanzar de forma gradual a la incorporación de las cuotas que se están sugiriendo, y es cada tres años al inicio, ya que la ley establece que los directorios pueden cambiar máximo hasta tres años, por lo que se buscó hacer coincidir la normativa de gobiernos corporativos.

La diputada **Romero** señaló que con el cambio que propone la indicación, al hablar de cuota máxima sugerida, tiene la sensación de que se pasó de un proyecto que era pro mujer, a uno que sería de equidad entre ambos sexos.

Manifestó su preocupación por no saber cuántos puestos existen por empresa, y cómo se van a distribuir bajo el nuevo mecanismo.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen**, expresó que hoy en día cuentan con datos de la distribución, ya que los directorios son de 3,5,7 u 11 personas, lo que puede cambiar, por lo tanto, no basta con hacer un barrido de información al respecto sobre lo que hay hoy en día, sino que también se pueden hacer simulaciones frente a distintos cambios.

A pesar de lo señalado, explicó que hoy en día la presencia de mujeres en los puestos directivos supera el 15%, pero por muy poco. Bastaría con que todas las empresas que no tienen mujeres pongan a una en sus directorios para poder cumplir ya los tres primeros años de cuota, del máximo 20%, ya que a la fecha no hay ninguna empresa que tenga solamente mujeres, y por lo tanto, no se hace esa distinción.

La **Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, doña Antonia Orellana**, señaló que es importante considerar el volumen de personas habilitadas para ser directores, y que están en el registro de directores y directoras de empresas y cómo se distribuyen según los rubros.

Actualmente, el listado está compuesto por 495 personas, donde alrededor de 250 son mujeres, y la Red de Mujeres de Alta Dirección, que es un espacio de promoción y capacitación para mujeres que se están preparando para aquello, se compone de 594 mujeres que trabajan en alta dirección, pero no en directorios aún.

Agregó que, por otra parte, en las carreras más conducentes a los directorios, que son Derecho e Ingeniería Comercial, se muestra que hay paridad en el ingreso y en el egreso, por lo tanto, hay datos cuantitativos suficientes para sugerir una composición equitativa a lo largo de los distintos rubros.

Agregó que también hay que considerar el fenómeno del “multidirector”, porque si bien hay 495 personas habilitadas para esos cargos, muchas veces hay personas que son directores de más de una empresa.

Finalmente, hizo presente que hay una percepción equivocada respecto de los rubros en que hay más mujeres en altos cargos o directorios, y ejemplificó a través del sector de la minería, donde hay más mujeres. Sin embargo, aquello se debe a que las empresas dependen de fondos de inversión extranjeros que tienen sus propias reglas de cumpla o explique, o por depender de empresas matrices con sede en países que tienen estas políticas, como la Minera Teck.

La diputada **Mix** preguntó por aquellas variables que sustentan el hecho de que frente a la existencia de mujeres en los directorios mejora el clima laboral, el compromiso organizacional, la producción, mayor nivel de satisfacción, etc. principalmente para poder contar con herramientas para defender el objeto del proyecto.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen**, señaló que es muy recomendable recabar la opinión de las empresas que han adoptado esa medida y puedan explicar los beneficios que han visto en ello.

La diputada **Ana María Bravo (Presidenta)** manifestó su apoyo al proyecto, y agradeció la labor que se ha realizado, ya que considerando todas aquellas inquietudes que se presentaron durante su tramitación en las comisiones de Economía y Hacienda, el Ejecutivo logró proponer una indicación que rescata aquello.

La diputada **Barchiesi** señaló que entiende los motivos por los cuales la Cámara de Comercio ha manifestado su deseo de asistir a la Comisión, ya que a su parecer el proyecto de ley es elitista, considerando cuántas personas en el país realmente pueden llegar a un directorio.

Agregó que hoy en día la desocupación de las mujeres es dos puntos mayor a la de los hombres. Hay un 52% de participación laboral femenina frente al 72% de participación laboral masculina, y en ese sentido, el proyecto de ley no hace ningún sentido a aquellas mujeres que están con problemas laborales.

Además, señaló que el proyecto no va en sintonía con incentivar la compatibilidad de las mujeres entre la vida familiar y laboral.

La **Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, doña Antonia Orellana**, señaló que efectivamente participar de una sociedad anónima o de un directorio no es algo que esté al alcance de la mayoría de todas. Sin embargo, a propósito del porcentaje de empresas en las que no hay mujeres en los directorios, y de las empresas que participan del método IPSA, de las empresas reguladas por la CMF, muchas de ellas del rubro del comercio y servicios, hay que considerar que allí precisamente es donde efectivamente la mayoría de las mujeres que tienen empleo formal en el país están empleadas, y la evidencia muestra que la presencia de las mujeres en directorios contribuye a la implementación en el sector privado de las políticas de conciliación y a un mejor clima respecto de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con una mejor disposición y de manera más rápida.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen**, agregó que la evidencia que es más robusta es la que muestra que los espacios directivos más diversos tienen hoy día una mejor relación también con todo su escalafón organizacional.

Hizo presente que cuando se suma el total de trabajadores que están dentro de las empresas IPSA, que son aquellas a las que les va a ser aplicable el proyecto de ley, el número de trabajadores es más de 450.000 en el país, y por lo tanto, efectivamente va a afectar a un grupo sustantivo de trabajadores del país, ya que van a estar bajo la dirección de gobiernos corporativos que estarán velando por mejoras dentro de sus condiciones.

La diputada **Olivera** señaló que la mirada que tiene hoy en día el proyecto de ley es mucho mejor que cuando el modelo solo establecía cuotas. En ese sentido, es necesario tener muy claro cuáles son los beneficios y las cifras reales asociadas a ese cambio, para lograr explicar a los demás que se está discutiendo un proyecto que no busca entorpecer ni perjudicar a nadie, sino que persigue que las mujeres tengan más participación en los directorios.

La diputada **Veloso** hizo presente que es importante que se releven los temas con perspectiva de clase, ya que la gran mayoría de las mujeres efectivamente no tiene acceso a muchas de las políticas públicas.

Agregó que, bajo su convicción, cuando se le abre una puerta a una mujer, esta será capaz de abrirle la puerta a muchas otras mujeres, y entiende que ese también es el objetivo del proyecto, considerando que contar con mujeres en los directorios permitirá que haya una perspectiva distinta para tomar decisiones a la que tienen los varones, y que será más representativa considerando que tienen experiencias vitales diferentes.

La diputada **Weisse** señaló que, si bien manifestó tanto en la Comisión de Mujeres como en la Comisión de Economía, no estar de acuerdo con las cuotas, le preocupa que la nueva propuesta, con el modelo de cumplir o explicar, no permita realmente que haya más mujeres en los directorios, considerando que no hay multa o sanción expresa asociada al incumplimiento.

Finalmente, la Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen, hizo entrega del documento "Acuerdo sobre el diseño del proyecto de ley de más mujeres en directorios"[9] .

3. Los representantes de la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso

La **Presidenta de la Mesa de Mujeres de la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso, doña Claudia Acevedo**[10] señaló que la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso (CRCP) es una Asociación Gremial que agrupa a más de 150 empresas de diversos rubros de la Región, realizando un trabajo asociativo público-privado para ir en beneficio del progreso económico, político y social de la zona. Fundada en 1858, es la asociación gremial del comercio de mayor trayectoria en Chile y Latinoamérica, además de ser un actor relevante del desarrollo económico regional, gracias a la capacidad de adaptación a la contingencia y a definir claramente su rol en la sociedad.

Hizo presente que al contar con una vasta variedad de socios de diversos rubros, sectores académicos, productivos e industrias de la región, cuentan con una riqueza y capacidad de flexibilidad importante.

Luego, se refirió a diversos hitos que han marcado el desarrollo de la Mesa y cómo se ha visualizado el tema de la inclusión de mujeres en espacios importantes de las empresas. Actualmente, desarrollan su labor a través de comisiones, en las que se trabaja en comunicación y difusión y políticas públicas.

Agregó que se realizan diversas actividades con el foco centrado en la equidad de género, para que el tema de las mujeres se hable todo el año y no solo en fechas específicas. Asimismo, se trabaja con alumnas de liceos técnicos de la región, sobre todo con aquellas que estudian carreras altamente masculinizadas, para lograr una red de vinculación que fortalezca y les abra espacio en las empresas regionales.

Respecto del proyecto de ley, señaló que como gremio reconocen la brecha en la participación social, económica, política y cultural de las mujeres en la sociedad, y por ello han asumido el compromiso de impulsar, desde su rol, la

[9] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=318819&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION
[10] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=319686&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

inclusión de las mujeres en el mundo del trabajo y la alta dirección, ya que el aumento de su participación en roles de liderazgo es una oportunidad para que las empresas puedan mejorar la toma de decisiones, aumentando la diversidad de miradas y pensamientos, en atención a que consideran que realmente las mujeres son un gran aporte al desarrollo del mundo entero. La sugerencia de cuotas en directorios es un gran avance y ayudará a acelerar un cambio que es necesario, y que las empresas por sí solas no lo están haciendo.

Sobre el modelo de cuota sugerida o *"comply or explain*", manifestó que comparten la propuesta en cuanto a que sea una cuota de 80% máximo de personas de un mismo sexo en los directorios para los primeros tres años, y de un 60% máximo a partir del cuarto año, y que en caso de que las empresas no alcancen la cuota, se les obligue a explicar aquello.

Asimismo, señaló que consideran necesario que se detallen los motivos aceptados para el "no cumplimiento", puesto que, si se realizan todas las gestiones y, aun así, no aparecen mujeres que quieran postular al directorio, no se podría culpar a la empresa. Por su parte, es relevante tener una mejor comprensión respecto de los mecanismos utilizados para designar directores, realizar concursos y/o los requerimientos por industria y/o sector.

Agregó que, a su parecer los plazos de cumplimiento son muy extensos, ya que para que sea una cuota requerida deberán pasar diez años. Sin embargo, entiende que para la tramitación de proyectos que tratan materias como la que está en discusión es necesario hacer ciertas concesiones políticas para lograr los quórums necesarios de aprobación, y que avanzar al menos de esa forma constituirá un escenario mejor que el actual.

Finalizó señalando que continuarán trabajando para que sus socios y las empresas, en general, valoren el talento y el potencial de las personas sin importar su género, invitándoles a anticiparse a nuevas políticas públicas, para que no se tenga que esperar una ley que promueva los cambios necesarios para avanzar en el camino de la equidad de género.

El **Presidente de la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso, don Javier Torrejón**, señaló que es necesario adoptar cambios en torno a la equidad de género lo antes posible, y que en ese sentido aprecian la tramitación del proyecto considerando que a su parecer las empresas tienen mejor resultado cuando aquello ocurre.

La **socia de la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso, señora Rocío Garrote,** apoyó lo planteado por la presidenta de la mesa de mujeres y por el presidente de la CRCV, y señaló que a su parecer habría sido

mejor que las cuotas obligatorias iniciaran en un plazo más corto, pero que, sin embargo, todo avance es valorable y necesario.

4. La Presidenta Ejecutiva de la Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda[11]

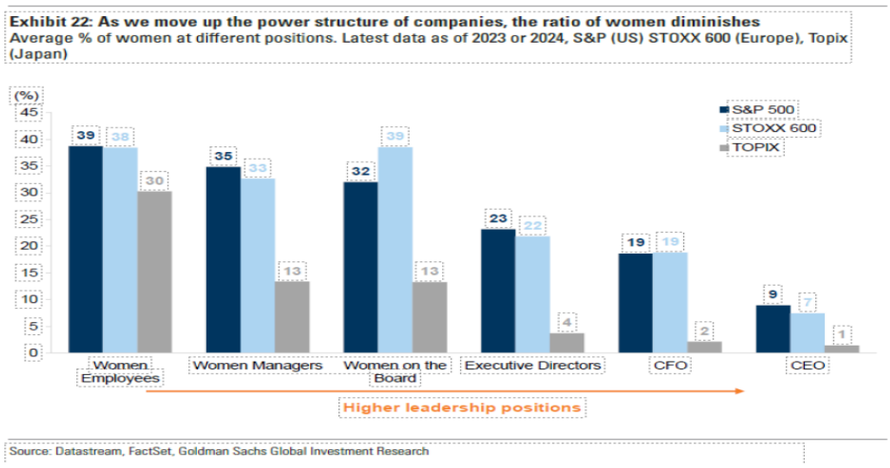
Señaló que con el proyecto de ley se aborda una de las brechas persistentes en el desarrollo laboral de las mujeres, y dice relación con la segmentación vertical, es decir, cómo las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral van perdiendo oportunidades de llegar a los puestos de toma de decisión, que son muy importantes e influyen mucho en las condiciones del mercado laboral, en las oportunidades que se pueden dar en las empresas y en todo tipo de instituciones.

Recordó el “ODS 5” (Objetivo de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, número 5), que es una guía para el quehacer de las organizaciones que trabajan en pos de la igualdad de género y que habla de velar por la participación plena y efectiva de las mujeres, y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública. En ese sentido, hay que tenerlo presente durante la tramitación y discusión del proyecto, porque aborda uno de los fenómenos persistentes de la segmentación laboral, que es el techo de cristal.

Explicó que el techo de cristal dice relación con que a pesar de que hay más mujeres instruidas, considerando que hoy se está frente a las generaciones más educadas en la historia del país, todavía existen obstáculos, muchas veces invisibles, que dificultan el ascenso de las mujeres en cargos de poder, y su presencia en cargos directivos sigue siendo inferior a la de los hombres.

