

Informe de Impacto Regulatorio Evaluación Prel



Tipo de Normativa: Proyecto de ley

Materia: Proyecto de ley para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales

Ministerio que lidera: Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Ministerios que firman: Ministerio de Hacienda; Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Fecha Informe: 8/22/2025 9:34:46 AM

Evaluación Preliminar

I. Propuesta

Descripción

El proyecto busca aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y anónimas especiales, ambas fiscalizadas por la Comisión por el Mercado Financiero. Para lo anterior, el proyecto presenta un mecanismo mixto y de aplicación gradual que recoge un modelo de cuota sugerida durante los primeros seis años ("al menos 20%" los tres primeros años y "al menos 40%" los otros tres) y que luego termina en el establecimiento de una cuota requerida (de "al menos 40"). Esta mixtura generará un estímulo para que las empresas se adapten con la debida antelación, antes de llegar al modelo de cuota requerida.

En términos formales, el proyecto cuenta con un artículo único y un artículo transitorio. El primero, modifica los artículos 31 y 32 de la ley N°18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas.

Cambios normativos

Cambios Normativos: No mantiene registro.

Rango de la Regulación: Reforma constitucional

II. Descripción General

Problema identificado

La participación de mujeres en espacios de decisión en sectores públicos ha aumentado de manera consistente. Sin embargo, en los directorios de grandes empresas, esta participación sigue siendo baja en comparación a la que tienen los hombres. Llevándolo al 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 de un 28%. Chile se ubica dentro del primer cuartil –el más bajo– con un promedio de 15,2%.

Por su parte, a nivel nacional, de acuerdo con el "Informe de Género en el Sistema Financiero 2022" de la Comisión para el Mercado Financiero, 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 a 12,6%.

Objetivos esperados

Se espera que en el plazo de seis años desde la publicación de la ley, cada uno de los directorios de las empresas objeto de este proyecto (sociedades anónimas abiertas y especiales fiscalizadas por la CMF) estén integrados, al menos, por un 40% de mujeres.

Alternativas consideradas

No se han considerado otras alternativas.

Justificación de la propuesta

Las cuotas obligatorias son el modelo más eficaz para garantizar una participación efectiva de mujeres en directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales. Aunque la autorregulación, los reportes y los indicadores han impulsado avances importantes, estos mecanismos son insuficientes para lograr un cambio estructural sin un impulso adicional.

Las cuotas obligatorias han demostrado ser el mecanismo más idóneo para acelerar un proceso que, de otro modo, tomaría décadas o no ocurriría si dependiera únicamente de la voluntad y el mérito. Según estimaciones, en países con cuotas sugeridas, la participación femenina en directorios no supera el 26%, mientras que en aquellos con cuotas obligatorias alcanza el 39%.

Hace una década, países que hoy muestran avances significativos tenían cifras similares a las de nuestro país. Por ejemplo, Francia pasó del 12,3% en 2010 al 45,3% actual (OCDE, 2010). Austria aumentó del 8,7% al 34,6%. Italia, con una participación del 4,5% en 2010, saltó al 38,8% en una década (World Economic Forum, 2022).

En todos estos casos, las cuotas obligatorias fueron claves para acelerar la participación femenina. Además, estos porcentajes han superado el mínimo establecido, mostrando que las cuotas pueden ser un piso y no un techo.

Descripción del contenido de la propuesta

El proyecto establece una aplicación gradual mediante una fórmula mixta, que comenzará a regir un mes después de su publicación en el Diario Oficial. Esta fórmula considera primero un modelo de cuota sugerida de “al menos 20%” y “al menos 40%” de mujeres, para luego avanzar hacia una cuota requerida de “al menos 40%”. Esta transición permitirá a las empresas adaptarse con anticipación antes de la implementación obligatoria.

Durante los primeros tres años, se sugerirá una cuota de al menos 20% de mujeres. Las empresas que no cumplan deberán informar las razones y fundamentos a la CMF, quien publicará esta respuesta. Además, la sociedad deberá incluir esta información en su sitio web institucional, si dispone de uno.

Desde el tercer hasta el quinto año, se sugerirá una cuota de al menos 40% de mujeres. Al igual que en la etapa anterior, si una empresa no cumple, deberá justificar su incumplimiento a la CMF, quien divulgará esta información. También deberán publicarlo en su sitio web institucional, si existe.

Al sexto año, la ley entrará en plena vigencia, exigiéndose una cuota de al menos 40% de mujeres. Si, durante la elección de directorio en una junta de accionistas, no se cumple con este porcentaje, la elección deberá repetirse hasta que se cumpla. Si el incumplimiento persiste, la CMF podrá aplicar sanciones conforme a las reglas generales y su política de fiscalización.

