

chilemujeres®

ICARE

Septiembre 2023

Vivimos en un país donde:

01 Menos de la mitad de las mujeres tienen un trabajo remunerado

Ocupación: 47,1% INE (trimestre móvil mayo-julio 2023)

02 Donde las mujeres que sí pueden trabajar, tienen en promedio ingresos 25,5% menores a los hombres

(ESI, 2023)

03 1 millón 500 mil mujeres inactivas buscarían trabajo si contaran con una institución o persona en quien poder delegar el cuidado

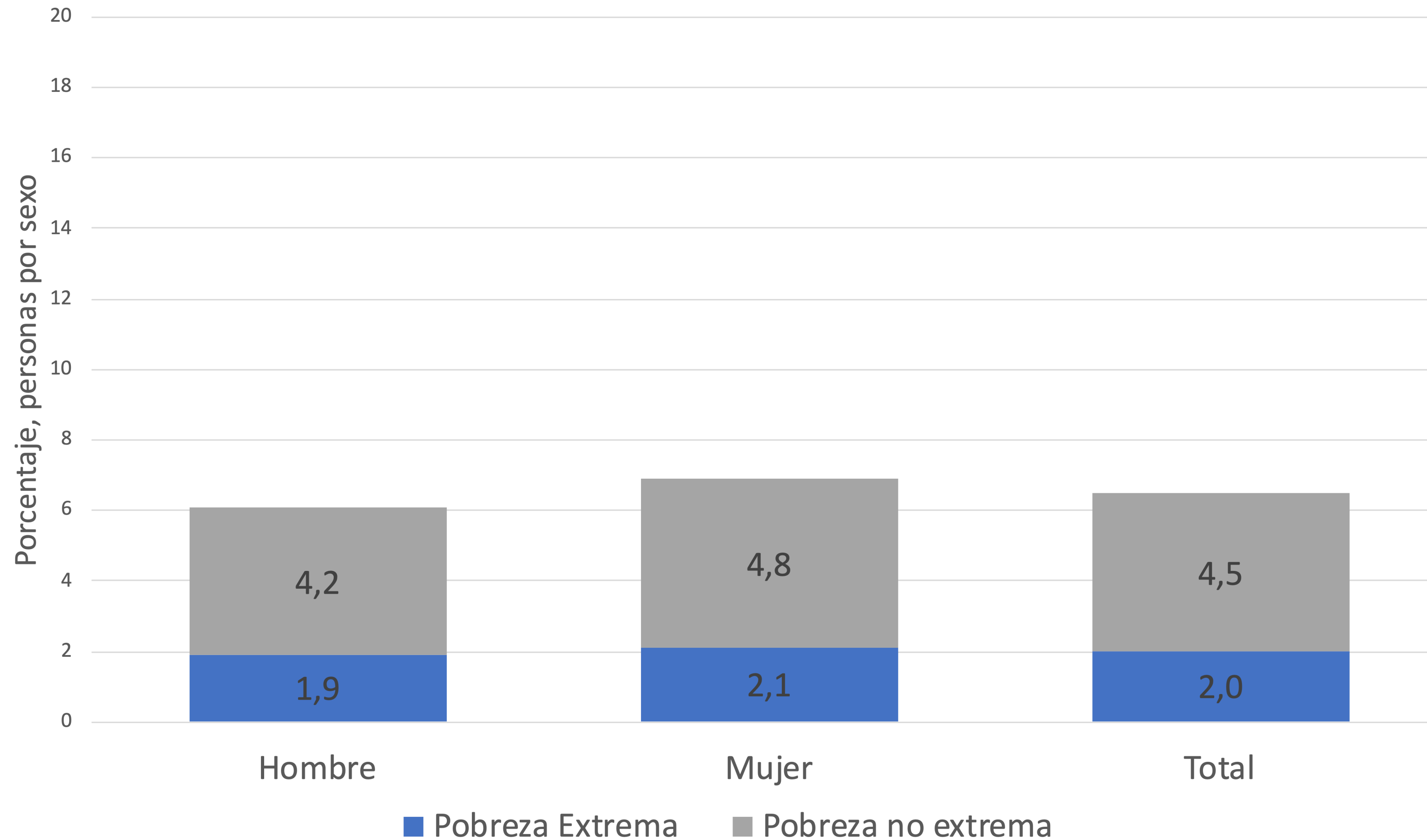
(Competencias, demanda por capacitación y búsqueda de empleo en un mercado laboral en recuperación, Centro UC Encuestas y Estudios Longitudinales, 2023)

