



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Ciencias del Derecho

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE GÉNERO EN CHILE.
DESARROLLO LEGISLATIVO PARA LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN
ESPACIOS DE DECISIÓN.**

Memoria para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales

Autora: Johanna Cortés Plaza
Profesora guía: María Angélica Figueroa Quinteros

Santiago, Chile
2023

A mi familia.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I. Las medidas de acción afirmativa en materia de género.	11
1.1 El principio de igualdad y el feminismo de la igualdad	12
1.2 La valorización de la diferencia. Antecedente de las medidas de acción afirmativa.	14
1.3 La legitimación de las medidas de acción afirmativa, como reinterpretación del principio de igualdad (desde el feminismo de la diferencia).....	15
1.4 Que es una medida de acción afirmativa.	16
CAPÍTULO II. Marco jurídico y organizaciones internacionales, en materia de participación y posicionamiento de mujeres en espacios de decisión.....	18
2.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	20
2.2 Reconocimiento de las medidas de acción afirmativa en la CEDAW.....	22
2.3 La Declaración y Plataforma de Beijing. El “Objetivo G”: “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”.....	23
2.4 El “Objetivo G”: “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones” 24	
2.4.1 El “Objetivo estratégico G.1”	25
2.4.2 El “Objetivo estratégico G.2”	27
2.5 Reconocimiento de las medidas de acción afirmativa en la Declaración de Beijing.....	28
2.6 “La Agenda 2030” de la ONU. Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 5. 29	

CAPÍTULO III. Avances regionales y locales en materia de participación y posicionamiento de mujeres.....	32
3.1 Comisión Económica para América Latina y el Observatorio de Igualdad de Género.....	32
3.2 Agenda Regional de Género.....	34
3.3 Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.....	36
3.4 Cuarto Plan Nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.....	37
CAPITULO IV. Contexto sociopolítico que dio paso a los avances legislativos e institucionales nacionales en materia de participación igualitaria.....	39
4.1 Primeras modificaciones legales.....	39
4.2 Señales Políticas concretas: Elección de presidenta y mujeres en el gabinete	43
4.3 Proyecto de reforma al sistema electoral binominal	44
4.4 Reforma al sistema binominal: la anhelada concreción substantiva para la participación de la mujer en el congreso.	45
4.5 Nuevos ajustes: Observaciones del Comité de la CEDAW	48
4.6 Situación actual de los avances en materia de legislación para la participación de la mujer.....	51
CAPITULO V. Desarrollo institucional y legislativo nacional, en materia de participación de la mujer en espacios de poder y decisión.....	54
5.1 Medidas de Acción afirmativa en el ámbito de las empresas del Estado y en las que éste tiene participación.....	55
5.1.2 Política de inclusión de mujeres en directorios del Sistema de Empresas del Estado. (Anexo 1)	55
5.1.3 Ley N° 21.356: “Ley de paridad de género en directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado que indica (ANEXO 2).....	60

5.1.4 Las Normas de Carácter General. El rol regulador de la Comisión para el Mercado Financiero. (ANEXO 3)	63
5.1.5 Proyecto de ley que Establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales. Sistema de cuota de género “sugerida y requerida”.(ANEXO 5)	72
5.1.5.1 Ámbito de aplicación y gradualidad de la cuota obligatoria.....	74
5.1.5.2 Sanciones asociadas	75
5.2 Medidas de acción afirmativa en materia político electoral	77
5.2.1 Ley N° 20.840 que: “Sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional”(ANEXO 7).....	77
5.2.2 Ley N° 21.216: “Ley de paridad de género para la Convención Constitucional” (ANEXO 8).....	81
VI. CONCLUSION	84
VII. ANEXOS	88
VIII. BIBLIOGRAFÍA	110

RESUMEN

El objetivo de la presente memoria, es dar a conocer cómo se han implementado en Chile las medidas de acción afirmativa en materia de posicionamiento de la mujer en espacios de deliberación, ejercicio de poder y decisión. El análisis de la normativa en esta materia, y su evolución, se efectuará teniendo como dicotomía subyacente, el hecho de que la legislación, cuyo objetivo ha sido el posicionamiento femenino, ha implementado medidas de acción afirmativa, como cuotas de género, paridad y/o políticas institucionales de género, de naturaleza obligatoria, (con y sin medidas complementarias) cuyo objeto ha sido acelerar y facilitar la superación de estereotipos normalizados sobre la participación de mujeres en cargos de decisión y ejercicio de poder al interior de las instituciones, versus el modelo de cumplimiento voluntario que se ha dado, especialmente en el sector empresarial privado.

INTRODUCCIÓN

Que el modelo arraigado en nuestra cultura, sea que las decisiones “importantes”, son tomadas por los hombres, es un asunto que se replica tanto en la vida íntima, laboral y muy especialmente, cuando de ejercer poder y tomar decisiones se trata. Las altas esferas de decisión, sea en la política como en general en los gobiernos corporativos de empresas públicas y privadas, han dispuesto este terreno como un espacio históricamente desafiante de conquistar para las mujeres.

A pesar del desarrollo y amplio reconocimiento del derecho de igualdad y no discriminación de la mujer, plasmado desde hace décadas en instrumentos jurídicos internacionales, como la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹, siguen siendo pocos los casos en los que, en instituciones y empresas, se instalen sin necesidad de coerción normativa, entramados regulatorios internos, que aseguren la presencia femenina en altos cargos directivos, con real incidencia deliberativa y decisoria.

Esta realidad, ha sido objeto de estudio las últimas décadas, tanto por organismos internacionales especializados, como por entidades de la sociedad civil, las que han detectado que al interior de las estructuras institucionales públicas y privadas, existe un porcentaje muy bajo de mujeres que forman parte de equipos directivos, ello debido a la existencia de importantes brechas de género compuestas por un conjunto de barreras y estereotipos que las mujeres deben sortear para acceder a altos cargos.

Estas brechas, representan una contravención histórica y normalizada al derecho de igualdad de la mujer, interfiriendo en su posicionamiento en igualdad de condiciones en espacios deliberativos y decisorios, requiriéndose de mecanismos legales específicos que colaboren en la eliminación de obstáculos e inequidades, a fin

¹ En adelante CEDAW, por su sigla en inglés.

de garantizar el acceso a estos espacios para mujeres que presentan la preparación y competencias pertinentes.

Como respuesta a esta problemática presente de manera transversal en las instituciones, se han propuesto y promovido “medidas de acción afirmativa o positiva”, estando entre las más relevantes las cuotas de género y la paridad las que, como se revisará en este trabajo, antes de ser plasmadas en una ley, son producto de largos procesos de observación e internalización sobre la necesidad de inclusión de mujeres. Este fenómeno, que representa una inflexión sobre la comprensión y aplicación del derecho de igualdad de las mujeres, se replica tanto en la actividad política, con el objeto de promover la elección de mujeres a cargos de elección popular, como asimismo para incluirlas en la conformación de equipos directivos de empresas públicas y privadas, para lo cual las prácticas corporativas internas de inclusión, han aportado contenidos de manera concreta a los marcos jurídicos y regulatorios institucionales.

En este marco, surge la interrogante de cómo se ha presentado este fenómeno en Chile, considerando el sello conservador y resistente a considerar la presencia de mujeres para ocupar altos cargos. Por ello, la presente investigación se propone dar a conocer cómo se han implementado en Chile las medidas de acción afirmativa en materia de posicionamiento de la mujer en espacios de deliberación, ejercicio de poder y decisión, haciendo una breve mención al contexto político en el que se comenzó a visualizar a mujeres en altos cargos de gobierno.

El análisis de la normativa en esta materia, y su evolución, se efectuará teniendo como dicotomía subyacente, el hecho de que la legislación cuyo objetivo ha sido el posicionamiento femenino, ha implementado medidas de acción afirmativa, como cuotas de género, paridad y/o políticas institucionales de género, de naturaleza obligatoria, (con y sin medidas complementarias cuyo objeto ha sido acelerar y facilitar la superación de estereotipos normalizados sobre la participación de mujeres en cargos de decisión y ejercicio de poder al interior de las instituciones), versus el modelo de cumplimiento voluntario que se ha dado, especialmente en el sector empresarial privado.

En esta línea de trabajo, se hará mención de los casos en que se involucra la implementación de medidas complementarias a la aplicación de las cuotas de género o paridad, en tanto éstas generen un marco de sentido y significado que refuerce el reconocimiento de las brechas existentes al interior de las estructuras institucionales, evidenciando con ello, si la normativa se dispone como una mera declaración de intenciones o si se contemplan medidas que busquen genuinamente la superación de estereotipos en un período acotado, ello, atendida la naturaleza provisoria de la mayoría de las medidas de acción afirmativa.

Sobre el orden de desarrollo de esta memoria, se debe señalar que el Capítulo I, se abordará brevemente el principio de igualdad y cómo desde el feminismo, éste se ha asimilado desde los postulados de la ilustración, hasta el feminismo de la diferencia, relacionándolo con las medidas de acción afirmativa, concebidas estas últimas como una forma de ejercicio sustantivo de derechos, en tanto posibilitan el ejercicio de derechos considerando las singularidades de las mujeres.

En el capítulo II, se desarrolla el marco jurídico internacional que desde Naciones Unidas ha reconocido los derechos de la mujer, poniendo especial foco, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y luego en la Declaración y Plataforma de Beijing, ambos instrumentos que han evolucionado y especializado sus contenidos, aportando además del reconocimiento formal de derechos, medidas concretas para su implementación, encontrándose entre ellas, las propuestas para la participación igualitaria de la mujer en espacios de decisión y ejercicio de poder.

Por su parte, el capítulo III, dará a conocer la influencia que en las Agendas Regionales y Locales de Género de nuestra región, han tenido tanto estos instrumentos internacionales, como la actividad que en materia de participación igualitaria de mujeres, ha desarrollado el Observatorio de Igualdad de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Luego, en el capítulo IV se abordará la experiencia nacional en esta materia, exponiendo los hitos que desde la década de los 90 dieron inicio a la implementación

de las medidas de acción afirmativa en nuestro país, evidenciando que éstas comenzaron con estrategias basadas principalmente en gestos de voluntad política, mediante nombramientos estratégicos en carteras ministeriales o cargos afines en el ámbito público, cuyo objetivo fue visibilizar la presencia de mujeres ejerciendo poder y participando en la toma de decisiones, evolucionando hasta legislar en materia de cuotas de género y paridad, creando con ello un escenario en que la participación femenina sea garantizada en nuestra estructura institucional.

En el capítulo V, se analiza legislación nacional propiamente tal, la que contempla medidas de acción afirmativa en materia electoral, destacando la ley N° 20.840, la que además de eliminar el sistema electoral binominal, incorpora por primera vez en Chile las cuotas de género con el objeto de incrementar el número de mujeres que componen las listas parlamentarias y con ello, el incremento progresivo de la elección de mujeres en el parlamento, disponiendo una serie de modificaciones legales que complementan su implementación. A continuación, se aborda ley N° 21.216, que dispuso la paridad de género para la Convención Constitucional.

En el mismo capítulo V, se analizará la transversalidad de la aplicación de las cuotas de género y otras medidas tales como programas de igualdad de género e inclusión que se han implementado en los directorios de las empresas del Sistema de Empresas Públicas², para dar a conocer a continuación, el contenido de la Ley N° 21.356: “Ley de paridad de género en directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado que indica”, que dispone la composición de directorios, avanzando en la modificación de paradigmas sobre el rol de la mujer en estos espacios.

Por último, el capítulo V, se refiere al proyecto de ley de iniciativa presidencial del gobierno del presidente Gabriel Boric Font: “Más Mujeres en Directorios”, el que propone un mecanismo para incrementar el porcentaje de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y especiales, que fue recientemente ingresado a tramitación a la Cámara de Diputados, y que representa un hito sobre la entrada por

² En adelante SEP

vía legislativa a la empresa privada, que hasta ahora sólo había sido objeto de actividad regulatoria voluntaria y de carácter informativo, aportada por la Comisión para el Mercado Financiero, mediante las “Normas de Carácter General”³.

El objetivo de este estudio, es dar a conocer la manera en que las cuotas de género y otras medidas de acción afirmativa, se han constituido en Chile en una herramienta que ha evolucionado con distintos formatos y propuestas, instalándose inicialmente como gestos políticos de visualización de la figura de la mujer en espacios de ejercicio de poder, hasta legislarse para garantizar su participación en el ámbito electoral, avanzando hacia los espacios corporativos públicos y recientemente hacia el sector de la empresa privada.

CAPÍTULO I. Las medidas de acción afirmativa en materia de género.

El artículo 1° de la Constitución Política de la República dispone que: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, a continuación, señala que entre los deberes del Estado se encuentra “...promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”.

Si bien, en apariencia, se desprende claramente de esta disposición que el Estado debe crear las condiciones que garanticen a todas las personas el derecho a participar en igualdad de oportunidades en todos los espacios de desarrollo humano, lo cierto, es que se trata de una tarea difícil de asumir, cuando existe una base de desigualdad que, en el caso de las mujeres, impone brechas que pueden hacer impracticable el ejercicio pleno de derechos, aun cuando estos estén reconocidos por la legislación.

Un área especialmente compleja de integrar a estas lógicas de inclusión, se manifiesta en el campo del posicionamiento de las mujeres en roles o actividades que no están culturalmente asociadas al que hacer femenino, como es el caso de los

3 En adelante NCG

espacios de incidencia deliberativa y decisoria, más aún, cuando estos roles se efectúan en altas esferas de ejercicio de poder, tanto público, como privado.

Como se señalará más adelante en este capítulo, es el feminismo, el que ha aportado elementos para reinterpretar el principio de igualdad, contribuyendo en la elaboración de soluciones jurídicas que han avanzado, desde el reconocimiento de la igualdad de *jure*, que implica el reconocimiento de derechos, a una igualdad *sustantiva* o *material*, que lleva a la realidad el ejercicio de los derechos declarados.

Las medidas de acción afirmativa, cuotas de género y paridad, dispuestas por ley, en tanto herramientas de aplicación de igualdad sustantiva, específicamente en materia de participación de mujeres en elecciones populares de parlamentarias y para la composición de equipos corporativos de las empresas públicas, privadas y con participación del Estado, serán el objeto de estudio de esta memoria, no sin antes realizar un breve recorrido por sus aspectos conceptuales, por su origen y evolución.

1.1 El principio de igualdad y el feminismo de la igualdad

Preliminarmente, se debe señalar, que el movimiento feminista, generado durante el siglo XIX en Europa y Estados Unidos de Norteamérica, toma fundamentos teóricos que han generado diversas reinterpretaciones del principio de igualdad, dependiendo de la época en la que se han desarrollado.

Es el *feminismo de la igualdad o de primera ola*,⁴ el que asimila en los albores del movimiento, el principio de igualdad formal o *de iure*, en conformidad a los postulados insertos en la teoría de los derechos humanos emanada de la Ilustración, racionalista, concepción filosófico-jurídica que propone la igualdad, como un derecho que es connatural al ser humano, cuya interpretación del principio de igualdad tuvo como primera finalidad exigir: "...la eliminación del trato social y legal desigual aplicado a las mujeres, precisando como objetivos puntuales de su acción en lo jurídico, el derecho al sufragio y el acceso a la educación universitaria en igualdad de condiciones

⁴ Figueroa, María Angélica. "Evolución del principio de Igualdad como fundamento de la Teoría Feminista", 2023. Editorial Tirant Humanidades, Valencia, pág. 17

con los varones. Se rechaza en esta lógica, la discriminación femenina y se persigue la incorporación a los mismos roles y trabajos”⁵.

Si bien estos avances normativos, basados en los ideales de libertad e igualdad política de la ilustración, fueron muy importantes, sus fundamentos fueron más adelante sometidos a reinterpretaciones por el socialismo y el ius positivismo, los que efectuaron exigencias relativas a “convertirse en una igualdad material o substantiva. Por otra parte, no se aceptaba que los derechos humanos garantizados a la época en normas positivas constitucionales derivaran su exigibilidad de su supuesto fundamento en la racionalidad del derecho natural, sino que debían hacerlo a partir de la coerción proveniente de su incorporación a un sistema jurídico normativo concreto.”⁶

En otras palabras, ya entonces se buscaba superar la construcción normativa sobre modelos de asimilación, que en la práctica imposibilitaba su aplicación a sujetos diversos, siendo entre ellos las mujeres, seres deconstruidos jurídicamente, cuyas circunstancias sociales, económicas, culturales, de raza, etc, obstaculizaban el ejercicio de tales derechos, ya que de la manera en que estaban reconocidos o declarados, resultaban en la mayoría de los casos impracticables.

De este modo, si bien la primera concepción e interpretación del principio de igualdad formal o de jure, posibilitó los primeros avances jurídicos para el reconocimiento de los derechos de la mujer, éste se sostiene sobre el hecho de que las normas serán aplicadas a un sujeto compatible con todo el entramado normativo, que finalmente suele ser hombre, de cierta raza y condición social y económica, no calzando, por supuesto en este esquema, las mujeres provenientes de diversas culturas, clases sociales, posibilidades económicas, niveles educacionales, intereses personales, etc.

⁵ *Ibidem*, p.17

⁶ *Ibidem*, p. 19

1.2 La valorización de la diferencia. Antecedente de las medidas de acción afirmativa.

El reconocimiento de las circunstancias particulares de la mujer como sujeto en la sociedad, tuvo grandes avances hacia fines de los años 70 del siglo XX, desde el “Feminismo de la Diferencia”⁷, que realizó nuevas críticas y generó ajustes interpretativos sobre el principio de igualdad, que plantea un nuevo camino para lograr una igualdad material o substantiva.

Lo central, es dejar de lado la idea de la mujer como un ente subsumido en la realidad de los varones, por y para quienes se elaboran las leyes y los sistemas sociales, culturales y económicos. No ser vista en los términos de Simone de Beauvoir como “lo otro”. De este modo “una desvalorización del supuesto de la universalidad del concepto de igualdad y, por tanto, de la subsecuente búsqueda de una asimilación de las mujeres como seres excluidos en base a esa igualdad. A ello se agrega la crítica por falta de objetividad o neutralidad del derecho de igualdad. La asimilación de la mujer respecto de los derechos adquiridos por los varones en virtud del principio de igualdad, solo contribuirían a reforzar las estructuras patriarcales”⁸.

Sobre este asunto se refiere la filósofa Iris Marion Young señalando que: “Una política emancipatoria que afirme la diferencia de grupo conlleva la recepción del significado de igualdad. El ideal de asimilación asume que la igual categoría social de todas las personas requiere tratar a todas ellas de acuerdo con los mismos principios, reglas y criterios. Una política de la diferencia sostiene, en cambio, que la igualdad como participación e inclusión de todos los grupos requiere a veces un tratamiento diferente para los grupos oprimidos o desaventajados. Sostengo que para promover la justicia social, las políticas sociales deberían acordar a veces un tratamiento especial a los grupos”⁹

⁷Ibídem, p.22

⁸ Ibídem, p.22

⁹ Young, I.M., 2000. La justicia y la política de la diferencia. Valencia: Editorial Cátedra. Universitat de Valencia, *op. cit.*, pág. 266

De este modo, “La valorización de las diferencias aparece como un tema central de la evolución de la doctrina feminista entre los años 1970 y 1990. La afirmación de características positivas y distintas a las masculinas como identidad de las mujeres, pasa a ser parte de los temas que constituirán supuesto fundamental de la teoría feminista de la diferencia que se construye a partir de esta etapa y que tiene amplias repercusiones para la idea feminista sobre el derecho”¹⁰.

1.3 La legitimación de las medidas de acción afirmativa, como reinterpretación del principio de igualdad (desde el feminismo de la diferencia).

En atención a lo precedentemente señalado, se puede decir que las medidas de acción afirmativa, han tomado un curso natural de desarrollo e incorporación a la legislación, siendo una manifestación del amplio reconocimiento de las diferencias insoslayables y discriminaciones, que han obstaculizado las posibilidades de participación de la mujer en todos los espacios.

Teniendo siempre como sustento el principio de igualdad, las medidas de acción afirmativa deben legitimarse, plasmándose necesariamente en leyes y políticas públicas dispuestas por ley, que representen un vehículo que propicie el ejercicio substancial de derechos que incorpora particularidades, sociales, históricas, económicas, de raza, etc que pesan y forman parte de la realidad de las mujeres.

Al insertarse en el ordenamiento jurídico, en su forma de cuotas de género o paridad, las medidas de acción afirmativa, aplacan brechas en materias puntuales, insertando de manera provisoria, acciones que identifican y buscan eliminar injusticias específicas, enquistadas en la multiplicidad de actividades políticas, sociales y económicas, movilizandando además, la implementación de políticas y destinación de recursos, que propicien su desarrollo y creen una cultura de la igualdad de género que logre traspasar la provisoriedad de la medida.

¹⁰ Figueroa, pág 20.

Se podría señalar, que las medidas de acción afirmativa, representan el paso previo a la generación de normas permanentes, con contenido de género, que incorporen en el futuro, el ejercicio del principio de igualdad en toda su dimensión.

1.4 Que es una medida de acción afirmativa.

Un concepto más preciso de medida de acción afirmativa, que aporta elementos adicionales que dicen relación con la participación de la mujer en espacios de decisión, se encuentra en la Guía de Asistencia Técnica para la Producción y el Uso de Indicadores de Género elaborado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe¹¹, la que se refiere a las acciones afirmativas, destinadas a las mujeres en el ámbito electoral, como:

“Medidas correctivas para aumentar la participación de las mujeres en la actividad electoral –es decir, para eliminar la discriminación existente, remediar la pasada y prevenir la futura– cuyo propósito es asegurar que tanto las mujeres como los hombres tengan igualdad de oportunidades para competir por cualquier puesto de toma de decisiones o de ejercicio del poder. Una de las modalidades de la acción afirmativa son las cuotas, es decir, reservar para las mujeres un porcentaje determinado de puestos de toma de decisiones o candidaturas políticas”¹²

Lo antes mencionado, es especialmente sensible en materia de posicionamiento de mujeres en altas esferas de poder político, ejecutivo o corporativo, en donde no es suficiente para lograr resultados en este sentido, el simple reconocimiento de la titularidad de derechos de la mujer como iguales ante los hombres, cobrando particular utilidad e importancia las medidas de acción afirmativa, las que idealmente deben contar con un status que les de un reconocimiento jurídico, que las legitime como instrumentos de implementación de medidas concretas, que

¹¹ En adelante CEPAL

¹² COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. [en línea], 2006. p. 171. Consultado el 24 de marzo de 2023, Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/1/S2006362_es.pdf

procuren el ejercicio y goce, pleno y efectivo del derecho a la igualdad en materia de ejercicio de poder y toma de decisiones.

Sobre este punto, la jurista Alda Facio refiere que, “Cerrar los ojos a las diferencias reales que existen entre los sexos y a las desigualdades también reales que existen entre los géneros, es tal vez tan discriminatorio como legislar discriminando abiertamente a la mujer.”¹³

De este modo, desde lo jurídico, se plantea una “igualdad en la diferencia”, consistente en que las normas deben construirse, reconociendo el derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer, sumando a su fase formal normativa, una sustantiva que contemple elementos que reconozcan y se hagan cargo de asumir y dar solución a las diferencias que existen de facto para el ejercicio de los derechos.

