Modifica la ley N° 18.770, orgánica constitucional de Votaciones Populares y Escrutinios, y la ley N° 18.045, de Mercado de Valores, para fortalecer la participación de la mujer en la política y en el sector empresarial

Boletín N°11141-18

1.- La igualdad entre hombres y mujeres es un principio esencial de la democracia que la sociedad chilena tímidamente ha integrado en diferentes leyes del ordenamiento jurídico. Una de sus más recientes y significativas iniciativas, pero efímera, se encuentra en la Ley 20.840 (D.O. del 05 de mayo de 2015), en cuyo mérito y modificando la Ley N° 18.700, por primera vez en nuestro país se hizo tangible el principio de discriminación positiva en favor de las mujeres al establecer en su favor un sistema de cuotas que garantiza su participación en las elecciones parlamentarias en un porcentaje no inferior al 40% del total de los candidatos del partido político de que se trate (artículo 3 bis, inciso 4[0], de la Ley 18.700 sobre Votaciones Populares y Escrutinios),' y cuyos efectos alcanzan a las elecciones municipales según lo estatuido en el artículo 107, inciso 6° de la Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Otro tanto aconteció con la Leyes 20.900 y 20.915, publicadas el 14 y 15 de abril de 2016, que reformando el cuerpo legal de la Ley 18.603 sobre Partidos Políticos, impusieron a éstos, respectivamente, la

1 El texto del artículo 3 bis, inciso 4° de la Ley 18.700, es del siguiente tenor: "*De la totalidad de declaraciones de candidaturas a diputado o senador declaradas por los partidos políticos, hayan* o no *pactado, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el sesenta por ciento del total respectivo*",

exigencia en sus estatutos de cuotas para garantizar la participación de la mujer en sus cuerpos colegiados de decisión, deliberación o resolución, no inferior al 40% (artículo 23); y a destinar un porcentaje no inferior al 10% del total del aporte fiscal previsto para su funcionamiento a fin de fomentar la participación política de las mujeres.

2.- Sin embargo, la correspondencia entre los roles del hombre y de la mujer en la sociedad constituye un sector de las relaciones sociales en el que, casi como en ningún otro, los principios de igualdad y no discriminación no siempre se materializan o consolidan en la realidad. Hay demasiada distancia todavía entre la igualdad de derechos entre hombres y mujeres a la que aspiramos, por una parte, y el reconocimiento de ella por algunas leyes y tratados suscritos por Chile sobre la materia y su traducción efectiva y concreta en nuestro acervo nacional, por la otra.

3.- En efecto, no obstante el avance que significaron las leyes 20.840, 20.900 y 20.915, aquel resulta no ser más que un impulso insuficiente y precario en el tiempo. Insuficiente en tanto abordó única y exclusivamente la participación política de la mujer, sea a la hora de establecer mecanismos para su ingreso al Congreso Nacional o al gobierno municipal, sea para garantizar efectivamente su participación en los centros de decisión colegiados de las colectividades políticas. Y, precario, en tanto que el impulso que significó la Ley 20.840 con el establecimiento de un régimen de cuotas, aquel tiene fecha de término de su vigencia para el año 2029, por lo que la estructura de deliberación política fundamental del Estado, a nivel nacional y local, amenaza

reeditar nuevamente sus formas históricas de integración que solo han significado una visión sesgada de Chile y su futuro.

4. Según diversos estudios, Chile ostenta hoy solo un 15,8% de participación de mujeres en el parlamento[2], 19% en las Alcaldías y un 31% en los Consejos Municipales'. En el sector empresarial y de servicios públicos, al 31 de enero del año 2017 y por iniciativa del Gobierno, se ha alcanzado un 40,4% de participación femenina dentro de las empresas estatales. Es decir, 36 de un total de 86 cupos son ocupados hoy por mujeres'. En cambio, en el sector privado y a julio de 2016, la representación femenina en los gobiernos corporativos de las grandes empresas transidas en bolsa chilena -40 empresas que componen el Índice de Precios Selectivo de Acciones (IPSA)- apenas alcanza un 6,45% promedio. Es decir, del universo de 347 plazas aproximado de directores, 22 son mujeres y ninguna de ellas preside las empresas.[5]

5. Tratándose del sector empresarial, la tendencia legislativa del derecho comparado muestra una constante en el desarrollo de normas que tiendan a garantizar la presencia de mujeres de los centros corporativos de las empresas. Desde la experiencia de Noruega en el 2003, con una cuota del 40% en favor de las mujeres, las consejeras o directoras pasaron de representar un exiguo 3% a cerca del 40% actual. Lo mismo se ha comprobado recientemente en Francia, Italia, Bélgica,

