



COMISIÓN  
PARA EL MERCADO  
FINANCIERO

# Proyecto de Ley Paridad Género en Directorios de Empresas

Boletín N°12.091-03 (9.858-03)

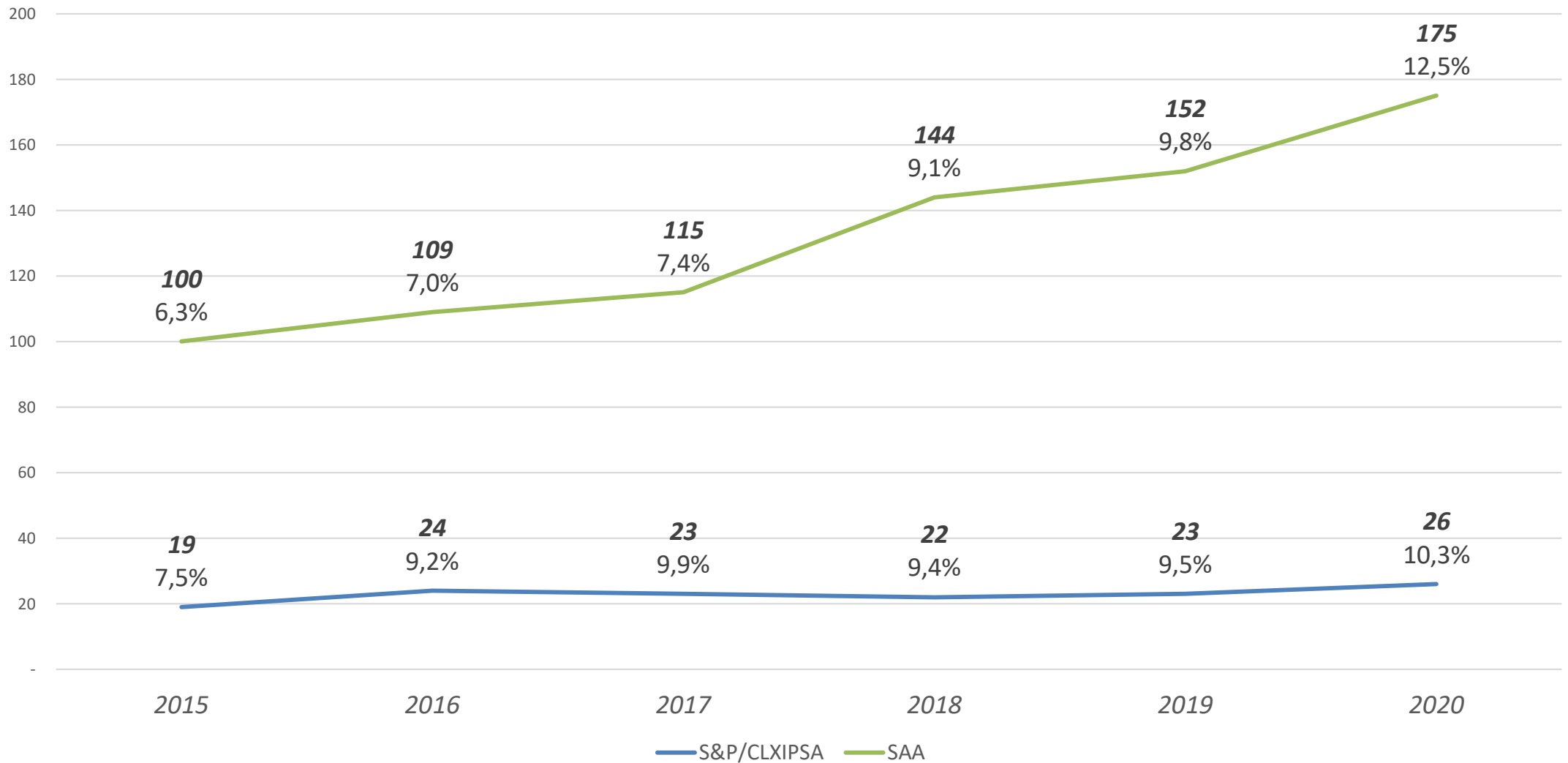
# Agenda

- Introducción
  - Contexto
    - Atribuciones CMF
  - Participación de mujeres en directorios
    - Sociedades listadas en bolsa (Chile y OECD)
- Experiencia comparada
- Resumen evidencia
- Conclusiones