Ejemplificó aquello a través de un estudio que demuestra que a pesar de que las mujeres han logrado integrarse al mundo del trabajo, y se han reducido en parte las brechas salariales, sigue presentándose una ausencia importante en los cargos de toma de decisión a nivel ejecutivo, lo que se ha dado a nivel internacional, solo que las estrategias de cada país para resolverlo han sido distintas y, por consiguiente, con distinta efectividad.

[11] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=323668&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION



Explicó que las diferencias visibles en el gráfico se dan por las estrategias que ha adoptado cada país para fomentar una mayor inserción de las mujeres en los puestos directivos, las juntas directivas o gobiernos corporativos de las empresas.

En ese sentido, Europa ha tenido un éxito indudable, ya que hay alrededor de un 40% de mujeres en los directorios de las empresas que transan en el índice STOXX Europe 600, lo que se ha logrado con dos herramientas: con una cuota obligatoria, cuyos casos más emblemáticos son los de Noruega, Francia y Alemania, y también con otras estrategias más suaves, pero que también apuntan a fomentar, a través de los criterios ESG[12], o de otras posibilidades de sanciones más suaves, para que las empresas efectivamente incorporen a mujeres.

Agregó que en el Reino Unido está el caso más emblemático del Club del 30% y de la estrategia de *comply or explain*, que va en la línea de lo que se propone en el proyecto de ley como primera estrategia para avanzar de manera más decidida y superar la barrera del 15% de representación de mujeres en los directorios.

A continuación, señaló que, en promedio, en las 469 empresas que reportan a la CMF, la representación de mujeres en los directorios es del 15,9%, y en los puestos de primera línea o gerencias de primera línea, cargos que podrían ser conducentes a directorios, solo el 23%.

Explicó que aquello se ha abordado de diversas formas, y relevó la legislación que se aprobó en el Congreso para las empresas del sistema SEP, que llevan años funcionando con directorios que son equilibrados en términos de género, y los esfuerzos realizados por la CMF, a través de la norma 461 para

[12] Factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

obligar a las empresas a informar sus estadísticas de género con respecto a la brecha salarial, a la presencia en altos cargos, etc.

Luego, se refirió a los factores que impiden el avance en la materia, y explicó que hay algunos que tienen que ver con temas normativos, y en ese sentido es necesario tratar de liberar a las mujeres de la carga de los cuidados y de ese derecho exclusivo que debiera ser compartido con los hombres respecto a la maternidad y al cuidado de los hijos, para poder generar, de ese modo mayores oportunidades para su acceso al mundo del trabajo y ese desarrollo ascendente hacia los altos cargos. Es importante solucionar los temas de sesgos inconscientes que afectan a las oportunidades de ascenso y promoción de las mujeres, los que están muy presentes en las organizaciones y que influyen en todos los ámbitos.

Otros factores son las menores redes laborales que tienen las mujeres y la clausura de grupo, fenómeno que en Chile es una característica muy dominante en materia de género, y que se expresa en la falta de redes, de acceso a ámbitos que son importantes, donde, por ejemplo, la posibilidad de encontrar a una mujer entre los contactos de mujeres es mucho mayor que la posibilidad de encontrar mujeres en los contactos de los hombres.

Se refirió al *World Economic Forum*, que publica un ranking denominado *Global Gender Gap Report*, que compara la posición relativa de los países, y año tras año ha evidenciado que si el país no hace nada para mejorar la situación de paridad actual, se tardará al menos 134 años para alcanzar la paridad de género. Para enfrentar dicha situación, hay que modificar el rol que tiene la inercia, que ralentiza los cambios culturales que deben darse en las sociedades, y se requiere un punto de inflexión, es decir, hacer algo para poder potenciar que las mujeres sigan desarrollándose en sus trayectorias profesionales.

Explicó que es muy importante el rol que cumple la regulación y la normativa, porque impulsan cambios en las “reglas del juego” para las empresas, permitiendo transformaciones culturales. En ese sentido, se refirió al trabajo de Richard Thaler, que habla de los “*nudges*” que son “empujones” que abordan la necesidad de las sociedades liberales de dar impulsos para alcanzar valores socialmente deseables, y un valor socialmente deseable para el país, considerando también lo señalado sobre el ODS 5, es la igualdad de género.

De acuerdo con lo explicado, manifestó que el proyecto cumple con la condición de generar un impulso para alcanzar la igualdad de género.

Recordó que el 31 de mayo del año en curso, se firmó un acuerdo con el Instituto de Directores, Chile Mujeres y la Red de Mujeres en Alta Dirección,

para avanzar en un proyecto que tuviera principios generales que no solo beneficiara a mujeres, sino que también contemplara elementos favorables en el mundo empresarial en general, y que dicen relación con una mayor diversidad en los directorios, con equilibrio 60/40, un modelo de cuota sugerida como regla general (*comply or explain*), un mecanismo de evaluación de cumplimiento periódico a cargo de la CMF y sobre la base de indicadores objetivos, y un modelo de cuota requerida de manera excepcional y transitoria para corregir.

A continuación, explicó que más mujeres en los directorios genera innovación, mejores decisiones, nuevas miradas, lo que es bueno para los negocios; algunas empresas generan rentabilidad y una cierta protección frente al riesgo.

Enfatizó los criterios de justicia, de equidad y no discriminación y señaló que el proyecto puede abordarlos e impulsarlos como una parte central de un pacto social donde las mujeres están incorporadas por sus competencias, mérito y talento.

Agregó que un desarrollo sostenible es una hoja de ruta deseable para el país, y aquello tiene que estar alineado con una presencia plena de las mujeres en todos los ámbitos, de la vida laboral y de la toma de decisiones, y también porque reconocer e incentivar ese talento y la capacidad de las mujeres significa incorporar en la ecuación a la mitad de la población que está presente. Sin embargo, no está totalmente incorporada.

Hizo presente que hay personas o sectores que han visto históricamente las cuotas como algo negativo, considerando que podría afectar la libertad empresarial. Sin embargo, las empresas hoy en día también están llamadas a tener una conducta social responsable, la cual también dice relación con una mayor inclusión en términos de igualdad de oportunidades.

Luego, se refirió a la importancia de tomar en cuenta cuáles son los efectos que la diversidad tiene en la toma de decisiones en general:

- Ayuda a evitar la tendencia a la conformidad.
- Permite superar el pensamiento de grupo (grupos homogéneos y autocensura, para evitar quebrar una ilusión de unanimidad)
- Permite superar la visión estereotipada de personas fuera del grupo (“outsiders”).
- Reduce sesgos en la toma de decisiones (evidencia confirmatoria o análisis incompleto de la realidad para la resolución de problemas).
- Evita la polarización (las decisiones son más extremas cuando las personas se juntan con personas que piensan parecido).

Concluyó señalando que el proyecto impulsa el liderazgo de las mujeres y que tiene muchos efectos positivos porque está estudiado que cuando hay diversidad en los espacios de toma de decisiones, y hay más del 30% de mujeres o hay mujeres que alcanzan el rol de gerentas generales, esa diversidad se permea hacia toda la organización, y las mujeres empiezan a ver y a interiorizar que pueden tener un espacio de desarrollo de carrera para poder explotar su talento, lo que hoy en día es de vital importancia para los desafíos y las disyuntivas que tiene la sociedad.

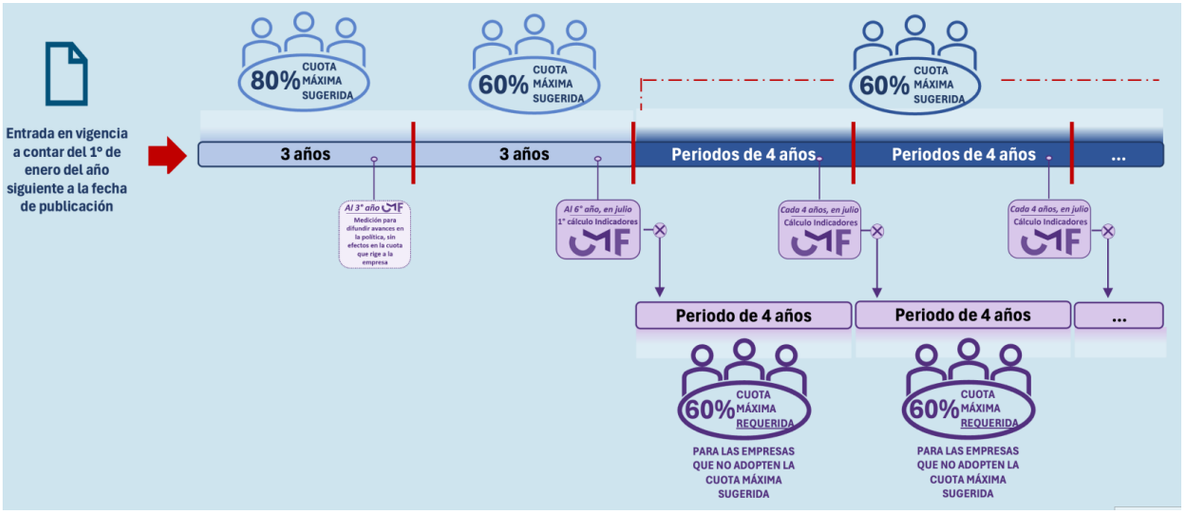
Finalizó, destacando la labor del Ministerio de Economía y la Subsecretaría en atención a que han hecho todo lo posible para incluir la opinión de todos los actores y actrices involucrados, con el objeto de aunar criterios y llegar a una fórmula viable.

****

A propósito de las exposiciones de los representantes de la Camara Regional de Comercio de Valparaíso y de la Comunidad Mujer, la **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen**[13] explicó el diseño para la implementación del proyecto de ley. En ese sentido, dio a conocer que durante los primeros tres años va a regir una cuota sugerida de un 80% máximo del sexo con mayor representación y, desde el año cuarto en adelante, esa cuota aumentará a un 60%. Luego, comienzan los periodos de revisión, etapa que fue incorporada a propósito del acuerdo al que se llegó con los actores involucrados en la discusión, al cual hizo alusión la Presidenta Ejecutiva de Comunidad Mujer, donde se consideró que la CMF sería el mejor organismo para revisar el cumplimiento de la cuota sugerida.

En el caso de que el cumplimiento sea positivo, para el período de revisión siguiente el modelo continuará siendo de cuota sugerida y, por el contrario, si no se logra una buena adopción de la política, lo que se determinará en base a dos criterios que son objetivos y que quedarán establecidos en la ley, en el período de revisión siguiente las empresas incumplidoras pasarán a un modelo de cuota obligatoria de forma transitoria y excepcional.

[13] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=319709&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

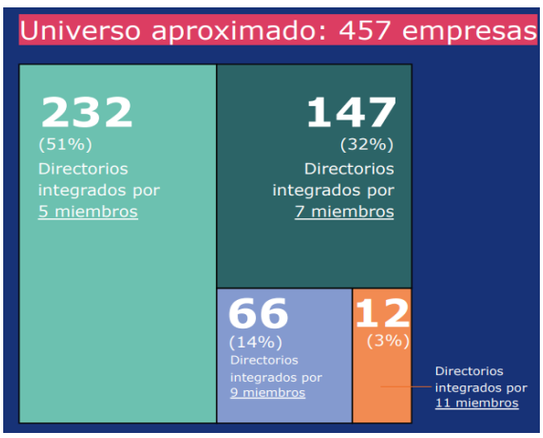


A continuación, entregó una caracterización del universo aproximado de empresas que considera el proyecto de ley, que comprende a cerca de 460 empresas, donde los supuestos que se consideraron fueron:

- Información obtenida de empresas que reportan a la CMF a través de las normas de carácter general N°s 386 y 461.

- No se contabilizan las sociedades anónimas especiales, ya que comienzan a informar bajo el supuesto anterior desde fines del presente año.

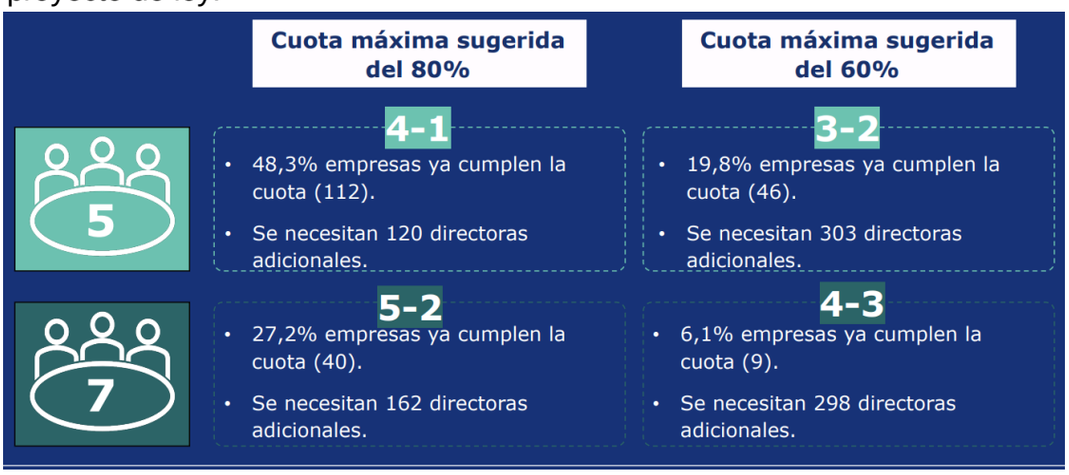
- No se contabilizan las sociedades anónimas cerradas a las que no les sería aplicable el proyecto.



Explicó que la mayor cantidad de empresas consideradas en el proyecto tiene directorios integrados por cinco o siete miembros, lo que es relevante ya que lleva a la interrogante de cuántas mujeres se necesitan incorporar dentro de las empresas para que se cumplan los guarismos que se están proponiendo con el proyecto, en un universo de 457 empresas, donde 197 son empresas cero.

