Boletín Nº 10.473-05

Proyecto de ley, iniciado en moción del Honorable Senador señor Navarro, que modifica el artículo 31 bis a la ley N° 18.046, sobre sociedades anónimas, para incorporar criterios de paridad de género en los directorios de dichas sociedades.

Desde hace mucho se ha debatido acerca de las medidas necesarias para que las mujeres accedan a puestos de poder. Hay propuestas para cargos de elección popular, y en general para la política, pero se olvida un elemento.

El poder no sólo es político, no es bueno confundir lo político con el Estado, pues se deja a diversos ámbitos del poder fuera de la discusión, entre ellos el poder económico.

En las empresas, existe una inequidad evidente en el acceso de las mujeres al poder. Más allá de la propiedad de las empresas, a nivel gerencial vemos un déficit notorio que es generalizado en el mundo.

El Reporte de Género del Foro Económico Mundial (Global Gender Gap Report 2015), estimó que si la desigualdad salarial entre hombres y mujeres continúa al ritmo conseguido hasta ahora en todo el planeta, la diferencia terminará en el año 2133.

En Canadá, pese a que “hay más mujeres que hombres con titulaciones universitarias en Administración de Empresas, se constata una menor presencia de aquéllas que de éstos en los puestos directivos de las 500 más importantes empresas canadienses”. Muchas de esas empresas carecen de un número significativo de mujeres en sus consejos directivos, y en más del 40% la carencia de mujeres directivas es total. “Otro tanto ocurre con compañías como L’Oreal Canadá, o con las ramas canadienses de Mercedes, Honda, Nissan, Subaru o Toyota, lo que resulta especialmente extraño, porque la industria del automóvil es consciente de que un 80% de las decisiones de compras de turismos corresponde a las mujeres”[1].

En Bélgica, una encuesta realizada en 2011 por la Consultoría McKinsey en la que participaron 41 grandes empresas belgas del sector privado, “revela que sólo el 11% (+ 5% respecto a 2007) de los puestos directivos en estas empresas son ocupados por mujeres”.

En Alemania, en Alemania las mujeres representan apenas el 17,2 % en los consejos de vigilancia y 6 % en los Directorios entre 160 empresas que figuran en índices bursátiles como DAX, MDAX, SDAX y Nasdaq, según datos oficiales.

En Chile, la brecha entre hombres y mujeres en salud, educación, oportunidades económicas y representación política se ha cerrado un 4% en los últimos 10 años, según el Informe Global de la Brecha de Género 2015 del Foro Económico Mundial. Chile bajó de la posición 66 a la 73, superado en Sudamérica por Bolivia (22), Ecuador (33), Argentina (35) y Colombia (42). No obstante, Chile ocupa el lugar 123° en Oportunidad y Participación Económica. Estaba en el puesto 119 en 2014[2].

Siendo más específico, en los directorios de las sociedades anónimas abiertas en Chile, "la presencia femenina alcanza a apenas un 3,4%, porcentaje que, sin embargo, implica un incremento de 50% en comparación con dos años atrás, calcula la consultora KPMG. La cifra, en todo caso, sigue siendo baja y lo es más aún si sólo se consideran los puestos en los directorios de las empresas Ipsa. En ese caso, el porcentaje retrocede a 2,97%. En 33 de las 40 empresas más transadas en la Bolsa local no hay mujeres en las mesas directivas"[3].

No obstante, existen remedios, propuestas que en el mundo se han planteado y que tenemos a la vista.

El año 2012, en Dinamarca se anunció una política de igualdad de género que "pretende impulsar la igualdad de género en la representación en los Consejos de Administración de las empresas a través del denominado "modelo danés" tanto para las empresas públicas como privadas, sin imponer la obligación de cupos determinados de mujeres, sino permitiendo a las empresas marcarse sus propios objetivos y su propia política de igualdad de género. Las modificaciones de leyes que se están elaborando en la actualidad en Dinamarca obligan sólo a las mayores empresas a marcar objetivos destinados a la igualdad de género, mientras que las empresas estatales, independientemente de su tamaño, tendrán que presentar cupos y elaborar una política destinada a aumentar la cantidad de mujeres en órganos directivos."[4]

---

[1] http://www.forelab.com/en-canada-las-mujeres-subrepresentadas-en-los-puestos-directivos-de-las-principales-empresas/

[2] http://www.emol.com/noticias/Economia/2015/11/19/759990/Chile-retrocede-siete-puestos-en-Indice-de-Brecha-de-Genero-y-llega-al-lugar-73-a-nivel-mundial.html

[3] http://diario.latercera.com/2013/09/29/01/contenido/negocios/27-147307-9-la-escasa-presencia-de-las-mujeres-en-los-directorios.shtml

