

La participación de mujeres en los directorios

Carmen E. Domínguez. ¹

El pasado 25 de noviembre de 2022, el ejecutivo ingresó al Congreso el proyecto de ley que establece una cuota paritaria y gradual en los directorios de sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales (el “Proyecto”)². Este proyecto se venía anunciando desde hace algunos meses como un proyecto prioritario del Ministerio de Economía, y pareciese seguir -con algunos fundamentos dogmáticos diversos-, las iniciativas de los gobiernos de la Presidenta Bachelet y del Presidente Piñera, recogidos en la Ley N°21.356 del año 2021, que estableció la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado que indica.

El proyecto reconoce como objetivo inmediato el aumento del número de mujeres en los órganos de administración superiores de las empresas – específicamente en los directorios, entendiendo que el mismo persigue, en lo mediato, mayores niveles de igualdad y de democracia en la sociedad chilena.

Es difícil encontrar en la doctrina relevante o, en la opinión pública inclusive, posturas que rechacen los fines antes planteados, y, por lo tanto, ambos parecen ser parte de un objetivo compartido en la sociedad; sin embargo, esto no ocurre respecto a los mecanismos elegidos para el logro de estos.

El estudio de Comunidad Mujer del año 2015³, destacaba tres modelos usados en los diversos países para dar cumplimiento a los objetivos antes señalados:

- a) La autorregulación, relativa a la capacidad de las propias empresas de imponerse el cumplimiento de aumentos en la participación de mujeres u hombres en sus directorios.
- b) La cuota recomendada, consistente en la imposición legal o administrativa de cuotas sugeridas de participación de mujeres u hombres en directorios, sin que existan sanciones establecidas en caso de incumplimiento. Eso sí, el incumplimiento de estas cuotas presupone la entrega de justificaciones ante las entidades públicas pertinentes.
- c) La cuota obligatoria, según la cual, la ley impone un porcentaje determinado de hombres o mujeres como miembros del directorio, existiendo sanciones en caso de incumplimiento.

¹ Abogada. Vicedecana de la Facultad de Derecho UC y directora del Centro de Gobierno Corporativo UC.

² Boletín N°214-370

³ Comunidad Mujer (2015), p.3. Mujer y trabajo: La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección. Consultar en <https://comunidadmujer.cl/wp-content/uploads/2022/04/BOLETIN-MARZO-2015-VF.pdf>

De estos tres modelos, el proyecto de ley asume un formato mixto que, en base a una técnica de gradualidad, transita desde la cuota recomendada, a una cuota obligatoria, en el periodo de 6 años. Lo anterior es posible de esquematizar de la siguiente forma:

Exigibilidad	Obligación	Medida en caso de incumplimiento
Desde el primer mes de publicada la ley y hasta 3 años contados desde dicha fecha.	Cuota sugerida : el 20% del directorio debe estar conformado por mujeres	Justificación ante la CMF, publicada en la página de la sociedad y del órgano fiscalizador.
Entre los 3 y los 5 años contados desde el primer mes desde la publicación	Cuota sugerida : el 40% del directorio debe estar conformado por mujeres	Justificación ante la CMF, publicada en la página de la sociedad y del órgano fiscalizador.
Desde los 6 años contados desde el primer mes desde la publicación	Cuota obligatoria : el 40% del directorio debe estar conformado por mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Repetición de la elección del directorio hasta cumplirlo. - CMF podrá aplicar sanciones si el incumplimiento perdura.

Algunas preguntas que surgen de una primera revisión del proyecto y que deberían abordarse en su tramitación legislativa podrían ser:

1. ¿Por qué se opta por un ámbito limitado de aplicación nuevamente, dado que no se aplica a todas las empresas regidas por la Ley N°18.046?

Claramente, parece acertado que en una etapa inicial de esta temática se haya partido con las empresas del Estado, para, con posterioridad, avanzar a aquellas empresas privadas respecto de las cuales existe un claro interés público que resguardar: aquellas cuyas acciones se transan en bolsa o cuya particularidad justifica una regulación especial, como bancos o compañías de seguros, entre otras. Lo anterior, legitima la intervención estatal en la autonomía de un órgano intermedio, pero no resuelve el hecho de que la búsqueda de paridad de género en los órganos de decisión sea un fin general de la legislación.

2. ¿Por qué se opta por el mecanismo más intenso y restrictivo de la libertad de los cuerpos intermedios?

El Proyecto declara una razón de urgencia, entendiendo que las leyes de cuotas obligatorias “aceleran” el cambio cultural que exige la incorporación de mujeres a los espacios de decisión más tradicionales. Es decir, se reconoce que los otros mecanismos antes mencionados suelen ser efectivos, pero menos eficientes en cuanto a los objetivos planificados. Con respecto a este punto, se comprende la urgencia, pero no así, la naturaleza no temporal de la medida extrema por la que opta este Proyecto.

3. ¿Por qué esta ley cambia el enfoque anterior, y hace primar el enfoque femenino por sobre el de género o la equidad?

La Ley N°21.356 imponía un enfoque de igualdad de género al establecer en su artículo único que “*Las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los*

miembros de los directorios”, a diferencia del proyecto en comento, el que impone un porcentaje mínimo de mujeres como miembros del directorio de empresas.

Dado que es un porcentaje mínimo, podrían darse hipótesis de directorios completamente femeninos, y, en tal sentido, segregadores de hombres como miembros de estos, sin que la ley sancionase eso.

Esto advierte un cambio de enfoque en la política pública, que advierte un cambio de eje entre los objetivos mediatos e inmediatos que antes mencionábamos.

4. La temporalidad de exigencia de esta normativa podría privilegiar el fenómeno de las “faldas doradas” (Lafortune, La Tercera, 2022)

Si bien el Proyecto declara que una medida como esta tiene un efecto favorecedor tanto respecto a la captación de talento invisibilizado como a la incorporación de otras mujeres en los cargos de decisión, lo relativamente acotado del tiempo de exigibilidad del cumplimiento de las cuotas (6 años), considerando el informe de género en el sistema financiero de la CMF (2022), podría potenciar el fenómeno de la acumulación de los cargos en pocas cabezas, desmotivando el efecto perseguido en el fondo (el aumento en cantidad real y no sólo nominal de mujeres en los directorios) y dificultar el cumplimiento de la norma que prohíbe el *interlocking* contenida en el DL N° 211.

Ahora que este Proyecto inicia su discusión legislativa, los diversos actores sociales y políticos están llamados a participar de este proceso a fin de encontrar la mejor solución que cumpla con los objetivos del mismo.