



COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO

Mujeres que transforman la industria financiera: liderazgo, regulación e inclusión

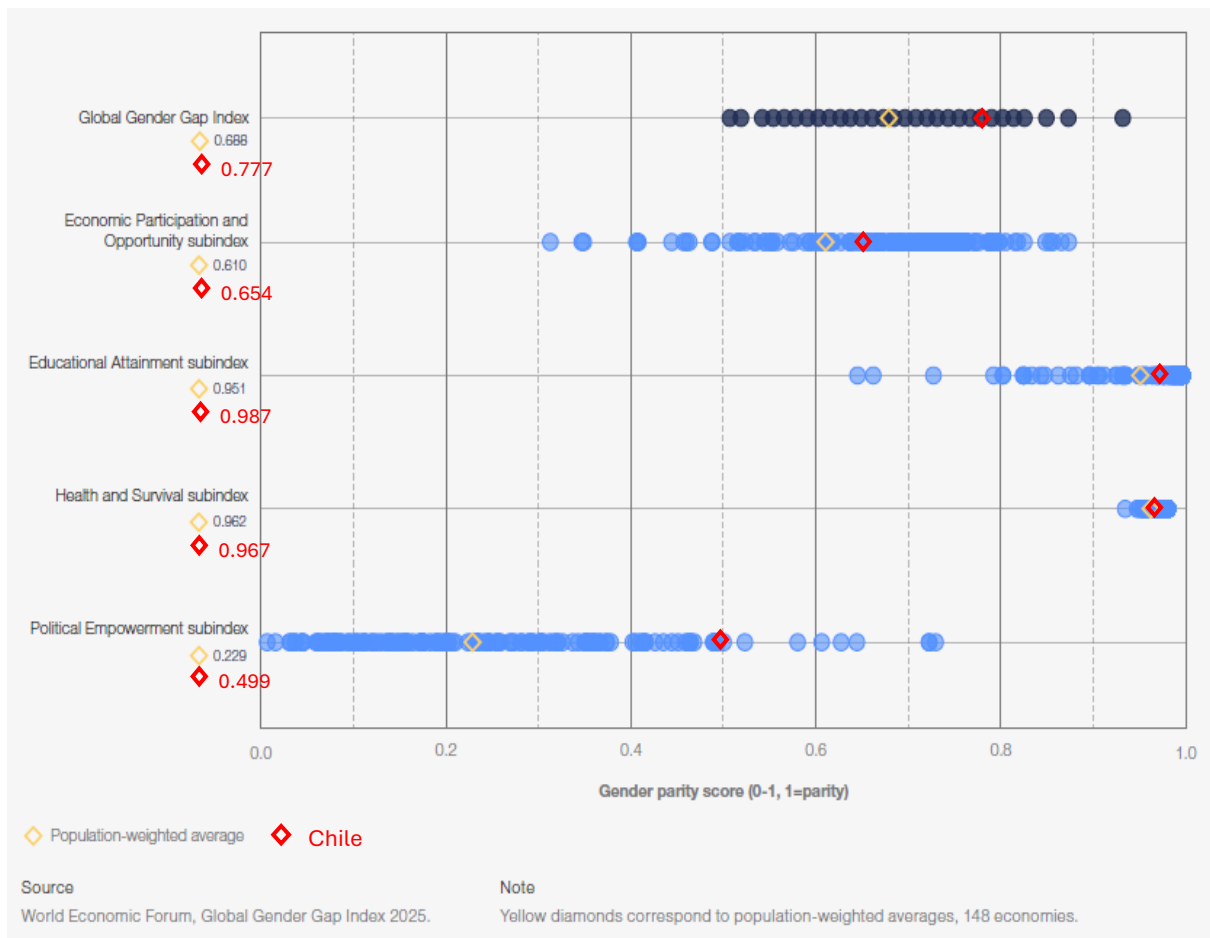
Solange Berstein J.

