

**ARF** Asociación  
Retail  
Financiero



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

**Boletín No. 5516-34**

**Cámara de Diputados - Comisión de Economía**

**Valparaíso, 25 de Julio de 2023**

## ÍNDICE

- I. Nuestra visión sobre la Iniciativa.
- II. Rol de los Directorios en el gobierno corporativo.
- III. Participación de Mujeres en Directorios.
  1. Leyes de Cuotas.
  2. Divulgación y Transparencia.
  3. Autorregulación
  4. Presión de los Inversionistas.
  5. Cumplir o Explicar (Comply or Explain).
  6. Gobernanza Corporativa.
  7. Ejemplo de Empresas con Acciones de Libre Circulación.
- IV. Conclusiones.

## I. Nuestra visión sobre la Iniciativa.

Compartimos los principios de del proyecto de ley, ya que creemos que una empresa con diversidad de género en los directorios conlleva los siguientes beneficios:

1. Permite contar con **una variedad de perspectivas y enfoques**, enriqueciendo el debate y contribuyendo en consecuencia, a una **mejor toma de decisiones**.
2. Es más **sostenible** en el tiempo, ya que refleja la diversidad de sus clientes y empleados, encontrándose en una mejor posición para entender y atender sus necesidades. Por lo mismo, suelen tener la **habilidad para atraer y retener talento superior**.
3. Contribuye a la **reputación corporativa y se beneficia de esta**, más en un mundo cada vez más consciente de los problemas de diversidad e inclusión, y de las empresas con directorios más diversos.

## I. Nuestra visión sobre la Iniciativa.

También creemos que:

1. **La elección de un órgano administrador de la sociedad es un reflejo del derecho de propiedad de los accionistas sobre sus acciones**, en dónde deben designar a las/los candidatas (os) mejor preparados, independiente de su género;
2. Desarrollar **buenas prácticas y políticas que incentivan la corresponsabilidad, la equidad de género y que promueven el talento femenino**, es fundamental para poder avanzar en el camino de diversidad de género en los puestos de alta dirección.
3. **Discriminar positivamente a las mujeres en esta materia, puede ser un arma de doble filo**, ya que se quiere ser elegida en igualdad de condiciones y no por la imposición de una ley.

## II. Rol de los Directorios en el gobierno corporativo.

- 1. El panorama económico mundial para las empresas se ha vuelto mucho más complejo.** La recuperación de la pandemia, la guerra en Ucrania, el aumento de la inflación y el aumento del costo de vida han generado condiciones de incertidumbre, lo que se ha convertido en la norma general.
- 2. Los directorios cumplen el rol esencial** de analizar el entorno, identificar tendencias, gestionar riesgos y oportunidades estratégicas, junto con velar por la sostenibilidad de largo plazo de la empresa.
- 3. El crecimiento sostenible requiere una perspectiva de más largo plazo, lo que implica, entre otros, requerimientos de una fuerza laboral diversa e inclusiva para impulsar mejores negocios.**

### III. Participación de Mujeres en Directorios.

Las tendencias y políticas para aumentar la participación de las mujeres en los directorios han ido evolucionando. La experiencia internacional es diversa:

1.

#### Leyes de cuotas obligatorias

Exige cierto % de los miembros de los directorios sean mujeres

- **Noruega** fue el primer país en introducir una ley de cuotas en 2003, se exigió que las sociedades tuvieran al menos un 40% de mujeres en sus juntas directivas. En 2008, todas las empresas que cotizaban en bolsa tuvieron que cumplir con esta exigencia.
- En **Francia** el 2011, por ley se requirió que las empresas listadas en bolsa y las empresas estatales tuvieran al menos un 40% de mujeres en sus directorios para 2017.
- En **Alemania** en el año 2015 se aprobó una ley que requiere que las empresas listadas en bolsa tuvieran, al menos, 3 directoras.

2.

## Divulgación y Transparencia

- Se requiere que grandes empresas informen sobre diversidad de género en sus directorios. La idea detrás de esto es que aumentar la transparencia podría alentar a las empresas a ser más inclusivas. Ej. La Unión Europea, mediante la Directiva de Divulgación No Financiera.

3.