Esta separación de los componentes del fenómeno jurídico, resulta fundamental para generar legislación con estructuras modernas, que incorporen los desafíos y estándares de los instrumentos y gobernanzas globales y regionales que exigen ejercer derechos en una institucionalidad legal, moderna e integrada.

Desde esta nueva concepción, se postula que para la comprensión y buen desarrollo del fenómeno jurídico de género, se entiende que éste: “Se compone de tres elementos: el componente formal-normativo (sustantivo); el componente estructural, y el componente político-cultural. El análisis consiste en combinar la doctrina jurídica (componente político cultural), visualizando cómo éste se ha traducido en leyes (componente formal normativo) o cómo es interpretada y aplicada por quienes administran justicia (componente estructural)”.¹⁴

En los términos de Alda Facio, “un derecho no es tal si sólo está contemplado en el componente formal-normativo, o si está contemplado sin hacer referencia a una

13 Facio, Alda, 1992. “Cuando el género suena, cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal”. 1ªed. San José de Costa Rica. Editorial Ilanud, p. 106

14Ibídem, p. 65

restricción en el componente político cultural, o si no puede ser exigido por la manera en que se interpreta en el componente estructural”.¹⁵

Las medidas como cuotas de género o la paridad, en tanto sean provisorias, han sido una muestra de ello, ya que son propuestas para lograr igualdad de género, que una vez que llegan a ser establecidas como ley, se encuentran en la posibilidad real de incidir, desde lo coercitivo llegando al componente cultural, cumpliendo con un rol redireccionador del pensamiento androcéntrico sobre la participación de mujeres en los espacios de ejercicio de poder y de toma de decisiones.

CAPÍTULO II. Marco jurídico y organizaciones internacionales, en materia de participación y posicionamiento de mujeres en espacios de decisión.

El derecho de igualdad y no discriminación de las mujeres, se ha alimentado por décadas de múltiples interacciones, consensos, participación y colaboración generadas entre los Estados, organizaciones internacionales y la sociedad civil.

A modo de enumeración y referencia, entre los instrumentos jurídicos más relevantes que han aportado contenido al derecho de igualdad y no discriminación de la mujer, se encuentran la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), los artículos II y III de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1953, los artículos 2 y 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas, en 1966 y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, aprobada por Asamblea General de Naciones Unidas de 1954.

Por otra parte, cabe destacar que el año 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la que desde entonces ha sido la entidad encargada de desarrollar un sinnúmero de aristas relativas a la promoción de la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres. ONU Mujeres elabora y actualiza contenidos y coordina la actividad que emana del sistema de las Naciones

¹⁵Ibidem, p.64

Unidas, buscando el cumplimiento de los compromisos contraídos por los Estados, en relación con la igualdad de género y la incorporación de la perspectiva de género, procurando que éstos se traduzcan en normas y políticas concretas en los países.

Desde el punto de vista legal o jurídico, ONU Mujeres cumple su misión a partir de los mandatos dispuestos por la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹⁶ y también por otros instrumentos internacionales, tales como la Plataforma de Acción de Beijing, la Declaración del Milenio, las resoluciones pertinentes de la Asamblea General, del Consejo Económico y Social, de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y demás instrumentos y normas aplicables de las Naciones Unidas.

Siendo el foco de estudio de este trabajo, el derecho de la mujer a participar de manera igualitaria en espacios de decisión y poder, se deben mencionar los instrumentos más significativos que se refieren a esta materia, destacando entre ellos, los artículos 3, 4 y 7 de la CEDAW de 1979, y el párrafo 13 de la Declaración y Plataforma de Beijing.

Los instrumentos jurídicos anteriormente nombrados, aportan nuevos criterios y herramientas, proponiendo un marco jurídico, que acerca y actualiza los contenidos a las más recientes reivindicaciones feministas, lo que ha sido clave para el surgimiento de disposiciones sustantivas y con ellas, de las llamadas “medidas de acción afirmativa”, que vuelven más tangible su goce y ejercicio.

Así, el desarrollo de derecho de igualdad de la mujer se ha concentrado en instrumentos jurídicos internacionales tales como la CEDAW y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, las que además de valerse de los instrumentos que les preceden en materia de derechos universales, especifican conceptos y reconocimientos, con foco en los derechos de la mujer desde su “fase formal”, sumando elementos para la generación de fases legales o regulatorias “sustantivas”, en tanto conminan a los Estados a la dictación de leyes específicas y/o medidas

16 CEDAW, por sus siglas en inglés (Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women)

complementarias para cada temática, que pretenden crear un telón de igualdad de condiciones.

2.1 Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

La Convención sobre la “Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, surge como iniciativa de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer¹⁷, esta última, entidad de carácter intergubernamental, creada por el Consejo Económico y Social de la ONU¹⁸ en 1946, como una importante plataforma que se enfocó en la tarea de empoderar a la mujer y su posición desde lo institucional, asunto que estaba pendiente en esa época, incluso al interior de las mismas estructuras de la ONU.

La CEDAW, además de ser considerada como el catálogo más completo de derechos de las mujeres, marca una diferencia en su estructura, ya que da a conocer su objetivo y vocación, cuando parte definiendo la discriminación contra la mujer, señalando:

"A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."(CEDAW, art 1)

Lo antes mencionado marca un hito, en cuanto a que los instrumentos internacionales en materia de discriminación, estableciendo que a éstos no sólo les atañe ocuparse de realizar declaraciones y reconocimientos de los derechos de la mujer, sino que es necesario que expongan y reconozcan en su contenido, las

17 CSW, por sus siglas en inglés (Comission on the Status of Women).

18 ECOSOC. Más información disponible en <https://www.un.org/ecosoc/es/home>

problemáticas que impiden o dificultan su ejercicio en la realidad, siendo la CEDAW un ejemplo de ello.

En esta lógica, CEDAW distingue claramente la fase formal y sustantiva de su contenido, componiéndose por una parte, del pleno reconocimiento del derecho a la igualdad de la mujer, lo cual recoge de los instrumentos que la preceden, incorporando como misión principal la no discriminación, la cual define e identifica, proponiendo a continuación, una multiplicidad de medidas, haciendo con este gesto, responsables directos a los Estados de su implementación a nivel local, a fin de que éstos las traduzcan en medidas, políticas, programas y legislación para combatir la discriminación contra la mujer.

Asimismo, establece como misión permanente, el fomento a la igualdad, teniendo como finalidad última, posibilitar el ejercicio pleno de este derecho. En materia de participación de las mujeres en espacios de decisión, son reflejo de esta concreción normativa, las leyes de cuotas de género y paridad que se han dictado en materia electoral, de las que se hará mención a propósito del caso chileno, más adelante en este trabajo.

Concretamente la CEDAW contribuye haciendo alusión expresa a la labor que deben tomar los Estados para la participación de la mujer en la vida política y pública, señalando:

“Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a: a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas; y b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales”. (CEDAW, art 7)

Sin dejar de lado la importancia de este artículo, en cuanto a que se debe velar por promover la participación de la mujer ejerciendo su voto y ser consideradas como

elegibles en elecciones populares, es el mandato del literal b), el que impone, más allá de la actividad electoral, la labor de los Estados para tomar medidas que eliminen la discriminación contra la mujer, debiendo implementar medidas que logren eliminar la discriminación que pesa sobre las mujeres, a fin de que participen en las esferas de elaboración de políticas y accedan derechamente al ejercicio de poder.

Con lo anterior, esta norma no sólo impone un deber para los Estados miembros, sino que implícitamente, abre la participación de la mujer a todos los ámbitos de decisión, legitimando su presencia, asumiéndola como fundamental en la conformación de las estructuras institucionales, públicas, privada, lo que como se verá más adelante, se fue ampliando hacia el espacio corporativo.

2.2 Reconocimiento de las medidas de acción afirmativa en la CEDAW

CEDAW instruye a los Estados, sobre cómo deben lograr el objetivo de igualar las condiciones entre hombres y mujeres. Sobre el particular, este instrumento, señala que:

“Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”¹⁹

Lo anterior, da paso al reconocimiento que este instrumento hace de las medidas de acción afirmativa, las que aclara no constituyen discriminación, en tanto se apliquen de acuerdo a las condiciones y limitando temporalmente su implementación al cumplimiento de los objetivos de igualdad de derechos que las motiva. Al respecto, se refiere que:

“La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se

¹⁹ CEDAW, artículo 3

considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”²⁰

De este modo, la misma CEDAW se ocupa de dejar en claro, que la implementación de medidas especiales a favor de las mujeres, se alinea con los objetivos universales de la Naciones Unidas, es decir, reafirmar los derechos humanos fundamentales, la dignidad y el valor de la persona humana y la igualdad de derechos de hombres y mujeres, reconociendo la necesidad de disponer normativa adicional que se enfoque de manera transitoria, en legitimar un trato diferenciado, que además de instalar medidas, acelere la equiparación de circunstancias que representan obstáculos objetivos para el avance de las mujeres.

Esta separación entre lo formal y lo sustantivo, supone el reconocimiento de medidas de acción afirmativa, lo cual constituye un planteamiento revelador, que además de reconocer a la mujer como titular del derecho a la igualdad, conceptualiza la discriminación, proponiendo medidas para combatirla, para lo cual ve necesario hacer mención especial a medidas complementarias o de acción afirmativa, cuya misión, apunta a colaborar con el real goce y ejercicio de los derechos de la mujer.

2.3 La Declaración y Plataforma de Beijing. El “Objetivo G”: “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”.

La “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, surgió de la Conferencia Mundial sobre la Mujer²¹ organizada en Beijing el año 1995, por la CSW de las Naciones Unidas, siendo considerada como la más significativa para la Agenda Mundial de Igualdad de Género, ya que convocó a un inusitado número representantes de países y especialistas, que expusieron la realidad en la que se encontraban las

²⁰ CEDAW, artículo 4

²¹Más información disponible en <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

mujeres de diversas regiones del mundo, condensando acuerdos políticos que se obtuvieron en las Conferencias anteriores, a demás de incorporar 50 años de experiencias y avances jurídicos que le precedían, ello, para garantizar la igualdad de hombres y mujeres.

La declaración de objetivos y propuestas de este instrumento, son consideradas como un hito que aporta contenidos profusos y específicos, profundizando el derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer, ya reconocidos en la CEDAW.

Entre los derechos que aborda este instrumento, se encuentra la participación de la mujer y su posicionamiento en espacios de poder y decisión, el que aporta criterios y propone medidas aplicables a la actividad política y a la institucionalidad pública y privada, mencionándose entre ellas, la capacitación de mujeres líderes, como una manera de acercar y preparar a la actual y futuras generaciones de mujeres, para equiparar competencias específicas para participar en estos espacios.

2.4 El “Objetivo G”: “La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”

Dentro de las múltiples materias desarrolladas en la Declaración y Plataforma de Beijing para el adelanto de las mujeres, está el “Objetivo G”: “*La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones*”, que se desarrolla en concordancia con lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 21 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que: “*Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país*”, a lo anterior, se puede agregar el numeral 2 del mismo artículo que señala a su turno: “*Toda persona tiene el derecho al acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país*”, con lo cual, la participación de la mujer en estos espacios, es un derecho fundamental, que debe ser objeto de la correspondiente legislación, que garantice su pleno ejercicio.

En esta materia, la Declaración de Beijing establece dos objetivos estratégicos, a saber: el “*Objetivo estratégico G.1: Adoptar medidas para garantizar la igualdad de acceso y la plena participación de las mujeres en las estructuras de poder y en la toma*

de decisiones”, y el “Objetivo estratégico G.2: Aumentar *la capacidad* de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos”.

2.4.1 El “Objetivo estratégico G.1”

El “Objetivo estratégico G.1”, refiere multiplicidad de medidas, tendientes a crear espacios de participación, instaurar mecanismos objetivos de elección y establecer incentivos, todas actividades a las que no sólo están llamados los gobiernos, sino también, los partidos políticos y todo tipo de organizaciones de la sociedad civil. En ellas, hay elementos que se hacen cargo de la carga cultural patriarcal enquistada en las estructuras de la institucionalidad, en una labor a la que se podría denominar “reparativo- constructiva”, en la que, evidenciando la problemática de origen, ofrece medidas que pueden ser permanentes o provisorias para lograr equilibrar los desajustes existentes.

Entre la gran cantidad de medidas *enumeradas* para *adoptarse* por los gobiernos, se pueden destacar:

“a) Comprometerse a establecer el objetivo del equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos y comités gubernamentales, así como en las entidades de la administración pública y en la judicatura, incluidas, entre otras cosas, la fijación de objetivos concretos y medidas de aplicación a fin de aumentar sustancialmente el número de mujeres con miras a lograr una representación paritaria de las mujeres y los hombres, de ser necesario mediante la adopción de medidas positivas en favor de la mujer, en todos los puestos gubernamentales y de la administración pública; y

b) Adoptar medidas, incluso, cuando proceda, en los sistemas electorales, que alienten a los partidos políticos a integrar a las mujeres en los cargos públicos electivos y no electivos en la misma proporción y en las mismas categorías que los hombres”. Entre las que deben adoptarse por los partidos políticos , se pueden mencionar: “a) Considerar la posibilidad de examinar la estructura y los

procedimientos de los partidos a fin de eliminar todas las barreras que discriminen directa o indirectamente contra la participación de la mujer; b) Considerar la posibilidad de establecer iniciativas que permitan a las mujeres participar plenamente en todas las estructuras internas de adopción de decisiones y en los procesos de nombramiento por designación o elección;

c) Considerar la posibilidad de incorporar las cuestiones de género a su programa político tomando medidas para lograr que las mujeres puedan participar en la dirección de los partidos políticos en pie de igualdad con los hombres”.

Por último, se proponen medidas para que sean adoptadas y realizadas por una diversidad de instituciones como los gobiernos, los órganos nacionales, el sector privado, los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las instituciones de investigación y académicas, los órganos subregionales y regionales y las organizaciones no gubernamentales e internacionales, entre las cuales se pueden mencionar:

“a) Adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones;

c) Revisar los criterios de contratación y nombramiento para los órganos consultivos y de adopción de decisiones y el ascenso a puestos superiores para garantizar que tales criterios son pertinentes y no discriminan contra la mujer;

d) Alentar los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y el sector privado para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en sus distintas categorías, incluida la participación igual en sus órganos de adopción de decisiones y en las negociaciones en todos los sectores y a todos los niveles;

f) Reestructurar los programas de contratación y desarrollo profesional para velar por que las mujeres, y especialmente las jóvenes, tengan igualdad de

acceso a la capacitación en asuntos de gestión, conocimientos empresariales, técnicos y de jefatura, comprendida la capacitación en el empleo;

g) Desarrollar programas de adelanto profesional para mujeres de todas las edades mediante la planificación profesional, la preparación para funciones determinadas, la orientación profesional, el asesoramiento individual, la capacitación y el readiestramiento”.

2.4.2 El “Objetivo estratégico G.2”

Por su parte, el “Objetivo estratégico G.2”, contiene un conjunto de medidas que apuntan directamente a la inserción de la mujer a cargos directivos, involucrando en ellas, tanto a entidades públicas como privadas. Además en estas medidas se reconoce la brecha existente en aspectos de preparación en el liderazgo de las mujeres, por lo que conmina a los gobiernos, a los órganos nacionales, al sector privado, a los partidos políticos, a los sindicatos, a las organizaciones de empleadores, a los órganos subregionales y regionales, a las organizaciones no gubernamentales e internacionales y las instituciones de enseñanza, a tomar acciones que ajusten con enfoque de género los sistemas de elección de cargos, y a capacitar para el empoderamiento de actuales y futuras líderes, incrementando el autoestima y liderazgo necesarios para asumir con naturalidad cargos de alta responsabilidad y ser certeras en su participación en las decisiones en altas esferas de poder sean acertadas. Entre las medidas se pueden destacar:

a) Proporcionar capacitación para ocupar puestos directivos y fomentar la autoestima con el fin de prestar asistencia a las mujeres y a las niñas, especialmente a las que tienen necesidades especiales, a las mujeres con discapacidades y a las mujeres que pertenecen a minorías raciales y étnicas, para que refuercen su autoestima y para alentarlas a ocupar puestos de adopción de decisiones;

b) Aplicar criterios transparentes para los puestos de adopción de decisiones y garantizar que los órganos selectivos tengan una composición equilibrada entre mujeres y hombres; c) Crear un sistema de asesoramiento para las mujeres que carecen de experiencia y, en particular, ofrecer capacitación, incluida la capacitación para puestos directivos y para la adopción de decisiones, para tomar la palabra en público y para la autoafirmación, así como en lo que respecta a hacer campañas políticas;

d) Proporcionar a mujeres y hombres una capacitación que tenga en cuenta el género con el fin de fomentar relaciones de trabajo no discriminatorias y el respeto por la diversidad en el trabajo y en los estilos de administración; e) Desarrollar mecanismos y proporcionar capacitación para alentar a la mujer a participar en los procesos electorales, las actividades políticas y otros sectores relacionados con las actividades de dirección.

Tal como lo señala la Declaración de Beijing, la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones políticas, no se trata de una mera exigencia de justicia, en otros términos, no se cumple con una simple figuración democrática en estas actividades, sino que constituye **la representación fundamental para alcanzar objetivos** de la democracia, del desarrollo y de la paz social, en tanto, su participación y posicionamiento en espacios de decisión y de ejercicio de poder, posibilitan la instalación de temáticas relevantes que hasta ahora no han sido consideradas como prioridad en la agenda política, económica y empresarial tanto pública como privada.

2.5 Reconocimiento de las medidas de acción afirmativa en la Declaración de Beijing

Por su parte, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, refiriéndose entre las esferas de especial preocupación a “La Mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”, hace directa alusión a la necesidad de adoptar medidas de acción positiva, señalando al efecto:

“El hecho de que haya una proporción tan baja de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas a los niveles local, nacional, regional

e internacional obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas. Los gobiernos, las empresas transnacionales y nacionales, los medios de comunicación de masas, los bancos, las instituciones académicas y científicas y las organizaciones regionales e internacionales, incluidas las del sistema de las Naciones Unidas, no aprovechan plenamente las aptitudes que tiene la mujer para la administración de alto nivel, la formulación de políticas, la diplomacia y la negociación.”²²

Sobre la compatibilidad que estas medidas especiales tienen con la obligación del Estado de garantizar los Derechos de igualdad y no discriminación,(desde la perspectiva de quienes no reciben estos beneficios), también se ha pronunciado la Corte Interamericana de Derechos Humanos, señalando que el derecho a la igual protección de la ley, consagrado en el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que dispone que la legislación nacional debe otorgar sus protecciones sin discriminación, no se ve vulnerado cuando la implementación de estas normas, se basa en una distinción basada en "criterios razonables y objetivos" que pueden servir un interés legítimo del Estado, pudiendo de hecho, ser necesaria para que se haga justicia o para proteger a las personas que requieren de la aplicación de medidas especiales. "En otras palabras, se espera un tratamiento equitativo de la ley para hombres y mujeres, a menos que se hayan aducido motivos justos, legítimos y razonables imperiosos para justificar una diferencia de tratamiento."²³

2.6 “La Agenda 2030” de la ONU. Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) N° 5.

²²NACIONES UNIDAS. ONU Mujeres. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Declaración Política y Documentos resultados de Beijing +5. s.f., p 139., fecha de consulta 24/03/2023. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

²³ COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación., s.f., s.p., fecha de consulta 24/03/2023] Disponible en: <https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.htm>

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas,²⁴ es un plan de acción, que fue elaborado en la cumbre de las Naciones Unidas del año 2015, la que contiene un plan de acción cuyo objeto es que los países miembros implementen mediante alianzas de colaboración, medidas tendientes a fortalecer la paz universal, teniendo como metas, la erradicación de la pobreza, la discriminación y la contaminación hacia el año 2030. Su antecedente inmediato son los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)²⁵, representando este último, el primer ejercicio de determinación de metas globales, asociados a instrumentos de medición de sus resultados.

El logro de los 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), contenidos en la Agenda 2030²⁶, se asocian a 169 metas, y ellas a 231 indicadores de seguimiento y medición, lo cual constituye un mecanismo mucho más riguroso para el procesamiento de la información, la cual debe ser accesible, comprensible y con mecanismos claros de medición de progresos.

El ODS N° 5 plantea, como meta para la participación de la mujer: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”²⁷, el que al igual que para los otros restantes 16 ODS, **se asocia actualmente al cumplimiento metas específicas y a indicadores de medición y seguimiento por parte del Departamento de estadísticas de las Naciones Unidas.**

En lo específico, el anexo de la Resolución N° A/Res/71/313 sobre la Labor de la Comisión de Estadísticas en Relación con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que fue aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de julio de 2017, **dispuso en su Anexo** relativo al “Marco de Indicadores mundiales para los objetivos de desarrollo sostenible y metas de la agenda 2030”, sobre el ODS N° 5.c), la siguiente tarea:

²⁴Disponible en <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/93/PDF/N1529193.pdf?OpenElement>

²⁵Más información disponible en <https://www.cepal.org/es/temas/objetivos-de-desarrollo-del-milenio-odm/objetivos-metas-indicadores-odm>

²⁶ Más información disponible https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

²⁷ Más información disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

“Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles”, señalando como indicador relacionado en el N° 5.c.1: “Proporción de países con sistemas para el seguimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y la asignación de fondos públicos para ese fin”²⁸

Lo antes señalado es concordante con lo dispuesto en el objetivo 5.5, que se ocupa de “*asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública*”, siendo supervisado su avances respectivos, por el indicador 5.5.: “*Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales*” y el 5.5.2 “*Proporción de mujeres en cargos directivos*”, enfocándose de manera más concreta y completa los esfuerzos, por además de establecer metas, en disponer expresamente un criterio para medir sus resultados, el que involucra la necesidad de otorgar recursos para ello.

En suma, lo novedoso de la Agenda 2030, es que mediante el sistema de indicadores de seguimiento específicos, se persigue que se verifique el cumplimiento de los compromisos internacionales por parte de los Estados e instituciones, aplicando el principio de responsabilidad común, haciendo visibles y precisos los avances y desafíos, pero teniendo en cuenta los diferentes estados de desarrollo y capacidades socio económicas de los Estados, por lo que la colaboración para el logro de los objetivos, se plantea como altamente relevante.

En nuestro país, es posible realizar seguimiento de estos indicadores específicos, ya que el Ministerio de Desarrollo Social y Familia ha creado desde su Secretaría Técnica una plataforma digital, con acceso público, que mantiene datos disponibles para la ciudadanía en general, indicadores nacionales sobre el estado de avance del objetivo N° 5 :“Igualdad de Género, en específico, sobre la meta 5.5: “

28NACIONES UNIDAS (ONU), Comisión de Estadísticas. “Resolución N° 71/313. Anexo Marco de Indicadores mundiales para los objetivos de desarrollo sostenible y metas de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. A/RES/71/313” [en línea], 2017.p. 11. Consultado el 26 de marzo de 2023, Disponible en https://ggim.un.org/documents/A_Res_71_313_s.pdf

Velar por la participación plena y efectiva y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”, relacionando lo anterior, con el indicador 5.5.1: “Proporción de escaños ocupados por mujeres en los a) parlamentos nacionales y b) los gobiernos locales”.²⁹

De lo anteriormente señalado, es posible visualizar que esta plataforma pública, sólo cuenta con datos relativos a la participación de mujeres en el ámbito político, no contando aún con datos suficientes para elaborar información sobre mujeres que ocupen otros espacios de decisión y ejercicio de poder, lo cual está siendo objeto de nuevas políticas, como se verá más adelante en este trabajo.