Comisión para el Mercado Financiero

Agosto 2025

A pesar de los avances, el mundo sigue sin alcanzar la paridad de género

Brechas de género por dimensión

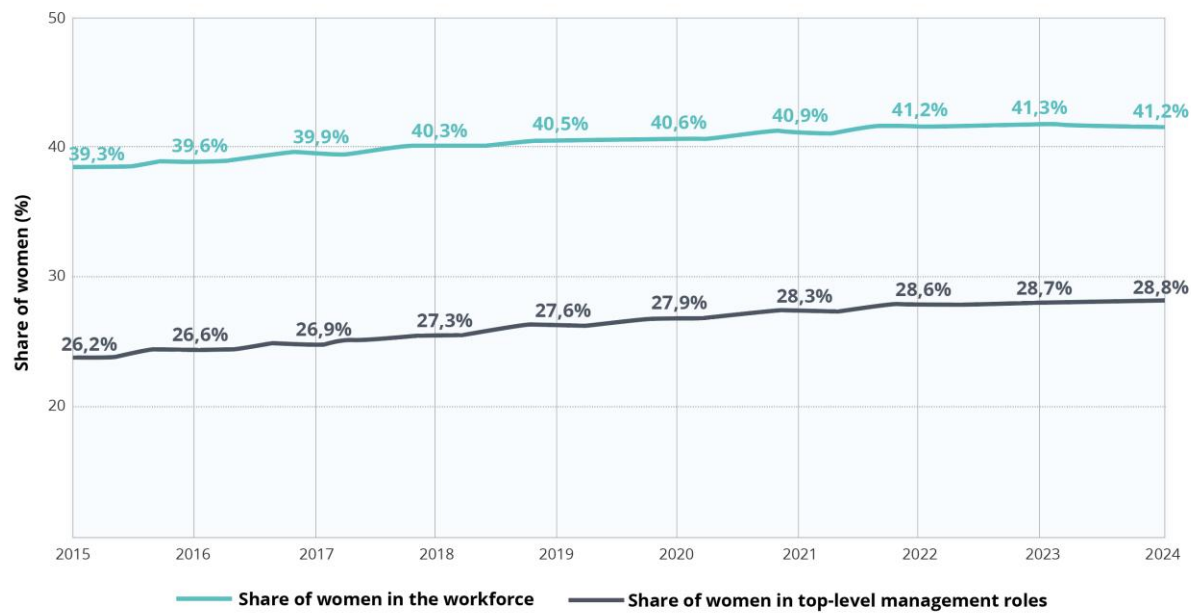


- Se observa un avance sostenido en el cierre de la brecha de género global, pero aun quedan 123 años para alcanzar la paridad.
- Chile está por sobre el promedio de las economías en todas las dimensiones.
- Recién en 2022 se nombró, por primera vez en la historia, a mujeres como presidentas del Banco Central, la CMF y BancoEstado.

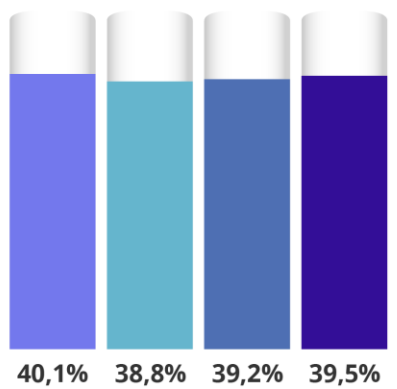
Todavía es difícil para las mujeres alcanzar las posiciones más altas

En Chile la participación laboral de las mujeres se redujo tras la pandemia. Crecen los puestos directivos pero los niveles medios se estancan.

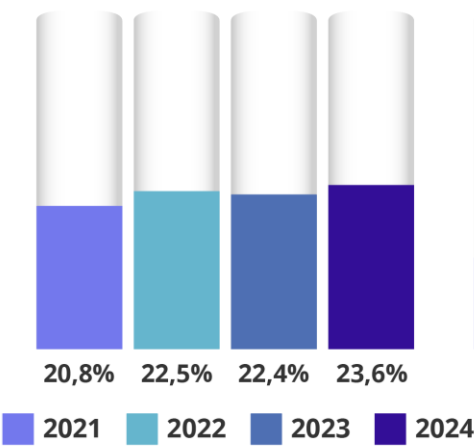
Participación laboral femenina
(total vs top-management)