## Autorregulación

- Algunas empresas y sectores han avanzado en iniciativas voluntarias para aumentar la representación femenina en directorios. Ejemplo: el denominado "Club del 30%" en el **Reino Unido** aspira a tener al menos un 30% de mujeres en los directorios en las empresas FTSE (Empresas más relevantes listadas en Bolsa).
- En el **Reino Unido** se ha promovido la creación de "Consejos o Comités de diversidad e inclusión" para abordar estos temas a nivel de Directorios.

4.

### Presión de los Inversionistas

- Algunos inversores se encuentran actualmente presionando a las empresas en las que participan para que aumenten la diversidad de género en sus directorios. Por ejemplo, **BlackRock, Vanguard y State Street**, tres de los mayores administradores de activos del mundo, esperan ver a mujeres en los directorios de las empresas en las que invierten.

Fuente: <https://insight.kellogg.northwestern.edu/article/women-company-boards>

5.

### Cumplir o explicar (Comply or Explain)

- Enfoque de regulación corporativa que se utiliza en varias jurisdicciones en todo el mundo. Este modelo **proporciona a las empresas la flexibilidad de aplicar cuotas recomendadas** o explicar por qué han elegido no hacerlo.
- Basado en un requerimiento por parte del regulador, el cual solicita que las empresas tengan un cierto porcentaje de mujeres en sus directorios; y para el evento que decidan no acatarlo, **deben proporcionar una explicación detallada de por qué no cumplen con ese objetivo.**
- **Se pretende promover la transparencia y fomentar el cambio sin imponer reglas estrictas y potencialmente inflexibles.**

## **Algunos países que han adoptado modelo **Comply or Explain**:**

### **5.1. Canadá:**

- Ha adoptado "Comply or Explain" para fomentar la diversidad en directorios y roles ejecutivos a través de las normativas de la Comisión de Valores de Ontario (OSC).
- La divulgación y explicación obligatoria ha llevado a un aumento en la representación de las mujeres en los roles de liderazgo.