El período de transición entre modelos es de tres años, ya que corresponde a la duración máxima de los directorios de las sociedades anónimas abiertas antes de su renovación. Además, a partir del sexto año, las directoras suplentes deberán ser también mujeres.

Mecanismo para garantizar el cumplimiento de la paridad:

Los accionistas de cada sociedad podrán determinar en sus estatutos el mecanismo para cumplir con las cuotas. Esto asegura flexibilidad para adaptarse a los distintos tipos de sociedades existentes.

Fiscalización:

La CMF se encargará de supervisar el cumplimiento de la ley. En el modelo de cuota sugerida, fiscalizará el reporte de las razones en caso de incumplimiento. En el modelo de cuota requerida, verificará el cumplimiento mediante la repetición de elecciones cuando sea necesario.

Entrada en Vigencia

La ley establece un proceso gradual para garantizar la participación mínima de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas afectadas. Esta gradualidad se aplica mediante distintos porcentajes, plazos y obligaciones para asegurar su cumplimiento.

Porcentaje mínimo de mujeres en directorios:

-A partir de un mes desde la publicación de la ley en el Diario Oficial, se exigirá que al menos el 20% de los miembros de los directorios sean mujeres.

-Desde el trigésimo séptimo mes (tres años y un mes después de la publicación), este porcentaje aumentará a 40%.

Obligación de informar incumplimientos:

-Desde el primer mes hasta el septuagésimo cuarto mes (seis años y dos meses), si una sociedad no alcanza el porcentaje mínimo exigido (20% o 40%, según corresponda), deberá justificar las razones y fundamentos de este incumplimiento ante la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

-La CMF pondrá esta información a disposición del público en su sitio web institucional.

-Además, cada sociedad anónima deberá publicar la misma información en su propio sitio web institucional, si dispone de uno. Esta información debe enviarse a más tardar el día hábil siguiente a la elección del directorio correspondiente.

Repetición de elecciones para garantizar el cumplimiento:

-Desde el septuagésimo cuarto mes (seis años y dos meses) después de la publicación de la ley, si en una elección de directorio no se alcanza el porcentaje mínimo del 40% de mujeres, la elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta que se cumpla con este requisito.

Requisitos para directoras suplentes:

-También a partir del septuagésimo cuarto mes, las directoras titulares deberán contar con directoras suplentes mujeres en las sociedades anónimas afectadas por la ley. Esto asegura que el principio de paridad se mantenga incluso en situaciones de reemplazo temporal.

III. Agentes o grupos impactados directamente por la propuesta

Agentes o Grupos	Costos	Beneficios
Empresas	Sí	No
Micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes)	No	No
Instituciones del Sector Público	No	No
Personas naturales	No	No
Personas consumidoras	No	No
Trabajadores y trabajadoras	No	Sí
Mujeres	No	Sí
Niños, Niñas y Adolescentes (NNA)	No	No
Personas con discapacidad	No	No
Comunidad LGTBIAQ+	No	No
Personas migrantes	No	No
Pueblos originarios	No	No

Detalle de la distribución del impacto

Mejor desempeño financiero y organizacional

Estudios demuestran que una mayor diversidad en los directorios mejora el desempeño financiero. Según la Harvard Business Review (2001), las empresas con más mujeres en sus directorios alcanzan rentabilidades entre un 18% y un 69% superiores. Thomson Reuters (2013) encontró que las empresas con directorios mixtos presentan menor volatilidad en el precio de sus acciones, lo que proporciona estabilidad financiera.

Ernst & Young (2019) destaca que empresas con diversidad de género en sus directorios logran un 70% más de éxito en nuevos mercados, un 47% más de rendimiento del capital y un 53% más de retorno sobre el patrimonio. Las empresas con más de un 30% de mujeres en sus directorios pueden aumentar su margen neto en hasta seis puntos porcentuales.

Organizacionalmente, la inclusión femenina impulsa la innovación y la creatividad, visibiliza talentos ignorados, fomenta culturas diversas y disminuye riesgos de conductas inadecuadas y crisis reputacionales (Bart & McQueen, 2013; Sandoval, 2014).

Impacto positivo en todos los niveles de la empresa

Incorporar más mujeres en directorios beneficia a todos los niveles de una organización. La presencia femenina en roles de liderazgo rompe estereotipos y facilita que más mujeres accedan a cargos directivos. Las líderes femeninas pueden actuar como mentoras y modelos a seguir, promoviendo el desarrollo profesional de otras mujeres (Jünemann & Kreutzberger, 2022).

