PROYECTO DE LEY QUE REFORMA LEY 18.046, SOBRE S.A., PARA INCORPORAR MUJERES EN LOS GOBIERNOS CORPORATIVOS

BOLETÍN Nº 9554-07

1. Introducción

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha demandado a los Estados la modificación de políticas y medidas destinadas a terminar con la desigualdad por razón del sexo. Todas ellas, se han dirigido a fomentar una participación más equitativa entre hombres y mujeres a los mercados de trabajo, como asimismo a reducir las cargas del cuidado de la familia para mantener y aumentar su tasa de participación.

Una reciente publicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Women in labour markets: Measuring progress and identifying*, señala que la tasa de participación femenina a nivel mundial aumentó de 50,2% a 51,7% entre 1980 y 2009, mientras que la tasa de participación masculina bajó de 82,0% a 77,7%, dando como resultado una disminución en la brecha de género en la tasa de participación de 32 a 26 puntos porcentuales.

Sin embargo, a pesar que se ha incrementado la participación femenina en el mercado laboral, todavía persisten para las trabajadoras problemas como las brechas salariales o las dificultades en la promoción y el ascenso. "Pero donde se manifiesta con mayor elocuencia la brecha de género es en los procesos de toma de decisiones, particularmente en el área política y económica. En estas esferas, la presencia y participación de las mujeres sigue siendo extremadamente baja [...] lo que no sólo limita las posibilidades de desarrollo integral de las mujeres, sino que afecta la calidad de nuestra democracia"[1]

Así, en diversos países se ha iniciado el debate respecto de las reformas de los gobiernos corporativos para incorporar mujeres a consejos de administración con poca o nula representación femenina. Los argumentos empleados con mayor frecuencia enfatizan el papel que juega la diversidad de los administradores para un mejor funcionamiento del consejo que se traduce, a su vez, en un mejor desempeño para las compañías.

[1] ESTUDIO ONU

Pero, aún cuando el debate sobre el aumento del número de mujeres en los consejos directivos se produce en casi todos los países del mundo, las diferentes percepciones y experiencias pueden indicar también que no hay una única solución para aumentar el número de mujeres en las juntas directivas; de esta forma, es importante entender y respetar el contexto en que este debate tiene lugar.

2. Participación Femenina en Gobiernos Corporativos

La participación de mujeres en altos cargos directivos, principalmente en las juntas directivas o gobiernos corporativos de grandes empresas, ha sido objeto de regulación sólo en algunos países europeos, concretamente, en Noruega, Suecia y España.

Se observa que sólo en el caso noruego existe una cuota mínima de un cuarenta por ciento de participación femenina establecida por ley, con sanciones que pueden llegar a la disolución de la empresa. En el caso de Suecia y España, a pesar de que en este último existe una ley que establece el deber de procurar la paridad en los gobiernos corporativos, el tema ha sido objeto de autorregulación, a través de códigos de buenas prácticas que no imponen una cuota mínima, ni sanciones específicas.

Leyes de cuotas en los gobiernos corporativos tiene su origen en Noruega en el año 2004, cuando el gobierno le puso un plazo de dos años a las empresas que cotizan en bolsa para que sus directorios tuvieran como mínimo 40% de mujeres, bajo sanción de liquidación de las empresas que no cumplieran[2]. Sin embargo, de acuerdo a los expertos, *"el gobierno noruego estaba interesado en la justicia social, por lo que no sostuvo que poner mujeres en los directorios mejoraría el desempeño de las firmas o el gobierno corporativo"*[3].

Para Ana Bujaldón, Presidenta de la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas y Profesionales y Empresarias (Fedepe), sin embargo, *"si no existieran las cuotas, el cambio sería lentísimo. Y el argumento de que*

[2] Disponible en: http://www.elpais.com.uy/suple/economiaymercado/10/04/19/ecoymer_483140.asp (Diciembre, 2010).
[3] *Ibídem.*

así se perjudica la meritocracia –según Bujaldón- no tiene sentido porque no hay ninguna empresa que contrate a alguien sin valía, sea hombre o mujer"[4].

De cualquier modo, el modelo noruego ha sido objeto de numerosos estudios de factibilidad en otros países, principalmente europeos, habiéndose consultado algunos de ellos para el desarrollo del presente Proyecto Ley.

2.1. Marco Regulatorio en el Derecho Comparado

Noruega

La sección § 6–11.a del Capítulo 6 de la Ley de Sociedades Anónimas[5] incluyó, en el año 2003, la obligación de representatividad femenina en los gobiernos corporativos, estableciendo que los directorios de las sociedades anónimas, públicas o privadas, deben estar compuestos en al menos, un 40% por mujeres.

Durante la tramitación de esta reforma, el gobierno noruego llegó a un acuerdo con las empresas privadas en el sentido de que esta ley no les sería obligatoria si el grado de representación exigido había sido logrado voluntariamente para julio de 2005. Como solo el 13,1% de las sociedades anónimas privadas había cumplido, la norma se les hizo exigible a partir de enero de 2006. Para las empresas públicas, la norma entró en vigor y se hizo exigible a partir de enero de 2004.