Sobre las empresas cero, precisó que, del total de aquellas, 120 tienen directorios de cinco miembros, y 56 de siete miembros, lo que es relevante porque, atendido aquello, basta con que cada una de esas empresas incorpore solo una mujer en su directorio para reducir la categoría de empresa cero.

A continuación, se refirió a qué es lo que debería hacer cada una de las empresas cuyos directorios son de cinco o siete personas para cumplir con la cuota máxima del 80% y del 60%, y precisó que la tabla hace alusión a las empresas con directorios conformados por esa cantidad de miembros, ya que aquellas, juntas, suman más del 80% de las empresas a las que les sería aplicable el proyecto de ley.



Primero, se refirió a la cuota máxima del 80%, que es la que se requerirá durante los primeros 3 años desde la entrada en vigencia de la ley:

- Para el universo de las empresas cuyos directorios se conforman por cinco personas, se requerirán 120 directoras adicionales (conformación 4-1).

- Para el universo de las empresas cuyos directorios se conforman por siete personas, se requerirían 162 directoras adicionales (conformación 5-2).

Luego, para lograr la cuota máxima de un 60%:

- Para el universo de las empresas cuyos directorios se conforman por cinco personas, se requerirán 303 directoras adicionales (conformación 3-2).

- Para el universo de las empresas cuyos directorios se conforman por siete personas, se requerirían 298 directoras adicionales (conformación 4-3).

A continuación, hizo presente que de acuerdo con los registros del Instituto de Directores de Chile y también aquellos de las AFP, hoy existen mujeres para la cuota que se incorpora para los primeros 3 años, y se va a continuar con procesos de formación para que efectivamente se pueda llegar al objetivo final.

La diputada **Mix** preguntó cuáles podrían ser las razones para no cumplir por parte de las empresas con las cuotas sugeridas, en el marco de la obligación de explicar que se da en el primer período de implementación del proyecto de ley, cuando no cumplen con la política.

Explicó que formula la pregunta considerando la eventual futura discusión del proyecto de igualdad salarial, cuyo lema es “igual pega, igual paga”, y entendiendo que el proyecto que se está tramitando sería una antesala para su discusión.

Por otra parte, preguntó sobre los resultados positivos en las empresas, es decir, cuáles serían los argumentos, en términos de productividad, del proyecto.

La diputada **González** señaló que hay ciertos sectores políticos que plantean que hoy en día las mujeres tienen las capacidades y herramientas para avanzar, y que fijar cuotas para acortar las brechas laborales afectaría el reconocimiento de esas capacidades, y en ese sentido, preguntó cómo se podría argumentar el proyecto frente aquello y derribar los mitos que existen en torno al apoyo a la mujer.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen,** explicó que el objetivo que tiene el modelo de cuota sugerida o “cumple o explica” es que exista un comportamiento adecuado frente a las presiones que va a recibir la empresa por las razones que pueda o no pueda estar dando, y en ese sentido, la experiencia que se tiene en otros países en el mundo empresarial es que las organizaciones que son parte de ese debate son las llamadas a fijar ciertos criterios mínimos, y que no sea posible que las empresas digan “no cumplo porque no quiero”.

Si bien aquello va a ser posible frente a la redacción que se propone, el efecto que da el “cumple o explica” en el proyecto de ley, es que exista un criterio de publicidad de la información. Al respecto, existe un compromiso para que la información que se rescate de ese período sea pública y que todos la conozcan.

La **Presidenta de la Mesa de Mujeres de la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso, doña Claudia Acevedo,** se refirió a lo planteado por la diputada González, y explicó que es muy frecuente la dualidad que se da entre el mérito y la cuota. Sin embargo, no es ahí donde se debería centrar la discusión.

Señaló que el debate está en todo el contexto cultural que deja a las mujeres muy por debajo, lo que queda de manifiesto, por ejemplo, con lo que ocurrió durante la pandemia, donde las mujeres fueron las que se quedaron en casa cuidando a hijos, padres, suegros, abuelos, etc., porque culturalmente son

las llamadas a cuidar, y en ese sentido, la carrera meritocrática debería ser válida solo cuando todas y todos tienen una misma línea de partida, no cuando las mujeres tienen 200 metros o más de desventaja.

Agregó que aquello es un tema que hay que tratar como sociedad, porque no es justo que sean las mujeres las que deban hacerse cargo de ese cambio o transformación cultural.

La **Presidenta Ejecutiva de la Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda,** señaló que las mujeres líderes hoy en día son un valor al alza porque en el país se presentan muchos problemas muy complejos, como la transición demográfica, el cambio tecnológico, la disrupción digital, los escenarios complejos, la necesidad de colaboración, de retener talento, etc., y si se habla de la productividad general de factores y se tiene a la mitad de la población del país excluida, hay que preguntarse cómo se va a aumentar la productividad. En ese sentido, hay un esfuerzo para buscar todas las estrategias posibles para aumentar la participación laboral de las mujeres y generar esa presencia en todos los ámbitos de la toma de decisiones.

La diputada **Romero** señaló que, a su parecer, para reivindicar el tema de que hay un sector, o una parte de un sector que se oponen a las materias en discusión, hay que considerar que existen distintas formas de ver cómo se genera empleabilidad en las mujeres, y que, independientemente de aquello, su opinión es que el proyecto no sería una mala iniciativa.

5. La Presidenta de la Fundación Chile Mujeres, doña Francisca Jünemann[14]

Explicó que su presentación iniciará con un análisis de la realidad de los directorios de las empresas en Chile, y señaló que de acuerdo con el “V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile”, elaborado junto al Ministerio de Hacienda y al Ministerio de Economía con apoyo de la OIT, para el estudio de las empresas que reportan a la Comisión del Mercado Financiero, hoy en día 41,8% empresas no cuentan con mujeres en sus directorios (empresas cero), y el 33% tiene cero mujeres en la gerencia de primera línea.

Por su parte, solo hay un 16% de mujeres directoras y un 23% de gerentas de primera línea.

A continuación, entregó otros datos relevantes a considerar de las 466 empresas incluidas en el reporte:

[14] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=320967&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

- 123 empresas cuentan con una mujer directora (26,4%)
- 129 empresas cuentan con dos y tres mujeres directoras (27,7%).
- 18 empresas cuentan con cuatro o más mujeres directoras (3,9%)

Sobre los rubros de las empresas, señaló que aquellas con mayor presencia en el principal órgano del gobierno corporativo, corresponden a las que pertenecen al área de información y comunicaciones, con el 30%, y el rubro que menos mujeres tiene es el de actividades artísticas, de entretenimiento y recreación, con el 6%. Por lo tanto, solo un rubro tiene el 30% mujeres directoras y ningún rubro tiene en promedio un 40% más de mujeres directoras, de un total de 16 rubros que analiza el reporte de indicadores de género de empresas en Chile.

En atención a los resultados por el "Estudio Modelos de Diversidad de Género en los Directorios ChileMujeres y OIT, 2022", se determinó que la presencia de la diversidad de género de los directorios tiene efectos en los indicadores económicos y en los indicadores de género.

En cuanto a los indicadores económicos, hay evidencia de aumentos de la rentabilidad de las empresas, ya que la mayor equidad de género implica una rentabilidad del 15% superior y rendimientos financieros del 60% superior. Asimismo, se presenta una disminución de probabilidad de quiebre de las empresas del 20%.

En materia de indicadores de género, se encuentra la teoría *spillover*, donde más mujeres en los directorios trae como efecto que otras mujeres pueden ascender en la organización y llegar a ser gerentas de primera línea, ya que hay una correlación entre una mayor proporción de directoras y una mayor proporción de mujeres en la alta gerencia, y además tiene un efecto positivo en la disminución de la brecha salarial, del 6,3%.

Respecto del proyecto de ley, señaló que la indicación surge de un acuerdo entre el Ministerio de Economía y organizaciones de la sociedad civil, por la necesidad de impulsar una mayor diversidad en los directorios, y se establece el modelo de cuota sugerida como regla general, conocida en el marco internacional como "*comply or explain*". Se incorpora un mecanismo de evaluación periódica de la adopción de la política en el tiempo, sobre la base de indicadores objetivos establecidos en la ley, y el modelo de cuota requerida en el diseño de manera excepcional, acotada y como consecuencia de dicha evaluación.

Hizo presente que el proyecto de ley será aplicable a sociedades anónimas abiertas y especiales reguladas por la CMF, y por el contrario, no afectará a empresas de menor tamaño ni a sociedades anónimas cerradas, es decir, a aquellas que no transan en bolsa.

A continuación, se refirió a la cuota sugerida como regla general y su aplicación gradual, y explicó que las personas de un mismo sexo no podrán exceder un porcentaje determinado por la ley del total de los miembros del directorio. La gradualidad viene dada en el marco de los porcentajes recomendados, ya que, durante los primeros 3 años, la cuota sugerida será del 80%, y durante los 3 años siguientes (4to, 5to y 6to), será del 60%. Luego, al sexto año, la CMF realizará una evaluación de cumplimiento de dos indicadores: 1) que el 80% o más de las empresas haya adoptado la cuota sugerida; 2) que haya menos del 5% de empresas cero.

La evaluación de la CMF se repetirá en lo sucesivo cada cuatro años. Si los indicadores se cumplen, continuará el modelo de cuota sugerida. Sin embargo, de no alcanzar el cumplimiento, durante el próximo período las empresas que no cumplieron pasarán a un régimen de cuota requerida transitoria, hasta la siguiente evaluación por parte de la CMF.

De lo anterior se desprende lo siguiente:

1.- Si no se cumple el indicador al 6to año, las empresas pasan a estar con el 60% máximo de representación de un sexo, ya sea por cuota sugerida (las que siguieron la recomendación), o por cuota requerida (las que no siguieron la recomendación).

2.- Si se cumple el indicador, se mantiene el modelo de cuota recomendada, con empresas (menos del 5%) que podrían tener cero mujeres en sus directorios y con empresas (máximo el 20%) que podrían tener mujeres en los directorios, pero no alcanzando la cuota sugerida.

Entregó ejemplos en que se mantendría la cuota sugerida para todas las empresas, considerando que se contabilizan 450 empresas reguladas:

- Hasta 22 empresas con cero mujeres en los directorios.
- Hasta 90 empresas que no cumplen la cuota.
- No más de 22 de esas 90 serán empresas cero.

Luego, ejemplificó respecto del caso en que se implementaría la cuota requerida para aquellas empresas que no cumplieron con la cuota sugerida:

- Más 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 cuot a.

A continuación, entregó propuestas de mejoras al proyecto de ley:

1.- Flexibilizar el indicador: que un sexo no tenga una representación inferior al 30% (o superior al 70%) y que se exija que todas las empresas que transan en la bolsa tengan al menos una mujer, es decir, que no haya empresas cero.

2.- Establecer un modelo transitorio de cuota requerida si no se cumple el indicador, por un período determinado de cuatro años en el país y no de manera indefinida como en el proyecto de ley, que en definitiva, establece un modelo de cuota obligatoria permanente, ya que no es bueno que las mujeres estén eternamente bajo la concepción de que están por obligación sentadas en una mesa directiva.

Relevó los temas que son tratados en los directorios, ya que hay muchos que no se han preocupado de materias tan importantes como la ley de acoso laboral y sexual nueva, la igualdad salarial, la adaptabilidad laboral, la corresponsabilidad parental, etc., y en ese sentido, hay que ser conscientes en que no basta solo con tener más mujeres en los directorios si no se logra que los temas que son realmente importantes se pongan en discusión. Para ello, se debe permitir la oportunidad de que las mujeres que están en los directorios les abran las puertas 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).

6. La Directora Ejecutiva del Instituto Directores de Chile, doña Fadua Gajardo[15]

Señaló que uno de los temas relevantes tiene que ver con que la mirada de género en el directorio se encuentra asociada a ciertos sesgos, que de alguna manera, son los temas que se colocan en la agenda del directorio.

Hizo presente que el Instituto de Directores realizó un estudio, donde participaron más de 230 directores de empresa y presidentes de directorio, para recoger cuál es la percepción que tiene el mercado respecto del proyecto de ley, con el objetivo principal de poder monitorear si existe disposición en las compañías y sus directorios, en cuanto a poder mover el punto de inflexión respecto de las mujeres.

En cuanto a las respuestas de dicho proceso, entregó las siguientes cifras:

[15] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=323912&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

- el 70% de los encuestados indica que la ley de cuota hoy en día no es un tema que esté relevado al interior de su organización.
- el 60% considera o afirma no haber cambios sustanciales en la composición de la mesa de directorios de las compañías. Eso quiere decir que no se está pensando en incorporar en las próximas juntas de accionistas mujeres en los directorios de manera proactiva.
- sobre si se considera que se está abordando la ley de cuota como un tema al interior de la organización, respecto de las juntas de accionistas, el 70% señaló que no.
- el 50% de los directores encuestados confirmó que la ley de cuota no es un tema hoy en día en la agenda del directorio.
- el 34% señala que sí es un tema en la agenda, pero que no se aborda con la profundidad necesaria para que efectivamente sea tratado como un punto de tabla del directorio.

Hizo presente que el estudio arrojó que el tema que protagoniza las juntas de directorio en los últimos meses tiene que ver con aspectos financieros comerciales, pero no se ven aquellos relacionados con recursos humanos, la denominada ley Karin, o materias relacionadas con la ley de cuotas.