CAPÍTULO III. Avances regionales y locales en materia de participación y posicionamiento de mujeres.

Paralelamente al desarrollo de los instrumentos internacionales, y de manera coordinada con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible³⁰, nuestra región ha avanzado en una gobernanza jurídica e institucional que, desarrollando instrumentos propios, ha incorporado contenidos y experiencias para el avance de las mujeres, atendiendo las necesidades y características específicas de América Latina.

3.1 Comisión Económica para América Latina y el Observatorio de Igualdad de Género

La actividad para el desarrollo del derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer, se encuentra a cargo de la Comisión Económica para América Latina³¹, a partir de los postulados universales y del trabajo que realiza la División de Asuntos de Género y específicamente su Observatorio de Igualdad de Género³², el que hace seguimiento, analiza y visibiliza el cumplimiento de acuerdos internacionales y

29 Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Secretaría Técnica Consejo Nacional de Implementación de la Agenda 2030. [en línea]. Datos disponibles en: <http://www.chileagenda2030.gob.cl/indicadores/detalle5-5-1>

30 En adelante ODS

31 En adelante CEPAL

32 En adelante OIG

regionales en torno a la igualdad de género, ello teniendo como eje los contenidos y lineamientos de carácter global, de la Agenda 2030, de los objetivos ODS y los de la Agenda Regional de Género.

El OIG, ha elaborado diversos instrumentos de medición, recopilando datos de buenas prácticas de género en toda la región, destacando la “Matriz de Políticas Justas”, construida en base al pilar de trabajo del OIG, que son las tres autonomías fundamentales de la mujer, a saber: Autonomía Económica, Autonomía Física y Autonomía en la Toma de Decisiones y la interrelación existente entre ellas.

En esta lógica de trabajo, el OIG de la CEPAL, con la colaboración de los Estados miembros, genera bancos de datos regionales a partir de los cuales se genera información estadística relevante, que permiten visualizar, en qué medida los países dan cumplimiento a la meta sobre participación de las mujeres en espacios de decisión. Para ello, se vale de una plataforma virtual con toda la información que se encuentra en permanente actualización, siendo de acceso y uso público.³³

De este modo, para concretar el ODS N° 5 de la Agenda 2030: “Igualdad de Género”, y en particular la meta 5.5: “Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública”, lo anterior relacionado con el indicador 5.5.1 “Proporción de escaños ocupados por mujeres en a) los parlamentos y b) los gobiernos locales”, CEPAL se vale de diversos instrumentos, que combinados ofrecen un panorama actualizado sobre la realidad de la participación de la mujer en la región, lo que permite identificar las problemáticas, proyectar soluciones y proponer políticas que propicien la igualdad de género en estas materias.

Cabe destacar que en esta labor, el OIG tiene un rol como ente capacitador, ya que genera intercambio de experiencias entre los Institutos Nacionales de Estadística y otros organismos gubernamentales de la región.

33 CEPAL. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Perfil Estadístico por país sobre el desarrollo de las autonomías[en línea], 2021.s/p. Consultado el 27 de marzo de 2023. Datos disponibles en <https://oig.cepal.org/es/paises/8/profile>

Como ejemplo concreto de lo antes mencionado, se encuentra la incidencia de la CEPAL, que mediante su División de Asuntos de Género, colaboró activamente en la primera fase de la elaboración del “Cuarto Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres”, en lo referente al diseño de la estrategia conceptual y metodológica del proceso, recibiendo para ello, la asistencia técnica en aspectos como la elaboración de instrumentos dirigidos a mujeres y a funcionarias/os públicas/os, con la finalidad de indagar en la percepción de los avances en entidades públicas y sobre las metas que se proponen hacia el 2030.³⁴

3.2 Agenda Regional de Género

De manera paralela y aún antes del desarrollo internacional de Convenciones y acuerdos de Naciones Unidas sobre los derechos de la mujer, nuestra región ha venido desplegando importantes esfuerzos por articular las exigencias de mejoras sustantivas en materia de respeto a los derechos humanos de las mujeres.

La Agenda Regional de Género³⁵, tiene como antecedente la Comisión Interamericana de Mujeres de la Organización de los Estados Americanos³⁶, que fue creada en La Habana en 1928 y la Primera Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en México, D.F. que se realizó en 1975, las que han contribuido a generar organismos intergubernamentales especializados en esta temática.

Luego, las Conferencias Regionales sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo Económico y Social de América Latina, han considerando las demandas del movimiento feminista y de organizaciones de la sociedad civil regionales, generando criterios propios para crear políticas públicas, contemplando los compromisos de los Gobiernos de América Latina y el Caribe con los derechos, autonomías de las mujeres y la igualdad de género, lo anterior, en concordancia con el Sistema Interamericano de

34 MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO. División de Políticas de Igualdad. “Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030”, [en línea], 2018. p. 19. Consultado el 27 de marzo de 2023.

35 La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fue aprobada en la Asamblea de las Naciones Unidas en el año 2015 luego de un largo proceso de preparación y debate. La Estrategia de Montevideo, en tanto, se aprobó en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Gobierno del Uruguay, celebrada en Montevideo en octubre 2016

36 En adelante OEA

Derechos Humanos y el Sistema de las Naciones Unidas, reafirmando así el compromiso de los Gobiernos con la Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995) y con la CEDAW.

Una demostración de que la gobernanza global se relaciona con la regional, es el hecho de que la Agenda Regional de Género, confluyó el año 2015, con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y de otros instrumentos como la Agenda de Acción de Addis Abeba de la Tercera Conferencia Internacional sobre Financiación para el Desarrollo.

La Agenda Regional de Género “acumula los compromisos asumidos por los Estados miembros de la CEPAL, considerando el valor político y programático de los anteriores y los complementa tomando en cuenta los nuevos escenarios socioeconómicos y políticos a nivel regional y mundial”.³⁷

Entre los acuerdos para la igualdad de género y la autonomía de las mujeres que las reconoce como sujetos de derecho y a los Estados como garantes de estos derechos, considerando entre aquellos que tienen el carácter de universales, indivisibles, inalienables e imprescriptibles: “Los derechos civiles y políticos con relación a participación política y liderazgo; partidos políticos y sistemas electorales; representación y paridad; organizaciones y movimientos de mujeres y feministas; migración; conflictos y procesos de paz; gobierno electrónico”³⁸

En lo específico, este instrumento reconoce entre los nudos estructurales que requieren superar discriminaciones, prejuicios y resistencias históricas a fin de alcanzar la igualdad de género, la concerniente a la “Concentración de poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público”. Sobre el particular señala que “...pese al proceso sostenido de democratización de las sociedades, en América Latina y el Caribe han seguido vigentes estructuras institucionales, sociales y culturales que

37 CEPAL, 2016: “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”, [en línea], 2016. p. 9. Consultado el 27 de marzo de 2023.

38Ibidem, p.11.

restringen el acceso de las mujeres al ejercicio del poder y a los procesos de adopción de decisiones, así como el acceso a la justicia y a la exigibilidad de sus derechos.”³⁹

Como activo concreto, la Estrategia de Montevideo señala medidas que los Estrados deben implementar, que apuntan específicamente hacia una transformación o ajustes desde un marco normativo que promueva la igualdad y el Estado de Derecho.

3.3 Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.

La Estrategia de Montevideo fue aprobada el 2016, por los Estados miembros de la CEPAL en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, siendo su principal objetivo implementar los compromisos asumidos por los Estados parte en la Agenda Regional de Género para América Latina y el Caribe, como se dijo anteriormente, siempre, en sintonía con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en septiembre de 2015.

En lo relativo a participación popular y ciudadana señala que: *“Para lograr una participación activa y sustantiva se requiere crear un entorno seguro y propicio mediante el apoyo a los procesos de organización, el fortalecimiento de las capacidades, el acceso a la información y a la justicia y el establecimiento de mecanismos de participación paritaria efectivos, institucionalizados, permanentes y representativos de la diversidad de organizaciones y movimientos de mujeres y feministas”*⁴⁰, para lo cual señala una serie de propuestas concretas, elaboradas de acuerdo a la realidad de la región, basadas en información recogida por organismos tales como la OIG de la CEPAL.

Entre las medidas que refieren directamente la participación de mujeres en espacios de poder se enfoca en promover la “Participación popular y ciudadana: democratización de la política y las sociedades”, proponiendo entre otras medidas: “Establecer mecanismos que garanticen la inclusión paritaria de la diversidad de

³⁹Ibidem , p.22.

⁴⁰Ibidem p. 26.

mujeres en los espacios de poder público de elección popular y designación en todas las funciones y niveles del Estado.”⁴¹

El “transformar datos en información, información en conocimiento y conocimiento en decisión política”⁴², está planteándonos, que respetando la soberanía de cada país, se va dando forma a una legislación homogénea, creada desde el acuerdo internacional y regional que establece pisos mínimos de participación y dignificación de la mujer en los espacios de decisión, ello, valiéndose de actividades de monitoreo, evaluación y rendiciones, lo cual da mayores garantías para el cumplimiento de derechos y asegura mayor transparencia.

*3.4 Cuarto Plan Nacional de igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030 del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género*⁴³

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 3 a) de la Ley N° 20.820 que creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en 2015, éste tiene como función “formular, coordinar y evaluar Planes Nacionales de Igualdad entre Hombres y Mujeres”, articulando la actividad del Estado, para que éste garantice los derechos humanos de las mujeres, procurando la igualdad sustantiva, en la autonomía física, económica y política.

El “Cuarto Plan de igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030”, es el último documento que emana del MINMEG, que fue elaborado con colaboración directa de la CEPAL, representando un compendio de los ODS de la Agenda 2030 y de las disposiciones de la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030.

Este Cuarto Plan de Igualdad, propone ejecutar su labor, como un instrumento de planificación, gestión, seguimiento y alineamiento, con el cumplimiento de los compromisos de género suscritos por el Estado a nivel global y regional y de los

41Ibídem p. 26.

42Ibídem p. 35

43 En adelante MINMEG

marcos jurídicos y legislativos aprobados que garantizan los derechos de las mujeres, para ello, esta política dispone “Objetivos estratégicos en materia de Igualdad y equidad entre mujeres y hombres a cumplir en el período 2018-2030”.

Dentro de sus contenidos, el Cuarto Plan Nacional de Igualdad, incorpora los derechos humanos de las mujeres reconocidos por los gobiernos en las Conferencias Mundiales de Naciones Unidas, de los Estados Americanos y de los organismos regionales de América: contemplándose entre ellos 6 derechos específicos que se han propuesto como objetivos estratégicos, a partir de los cuales, se organizan las metas, indicadores, formula de medición, plazo a alcanzar, institución responsable e institución co-responsable, lo cual permita transparentar la situación y necesidades en la que se encuentran las mujeres.

Entre los derechos que se contemplan en este documento se encuentran los “Derechos civiles y políticos”, “Derechos económicos”, “Derechos sexuales, reproductivos y a la salud integral”, “Derecho a una vida libre de violencia”, “Derechos sociales y culturales” y “Derechos colectivos y ambientales”, estableciendo a continuación objetivos específicos a cumplir asociados a cada derecho.

En lo relativo a participación de la mujer, este documento se enfoca en la consagración sustantiva de los derechos civiles y políticos, planteándose el objetivo específico 1.1: *“Aumentar la representatividad política y social de la diversidad mujeres, incrementando sus capacidades de incidencia en condiciones de paridad como actoras estratégicas en la toma de decisiones en el espacio público y privado”*.⁴⁴

A continuación, la “Matriz de metas de Derechos civiles y políticos”, en lo relativo al objetivo específico señalado en el párrafo precedente, se enfoca en tres metas, enfocadas específicamente en incrementar el número de mujeres en el parlamento, el poder ejecutivo, poder judicial, buscando en estos casos, una composición de 60/40 y en el caso de elecciones municipales y CORES, “Avanzar en inclusión de género”.⁴⁵

⁴⁴MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO. Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-2030., [en línea], 2018. p. 25. Consultado el 27 de marzo de 2023.

⁴⁵ Ibídem, p.31.

De lo antes mencionado es posible inferir, que este plan de acción, aborda lo relativo a la participación de la mujer en el plano de la participación política, en el poder político, instituciones públicas y ministeriales, siendo el desarrollo de los objetivos estratégicos, una notable contribución para reforzar los nuevos parámetros y criterios transversales que deben ser incorporados en la composición de de los espacios en el que se toman decisiones a nivel político incluyendo a los gobiernos locales, lo cual avanza a la elaboración de un conjunto de políticas, planes y programas con miras a garantizar la igualdad sustantiva de las mujeres.

CAPITULO IV. Contexto sociopolítico que dio paso a los avances legislativos e institucionales nacionales en materia de participación igualitaria

4.1 Primeras modificaciones legales.

Mientras a nivel mundial se creaban y fortalecían normativas e instituciones relativas al reconocimiento de los derechos y al empoderamiento y participación de la mujer, Chile presentaba avances incipientes en esta materia, debiendo enfrentar dificultades propias de una cultura, en la que la participación de la mujer en espacios de decisión era prácticamente nula.

Las estructuras y criterios conservadores, se habían visto agudizados en el período de la dictadura, durante el cual, la igualdad y participación de las mujeres, se sostuvo desde las incesantes y comprometidas demandas de movimientos de mujeres, las que al llegar la democracia, comenzaron a hacer presión desde distintos espacios, para que los criterios que ya se venían implementando en el contexto internacional, permearan las estructuras políticas e institucionales en nuestro país. El camino trazado era lograr en el futuro cercano, la creación de una agenda de género, que llegara a ser parte de la agenda político institucional, generando legislación que afianzara los derechos de las mujeres.

El primer paso que reflejó un cambio en la voluntad política en materia de igualdad de derechos y no discriminación hacia la mujer, se concretó a meses de asumir el

primer gobierno democrático de transición a la democracia, dándose paso al reconocimiento de la CEDAW⁴⁶, modificándose para ello la Constitución Política, a cuyo inciso 2° del artículo 5°, se incorpora la frase: *“Es deber de los órganos del Estados respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”*

Otro avance destacado, fue la promulgación de la ley N° 19.023 que el año 1991 creó el Servicio Nacional de la Mujer⁴⁷ al que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 2 de esta norma le fue designada la tarea de:

“Colaborar con el Poder Ejecutivo en el estudio y proposición de planes generales y medidas conducentes a que la mujer gozara de igualdad de derechos y oportunidades respecto del hombre, en el proceso de desarrollo político, económico, social y cultural del país...”, siendo su propósito, proponer modificaciones constitucionales y legales que aseguraran la igualdad de las mujeres ante la ley y “garantizar el cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, ratificada por el Gobierno de Chile”.

Desde lo institucional, el año 1994 se implementó el Primer Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres⁴⁸ el que: “...dotó al SERNAM de un marco de sentido que le permitió transitar más fácilmente desde los programas pilotos y las propuestas de reformas legales hacia el quehacer del conjunto del Estado y presionar para que la igualdad de oportunidades de género se incluyese como una dimensión de las reformas del Estado impulsadas por el Gobierno”.⁴⁹

⁴⁶Ratificada por Chile el 7 de diciembre de 1989, e incorporada al ordenamiento jurídico nacional mediante decreto supremo N° 789, de 27 de octubre de 1989, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial de fecha 9 de diciembre del mismo año. El Protocolo Facultativo de la CEDAW fue aprobado el 2019. Más información disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/29331/17/Proyectos_MujeresyGe%CC%81nero_MARZO.pdf

⁴⁷ En adelante SERNAM

⁴⁸ En adelante PIOM

⁴⁹GUZMÁN BARCOS, Virginia. “Procesos político-institucionales e igualdad de género, Chile: 1980- 2010”, tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona, España, [en línea], 2011. p. 130. Consultado el 29 de marzo de 2023

El año 2000, durante el Gobierno de Eduardo Frei Ruiz Tagle, se implementa el Segundo PIOM, el cual, valiéndose de la experiencia del primero, "...proponía una estrategia que articulara los esfuerzos destinados a legitimar e institucionalizar la equidad de género como criterio de política pública, con aquellos destinados a promover la participación y el control ciudadano en torno a las políticas de género"⁵⁰. Uno de los aspectos que marcaron una diferencia, fue que se abrieron los ámbitos de trabajo relacionados con la mujer, y si bien se siguieron fortaleciendo los aspectos relacionados con el rol de la mujer en la familia, se enfocaron los esfuerzos en eliminar prejuicios respecto al lugar que ésta ocupa en la sociedad. "En el Segundo Plan se reconocieron en forma más explícita las diferencias entre los grupos de mujeres y se planteó la implementación de canales que aseguren la escucha a sus demandas y su participación en las decisiones de política"⁵¹.

Una innovación relevante, fue la incorporación de indicadores, como instrumento concreto para medir de qué manera se hacía efectiva una mayor participación de mujeres, evaluando los proyectos, programas y acciones que se implementan efectivamente para lograr la equidad de género. Su uso, estaba ligado específicamente al ámbito gubernamental en el contexto del PIOM. Este programa, tenía entre otros objetivos, incorporar en el aparataje de gobierno, el concepto de igualdad de género en todos los servicios, lo cual fue apoyado y continuado con diversos enfoques por los gobiernos posteriores

Avanzando los gobiernos democráticos, hacia el año 1999, se dicta la Ley N° 19.611, que "*Establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres*", la que recoge mociones parlamentarias que concordaban en poner como valor superior del ordenamiento jurídico, el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres y la garantía del derecho de igualdad ante la ley. Para ello, se modifica el artículo 1° de la Constitución Política, estableciéndose que las "personas", y no sólo "los hombres", según lo expresaba la disposición, "nacen libres e iguales en dignidad y derechos",

50 *Ibidem*, p. 146

51 *Ibidem*, p. 147

agregando al artículo 19° la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley como una garantía constitucional.

Estos cambios abrieron paso y fortalecieron sin duda, las demandas de grupos de mujeres para participar en los espacios de deliberación en igualdad de condiciones con los hombres, posibilitando la incorporación de nuevos y modernos conceptos y esquemas desarrollados en instrumentos internacionales como la CEDAW y la Conferencia de Beijing, esta última, según ya se ha analizado, con una amplificación novedosa y completa de la temática de participación de las mujeres en espacios deliberativos y decisorios, política y estratégicamente relevantes.

En suma, en este que podríamos llamar, “primer ciclo” de gobiernos democráticos, si bien no se verificaron más que algunos casos aislados de elección de mujeres en el parlamento, de nombramientos en cargos ministeriales, en alta dirección pública y sólo a modo excepcional, en directorios de empresas en que el Estado tuviera participación, lo cierto, es que las modificaciones constitucionales y legales que se concretaron en este período, daban reconocimiento formal al derecho de las mujeres a ser situadas como iguales, un pie de inicio que fue fundamental para aperturar la participación de las mujeres en el ambiente político y corporativo.

Con todo, no se deben desdeñar los avances alcanzados, ya si bien, en este punto no se produjo un incremento en el número de mujeres en cargos y espacios políticos relevantes, de cualquier modo, se logró insertar la igualdad entre hombres y mujeres como concepto, y se dio paso a programas enfocados a modificar la carga cultural que hacía imperar la presencia masculina en las instituciones.

En suma, es posible señalar que la actividad desplegada en este período, fue antesala de lo que sucedió en los años venideros, en los que se comenzaría a prestar mayor atención a la necesidad de generar normativa a la luz de los instrumentos internacionales y de las experiencias regionales sobre participación femenina.

4.2 Señales Políticas concretas: Elección de presidenta y mujeres en el gabinete

Un hito fundamental en materia de participación femenina, que marcó un antes y un después en materia de presencia e incidencia de la mujer en estos espacios, ocurrió en el año 2006, cuando la Presidenta Michelle Bachelet Jeria, en su primer período presidencial, instaló la paridad de género en su gabinete, como una potente manifestación de voluntad política, que no se había dado con anterioridad. Se trataba del primer gabinete igualitario en la historia de Chile así como en la historia de Latinoamérica, que reforzaba la igualdad de género como un tema central para el gobierno que comenzaba.

Este acto, dispuso que mujeres altamente calificadas tomaran cargos de decisión política, ubicándolas en ministerios y espacios de decisión relevantes, visibilizándolas en todas sus dimensiones y potencialidades. Este hecho, fue relevante para asociar la participación femenina, no sólo a programas asistencialistas que la vinculaban estrechamente a roles de la estructura de la familia tradicional, sino que directamente al ejercicio del poder.

A pesar de las críticas de diversos sectores, que ponían en duda las capacidades de las mujeres que fueron puestas a cargo de los gabinetes, la presidenta Bachelet mantuvo un histórico número de ministras mujeres durante su gobierno, alcanzando una relación no menor a 40/60. Con ello, el compromiso del gobierno se trasladó hacia el “equilibrio de género” el que, tal como ya lo estipulara el primer Plan de Igualdad de Oportunidades de 1994, buscaba dar mayor visibilidad a las mujeres en la esfera pública, contribuyendo a nuevos modelos culturales sobre éstas, en la sociedad.

Sin embargo, las medidas tomadas durante la vigencia del primer período de la presidenta Bachelet, no se replicaron con la misma fuerza durante todo su período presidencial ya que, “Los principales obstáculos estaban arraigados en la cultura de los partidos y en su poca disposición a transformar su normatividad para facilitar la inclusión de mujeres a cargos de representación política o a mediar en forma más activa entre el movimiento de mujeres y el Estado. A este obstáculo se agregaba el

peso del sistema electoral binominal que prácticamente impedía que cualquier medida de acción positiva, como por ejemplo la ley de cuotas, tuviese efectos significativos en la representatividad política de las mujeres”⁵².

De este modo, si bien no fue posible modificar desde lo institucional las reglas de la representación política, es insoslayable que el mayor impacto de las medidas que fueron implementadas durante este período, fue la instalación en la conciencia colectiva de la ciudadanía de la noción de paridad y de que su implementación es posible a nivel institucional, cuando existe voluntad política. Sus efectos, se vieron en los años venideros.

4.3 Proyecto de reforma al sistema electoral binominal

En el ámbito electoral, recogiendo las críticas y resquemores ya existentes sobre el sistema binominal, la Presidenta encarga en este período, el desarrollo de una propuesta de reforma al sistema electoral, lo que trazó la ruta para una institucionalidad que contemplara a las minorías subrepresentadas políticamente, entre ellas, las mujeres.

Para ello, se debían tomar medidas que afrontaran el fenómeno de la subrepresentación política, lo cual era un asunto que venía convocando a todos los gobiernos democráticos, encontrando también adherentes más allá del oficialismo, ya que los mecanismos de elección del sistema binominal, impedían la representación de una parte importante de la sociedad. Se acrecentaba la distancia entre la ciudadanía y la clase política, de la cual se desconfiaba de manera crítica. Este escenario, invisibilizaba problemáticas necesidades y anhelos, lo cual resultaba inaceptable en un escenario democrático que estaba en proceso de consolidarse.

Era un hecho que la subrepresentación, debía erradicarse para las mujeres, las minorías sociales y políticas, incluyendo además de los pueblos originarios, a

⁵²Ibidem, p. 211

disidencias sexuales y en general, todo aquel que no tuviera adherencia con la política tradicional.

Desde esta discusión, las mujeres dedicadas a la política y en general los movimientos sociales de mujeres y por supuesto los grupos de feministas, vieron un momento político propicio para presionar hacia una reforma que desde lo electoral, generara cambios que permitieran una participación igualitaria con los hombres, para lo cual se requerían modificaciones legislativas que además de reconocer derechos, reconocieran las dificultades que enfrentan las mujeres para participar en la actividad política nacional.