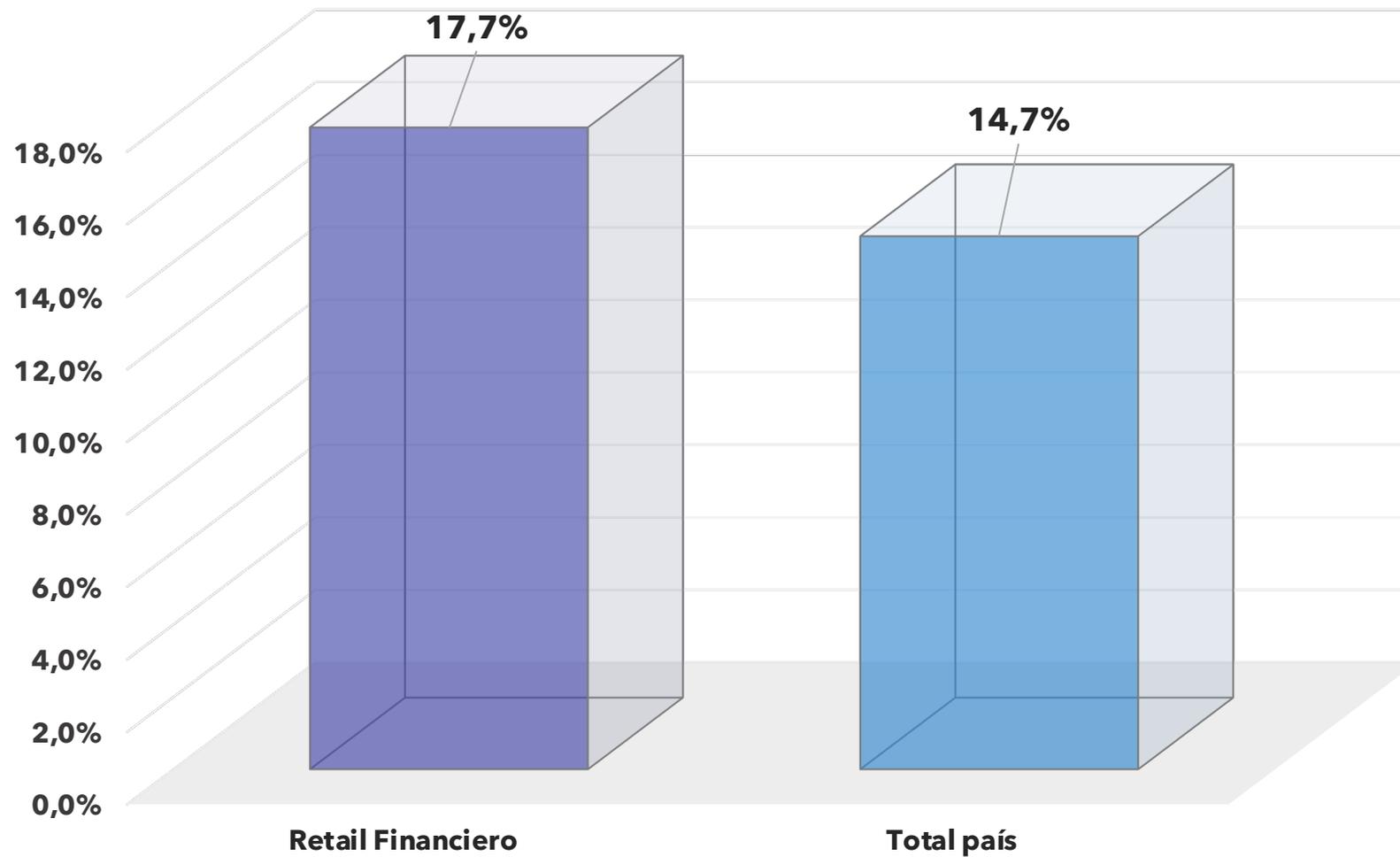
### **5.2. Australia:**

- El Consejo de Gobierno Corporativo de Australia (ASX) adopta el modelo en su Código de Gobierno Corporativo.
- La Guía de Gobierno Corporativo de la ASX (Australian Securities Exchange), establece una serie de principios y recomendaciones que las empresas deben cumplir o explicar su incumplimiento.
- Se ha informado que el enfoque ha incrementado el nivel de responsabilidad y transparencia en la diversidad de género de los directorios de las empresas cotizadas.

Variable	Sistema Rígido Ley de Cuotas Obligatorias	Sistema Flexible Sistema "Comply or Explain"
<b>Flexibilidad</b>	Empresas deben cumplir con una cuota específica de género, independientemente de su tamaño, industria o contexto. 	Permite a las empresas determinar su propia estrategia de inclusión, adaptada a su contexto y necesidades específicas. 
<b>Respeto de la autonomía corporativa</b>	El cumplimiento de la cuota es obligatorio y no permite discrecionalidad a las empresas. 	Empresas tienen la libertad de decidir cómo abordar sus procesos internos, pero deben explicar detalladamente sus decisiones. 
<b>Contingencias legales</b>	No cumplir con las cuotas puede resultar en sanciones administrativas. 	En lugar de sanciones, las empresas enfrentan la presión de sus accionistas o de la opinión pública si no proporcionan explicaciones suficientes. 
<b>Fomento de la transparencia</b>	Empresas cumplen con las cuotas, pero no necesariamente serán transparentes acerca de sus políticas y prácticas de diversidad. 	El requisito de explicar el incumplimiento fomenta la transparencia y el debate abierto sobre la diversidad. 

Variable	Sistema Rígido Ley de Cuotas Obligatorias	Sistema Flexible Sistema "Comply or Explain"
<b>Incentivo para el cambio cultural</b>	El cumplimiento de cuotas puede no conducir a un cambio cultural genuino en las empresas por ser forzado. 	Al permitir a las empresas decidir y explicar sus políticas de diversidad, se puede fomentar un cambio cultural en ese sentido desde el debate de su propio entorno 
<b>Sostenibilidad a largo plazo</b>	Las cuotas pueden resultar en cambios rápidos, pero no necesariamente duraderos, especialmente si no son acompañados de un cambio cultural. 	Al centrarse en el cambio cultural y la transparencia, el modelo "Comply or Explain" puede promover cambios más duraderos en la composición de los directorios. 

## Participación de Mujeres en Directorios, año 2022 (porcentaje)



6.

## Gobernanza Corporativa

### La Gobernanza Corporativa es Compleja. Acciones Controladoras vs Acciones Free Float.

**Acciones Controladoras:** Son las que poseen los accionistas controladores, permitiéndoles influir en la gestión y decisiones de la empresa. No están disponibles para la venta al público en general.

