

Fecha: 21-09-2022
 Medio: El Mercurio
 Supl.: El Mercurio - Cuerpo B
 Tipo: Economía
 Título: Cuota de género en directorios: Sugieren mix de fórmulas, gradualidad y no obligatoriedad

Pág.: 1
 Cm2: 658,6
 VPE: \$ 8.651.013

Tiraje: 126.654
 Lectoría: 320.543
 Favorabilidad: ☒ Positiva

Organizaciones de la mujer, abogados y empresarios opinan sobre proyecto que alista el Gobierno

Cuota de género en directorios: Sugieren *mix* de fórmulas, gradualidad y no obligatoriedad

LINA CASTAÑEDA

Variadas opiniones suscita el proyecto de ley que prepara el Gobierno para establecer la obligación en las sociedades anónimas abiertas y especiales de incorporar la participación en sus directorios de al menos un 40% de mujeres en un lapso de seis años.

"Me parece que es una mala idea", comentó Juan Sutil, presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC). "Se supone que las cosas tienen que cambiar por convicción, en base a la libertad de las personas. La incorporación de género es bienvenida, pero no puede ser impuesta", agrega.

En este sentido, hace ver que las empresas, los gremios y los empresarios han trabajado mucho para ir creciendo en la integración de género y especialmente de las mujeres, que considera muy valiosa dentro de las empresas. Pero remarca que eso no significa que esto pueda imponerse por ley.

De acuerdo a un estudio de Mujeres Empresarias, que incluye no solo las firmas del IPSA, sino también multinacionales, empresas públicas y familiares, en 2017 solo el 9% del directorio de estas empresas eran mujeres y en 2021 la cifra llegó a un 20%.

Las cuotas son un buen mecanismo para instalar el tema pero tiene que ser por un tiempo definido, dice Francisca Valdés, fundadora de dicha organización. "Hay que ser muy cuidadosos en cómo se conforman las empresas en Chile, porque una cultura no se cambia con cuotas. Estudios del BID indican que no es recomendable instalar cuotas en el sector privado en Chile" advierte Valdés.

A mediados de este año, la

La experiencia comparada en distintos países presenta diferentes mecanismos, dependiendo de los regímenes corporativos y de la cultura interna.



Juan Sutil, presidente de la CPC.



Arturo Ferandois, profesor de Derecho Constitucional de la UC.



Francisca Valdés, de Mujeres Empresarias.



Francisca Junemann, presidenta de Fundación ChileMujeres.

Unión Europea acordó imponer una cuota de género de 40% en los comités de grandes empresas para 2026. También incluye multas por el incumplimiento de esta ley.

PARTICIPACIÓN

Según estudio de Mujeres Empresarias, en 2017 solo el 9% del directorio de estas empresas eran mujeres y en 2021 la cifra llegó a un 20%.

Más que la obligatoriedad, la presidenta de la Fundación ChileMujeres, Francisca Junemann, apunta a transitar hacia un modelo de cuota recomendada, que no pasa por el debate legislativo ni por sanciones para la empresa. Con este modelo, piensa que las empresas más grandes se verían estimuladas a cumplir con esta recomendación.

También menos proclive a las sanciones, Valdés sugiere armar

un mix de cuota gradual de género con premios o incentivos a las empresas que logran llegar más rápidamente. "No nos gustaría que en Chile sea obligatoria *per se*, las cuotas dan un empujón inicial pero después hay que dejar actuar libremente a las empresas. Hay que hacer mucha socialización con los dueños de las empresas, se tiene que conversar este tema en colaboración con el sector público y el sector privado", señala.

Para Ricardo Mewes, presidente de la Cámara Nacional de Comercio (CNC), lo deseable es un sistema meritocrático y en ese sentido, estima que el factor de la cuota de género podría parecer contradictorio. Pero observa que aunque hay países que han resuelto la inclusión de mujeres en directorios, sin estable-

cer cuotas, opina que es importante forzar algunos cambios, pues si esperamos que ocurran de manera natural, las empresas estarán condenadas a perder mucho talento femenino.

Está consciente que hay sectores de la economía que están al debe con las mujeres, particularmente en los cargos de decisión y en los directorios, y como sociedad está la responsabilidad de abrir esos espacios. Sin embargo, Mewes también plantea que "urge hacernos cargo también de las causas que históricamente han impedido la incorporación de mujeres en los directorios, donde aparecen una vez más nuestros pendientes con la conciliación de la vida laboral y familiar".

Para el abogado constitucionalista, Arturo Ferandois, la

promoción de crecientes espacios de género en la sociedad es una política pública y legislativa moderna, adecuada y conveniente y son muchas las formas, mecanismos, incentivos y vías para alcanzarla.

No obstante, le parece que antes de enviarse proyectos sectoriales como el anunciado, debe existir un debate constitucional sobre cuál será el marco en que se insertarán en lo sucesivo las leyes de acción afirmativa en Chile. "Debe haber un acuerdo transversal sobre este estándar, que incluye definiciones sectoriales prioritarias, requisitos para su procedencia, evaluaciones periódicas, eventual transitoriedad y flexibilización de esas acciones afirmativas, etc. Recordemos que toda imposición obligatoria de cupos o cuotas finales,

pasa por restringir legítimos derechos constitucionales a personas", puntualiza.

El abogado constitucionalista Sebastián Salazar piensa que fijar una cuota es posible con la Constitución y la legislación actual. Apunta al inciso final del artículo 1º y al artículo 19 de la Carta Fundamental, donde se puede encontrar argumentación para generar mecanismos que a través de la legislación incentiven la participación de la mujer.

Con todo, señala que cualquier medida de esta envergadura debe ir acompañada de una cuota de proporcionalidad y de gradualidad en su implementación, sobre todo cuando existen personas que hoy cumplen estas funciones representando intereses de dueños de acciones y que por lo tanto puede generar algún perjuicio o daño a estas personas. "Más que una fórmula, se debería optar por diversas alternativas, como ocurre con la experiencia comparada, donde hay una combinación, dependiendo de los regímenes corporativos de las empresas", apunta Salazar.

Un informe de la Fundación Chile Mujeres, publicado en junio da cuenta de cuotas obligatorias en Francia, 40%; Noruega, 40%; Islandia, 40%; Italia, 40%; Bélgica, 33%; Holanda, 30%; Alemania, 30%; y Grecia, 25%. Otros países han optado por cuotas de género recomendadas: Australia, 30%; Austria, 35%; Colombia, 30%; Costa Rica, 50%; España, 40%; Finlandia, 40%; Irlanda, 40%; Panamá, 30%; Eslovenia, 40%; Suiza, 30%; Israel, 50%; Reino Unido, 33%; Singapur, 20%; y Nueva Zelanda 50%, entre otros países.

Entre los países que no tienen cuotas obligatorias en sus directorios ni cuotas recomendadas están Chile, Estados Unidos, Canadá, México, China (Hong Kong) y África Oriental.