Lo anterior, debía traducirse en que para generar un incremento significativo en los resultados de las elecciones, era necesario que, teniendo presentes las brechas que las mujeres enfrentaban para participar en política, la legislación electoral incorporara medidas de acción afirmativa como complemento, ya que de otro modo, las modificaciones no pasarían de ser una declaración de intenciones, que no lograrían superar las inequidades que el sistema electoral chileno había presentado históricamente para la participación y elección de mujeres al Congreso.

No obstante, en este período presidencial, las desconfianzas y prejuicios provenientes de la clase política, impidieron abrir un debate profundo sobre esta temática, quedando pendiente su desarrollo, toda vez que el gobierno que le sucedió, no dio prioridad a este asunto.

4.4 Reforma al sistema binominal: la anhelada concreción substantiva para la participación de la mujer en el congreso.

Parte del contenido del programa presidencial del segundo período de Michelle Bachelet (2014-2018), anunció específicamente, además de una modificación igualdad de género en materia electoral, una política gubernamental de inclusión transversal de la mujer en los espacios de decisión y poder, señalando al respecto:

“Dispondremos medidas de participación equilibrada de mujeres y hombres en el Congreso, las directivas de los partidos políticos, las instituciones públicas, en cargos directivos y directorios de empresas con participación del Estado, en el gabinete ministerial y gobiernos regionales; desarrollaremos programas de difusión de derechos y un Fondo Nacional para apoyar iniciativas que fortalezcan la asociatividad y liderazgo de las mujeres. Adicionalmente, incorporaremos acciones afirmativas para la contratación femenina dentro de las políticas de selección del Sistema de Alta Dirección Pública”⁵³

Tras su triunfo en la elección presidencial, con fecha 6 de mayo de 2014, la Presidenta Michelle Bachelet, presentó al Congreso, el mensaje que proponía con carácter de suma urgencia la sustitución del sistema electoral binominal, por uno de carácter proporcional inclusivo que fortaleciera la representatividad del Congreso Nacional, considerando medidas específicas, para que las mujeres participaran y compitieran en igualdad de condiciones en las elecciones.

En cuanto al contenido de género de la reforma electoral, el mensaje presidencial expresaba en la sección de “Propuestas para aumentar la inclusión y representatividad”, lo siguiente:

b) “Con el objeto de avanzar hacia un Congreso que represente adecuadamente a hombres y a mujeres, se propone incorporar una cuota de género, requiriendo a cada partido político, integre o no un pacto, que su nómina total de postulantes a la Cámara y al Senado cumpla el requisito de que ningún género esté representado por sobre 3/5 ni por debajo de los 2/5 del total. Esta norma se propone como transitoria, aplicable a las elecciones parlamentarias de 2017, 2021, 2025 y 2029, en el entendido que su propósito es romper una situación inicial en la que operan fuertes e invisibles barreras de entrada”.

c) “Se propone, complementariamente, establecer un mayor aporte fiscal para los partidos en función del número de mujeres que elijan, tanto a la Cámara de

⁵³Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018, 2013, [en línea], 2018. p.169. Consultado el 29 de marzo de 2023.

*Diputados como al Senado, ello para alentarlos a presentar candidatas en territorios donde tengan reales posibilidades de éxito. La norma descrita también se aplicaría transitoriamente a las próximas 4 elecciones parlamentarias”.*⁵⁴

Durante la discusión parlamentaria,⁵⁵ se ofrecieron certeros argumentos, que lograron consenso sobre su no arbitrariedad, destacando entre ellos, que las distinciones son arbitrarias cuando no existen antecedentes que las avalen, por lo que al exponerse diversos estudios y estadísticas de entidades como el PNUD, se justifica ese trato distinto. A lo anterior, se suma, que las medidas son transitorias, pensadas en un lapso de tiempo razonable y determinado, correspondiente a las elecciones desde 2017, 2021, 2025 y 2029, con una extensión razonable para equiparar las condiciones de hombres y mujeres y hacerlos igualmente competitivos y en el cual se facilite la visibilización de las mujeres, rompiendo esta barrera de entrada, para luego competir en igualdad de condiciones con los varones.

Otro argumento potente, es que la propia Constitución, en su Capítulo I, establece que es deber del Estado promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación, agregando a continuación que también debe *“asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional”*, siendo este conjunto de medidas una manifestación de ello.

Finalmente, las medidas fueron aceptadas en la lógica de que su propósito era romper una situación inicial de fuertes barreras culturales y económicas, lo cual representó un reconocimiento legal a la situación desigual en la que históricamente han estado las mujeres en materia de participación política.

Así, desde el Estado se reafirma en este período el reconocimiento de las mujeres como iguales, atendiendo la diferencia que las afectaba en esta materia, habilitando

⁵⁴ Boletín 9326-07, Mensaje de S.E. con el que inicia proyecto de ley que sustituye el sistema electoral binominal, por un sistema electoral proporcional, inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional, [en línea], 2014. p. 10. Consultado el 29 de marzo de 2023.

⁵⁵ Disponible en <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/3997/>

con ello una mejora sustantiva en las condiciones para competir por cargos de elección popular.

Este hito, representó un gran acuerdo político, que dio un salto importante, acercándose a los criterios que en esta materia se contemplaban en la doctrina, estudios e instrumentos internacionales, que sin duda representaron el inicio de un nuevo período en el largo camino para terminar con la cultura patriarcal y conservadora en el parlamento chileno, que venía perpetuando obstáculos y prejuicios a la participación de la mujer en los grandes debates.

En lo relativo a la participación de mujeres en los gobiernos corporativos de empresas del Estado, el programa presidencial pretendía avanzar, primero en el compromiso de seguir considerando mujeres en cargos ministeriales, a lo que se debía incorporar legislación que regulara una cuota de género en las juntas directivas de las empresas públicas, promoviendo iniciativas para aumentar la participación femenina en las empresas del Estado.

El desarrollo de normas y estructuras al interior de las empresas del Estado, tuvo frutos con naturaleza reglamentaria, según se analizará en los capítulos siguientes.

4.5 Nuevos ajustes: Observaciones del Comité de la CEDAW

Si bien, durante el período presidencial de Sebastián Piñera no se concretaron novedades en materia de participación femenina en espacios de poder y decisión, es un hecho que en las empresas públicas se dio continuidad al legado del período anterior en esta materia, llegando hacia el final de este gobierno a un 36% de mujeres en los directorios de las empresas SEP.⁵⁶

Por otra parte, en materia de avances legislativos sobre participación, no se puede dejar de mencionar, que se suscitaron una multiplicidad de acontecimientos sociales y políticos que desencadenaron la concreción de proyectos de reformas legales que se

⁵⁶ Datos disponibles en <https://www.sepchile.cl/2021/09/24/mujeres-ocupan-el-36-de-los-cargos-de-directorios-en-empresas-publicas-y-en-cuatro-hay-presidencia-femenina/>

encontraban pendientes, lo cual resulta paradójico, toda vez que ha sido el sector político que representaba el entonces presidente Piñera, el que históricamente más resquemores ha presentado respecto a admitir la presencia femenina en el ejercicio del poder.

Uno de estos acontecimientos, fue la revisión que durante el año 2018, realizó el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer de la CEDAW, a la aplicación de la Convención en nuestro país. En esta ocasión, se emiten las “Observaciones Finales sobre el Séptimo Informe Periódico de Chile”, mediante el cual, si bien el Comité evaluó positivamente la aprobación que se había efectuado hasta ese momento de normativa relativa al avance de las mujeres, además de valorar los esfuerzos realizados para mejorar el marco institucional y normativo con el fin de acelerar la eliminación de la discriminación contra la mujer y de acciones como la creación del Consejo Nacional para la implementación de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, realiza una serie de contundentes observaciones y recomendaciones.

Con respecto a la temática específica de la participación política de las mujeres, el Comité la califica como baja, señalando que ésta se replica en el Gobierno, el Parlamento, el servicio diplomático, la judicatura, alcaldías y concejalías, aduciendo falta de aplicación de medidas especiales de carácter temporal que favorezcan la participación de las mujeres, por lo que en su recomendación se hace expresa mención sobre las “Medidas especiales de carácter temporal”, señalando al efecto:

“19. El Comité recuerda sus observaciones finales anteriores y recomienda al Estado parte que considere la posibilidad de utilizar medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el artículo 4 1) de la Convención y la recomendación general núm. 25 (2004) del Comité, sobre las medidas especiales de carácter temporal, como estrategia necesaria para acelerar el logro de la igualdad sustantiva en todas las esferas abarcadas por la Convención, en particular en la vida política y pública, en la que las mujeres están

insuficientemente representadas, y en la educación y el empleo, a los que las mujeres migrantes e indígenas tienen un acceso limitado”.⁵⁷

A continuación, el Comité se refiere sobre la vida política y pública, persiste en manifestar su preocupación por “...los obstáculos estructurales y los estereotipos discriminatorios relacionados con la participación de las mujeres en la vida política y pública sigan excluyéndolas de los puestos electivos y de libre designación encargados de la adopción de decisiones, en particular en los partidos políticos, el poder judicial y los círculos académicos. Además, la falta de medidas especiales de carácter temporal sigue dificultando la participación de las mujeres, incluidas las mujeres indígenas, en la adopción de decisiones en los planos nacional y municipal”⁵⁸, por lo anterior el Comité recomienda:

29. “...que se aplique cabalmente la recomendación general núm. 23 (1997), sobre la vida política y pública, incluida la preparación de directrices para la aplicación de cuotas en las próximas elecciones. Además, insta al Estado parte a que establezca objetivos y plazos específicos para acelerar la participación de la mujer en pie de igualdad en todos los niveles de la vida pública y política nacional e internacional y a que trate de crear las condiciones necesarias para lograr estos objetivos. El Comité exhorta asimismo al Estado parte a que destaque la importancia que tiene para la sociedad la participación plena y en condiciones de igualdad de la mujer en puestos de liderazgo. Igualmente, solicita al Estado parte que incluya en su octavo informe periódico una evaluación de la Ley núm. 20.840, junto con datos desglosados sobre las tendencias de participación de las mujeres en la adopción de decisiones, incluida la esfera de la diplomacia”⁵⁹

Atendiendo las observaciones realizadas anteriormente por el Comité de la CEDAW, a las que se sumó la presión de la coyuntura social dada por las demandas feministas del 2018, que en esta y otras materias se vieron fortalecidas durante el

57NACIONES UNIDAS, Comité CEDAW. Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile.[en línea], 2018. p. 6. Consultado el 29 de marzo de 2023.

58Ibídem p. 9

59Ibídem p. 10

estallido social del año 2019, se desencadenó en este período una actividad legislativa inusitada para el favorecimiento del adelanto de las mujeres.

En este escenario, el año 2020 se aprueba la ley N° 21.216 que modifica la carta fundamental para permitir la conformación de pactos electorales de independientes y garantizar la paridad de género en las candidaturas y en la integración del órgano constituyente, a lo que el año 2021 se sumó la publicación de la ley N°21.356 que Establece la Representación de Género en los Directorio de las Empresas Públicas y Sociedades del Estado que Indica, la que fue un proyecto largamente anhelado , desde su presentación en el Congreso el año 2015.

Por otra parte, en mayo, de 2021 se aprobó el Protocolo Facultativo de la CEDAW⁶⁰, el que reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer para conocer las denuncias presentadas por personas o grupos de personas, sujetos a la jurisdicción del Estado Parte, que aleguen ser víctimas de una violación de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención, o en nombre de esas personas o grupos de personas.

Es así como, las coyunturas sociales y políticas determinaron, paradójicamente, a un gobierno de derecha a concretar proyectos legislativos largamente esperados para el desarrollo de la igualdad de género y especialmente para la participación de la mujer en espacios de decisión y poder.

4.6 Situación actual de los avances en materia de legislación para la participación de la mujer.

Como objetivos transversales, Gabriel Boric planteó en su programa de gobierno, la necesidad de una “perspectiva feminista”, postulado que aspira a consolidar la presencia de la mujer en la política, la economía y en general en todos los espacios institucionales, públicos y privados y en la sociedad en general. Particularmente, en materia de distribución del poder, señala en su programa que: “hay que redistribuir el

60Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160400>

poder de toma de decisiones en sociedad, el que está sesgado hacia actores que tradicionalmente han estado a cargo de la economía y que han omitido del análisis el trabajo reproductivo”⁶¹.

En consonancia con estos criterios, asumiendo su cargo en marzo de 2022, una de las primeras medidas adoptadas por el presidente Gabriel Boric Font, fue disponer un gabinete conformado mayoritariamente por mujeres, designando a 14 ministras de un total de 24 carteras que componen la administración del Gobierno. Entre estos nombramientos, destaca que por primera vez se designó a una mujer como Ministra del Interior, cartera que hasta ese momento, sólo había sido ocupada por hombres.

Asimismo, en cuanto a los subsecretarios y subsecretarias, estos fueron nombrados el 1 de febrero de 2022, siendo 20 hombres y 19 mujeres. Si bien durante los meses posteriores se realizaron modificaciones en el gabinete, se han mantenido los criterios de paridad.⁶²

Por otra parte, en materia de presencia de mujeres en directorios de empresas privadas, se presentó en diciembre de 2022, el Proyecto de Ley, “Más Mujeres en Directorios”, el que comenzó a ser discutido en la Comisión de Mujeres y Equidad de Género de la Cámara de Diputados, en enero de 2023. El proyecto se originó por mensaje del Presidente de la República y fue iniciativa de los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo y Mujer y Equidad de Género.⁶³

Este paso, da curso al compromiso gradual que ya venía realizándose mediante la aplicación de las Normas de Carácter General (NCG), emitidas por la Comisión para el Mercado Financiero, las que fueron implementadas inicialmente con la idea de incentivar y comprometer de manera voluntaria al sector privado, estableciendo objetivos y metas que fueran comprobables.

⁶¹BORIC GABRIEL. “Manifiesto Programático. Proceso de primarias, 2021”, [en línea], 2021. p. 11. Consultado el 31 de marzo de 2023

⁶² Información disponible en <https://prensa.presidencia.cl/comunicado.aspx?id=200429>

⁶³BORIC, GABRIEL, 2022. “Mensaje Presidencial con el que inicia un proyecto de ley para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las Sociedades Anónimas Abiertas y Sociedades Anónimas Especiales”,

Se debe recordar que el efecto más importante de la regulación de la CMF, fue generar y transparentar la información en esta y otras materias, dando a conocer un panorama general, sobre el actual estado de la composición de los directorios en este sector, el que en términos de números ofrece resultados aún bastante magros, ya que a la fecha de elaboración de este trabajo, de 449 empresas registradas en la CMF, que cuentan con un universo de 3016 directores y directoras, 2620 de ellos, es decir, el 86,9% son hombres y 396, es decir, un 13,1% son mujeres.⁶⁴

De este modo, si bien la regulación de carácter voluntario no tuvo como efecto el incremento de la cantidad de mujeres en directorios, se debe señalar que el transparentar la información sobre la composición de sus directorios, ha enfrentado a estas empresas a la realidad, es decir, con el hecho de que si no existe legislación, no se modificarán los resultados, lo que mantendría a las grandes empresas privadas al margen de los estándares internacionales, lo que es altamente relevante en un mundo globalizado.

La ley cuyo proyecto se discute al momento de la elaboración de este trabajo, pretende incrementar el porcentaje de mujeres en directorios de sociedades anónimas abiertas con mecanismos graduales de carácter mixto, estableciendo una cuota de género mínima, del 20% en tres años, para llegar a un 40% en seis años, es decir, la meta es llegar a una composición de gobiernos corporativos idealmente paritaria en el futuro, entregándose la supervisión de la aplicación de estas medidas a la Comisión para el Mercado Financiero.⁶⁵

De este modo, habiendo realizado un breve recorrido sobre el contexto político de los últimos años, es posible visualizar que el posicionamiento de mujeres en espacios de decisión y poder, han pasado por diversas etapas, desde nombramientos que han sido pura manifestación de voluntad política de los gobiernos de turno, para luego concretarse en regulación administrativa para determinadas empresas del Estado y cuotas de género en el ámbito electoral, siendo la última manifestación de este

⁶⁴ Datos disponibles en <https://www.df.cl/economia-y-politica/laboral-personas/josefina-montenegro-por-proyecto-de-mujeres-en-directorios-es-el>

⁶⁵ Información disponible en <https://minmujeryeg.gob.cl/?p=49191>

progreso el proyecto de ley que pretende alcanzar paridad en la composición de directorios de sociedades anónimas.

Todo indica que la cultura institucional chilena está cambiando, dirigiéndose hacia mayor inclusión, que no sólo se queda en meras declaraciones de buenas intenciones o que sólo pretende una imagen inclusiva para empresas y servicios, sino que tiene una voluntad verdadera de contar con una composición paritaria al momento de integrar equipos de trabajo, a todo nivel, siendo de especial relevancia en los más altos espacios de decisión.

CAPITULO V. Desarrollo institucional y legislativo nacional, en materia de participación de la mujer en espacios de poder y decisión

En este capítulo, se dan a conocer los principales hitos de concreción normativa que han contemplado medidas de acción afirmativa, haciendo mención de los mecanismos que se han utilizado para favorecer el posicionamiento de mujeres con competencias para desarrollarse en espacios de deliberación, poder y decisión en nuestro país.

Inicialmente se abordará el caso de las empresas estatales, conglomeradas en el Sistema de Empresas del Estado, que fueron pioneras en implementar mediante reglamento, cuotas de género para la composición de sus directorios, ello en un contexto de política de diversidad. Luego, se revisará la ley N° 21.356, que extiende la aplicación de cuotas de género a las empresas en las que el Estado tiene participación. A continuación, se incluirá en esta sección, el último proyecto de ley, que involucra estos criterios de incorporación de la mujer a espacios decisorios, también a la empresa privada. Asimismo, se hará mención de los mecanismos que la Comisión para el Mercado Financiero ha utilizado para permear la equidad de género en la empresa privada.

En esta lógica se revisarán a continuación los avances legislativos en el ámbito político electoral, revisando para ello, las leyes N° 20.840 y 21.216, que implementan respectivamente, cuotas de género y paridad

El análisis de la normativa antes señalada, hará mención de los casos en que se involucra la implementación de medidas complementarias a la aplicación de las cuotas de género o paridad, en tanto éstas generen un marco de sentido y significado que refuerce el reconocimiento de las brechas existentes al interior de las estructuras institucionales, evidenciando con ello, cómo se ha anunciado como parte de la intención de este trabajo en la parte introductoria, si la normativa se dispone como una mera declaración de intenciones o si se contemplan medidas que busquen la superación de estereotipos en un período acotado, ello, atendida la naturaleza provisoria de la mayoría de las medidas de acción afirmativa.

5.1 Medidas de Acción afirmativa en el ámbito de las empresas del Estado y en las que éste tiene participación

5.1.2 Política de inclusión de mujeres en directorios del Sistema de Empresas del Estado. (Anexo 1)

El fenómeno de segregación vertical, se ha entendido como la menor cantidad de mujeres que se posicionan en puestos de jerarquía institucional de un mismo sector, concentrando a los varones en los niveles superiores, asunto que se agudiza en tanto más cercanos se encuentren éstos cargos a las cúpulas o equipos que toman las decisiones. En otras palabras, "...las posibilidades de inserción de las mujeres se concentran principalmente en las plantas bajas de las jerarquías organizacionales de una empresa. Ello se traduce en una verdadera pirámide de poder, donde mientras más alto el cargo, menor es la inclusión de mujeres. Como consecuencia, las mujeres continúan sub representadas en empleos corporativos de alto nivel"⁶⁶, realidad que las mujeres deben enfrentar cuando aspiran a conformar estos equipos, incluso cuando ellas tienen niveles de calificación similares o superiores al de los hombres. Este último

⁶⁶HDL 21.356. Informe de Comisión de Economía. Disponible en https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/7892/HLD_7892_37a6259cc0c1dae299a7866489dff0bd.pdf

fenómeno también es conocido como “techo de cristal”, en alusión a las barreras de poder invisibles que impiden a las mujeres ascender en los puestos de trabajo⁶⁷.

Según ya ha sido mencionado, desde el retorno a la democracia en Chile, los gobiernos de turno han contribuido para modificar esta realidad a nivel institucional. En el caso particular de las empresas de propiedad estatal, conglomeradas en el “Sistema de Empresas Públicas”⁶⁸, se han realizado esfuerzos concretos, para incrementar el ingreso de mujeres a gobiernos corporativos, política que se ha afianzado con los años.

Es así como, el año 2014, durante el segundo período presidencial de Michelle Bachellet, se impulsó la incorporación de mujeres en sus directorios, aumentando más de 20 puntos porcentuales la presencia de mujeres en comparación con el año anterior (2013), luego, el año 2016, (aún bajo su mandato) “...se sugiere alcanzar el 40% de participación femenina y ya desde el 2017 con la política de diversidad funcionando, se observa que la proporción de directoras mujeres en las Empresas SEP es mayor al 40%, superando a las empresas privadas las cuales bordean el 10%”.⁶⁹

A modo de contexto, se debe señalar que en Chile, las empresas de propiedad del Estado, agrupadas en el “Sistema de Empresas Públicas”, se dividen en dos grupos. El primero se conforma por empresas de la Corporación de Fomento de la Producción⁷⁰, que son sociedades anónimas en las cuales CORFO tiene participación, luego, un segundo grupo de empresas SEP está compuesto por empresas creadas por ley, que a grandes rasgos, son las 10 empresas portuarias estatales, Empresa de Ferrocarriles del Estado y Correos de Chile. Corresponden a las empresas que son miembros del SEP, organismo técnico del Gobierno de Chile, cuya función es representar los intereses del Estado en las empresas donde es socio, accionista o

67 Lupica, Carina.. “Instituciones laborales y Políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres”. CEPAL. Serie Asuntos de Género N° 125. 2015, p.29 . Consultado el 18/07/23. Disponible en https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37819/S1500198_es.pdf.

⁶⁸En adelante SEP

69 “Política de Diversidad en los Directorios del Sistema de Empresas Públicas del Estado”. Centro Gobierno Corporativo y Sociedad. Universidad de Los Andes. Estudio. 2021, p. 7. Consultado el 19/07/23. Disponible en https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210304/asocfile/20210304103518/politica_de_diversidad_en_directorios_sep.pdf

⁷⁰En adelante CORFO

propietario. En suma, hay 20⁷¹ empresas públicas que forman parte del SEP. De las empresas relevantes que no están en el SEP, están Corporación Nacional del Cobre⁷², Banco Estado, Televisión Nacional de Chile⁷³, Empresa Nacional del Petróleo⁷⁴, Empresa Nacional de Minería⁷⁵, ni las empresas de defensa, Fábrica y Maestranza del Ejército⁷⁶, Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile⁷⁷ y Astilleros y Maestranzas de la Armada⁷⁸. En el caso de Zona Franca de Iquique⁷⁹ S.A., hay participación de privados con derecho a elegir un director, razón por la cual se debe coordinar con ellos para efectos de la paridad.⁸⁰

El año 2017, la presidenta Bachelet, quien pretendía hacer efectivo su programa presidencial, en lo relativo a la política de inclusión de mujeres en los directorios de las empresas del Estado, solicita al Consejo Directivo del Sistema de Empresas Públicas, elaborar un reglamento sobre la materia, resultado de lo cual, el Consejo trabaja durante ese año en el “Reglamento de Designación de Directores de Empresas SEP”, el que entró en vigencia en enero de 2018, y ha sido actualizado y aplicado de manera paulatina, pero con gran eficiencia y cuyos lineamientos han sido recogidos por el “Código SEP”⁸¹.