# Atribuciones CMF

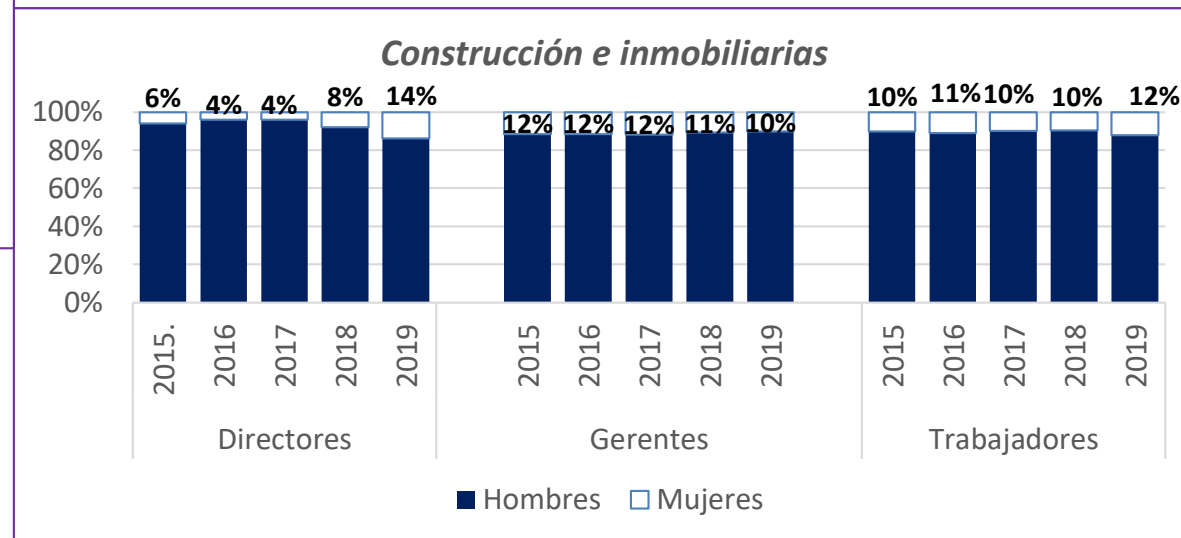
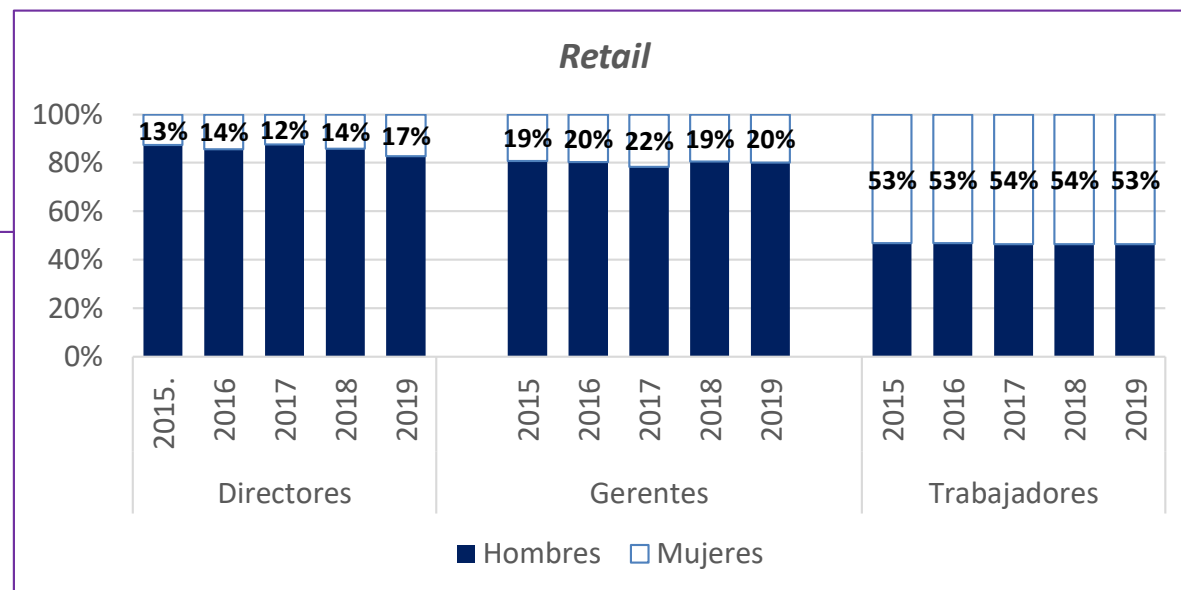
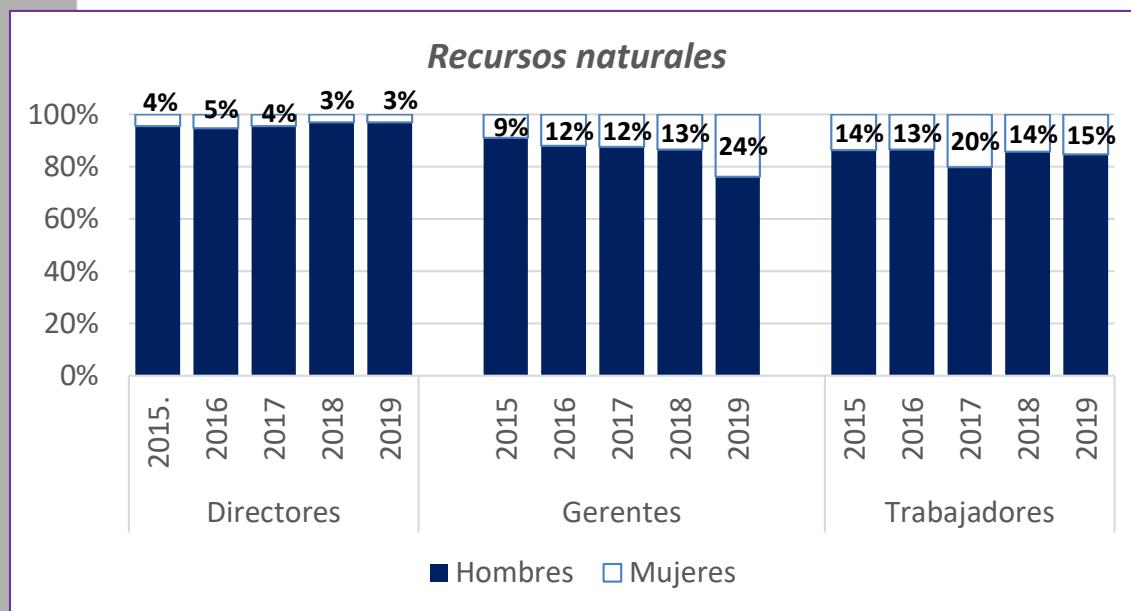
- Respecto de disposiciones de la Ley N°18.046, fiscaliza a sociedades anónimas abiertas
- Excepcionalmente
  - Sociedades anónimas especiales
    - Cuando por ley requieren de autorización de existencia por parte de la CMF
  - Sociedades anónimas cerradas
    - Cuando por ley deban quedar sometidas al control de la CMF
      - Sólo en cuanto a obligaciones de información de las sociedades anónimas abiertas