04 Dónde sólo las mujeres que trabajan en empresas con 20 o más mujeres contratadas tienen derecho a sala cuna

(Art. 203 Código del Trabajo)

DONDE LA POBREZA HA DISMINUÍDO, PERO NO DESAPARECIDO

Incidencia de la pobreza y de la pobreza extrema en la población por sexo, 2022



Fuente: Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Encuesta Casen 2022



¿Por qué ante esta realidad laboral femenina, importa la participación de las mujeres en los directorios?



**PORQUE EN LOS DIRECTORIOS DEBEN
NACER Y TERMINAR LAS GRANDES
TRANSFORMACIONES DE LAS
CONDICIONES LABORALES**

**QUE PERMITAN A TODAS LAS
PERSONAS –INDEPENDIENTE DEL
GÉNERO– INGRESAR Y
DESARROLLARSE**

LA EVIDENCIA NOS MUESTRA...

MODELOS DE DIVERSIDAD DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS

Fundación ChileMujeres
Organización Internacional del Trabajo

Mayo 2022

Autoras:
Francisca Jünemann y Sofía Kreuzberger
Colaboradora: Claudia Wiegand

chilemujeres
fundación



Financiado por
la Unión Europea



Organización
Internacional
del Trabajo

CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe

Que la diversidad de género en los directorios tiene impacto en los:

Indicadores de Género

- **Teoría *Spillover*:** mujeres en directorios impacta positivamente a otras mujeres. Correlación entre mayor proporción de directoras y mayor proporción de mujeres en la alta gerencia (Bilimoria 2006; Matsa y Miller, 2011; Gupta y Raman 2014)
- **Disminución de la brecha salarial:** de un 6,3% (Australian Government, 2021)

Indicadores Económicos:

- **Aumento de la rentabilidad de las empresas:** mayor equidad de género implica una rentabilidad de un 15% superior y rendimientos financieros de un 60% superior (McKinsey & Co., 2017)
- **Disminución de probabilidad de quiebra en las empresas:** de un 20% (Moreno, 2013)



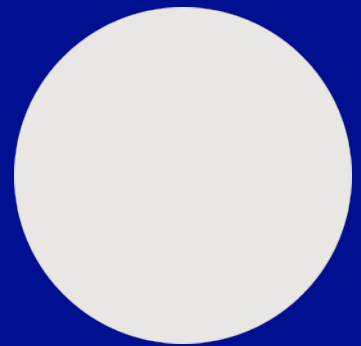
**LOS PAÍSES HAN OPTADO POR
DISTINTOS MODELOS DE
INCORPORACIÓN DE MÁS MUJERES
EN LOS DIRECTORIOS**

Modelos

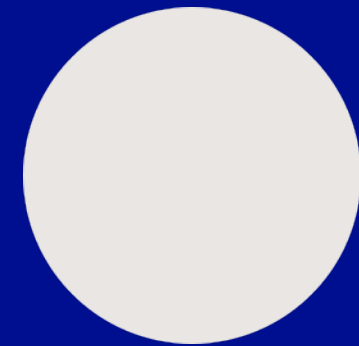
Cuota
Obligatoria

Cuota
Recomendada
(Comply or
Explain)