En materia de cuota de género, el antes referido reglamento dispone en su artículo 2º que: “Las personas de un mismo género que sean designadas como directores o sean propuestas como tales en Juntas de Accionistas por el Consejo Directivo del SEP, no podrán exceder el sesenta por ciento del total de directores de las empresas

⁷¹ Estas empresas son: Metro S. A, Correos Chile, Empresa Portuaria Arica, Empresa Portuaria de Iquique, Empresa Portuaria de Coquimbo, Empresa Portuaria Valparaíso, Empresa Portuaria San Antonio, Empresa Portuaria Talcahuano – San Vicente, Empresa Portuaria Puerto Montt, Empresa Portuaria Chacabuco, Empresa Portuaria Austral, Empresa de Ferrocarriles del Estado, Casa Moneda S.A., Cotrisa S.A., Econssa S.A., SACOR SpA, Polla S.A., Sasipa SpA y Zofri S.A.

⁷²En adelante CODELCO

⁷³En adelante TVN

⁷⁴En adelante ENAP

⁷⁵En adelante ENAMI

⁷⁶En adelante FAMA

⁷⁷En adelante ENAER

⁷⁸En adelante ASMAR

⁷⁹En adelante ZOFRI

⁸⁰Datos obtenidos de la Historia de la Ley N° 21.356, pag 18, consultado el 26/07/23

⁸¹Disponible en <https://www.sepchile.cl/wp-content/uploads/2021/11/Codigo-Sep-v.2021.pdf>

donde el Consejo SEP tenga potestad de nombrar y de proponer en Juntas de Accionistas”⁸².

Esta regulación, de naturaleza reglamentaria, fue pionera en establecer el concepto de cuotas en el ámbito empresarial en Chile, disponiendo un porcentaje que establece un parámetro que impide la sobre representación de un género sobre el otro en estos espacios. Sin embargo, para comprender la efectividad de esta medida, es relevante revisar la estrategia de implementación que fue utilizada por las empresas SEP, de la que la cuota de género es sólo una parte.

En efecto, las cuotas de género, fueron precedidas por una “política interna de diversidad”⁸³, que se ha desarrollado en estas empresas, contemplándose en ella, una serie de actividades orientadas a que los y las funcionarias en general (y no sólo los directivos) comprendieran entre otros, el concepto de igualdad de género, con la finalidad de internalizar la importancia y los aspectos positivos que tiene la inclusión de mujeres en la composición de espacios directivos, propiciando con ello, un ambiente de recepción positiva, tendiente a eliminar estereotipos insertos al interior de estas empresas.

En este escenario, se procedió escaladamente, primero designando a algunas directoras, luego se dio paso a la medida de cuotas de género para las designaciones y en último término, se convocaron mujeres profesionales mediante el Registro de Mujeres Profesionales creado por el MINMEG, denominado “Registro de Directoras para Chile”⁸⁴, el cual ha facilitado la tarea de buscar y seleccionar mujeres con los perfiles requeridos. “Los perfiles cumplen con los requerimientos y criterios de las empresas, ya que para formar parte de este registro, las candidatas deben cumplir con exigentes requisitos, que están armonizados con las políticas internas y regulaciones especiales de las empresas del Estado”⁸⁵.

⁸²Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 21.356, p.17

⁸³Ibidem pag., 19

⁸⁴Disponible en <https://registro.minmujeryeg.gob.cl/>

⁸⁵Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 21.356, p.19

Por otra parte, la ley de presupuesto de 2020 dispuso en la Glosa 32, relativa a CORFO, que las empresas reguladas por el SEP debían establecer directorios paritarios⁸⁶, lo cual reforzó la idea institucional de este criterio.

Cabe mencionar que un hecho que también ha facilitado la implementación de estas medidas es que es que, salvo algunas excepciones, la propiedad de las empresas SEP es 100% estatal⁸⁷, figurando el Estado como el único facultado para darle cumplimiento, incidiendo directamente en la elección de directores y directoras. Este elemento como se revisará más adelante, dificulta esta tarea en empresas del sector privado.

Otra estrategia relevante ha sido el trabajo de retroalimentación que se realizado por las empresas SEP, en el cual se toman en consideración percepciones de funcionarias y funcionarios. Para ello, durante los meses de septiembre y octubre de 2020 se realizaron encuestas sobre aporte de la diversidad, entre cuyas conclusiones preliminares se encuentran que: “La incorporación de mujeres ha influido en un clima interno colaborativo y en la racionalidad y amplitud del debate; que los Directorios en los que participan mujeres, presentan mejor flujo de información entre directorio y administración, mayor proporción de mecanismos formales de evaluación de la gerencia general y mayor certeza de lo que ocurre en la compañía. -Por su parte, los Directorios presididos por mujeres, muestran mayor sensibilidad y claridad al evaluar percepciones de los públicos de interés, mayor preocupación por la comunicación al interior del directorio y la percepción de que el debate es profundo. - La participación femenina en directorios ha influido en la introducción de nuevos temas, tales como: gestión de talento y compensaciones, cumplimiento legal y regulatorio, sustentabilidad y públicos de interés”⁸⁸

86 Disponible en http://www.dipres.gob.cl/597/articles-197705_doc_pdf.pdf

87 HDL, p.19

88 HDL 21356, p. 19

Como resultado, a mediados del 2021, 100% de las empresas SEP ya contaban con directorios paritarios, el 48% de los directores son mujeres y en 8 directorios había mayoría femenina.⁸⁹

Las políticas de paridad para la elección de directores y directoras en SEP, han dado frutos y siguen en consonancia con la tendencia mundial de establecer normativa que garantice espacios realmente significativos a las mujeres en el sector corporativo. Un hecho que corrobora esta tendencia es que durante el primer y segundo año de mandato del presidente Gabriel Boric Font, las designaciones se vieron incrementadas, llegándose a conformar los directorios de estas empresas por un 51% de mujeres, del cual un 37% ejercerán la presidencia.⁹⁰

De este modo, la gran envergadura de este conglomerado de empresas y sus exitosas políticas internas de diversidad, que desde sus orígenes dispusieron como meta alcanzar el 40% de participación femenina en sus directorios, generaron una influencia para que estos criterios permearan hacia las empresas en las que el Estado tenía participación, que se revisará a continuación.

5.1.3 Ley N° 21.356: “Ley de paridad de género en directorios de las empresas públicas y sociedades del Estado que indica (ANEXO 2)

Sin perjuicio de los innegables avances de la política de participación de la mujer, reflejados en la composición de los directorios de las empresas estatales, regulados por el de Código del Sistema de Empresas del Estado (que recogió los contenidos del Reglamento de Designación de Directores de Empresas del SEP), persiste la necesidad de establecer esta política pública en una ley, que contemplara estos contenidos en un solo cuerpo legislativo, que fuera aplicable tanto a las empresas del Estado conglomeradas en el SEP, como a aquellas en las que éste tuviera un porcentaje de participación, ofreciendo estabilidad ante los posibles vaivenes que

⁸⁹Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 21.356, p.17

⁹⁰Datos obtenidos desde <https://www.sepchile.cl/2022/05/30/radiografia-a-los-nuevos-directorios-de-las-empresas-sep-51-son-mujeres-y-el-37-ejercera-la-presidencia/>, consultado el 25/07/23

podrían verificarse entre gobiernos de turno, evitando con ello retrocesos en materia de equidad de género.

A modo de antecedente, se debe señalar la substancial diferencia que se verificaba en el incremento de nombramiento de mujeres en espacios directivos, dependiendo del tipo de empresa de que se trataba, a saber: “En relación a empresas públicas, debemos distinguir entre las Empresas SEP y otras Empresa Públicas, mientras en las primeras la participación de la mujer ha subido de 30,4% en el año 2016 a 42,1% el 2018, en las segundas, la participación de las mujeres [ha sido] bastante más baja, subiendo de 13,5% a 15% en los mismos años”.⁹¹

En este contexto, se reactiva la tramitación del proyecto de ley sobre paridad de género en empresas del Estado, incluyendo aquellas en las que éste tuviera participación accionaria. Este proyecto tuvo su origen en la moción parlamentaria presentada en enero de 2015⁹², durante el segundo gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, sumando a su iniciativa de medidas administrativas para cumplir una meta estimada de 40% de mujeres en los directorios de las Empresas del Estado, una ley que regulara esta materia.⁹³

Habiéndose ratificado el año 2019 el protocolo facultativo de la CEDAW, y en pleno panorama de presión social y política ejercida por parte de los grupos feministas en el marco del estallido social, (durante el segundo gobierno de Sebastián Piñera), se dispuso acelerar el término de la tramitación de esta ley que estaba pendiente, a fin de que se diera paso a una mayor inserción de mujeres, acercándolas con ello a los puestos de mayor jerarquía organizacional.

De este modo, en julio de 2021, se publica la Ley N° 21.356, que “Establece la Representación de Género en los Directorios de las Empresas Públicas y Sociedades del Estado que indica”, incorporando legalmente las cuotas de género, lo que impacta

⁹¹Lampert G., María; Vargas C., Andrea. “Participación y representación de las mujeres en el ámbito público en Chile. Parlamento, Convención Constitucional, Directorios de empresas públicas y Consejos de la Sociedad Civil”. Biblioteca del Congreso Nacional. Asesoría Técnica Parlamentaria, 2021. [En línea], p.5. Consultado el 9 de abril de 2023

⁹²Boletín N° 9.858-03, 2015

⁹³Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 21.356, p.3

en los criterios tradicionales de composición de gobiernos corporativos de empresas del Estado y en las que éste tiene participación.

El artículo único de esta ley, refiere que las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios de las empresas públicas creadas por ley, en el caso de que sus directores sean nombrados por el Consejo de la CORFO o por alguno de los Comités, que su Consejo determine para el conocimiento y resolución de materias determinadas.

Por otra parte, dispone que las personas de un mismo género no podrán exceder el 60% del total de los miembros en los directorios de las sociedades donde el Estado tenga participación superior al 50% del capital a través de la CORFO, cuyos directores son designados por esta última, a través del Comité Sistema de Empresas Públicas SEP, delegado por el Consejo de la CORFO.

Por último, establece que cuando los directorios estén compuestos por 3 integrantes, las personas del mismo género no podrán exceder de 2.

Sobre el contenido de esta norma, se infiere que su aplicación es permanente, ya que no hace alusión a un límite de tiempo por el que será aplicada a las empresas que indica. Así, sólo dispone el porcentaje de conformación, en cuanto a que éste no debe sobrepasar el 60%, sin señalar ninguna disposición o medida adicional, que complemente o permita una bajada práctica a la empresas que regula, las que cuentan de hecho, con normativas internas complejas para la designación de sus directorios.(ANEXO 2.1)

Dentro de esta ley, sólo se distingue en el artículo transitorio, una disposición que podría entenderse como una intención de aplicación a cada caso, cuando establece que el plazo para renovar los directorios de empresas del Estado y de sociedades anónimas, se hará conforme al criterio de paridad establecido en la ley, no obstante, se señala a continuación, que este criterio se aplicará en la medida que se renueven los directorios, conforme a las reglas generales, en cada caso.

En suma, tenemos que mediante esta se pretende implementa paridad en la conformación de los directorios de empresas del Estado y de aquellas en las que éste tiene participación, estableciendo como único parámetro el porcentaje de mujeres y sólo en un caso se dispone un rango de tiempo para su implementación que está dado por la época en que por sus estatutos internos, corresponda la siguiente renovación de sus integrantes.

Al no establecerse por ley un rango o plazo en el que opere la regla de incorporación de mujeres a sus directorios, el cambio al interior de las empresas se dará de manera indistinta, de acuerdo al momento en el que se encuentran los directorios actuales en estas empresas.

Lo anterior, implica entre otras consecuencias, dificultades para pesquisar avances en materia de género entre las empresas, lo que es relevante para verificar el cumplimiento de criterios y realizar mediciones de los resultados, sin embargo, esta normativa constituye un límite conocido y desde el cual se da un punto de partida para la composición paritaria de estos directorios.

A modo de comentario, es de esperar, que en el futuro, la técnica legislativa, tienda no sólo a disponer reglas de composición para estos espacios, sino que también se ocupe de regular los aspectos que sean necesarios para lograr una implementación en períodos acotados y con medidas que aflojen las estructuras organizacionales dadas por la reglamentación interna preexistente, cuyas rigideces pueden ser un obstáculo que deje la implementación de estas medidas a medio camino, por no existir un marco que les de sentido.

5.1.4 Las Normas de Carácter General. El rol regulador de la Comisión para el Mercado Financiero. (ANEXO 3)

En este apartado se revisará cómo de manera paralela al desarrollo de la legislación de las empresas del Estado y en el que éste tiene participación, las grandes

empresas privadas en Chile, y en específico las sociedades anónimas abiertas con mayor presencia bursátil en la Bolsa de Comercio de Santiago de Chile, han enfrentado el desafío de incorporar mujeres a sus gobiernos corporativos y el efecto que en esta tarea ha tenido la regulación emitida por la Comisión para el Mercado Financiero⁹⁴, que es la entidad facultada por la ley para supervigilar a estas empresas, regulando esta y otras materias.

Este análisis es relevante, entre otros aspectos, debido a la influencia que las prácticas y criterios utilizados por estas empresas, tienen para todo el sector empresarial, las que junto con las empresas del Estado y en las que éste tiene participación, entregan valiosa información que sirve de insumo para trazar estándares unificados, que visualicen un camino que propicie la participación de mujeres en espacios decisorios hacia el futuro.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley N° 21.000⁹⁵, dentro de las atribuciones generales que se le otorgan a la CMF, se encuentra una extensión de la potestad normativa para regular materias técnicas, que le permiten lograr un adecuado funcionamiento del sector. Para dar cumplimiento a este rol, la CMF dicta “Normas de Carácter General”⁹⁶, las que son objeto de permanentes actualizaciones y ajustes, en conformidad a la legislación del ramo y a los requerimientos del mercado.

Considerando los imperativos de equidad, la evidencia obtenida de estudios que demuestran que la diversidad de género constituye un factor asociado al mejoramiento de índices de eficiencia y desempeño empresarial⁹⁷. En este contexto, la CMF ha desarrollado NCG que incorporan entre sus contenidos, mecanismos para que las empresas bajo su supervigilancia, entreguen información relativa a sus prácticas de

⁹⁴En adelante CMF

⁹⁵ La Ley 21.000, encomendó esta labor a la CMF, transformándose desde el año 2017 en la sucesora y continuadora legal de la Superintendencia de Valores y Seguros, y de la Superintendencia de Compañías de Seguros, Sociedades Anónimas y Bolsas de Comercio

⁹⁶En adelante NCG

⁹⁷“Diversidad de Género en la Dirección de las empresas Públicas”, Centro de Gobierno Corporativo, Universidad Católica. p. 17, 18 y 19, consultado el 17/08/23. Disponible en <https://centrogobiernocorporativo.uc.cl/informes-y-opinion/informes/39-diversidad-de-genero-en-la-alta-direccion-de-las-empresas-en-chile/file>

gobierno corporativo, de forma que los inversionistas tuvieran acceso a suficiente información para tomar correctamente sus decisiones de inversión lo que ha permitido visualizar entre otras materias, los estándares utilizados para promover la diversidad en la composición de los directorios. Con lo anterior, la CMF da continuidad al desarrollo de regulación que desde el 2012 venía siendo elaborada por su antecesora, la Superintendencia de Valores y Seguros⁹⁸. El impacto de la normativa emanada de la CMF, es relevante en el sector empresarial chileno, ya que ésta tiene a su cargo las empresas que en su conjunto, representan más del 70% de los activos financieros regulados en nuestro país.⁹⁹

Como se ha señalado, si bien las NCG, han sido dictadas en virtud de las facultades que legalmente le fueron otorgadas a la SVS y a su actual sucesora la CMF, es importante hacer una distinción, ya que el espíritu de esta regulación, tiene una faz obligatoria y otra de carácter voluntaria, lo que implica que por una parte, las empresas deben emitir información, expresando con claridad si han dado o no cumplimiento a los parámetros allí establecidos y haciéndola llegar de acuerdo al formato y en los plazos impuestos por la CMF, sin embargo, la información emitida sólo "...hace referencia a prácticas que voluntariamente cada administración decida aplicar en consideración a las particularidades de la sociedad para avanzar en el mejoramiento continuo de sus prácticas de gobierno corporativo..."¹⁰⁰.

Lo anterior, significa que en la regulación relativa a las prácticas de gobierno corporativo que se implementen, la CMF ha seguido el modelo de regulación de carácter voluntario, que no obliga a las empresas a dar cumplimiento a estándares, tampoco establece metas o cuotas objetivas, ni tampoco dispone sanciones ante su incumplimiento. En otros términos, las NCG emanadas de la SVS y actualmente de la CMF, adoptan el sistema: "Cumpla o Explique", lo que implica que "...las sociedades anónimas deberán remitir información de sus prácticas corporativas teniendo como parámetro las contenidas en el Anexo de esta normativa, la forma en que fueron

⁹⁸En adelante SVS

⁹⁹Información obtenida desde <https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/w3-article-23902.html#:~:text=Comenz%C3%B3%20sus%20funciones%20el%2014,An%C3%B3nimas%20y%20Bolsas%20de%20Comercio>. Consultado el 26/07/23

¹⁰⁰ibídem, p. 2

adoptadas y en caso de que la sociedad no haya adoptado alguna de ellas, las razones que se han tenido en consideración para ello. Asimismo, las sociedades podrán indicar otras prácticas de gobierno corporativo que hayan sido adoptadas por la entidad y no se encuentren especificadas en el referido Anexo, las que además podrán servir de base para que esta Superintendencia actualice los contenidos en el mismo” ¹⁰¹

Dicho lo anterior, desde la emisión de la NGC N° 341 de 2012¹⁰², dictada por la SVS, las sociedades anónimas abiertas, tienen la obligación de generar y publicar la información relativa a sus prácticas de gobierno corporativo, “permitiendo que entidades como las bolsas de valores o centros de estudios pudieran generar sus propios análisis, que [...] faciliten a los diversos actores del mercado conocer y evaluar el compromiso de las empresas con éstas”. ¹⁰³

A continuación, el año 2015 la SVS emitió la NCG N° 385¹⁰⁴, la que se plantea con mayor apertura, disponiendo, además de normas de difusión de información respecto de las prácticas de gobierno corporativo, aspectos relativos a responsabilidad social y desarrollo sostenible, de acuerdo al Anexo inserto en la misma normativa, mediante formulario electrónico. Un importante avance es que esta NCG, se hace cargo de imponer parámetros de cumplimiento, señalando al efecto, que “...se entenderá que la sociedad adopta una práctica determinada, cuando ella cuenta con las políticas aprobadas y los procedimientos, mecanismos y sistemas completamente implementados y en funcionamiento, para todos los elementos descritos en la respectiva práctica. En caso contrario, deberá entenderse que no adopta la práctica, si perjuicio que si es intención de la sociedad adoptarla pero todavía está en vías de hacerlo, ello podrá constar en la explicación correspondiente”.¹⁰⁵

Por otra parte, esta NGC, se amplía a otras materias, propiciando que se generen consultas a los directores de si se les facilitaban procesos de conocimiento y

¹⁰¹ Ibídem p.2

¹⁰² Disponible en https://www.cmfchile.cl/normativa/ngc_341_2012.pdf

¹⁰³ NGC N° 341, p. 1

¹⁰⁴ Disponible en https://www.cmfchile.cl/normativa/ngc_385_2015.pdf

¹⁰⁵ NGC 385, 2015 p.1

comprensión sobre los grupos de interés relevantes dentro de las entidades, considerando en sus disposiciones, la difusión de la información generada.

La misma NGC N° 385, incorpora en su formulario disposiciones que establecen distintas prácticas relativas a diversidad, contemplando entre ellas, procesos de inducción y capacitación de directores que incorporen las políticas de inclusión y diversidad; procedimientos formales para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en el directorio de no existir esas barreras.

Posteriormente, la NCG N° 386¹⁰⁶ emitida el 2015 por la SVS, dispuso modernizar y perfeccionar la entrega de la información exigida, incorporando un “Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible” que las entidades inscritas en el Registro de Valores debían remitir en su memoria anual, agregándose indicadores de diversidad en Directorio, alta gerencia en toda la organización, incorporando temáticas de brecha salarial por género.

Hasta este punto, esta regulación motiva la generación de información, que si bien queda a disposición y resguardo de la SVS, se transparenta a entidades e inversionistas, exponiendo criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo, entre las cuales están las materias de diversidad en el directorio, gerencias y trabajadores y por supuesto, la brecha salarial por género y por estamento.

Luego, ya estando en manos de la Comisión para el Mercado Financiero la potestad regulatoria, se emite en noviembre de 2021 la NGC N° 461¹⁰⁷, que dispuso que las empresas bajo su supervigilancia, debían elaborar y remitir a través del sitio de internet de la CMF una “Memoria Anual” en formato PDF, cuya información debía ser dejada a disposición de los accionistas y del público general en el sitio web de la empresa correspondiente. A lo anterior se agregan normas de publicidad y transparencia específicas, señalándose al efecto que: “La memoria contenida en el

106 Disponible en https://www.cmfchile.cl/normativa/ncg_386_2015.pdf

107 Disponible en https://www.cmfchile.cl/normativa/ncg_461_2021.pdf

sitio web de la entidad deberá presentarse en un lugar visible, de fácil acceso al público que desee acceder a ella y en un formato que permita su obtención gratuita. Esta información deberá permanecer en su sitio web, por a lo menos 5 años consecutivos, contados desde su puesta a disposición”¹⁰⁸

Por otra parte, en el caso de las sociedades anónimas abiertas, además de los nuevos requerimientos de publicación de la información, se incorpora en los parámetros o indicadores que debían ser reportados, aspectos más concretos de equidad de género y diversidad, dando énfasis a las políticas y prácticas de las organizaciones, incorporando aspectos de diversidad en el marco de gobernanza, directorio, relación con grupos de interés, entre otros (en términos similares NCG N°385).

Respecto de las políticas relacionadas directamente con los directorios, se dispone, entre otros aspectos a reportar procedimientos que se hubieren implementado refiriéndose en particular a: “La detección y reducción de barreras organizacionales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de capacidades, visiones, características y condiciones que se habrían dado en su composición de no existir esas barreras”.¹⁰⁹ Asimismo, respecto de la conformación del directorio deberán reportar: “el número total de directores separados por hombres y mujeres, distinguiendo entre directores titulares y suplentes”.¹¹⁰

En materia de remuneraciones, la NCG N° 461 señala que se debe reportar: “La brecha salarial por sexo [...] en el evento que existan remuneraciones diferenciadas entre directores o que existan regalías, dietas u otro tipo de compensaciones que no resulten aplicables a todos ellos”.¹¹¹

En suma, entre las materias que se solicita divulgar a las empresas, es señalar si cuentan con Política de Equidad (velar por una compensación equitativa entre los trabajadores de la entidad), verificar la existencia de planes y/o metas para reducir las

¹⁰⁸NGC N° 461, 2021 p.2

¹⁰⁹ ibídem, p.7

¹¹⁰ Ibidem p. 8

¹¹¹Ibídem p.8

inequidades, debiendo presentar las metas auto impuestas. Asimismo, se precisan mediciones para mejorar calidad de la información se mantienen indicadores de participación por género en directorios y en toda la organización, distinguiendo según sexo, pero sin sugerir una cuota o composición mínima de participación. Concretamente, se les solicita la divulgación de información de directores titulares y suplentes por género; brecha salarial según categorización preestablecida en la normativa (9 categorías); diversos indicadores deben estar separados por sexo (ej.: antigüedad laboral, nacionalidad, capacitaciones, adaptabilidad laboral, entre otros).”¹¹²

Otro aporte importante que ha generado la CMF en esta materia, es el denominado “Handbook de Género”¹¹³, que es el documento que porta los insumos estadísticos anuales que permiten un análisis de la información entregada por las múltiples entidades supervisadas, estando incorporado, entre sus mediciones, el avance en el acceso de las mujeres a cargos directivos.