En Noruega, el cumplimiento del requisito de representatividad mínima femenina se fiscaliza a través de los controles normales que pesan sobre las sociedades anónimas, pero especialmente por el Registro de Comercio *Brønnøysund*[6], que deniega solicitudes de registro de nuevas sociedades si éstas no han acreditado el mínimo de participación de mujeres en el directorio. Sin embargo, el gobierno estableció un plazo perentorio para el cumplimiento de la cuota (el año 2008), después del cual las empresas que no la cumplan arriesgan sanciones que pueden derivar, incluso, en la disolución de la empresa, como señalábamos.

---

[4] Disponible en: http://www.dossierempresarial.com/leernoticia.asp?id=6192 (Diciembre, 2010).
[5] Disponible en inglés en: http://www.oslobors.no/ob_eng/obnewsletter/download/20fd77664bccdf3f6b8cb0dc95eeb7bb/file/file/Norwegian%20Public%20Limited%20Liability%20Companies%20Act.pdf (Diciembre, 2010).
[6] Disponible en: http://www.brreg.no/ (Diciembre, 2010).

Suecia

Incluso antes de que Noruega estableciera cuotas de participación femenina en los gobiernos corporativos, el gobierno sueco había anunciado la misma medida si el número de mujeres en las juntas directivas de sociedades anónimas transables en bolsa no se incrementaba desde el 8% al 25% para finales de 2004[7]. Para el año 2006[8] el porcentaje había aumentado sólo al 18%.

A pesar de las numerosas iniciativas de ley e ideas de legislar en tal sentido, en la actualidad, las materias específicas relativas a los gobiernos corporativos en Suecia se encuentran autorreguladas, incluyendo la paridad de sexos en las juntas directivas.

A partir de la delegación normativa que hace la Ley de Empresas de 2005, las sociedades anónimas que transan en bolsa, a través del Comité de Gobierno Corporativo, desarrollaron mecanismos de autorregulación destinados a complementar la legislación, particularmente a través de un código de buenas prácticas para los gobiernos corporativos que fija mayores estándares o más específicos que los contenidos en las leyes de carácter general.

Así, el Código de Gobierno Corporativo es aplicable a todas las empresas cuyas acciones son transadas dentro de alguna bolsa de comercio en Suecia. De esta forma, las empresas pueden sustraerse de la aplicación de ciertas reglas, debiendo sustituirlas por soluciones propias y fundamentar la decisión.

Respecto de la representatividad femenina en los gobiernos corporativos de las empresas a las que se les aplica el Código, éste señala, en su Regla 4.1, que las empresas deben procurar (*"luchar"*) por que exista paridad de sexos en los directorios.

La supervisión y emisión de recomendaciones respecto del incumplimiento del Código recae en el Comité del Mercado de Valores de la Industria y el Comercio (*Swedish Industry and Commerce Stock Exchange Committee*[9]), que, junto con el Comité de Gobierno Corporativo, es otro de los órganos

[7] Disponible en: http://web.rollins.edu/~ddavison/Davison_ComparativeAffirmAction.pdf (Diciembre, 2010).
[8] Disponible en: http://www.sweden.se/upload/Sweden_se/english/factsheets/SI/SI_FS8_Gender%20equality/FS8-Gender-equality-in-Sweden-low-resolution.pdf (Diciembre, 2010).
[9] Disponible en: http://www.corporategovernanceboard.se/about-the-board/swedish-self-regulation/stock-exchange-committee (Diciembre, 2010).

encargados de desarrollar los lineamientos de la Asociación de Principios Generalmente aceptados en el Mercado de Valores (*The Association for Generally Accepted Principles in the Securities Market*).

España

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres regula, en su artículo 75, la *"Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles"*. Al respecto, la norma obliga a las sociedades que deben presentar *"cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada"* (contabilidad completa) a procurar incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de ambos géneros en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta norma. De acuerdo con la ley, esta medida se debe adoptar paulatinamente en la medida en que venza el mandato de los consejeros designados con anterioridad a la vigencia de la misma.

Por orden del Ministerio de Economía y Hacienda, la Comisión Nacional de Mercado de Valores (CNMV), desarrolló un Código de Buen Gobierno Corporativo para las sociedades cotizadas que, en su punto 15, recoge la denominada *"Diversidad de género"*, señalando que *"lograr una adecuada diversidad de género en los Consejos de Administración no constituye sólo un desafío en el plano de la ética, de la política y de la 'responsabilidad social corporativa'; es también un objetivo de eficiencia que las sociedades cotizadas deben plantearse, al menos a medio plazo [...]"*.

El Código considera económicamente irracional desaprovechar el potencial talento empresarial del 51% de la población -las mujeres-, de modo que invita a las sociedades con poca presencia femenina en los consejos de administración *"a que hagan un esfuerzo deliberado por buscar posibles candidatas cada vez que deba cubrirse alguna vacante en el Consejo, especialmente para puestos de independientes"*.