- se consultó sobre si existe como meta explícita el aumento de la presencia de mujeres en directorios, y el 64% de los encuestados indicó que no.
- cinco de cada diez directores confirmaron que consideran que su organización no ha implementado políticas que permitan aumentar el número de mujeres en la mesa que integra durante los próximos dos años.
- sobre si creen que su directorio logrará el objetivo en el plazo establecido en el proyecto de ley con el 20% de participación femenina en los próximos tres años, y 40%, a los seis años, solo el 50% señaló que sí.

Indicó que, a mayo del 2024, 164 empresas reportaron a la CMF, en el marco de lo establecido en la norma 461, que la participación de mujeres en los directorios corresponde al 16,03%. Asimismo, 52 empresas no tienen mujeres en su directorio, lo que equivale al 31,7% de las 164 empresas que reportaron. En las empresas IPSA o las empresas más transadas en el mercado financiero, la cifra asciende al 22,2%, de acuerdo con el cierre de la junta de accionistas realizada el 30 de abril de 2024.

Agregó que otro ítem de reporte es la brecha salarial respecto de las mujeres. A niveles administrativos y medio, la cifra sigue superando el 10% con respecto al nivel ejecutivo. Asimismo, se reconoce que se paga a las mujeres el 10% menos que a los hombres por el mismo trabajo y cargo.

Finalizó señalando que un tema importante a considerar es que el Instituto en los últimos 10 años ha formado a más de 950 personas como directores y directoras de empresas, y el 40% de ellos corresponde a mujeres, que están formadas para ser directoras de compañía. Por lo tanto, solo depende de tener la disposición para incorporar mujeres. En ese sentido, es necesario cambiar la búsqueda de perfil de directores que solo hayan sido CEO o CFO, ya que probablemente no se van a encontrar mujeres que hayan detentado esos cargos. Sin embargo, las habilidades y competencias que se requieren para disminuir los riesgos que hay en las compañías no solo pasan por haber tenido alguno de esos cargos. Hoy se tiene la necesidad, por ejemplo, de entender una estrategia de cambio climático, de tener la capacidad de entender cómo las personas son finalmente administradas dentro de las compañías, entender temas asociados a personas, recursos humanos, etc., por lo tanto, es clave entender que hoy en día incorporar capacidades distintas en los directorios es necesario para disminuir los riesgos y aumentar la rentabilidad de esa compañía.

****

En relación con las exposiciones de las representantes del Instituto Directores de Chile y de la Fundación Chile Mujeres, el **asesor legislativo del Ministerio de Economía, don Juan Ignacio Bugueño** explicó que en base a las proyecciones que tiene el Ministerio de Economía, el potencial de nuevas mujeres necesario para alcanzar los porcentajes que contempla actualmente el proyecto de ley es solo de 600 mujeres y aquello se daría en un escenario conservador y considerando también que ninguna mujer pueda repetirse en un directorio.

Agregó que según el registro de directoras y directores de la Superintendencia de Pensiones, que tiene un listado de aproximadamente 500 personas habilitadas para ser directores, cerca de la mitad está compuesto por mujeres.

La diputada **Tello** señaló que con las intervenciones de las invitadas queda de manifiesto la necesidad de tener iniciativas como la que se está discutiendo, ya que las cifras son preocupantes.

A continuación, preguntó por la cuota escondida, considerando que el proyecto tiene que ver principalmente con impulsar la generación de incentivos para que se logre el objetivo del proyecto en la práctica y de ninguna manera dar lugar a alguna especie de obligatoriedad con sanciones.

La **Coordinadora de Género del Ministerio de Economía, doña Natalia Díaz** explicó que el nuevo diseño sigue los acuerdos que en general se adoptaron desde el Ministerio de Economía con las cuatro organizaciones que han participado en el debate para este nuevo primer informe, donde se incluye la cuota

sugerida de manera permanente en el diseño, pero también se podría gatillar una cuota requerida de manera excepcional y acotada cuando se incumplen las condiciones correspondientes a los dos indicadores que se fiscalizarán por la CMF.

Se establece que el segundo modelo es acotado porque dura cuatro años hasta una nueva medición y es excepcional porque afecta un universo específico de empresas, que son las que no hayan cumplido con la adopción en el caso que se haya gatillado por esos indicadores.

7. La Presidenta de la Red de Mujeres de Alta Dirección (REDMAD), señora María Ana Matthias[16]

Inició su presentación exponiendo sobre la Red, y señaló que es una corporación sin fines de lucro que nace en el año 2015, y que actualmente cuenta con 550 socias, con el objetivo de generar una red que apoye a mujeres profesionales en su camino hacia la alta dirección, considerando que si bien muchas mujeres ingresan a la universidad, a estudiar ingeniería, derecho, etc., muy pocas logran generar una carrera para avanzar hacia la alta dirección, y para ello, la misión principal de la organización es convocar, conectar, potenciar y visibilizar mujeres con experiencia en cargos ejecutivos de instituciones, en un entorno único de redes y colaboración.

Luego, hizo presente que dentro de las causas que impulsan la labor de la red está el abogar para que haya más mujeres en directorios, eliminar brechas salariales, promover la corresponsabilidad entre los distintos sexos e impulsar la creación de equipos intergeneracionales.

Sobre la participación de las mujeres en la alta dirección, explicó que se reconocen diversas bondades en aquello, mejora el desempeño de las empresas y la toma de decisiones al ampliar la diversidad de miradas, aumenta la legitimidad social de la organización, y ayuda a traccionar la inclusión femenina en otras áreas de la empresa, incidiendo en el crecimiento económico.

A pesar de aquello, surgen desafíos para las empresas, no solo con sus colaboradores o clientes, sino que también con la sociedad en general, ya que existe un gran desbalance considerando los criterios de los clientes, el talento y la alta dirección:

[16] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=323964&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION

- Clientes: a nivel agregado se estima que las mujeres tienen una participación en las decisiones de consumo en Chile del 70% aproximadamente.
- Talento: de acuerdo con los registros de ingreso a la educación superior 2021-2022, el 55% corresponde a mujeres.
- Alta dirección: la participación de las mujeres en la alta dirección de empresas que reportan en la CMF no supera el 16,5%.

En atención a los datos entregados, hizo presente que, si las empresas quieren acceder al mejor talento, tienen que buscarlo en igual manera en las mujeres.

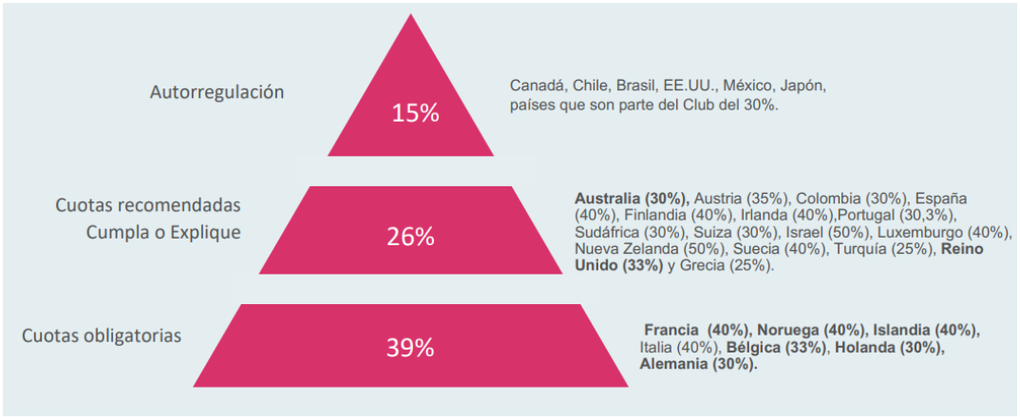
A continuación, dio a conocer cifras obtenidas del Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2023, y señaló que, si bien en los últimos cuatro años ha habido avance, ha sido muy poco y de forma muy paulatina:

- El total de mujeres trabajadoras con casi el 40%, se ha mantenido más constante.
- Cuando se trata de mujeres en gerencias de primera línea, el porcentaje de aquellas bordea el 22,5%, sin mucha variación.
- En mujeres en los directorios, ha habido un avance, considerando que en el año 2020 ascendía al 11,1%, y en el año 2023 al 16,5%.

Sobre la experiencia internacional y los modelos que existen para la participación de mujeres en los directorios, señaló que en el modelo de autorregulación se encuentran países como Canadá, Chile, Brasil, Estados Unidos, México, Japón, etc., que también pertenecen a lo que se llama “Club del 30%”, que es un movimiento que se inició en Inglaterra y busca que las empresas de forma espontánea se comprometan con llegar al 30% de participación de mujeres. En ese modelo, en promedio la participación no supera el 15%.

En el caso de las cuotas recomendadas o “cumple o explica”, donde se encuentran países como Australia, Austria, Colombia, España, Finlandia, etc., se han determinado, más o menos, cuotas sugeridas de entre el 30% y el 35%. El promedio de ellos llega al 26%.

Finalmente, en las cuotas obligatorias, modelo implementado por Francia, Noruega, Islandia, Bélgica, Holanda y Alemania, que oscilan entre el 30% y 40%, el promedio llega al 39%, lo que quiere decir que efectivamente se cumplen las cuotas o el porcentaje de participación de mujeres que se ha definido.



En el marco de las cifras señaladas, citó una frase de la Presidenta del Banco Central Europeo, doña Christine Lagarde: *"Con las cuotas las empresas encuentran mujeres; sin las cuotas, se encuentran excusas".*

Por otra parte, señaló que muchas veces se utiliza como argumento que no hay mujeres. Sin embargo, sí las hay, considerando que solo en REDMAD hay 550 socias, donde la gran mayoría aspira a un cargo de directorio en sus carreras.

A modo de conclusión, hizo presente que:

- La mayor participación laboral de las mujeres es beneficiosa para el país en su conjunto.
- Hay una subrepresentación de la mujer en la alta dirección, donde la brecha es aún mayor que en otros ámbitos del quehacer laboral.
- Lograr mayor presencia de la mujer en la alta dirección requiere de un cambio cultural que, por lo que demuestra la experiencia, es más difícil y lento que se dé por sí solo.
- Se reconocen los avances que se han generado a partir de diferentes iniciativas público-privadas, pero se considera que el siguiente paso es generar los marcos que permitan trascender las buenas prácticas, recogiendo la experiencia a nivel internacional y en Chile, como lo ocurrido con las empresas SEP, que con las políticas que se generaron, actualmente hay un 55% de participación de las mujeres en los directorios de aquellas empresas.

Sobre el proyecto de ley, señaló que las indicaciones que se han presentado fortalecen la propuesta inicial y van en la línea de salvaguardar el derecho de los accionistas de determinar los directores en sus empresas, porque se releva que el foco esté en el balance entre hombres y mujeres a través del establecimiento de un porcentaje máximo de género, y no exigiendo una cuota específica de mujeres.

Asimismo, destacó otros aspectos del proyecto como que la cuota sugerida sea el principio rector, y que la obligatoriedad opere, en forma transitoria, solo en caso de que no se cumpla con los indicadores objetivos que fiscalizará la CMF; la mantención de la gradualidad de seis años, ya que se considera un período razonable para que las empresas realicen los cambios necesarios para cumplir con la normativa, y la incorporación de un factor evaluativo para tener conocimiento del nivel de adopción por parte de las empresas cada cuatro años.

Hizo presente que la iniciativa es un proyecto país con potencial multiplicador, ya que, si bien afecta a un grupo de empresas, que son las que reportan en la CMF, en el fondo van a ser el referente para muchas otras, potenciando que el cambio cultural que se requiere se dé en forma mucho más rápida.

Finalizó señalando que contar con más mujeres en directorios está lejos de ser un beneficio exclusivo para el género o para un grupo en específico. Gobiernos corporativos con miradas complementarias impactan positivamente en la sustentabilidad de las empresas. Mujeres en cargos de liderazgo traccionan talento, y todo ello beneficia al país.

****

La diputada **González** preguntó por los argumentos que se podrían visualizar en contra del proyecto, y sobre el tema de la conciliación de la vida familiar y el trabajo, considerando que es un tema que afecta mayoritariamente a las mujeres.

La diputada **Weisse** preguntó por el 16% de mujeres que son parte de los directorios, si tienen antecedentes en cuanto a la edad, el tipo de estudios y en qué áreas se desempeñan.

La diputada **Ana María Bravo (Presidenta)** consultó si REDMAD tiene socias en regiones.

La **Presidenta de la Red de Mujeres de Alta Dirección (REDMAD), señora María Ana Matthias,** explicó que las oposiciones al proyecto suelen argumentar en contra señalando que sería difícil encontrar mujeres. Sin embargo, considera que no es así, ya que basta con saber buscarlas y darles la oportunidad.

También se habla de que afecta a un grupo muy pequeño de la población. Sin embargo, las mujeres directamente afectadas son 600 personas aproximadamente, considerando aquellos cupos que deben ser ocupados por este género. Por otra parte, el hecho de que más mujeres tengan puestos en los

directorios impulsa a otras mujeres para alcanzar esa meta, transformando a las primeras en un referente.

Sobre la conciliación empresa-familia, señaló que es un tema que preocupa, ya que toda la brecha entre hombres y mujeres en las carreras profesionales se genera básicamente cuando las mujeres tienen hijos, es más, el último premio Nobel de Economía lo obtuvo con un estudio que hizo durante 70 años en que analizó en paralelo las carreras de hombres y mujeres, y determinó que en el minuto en que la mujer tiene el primer hijo, se generaba una brecha que no se recuperaba más.

Agregó que es un problema que se tiene que ir resolviendo a través de la paridad de género y la regulación de la corresponsabilidad con los hombres.