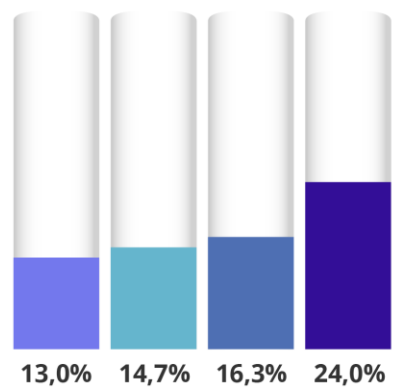
Mujeres trabajadoras



Mujeres gerentes de primera línea



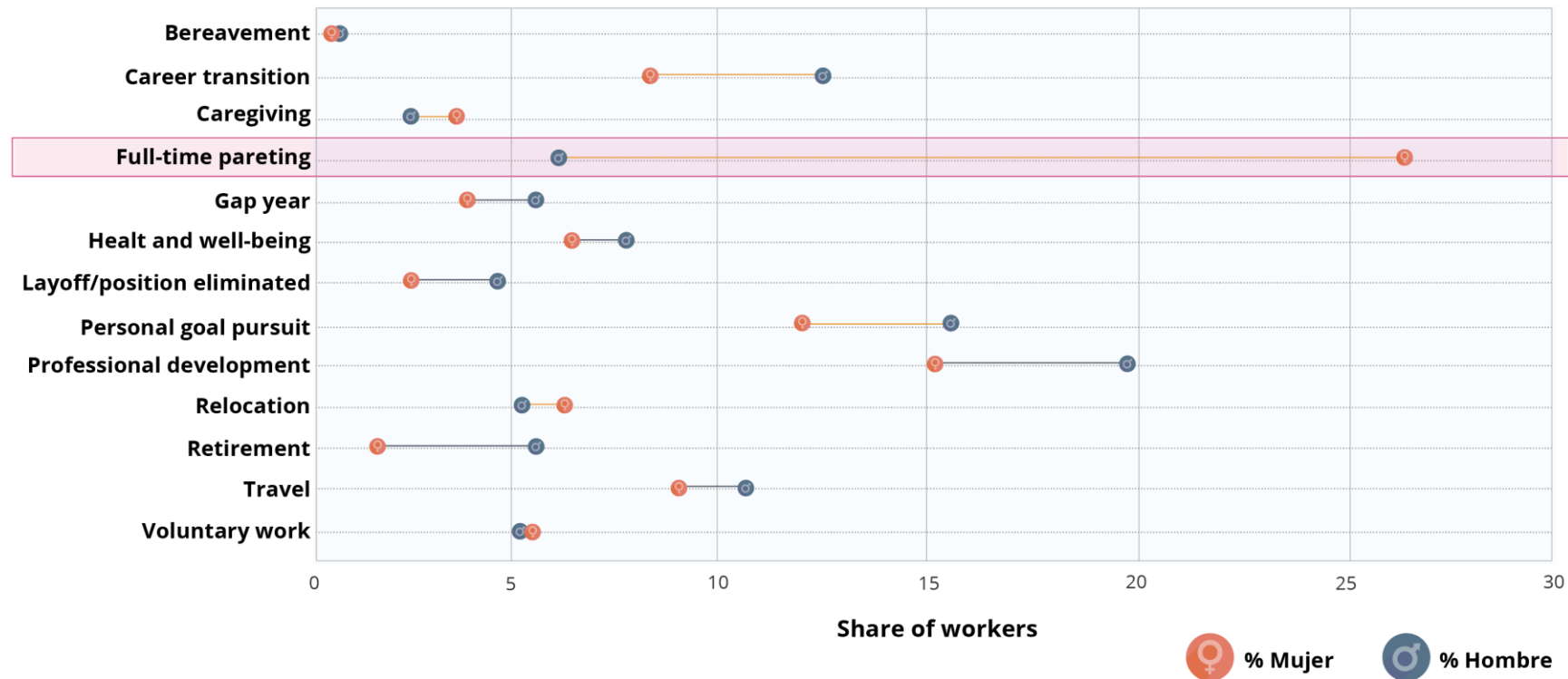
Directoras



Fuente: Global Gender Gap Report 2025 con datos de LinkedIn

Fuente: Sexto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2024, ChileMujeres

