

PROYECTO DE LEY DE CUOTAS DE GÉNERO EN DIRECTORIOS: ELITISMO SIN SUSTENTO

- Hoy en Chile hay más mujeres cesantes e inactivas que trabajando. Ello significa una pérdida de talento y genera una serie de problemas sociales, entre otros, bajas pensiones.
- El Gobierno no ha presentado una agenda robusta que permita que más chilenas se incorporen al mercado laboral y, en cambio, introdujo al Congreso un proyecto de ley para implementar una cuota femenina obligatoria en las empresas privadas.
- Los datos no muestran efectos que justifiquen este tipo de políticas, que sí abren una puerta al intervencionismo del Estado a la autonomía de las empresas privadas.

La situación del empleo es preocupante. Aún no se recuperan los puestos de trabajo perdidos por la crisis económica que generó el Covid-19 y, en medio de una recesión, la caída en los ocupados formales solo irá en aumento durante los próximos meses. En efecto, considerando el trimestre septiembre-noviembre de 2019 respecto al mismo trimestre de 2022¹, hay más de 160 mil ocupados menos, lo que medido como porcentaje de ocupación es hoy 3,2 puntos porcentuales menor que hace tres años.

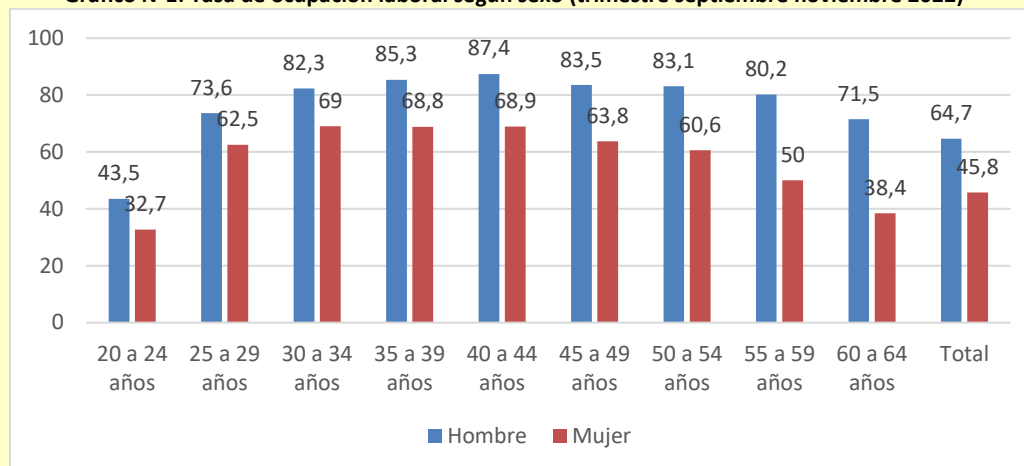
Este mal escenario para el mercado laboral es más dramático para el caso de las mujeres, cuya participación sigue por debajo del 50%, es decir, menos de la mitad de las mujeres tienen un trabajo (ver Gráfico N°1), versus las tasas sobre 60% de Nueva Zelanda u Holanda.

En este negativo contexto, llama la atención que la apuesta legislativa del Gobierno para reducir las desigualdades laborales entre hombres y mujeres sean las cuotas de género en los directorios, un proyecto de ley que, en el mejor de los casos, ayudará a un par de cientos de mujeres, versus las 4,4 millones de mujeres desocupadas e inactivas que reporta el INE; para el que no hay evidencia de su impacto positivo en las empresas que aplican esa medida ni tampoco para las mujeres en su conjunto; y que establece un precedente peligroso respecto a cómo y por qué el Estado puede intervenir a las empresas privadas.

¹ Último dato disponible en la encuesta del INE.

TASA DE OCUPACIÓN DE HOMBRES SUPERA LARGAMENTE A LA DE LAS MUJERES

Gráfico N°1: Tasa de ocupación laboral según sexo (trimestre septiembre noviembre 2022)



Fuente: INE.

CUOTAS EN DIRECTORIOS NO CUENTAN CON SUSTENTO EMPÍRICO QUE LAS RESPALDEN

Si bien el proyecto de ley (Boletín 15.516) considera un proceso de transición, en régimen la iniciativa contempla una cuota obligatoria de 40% en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales².