En atención a lo anterior, hizo presente que la Red ha realizado estudios comparativos con España, y señaló que en términos generales de lo que más se dista con el país es en temas de corresponsabilidad, porque en España tienen una ley de posnatal obligatorio igual para hombres y mujeres, donde ambos tienen 18 semanas de permiso después de haber tenido un hijo, y ese derecho es intransferible, con la excepción que se pueden repartir en términos de orden, de quién toma primero el permiso y quién después.

Al respecto, agregó que hoy en día hay que apreciar que las nuevas generaciones perciben con más naturalidad y normalidad el tema de la corresponsabilidad, ya que los hombres buscan participar más de la crianza de sus hijos.

Sobre el tema, concluyó señalando que, al ser una situación compleja, con diversas aristas, es necesario realizar un trabajo en conjunto y de manera colaborativa con las organizaciones civiles, las empresas y la política pública.

Por otra parte, en cuanto a la edad de las mujeres que pertenecen a ese 16% de personas que son parte de directorios de empresas que reportan en la CMF, la edad promedio es de 50 años, lo que constituye un promedio menor que la de los hombres, y además los últimos, en las empresas IPSA, tienen un promedio de permanencia en los directorios de 9 años, y las mujeres un promedio de 5 años. Los profesionales que son parte de directorios, en general, suelen ser ingenieros civiles industriales, ingenieros comerciales o abogados. Sin embargo, hoy en día se están incorporando otras carreras y otras miradas, lo que también es necesario para contribuir a la diversidad de perspectivas a la hora de tomar decisiones.

Finalmente, señaló que, si bien la mayoría de las socias de la Red se encuentran en Santiago, tienen una muy buena representación en Concepción y en la quinta región, y que trabajan a diario para desarrollar su presencia en más regiones.

8. El Gerente General Caja de Compensación La Araucana, don Francisco Sepúlveda[17]

Inició su presentación explicando que las cajas de compensación son entidades privadas sin fines de lucro que se encuentran insertas en el sistema de seguridad social con el objetivo de aportar al bienestar social de las personas.

Agregó que la Araucana es la segunda caja del mercado e impacta anualmente al 20% de la población chilena.

Por otra parte, explicó que, durante el año 2016, la Caja inició un proceso de cambio en sus estatutos, y actualmente el 43% de su directorio son mujeres. En ese contexto, en el año 2022 y luego de dicho proceso, se inició un cambio estratégico donde se estableció como propósito principal el mejoramiento del bienestar social de las personas, y convertirse en la mejor caja de compensación del país, contribuyendo a la disminución de las desigualdades. El propósito se estableció en base a cuatro pilares fundamentales: 1) ser destacados en impacto social; 2) ser pioneros en sostenibilidad; 3) tener una experiencia superior para los afiliados, y 4) tener los mejores resultados económicos.

Explicó que, desde el establecimiento de la nueva estrategia, se han visto avances significativos que cumplen con el propósito final. En el ámbito de la sostenibilidad, se convirtieron en la primera caja de compensación en Chile en ser reconocida o certificada en el ámbito ESG de sostenibilidad, donde obtuvieron 57 puntos de 100, uno de los puntajes más altos en Latinoamérica. Se certificaron con la institución internacional “*Sustainable Fitch*”, que considera tres ámbitos en su evaluación, a saber, medio ambiente, gobernanza e impacto social.

[17] https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=323913&prmTipo=DOCUMENTO_COMISION



En el ámbito de la gobernanza, que es donde se produjeron los primeros cambios, con la modificación de estatuto, recibieron 80 puntos de 100, donde destaca el fortalecimiento de los gobiernos corporativos, la diversidad del directorio, la gestión del riesgo del directorio y también la política de transparencia en la remuneración del mismo. En el ámbito del impacto social, que dice relación con lo que se hace por los afiliados, obtuvieron 88 puntos, los cuales constituyen los más altos que la institución ha obtenido en toda Latinoamérica. En lo que respecta a la experiencia de afiliados, fueron reconocidos en el año 2023 por el *Praxis Xperience Index*, que mide las empresas que mejor entregan la satisfacción a sus afiliados en cuanto a la forma de atenderlos. Los destacaron como la empresa que más ha aumentado en los últimos dos años la experiencia de sus afiliados; y hace menos de un mes, en el *Building Happiness,* se posicionaron en el TOP10 (séptimo lugar) de las empresas con trabajadores más felices de Latinoamérica, en el grupo de las empresas más grandes (más de 500 trabajadores).

Hizo presente que el último logro es de suma relevancia, ya que la empresa tiene 55 años, y es la primera vez que alcanzan un resultado tan importante, donde son los mismos trabajadores los que responden la encuesta.

Continuó con la explicación de los pilares en los que se basa la nueva estrategia de trabajo, y señaló que, en cuanto a los resultados económicos, 2023 cerró como el año en el cual la Araucana tuvo los resultados económicos más altos en su historia. Se obtuvieron más de 18 mil millones de pesos de utilidad que permiten entregar más beneficios a los afiliados, entre los cuales destaca la posibilidad de hacer más de 4 mil exámenes preventivos de cáncer de mama anuales.

Asimismo, se aumentó la solvencia financiera:



Al respecto, explicó que en el año 2015, la Araucana fue intervenida por la Superintendencia de Seguridad Social debido a debilidades de gobiernos corporativos, y a través de esa intervención, en el año 2016, la Araucana, junto con la Cámara de Comercio, Servicio y Turismo y la Cámara de Comercio Santiago, quienes crearon a la caja de compensación de la Araucana hace 55 años, modificaron los estatutos, es decir, se llevó a cabo una colaboración público-privada, donde se incorporó diversidad de género en los estatutos de la Caja.

En ese contexto, actualmente la Caja lleva 8 años teniendo una anticipación a lo que hoy en día se busca con el proyecto de ley en discusión, ya que cuenta con un 43% de participación femenina.

Explicó que no solo se trata de equidad de género, sino que de diversidad de género, ya que cuentan con una representante de la comunidad LGBTQI+ en el directorio, y por lo tanto, un 43% de participación masculina en el directorio, lo que no ha significado un retroceso en el impacto social que generan ni en la rentabilidad económica, sino que todo lo contrario, lo ha mejorado.

Hizo presente que, después de la modificación en los estatutos en el año 2016, recién en el año 2022 se produjo el cambio de estrategia en la Caja, lo que ha constituido el principal factor desencadenante de los resultados positivos, por lo que es importante recalcar la importancia del tiempo, considerando que pasaron cinco años para que se constituyera un directorio más diverso, con mujeres que representan a las empresas que están dentro de la Caja.

A continuación, señaló que para lograr un cambio se requiere un impulso, ya sea por convicción o normativo. En ese sentido, la Araucana comenzó con una convicción proveniente no solo del gobierno, sino que también desde los representantes de las empresas. Hoy en día, tanto la Cámara Nacional de Comercio, como la Cámara de Comercio de Santiago designan directores hombres y mujeres, prevaleciendo la equidad de género. Cada una de dichas entidades tiene que elegir o designar a dos directores cada uno del total. Por lo tanto, designan a cuatro de siete directores, y durante los últimos ocho años, con renovaciones cada tres años, han podido poner en el directorio de la Caja a hombres y mujeres de primer nivel sin problemas. La Caja tiene un 42% de representación femenina en la primera línea de gerentes. Hay gerentas en áreas eternamente masculinizadas, como las de tecnología y de operaciones, y aquello no ha impedido tener a los mejores en los cargos.

Señaló que tienen el directorio más fuerte de la industria, lo que se encuentra directamente relacionado con los cambios de estatuto, donde el factor clave del cambio ha sido la equidad de género, la incorporación de diversidad de miradas para fortalecer el trabajo y el impacto social que generan en el país. Aquello también les ha permitido implementar medidas que se han anticipado también a otras leyes que se están discutiendo o que recientemente se han aprobado:

- Las 40 horas: la Araucana tiene una semana laboral con menos de 40 horas de trabajo (39,2)
- Flexibilidad de ingreso y salida en las sucursales.
- Trabajo híbrido en la casa central: se permite que se trabaje hasta 2 días a la semana desde el hogar.
- Parental masculino extendido a un mes: no se está esperando que todo provenga de leyes para mejorar la corresponsabilidad, y es por ello que se implementa un mes de descanso para los hombres que sean padres. De ese modo se puede compatibilizar la vida personal y familiar.
- Extensión sobre el tiempo legal de los horarios de lactancia para madres.

En ese sentido, la incorporación de la equidad de género en los estatutos permitió un cambio gradual sobre la visión corporativa. La participación femenina incorporó diversidad de miradas, innovación para abordar los desafíos y una estrategia divergente, lo que no ha impactado negativamente en la productividad de la organización, sino que la ha aumentado, y les ha significado posicionarse en país dentro de las 10 empresas más felices para trabajar.

Hizo presente que actualmente se están preparando para la certificación de la Norma Chilena 3262 de Equidad de Género, y que esperan estar certificados en diciembre.

Finalizó señalando que la participación femenina en directorios no sólo impacta el desarrollo sostenible, sino que también acelera la rentabilidad económica de las empresas.

****

La diputada **Tello** celebró la labor que ha llevado a cabo la Caja e hizo presente que con la exposición queda de manifiesto que con voluntad para lograr un cambio en los términos que plantea el proyecto, no solo se alcanzan buenos resultados en términos de paridad de género en las empresas o de acortar la brecha de género, sino que también en términos de rentabilidad y producción para la empresa, y en ese sentido la experiencia de la Araucana constituye un argumento de primera fuente que refleja un resultado muy esperanzador para la futura implementación del proyecto de ley en discusión.

La diputada **Mix** coincidió con lo expresado por la diputada Tello y aplaudió las medidas que se han implementado y que permiten compatibilizar la vida de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, considerando la realidad chilena, y a continuación preguntó qué fue lo que terminó de convencer a la caja de compensación para hacer un cambio tan importante y de vanguardia.

El **Gerente General de la Caja de Compensación La Araucana, don Francisco Sepúlveda,** se refirió a cómo nació la idea de adoptar las medidas mencionadas, y señaló que la Araucana había sido intervenida en los términos ya indicados, y que aquello constituyó un impulso que nace desde la Superintendencia de Seguridad Social hacia la Cámara de Comercio de Santiago y la Cámara Nacional de Comercio, quienes adhirieron a la idea de incorporar en los estatutos, entre otros aspectos, criterios de probidad, criterios educacionales, participación de los trabajadores afiliados en el directorio (hay tres representantes de los trabajadores afiliados en el directorio), y la incorporación de criterios de equidad de género o de diversidad de género en el directorio, es decir, nace de una petición de la Superintendencia de Seguridad Social.

Sobre el punto de inflexión, hizo presente que considera explicativo su caso en particular, ya que lleva doce años en la empresa, y hace dos años y medio fue designado como gerente general, con 35 años y sin haber estudiado en una universidad tradicional, sino que, en un instituto profesional, y a su parecer, si el directorio hubiese estado constituido de manera tradicional, liderado solo por hombres, y no con un directorio paritario, hoy no detentaría su cargo. Lo anterior, independientemente de que todos los cambios siempre son multifactoriales.

En ese sentido, señaló que el punto de inflexión se encuentra justamente en la existencia de una visión distinta.

Respecto al antagonismo que se plantea entre el mérito y la equidad de género, señaló que no considera que existan aquellos roles antagónicos, sino que son complementarios, y así lo demuestra la propia experiencia. En ese sentido, su participación en instancias como el *Women Business Summit*, le ha demostrado que hay cientos de mujeres preparadas para ejercer cargos de liderazgo y están esperando la oportunidad. Tanto los hombres como las mujeres parten en un directorio sin saber ser directores, y las mujeres en general se preparan mucho más para asumir un desafío como ese. No tiene que ser antagónico el dar espacio a las mujeres para ejercer cargos de liderazgo, ya que están preparadas y por lo tanto hay meritocracia en sí.

9. La representante del Centro Estudios Ideas Republicanas, doña Andrea Barros[18]

Inició su presentación entregando antecedentes generales sobre cuál es el panorama actual de la representación femenina, no solo en los directorios, sino que en el mercado laboral:

- Participación laboral femenina: 5 millones de mujeres que representan aproximadamente un 50% de la fuerza laboral.
- Mujeres en edad de trabajar inactivas: constituyen un 50% de las mujeres, donde un 30% no ingresa a la fuerza laboral por motivos familiares, principalmente por ejercer labores de cuidado.
- Hay 400 mujeres en el registro de mujeres directoras. Si bien constituye un porcentaje muy bajo, dentro de su representación en los directorios ha ido aumentado, ya que entre los años 2019 y 2022, subió de un 10% a un 17%. El porcentaje es aún mayor cuando se trata de las empresas que están representadas en el IPSA, donde la cifra asciende a un 20%, lo que se ha logrado sin ningún tipo de disposición legal, sino que solo por el mérito.

A continuación, hizo presente que lo preocupante es que el último reporte del Instituto Nacional de Estadísticas de la Encuesta Nacional de Empleo arrojó que la situación laboral del país es que hay un 8,3% de tasa de desocupación, y que la cifra de las mujeres que están desocupadas aumentó un 3,9%, con tasas de participación y ocupación de un 52% y un 48%. En ese sentido, el problema es que hay muchas más mujeres que están desempleadas,

[18] POWER POINT

en comparación con los hombres, y existe una baja participación en el mercado laboral. Otro de los problemas reales de las mujeres en el ámbito laboral es la ocupación informal, considerando que los índices han ido en un alza sostenida. Hay un 28% de trabajadores informales, donde las mujeres presentan mayor informalidad, y se trata generalmente de jefas de hogar, que no pueden ingresar al mundo laboral formal porque tienen barreras propias, ya sea por el horario, porque tienen a su cuidado a alguien, etc.