Las mujeres interrumpen sus carreras principalmente para realizar labores de cuidado



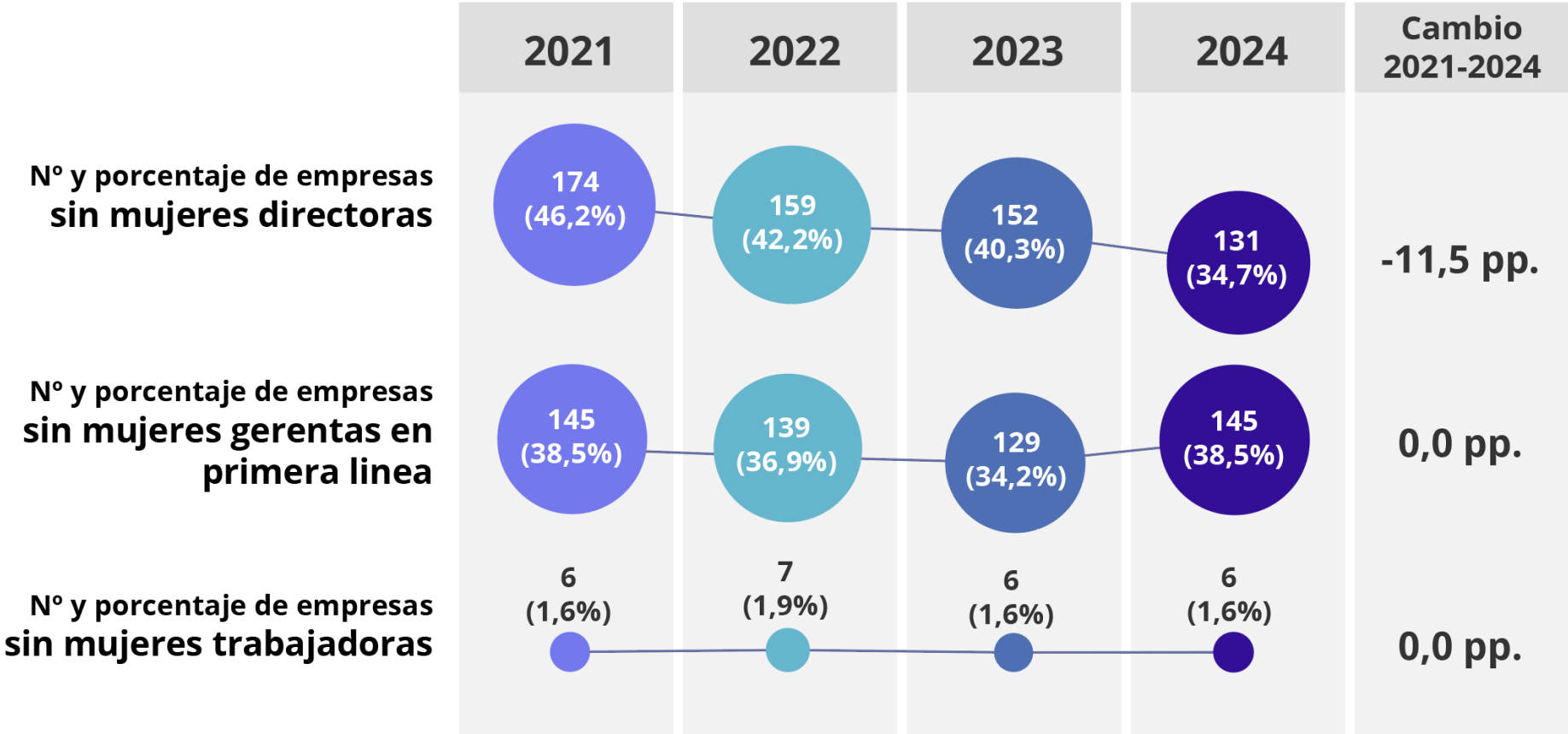
En Chile, las mujeres ocupan 4:57 horas diarias en trabajo no remunerado versus 02:52 de los hombres.