Así, en vista de que la información que ha sido reportada a la CMF, es de acceso público, ha sido posible generar nuevos instrumentos de medición. Entre ellos destaca el “Ranking de Mujeres en Alta Dirección”¹¹⁴ o “Ranking IMAD”, iniciativa de la organizaciones de la sociedad civil denominada “Mujeres Empresarias”¹¹⁵, el que en trabajo conjunto con la Dirección de Estudios Sociales de la Universidad Católica, ha publicado recientemente (2022), puntajes obtenidos por las empresas, considerando como indicadores de medición: proporción de mujeres en puestos de ejecutivos principales o de primera línea; proporción de mujeres en puestos de directorio y proporción de mujeres en puestos de trabajo respecto al total de trabajadores de la empresa¹¹⁶, destacando la labor de aquéllas con mejores niveles de cumplimiento. (ANEXO 3.1)

¹¹²Ibidem, p.7.

¹¹³Disponible en https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/articles-50244_recurso_1.pdf

¹¹⁴Disponible en <https://me.cl/wp-content/uploads/2022/12/ranking-imad-2022-final.pdf>

¹¹⁵ Más información en <https://me.cl/>

¹¹⁶Ranking IMAD, Empresas 2022, p.6 , consultado el 18 de agosto de 2023

Con ello, se busca retratar el panorama de participación de las mujeres en los directorios y ejecutivas de primera línea de las compañías más relevantes que operan en el país, entre las cuales se encuentran 58 empresas transadas en bolsa, bajo la supervigilancia de la CMF, 23 empresas multinacionales, 10 empresas públicas, 22 empresas del ámbito bancario, Administradoras de Fondos de Pensiones y aseguradoras, 5 Asociaciones de Empresas familiares y 9 empresas relevantes para mesa IMAD 2022.¹¹⁷

Es así como, siendo una forma regulatoria de implementación esencialmente voluntaria, las NCG, han sido muy importantes para instaurar prácticas de apertura y transparencia de la información, generando datos que han permitido tener un panorama real sobre la situación de participación de mujeres en los gobiernos corporativos de las empresas que están bajo su supervisión, además de ir creando de manera paulatina, una cultura al interior de sus estructuras organizacionales que posibilite un cambio de cultura respecto a la participación femenina en estos espacios.

Sin perjuicio del significativo aporte regulatorio realizado por la CMF, lo cierto es que Chile sigue estando entre los países pertenecientes a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos¹¹⁸, con menor participación de mujeres. Han sido justamente los datos aportados por la vigésima versión del “Informe de Género en el Sistema Financiero 2022”¹¹⁹ de la CMF, publicado en agosto de 2022, los que revelan la magra presencia de mujeres en la composición de los directorios de las empresas registradas en la CMF. Este panorama, confirma que la iniciativa de legislar en esta materia para establecer cuotas obligatorias es el camino correcto, toda vez que mediante sistemas regulatorios de implementación voluntaria, con parámetros de cumplimiento más bien permisivos, no es posible lograr mejoras en materia de género, sino en un período de tiempo excesivo. Persistir en este sistema, dejaría a las empresas del sector privado con un gran desfase respecto de las empresas del Estado y en las que éste tiene participación, las que ya han presentado avances debido a que

¹¹⁷ *Ibidem*

¹¹⁸ En adelante OCDE

¹¹⁹ Disponible en https://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/617/articles-52460_recurso_1.pdf

se ha legislado en materia de género y particularmente sobre la participación de mujeres para conformar directorios.

Como antecedente se puede señalar que en las empresas IPSA y en las TOP100¹²⁰, antes de la implementación de estas medidas, nunca se había superado el 10% de presencia de mujeres en directorios, y alcanzaba sólo el 18,8% de mujeres el año 2022¹²¹. De este modo, si bien es posible señalar que han existido esfuerzos por aumentar la presencia de mujeres en estos directorios, el avance ha sido lento y la participación femenina es aún bastante baja. En términos sustantivos, al analizar la velocidad de cambio en la última década, “alcanzar la paridad de género en los directorios IPSA tomaría 64 años”¹²²

De este modo, es posible concluir que la naturaleza voluntaria de esta regulación, puede ser un factor determinante del exiguo avance en materia de composición de directorios con presencia de mujeres en estas empresas, asunto que las posiciona con una importante desventaja en relación con los resultados obtenidos en un período similar de implementación de políticas de inclusión de mujeres, si por ejemplo, comparamos esta realidad con la experiencia que en esta materia tienen las empresas SEP.(Anexo 4)

Lo anterior, deviene de los antecedentes que ha publicado la misma CMF, que han permitido el análisis de datos objetivos, por esta misma entidad y por otras organizaciones de la sociedad civil, como “Mujeres Empresarias”, al que se ha hecho alusión en este capítulo, quienes han aportado instrumentos de medición, elaboración de índices y categorización de las empresas de acuerdo al cumplimiento de parámetros de equidad de género y de participación de mujeres en directorios.

De lo anterior, es posible señalar que el mayor logro de la regulación por la vía voluntaria asignada mediante implementación de criterios a las empresas del sector

¹²⁰Las 100 empresas con mayor presencia bursátil.

¹²¹Datos obtenidos desde <https://www.sepchile.cl/2022/05/11/metaverso-y-conectividad/>

¹²²“Política de Diversidad en los Directorios del Sistema de Empresas Públicas del Estado”. Centro Gobierno Corporativo y Sociedad. Universidad de Los Andes. Estudio. 2021, p. 7. Consultado el 26/07/23. Disponible en https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210304/asocfile/20210304103518/politica_de_diversidad_en_directorios_sep.pdf

privado por la CMF, es haber logrado la publicación de la información sobre prácticas corporativas reportada por las empresas, permitiendo transparentar la realidad de las empresas y su consecuente análisis, además, por supuesto, de instalar el concepto de equidad de género a estos espacios.

No obstante lo antes dicho, y como ya se ha mencionado, los índices de mujeres en los directorios de las grandes empresas sigue siendo bajo y de muy lento avance, de lo cual se infiere que este hecho constituye un antecedente que motivó la iniciativa de legislar para regular la participación de mujeres en espacios corporativos incorporando al sector de la empresa privada, según se hará mención en el siguiente capítulo.

En este escenario, se puede concluir preliminarmente que es la implementación de medidas de acción afirmativa dispuestas por ley, en conjunto con medidas complementarias o de contexto que ofrecen un marco de sentido al interior de las instituciones, la fórmula que puede generar un impacto significativo en la modificación de paradigmas que posicionen a mujeres capacitadas en espacios de liderazgo, y con ello la participación de mujeres en los directorios, en un plazo razonable.

5.1.5 Proyecto de ley que Establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales. Sistema de cuota de género “sugerida y requerida”.(ANEXO 5)

Como corolario de lo que se viene exponiendo en este trabajo, se analizará el proyecto de Ley “Mas Mujeres en Directorios”, el que propone el establecimiento de un mecanismo para aumentar la participación de mujeres, para ser aplicado también en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales fiscalizadas por la CMF.

Cabe señalar, que si bien este proyecto de ley, fue presentado por mensaje del actual presidente Gabriel Boric, e ingresado a tramitación a la cámara de diputados el

28 de noviembre del año 2022, la intención de sumar a las sociedades anónimas abiertas y especiales en la aplicación de medidas de acción afirmativa como cuotas de género para la composición de sus gobiernos corporativos, no constituye una novedad, ya que parte del actual contenido de la iniciativa presidencial, ya había contemplado esta materia en el boletín N° 12091-03, que fue posteriormente refundido con el boletín N° 9858-03¹²³, cuya tramitación culminó con la publicación de la ley N° 21.356, que “Establece la Representación de Género en los Directorios de las Empresas Públicas y Sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas –SEP”, en julio de 2021. En consecuencia, si bien originalmente las mociones refundidas contemplaban a las sociedades anónimas abiertas, este contenido fue posteriormente eliminado durante su tramitación.

Entre las motivaciones que se expresan en el mensaje presidencial para incorporar a las sociedades anónimas abiertas y especiales a la política de implementación de cuotas de género dispuestas por ley para lograr, también en estas empresas, una composición que contemple mujeres en sus directorios, está la alusión que se hace a la NCG N° 461 emitida por la CMF, la que, según ya se ha mencionado anteriormente, si bien conmina a las empresas a reportar en sus memorias anuales, diversos indicadores de cumplimiento regulatorio, entre los cuales se encuentra el de gobierno corporativo y de perfil de personas que integran sus directorios, se evidencia que son las mismas estadísticas generadas por la CMF, contenidas en su “Informe de Género en el Sistema Financiero 2022”¹²⁴, las que arrojan magros resultados en la elección de directoras de este sector, las que no han alcanzado mayores resultados mediante la política auto regulatoria de carácter voluntario implementada por la CMF.

A propósito de lo antes dicho se señala en el proyecto de ley que: “A la fecha, y de acuerdo con las mismas estadísticas de la CMF, una obligación que implique solo reportar el estado actual de composición de directorios parece insuficiente y lenta para

¹²³Disponibles

<https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=10280&prmBOLETIN=9858-03>

¹²⁴ Datos disponibles en https://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/617/articles-52460_recurso_1.pdf

alcanzar el estándar de los países de la OCDE respecto de participación de mujeres en directorios.”. ¹²⁵

Con lo antes mencionado, es posible señalar que la implementación por ley de cuotas de género, es un mecanismo reconocido de manera transversal, siendo una legítima y eficaz herramienta para equiparar el acceso y elección de mujeres en directorios de empresas públicas y privadas, y ahora pasa a formar parte de los criterios que deben ser considerados para la composición de gobiernos corporativos de sociedades anónimas abiertas y especiales.

Es interesante mencionar en este punto que el mensaje presidencial, también hace alusión a la experiencia internacional en esta materia, señalando al efecto que: “...el uso de un porcentaje como indicador para determinar la cuota, obedece a la mejor experiencia en la regulación de otros países que son de referencia en esta materia (países OCDE y europeos) y a la flexibilidad que otorga para regular directorios compuestos por diversos números de integrantes. En el mismo sentido, el guarismo exacto de este porcentaje responde también a la experiencia de países como Francia, Noruega, Islandia y, ahora último, a la decisión adoptada por el Parlamento Europeo de exigir esta cuota en las grandes empresas de todos sus estados miembros a partir de 2026”. ¹²⁶

5.1.5.1 Ámbito de aplicación y gradualidad de la cuota obligatoria

Como se ha mencionado, el ámbito de aplicación obligatoria de la ley, serán las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales. Estas últimas contemplan sociedades sujetas a la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero, como los bancos, compañías de seguros y administradoras de fondos, así como sociedades especiales sujetas a regulación especial como las Administradoras de Fondos de Pensiones.

¹²⁵BORIC, GABRIEL,. “Mensaje Presidencial con el que inicia un proyecto de ley para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las Sociedades Anónimas Abiertas y Sociedades Anónimas Especiales”,2022. [En línea], p.7. Consultado el 10 de Abril de 2023.

¹²⁶Ibidem p.12

El mecanismo de este proyecto de ley, se basa en una fórmula mixta de implementación paulatina de cuotas de género, las que se irán aplicando en una primera fase, con una “cuota sugerida” y luego con una “cuota requerida”, a fin de llegar a implementar gradualmente la presencia de mujeres en los directorios de estas empresas, lo que les permitirá adaptarse al cumplimiento de una cuota mínima requerida de 40%.

En lo específico, el proyecto contempla que durante los primeros seis años, contados desde el primer mes desde la publicación de la ley en el Diario Oficial, se aplicará el modelo de cuota sugerida. Lo anterior significa que durante los primeros tres años, se sugerirá a las empresas cumplir con una cuota de al menos 20% de mujeres. Luego, entre el tercer y quinto año, inclusive, esta cuota sugerida será de al menos 40%. (ANEXO 6)

Entonces, en la primera fase, correspondiente a la implementación transitoria, si una empresa no da cumplimiento con la cuota sugerida de al menos 20% o 40%, según corresponda, deberá reportar las razones y fundamentos de dicho incumplimiento a la CMF, la que publicará la información. Asimismo, cada sociedad debe dejar esta información a disposición del público general en el sitio web institucional de la respectiva sociedad, en caso de disponer de uno. Esta primera fase conserva en su mayor parte, el modelo “cumpla o explique”, que se venía implementado con el criterio de las “Normas de Cumplimiento General” (NCG).

Al sexto año, la ley entraría completamente en vigencia, pasando la cuota sugerida de al menos 40% que regía antes, a ser una cuota obligatoria con el mismo guarismo.

5.1.5.2 Sanciones asociadas

El efecto fundamental, es que en adelante, si en la elección de directorio en una junta de accionista, no se cumple con el porcentaje mínimo de mujeres, esta elección deberá repetirse hasta cumplirlo. Si el incumplimiento perdura, la CMF podrá aplicar sanciones de acuerdo con las reglas generales y a su política de fiscalización¹²⁷, lo

¹²⁷ Disponible en https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/articles-30316_recurso_1.pdf

anterior, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley Orgánica Constitucional N° 21.000 que crea la Comisión para el Mercado Financiero¹²⁸.

Si bien podría parecer que los períodos de implementación que se proponen en el proyecto de ley contempla plazos diferidos que admiten una primera fase sin asociar sanciones al incumplimiento, sino que sigue con la política de “cumpla o explique”, lo cierto, es que se trata de un espacio de tiempo razonable, ya que se debe atender a que para lograr efectos duraderos y que ofrezcan un marco de sentido en estas empresas, no basta con dictar la ley que establezca cuotas de género obligatorias, sino que es necesario contar con acciones que posibiliten la modificación de la cultura interna de las empresas, tanto a nivel general, como a nivel de los mismos gobiernos corporativos. Por otra parte, es importante disponer de un período que permita perfilar un número de mujeres suficientes que completen requisitos de experiencia.

De este modo, el espíritu del proyecto, es armónico con las experiencias que hasta ahora se han recogido al implementar cuotas de género, que como política tienen mejores resultados cuando se contempla un período de transición con medidas internas, de aplicación paulatina, cuyo corolario sea la exigibilidad de la cuota de género requerida.

Es así que, este proyecto de ley viene a trascender en una política pública, la actividad regulatoria, que mediante las NCG, fue realizado por la SVS y continuado por su sucesora, logrando contribuir de manera eficiente con transparentar información de prácticas corporativas de empresas privadas sujetas a su fiscalización y regulación. Lo anterior, posibilitó obtener un panorama real, entre otros muchos temas, respecto de la participación de la mujer en los gobiernos corporativos, que sirvió de insumo para reimpulsar la implementación de cuotas de género hacia las sociedades anónimas abiertas y especiales con mayor presencia bursátil en el país, las que serán ahora objeto de una obligación legal para el cumplimiento de las cuotas de género y posibles sanciones asociadas.

¹²⁸Disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1100517>

Con respecto al presupuesto requerido para la implementación de esta iniciativa se ha pronunciado la Dirección de Presupuesto¹²⁹, señalando que “...el presente proyecto de ley no irroga mayor gasto fiscal, ya que las modificaciones que introduce serán implementadas con cargo a la dotación y recursos contemplados en la Ley de Presupuestos vigente para la Comisión para el Mercado Financiero”¹³⁰

Queda esperar, que la discusión parlamentaria de la que será objeto este proyecto, sea fructífera, en tanto plasme en el espíritu de la norma, las experiencias previas de implementación de las cuotas de género y genere criterios unificados sobre participación de la mujer en espacios directivos, para el sector empresarial, que sean considerado en el futuro.

5.2 Medidas de acción afirmativa en materia político electoral

5.2.1 Ley N° 20.840 que: “Sustituye el sistema electoral binominal por uno de carácter proporcional inclusivo y fortalece la representatividad del Congreso Nacional”¹³¹ (ANEXO 7)

En nuestro país, la primera experiencia legislativa que dispuso cuotas de género, se verificó el año 2015, con ocasión de la publicación de la ley N° 20.840 que derogó el sistema electoral binominal para las elecciones parlamentarias, cuyas reglas impedían una representación adecuada de diversos sectores de la sociedad. Dentro de los grupos históricamente subrepresentados, se encuentran las mujeres, las que de acuerdo a lo mencionado por el Informe Auditoría a la Democracia, publicado por el PNUD en 2014: “...en términos de género, se evidencia que mientras las mujeres participan más, tanto en el plano electoral como en organizaciones sociales, siguen

¹²⁹En adelante DIPRES

¹³⁰ Ministerio de Hacienda, Dirección de Presupuestos. Informe Financiero: “Proyecto de Ley para Establecer una cuota paritaria y gradual en los Directorios de las Sociedades Anónimas Abiertas y Sociedades Anónimas Especiales”. Reg. 215 GG. I.F.N° 217/25.11.2022. p.2 [En línea] Consultado el 23/08/23. Disponible en https://www.dipres.gob.cl/604/articles-295948_doc_pdf.pdf

¹³¹Publicada en mayo de 2015, sustituye la LOC N°18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios.

estando subrepresentadas en la toma de decisiones en instituciones estatales y políticas” (OCDE 2014: 229)¹³²

Como solución a esta problemática, se dispusieron por primera vez mediante ley, cuotas de género que asegurarían la participación de mujeres en las elecciones parlamentarias. La relevancia de esta medida hace conocer a esta ley que derogó el sistema electoral binominal, como “Ley de cuotas de género”. La aplicación de esta reforma comenzó a regir en las elecciones parlamentarias de noviembre de 2017, asumiendo en sus cargos los nuevos parlamentarios y parlamentarias en marzo de 2018.

Durante la discusión parlamentaria de la Ley N° 20.840, se expusieron una serie de aspectos, entre los cuales se encontraban datos, sobre la baja participación e incorporación de mujeres en las listas de candidaturas, como asimismo, datos sobre la positiva experiencia comparada en casos de países con cuota de género en la región. Entidades como Comunidad Mujer, aportaron datos concretos respecto a la subrepresentación de la mujer en el parlamento, informándose que en los últimos diez años América Latina, era la región que más había avanzado en participación política de las mujeres, lo que se debía principalmente a que “catorce países de la región cuentan con medidas de acción positiva, como cuotas , o bien en sus Constituciones se había consignado la paridad”¹³³, no obstante Chile, se quedaba atrás con un porcentaje que no alcanzaba en ese momento el 16%, de parlamentarias, siendo justamente el país que producía el efecto de bajar el promedio de la región en esta materia.

El objetivo de la norma modificatoria, era generar un incremento de mujeres consideradas en las listas parlamentarias y propiciar condiciones de competencia equitativas con candidatos varones, no obstante, esta iniciativa debía complementarse de otras medidas, que aplicadas de manera conjunta, propiciaran cambios culturales de entrada, particularmente al interior de los partidos políticos establecidos. Lo

¹³² OCDE (2014) “Women’s leadership in public life”. En Women, Government and Policy Making in OECD Countries: Fostering Diversity for Inclusive Growth, 2014. Pág. 25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264210745-4-en> (diciembre,2018)

¹³³Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 20.840, p.101

anterior, era fundamental para afrontar la tarea de acortar las brechas existentes entre hombres y mujeres en la participación política, reconociendo las complejidades sociales, políticas y económicas asociadas a esta actividad, o al menos intentando cubrir los aspectos más significativos que pudieran facilitar el ejercicio sustantivo de este derecho por parte de las mujeres en un corto tiempo.

En materia de cuotas de género, la Ley N° 20.840 dispone en su artículo 1 numeral 1 letra b), una modificación específica a la ley N° 18.700, que incorpora de manera temporal, una cuota de género que dispone un tope máximo de representación en la que ningún género sobrepase al otro más allá del 60% en las candidaturas presentadas al Congreso Nacional, es decir, que ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres a la elección parlamentaria podrían superar el 60% del total de postulaciones declaradas por los partidos políticos (Ley N° 20.840, art. 1°)

A la modificación a la LOC de Votaciones Populares y Escrutinios antes referida, que establece este porcentaje como obligatorio en las listas parlamentarias, se suma una fuerte sanción para los partidos ante el incumplimiento, consistente en rechazar todas las candidaturas declaradas a diputados o a senadores, dejando, en todo el SERVEL, la posibilidad de subsanar dicho incumplimiento.

Con la Ley N° 20.840, se dispuso, además de la eliminación del sistema binominal de elecciones parlamentarias, la modificación de diversos cuerpos normativos, cuyos ajustes en esta materia, tenían el propósito de coordinar medidas de apoyo para facilitar la implementación de las cuotas de género que se dispusieron de manera transitoria, por cuatro períodos parlamentarios consecutivos (años 2017, 2021, 2025 y 2029).

En este orden de ideas, se dispuso el incentivo económico dirigido hacia los partidos políticos, a los que se asignan recursos por candidatas electas y por votos emitidos, apunta ser utilizada en financiamiento a candidaturas de mujeres y en capacitación necesaria para hacerlas competitivas en elecciones. En esta materia es el Artículo 2° de la Ley N° 20.840, que modifica la Ley N° 19.884 sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral, el que agrega los artículos segundo y tercero

transitorios, que disponen incentivos económicos, a ser asignados a los partidos políticos para estos efectos.

El artículo segundo transitorio dispone que por cada candidata a senadora y diputada proclamadas electas por el TRICEL, se asignen 500 UTM, a su turno, el tercero transitorio señala que se asigna un reembolso adicional de sus gastos electorales, de cargo fiscal, de 0,01 unidades de fomento por cada voto obtenido por las candidatas a senadora o diputada.

Este conjunto de medidas, esto es, la implementación de la cuota de género, la disposición de una sanción por el incumplimiento de requisitos al inscribir la lista parlamentaria, recursos económicos asignados a los partidos políticos, por ley de presupuesto para generar programas de incentivo a la participación política de mujeres, fueron implementadas para que se complementaran y coadyuvaran entre sí, a fin de que durante los 4 períodos parlamentarios consecutivos en los que estarán vigentes, generen un cambio cultural y estructural, a nivel político y social, que está logrando posicionar a la mujer en un espacio naturalizado de participación e inclusión de las mujeres.

Los resultados han generado un impacto positivo, tanto en la cantidad de mujeres que han sido electas, como asimismo, al interior de los conglomerados políticos, que han incorporado más mujeres como cabeza de listas parlamentarias, lo que fue especialmente significativo en la elección parlamentaria del año 2021. Por tanto, el protagonismo que se está dando a las mujeres en la participación política está en alza, siendo esperable que mediante el mecanismo de cuotas de género sea posible alcanzar cifras a lo menos cercanas a la paridad en los dos períodos parlamentarios a los que se aplican provisoriamente el conjunto de medidas de acción afirmativa que se han incorporado en esta norma.