La teoría del "spillover" sostiene que una mayor presencia femenina en directorios impulsa la participación de mujeres en altos cargos ejecutivos dentro y fuera de la empresa, generando mayor visibilidad y oportunidades. Estos efectos no solo benefician a quienes alcanzan cargos directivos, sino a todas las trabajadoras, fomentando ambientes equitativos.

Además, una mayor participación femenina en los directorios está asociada con una reducción de brechas salariales. La Workplace Gender Equality Agency (2021) encontró que empresas con equidad de género en liderazgos presentan brechas salariales que son la mitad del tamaño comparadas con empresas sin representación equitativa.

Beneficios para los trabajadores

La diversidad de género en los directorios también beneficia a todos los trabajadores. Una toma de decisiones más inclusiva considera una gama más amplia de necesidades, generando políticas laborales más equitativas y justas. Esto se traduce en mejores condiciones de trabajo, mayor satisfacción laboral y un ambiente respetuoso. Además, las empresas diversas atraen y retienen talento con mayor efectividad, lo que fortalece su estabilidad y desarrollo organizacional.

Costos empresas: eventualmente puede implicar al inicio costos de búsqueda y selección más amplios, además de la necesidad de realizar capacitación en políticas de inclusión.

Aplicación diferenciada a Mipymes

No aplica

Impacto en género

Positivo

Detalle de impacto en género

1. ¿Es la igualdad de género un objetivo de la regulación? Sí, es un objetivo central del proyecto.. El establecimiento de cuotas obligatorias tiene como finalidad equilibrar la representación de género en los órganos directivos de las sociedades anónimas abiertas y especiales, superando barreras que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a estos puestos. Este objetivo se alinea con principios de justicia social, equidad y desarrollo sostenible.

2. ¿Qué inequidades o problemas aborda la regulación? La regulación aborda varias inequidades de género que persisten en el ámbito laboral y empresarial, tales como:

-Brecha salarial de género: Existe una diferencia significativa en los salarios entre hombres y mujeres, especialmente en niveles ejecutivos.

-Bajo acceso a puestos directivos: Las mujeres están subrepresentadas en los directorios y cargos de alta dirección.

-Estereotipos de género: Se busca contrarrestar los prejuicios que asocian el liderazgo con características masculinas.

-Falta de oportunidades de desarrollo profesional: La escasez de mujeres en altos cargos limita las posibilidades de mentoría y promoción para otras trabajadoras.

-División sexual del trabajo: Persiste una distribución desigual de responsabilidades laborales y domésticas.

3. ¿Qué medidas, acciones o mecanismos específicos se proponen para abordar dicha inequidad o problema?

El proyecto de ley propone una cuota obligatoria y mínima de mujeres en los directorios de empresas, pero con gradualidad. Permitiendo así una mejor adopción por parte de las empresas y un cambio de cultura organizacional. En sus normas transitorias, se incluyen mecanismos de reportabilidad y transparencia para señalar en el mercado la participación de mujeres en directorios. Eso contribuye al disciplinamiento de las empresas objeto del proyecto y facilita la adopción de la cuota cuando esta sea obligatoria. os de toma de decisiones y permanezcan en ellos.

4. ¿Considera que el proyecto de ley tiene un impacto diferenciado entre las mujeres, niñas o adolescentes desde una perspectiva interseccional?

Sí, el proyecto de ley puede tener un impacto diferenciado desde una perspectiva interseccional. Mujeres de distintos orígenes socioeconómicos, raciales, étnicos y con diferentes identidades de género pueden enfrentar barreras específicas en su acceso a puestos directivos. La implementación efectiva de las cuotas obligatorias puede beneficiar a mujeres que históricamente han estado excluidas, visibilizando la necesidad de políticas más inclusivas.

5. ¿Durante el desarrollo de la propuesta se consideraron datos desagregados diferenciados por género para evaluar la problemática? ¿Qué variables se estudiaron?

Sí, durante el desarrollo de la propuesta se han considerado datos desagregados por género. Se han analizado variables como: brecha de participación en directorios; desempeño financiero de empresas diversas; brecha salarial de género; promoción interna de mujeres; impacto organizacional de la diversidad.

IV. Costos Esperados

Tipos de Costos	Seleccionado	Nivel
Costos financieros directos	No	No ingresado
Costos de cumplimiento	Sí	
Costos indirectos	No	No ingresado

V. Impacto Neto

Distribución de los efectos esperados

Región:

No tiene impacto específico por región; Tiene un impacto fuera del país.

Sector Económico:

No tiene un impacto específico por sector .

Grupo Etario:

Personas adultas.

Magnitud y ámbito del impacto esperado

Se espera que la propuesta tenga un bajo impacto en: Estándares y acuerdos internacionales;