Se refleja en todos los tramos etarios, destacando las mujeres entre 25 a 44 años, con una brecha de género aún mayor (30 minutos más).

Fuente: II Encuesta Nacional sobre uso del Tiempo del INE
Trabajo no remunerado incluye trabajo doméstico, trabajo de cuidados a integrantes del hogar, trabajo voluntario y ayudas a otros hogares.

Fuente: Global Gender Gap Report 2025 con datos de LinkedIn

En Chile cada vez hay menos empresas sin participación femenina en su fuerza laboral, pero aun hay bastantes sin mujeres en los directorios o la alta gerencia (empresas cero)



Fuente: Sexto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2024, ChileMujeres

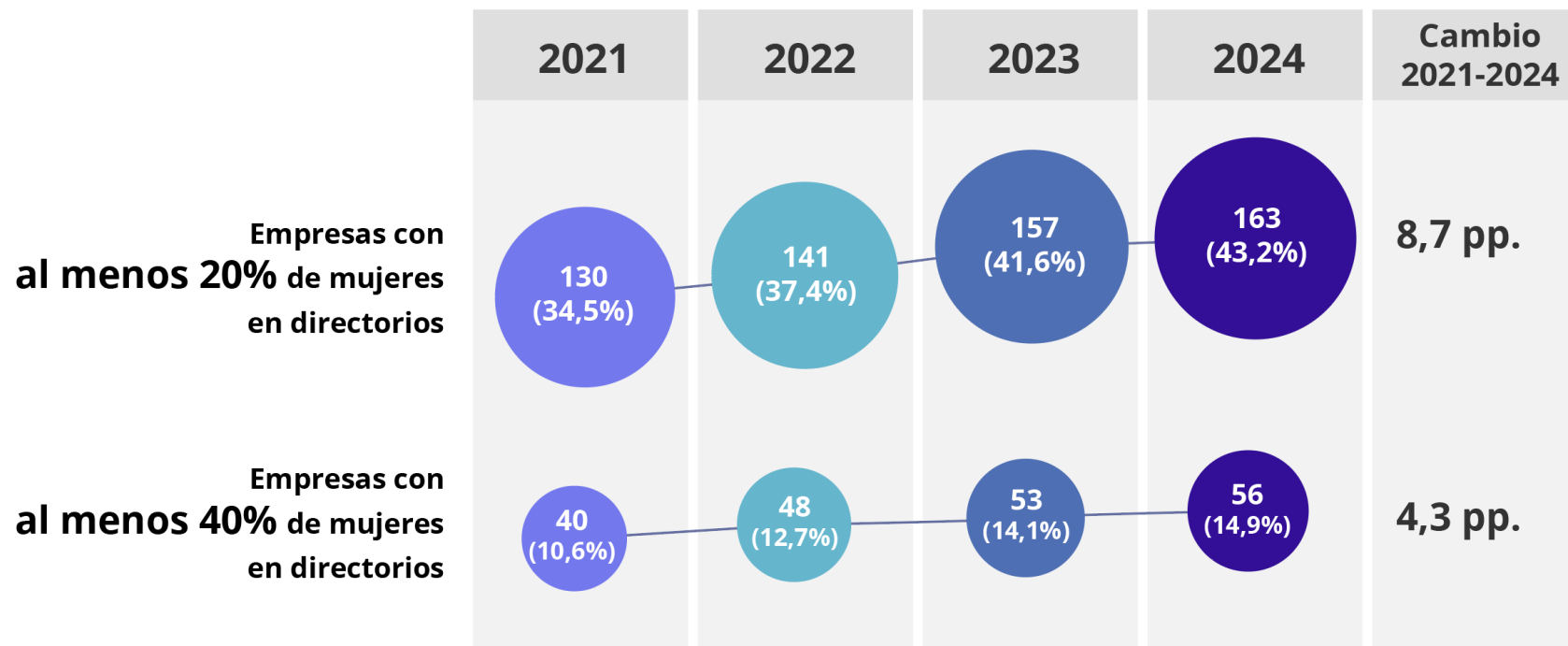
Ley “Más mujeres en directorios”: Gradualidad

- Busca aumentar progresivamente la participación femenina en los directorios de empresas privadas, especialmente en aquellas que cotizan en bolsa.
- Establece cuotas de género progresivas que las empresas deben cumplir o, en su defecto, explicar públicamente las razones de su incumplimiento.
 - Primeros tres años: ningún género puede exceder el 80% de los asientos del directorio.
 - Siguiendo tres años: El límite se reduce al 70%.
 - Desde el sexto año en adelante: El límite se establece en un 60%.