Ahora bien, tal como señala la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas, *"los códigos de buen gobierno recogen una serie de recomendaciones precisas y de adopción voluntaria por parte de las empresas emitidas por comisiones especializadas de expertos [...] con el cometido fundamental de estudiar los criterios y pautas a que deben someterse las sociedades en un contexto determinado, y pronunciarse con*

una serie de recomendaciones que mejoren el comportamiento de las organizaciones [...]" [10]

[10] BLANCO Dopico, María Isabel, HERNÁNDEZ Madrigal, Mónica y AIBAR Guzmán, Beatriz, El buen gobierno corporativo y los requerimientos informativos sobre los sistemas de control interno y riesgos: análisis de la

3. Género y Poder: El Caso de Chile

El último Informe de Desarrollo Humano de Chile (2010), elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), analizó la conformación de género de las esferas públicas en Chile desde 1995 en adelante. De esta forma, se caracterizaron los cambios distributivos en el acceso a cargos de poder entre hombres y mujeres, en los distintos campos o ámbitos sociales. Dicho informe demuestra, que si bien se han experimentado importantes cambios en la materia, hay diferencias considerables dependiendo del campo social que se observe; además, esas transformaciones no han tenido la magnitud ni la intensidad deseable respecto de la igualdad entre mujeres y hombres.

En otras palabras, desde el enfoque normativo del Desarrollo Humano, a Chile le quedan aún importantes brechas por cubrir en pos de asegurar un acceso equilibrado a los espacios donde se toman las decisiones que construyen la vida social.

Para realizar el diagnóstico de los avances y rezagos en el acceso al poder, el informe se sostiene en el Mapa de Género y Elite, instrumento de análisis que busca entregar una visión panorámica y longitudinal de la presencia de hombres y mujeres en los más altos puestos de poder de la sociedad chilena.

El Mapa de Género y Elite explora cuatro campos de la sociedad chilena, que corresponden a aquellos definidos en el estudio sobre la elite en el Informe sobre Desarrollo Humano en Chile 2004: el campo del poder político, el campo del poder económico, el campo del poder simbólico y el campo del poder social. Para la construcción del Mapa se recopiló información de más de ocho mil cargos vigentes para el año 2009, identificando si eran ocupados por hombres o mujeres; una cantidad similar de cargos fueron analizados para el año 2005 y para 1995, con lo que se logró una aproximación a la

variación tendencial de la composición de género en los campos de poder en Chile.

Así, se registraron 1.412 mujeres y 6.991 hombres en los más altos puestos de poder en Chile. Estas cifras no pretenden ser exhaustivas, pero sin duda

---

regulación española y portuguesa en relación a otros referentes, Revista de Estudios Politécnicos, 2009, Vol VII, nº 12, pp. 75-97. Disponible en: http://www.scielo.oces.mctes.pt/pdf/tek/n12/n12a06.pdf (Diciembre, 2010).

dan cuenta de una distribución desigual del poder, puesto que las mujeres no superan el 23% de los puestos en ninguno de los campos observados.

En el caso particular del poder económico, *el estudio muestra que es en este campo donde existe más baja presencia de mujeres*. Considerado en su conjunto, en el poder económico la presencia de mujeres en los más altos puestos llega a un 5,2% el año 2009; y sólo un 3% participa de la propiedad. Estas cifras no sólo son preocupantes desde un punto de vista distributivo y de la igualdad de género, sino que tienen efectos sustantivos en el modo en que se conforma el campo económico en Chile, pues se constata que las mujeres no están accediendo a las posiciones desde las cuales es posible incidir en la gestión de las empresas, en la generación de empleo y en la construcción de mercados que brinden a la sociedad bienes y servicios de calidad.

Diversos estudios, con otras muestras de empresas, confirman esta baja representación femenina en el poder económico. Según datos de la Corporación Humanas (2008), en ninguna empresa del Índice General del Precio de Acciones (IGPA) hay más de una directora: de los 1.016 directores, sólo 19 son mujeres (2%). De las cuarenta principales empresas que se transan en la bolsa (IPSA), sólo el 7,5% cuenta con mujeres en su directorio.

Proyecto de Ley

Artículo único. Modifíquese el artículo 31° de la Ley 18.046 de la siguiente forma:

a) Agréguese entre el inciso segundo y tercero el siguiente párrafo:

“En el caso de aquellas sociedades que transan valores y manejen un patrimonio bursátil igual o mayor a 1.500.000 U.F., éstas deberán conformar sus directorios con una cuota mínima de un 30% de participación femenina”.

b) Artículo Transitorio. Las empresas que en virtud de las disposiciones de esta ley, se vean obligadas a hacer cambios en sus directorios, tendrán un plazo de dos año para realizar dichas modificaciones contados desde la entrada en vigencia de la presente ley.

MARISOL TURRES FIGUEROA
Diputada de la República