Autorregulación

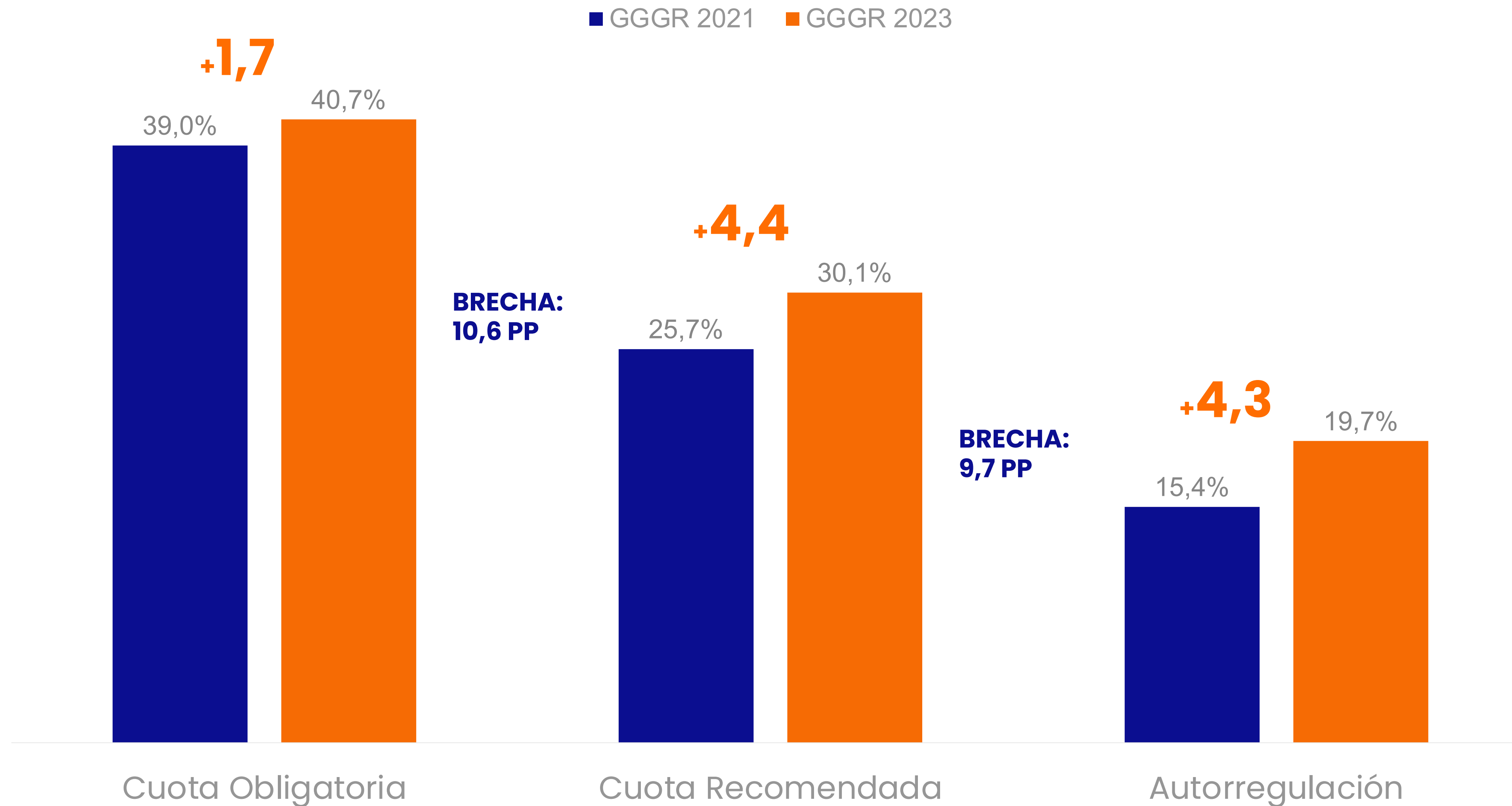


**LOS PAÍSES PRESENTAN DISTINTOS
INDICADORES, SEGÚN LOS MODELOS
DE DIVERSIDAD DE GÉNERO QUE HAN
ADOPTADO**



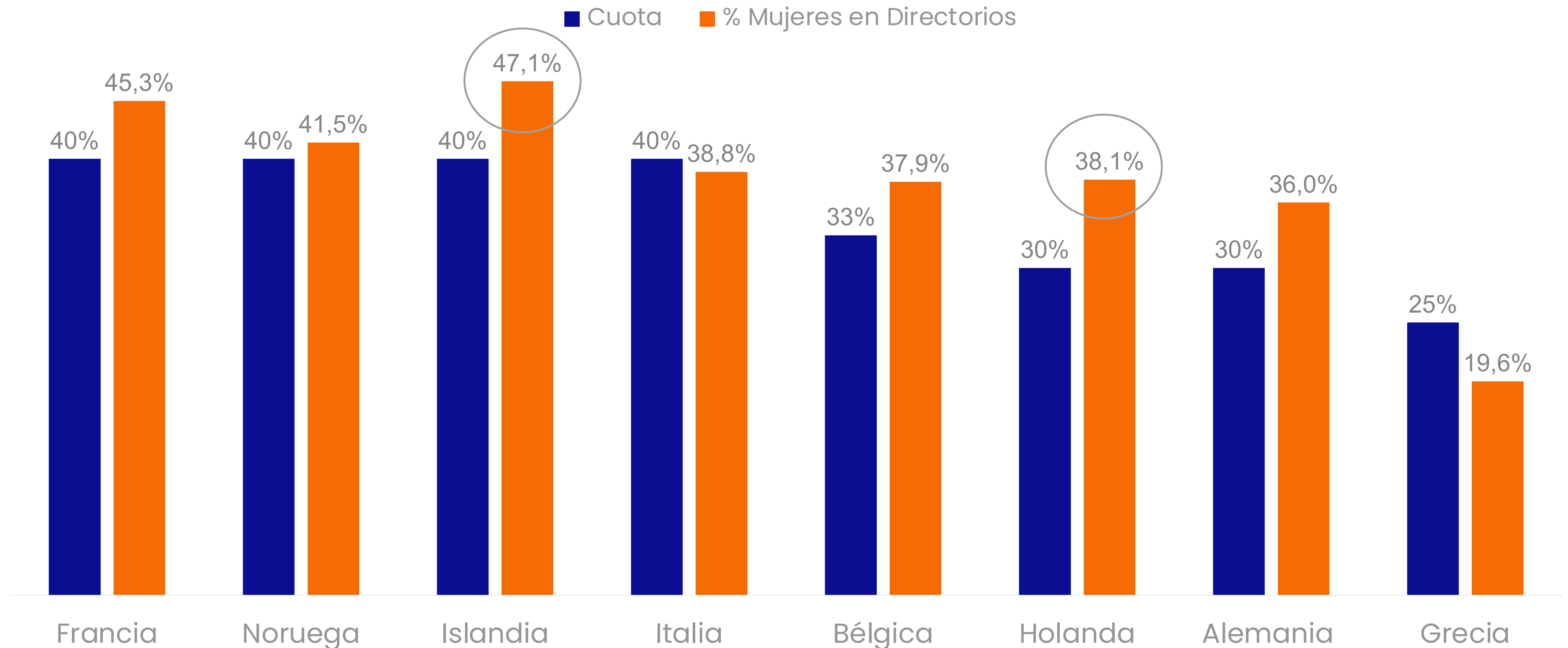
Comparación y evolución de directoras en los países, según el modelo

Nota:
Comparación de la evolución de los países que a la fecha del "Estudio Modelos de Diversidad de Género en los Directorios (2022)" pertenecían a cada uno de los modelos



Fuente: Estudio Modelos de Diversidad de Género en los Directorios, ChileMujeres y OIT, 2022 y Global Gender Gap Report, WEF, 2021 y 2023