Se refirió a la indicación sustitutiva del Ejecutivo, la cual establece que en las sociedades anónimas los representantes del directorio, ningún sexo podrá ser más del 60% de sus integrantes, y en caso de incumplimiento tiene que explicar a la Comisión para el Mercado Financiero y al público, y se establecerá en los estatutos la forma de cumplirlo. Las sociedades que no cumplan van a reportar sus razones para que la Comisión informe al público en su sitio web institucional, sin pronunciarse respecto al mérito de esas razones o fundamentos.

Explicó que la CMF verificará si un 80% o más de las sociedades han cumplido las reglas de integración, y que un 5% o más de las sociedades anónimas cuenten con directores de un mismo sexo, condiciones ante las cuales se convierte en obligatorio para las sociedades anónimas y deberán repetir la elección hasta alcanzar los porcentajes descritos (60% máximo por sexo).

Señaló que el problema de la indicación sustitutiva es que parece una cuota sugerida pero en la realidad es una cuota obligatoria, porque si no la cumple, se transforma en obligatoria, y el problema de aquello es que las empresas son cuerpos intermedios y la Constitución les asegura la autonomía a los cuerpos intermedios. Como dueños de esa sociedad, los accionistas tienen derecho a elegir quien administra su empresa, por lo que una imposición iría en contra del principio de libertad y del derecho a propiedad y debiera incluso hablarse de algún tipo de expropiación en el caso de que se prive a las acciones de los derechos que tienen.

Explicó que hoy día hay acciones que tienen derecho y otras sin derecho a elegir directores. Las con derecho a elegir directores tienen un valor superior a las otras, y si se les establece una restricción a esas acciones, va a haber necesariamente una afectación a los derechos de ese accionista. Asimismo, atenta contra el derecho a asociación, donde la Constitución garantiza plena libertad.

Agregó que, por otro lado, los plazos de implementación que tienen las cuotas del proyecto no son realistas, porque si bien se da un margen, no es suficiente, considerando que con parámetros similares no se ha podido cumplir en la legislación comparada. Actualmente, en Chile hay 400 mujeres en el registro de

directores. Hay que incentivar a participar a las mujeres, pero desde niveles inferiores para que vayan llegando a los niveles superiores. Además, atenta contra el mérito, ya que deben llegar a los directores las personas más preparadas para el cargo, y ese es el funcionamiento de fondo del mercado laboral, por lo que el hecho de ser mujer o ser hombre, atenta contra el mérito de quien estaba mejor preparado, que tenía además todas las condiciones y el respaldo de los medios de la sociedad para acceder al cargo.

Señaló que el proyecto no considera las distintas realidades del sector productivo, porque hay sectores donde hay muy poca presencia de mujeres, por lo que desconoce el funcionamiento del mercado. La alternativa que se ha dado es el mecanismo de cumplir o explicar que parece ser la forma más adecuada de solucionar el problema que le entrega la flexibilidad a los dueños, pero también tienen que dar explicaciones si no cumplen con la cuota que está sugerida, fomentando el cambio sin imposición.

En ese sentido, explicó que el elemento diferenciador es la competencia, con lo cual en la medida en que las empresas exitosas tengan o deban su éxito a la participación de más mujeres, el mercado va a ir copiando ese modelo, pero siempre va a actuar en la medida en que ese modelo no sea impuesto, porque aquellos generan de por sí un rechazo. Por lo tanto, la fórmula de cumpla o explica es la más adecuada porque además del respeto al derecho a la propiedad permite una adaptación tanto económica como social de las empresas, considerando que las adaptaciones son lentas. Sin duda que se necesita más mujeres en las empresas, pero tienen que estar validadas, no impuestas.

Señaló que hay que considerar las verdaderas necesidades de las mujeres, ya que el proyecto tiene el foco en 600 mujeres, cuando existen millones que no pueden entrar siquiera al mercado laboral, que están en una situación absolutamente precaria, donde necesitan los incentivos para poder ingresar, para formalizarse, para tener el acceso a sus derechos sociales, a tener una cotización previsional y de salud, etc. Por otra parte, hay que dar solución a los problemas de corresponsabilidad. Las mujeres no ingresan al mercado laboral porque muchas no tienen ayuda y tienen una gran carga.

Finalizó manifestando que es necesario hacerse cargo de aquellas necesidades, y no enfocarse solo en un grupo de elite.

****

La diputada **González** señaló que la Comisión es consciente de las brechas y problemáticas que tienen las mujeres en Chile, que no son fáciles de

abordar, por lo que no es posible tratarlas todas a la vez o será más difícil avanzar.

Hizo presente que valora el proyecto, ya que si bien es acotado y toma un espectro de las brechas que tienen las mujeres, con mujeres que puedan acceder a cargos de poder va a haber un tiraje para las mujeres que estén en otra escala jerárquica, abriendo oportunidades también.

La diputada **Romero** explicó que presentó, a su vez, algunas indicaciones, que amplían un poco más los meses, en lo que respecta a la entrada en vigencia de la nueva normativa, y también los porcentajes, a fin de obtener una mayor adhesión al proyecto en la Sala.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen**, aclaró que la indicación apunta a que no se hable de una cuota mínima de mujeres, sino de una cuota máxima del sexo de mayor representación, a la vez que consagra la cuota requerida como el modelo por defecto.

- DISCUSIÓN Y VOTACIÓN PARTICULAR

Para estos efectos, cabe hacer tener en consideración lo obrado por esta Comisión en el primer informe, donde consta que el texto del proyecto fue aprobado sin modificaciones.

Texto aprobado en el primer informe

Artículo único

Modifica la ley Nº 18.046, sobre Sociedades Anónimas, en el siguiente sentido:

N° 1

Modifica el artículo 31, que dispone, en su inciso primero, que la administración de la sociedad anónima la ejerce un directorio elegido por la junta de accionistas.

Su inciso segundo establece que los estatutos de las sociedades anónimas deberán establecer un número invariable de directores. La renovación del directorio será total y se efectuará al final de su período, el que no podrá exceder de tres años. Los directores podrán ser reelegidos indefinidamente en sus funciones. A falta de disposición expresa de los estatutos, se entenderá que el directorio se renovará cada año.

El inciso tercero prescribe que el directorio de las sociedades anónimas cerradas no podrá estar integrado por menos de tres directores y el de las sociedades anónimas abiertas por menos de cinco, y si en los estatutos nada se dijere, se estará a estos mínimos.

Finalmente, el inciso cuarto señala que sin perjuicio de lo anterior, si la sociedad anónima abierta debiere designar al menos un director independiente y constituir el comité a que se refiere el artículo 50 bis, el mínimo de directores será de siete.

El texto aprobado en el primer informe es del siguiente tenor:

"1.- Intercálanse, en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser sexto:

"En las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales, el directorio deberá estar integrado al menos por un cuarenta por ciento de mujeres. Los estatutos de estas sociedades contemplarán mecanismos para asegurar el cumplimiento de esta proporción al momento de la elección del directorio en la junta de accionistas correspondiente.

Si en la elección de directorio, la junta de accionistas contraviene lo dispuesto en el inciso anterior respecto del porcentaje mínimo de integración de mujeres, esta elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta cumplir con lo dispuesto en dicho inciso.".

Se presentaron las siguientes indicaciones:

1) Del **Ejecutivo**, para reemplazar el numeral 1 por el siguiente:

"1) Intercálase en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser el nuevo inciso sexto:

"**En las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales fiscalizadas por la Comisión, las personas de un mismo sexo no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios. Los estatutos de estas sociedades contemplarán mecanismos para asegurar el cumplimiento de esta proporción al momento de la elección del directorio en la junta de accionistas correspondiente.**

Estas sociedades reportarán a la Comisión la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio. Aquellas sociedades en que no se verificare el porcentaje señalado en el inciso anterior, reportarán a la Comisión las razones y fundamentos de tal situación, a objeto de que la Comisión ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional, sin pronunciarse respecto al mérito de esas razones o fundamentos. Esta información será remitida por la sociedad respectiva a la Comisión, a través de los medios dispuestos por ésta a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en

sus memorias y en su propio sitio web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de uno.”.”.

2) De las diputadas **Romero y Weisse,** para reemplazar el numeral 1 por el siguiente:

“1) Intercálase en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser el nuevo inciso sexto:

“En las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales fiscalizadas por la Comisión, las personas de un mismo sexo no podrán exceder el ochenta por ciento del total de los miembros de los directorios. Los estatutos de estas sociedades contemplarán mecanismos para asegurar el cumplimiento de esta proporción al momento de la elección del directorio en la junta de accionistas correspondiente.

Estas sociedades reportarán a la Comisión la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio. Aquellas sociedades en que no se verificare el porcentaje señalado en el inciso anterior, reportarán a la Comisión las razones y fundamentos de tal situación, a objeto de que la Comisión ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional, sin pronunciarse respecto al mérito de esas razones o fundamentos. Esta información será remitida por la sociedad respectiva a la Comisión, a través de los medios dispuestos por ésta a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en sus memorias y en su propio sitio web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de uno.”.

Mediante esta indicación parlamentaria se modifica el porcentaje de la cuota máxima del sexo con mayor representación, de modo que el 60% propuesto por el Ejecutivo se aumenta al 80%.

Sometida a votación la indicación N°1, se aprobó por la mayoría de las diputadas y los diputados presentes. Votaron a favor las diputadas Castillo, González, Medina, Olivera, Mix, Pérez, Schneider, Tello y el diputado Winter. Votaron en contra las diputadas Romero y Weisse. **(9-2-0)**

La indicación N°2 se dio por rechazada por ser incompatible con lo aprobado.

Numeral 2

Modifica el inciso primero del artículo 32, que dispone que los estatutos podrán establecer la existencia de directores suplentes, cuyo número deberá ser igual al de los titulares. En este caso cada director tendrá su suplente, que podrá reemplazarle en forma definitiva en caso de vacancia y en forma transitoria, en caso de ausencia o impedimento temporal de éste.

El texto aprobado en el primer informe es el siguiente:

“2.- Agrégase, en el inciso primero del artículo 32, después del punto y aparte, que pasa a ser punto y seguido, la siguiente oración: “En el caso de las directoras de aquellas sociedades anónimas contempladas en el inciso cuarto del artículo 31, sus suplentes también deberán ser mujeres.”.

Se presentaron las siguientes indicaciones:

1) De las diputadas **Romero, Weisse y Olivera**, para reemplazar el numeral 2 por el siguiente:

“2) Agrégase un nuevo artículo 31 bis, del siguiente tenor:

“Artículo 31 bis. Cada cuatro años la Comisión para el Mercado Financiero determinará si se han cumplido las siguientes condiciones:

1. Que un ochenta por ciento o más del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cumplan con el porcentaje máximo ahí señalado sobre la representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios.

2. Que menos de un cinco por ciento del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cuentan con directorios integrados totalmente por personas de un mismo sexo.

En caso de que el cálculo de la Comisión verificare el incumplimiento de alguna de las condiciones señaladas en el inciso anterior, las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que a la fecha de dicho cálculo excedan el porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios, atenderán a las siguientes reglas a contar del primer día del año calendario siguiente a la dictación de la resolución a la que se refiere el inciso tercero siguiente:

1. El cumplimiento del porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo en los directorios será obligatorio. Si en la elección o renovación de directorio la junta de accionistas contraviene dicho porcentaje, esta elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta cumplir con él.

2. No regirá a su respecto la obligación de reportar a la Comisión las razones y fundamentos del incumplimiento, contemplada en el inciso quinto del artículo 31, sin perjuicio de mantenerse la obligación de reportar la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio.

3. Los directores suplentes deberán ser del mismo sexo de los respectivos directores titulares. En caso de nombrarse un reemplazante conforme lo dispuesto en el artículo siguiente, deberá ser del mismo sexo que el director reemplazado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 3 anteriores, no obstará a que los directores electos con anterioridad al cálculo al que se refieren los incisos primero y segundo puedan terminar el periodo por el cual han sido elegidos.

El cálculo de los porcentajes a los que se refiere el inciso primero anterior se efectuará dentro de los primeros diez días hábiles del mes de julio, con la información disponible hasta el último día hábil del mes anterior y no considerará a los directores suplentes de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31. En el mismo mes, la Comisión dictará y publicará en su sitio web institucional una resolución que contenga los resultados y efectos de este cálculo. Si se verificare lo dispuesto en el inciso segundo anterior, la resolución contendrá la individualización de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que deberán atender a las reglas dispuestas en el inciso segundo.

Sin perjuicio de lo anterior, si solo se verificare el incumplimiento de la condición contemplada en el número 2 del inciso primero de este artículo, las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que deberán regirse por las reglas dispuestas en el inciso segundo anterior, serán aquellas que a la fecha de dicho cálculo cuenten con directorios integrados totalmente por personas de un mismo sexo.”.”.

2) Del Ejecutivo, para reemplazar el numeral 2 por el siguiente:

“2) Agrégase un nuevo artículo 31 bis, del siguiente tenor:

“Artículo 31 bis. Cada cuatro años la Comisión para el Mercado Financiero determinará si se han cumplido las siguientes condiciones:

1. Que un ochenta por ciento o más del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cumplan con el porcentaje máximo ahí señalado sobre la representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios.

2. Que menos de un cinco por ciento del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cuentan con directorios integrados totalmente por personas de un mismo sexo.

En caso de que el cálculo de la Comisión verificare el incumplimiento de alguna de las condiciones señaladas en el inciso anterior, las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que a la fecha de dicho cálculo excedan el porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios, atenderán a las siguientes reglas a contar del primer día del año calendario siguiente a la dictación de la resolución a la que se refiere el inciso tercero siguiente:

1. El cumplimiento del porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo en los directorios será obligatorio. Si en la elección o renovación de directorio la junta de accionistas contraviene dicho porcentaje, esta elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta cumplir con él.