[4] http://www.forelab.com/igualdad-de-genero-en-dinamarca-representacion-de-mujeres-en-los-organos-de-administracion-delas-empresas/

Por su parte, Alemania anunció el 2014 que fijará por ley un cupo femenino del 30% en puestos directivos de grandes empresas. “La ministra de Familia Manuela Schwesig y el ministro de Justicia Federal Heiko Maas de Alemania, presentaron un proyecto de ley que fijaría un 30% de mujeres en Consejos Directivos de más de 100 empresas que cotizan en bolsa en 2016. También establece cupos para el sector público”. La ley establece cupos para la presencia femenina en órganos de la empresa tales como la Junta de Vigilancia, el Consejo de Administración y en los niveles de alta dirección, en las aproximadamente 3.500 empresas afectadas[5].

Por su parte, la Comisión Europea aprobó en 2012 una propuesta de legislación con el fin de alcanzar un objetivo de lograr un 40% de representación femenina en 2020 en los Consejos de Administración de aquellas empresas que cotizan en bolsa.

Y para quienes creen que la regulación estatal o supraestatal no funciona, el año 2013 se publicó un informe sobre las mujeres en la toma de decisiones, hecho público hoy por la Comisión Europea, que recoge las cifras correspondientes a la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las principales empresas cotizadas en bolsa de la UE. “Las últimas cifras (de abril de 2013) muestran que la proporción de mujeres en los consejos de administración ha aumentado al 16,6 % (frente al 15,8 % correspondiente a octubre de 2012). Las cifras muestran también los diferentes niveles de representación entre los administradores no ejecutivos (17,6 % de mujeres frente a un 16,7 % en octubre de 2012) y entre los altos ejecutivos (11 % frente al 10,2 %). «La presión reguladora funciona. Estamos empezando a ver las primeras grietas en el techo de cristal. Cada vez más empresas compiten entre sí para atraer a los mejores talentos femeninos. Saben que, si quieren seguir siendo competitivas en una economía globalizada, no pueden permitirse ignorar las competencias y el talento de las mujeres», ha declarado la vicepresidenta Viviane Reding, comisaria de Justicia de la UE”[6].

En nuestro concepto, la igualdad de la mujer en el trabajo no sólo es relativa a los sueldos o remuneraciones. El acceso a puestos de poder en una empresa también es objeto de ella, es una de sus aplicaciones prácticas. No hay ninguna razón para que se excluya a la mujer de los puestos de gerencia. No hay motivo razonable. Lo contrario es simple discriminación, aberrante exclusión. Es parte de las “barreras invisibles” denunciadas por la OIT desde los años 70 del siglo pasado.

Evidentemente, entendemos que se requiere un desarrollo progresivo de esta exigencia de paridad, por lo que excluimos de estos estándares a pequeñas y medianas empresas, pero si es totalmente exigible a las grandes.

---

[5] http://www.pactoglobal.cl/2014/alemania-fijara-por-ley-un-cupo-femenino-del-30-en-puestos-directivos-de-grandes-empresas/

[6] http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-943_es.htm

Para definir el ámbito de acción, utilizamos el estándar de la Ley N. 20416, que FIJA NORMAS ESPECIALES PARA LAS EMPRESAS DE MENOR TAMAÑO, que dispone: “Son microempresas aquellas empresas cuyos ingresos anuales por ventas y servicios y otras actividades del giro no hayan superado las 2.400 unidades de fomento en el último año calendario; pequeñas empresas, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 2.400 unidades de fomento y no exceden de 25.000 unidades de fomento en el último año calendario, y medianas empresas, aquellas cuyos ingresos anuales por ventas, servicios y otras actividades del giro sean superiores a 25.000 unidades de fomento y no exceden las 100.000 unidades de fomento en el último año calendario”.

No queremos más mujeres hábiles, que han estudiado largas carreras y con méritos, con experiencia, pero con carreras truncadas por costumbres y pensamientos atávicos. La mujer no ha tenido que probar capacidades. Siempre las ha tenido. Los hombres y la civilización construida por nosotros, nos hemos percatado que las hemos discriminado. Simplemente, ya no más.

Por tanto, vengo en presentar el siguiente

PROYECTO DE LEY

Artículo único: Agrégase el siguiente nuevo artículo 31 bis a la Ley N. 18046, “SOBRE SOCIEDADES ANONIMAS”:

“Habrá paridad de género en el Directorio de las sociedades que rebasen los límites dispuesto en el inciso segundo del artículo segundo de la Ley 20416 para las pequeñas y medianas empresas. Por tanto, no podrá haber una desigualdad mayor al 10% entre hombre y mujeres, salvo que el número de directores no lo permita, caso en el cual se ajustarán los porcentajes, resguardándose siempre el equilibrio entre los miembros”.