# Participación Mujeres en Directorios S.A.A.

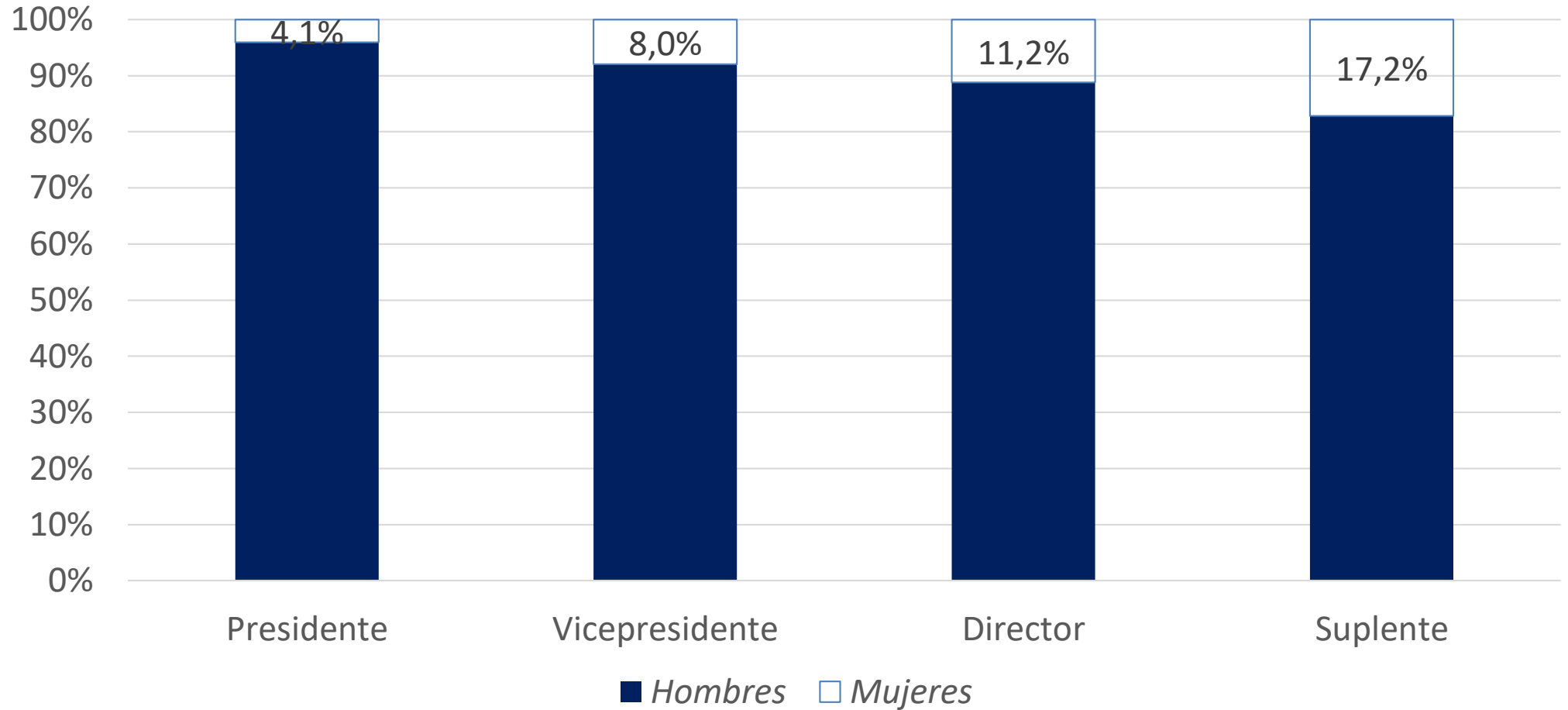


# Participación Mujeres en S.A.A.

(ejemplos por industria - 2019)



# Participación Mujeres en Directorios S.A.A. (ejemplos por cargo - 2019)



# Medidas para promover incorporación de mujeres en Directorios: Experiencia Comparada\*

	Entrega de Información	Autorregulación	Cuota Voluntaria	Cuota Obligatoria
Países	Argentina, Australia, Canadá, Chile y USA (Illinois)	Chile, Colombia, Finlandia, México, Nueva Zelandia, Perú, Sudáfrica, Suecia y USA (Nasdaq)	España y USA (Washington).	Alemania, Bélgica, Francia, Islandia, Italia, Noruega, Países Bajos, y USA (California)