Sobre el impacto de las cuotas obligatorias (presentes en países como Alemania, Francia o Bélgica) no hay evidencia concluyente respecto a sus beneficios. En Noruega, uno de los primeros países en establecer una cuota obligatoria en 2003, no se han encontrado efectos positivos para las mujeres en cuánto a aumentos de salarios o mayor promoción de mujeres en cargos de mayor responsabilidad³. Estudios para otros países tampoco han demostrado que las cuotas signifiquen un efecto positivo en el desempeño de las empresas⁴.

² Estas últimas contemplan sociedades sujetas a la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), como los bancos, compañías de seguros, administradoras de fondos y otras sociedades como las Administradoras de Fondos de Pensiones.

³ Bertrand, M. et al. "Breaking the glass ceiling? The effect of boards quotas on female labor market outcomes in Norway", NBER Working Paper No. 20256, 2017.

⁴ En California por ejemplo una caída en los precios de las acciones vinculados a las cuotas (ver Gertsberg, M., Mollerstrom, J. y Pagel, M. "Gender quotas and support for women in board elections", NBER Working Paper No. 28463, 2022.

Pese a que el mensaje del proyecto de ley presenta evidencia a favor de la iniciativa, omite otras investigaciones que las desmienten y relativizan (como los citados en este documento). En general, y por la dificultad de encontrar contrafactuales apropiados, no hay evidencia que permita sostener que las cuotas de género en los directorios generan cambios (ni positivos ni negativos) en los resultados de las empresas y tampoco para las mujeres que trabajan en ellas⁵. Incluso en países como India se ha encontrado que políticas de cuotas han generado aumento en la brecha salarial por género al interior de los directorios, explicado por la menor experiencia promedio de las nuevas directoras⁶.

Así, además de no contar con datos concluyentes que justifiquen el proyecto de ley, los números en el caso de Chile muestran que la iniciativa es una medida elitista más que enfocada en resolver los problemas de inequidad del mercado laboral femenino. Si la ley se aplicara hoy, beneficiaría a 51 mujeres en las empresas que forman parte del IPSA⁷ y en el total de las empresas que listan en bolsa, con datos de 2020, serían aproximadamente 380 mujeres⁸. Números que distan significativamente de las 4,4 millones chilenas que actualmente se encuentran desempleadas o inactivas, el 28,3% que trabaja de manera informal o del 8,7% que busca, pero no encuentra trabajo⁹.

Para ellas esta ley no significa más que un símbolo para otras mujeres más preparadas para ese tipo de cargos que enfrentarían menos barreras para acceder a los directorios. Pero no cambiará la situación de la mayoría de mujeres que verán cómo este proyecto de ley deja en segundo plano otras iniciativas legales que son más relevantes para incluir a las mujeres en el mercado laboral, por ejemplo, la sala cuna universal que permitiría garantizar el cuidado de los menores de dos años y terminar con la legislación que obliga a las mujeres a soportar el costo de las salas cunas, impactando negativamente en el número de mujeres empleadas y en sus salarios¹⁰, o avanzar en una real flexibilidad laboral que permita que hombres y mujeres puedan repartir de mejor manera sus responsabilidades domésticas y laborales.

⁵ Ver <https://wol.iza.org/articles/gender-quotas-on-boards-of-directors/long>

⁶ Marisetty, V. B. y Prasad, S. "On the side effects of mandatory gender diversity laws in corporate boards", Pacific-Basin Finance Journal Volume 73, 2022.

⁷ Correspondientes a las mujeres que faltan para llegar al 40% en los directorios de esas empresas. Elaboración propia con datos de la CMF considerando la composición de los directorios de dichas empresas al 31 de diciembre de 2022.

⁸ Ver: Handbook de Género 2021, CMF, 2022. Disponible en: https://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/617/articles-50244_recurso_1.pdf

⁹ Cifras obtenidas en base a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE correspondientes al trimestre septiembre – noviembre de 2022.

¹⁰ Prada, M., Rucci, G., y Urzúa, S. "The effect of mandated child care on female wages in Chile", NBER Working Paper No. 21080, 2015.

¿QUÉ JUSTIFICA LA INTERVENCIÓN ESTATAL?

Un argumento de mérito sugiere que los directores debieran ser aquellos mejor preparados, independiente de si son hombres y mujeres, sin que exista una proporción ideal predeterminada. Lo anterior es evidente y los dueños de las compañías tiene el incentivo de buscar y seleccionar a los mejores candidatos disponibles de modo de tener un directorio competente. De hecho, sin una ley que lo obligue, entre 2018 y 2022 el número de directoras en empresas del IPSA subió de 8,9% a 19,4%. Un incremento similar se ha visto en los directorios de empresas de seguros (11,7% en 2018 a 22,1% en 2021) y algo menor en el resto de las empresas que cotizan en la bolsa¹¹.