---

[2] CEPAL, en http://oig.cepal.orgies/paises/8/profile
[3] PNUD, en
www. cl. u nd p. org/.../u ndp_cl_g obernabilidad_Mujeres%20y%20M u n icipa les°/020201 Fuente, www.sepchile.c1
[5] Comunidad Mujer, en http://www.comunidadmuier.c1/2016/07/ranking.comunidadmujer-solo-3-empresas-ipsa-superan-e(-20-de-particioacion-de-muieres-en-sus-directorios; y Superintendencia de Valores y Seguros, en http://www.svs.cl/portaliprincipal/605/articies-23034_recurso_l.pdf.

Holanda y Reino Unido. Y se prevé que pronto suceda en Alemania y Suecia, con regulaciones más modernas. Desde que en 2011 Francia introdujese su ley de cuotas, con penalizaciones asociadas, las administradoras han pasado de sentarse en menos del 20% de los asientos del consejo a estar en el 32%. Igual que en Italia, que saltó del 5% al 26% en menos de cuatro arios. Son los ejemplos más destacados del avance femenino en los órganos rectores de las empresas. Aunque Bélgica, Holanda, Suecia y Reino Unido también lo reflejan.

6.- Bajo este panorama, es fácil observar los déficits de nuestra legislación nacional en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Muestra de ello es la precariedad temporal del incentivo a la participación femenina en las elecciones parlamentarias y municipales; la ausencia de normas para asegurar su participación en los directorios de las empresas del Estado en la que hoy sus buenos indicadores se sostienen solo en una política pública que no tiene garantías de estabilidad en el tiempo; y, la ausencia de normas que garanticen la participación de la mujer en los centros de decisión de las empresas del sector privado nacional.

5.- La superación de esos déficit a través de la iniciativa del presente proyecto de ley que presentamos a la deliberación del Congreso Nacional, da cuenta que la igualdad entre los hombres y las mujeres no sólo es un principio de la democracia sino también una garantía de la misma en el que se debe perseverar en el futuro. Sin la plena participación de las mujeres la democracia no es completa. Pero la participación de ellas, además de ser una exigencia de la justicia, supone también una ampliación de las capacidades y de los recursos humanos

potenciales de nuestra sociedad que es imprescindible aprovechar como factor decisivo para la competitividad de nuestra economía.

Por tanto, y en virtud de las facultades que la Constitución Política de la República nos confiere, venimos en presentar el siguiente

PROYECTO DE LEY.

Artículo 1°: Deróguese el artículo 23 Transitorio de la Ley 18.700 Orgánica Constitucional de Votaciones Populares y Escrutinios.

Artículo 2°: Incorpórese en la Ley 18.045, el siguiente artículo 4 ter:
"*En la integración de los directorios o consejos de administración de toda sociedad anónima o especial, sometidas a la presente ley, con excepción de las pequeñas y medianas empresas, se observarán mecanismos especialmente previstos en los estatutos sociales que aseguren que ninguno de los sexos supere el 60 por ciento de sus miembros. En caso de ser tres miembros, se entenderá cumplida la regla cuando al menos uno de ellos sea de sexo diferente*"

Artículo 3°: En las empresas en las que el Estado sea dueño del 100 por ciento de su capital, la integración de sus directorios o consejos de administración se llevará a cabo de modo que ninguno de los sexos supere el 60 por ciento de sus miembros. En caso de ser tres miembros, se entenderá cumplida la regla cuando al menos uno de ellos sea de sexo diferente.

En las restantes empresas en las que el Estado sea solo socio o

accionista, en la designación de los miembros del directorio o de los consejos de administración que le corresponda efectuar, deberá asegurar una participación de sus delegados en la que ninguno de los sexos supere el 60 por ciento del total de las designaciones, procurando que en cada directorio o consejo de administración se cumpla la regla del inciso anterior.

Disposiciones Transitorias:

Primero: Las sociedades anónimas o especiales a las que se refiere el artículo 4 ter de la ley 18.045, incorporado por el artículo 2° de esta ley, deberán adecuar sus estatutos y cumplir la obligación que en dicho artículo se introduce, dentro de un plazo de dos años contados desde su publicación en el diario oficial.

Segundo: Las disposiciones del inciso segundo del artículo 3° de esta ley entraran en vigencia al sexto mes desde su publicación en el diario oficial.

ALBERTO ROBLES PANTOJA

Diputado de la República