2. No regirá a su respecto la obligación de reportar a la Comisión las razones y fundamentos del incumplimiento, contemplada en el inciso quinto del artículo 31, sin perjuicio de mantenerse la obligación de reportar la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio.

3. Los directores suplentes deberán ser del mismo sexo de los respectivos directores titulares. En caso de nombrarse un reemplazante conforme lo dispuesto en el artículo siguiente, deberá ser del mismo sexo que el director reemplazado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 3 anteriores, no obstará a que los directores electos con anterioridad al cálculo al que se refieren los incisos primero y segundo puedan terminar el periodo por el cual han sido elegidos.

El cálculo de los porcentajes a los que se refiere el inciso primero anterior se efectuará dentro de los primeros diez días hábiles del mes de julio, con la información disponible hasta el último día hábil del mes anterior y no considerará a los directores suplentes de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31. En el mismo mes, la Comisión dictará y publicará en su sitio web institucional una resolución que contenga los resultados y efectos de este cálculo. Si se verificare lo dispuesto en el inciso segundo anterior, la resolución contendrá la individualización de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que deberán atender a las reglas dispuestas en el inciso segundo.”.”.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen,** señaló que la indicación de las diputadas solo agrega un inciso a la redacción de la indicación del Ejecutivo, y que se considera mejora el diseño del proyecto, ya que establece que si la CMF evalúa, en base a los dos indicadores establecidos en el proyecto, y solo se verifica que el número de

empresas cero es el que no se está cumpliendo, la cuota requerida solo será aplicada a las empresas que no cumplen con aquel indicador.

Hizo presente que el Ejecutivo está de acuerdo con que se apruebe la indicación de las diputadas.

Sometida a votación la indicación N°1, se aprobó por la mayoría de las diputadas presentes. Votaron a favor las diputadas Bravo, Castillo, González, Medina, Olivera, Mix, Pérez, Romero, Tello y Weisse. Se abstuvieron las diputadas Barchiesi y Labra. **(10-0-2)**

La **indicación N°2** se dio por **rechazada** por ser incompatible con lo aprobado.

Artículo transitorio

El texto aprobado en el primer informe es del siguiente tenor:

“Artículo transitorio.- Esta ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:

1.- El porcentaje mínimo de integración de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas contempladas en el artículo único, numeral 1, de esta ley será de al menos un veinte por ciento a contar de un mes desde su publicación en el Diario Oficial. Luego, este porcentaje será de al menos un cuarenta por ciento a contar del trigésimo séptimo mes desde su publicación en el Diario Oficial.

2.- A contar de un mes desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial y hasta antes del septuagésimo cuarto mes, las sociedades anónimas obligadas deberán informar a la Comisión para el Mercado Financiero las razones y fundamentos de su incumplimiento del porcentaje mínimo de veinte o cuarenta por ciento, según corresponda, de integración de mujeres en directorios. Lo anterior, a objeto de que la Comisión ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional. Dicha información deberá ser remitida a través de los medios que la Comisión haya dispuesto al efecto y a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en su propio sitio web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de tal medio.

3.- La norma que dispone la repetición de elecciones en una misma junta de accionistas, contemplada en el artículo único, numeral 1, de esta ley comenzará a regir a contar del septuagésimo cuarto mes desde su publicación en el Diario Oficial.

4.- La norma relativa a las directoras suplentes contemplada en el artículo único, numeral 2, de esta ley comenzará a regir a contar del septuagésimo cuarto mes desde su publicación en el Diario Oficial.”.

Se presentaron las siguientes indicaciones:

1) De las diputadas **Romero y Weisse**, para reemplazar el artículo transitorio por el siguiente:

"Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a contar del 1 de enero del año siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial, según las siguientes modalidades:

1. El porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 31 de la ley N° 18.046, modificado por el numeral 1) del artículo único de esta ley, será de ochenta por ciento hasta el término del tercer año calendario desde su entrada en vigencia.

2. El primer cálculo al que se refiere el artículo 31 bis de la ley Nº18.046, incorporado por el numeral 2) del artículo único de esta ley, se realizará en el octavo mes de julio desde su entrada en vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, en el cuarto mes de julio desde la entrada en vigencia de esta ley la Comisión publicará los resultados preliminares de dicho cálculo. Este cálculo no producirá los efectos dispuestos en los incisos cuarto y siguientes del artículo 31 bis, sino que sus resultados solo serán puestos a disposición en el sitio web institucional de la Comisión y enviados por ésta a la Cámara de Diputadas y Diputados y al Senado."

Esta indicación se basa en la presentada por el Ejecutivo, introduciendo algunos cambios. En efecto, se modifican las fechas relativas al primer cálculo que debe efectuar la CMF de los porcentajes según lo establece el artículo 31 bis, y a la publicación de los resultados preliminares de ese cálculo. Lo primero, según la indicación del Ejecutivo, se realizará en el sexto mes de julio desde la entrada en vigencia de la ley, y lo segundo, en el tercer mes de julio. De acuerdo con la indicación parlamentaria, lo primero se verificará en el octavo mes de julio, y lo segundo, en el cuarto mes de julio.

2) De la diputada **Romero,** para reemplazar el artículo transitorio por el siguiente:

"Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a contar del 1 de enero del año siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial, según las siguientes modalidades:

1. El porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 31 de la ley N° 18.046, modificado por el numeral 1) del artículo único de esta ley, será de ochenta por ciento hasta el término del tercer año calendario desde su entrada en vigencia. Luego, este

porcentaje máximo será de setenta por ciento desde el inicio del cuarto año y hasta el término del sexto año calendario desde su entrada en vigencia.

2. El primer cálculo al que se refiere el artículo 31 bis de la ley Nº18.046, incorporado por el numeral 2) del artículo único de esta ley, se realizará en el sexto mes de julio desde su entrada en vigencia. Con todo, para este primer cálculo, la condición contemplada en el número 1 del inciso primero del artículo 31 bis, será que un setenta por ciento o más del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cumplan con el porcentaje máximo ahí señalado sobre la representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios.

Sin perjuicio de lo anterior, en el tercer mes de julio desde la entrada en vigencia de esta ley la Comisión publicará los resultados preliminares de dicho cálculo. Este cálculo no producirá los efectos dispuestos en los incisos cuarto y siguientes del artículo 31 bis, sino que sus resultados solo serán puestos a disposición en el sitio web institucional de la Comisión y enviados por ésta a la Cámara de Diputadas y Diputados y al Senado.”

3) Del **Ejecutivo**, para reemplazar el artículo transitorio por el siguiente:

“Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a contar del 1 de enero del año siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial, según las siguientes modalidades:

1. El porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 31 de la ley N° 18.046, modificado por el numeral 1) del artículo único de esta ley, será de ochenta por ciento hasta el término del tercer año calendario desde su entrada en vigencia.

2. El primer cálculo al que se refiere el artículo 31 bis de la ley Nº 18.046, incorporado por el numeral 2) del artículo único de esta ley, se realizará en el sexto mes de julio desde su entrada en vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, en el tercer mes de julio desde la entrada en vigencia de esta ley la Comisión publicará los resultados preliminares de dicho cálculo. Este cálculo no producirá los efectos dispuestos en los incisos cuarto y siguientes del artículo 31 bis, sino que sus resultados solo serán puestos a disposición en el sitio web institucional de la Comisión y enviados por ésta a la Cámara de Diputadas y Diputados y al Senado.”.

Las diputadas Romero y Weisse **retiraron** la **indicación N°1**.

La **Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen,** se refirió a la indicación N° 2, de la diputada Romero, que toma como base la indicación del Ejecutivo.

Señaló que el primer numeral va en línea con la intención de ser lo más ingeniosos posible para lograr una gradualidad viable y que permita una implementación completa de la norma. En ese sentido, el ánimo del Ejecutivo es alcanzar consensos para su futura aprobación en la Sala.

Sobre el numeral 2, explicó que se genera un cambio en los porcentajes, estableciéndose que para la primera medición que la CMF realice se considere un 70% y no un 80%, lo que permite mayor flexibilidad para su implementación.

Finalizó señalando que el Ejecutivo está a favor de que se apruebe la propuesta de la diputada Romero.

La diputada **González** señaló que se va a abstener en la votación de dicha indicación, porque seis años es bastante tiempo para que el proyecto entre en vigencia como corresponde, y lo que se espera es que sea un máximo, y que las empresas lo implementen mucho antes. Considerando todo lo que se ha visto en la discusión, queda de manifiesto que en términos de brechas de género existe un retraso de décadas, incluso siglos, y que a su parecer generar más laxitud o alargar plazos retrasa un tema que es de suma urgencia.

La diputada **Olivera** manifestó estar a favor de la indicación de la diputada Romero, considerando especialmente la voluntad que ha tenido el Ejecutivo para que el proyecto avance.

Hizo presente que la flexibilización en la discusión también permite lograr un alcance más favorable durante la discusión en la Sala.

La diputada **Pérez** señaló que entiende la preocupación de las parlamentarias sobre relativizar la importancia de los temas, no obstante lo cual hizo presente que respaldará la referida indicación, ya que aquello no implica una relativización del cumplimiento del objetivo, sino más bien un establecimiento de cómo se llega al objetivo.

Agregó que cuando se habla de transformaciones culturales, tanto a nivel empresarial, como en otras áreas, es relevante la cantidad de consenso social y político que generan las reformas.

La diputada **Mix** señaló que adhiere a lo manifestado por la diputada Pérez, y espera que las diputadas realicen un trabajo con sus bancadas para poder aprobar el proyecto.

La diputada **Romero** recalcó que el objetivo de la indicación no es caprichoso, ya que lo que se busca es lograr que el proyecto tenga una mayor adhesión en los votos de la Sala.

La diputada **Ana María Bravo (Presidenta)** hizo presente que comparte la visión que se ha expresado, porque lo que se busca es avanzar, y en ese sentido la idea es siempre tratar de llegar a consensos.

Sometida a votación la indicación N°2, se aprobó por la mayoría de las diputadas presentes. Votaron a favor las diputadas Bravo, Castillo, Medina, Olivera, Mix, Pérez, Romero y Tello. Se abstuvieron las diputadas Barchiesi, González, Labra y Weisse. **(8-0-4)**

La **indicación N° 3** se dio por **rechazada** por ser incompatible con lo aprobado.

VI. ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS.

No hubo artículos rechazados. Por su parte, se rechazaron las siguientes indicaciones:

En el primer informe:

Al numeral 1

1.- De la diputada Barchiesi, para reemplazarlo por el siguiente:

“1.-Intercálase, en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser el nuevo inciso séptimo:

Por medio de una norma de carácter general la Comisión Para el Mercado Financiero recomendará a las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales un porcentaje de mujeres para la integración de sus directorios.

Las sociedades anónimas a las que se refiere anterior que no cumplan con el porcentaje recomendado, deberán informar a la Comisión para el Mercado Financiero de las razones y fundamento de ello.

La Comisión para el Mercado Financiero pondrá esa información a disposición del público en su sitio web institucional. Con todo, la información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en su propio sitio web institucional.”.

Al numeral 2

2.- De la diputada Barchiesi, para reemplazarlo por el siguiente:

“2.- Agrégase, en el inciso primero del artículo 32, después del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la oración

“Las sociedades anónimas contempladas en el inciso cuarto podrán designar como suplente a una misma mujer para dos o más directores titulares”.”.

Al artículo transitorio

3.- De la diputada Barchiesi, para reemplazarlo por el siguiente:

“Artículo transitorio: La Comisión para el Mercado Financiero establecerá una recomendación de integración de mujeres en los directorios, por medio de una norma de carácter general, de forma gradual y según las modalidades y plazos siguientes:

El porcentaje mínimo de integración recomendado de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas contempladas en el artículo único numeral 1) de la presente ley, será de al menos un veinte por ciento a contar de un mes desde su publicación en el Diario Oficial. Luego, este porcentaje será de al menos un cuarenta por ciento a contar del trigésimo séptimo mes desde su publicación en el Diario Oficial.

La norma relativa a las directoras suplentes contemplada en el artículo único numeral 2) de la presente ley, comenzará a regir a contar del septuagésimo cuarto mes desde su publicación en el Diario Oficial.”.

4.- De las diputadas Romero y Morales, para sustituirlo por uno del siguiente tenor:

“Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia en forma gradual, desde el cumplimiento de lo estipulado en el artículo 2, según las modalidades y plazos siguientes:

1.- El porcentaje mínimo de integración de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas contempladas en el artículo único numeral 1) de la

presente ley, será de al menos un veinte por ciento a contar de un mes desde la fecha mencionada en el inciso primero. Luego, este porcentaje será de al menos un cuarenta por ciento a contar del trigésimo séptimo mes desde dicha fecha.

2.- A contar de un mes desde la fecha mencionada en el inciso primero y hasta antes del septuagésimo cuarto mes, las sociedades anónimas obligadas deberán informar a la Comisión para el Mercado Financiero las razones y fundamentos de su incumplimiento al porcentaje mínimo de veinte o cuarenta por ciento, según corresponda, de integración de mujeres en directorios. Lo anterior, a objeto de que la Comisión ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional. Dicha información deberá ser remitida a través de los medios que la Comisión haya dispuesto al efecto y a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en su propio sitio web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de tal medio.

3.- La norma que dispone la repetición de elecciones en una misma junta de accionistas, contemplada en el artículo único numeral 1) de la presente ley, comenzará a regir a contar del septuagésimo cuarto mes desde la fecha mencionada en el inciso primero.