Ley “Más mujeres en directorios”: Rol de la CMF

- A partir del sexto año, la CMF evaluará dos indicadores:
 - Al menos el 80% de las empresas cumplan con la cuota vigente
 - No más del 5% de las empresas tengan directorios con composición de un solo sexo.
- Si la CMF determina que estos indicadores no se cumplen, la CMF deberá informar que la cuota pasa a ser obligatoria, por cuatro años, para aquellas empresas que no adoptaron la medida vigente.
- Si el incumplimiento se concentra en el indicador de "empresas cero" (directorios con un solo sexo), la cuota obligatoria transitoria se aplica solo a ese grupo de empresas.
- Las empresas que cumplan con las cuotas pueden recibir reconocimientos como promotoras de la igualdad de género, lo que podría beneficiarlas en procesos como la contratación pública.

Ley “Más mujeres en directorios”



Fuente: Sexto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2024, ChileMujeres

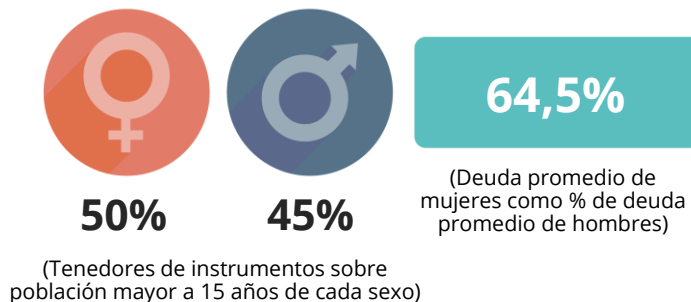
- Una ley similar (Ley N.º 21.356, de Representación de Género en los Directorios de Empresas del Estado), que fue aprobada en 2022 y puesta en marcha en 2023.
- Actualmente las mujeres constituyen el 56 % de los miembros de los directorios de las 29 empresas estatales afectas a esta ley.

Hemos visto avances en inclusión financiera

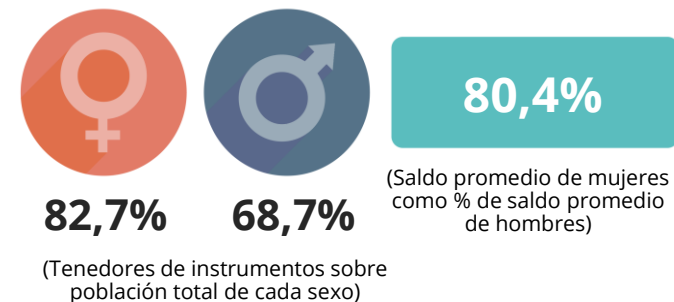
Cuentas de administración de efectivo en bancos y CACs



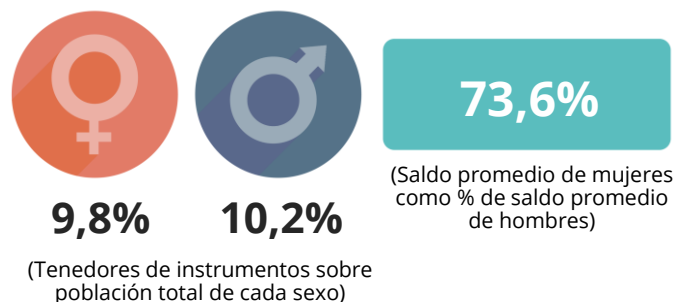
Instrumentos de crédito en bancos, CACs, mutuarías y emisores de tarjetas de crédito