**Acciones Free Float:** Son aquellas disponibles para ser compradas y vendidas por el público. Están en "libre circulación" y no están sujetas a restricciones de venta.

Una empresa con un alto free float tiene una estructura de propiedad más dispersa, mientras que una con un bajo free float tiene una estructura más concentrada. Hacer coincidir el interés de las dos categorías de acciones puede tener un impacto importante en la gobernanza de la empresa y con una posible externalidad negativa en el precio de las acciones en el mercado.

Dificultades para nombrar directores en empresas altamente atomizadas.

### **6.1. Inestabilidad en la estructura accionaria.**

En empresas con un alto free float y capital accionario atomizado, pueden tener cambios constantes en la composición accionaria. Estos cambios podrían dificultar el cumplimiento de las cuotas. ¿Quién debe cumplir con la exigencia del 40%?. Este problema es transversal a todo tipo de acciones.

### **6.2. Dificultad de coordinación entre accionistas.**

Cuando el capital accionario está muy atomizado, ¿cómo se coordinan para nombrar o votar por directoras que cumplen con las cuotas de diversidad?, especialmente si la rotación de accionistas es alta. Este problema es transversal a todo tipo de acciones.

### **6.3. Presión de corto plazo sobre el rendimiento.**

Las empresas con un alto free float pueden enfrentar una mayor presión de los accionistas para generar rendimientos a corto plazo. En este contexto, la necesidad de cumplir con las cuotas de diversidad podría ser vista como una distracción o un obstáculo para la maximización de los beneficios a corto plazo, si además el contexto económico es complejo.

Dificultades para nombrar directores en empresas altamente atomizadas.

#### **6.4. Riesgo de tokenizar <sup>(1)</sup> la cuota.**

En empresas con un alto free float y capital accionario atomizado, podría haber una tentación de cumplir con las cuotas de diversidad de manera superficial, nombrando a mujeres a la junta directiva simplemente para cumplir con la ley, en lugar de promover un cambio cultural genuino en la empresa.

#### **6.5. Riesgo Intereses divergentes.**

Los accionistas de estas empresas, especialmente si están geográficamente dispersos o tienen intereses divergentes, podrían resistirse a lo que ven como una imposición externa que limita su libertad para elegir a los miembros del directorio.

(1) **Tokenizar:** (del inglés token = símbolo) la práctica de nombrar a una persona o un pequeño número de personas de un grupo subrepresentado para dar la apariencia de diversidad sin hacer esfuerzos reales para incluir y valorar las voces y perspectivas de ese grupo subrepresentado en la toma de decisiones de la empresa.

7.

**Ejemplo de  
Empresas con  
Acciones de  
Libre  
Circulación /  
Free Float**

1. SQM-B	100,0%
2. PARAUCO	75,0%
3. ANDINA-B	65,0%
4. CONCHATORO	64,0%
5. SONDA	59,0%
6. RIPLEY	57,0%
7. IAM	50,0%
8. ECL	47,0%
9. CENCOSUD	47,0%
10. AGUASA	47,0%
11. ENTEL	45,0%
12. CHILE	45,0%
13. CMPC	44,0%
14. COLBUN	40,0%
15. CCU	40,0%
16. SMU	37,0%
17. BCI	36,0%

IV.

## Conclusiones

1. A nivel internacional existen diversidad de modelos.
2. "Comply or Explain" parece ser **un sistema más armónico dado que promueve el cambio, pero respetando el derecho de propiedad y las facultades de administración de los dueños (accionistas)** en las sociedades.
3. **Permite flexibilidad y adaptabilidad** en el gobierno corporativo para enfrentar distintos escenarios económicos y sociales.
4. Promueve cambios graduales, permanentes y profundos en **la cultura interna de cada compañía.**
5. Permite **reconocer la realidad de cada empresa**, pues son éstas las que se encuentran en la mejor posición para entender sus propias estructuras y dinámicas internas.
6. La gradualidad en los perfeccionamientos regulatorios en Chile ha permitido cambios sustanciales en distintos sectores regulados. Esto, ha habilitado la adaptación armónica de las empresas a su entorno.

**ARF** Asociación  
Retail  
Financiero