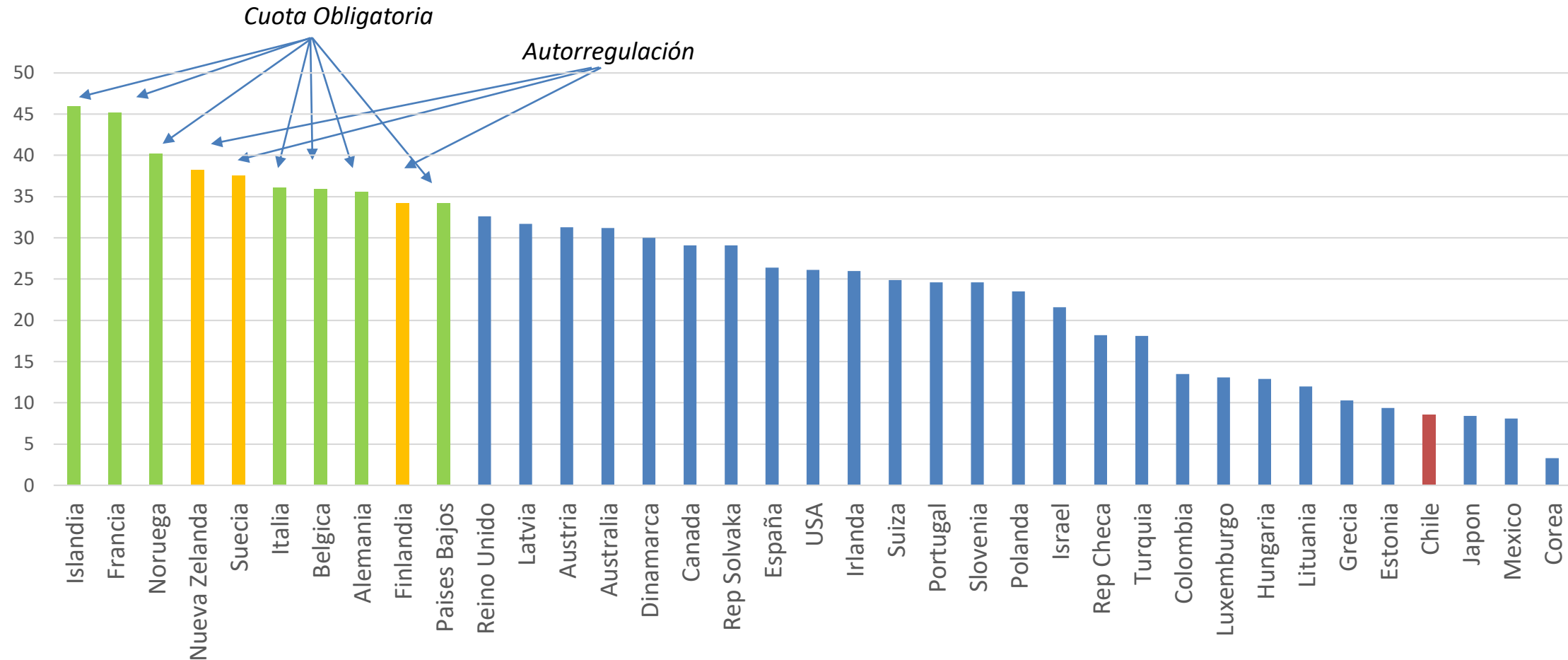
Salvo España, la regulación solo se aplica a las sociedades listadas en bolsa o a sociedades anónimas abiertas.

En los casos de cuotas obligatorias, la regulación se implementó gradualmente (en general, 3 años). Las cuotas establecidas fueron de 20%, 30%, 33% y 40%. Algunas jurisdicciones no contemplaron sanciones.