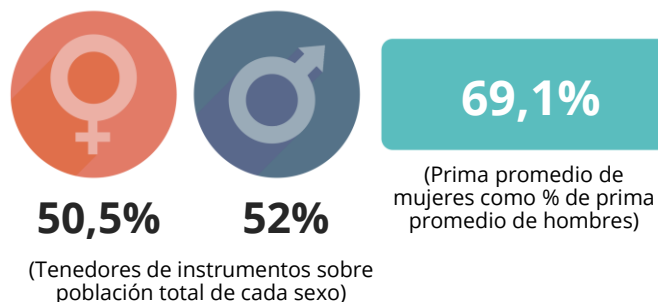
Instrumentos de ahorro en bancos y CACs



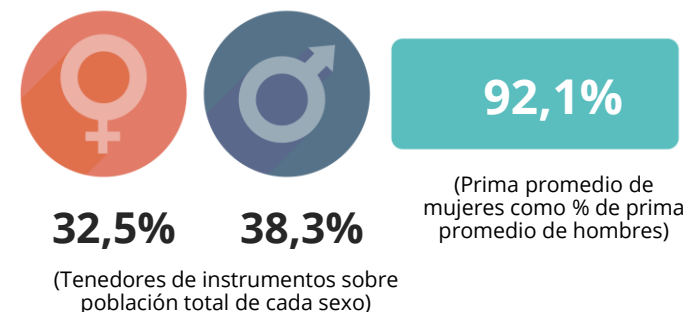
Fondos mutuos



Seguros de vida

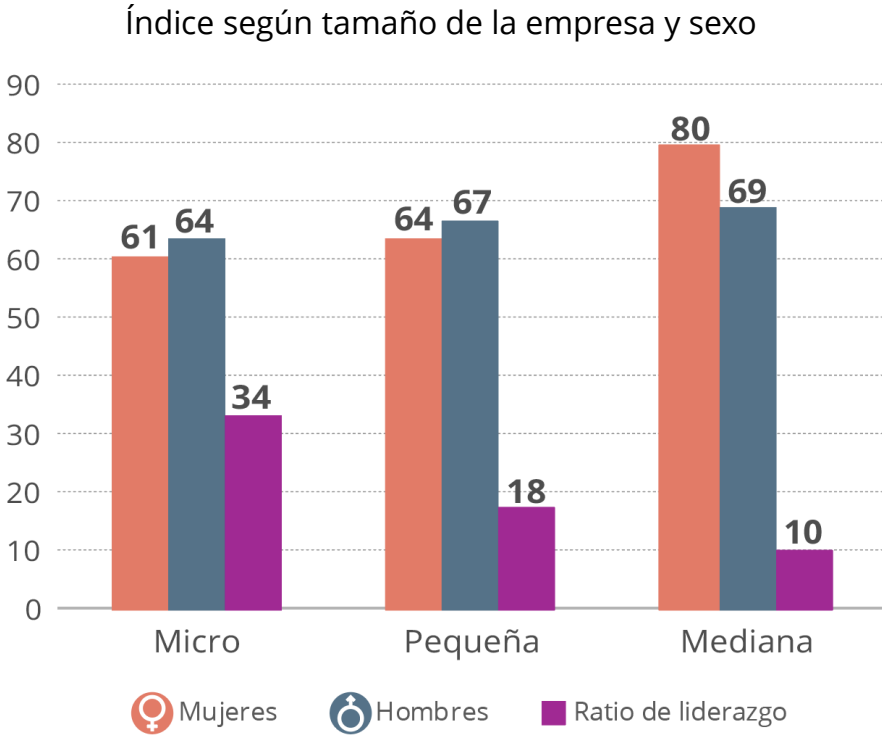
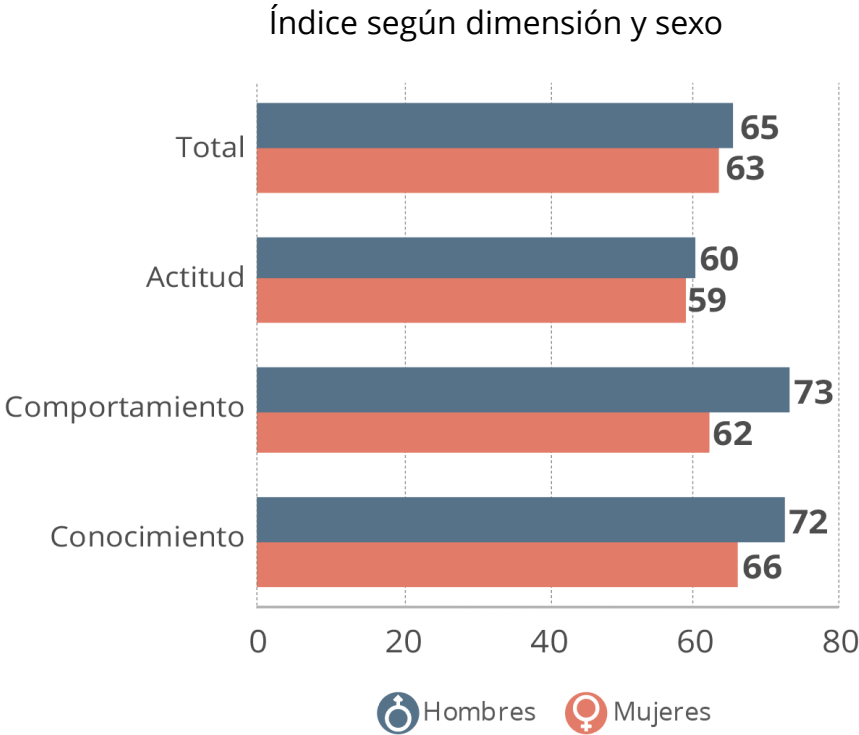