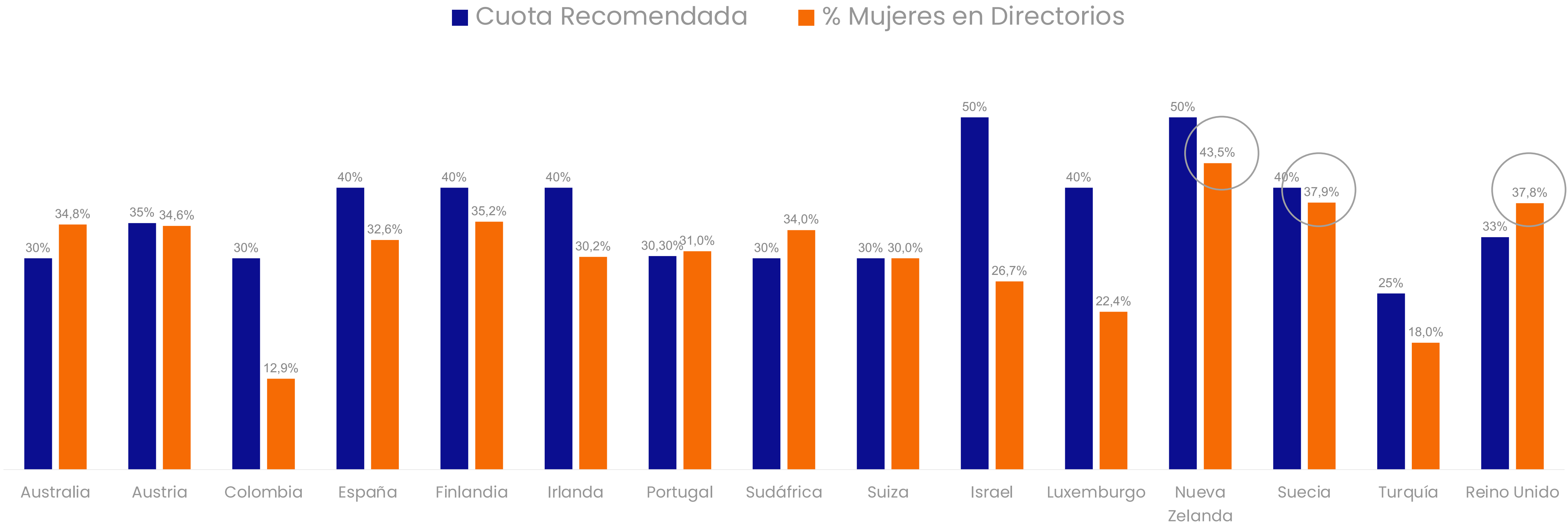
Países con cuotas obligatorias



25%: 1 país
30%: a 33%: 3 países
40%: 4 países + año 2024: todos los países de la UE

Fuente: Estudio Modelos de Diversidad de Género en los Directorios, ChileMujeres y OIT, 2022 y Global Gender Gap Report, WEF, 2023

Países con cuotas recomendadas



Fuente: Estudio Modelos de Diversidad de Género en los Directorios, ChileMujeres y OIT, 2022 y Global Gender Gap Report, WEF, 2023

25%: 1 país
30%: a 35%: 7 países
40%: 5 países
50%: 2 países



QUÉ PASA EN CHILE: AUTORREGULACIÓN

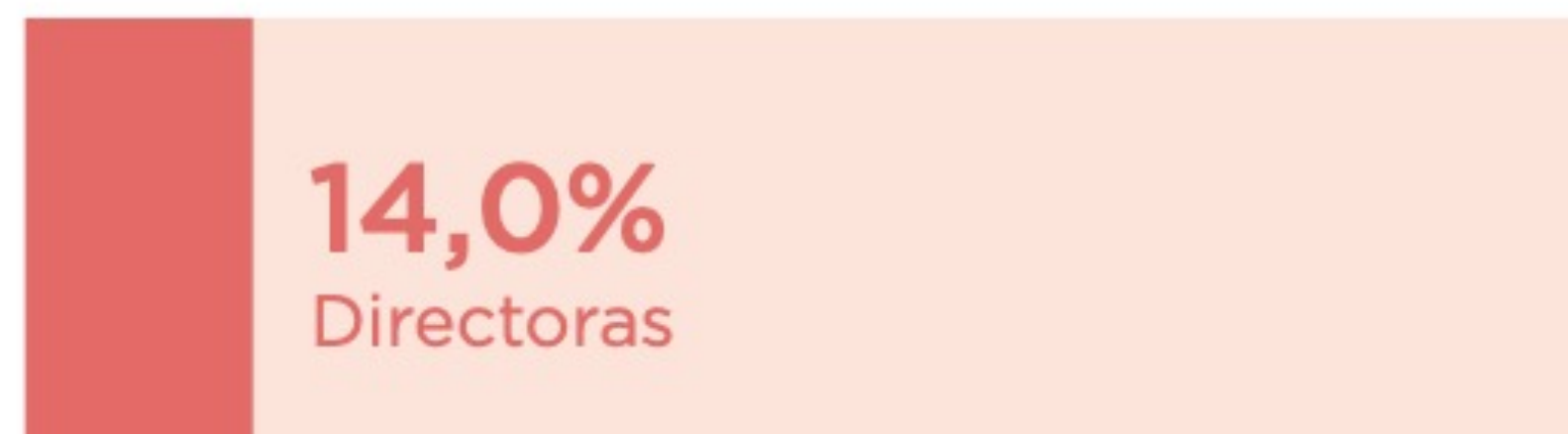


chilemujeres
fundación



CUARTO REPORTE DE
INDICADORES DE GÉNERO EN
LAS EMPRESAS EN CHILE
2022

Empresas que informan a la
Comisión para el Mercado Financiero



Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.