4.- La norma relativa a las directoras suplentes contemplada en el artículo único numeral 2) de la presente ley, comenzará a regir a contar del septuagésimo cuarto mes desde la fecha mencionada en el inciso primero.”.

<u>En este nuevo primer informe:</u>

Al numeral 1:

- De las diputadas Romero y Weisse, para reemplazar el numeral 1 por el siguiente:

“1) Intercálase en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser el nuevo inciso sexto:

“En las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales fiscalizadas por la Comisión, las personas de un mismo sexo no podrán exceder el ochenta por ciento del total de los miembros de los directorios. Los estatutos de estas sociedades contemplarán mecanismos para asegurar el cumplimiento de esta proporción al momento de la elección del directorio en la junta de accionistas correspondiente.

Estas sociedades reportarán a la Comisión la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio. Aquellas sociedades en que no se verificare el porcentaje señalado en el inciso anterior, reportarán a la Comisión las razones y fundamentos de tal situación, a objeto de que la Comisión ponga esa

información a disposición del público en su sitio web institucional, sin pronunciarse respecto al mérito de esas razones o fundamentos. Esta información será remitida por la sociedad respectiva a la Comisión, a través de los medios dispuestos por ésta a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en sus memorias y en su propio sitio web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de uno.”.

Al numeral 2

- Del Ejecutivo, para reemplazar el numeral 2 por el siguiente:

“2) Agrégase un nuevo artículo 31 bis, del siguiente tenor:

“Artículo 31 bis. Cada cuatro años la Comisión para el Mercado Financiero determinará si se han cumplido las siguientes condiciones:

1. Que un ochenta por ciento o más del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cumplan con el porcentaje máximo ahí señalado sobre la representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios.

2. Que menos de un cinco por ciento del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cuentan con directorios integrados totalmente por personas de un mismo sexo.

En caso de que el cálculo de la Comisión verificare el incumplimiento de alguna de las condiciones señaladas en el inciso anterior, las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que a la fecha de dicho cálculo excedan el porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios, atenderán a las siguientes reglas a contar del primer día del año calendario siguiente a la dictación de la resolución a la que se refiere el inciso tercero siguiente:

1. El cumplimiento del porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo en los directorios será obligatorio. Si en la elección o renovación de directorio la junta de accionistas contraviene dicho porcentaje, esta elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta cumplir con él.

2. No regirá a su respecto la obligación de reportar a la Comisión las razones y fundamentos del incumplimiento, contemplada en el inciso quinto del artículo 31, sin perjuicio de mantenerse la obligación de reportar la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio.

3. Los directores suplentes deberán ser del mismo sexo de los respectivos directores titulares. En caso de nombrarse un reemplazante conforme lo dispuesto en el artículo siguiente, deberá ser del mismo sexo que el director reemplazado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 3 anteriores, no obstará a que los directores electos con anterioridad al cálculo al que se refieren los incisos primero y segundo puedan terminar el periodo por el cual han sido elegidos.

El cálculo de los porcentajes a los que se refiere el inciso primero anterior se efectuará dentro de los primeros diez días hábiles del mes de julio, con la información disponible hasta el último día hábil del mes anterior y no considerará a los directores suplentes de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31. En el mismo mes, la Comisión dictará y publicará en su sitio web institucional una resolución que contenga los resultados y efectos de este cálculo. Si se verificare lo dispuesto en el inciso segundo anterior, la resolución contendrá la individualización de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que deberán atender a las reglas dispuestas en el inciso segundo.”.”.

Al artículo transitorio

- Del Ejecutivo, para reemplazar el artículo transitorio por el siguiente:

“Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia a contar del 1 de enero del año siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial, según las siguientes modalidades:

1. El porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 31 de la ley N° 18.046, modificado por el numeral 1) del artículo único de esta ley, será de ochenta por ciento hasta el término del tercer año calendario desde su entrada en vigencia.

2. El primer cálculo al que se refiere el artículo 31 bis de la ley Nº 18.046, incorporado por el numeral 2) del artículo único de esta ley, se realizará en el sexto mes de julio desde su entrada en vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, en el tercer mes de julio desde la entrada en vigencia de esta ley la Comisión publicará los resultados preliminares de dicho cálculo. Este cálculo no producirá los efectos dispuestos en los incisos cuarto y siguientes del artículo 31 bis, sino que sus resultados solo serán puestos a disposición en el sitio web institucional de la Comisión y enviados por ésta a la Cámara de Diputadas y Diputados y al Senado.”.

****

Se designó informante a la diputada **Natalia Romero Talguia.**

****

VII.- TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN:

Por las razones señaladas y por las que expondrá oportunamente la diputada informante, esta Comisión recomienda aprobar el siguiente:

PROYECTO DE LEY

"Artículo único.- Introdúcense en la ley Nº 18.046, sobre sociedades anónimas, las siguientes modificaciones:

1. Intercálase en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser sexto:

"En las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales fiscalizadas por la Comisión, las personas de un mismo sexo no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios. Los estatutos de estas sociedades contemplarán mecanismos para asegurar el cumplimiento de esta proporción al momento de la elección del directorio en la junta de accionistas correspondiente.

Estas sociedades reportarán a la Comisión la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio. Aquellas sociedades en que no se verificare el porcentaje señalado en el inciso anterior reportarán a la Comisión las razones y fundamentos de tal situación, a fin de que la Comisión ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional, sin pronunciarse respecto del mérito de esas razones o fundamentos. Esta información será remitida por la sociedad respectiva a la Comisión, a través de los medios dispuestos por ésta, a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en sus memorias y en su propio sitio web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de uno.".

2. Agrégase el siguiente artículo 31 bis, nuevo:

"Artículo 31 bis.- Cada cuatro años, la Comisión para el Mercado Financiero determinará si se han cumplido las siguientes condiciones:

1. Que un ochenta por ciento o más del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cumplan con el porcentaje máximo ahí señalado sobre la representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios.

2. Que menos de un cinco por ciento del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cuentan con directorios integrados totalmente por personas de un mismo sexo.

En caso de que el cálculo de la Comisión verificare el incumplimiento de alguna de las condiciones señaladas en el inciso anterior, las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que a la fecha de dicho cálculo excedan el porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios, atenderán a las siguientes reglas a contar del primer día del año calendario siguiente a la dictación de la resolución a la que se refiere el inciso tercero:

a) El cumplimiento del porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo en los directorios será obligatorio. Si en la elección o renovación de directorio la junta de accionistas contraviene dicho porcentaje, esta elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta cumplir con él.

b) No regirá a su respecto la obligación de reportar a la Comisión las razones y fundamentos del incumplimiento, contemplada en el inciso quinto del artículo 31, sin perjuicio de mantenerse la obligación de reportar la identificación y sexo de cada uno de los integrantes de su directorio.

c) Los directores suplentes deberán ser del mismo sexo de los respectivos directores titulares. En caso de nombrarse un reemplazante conforme a lo dispuesto en el artículo 32, deberá ser del mismo sexo que el director reemplazado.

d) Lo dispuesto en las letras a) y c) no obstará a que los directores electos con anterioridad al cálculo al que se refieren los incisos primero y segundo puedan terminar el periodo por el cual han sido elegidos.

El cálculo de los porcentajes a los que se refiere el inciso primero se efectuará dentro de los primeros diez días hábiles del mes de julio, con la información disponible hasta el último día hábil del mes anterior y no considerará a los directores suplentes de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31. En el mismo mes, la Comisión dictará y publicará en su sitio web institucional una resolución que contenga los resultados y efectos de este cálculo. Si se verificare lo dispuesto en el inciso segundo anterior, la resolución contendrá la individualización de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que deberán atender a las reglas dispuestas en el inciso segundo.

Sin perjuicio de lo anterior, si solo se verificare el incumplimiento de la condición contemplada en el número 2 del inciso primero, las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 que deberán regirse por las reglas dispuestas en el inciso segundo anterior, serán aquellas que a la fecha de dicho cálculo cuenten con directorios integrados totalmente por personas de un mismo sexo.”.

Artículo transitorio.- Esta ley entrará en vigencia a contar del 1 de enero del año siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial, según las siguientes modalidades:

1. El porcentaje máximo de representación de personas de un mismo sexo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 31 de la ley N° 18.046, modificado por el numeral 1 del artículo único de esta ley, será de ochenta por ciento hasta el término del tercer año calendario desde su entrada en vigencia. Luego, este porcentaje máximo será de setenta por ciento desde el inicio del cuarto año y hasta el término del sexto año calendario desde su entrada en vigencia.

2. El primer cálculo al que se refiere el artículo 31 bis de la ley Nº18.046, incorporado por el numeral 2 del artículo único de esta ley, se realizará en el sexto mes de julio desde su entrada en vigencia. Con todo, para este primer cálculo, la condición contemplada en el número 1 del inciso primero del artículo 31 bis, será que un setenta por ciento o más del total de las sociedades anónimas a las que se refiere el inciso cuarto del artículo 31 cumplan con el porcentaje máximo ahí señalado sobre la representación de personas de un mismo sexo dentro de sus directorios.

Sin perjuicio de lo anterior, en el tercer mes de julio desde la entrada en vigencia de esta ley, la Comisión publicará los resultados preliminares de dicho cálculo. Este cálculo no producirá los efectos dispuestos en los incisos cuarto y siguientes del artículo 31 bis, sino que sus resultados solo serán puestos a disposición en el sitio web institucional de la Comisión y enviados por ésta a la Cámara de Diputadas y Diputados y al Senado.”.

****

Tratado y acordado, según consta en las actas correspondientes, en las sesiones de fechas 30 de noviembre y 19 de diciembre de 2022; 4 y 9 de enero; 15 de marzo; 15 y 31 de mayo de 2023; 10, 24 y 31 de julio; 7, 14 y 28 de agosto de 2024 con la asistencia de las diputadas Ana María Bravo Castro (Presidenta), Chiara Barchiesi Chávez, Nathalie Castillo Rojas, Marta González Olea, Karen Medina Vásquez, Claudia Mix Jiménez, Carla Morales Maldonado, Erika Olivera De la Fuente, Catalina Pérez Salinas, Natalia Romero Talguia, Carolina Tello Rojas, Consuelo Veloso Ávila y Flor Weisse Novoa.

Asimismo, concurrieron en su momento, en calidad de integrantes de la Comisión, las diputadas María Francisca Bello Campos, Maite Orsini Pascal y Emilia Schneider Videla.

Igualmente, asistieron la diputada Paula Labra Bresserer y el diputado Miguel Ángel Becker Alvear en reemplazo de la diputada Carla Morales Maldonado; la diputada Emilia Schneider Videla en reemplazo de la diputada Ana María Bravo Castro, y el diputado Gonzalo Winter Eycheberry en reemplazo de la diputada Consuelo Veloso Ávila.

.

Asistió a una de las sesiones la diputada Marcela Riquelme Aliaga.

Sala de la Comisión, a 28 de agosto de 2024.

XIMENA INOSTROZA DRAGICEVIC
Abogada Secretaria de la Comisión

INDICE

Contenido

I.- IDEA MATRIZ O FUNDAMENTAL DEL PROYECTO.....1
II.- CONSTANCIAS REGLAMENTARIAS.....1
III.- ANTECEDENTES Y FUNDAMENTOS.....2
IV.- DISCUSIÓN DEL PROYECTO.....11
- DISCUSIÓN GENERAL.....11
1) Don Nicolás Grau Veloso, Ministro de Economía, Fomento y Turismo.....11
2) La Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen Muga.....14
3) Doña Luz Vidal Huiriqueo, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género.....16
4) Doña Fadua Gajardo Pineda, Directora Ejecutiva del Instituto de Directores de Chile.....18
5) Doña Josefina Montenegro Araneda, Directora de Empresas Públicas y Privadas.....23
6) Doña Paulina Soriano Fuenzalida, Presidenta del Consejo Directivo del Sistema de Empresas de Chile.....24
7) Don Patricio Cuevas, estudiante de doctorado de Derecho Comercial.....29
8) Doña Solange Berstein Jáuregui, Presidenta de la Comisión para el Mercado Financiero.....31
9) Don Rodrigo Mujica, Director de Políticas Públicas SOFOFA F.G.....36
10) Doña Sara Undurraga, economista de la SOFOFA F.G.....40
- VOTACIÓN GENERAL.....48
INDICACIONES DEL EJECUTIVO. ANTECEDENTES, FUNDAMENTOS Y CONTENIDO.....48
- Opiniones recabadas en torno a las indicaciones del Ejecutivo.....54
1. La Ministra de la Mujer y la Equidad de Género, doña Antonia Orellana.....55
2. La Subsecretaria de Economía y Empresas de Menor Tamaño, doña Javiera Petersen Muga.....55
3. Los representantes de la Cámara Regional del Comercio de Valparaíso…65
4. La Presidenta Ejecutiva de la Comunidad Mujer, señora Alejandra Sepúlveda.....67
5. La Presidenta de la Fundación Chile Mujeres, doña Francisca Jünemann. 75
6. La Directora Ejecutiva del Instituto Directores de Chile, doña Fadua Gajardo 78
7. La Presidenta de la Red de Mujeres de Alta Dirección (REDMAD), señora María Ana Matthias.....81
8. El Gerente General Caja de Compensación La Araucana, don Francisco Sepúlveda.....86
9. La representante del Centro Estudios Ideas Republicanas, doña Andrea Barros.....91
- DISCUSIÓN Y VOTACIÓN PARTICULAR.....94
VI. ARTICULOS E INDICACIONES RECHAZADAS.....104
VII.- TEXTO DEL PROYECTO DE LEY APROBADO POR LA COMISIÓN:.....109