En los casos de cuotas voluntarias, se generaron incentivos (p.e. preferencia licitación de compras públicas)

*\*Detalle acompañado en Minuta*

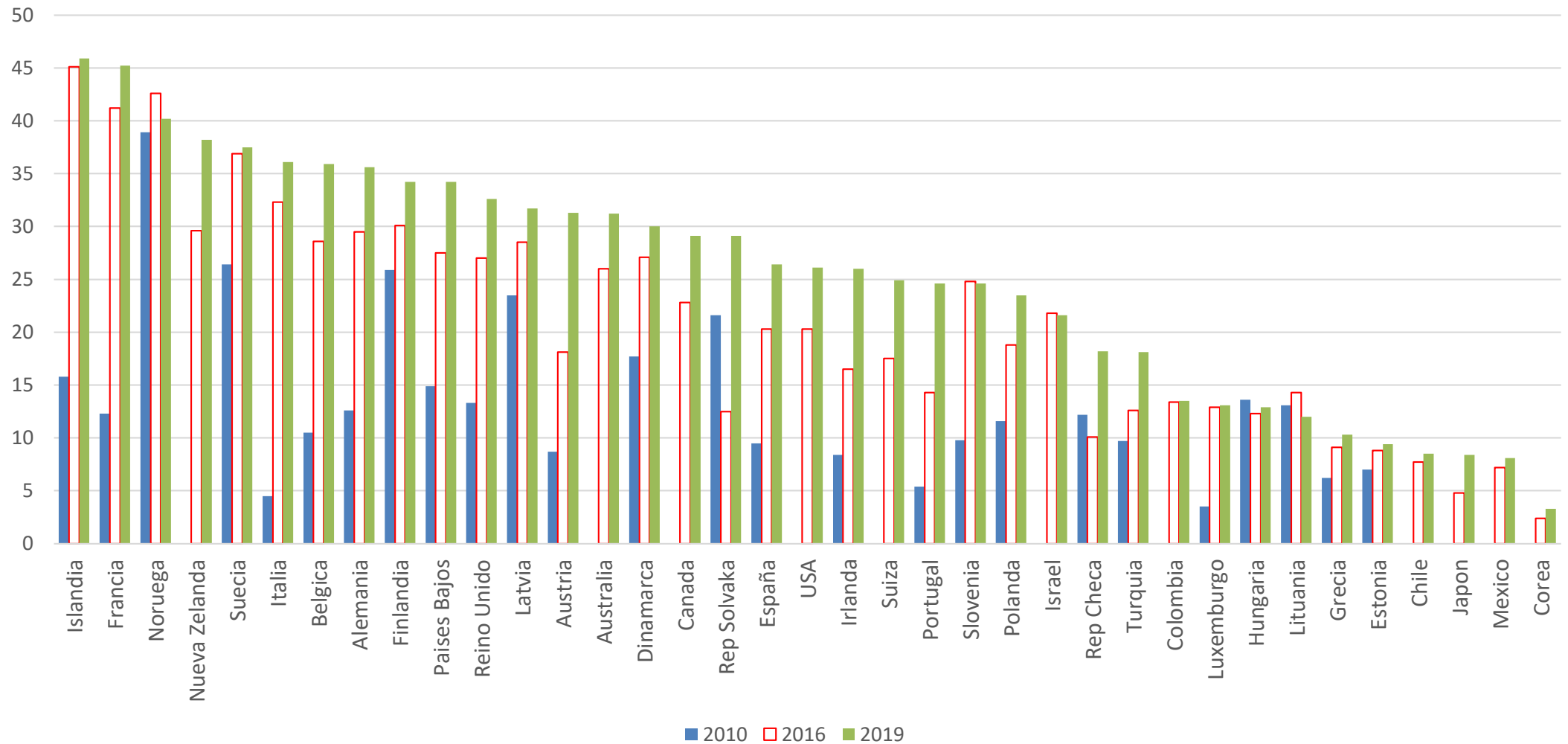
# Porcentaje Participación Mujeres en Directorios de Sociedades Listadas en Bolsa – Países OECD – 2019