Si el controlador de la firma considera que un directorio paritario es importante para el correcto desempeño de la empresa, nada le impide hacerlo y, en efecto, es lo que hizo el Estado con las empresas de su propiedad a través de la Ley 21.356 (de 2021). Sin embargo, para el resto de las compañías lo sensato parece proteger su autonomía, más cuando, como se mencionó, no hay argumentos concluyentes para imponer una cuota como la que pretende el proyecto de ley.

Se podría argumentar que existen fallas de mercado que justificarían regular la composición de los directorios a través de una regulación específica. Sin embargo, lo anterior no es evidente. No hay terceros que se beneficien directamente de la decisión de tener más mujeres en el directorio de una empresa (lo que sería una externalidad positiva), ni tampoco las cuotas pueden analizarse bajo la perspectiva de un bien público (en el sentido que hayan *free riders*). Como se mencionó, la evidencia citada y otra disponible, no han mostrado efectos secundarios positivos -como podría ser mayor contratación de mujeres- de este tipo de políticas.

Es posible que existan asimetrías de información respecto a mujeres suficientemente preparadas para asumir el rol de directora y, pese a ello, no accedan a ese tipo de cargos. Sin embargo, ninguna de las herramientas que se utilizan usualmente para superar problemas de información son aplicables ni se asemejan a cuotas obligatorias. En este caso, cuotas voluntarias -como las que existen en Finlandia, Japón o Países Bajos- tienen la ventaja de que logra señalar la importancia de la inclusión de la mujer en puestos de importancia, pero sin caer en la intrusión que significa definir cómo debe conformarse un directorio privado.

Cabe hacer presente, que la intervención del Estado en este ámbito implica, de cierta forma, aceptar que la mujer ha sido una víctima de opresión por parte del hombre; que

¹¹ Ver: Informe de género en el sistema financiero 2022, CMF. Disponible en: https://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/617/articles-52460_recurso_1.pdf

sus roles históricos han sido inferiores y que han sido el producto de una discriminación deliberada; que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres no han sido un sustrato importante en la asignación de estos roles y que la evolución cultural de ellos ha estado enteramente divorciada de las diferencias biológicas. Las diferencias, desde este prisma, no responden en modo alguno a diferencias biológicas y psicológicas, sino que son el producto de una construcción cultural. Así entonces, se desprende que ellas pueden y deben ser deconstruidas por medio de la acción del Estado. En este caso, al interior de los directorios de las empresas privadas, pero ¿por qué detenerse ahí?

Los supuestos constructos sociales no aplican solo a un tema de sexo y podrían aplicarse a otras minorías postergadas. Por lo tanto, de permitirse la intervención del Estado en la composición de los directorios de empresa privadas, se abre la posibilidad que, en el futuro, se definan otros requisitos que debe cumplir la composición de un directorio. O quizás ir más allá y pronunciarse sobre las características que deben cumplir los gerentes o altos ejecutivos de una firma e imponer cuotas de todo tipo en esos u otros estamentos.

Como se explica, el proyecto de ley abre una puerta que luego será difícil de cerrar, sin un beneficio claro asociado a esta regulación.

NECESIDAD DE UNA MIRADA SISTÉMICA PARA ENFRENTAR LA EMPLEABILIDAD FEMENINA

Es lamentable que un Gobierno haya privilegiado enfrentar legislativamente una dificultad que afecta a la cúspide de la pirámide, aquellas mujeres que tienen más oportunidades, en lugar de preocuparse por la inmensa mayoría de las mujeres que hoy no son parte del mercado laboral. La única forma que haya más mujeres disponibles para llegar a altos cargos directivos es que haya más mujeres empleadas. Mientras no lo estén, difícilmente podrán desarrollar las capacidades para dirigir una empresa.

En lugar de privilegiar la igualdad de oportunidades, generando incentivos para que las mujeres talentosas no se vean privadas de participar en ámbitos de su interés, el gobierno privilegió legislar para igualar resultados, sin que exista evidencia que sustente que ese sea un buen camino y, de paso, abriendo una puerta peligrosa de intervencionismo estatal, basado en argumentos cuestionables, en el sector privado sin ninguna razón que lo justifique.