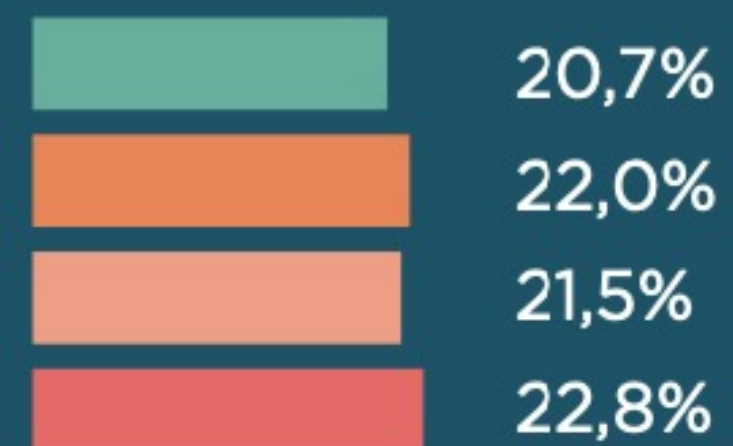
Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.



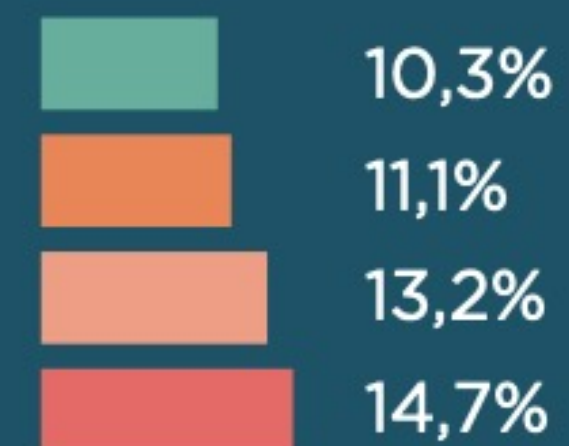
Mujeres Trabajadoras



Gerentas de primera línea



Directoras



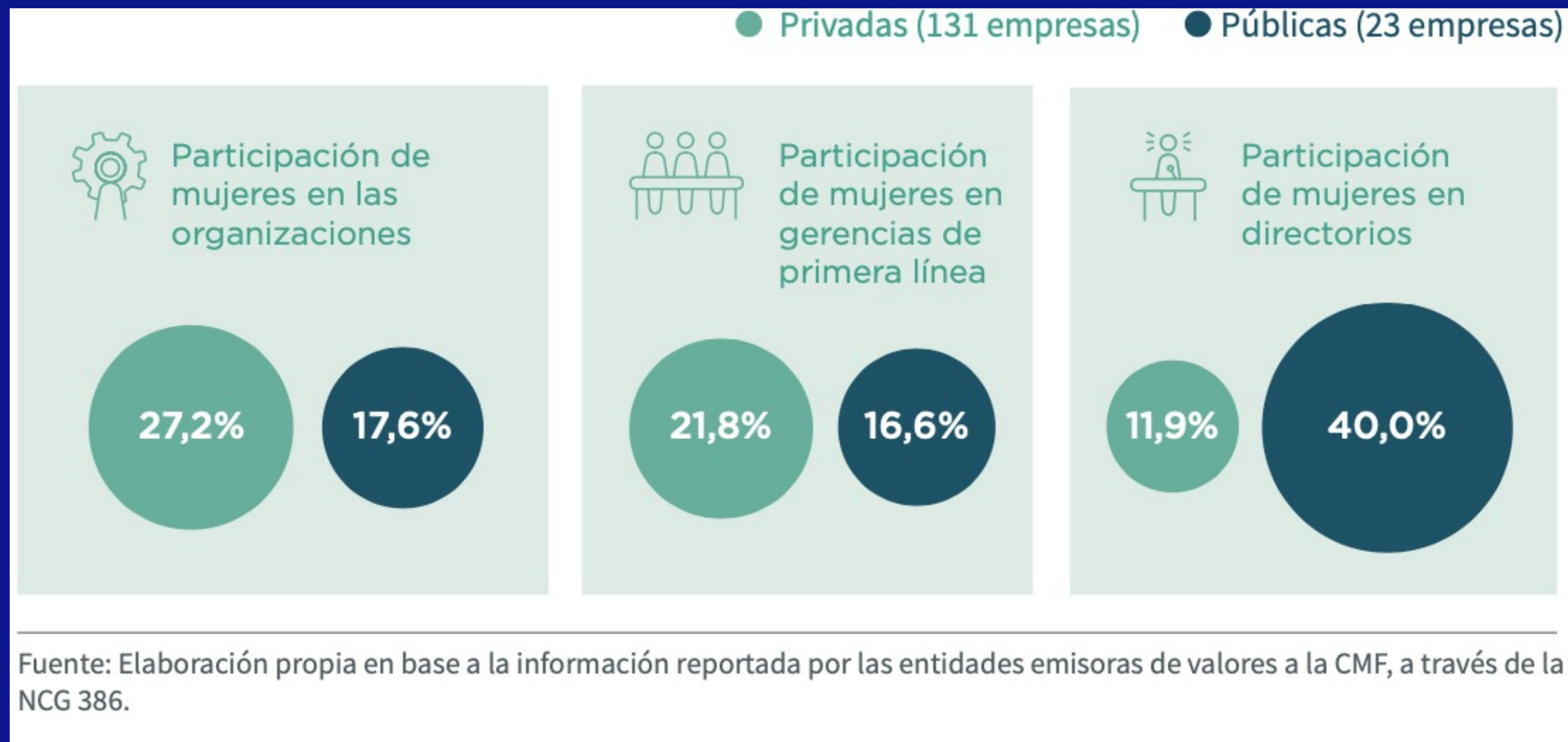
Fuente: Elaboración propia en base a la información reportada por las entidades emisoras de valores a la CMF, a través de la NCG 386.

Nota 1: Se consideran solo las empresas que reportan cada año del periodo entre el 2019 y 2022, que corresponde a 363 empresas.

Nota 2: Para mayores detalles de la metodología revisar anexo.

Comparación empresas privadas y públicas

(pertenecientes a los mismos rubros)



chilemujeres[®]
fundación

**Nuestra
propuesta**

Cuota recomendada por el regulador

Cuota recomendada del 40% por el regulador (CMF) con el deber de cumplir o explicar por parte de las empresas, mediante información pública

Con el mandato al Ministerio de Economía de evaluar el comportamiento de las empresas al 8vo año, para decidir si es necesario transitar al modelo de cuota obligatoria

Se podría implementar con una norma de la CMF con anticipación a la ley

**TAN IMPORTANTE COMO QUE
HAYAN MÁS MUJERES EN
DIRECTORIOS, ES LA
VALIDACIÓN DE ELLAS**

**ESTE MODELO APORTA EN
AMBAS DIRECCIONES**

chilemujeres[®]
fundación

**Y si bien los
números importan,
más importante
aún son los temas
que los directorios
deben poner sobre
la mesa**

- **Procesos de selección y promoción justos sin sesgos**
- **No discriminación salarial por género ni maternidad**
- **Adaptabilidad laboral para hombres y mujeres**
- **Corresponsabilidad parental**
- **Prevención y sanción del acoso laboral y sexual**



Los 5 factores esenciales para que las mujeres puedan ingresar, no desertar y desarrollarse en igualdad de condiciones



Y que no necesitan ni de trámite legislativo ni de norma de la CMF

Sólo la **voluntad** y el **liderazgo** de las
directoras y los directores



Y QUE PODEMOS COMENZAR HOY



chilemujeres®

Muchas gracias

Francisca Jünemann