Fuente: OECD



# Porcentaje Participación Mujeres en Directorios de Sociedades Listadas en Bolsa – Países OECD – 2010,2016 y 2019



Fuente: OECD

# Resumen Evidencia\*

## Correlación – Diversidad de Género – Desempeño (valor)

Autores	Resultados	Autores	Resultados
Christiansen et al (2016), Lückerath-Rovers (2013), Carter et al, (2010), Campbell & Mínguez-Vera (2008)	Diversidad de género está asociada a mejor desempeño en la empresa	Rose et al (2013) y Adams & Ferreira (2009)	No concluyente o correlación negativa

## Causalidad – Cuotas obligatorias – Desempeño (valor)

Autores	Resultados	Autores	Resultados
Green et al (2020), Hwang et al 2019), Ahern & Dittmar (2012)	Caída en el valor de la empresa	Casteuble et al (2019), Burrow et al (2018) y Ferrari et al (2018)	No observan impactos o impacto neutro

*\*Detalle acompañado en Minuta*

# Resumen Evidencia\*

- Otros efectos
  - Diversidad de género en riesgo de la empresa
    - Sila et al (2016) no observa efectos
  - Diversidad de género como “Spillover” sobre alta administración
    - Matsa & Miller (2011) y Govotsos (2017) observan efecto positivo

*\*Detalle acompañado en Minuta*

## Medidas ya adoptadas por la CMF en este ámbito\*

- **Autorregulación (S.A.A.)**
  - N.C.G. N°385 - Prácticas de Buen Gobierno Corporativo
    - Detección y reducción de barreras que desincentiven diversidad en directorios y la organización
    - Proveer al accionista de elementos que contribuyan con la diversidad en el directorio
- **Información (Emisores de Valores)**
  - N.C.G. N°386 – Información ESG en Memoria Anual
    - Difusión de brecha salarial y diversidad en el directorio y distintos niveles de la organización

\*Actualmente ambas normativas en proceso de perfeccionamiento (Consulta Pública – 12/2019)

# Conclusiones relevantes para la CMF (sobre la base de estudios que se han revisado)

- Diversidad de género
  - Efecto positivo sobre las empresas
    - Existe baja diversidad de género en sociedades anónimas abiertas locales
      - CMF ha realizado acciones por la vía de la información y fomento de la autorregulación
- Cuota obligatoria
  - Evidencia mixta, no permite concluir. No obstante,
    - Puede haber efectos positivos en participación de mujeres en directorios
      - “Spillover” sobre alta dirección
    - Puede ser conveniente mitigar eventuales impactos negativos observados en alguna evidencia

# Eventuales Mitigadores

- Transitoriedad de la medida
  - En plazo de cumplimiento
  - En duración
    - Con eventual generación de incentivos
- Gradualidad de la medida
  - Exigencia escalonada
- Acotar exigencia a sociedades anónimas abiertas
  - Tienen mayor número de directores, pueden estar mejor preparadas para cumplir y son fiscalizadas por la CMF
    - Sociedades cerradas no requieren tener más de 3 directores y propiedad suele estar más concentrada

# Otras consideraciones

- Evaluar conveniencia de precisar ciertos aspectos
  - Qué pasa en caso de sociedades que tengan menos de 4 directores
    - Imposibilidad de cumplir porcentaje de representación máximo
      - 1/3 (33%) – 2/3 (66%)
  - Quién es el sujeto obligado
    - Director es elegido por conjunto de accionistas
      - Accionista ejerce individualmente su derecho a voto
      - Candidatos son electos por acumulación de votos de uno o más accionistas
  - Qué consecuencias tienen incumplimientos
    - Sanción o cursos de acción
      - Si fuere sanción, qué ocurre con las anónimas especiales o cerradas
        - » No son fiscalizadas por la CMF



COMISIÓN  
PARA EL MERCADO  
FINANCIERO

# Proyecto de Ley Paridad Género en Directorios de Empresas

Boletín N°12.091-03 (9.858-03)