Seguros Generales



Pero persisten brechas en educación financiera

Índice de capacidades financieras de las empresas de menor tamaño según sexo del propietario o gestor principal (porcentaje de la puntuación máxima)



Las mujeres son uno de los grupos focales de la ENIF y de las Estrategias de Inclusión y Educación Financiera de la CMF.

Fuente: Encuesta de Capacidades Financieras en MiPymes, CAF-CMF (2024).

Desafíos pendientes

En términos de participación y liderazgo

- Monitorear y evaluar la implementación de la ley “Mas Mujeres en Directorios”
- Fomentar programas de formación y liderazgo, entre ellos de mentoría y desarrollo, para el ascenso de las mujeres a posiciones de alta dirección
- Fomentar políticas internas que promuevan la movilidad ascendente de las mujeres
- Fortalecer el Ecosistema de Cuidados: Impulsar un sistema nacional de cuidados que reduzca la carga sobre las mujeres, facilitando su participación laboral
- Fomentar la corresponsabilidad en el desarrollo de trabajos no remunerados

En términos de inclusión

- Como CMF continuaremos entregando información para seguir avanzando en el diagnóstico y contribuir al diseño de productos, servicios y programas de capacitación que permitan ir cerrando brechas de género
- Promover que las instituciones financieras continúen diseñando productos financieros con perspectiva de género
- Programas de educación financiera dirigidos, que empoderan a las mujeres para tomar decisiones informadas, y cerrando las brechas digitales. Cabe recordar que las mujeres son un grupo focal de la Estrategia Nacional de Inclusión Financiera (ENIF)

Conclusiones

- **El compromiso debe ser colectivo:** La equidad de género no es solo un imperativo ético, sino un motor de crecimiento económico y de estabilidad financiera
- **La transformación ya está en marcha:** Con políticas proactivas y una colaboración público-privada, podemos construir un sistema más robusto y justo
- **Un llamado a la acción:** A continuar trabajando juntos para que cada mujer en Chile pueda alcanzar su máximo potencial financiero, siendo uno de los grupos con mayores brechas, pero no el único
- **Como CMF, continuaremos cumpliendo nuestro rol de velar por la estabilidad financiera, protegiendo a los usuarios del sistema y promoviendo un desarrollo inclusivo del mercado financiero**



COMISIÓN
PARA EL MERCADO
FINANCIERO

Mujeres que transforman la industria financiera: liderazgo, regulación e inclusión

Solange Berstein J.

Comisión para el Mercado Financiero

Agosto 2025