Una lectura interesante que se puede dar a esta norma, es que al abordarse la temática de participación de mujeres, es necesario, mediante el uso de técnica legislativa, reconocer la mayor parte de los factores que podrían representar brechas, injusticias o inequidades, y a continuación, generar disposiciones que actúen

concertadamente para lograr un ejercicio y goce pleno de derechos, en igualdad de condiciones

Es insoslayable el avance que en materia de representación electoral de las mujeres significó la ley N° 20.840, que dispuso un marco jurídico de reformas y ajustes normativos, que ampliaron de manera compleja y apoyándose de lo que se podría identificar como un “marco de medidas de acción afirmativa de implementación”, los criterios sobre la composición de los espacios políticos e institucionales que en estas y otras materias, se sucedieron en los años venideros.

5.2.2 Ley N° 21.216: “Ley de paridad de género para la Convención Constitucional” (ANEXO 8)

Con posterioridad, se sucedieron potentes hechos que conmocionaron a nuestro país. El año 2019, la ciudadanía manifestó de manera multitudinaria, gran disconformidad, entre otros aspectos, respecto al sistema de garantía de derechos, exigiendo de manera urgente una reforma a la Carta Fundamental, debiendo producirse para ello, un proceso de modificaciones, en el cual era de especial y sensible importancia, hacer parte a todos los sectores e intereses y muy especialmente los sectores históricamente subrepresentados, entre ellos, las mujeres.

En este contexto, desde la ciudadanía, cobraron más sentido que nunca, las exigencias que intelectuales, colectivos feministas y otras organizaciones de la sociedad civil realizaban, exigiendo el cumplimiento de la normativa internacional y de los estándares ya alcanzados en la región sobre participación femenina en espacios de decisión y poder y en particular en materia política. Hacer efectiva la representación de la mujer en esta instancia deliberativa y decisoria era fundamental y el momento propicio para implementar un sistema de paridad efectiva.

Dada la importancia política de que las mujeres estuvieran debidamente representadas en el proceso constituyente a realizarse el año 2021 y considerando la urgencia que requería que su aplicación fuera realmente efectiva desde el punto de vista de la paridad, se aprobó esta reforma para contar con el 50% de presencia de

cada sexo en las listas de candidaturas por distrito, reservándose escaños también para los pueblos indígenas.

Al revisar la Historia de la Ley N° 21.216, se observa que originalmente la moción fue presentada por un grupo de parlamentarios y parlamentarias, a fin de generar una apertura a los y las candidatas independientes, ello, atendido el hecho de que la mayor parte de la población no adhiere a partido político alguno y de que la percepción de legitimidad del proceso constituyente pasaba justamente por designar como convencionales a personas, que representaran a todos los sectores e intereses de la sociedad, muchos de los cuales, y en particular mujeres activistas, no solo no adherían a partidos políticos establecidos, sino que se oponían a sus estructuras y formas de funcionamiento patriarcales. Sobre ello, se hace referencia en la Historia de la Ley N° 21.216, durante la discusión parlamentaria, señalando al efecto que:

*“Hoy en día se ha discutido de manera lata acerca de la necesidad de que este organismo adquiera una representatividad tal, que no se excluya a grupos que de manera histórica no han tenido una participación acorde al porcentaje real que ellos detentan en la sociedad. Efectivamente, mujeres y pueblos originarios han sido los grupos por proteger mediante la introducción de elementos de “discriminación positiva” en los procesos electorales y de conformación de los órganos de elección popular”.*¹³⁴

El objetivo era asegurar la paridad entre hombres y mujeres, participación de los pueblos indígenas y dar paso a candidaturas independientes, para conformar un órgano específico, autónomo y con límites temporales de funcionamiento, que estaría a cargo de la elaboración de la nueva Constitución.

Para dar cumplimiento a lo anterior, el proyecto planteó por una parte que para la elección de los integrantes de la Convención Constitucional Mixta o Convención Constitucional, dos o más candidatos independientes pudieran conformar listas y pactos, rigiendo este último, exclusivamente en el distrito electoral en el que los candidatos independientes declarasen en sus candidaturas. Lo anterior, favoreció la

¹³⁴Biblioteca del Congreso Nacional, Historia de la Ley N° 21.216, p.4, consultado el 4 de abril de 2023.

inscripción de candidatas mujeres que originalmente no pertenecían a un partido político.

Luego, para la debida aplicación del criterio de paridad, se establecieron reglas. En términos generales, la regla de paridad establece un mecanismo que asegura la representación paritaria a la entrada, para que cada lista fuera encabezada por una mujer, ordenándose alternadamente a lo que se agregó la aplicación de un mecanismo de corrección de resultados al interior de la misma lista en aquellos distritos, que equiparase cualquier desequilibrio que se produjera entre sexos, asegurando de este modo, la conformación paritaria de la convención.

Los resultados de esta norma se miden en varias dimensiones. Por una parte, las mujeres ocuparon el 51% de las candidaturas, resultando electos 78 hombres y 77 mujeres y al momento de hacer la corrección, las mujeres obtuvieron tan alta votación, que la paridad terminó favoreciendo a 11 candidatos hombres y solo a 5 mujeres, asimismo, “La elección cambio la correlación de fuerzas políticas en el país. Cambios introducidos en el mecanismo de elección no solamente aseguraron la paridad de género y la presencia de personas indígenas, también posibilitaron la elección de una mayoría de representantes independientes”¹³⁵

Incluso se puede señalar que los alcances o efectos de esta norma se ampliaron más allá de la elección de los integrantes de la Convención Constitucional. Ya que:

“...incluso sin cuotas de género u otros mecanismos de paridad, las mujeres tuvieron buenos resultados en las otras elecciones que tuvieron lugar el mismo día. Las mujeres representaban una minoría en el número de candidaturas para gobernadores/as regionales (16%), alcaldes/as (23%) e integrantes del Concejo Municipal (39%). Aún así, lograron importantes victorias electorales, aumentando su representación a nivel local.”¹³⁶

135RÍOS, Marcela. “Convención Constitucional de Chile: Un triunfo de la inclusión”. PNUD, 2021. [En línea], s.p. Consultado el 9 de abril de 2023.

136Ibidem

Estos resultados han resultado ser un tremendo impulso, del que se ha sacado bastante provecho. A continuación de estos resultados, se promovió “la discusión de proyectos de ley para introducir cuotas en elecciones de carácter local o regional, así como también la presentación de iniciativas recientes para incluir paridad en elecciones parlamentarias que no alcanzaron a ser discutidas antes de la elección de noviembre de este año (2021) y el Congreso Nacional también ha discutido y aprobado otras propuestas para establecer reglas de representación de la mujer en otros ámbitos de la toma de decisión política, tales como la implementación de una cuota de representación de género en la conformación de los directorios de las empresas públicas creadas por ley y de sociedades anónimas, con participación del Estado, que se mencionará a continuación.

VI. CONCLUSION

La cultura patriarcal y los estereotipos aún presentes en las instituciones, han opuesto fuertes resistencias a los cambios de estructuras, especialmente cuando se trata de incorporar mujeres a las cúpulas en las que se toman las decisiones. El feminismo, recogiendo los postulados de la ilustración logró establecer normas que dieron reconocimiento a la mujer como sujeto de derechos, y acercándola a los espacios públicos y privados que habían sido terrenos exclusivos de los hombres. No obstante, debieron generarse nuevos criterios que abrazando las diferencias y brechas existentes, dieran paso a un ejercicio sustantivo de derechos, esto es, pasar del reconocimiento o declaración de derechos que tendieran a igualar a las mujeres, a normas que asumieran sus diferencias, circunstancias y peculiaridades.

En este sentido, y en específico en la temática relativa a asegurar espacios para las mujeres en las cúpulas de poder, las medidas de acción afirmativa, tienen por objeto hacerse cargo de la superación del conjunto de circunstancias que alimentan las brechas que han afectado el desarrollo y participación de las mujeres. Las características de estas brechas de género, de las injusticias e inequidades, si bien

suelen ser comunes y transversales, presentan variaciones, dependiendo de la naturaleza pública o privada de las instituciones y de los derechos que quieren ejercerse. En esta tarea, las medidas de acción afirmativa, como las cuotas de género o la paridad, han surgido como una respuesta desde el derecho, que en los casos en los que se implementa como parte de políticas de Estado, considerando sanciones ante su incumplimiento y medidas que las complementen, que les dan un marco de sentido, aumentan la posibilidad de ser asimiladas al interior de las instituciones sea exitosa y logren ser internalizadas, aún después de terminada su vigencia.

En este contexto, la naturaleza provisoria de las medidas de acción afirmativa, que generalmente les da vigencia por un tiempo limitado, puede y debe ser bien aprovechado. Por ello, en su implementación, son tan necesarias las medidas complementarias, disponiendo plazos y sanciones ante su incumplimiento. Lo anterior, promueve una modificación sustantiva de la realidad de las mujeres en un tiempo concreto, lo que es más efectivo que las figuras de designaciones políticas, normas de cumplimiento voluntario, o no asociadas a sanciones, las que si bien incluyen medidas como cuotas de género para los efectos de elegir a una mujer en un escaño en el congreso o para conformar un directorio, requerirían larguísimos períodos para que los espacios de ejercicio de poder y toma de decisiones deje de ser inalcanzable para las mujeres. Así, la implementación conjunta de medidas de acción afirmativa, con medidas complementarias, como ajustes legales de la ley de presupuestos, implican un mayor compromiso, que dispone un mejor aprovechamiento del período para el que se implementa y que permite comprender en un tiempo acotado, que la intención es posibilitar hacia el futuro, un ejercicio sustantivo del derecho de la mujer a participar en igualdad de condiciones en estos espacios.

Al revisar la normativa desarrollada los últimos años en nuestro país, si bien se registran importantes avances en el establecimiento de cuotas de género que disponen la participación de mujeres en espacios decisorios, tanto en el ámbito empresarial como político electoral, es posible observar que aún no hay consensos respecto a complementar su aplicación con medidas de apoyo económico o disposición de normas modificatorias que colaboren con su implementación y promuevan en el menor tiempo

posible el ejercicio sustantivo de este derecho, por el contrario, cada disposición plantea cuotas de género, pero con criterios dispares, tanto en los tiempos de implementación como en la incorporación de medidas complementarias.

La Ley N° 20.840, fue la primera en hacerse acompañar de una serie de medidas complementarias y normas modificatorias, involucrando por ejemplo a los partidos políticos para promover la participación y capacitación de mujeres políticas al interior de los partidos y establecer un incentivo económico mediante la ley de presupuestos asociado a candidatas electas.

Por su parte, la normativa que dispuso cuotas de género para la elección de mujeres directoras en las empresas SEP, se acompañó de políticas internas de concientización de género, no obstante ello no se observa en la Ley N° 21.356 que dispone cuotas de género en empresas del Estado y en aquellas en las que el Estado tiene participación, de cuyo análisis se observa que en la mayoría de los casos sólo se dispone una cuota de género, sin otra medida que la complemente.

Otro ejemplo son las NCG, las que se implementaron desde el 2012 por la Superintendencia de Valores y Seguros, y su sucesora la CMF, cuyo carácter de cumplimiento voluntario también las ha dejado muy atrás en los resultados de elección de mujeres en sus directorios. Actualmente la sucesora de la CMF ha tomado la posta y ha colaborado con normativa que promueve y exige la generación de información que ha servido de insumo para transparentar la composición de los directorios y que han propiciado la nueva iniciativa de ley que dispone cuotas obligatorias por tramos de cumplimiento, al cabo de los cuales, será obligatorio su cumplimiento. Este nuevo proyecto de ley “Más mujeres en directorios”, impulsado que fue presentado el mes de noviembre de 2022, impulsa la participación de mujeres en directorios de empresas privadas, dando cuenta de un importante avance en los criterios de implementación, que no sólo se ocupan de declarar el derecho que tienen las mujeres de ocupar estos espacios, proponiendo cuotas, sino que dispone períodos en los que se deberá dar cumplimiento a los porcentajes exigidos, asociando sanciones, que esta vez serán aplicadas a la empresa privada.

Tener en consideración estos criterios, es clave para la construcción de políticas integrales al interior de empresas públicas y privadas, que están dando paso a medidas que dan señales de estar en mejor pie para enfrentar nuevos desafíos que las alienten a democratizar de manera transversal sus estructuras, lo que alentará sin duda a nuevas generaciones de niñas y mujeres a prepararse para poner su talento y capacitación al servicio de las grandes decisiones.

Con todo, si bien, la normativa en materia de participación de la mujer en espacios de decisión y ejercicio de poder es reciente en nuestro país, se observa igualmente que existe una intención que vislumbra hacia el futuro una proyección de la participación de las mujeres, cuyo espíritu tiende a superar la transitoriedad de las medidas implementadas.

El que estén insertas hoy en la legislación y proyectos legislativos que promueve espacios de igualdad para las mujeres, es una señal que implica un enorme progreso y lo que es más importante, un reconocimiento transversal implícito, proveniente tanto del mundo político, social e incluso económico, de que han existido y existen aún importantes brechas, que no pueden superarse sin apoyos adicionales de carácter obligatorio, que incluyan medidas concretas para equiparar las condiciones en las que las mujeres participan en los gobiernos corporativos, lo que es muestra de que nuestro país está dejando atrás, desde el Derecho, paradigmas y estereotipos que han pesado sobre la mujer, y no le han otorgado un estatus de ciudadana pensante y deliberante, también para las grandes decisiones de la vida política, económica y social del país.

Aunque el análisis estadístico de estos resultados, será parte del estudio de los años venideros, no cabe duda de que tenemos ahora un contexto que visto con altura de miras, implica hitos legislativos, que podrían ser claves para superar escenarios políticos difíciles, que pudieran detener o hacer retroceder la participación de la mujer en igualdad de condiciones en espacios decisorios, deliberativos y de ejercicio de poder.

VII. ANEXOS

ANEXO 1

Política de inclusión de mujeres en directorios del Sistema de Empresas del Estado. (SEP)		
Medida implementada	Contenido	Aplicación de las medidas
Política interna de diversidad 2016	Política de concientización promovida por el Gobierno para aumentar la participación femenina en directorios de empresas del Sistema de	Se procedió escaladamente, primero implementando una política interna destinada a educar a los funcionarios y funcionarias

	<p>Empresas Públicas del Estado, a un 40%.</p> <p>Se dio tratamiento preliminar a conceptos de igualdad de género y la importancia de contar con directorios de composición paritaria.</p>	<p>Posteriormente se procede a la designación de algunas directoras, para luego dar paso a la medida de cuotas de género. Incorpora procesos de retroalimentación mediante la aplicación de encuestas de opinión sobre aporte de la diversidad.¹³⁷</p>
<p>Cuota de género dispuesta por Reglamento de Designación de Directores de Empresas del Sistema de Empresas del Estado (2018) (Recogido en Código SEP, 2020)</p>	<p>Artículo 2º.- “Las personas de un mismo género que sean designadas como directores o sean propuestas como tales en Juntas de Accionistas por el Consejo Directivo del SEP, no podrán exceder el sesenta por ciento del total de directores de las empresas donde el Consejo SEP tenga potestad de nombrar y de proponer en Juntas de Accionistas”</p>	<p>Aplicable a 20 empresas públicas que forman parte del SEP.</p> <p><u>Primer grupo empresas SEP:</u> empresas CORFO, que son sociedades anónimas en las cuales CORFO tiene participación. En el caso de ZOFRI S.A., hay participación de privados con derecho a elegir un director, razón por la cual se debe coordinar con ellos para efectos de la paridad.</p> <p><u>Segundo grupo de empresas SEP:</u> compuesto por empresas creadas por ley, que a grandes rasgos, son las 10 empresas portuarias estatales, EFE y Correos. No está incluida en la lista de empresas SEP, la empresa SACOR SpA, que no tiene directorio, sino Administrador.</p>
<p>Registro de Mujeres Profesionales creado por el MINMEG¹³⁸ (2019)</p>	<p>Ministerio de la mujer y la Equidad de Género, crea el Registro de Mujeres para Directorios, disponiendo una plataforma que por primera vez permite que mujeres calificadas para asumir cargos de alta responsabilidad, se inscriban de forma individual,</p>	<p>Las últimas designaciones de directoras de empresas SEP se han realizado considerando este registro, el que en su diseño levantó información sobre las directoras de empresas SEP y empresas que reportan a la CMF, de manera de unificar esta información y contar con un</p>

¹³⁷“Política de Diversidad en los Directorios del Sistema de Empresas Públicas del Estado”. Centro Gobierno Corporativo y Sociedad. Universidad de Los Andes. Estudio. 2021, p. 7. Consultado el 19/07/23. Disponible en https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210304/asocfile/20210304103518/politica_de_diversidad_en_directorios_se_p.pdf

¹³⁸Información disponible en https://www.minmujeryeg.gob.cl/registro_mujeres/.

	<p>cumpliendo con los criterios exigidos.</p> <p>Su objetivo es aumentar la participación de mujeres en cargos de alta responsabilidad y visibilizar a mujeres disponibles para ejercer estos cargos¹³⁹</p>	<p>registro de directorasen ejercicio.</p> <p>Su aplicación vino a complementar las designaciones realizadas con el sistema de cuotas de género, con perfiles propicios para los cargos directivos</p>
<p>Ley de presupuesto 2020 MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO 07 06 01 Corporación de Fomento de la Producción Corporación de Fomento de la Producción (01, 02)</p>	<p>Glosa 32: “Las empresas reguladas por el Comité de Sistema de Empresas, deberán establecer Directorios paritarios.”¹⁴⁰</p>	<p>Glosa relativa a CORFO, que refuerza la composición paritaria de directorios en estas empresas.</p>
<p>Empresas SEP 100% estatales.</p>	<p>El Estado es el único facultado para darle cumplimiento, sin tener que contar con acuerdos de otro sector.</p>	<p>Esta condición ha facilitado la conformación de directorios paritarios.</p>
Observaciones		
<p>En este caso es posible visualizar que las cuotas de género son una parte del conjunto de medidas implementadas, las que contaron con una política de diversidad que le sirve de marco a medidas concretas que se implementaron con posterioridad.</p> <p>De este modo, ha sido posible proyectar resultados que han sido positivos, viéndose el aumento significativo de mujeres en puestos directivos de las empresas SEP.</p>		
Resultados		
<p><u>A mediados del 2021, 100% de las empresas SEP ya contaban con directorios paritarios, el 48% de los directores son mujeres y en 8 directorios había mayoría femenina.</u></p>		

¹³⁹Información disponible en <http://www.circulodedirectores.org/2019/08/08/gobierno-lanza-plataforma-que-crea-el-registro-de-mujeres-para-directorios/>

¹⁴⁰Disponible en http://www.dipres.gob.cl/597/articles-197705_doc_pdf.pdf

La Comisión para el Mercado Financiero identifica un total de 32 empresas públicas creadas por ley y empresas del Estado y sociedades en que éste tiene participación accionaria superior al 50% o mayoría en el directorio. En cuanto a la representación de género en los órganos de administración superior de estas empresas, se concluye:

- Del total de empresas informadas, considerando sólo los órganos que figuran actualizados (27), tres están integrados en un 100% por hombres y 24 tienen una integración mixta, en distintas proporciones.
- De los órganos con integración mixta (24), 10 son integrados mayoritariamente por mujeres y 14 integrados mayoritariamente por hombres; y
- En promedio, la composición de los órganos actualizados se distribuye en un 61,8% de integrantes hombres y un 38,2% de integrantes mujeres.

El año 2022, las mujeres ya lideraban los directorios en las empresas públicas.

En total, el nuevo gobierno designó 49 directores, 27 de ellos son mujeres (55%). Y en los casos de BancoEstado, TVN, Correos, Enami, Casa de Moneda y Polla Chilena, y la primera mujer en el directorio de BancoEstado.

Considerando la composición final de los directorios de las empresas públicas (algunas mesas mantienen integrantes designados anteriormente), Casa de Moneda es la que tiene el mayor porcentaje femenino, con el 80% (4 de 5 puestos). Destacan también TVN con el 71% (5 de 7), Correos y Econssa (Concesionaria Sanitaria) con 60% (3 de 5) y Metro con el 57% (4 de 7)¹⁴¹

Fuente: Cuadro de elaboración propia en base a datos obtenidos desde Historia de la ley 20.356. p.21.; del Informe de Comisión de Economía y de Estudio “Política de Diversidad en los Directorios del Sistema de Empresas Públicas del Estado”. Centro Gobierno Corporativo y Sociedad. Universidad de Los Andes.2021, p. 7. Consultado el 19/07/23; y de artículo extraído desde la página <https://www.sepchile.cl/2022/05/11/metaverso-y-conectividad/> , consultado el 26/07/23

ANEXO 2

Ley N° 21356		
ESTABLECE LA REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS Y SOCIEDADES DEL ESTADO QUE INDICA		
Promulgación: 24-JUN-2021/Publicación: 03- JUL-2021		
Ley	Instituciones comprometidas	Contenido
Ley N° 21356	"Artículo único.- Las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios de las siguientes entidades:	Los primeros 10 artículos establecen criterios de paridad de género en las empresas del Estado, tales como

¹⁴¹Información disponible en <https://www.sepchile.cl/2022/05/11/metaverso-y-conectividad/>

	<p>a) Empresas públicas creadas por ley, cuyos directores son designados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités a que se refiere el artículo 7º del decreto con fuerza de ley N° 211, de 1960, del Ministerio de Hacienda, al que dicho Consejo delegue expresamente esta función, y</p> <p>b) Sociedades en que el Estado tenga una participación superior al cincuenta por ciento del capital a través de la Corporación de Fomento de la Producción, y cuyos directores son designados por esta última a través del Comité Sistema de Empresas Públicas SEP, al que el Consejo de la Corporación delega expresamente esa función.</p> <p>En el caso de directorios compuestos por 3 integrantes, las personas del mismo género no podrán exceder de 2.</p>	<p>CODELCO, Banco Estado, ENAP, ENAMI, Correos de Chile, Ferrocarriles del Estado, FAMA E, ASMAR y ANACH.</p> <p>Estos criterios se han diferenciado fundamentalmente dado los distintos procedimientos que existen para la generación de los directorios.</p> <p>Asimismo, se establece la obligación de paridad de género en aquellas empresas con participación o conformadas por el Estado, bajo la modalidad de Sociedad Anónima.</p> <p>El artículo 11 interviene la ley de sociedades anónimas N° 18.046, estableciendo el criterio de paridad de género para dichas personas jurídicas, sean sociedades anónimas cerradas o abiertas.</p> <p>Finalmente, el artículo transitorio establece el plazo para el cumplimiento de la paridad de género, permitiendo que los directorios de las empresas del Estado, como también las sociedades anónimas, puedan dar cumplimiento a esta ley en la medida que se renueven los directorios conforme a las normas generales</p>
--	--	---

ANEXO 2.1

<p align="center">Detalle de Proyecto de ley N° 21.356 Boletín N° 12.091-03</p>		
<p>Empresa</p>	<p>Artículos modificatorios en materia de cuotas de género</p>	<p>Efectos y medidas Complementarias</p>

CODELCO	<p>"Artículo 1.- Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, al artículo 8 del decreto ley N° 1.350, que crea la Corporación Nacional Del Cobre De Chile, pasando el actual inciso tercero a ser inciso cuarto:</p> <p>"En la integración del directorio, ninguno de los sexos podrá superar el60 por ciento del total de los miembros de este."</p>	<p>Alude a la INTEGRACIÓN del directorio, en la proporción 60%-40%</p> <p>No asocia medidas complementarias de implementación.</p>
Banco Estado	<p>Artículo 2.- Agrégase el siguiente inciso final al artículo 9 del decreto leyN°2.079, que fija texto de la Ley Orgánica del Banco Del Estado de Chile:</p> <p>"En la nominación de los integrantes del directorio señalados en la letra a), ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de este."</p>	<p>Alude a la NOMINACIÓN de 6 de los directores que componen el Consejo a que alude la letra a) deldecreto ley N°2.079, respetando la proporción 60%-40%.</p> <p>No asocia medidas complementarias deimplementación</p>
ENAP	<p>Artículo 3.- Agrégase, en el artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 1,de 1986, del Ministerio de Minería, que fija texto refundido,coordinado y sistematizado de la ley N° 9.618, que crea la Empresa Nacional del Petróleo; a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido:</p> <p>"De los directores que debe nombrar la Corporación de Fomento y Producción, uno deberá ser de sexo diferente de los otros."</p> <p>(El directorio de ENAP está conformado por siete integrantes, (6 directores y un presidente) todos designados en parcialidades por el Presidente de la República.</p> <p>Pero cuatro de ellos son nombrados tras recibir ternas del Consejo de Alta Dirección Pública (ADP); dos son designados directamente por el presidente y el séptimo es a proposición de los trabajadores de la empresa)</p> <p>En abril 2022, habían cinco integrantes:. En mayo 2022, el presidente Boric designaba como presidenta a Gloria Maldonado, y la mesa se completó con el ex ministro de Energía del segundo gobierno de Michelle Bachelet – entre 2016 y 2018-, Andrés Rebolledo.</p>	<p>Alude a la NOMINACIÓN que hace CORFO de uno de los 7 directores que componen el directorio.</p> <p>No hace alusión a que el directorio debe respetar un porcentaje, para asegurar el criterio de paridad</p> <p>No asocia medidas complementarias de implementación</p>

ENAMI	<p>Artículo 4.- Agrégase, en el inciso segundo del artículo 11 del decreto con fuerza de ley N°153, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que crea la Empresa Nacional de Minería, la siguiente oración: "De los directores señalados en las letras b), c) y d), dos deberán ser de sexo diferente de los otros".</p>	<p>Sólo se refiere a composición De una parte del directorio.</p> <p>No asocia medidas complementarias de implementación</p>
Correos de Chile	<p>Artículo 5.- Agrégase el siguiente inciso final al artículo 4 del decreto con fuerza de ley N° 10, de 1982, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que Crea la "Empresa de Correos de Chile", dispone la constitución de "TELEX CHILE Comunicaciones Telegráficas S.A." y pone término a la existencia legal del Servicio de Correos y Telégrafos a contar de la fecha que indica:</p> <p>"De los cinco miembros del directorio señalados en el presente artículo, dos deberán ser de sexo diferente de los otros."</p>	<p>Sólo alude a la composición</p> <p>No asocia medidas complementarias de implementación</p>
Ferrocarriles del Estado	<p>Artículo 6.- Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero, en el artículo 4 del decreto con fuerza de ley N° 1 de 1993, del Ministerio de Transportes; que fija el texto refundido de la Ley Orgánica de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado:</p> <p>"De los siete miembros del directorio señalados en el presente artículo, tres deberán ser de sexo diferente de los otros."</p>	<p>Sólo alude a la composición</p> <p>No asocia medidas complementarias de implementación</p>
Maestranzas del Ejército	<p>Artículo 7.- Agrégase, el siguiente inciso final, nuevo, al artículo 3 del decreto 375, de 1979, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con fuerza de ley N° 223, de 1953, Ley Orgánica de las fábricas y maestranzas del Ejército:</p> <p>"En la integración del consejo superior, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste".</p>	<p>Sólo alude a la composición</p> <p>No asocia medidas complementarias de Implementación</p>

Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile	Artículo 8.- Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 4 de la ley N° 18.297, orgánica de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile: "De los directores señalados en las letras b), c) y d), dos deberán ser de sexodiferente de los otros."	Sólo alude a la composición No asocia medidas complementarias de Implementación
Astilleros y Maestranzas de la Armada	Artículo 9.- Agregase el siguiente inciso tercero, nuevo, al artículo 9 de la ley N° 18.296, orgánica de los Astilleros y Maestranzas de la Armada: "En la integración del consejo superior, ninguno de los sexos podrá superar el60 por ciento del total de los miembros de éste."	Sólo alude a la composición No asocia medidas complementarias de implementación.
Sociedades anónimas	Artículo 10.- En la integración del directorio de las empresas del Estado constituidas como Sociedades Anónimas o en aquellas donde el Estado tenga participación, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste. Artículo 11.- Agrégase, a continuación de la expresión "junta de accionistas" del inciso primero del artículo 31 de la ley N° 18.046 de sociedades anónimas, la frase ". En la integración del directorio de las Sociedades Anónimas, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste."	Sólo alude a la composición No asocia medidas complementarias de implementación
Artículos transitorios	Artículo transitorio.- Las empresas señaladas en los artículos 1 a 9 de la presente ley y las sociedades anónimas deberán cumplir con la exigencia de paridad en la próxima designación de directorio, desde la publicación de la presente ley."	Dispone la exigencia de paridad para la siguiente designación de directorio

Medidas de acción afirmativa y de implementación

Al analizar cada caso, se observa que sólo se dispone la proporción entre mujeres y hombres dispuesta por la ley para la conformación de directorios, sinestablecer un plazo común de cumplimiento, ni otras medidas de implementación adicionales que permitan enfrentar brechas al interior de estas empresas en un período más acotado de tiempo y que generen una modificación del ambiente y creación de una cultura que elimine estereotipos en estos espacios.

Si bien se observa que se avanza en establecer el criterio de paridad para la conformación de directorios, resulta más claroque el acento de la medida está puesto en ajustar este imperativo, de acuerdo a las distintas normativas, características y requerimientos de cada empresa, "evitando producir desajustes organizacionales que pudieran perjudicar su funcionamiento".

Lo anterior, dilatará no sólo la conformación paritaria de los directorios de estas empresas, sino que al momento de Implementar esta regla, no se habrá trabajado en modificar la cultura de estas empresas, con respecto a la presencia y la Importancia de que los directorios estén conformados por mujeres.

Fuente: Cuadro de elaboración propia, en base a los datos obtenidos a la Historia de la Ley N° 21.356 y al Boletín N°12.091-03

ANEXO 3

Política de inclusión de mujeres en Empresas IPSA Fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero		
NCG	Contenido	Medidas implementadas
NGC 341/ 2012 ¹⁴² Emitida por SVS	Establece normas para la difusión de información respecto de los estándares de gobierno adoptados por las Sociedades Anónimas Abiertas.	Dispuso una autoevaluación anual sobre la incorporación de prácticas de Gobierno Corporativo, y que sólo exigía expresar su aplicabilidad caso a caso, o en su defecto, la justificación de no haberla implementado.
NGC385/ 2015 ¹⁴³ Emitida por SVS	Establece Normas para la difusión de información respecto de las prácticas de gobierno corporativo adoptados por las sociedades anónimas abiertas. Deroga Norma de Carácter General N° 341 de 2012	Se plantea con mayor apertura y que establece: “Normas de difusión de información respecto de las prácticas de gobierno corporativo adoptados por las sociedades anónimas abiertas”, ampliándose entre otras materias, a generar consultas a los directores de si se les han facilitado procesos de conocimiento y comprensión sobre los grupos de interés relevantes dentro de las entidades, considerando en sus disposiciones, la difusión de la información generada. Incorpora disposiciones que establecen distintas prácticas relativas a diversidad, contemplando entre ellas, procesos de inducción y capacitación de directores que incorporen las políticas de inclusión y diversidad; procedimientos formales para detectar y reducir barreras organizacionales, sociales o culturales que pudieren estar inhibiendo la natural diversidad de

¹⁴² Disponible en https://www.cmfchile.cl/normativa/ngc_341_2012.pdf

¹⁴³ Disponible en https://www.cmfchile.cl/normativa/ngc_385_2015.pdf

		capacidades, visiones, características y condiciones que se habría dado en el directorio de no existir esas barreras.
NGC 386 /2015 ¹⁴⁴ Emitida por SVS	Modifica Norma de Carácter General N° 30 de 1989 en los términos que indica.	<p>Dispuso modernizar y perfeccionar la información exigida, incorporando un "Reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible" que las entidades inscritas en el Registro de Valores debían remitir en su memoria anual, agregándose indicadores de diversidad en Directorio, alta gerencia en toda la organización, incorporando temáticas de brecha salarial por género.</p> <p>Dispuso la creación de información que queda a disposición y resguardo de la CMF, pero que se transparenta a entidades e inversionistas, exponiendo criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo, cobrando especial importancia las materias de diversidad en el directorio, gerencias y trabajadores y por supuesto, la brecha salarial por género y por estamento.</p>
NGC 461/2021 ¹⁴⁵ Emitida por CMF	Modifica la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores y modifica y deroga normas que indica.	Dispuso parámetros más concretos, dando énfasis a las políticas y prácticas de las organizaciones, incorporando entre otros; aspectos de diversidad en el marco de gobernanza, directorio, relación con grupos de interés, entre otros (en términos similares NCG N°385).
Resultados		
<p>La participación femenina en directorios de empresas listadas en bolsa está aumentando lentamente. Al cierre de 2020 ésta se había incrementado en 2,26 puntos porcentuales en las empresas IPSA y en 0,44 puntos porcentuales en las empresas listadas en bolsas de valores respecto al cierre de 2019, llegando a 12,36% y 10,35%, respectivamente. Al comparar a Chile con los países OCDE, nuestro país se ubica en el 25% inferior de la distribución.</p> <p>Cuadro de elaboración propia con datos obtenidos desde Handbook de Género. Informe gestión de indicadores de género 2021, consultado el 26/07/23, disponible en https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/articles-50244_recurso_1.pdf</p>		

¹⁴⁴ Disponible en https://www.cmfchile.cl/normativa/ngc_386_2015.pdf

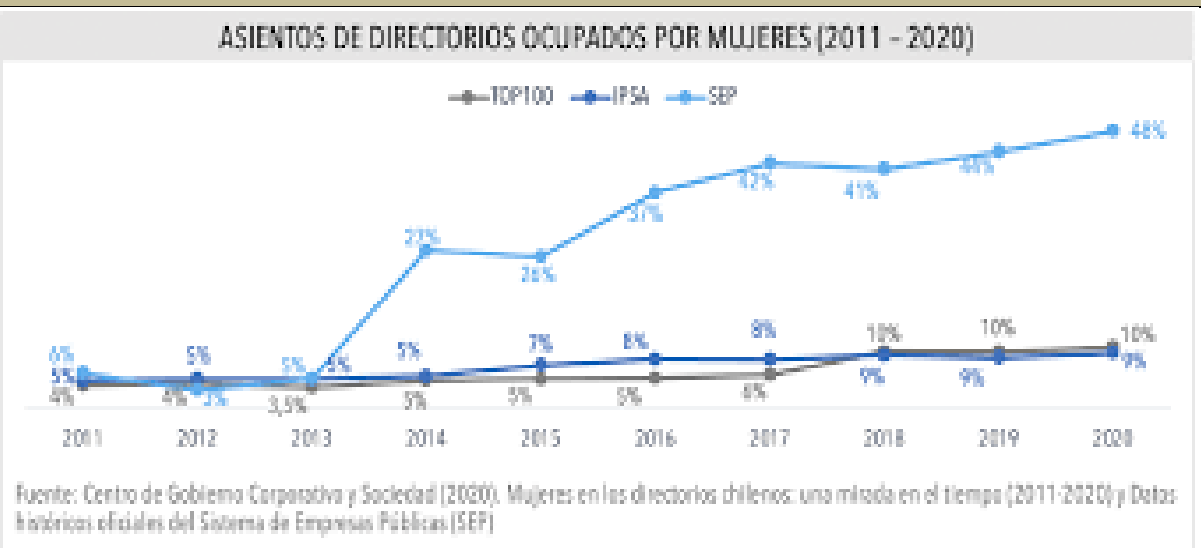
¹⁴⁵ Disponible en https://www.cmfchile.cl/portal/principal/613/articles-51820_doc_pdf.pdf

ANEXO 3.1

Empresas que componen el Ranking IMAD 2022 Elaborado con información reportada a la CMF		
Criterio de Ingreso	Cantidades de empresas en Ranking IMAD 2022	Fuente de Información
Empresas transadas en Bolsa (IGPA)	58 empresas	Información reportada en la CMF
Multinacionales	23 empresas	Información Mixta (CMF, memorias anuales públicas y/o solicitadas)
Empresas Públicas	10 empresas	Información reportada a la CMF
Banca, AFP y Aseguradoras	22 empresas	Información de memorias anuales públicas
Asociación Empresas Familiares	5 empresas	Información solicitada via ficha IMAD
Empresas Relevantes para Mesa IMAD 2022	9 empresas	Información reportada en la CMF
Observaciones		
La CMF otorga información pública, que sirve de insumo a organizaciones de la sociedad civil, como “Mujeres Empresarias”, para que elaboren nuevos instrumentos de medición, categorizando a las empresas de acuerdo a sus prácticas de gobiernos corporativos, entre los cuales se encuentra el porcentaje de mujeres que conforman los directorios.		
Fuente		
Cuadro de elaboración propia, con datos obtenidos desde Ranking IMAD 2022, p, 6. Disponible en https://me.cl/wp-content/uploads/2022/12/ranking-imad-2022-final.pdf		

ANEXO 4

Porcentajes de asientos de directorios ocupados por mujeres entre los años 2011-2020



OBSERVACIONES

Este gráfico permite visualizar los diversos grados de avance en materia de composición de directorios con presencia de mujeres en empresas del sector público y privado, los que han sido medidos en un período similar de implementación de políticas de inclusión de mujeres, siendo las empresas SEP las que cuentan con una amplia ventaja en los resultados.

Cuadro de elaboración propia, con gráfico y datos obtenidos desde https://www.ese.cl/ese/site/artic/20210304/asocfile/20210304103518/politica_de_diversidad_en_directorios_sep.pdf

ANEXO 5

PROYECTO DE LEY Artículo único que modifica la ley N° 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas, y un artículo transitorio. En tramitación en Comisión de Mujer y Equidad de Género de la Cámara de Diputados y Diputadas Ingresado a comisión : enero 2023	
Ley modificada	Artículos modificatorios en materia de cuotas de genero
Ley N° 18.046 Ley sobre Sociedades Anónimas	<p>“Artículo único.- Modifícase la ley N° 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas, en el siguiente sentido:</p> <p>1) Intercálase, en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser el nuevoinciso sexto: “En las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales, el directorio deberá estar integrado al menos por un cuarenta por ciento de mujeres.</p> <p>Los estatutos de estas sociedades contemplarán mecanismos para asegurar el cumplimiento de esta proporción al momento de la elección del directorio en la junta de accionistas correspondiente. Si en la elección de directorio, la junta de accionistas contraviene lo dispuesto en el inciso anterior, respecto del porcentaje mínimo de integración de mujeres, esta elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta cumplir con lo dispuesto en dicho inciso”.</p> <p>2) Agrégase, en el inciso primero del artículo 32, después del punto a parte, que pasa a ser punto seguido, la oración “En el caso de las directoras mujeres de aquellas sociedades anónimas contempladas en el inciso cuarto del artículo 31 anterior, sus suplentes también deberán ser mujeres.”</p> <p>Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:</p> <p>1. El porcentaje mínimo de integración de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas contempladas en el artículo único numeral 1) de la presente ley, será de al menos un veinte por ciento a contar de un mes desde su publicación en el Diario Oficial.</p> <p>Luego, este porcentaje será de al menos un cuarenta por ciento a contar del trigésimo séptimo mes desde su publicación en el Diario Oficial.</p> <p>2. A contar de un mes desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial y hasta antes del septuagésimo cuarto mes, las sociedades anónimas obligadas deberán informar a la Comisión para el Mercado Financiero las razones y fundamentos</p>

de su incumplimiento al porcentaje mínimo de veinte o cuarenta por ciento, según corresponda, de integración de mujeres en directorios. Lo anterior, a objeto de que la Comisión ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional. Dicha información deberá ser remitida a través de los medios que la Comisión haya dispuesto al efecto y a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en su propio sitio web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de tal medio.

Medidas de acción afirmativa y de implementación

En esta norma, además de disponer la proporción entre mujeres y hombres dispuesta por la ley para la conformación de directorios, se establecer un plazo común de cumplimiento gradual de la disposición, contado desde la publicación de la ley y al cabo del cual, las empresas deberán informar a la CMF los resultados y las razones de éstos, los cuales deberán ser transparentado vía web.

Por otra parte, al estar el contenido de las disposiciones de este proyecto, enmarcado en las funciones y atribuciones que tiene actualmente la CMF, (de acuerdo con lo establecido en la ley N° 21.000 que la crea), es esperable que la política de fiscalización de esta entidad, vele no sólo por el cumplimiento de la proporción de género por parte de las empresas, sino que, porque se verifique un tratamiento conjunto, que sea coherente con las políticas que ha venido desarrollando la CMF, relativas a implementar ambientes que promuevan la igualdad al interior de las empresas.

ANEXO 6

RESUMEN DE PROYECTO DE LEY Boletín N° 15516-34



Proyecto de Ley Boletín 15516-34

	Período Transición			En Régimen
	<i>a partir mes 2 desde publicación</i>	<i>mes 37</i>	<i>mes 73</i>	<i>mes 74</i>
Cuota	20%	40%		40%
Obligaciones de información SA	Informar a CMF a más tardar el día hábil siguiente de la elección de directorio " <i>razones y fundamentos del incumplimiento</i> ".			No hay, debe cumplir cuota.
	Publicar información en su sitio web.			
Obligación CMF	Poner a disposición del público en su sitio web información remitida por las sociedades anónimas.			Regla general de divulgación.
Sanción	No hay.			Debe repetir elección hasta cumplir cuota.

Cuadro extraído desde: BERNSTEIN, SOLANGE. "Proyecto de ley que aumenta la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales. Boletín N° 15516-34". Comisión para el Mercado Financiero, 2023. [En Línea] p.10.

ANEXO 7

Ley N° 20.840 “SUSTITUYE EL SISTEMA ELECTORAL BINOMINAL POR UNO DE CARÁCTER PROPORCIONAL INCLUSIVO Y FORTALECE LA REPRESENTATIVIDAD DEL CONGRESO NACIONAL” Promulgación: 27-ABR-2015 /Publicación: 05-MAY-2015		
Ley modificada	Artículos modificatorios en materia de cuotas de genero	Medidas complementarias
Ley N° 18.700	<p>Artículo 1º.- Modifícase la ley N°18.700, orgánica constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, de la manera que a continuación se señala:</p> <p>1) En el artículo 3º bis:</p> <p>b) Intercálase el siguiente inciso quinto, nuevo, pasando los actuales incisos cuarto y quinto a ser sexto y séptimo, respectivamente:</p> <p>"De la totalidad de declaraciones de candidaturas a diputado o senador declaradas por los partidos políticos, hayan o no pactado, ni los candidatos hombres ni las candidatas mujeres podrán superar el sesenta por ciento del total respectivo. Este porcentaje será obligatorio y se calculará con independencia de la forma de nominación de las candidaturas. La infracción de lo señalado precedentemente acarreará el rechazo de todas las candidaturas declaradas a diputados o a senadores, según corresponda, del partido que no haya cumplido con este requisito."</p>	<p>Aplicación obligatoria de cuota de género en las listas parlamentarias que se inscriban en el SERVEL.</p> <p>Su incumplimiento implica el rechazo de todas las candidaturas declaradas del partido incumplidor, el que si bien puede ser corregido, queda registro público de este comportamiento en el SERVEL.</p>
Ley N° 19.884 sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral	<p>Artículo 2º.-Modifícase la ley N°19.884 sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral, de la manera que a continuación se señala:</p> <p>2) Agrégase el siguiente artículo segundo transitorio, pasando el actual artículo único transitorio, a ser artículo primero:</p>	<p>Aplica incentivo económico directo a los partidos políticos tanto por voto obtenido de candidatas mujeres, como por aquellas que son declaradas electas.</p> <p>Este incentivo se aplicará durante los 4 períodos</p>

	<p>"Artículo segundo.- Sin perjuicio de lo dispuesto en esta ley, y sólo para los efectos de las elecciones parlamentarias de 2017, 2021, 2025 y 2029, en el caso de las mujeres candidatas a diputadas y a senadoras que hayan sido proclamadas electas por el Tribunal Calificador de Elecciones, <u>los partidos políticos a los que pertenezcan tendrán derecho a un monto de quinientas unidades de fomento por cada una de ellas.</u></p> <p>Con cargo a dichos recursos, los partidos políticos podrán implementar programas y desarrollar actividades de fomento a la inclusión y participación de las mujeres en política."</p> <p>3) Agrégase el siguiente artículo tercero transitorio: Artículo tercero.- Para las elecciones parlamentarias de 2017, 2021, 2025 y 2029, las candidatas a senadoras y diputadas tendrán derecho a un <u>reembolso adicional de sus gastos electorales</u>, de cargo fiscal, de 0,0100 unidades de fomento por cada voto obtenido, en conformidad al procedimiento dispuesto en el artículo 15 de esta ley."</p>	<p>parlamentarios que están contemplados para la implementación provisoria de las cuotas de género.</p> <p>Sugiere a los partidos que dichos recursos sean utilizados para actividades que fomenten la cultura de inclusión de las mujeres.</p> <p>Lo anterior, está en concordancia con lo dispuesto en el artículo 40 inciso 2° de la Ley N° 18.603 de Partidos Políticos, que dispone que el 10% de los recursos asignados deben usarse para promover la participación de mujeres en actividad política.¹⁴⁶</p>
	<p>Artículo 5°.- Esta ley se financiará con cargo a los recursos contemplados en la partida 02, Congreso Nacional, de la ley de Presupuestos para el Sector Público.</p> <p>Lo dispuesto en el artículo 2° de esta ley se financiará con los recursos que en su oportunidad provea la ley de Presupuestos respectiva."</p>	<p>Se dispone de los recursos necesarios, asignados por la Ley de Presupuestos correspondiente, lo cual otorga estabilidad a la medida.</p>
Observaciones		
<p>Esta modificación legal que modifica propone un conjunto de medidas , que criterios contenidos en las medidas Complementarias incorporadas en la Ley N° 20.840, que produjeron modificaciones en otros cuerpos legislativos son :</p> <p>1.Carácter provisorio de la aplicación de la ley de cuota de género, por un período razonable que permita incidir</p>		

146 SERVEL, 2018. "Participación de mujeres en política. Algunos pasos históricos", p 8-9

culturalmente, tanto en la participación de mujeres en elecciones parlamentarias, como en las decisiones y percepción del electorado por 4 períodos de elecciones parlamentarias.

2. Sanción por incumplimiento de requisitos en la composición de las listas parlamentarias.
4. Estímulos económicos para los partidos políticos que resulten con candidatas votadas y electas con la finalidad de que estos recursos se destinen en implementar programas y desarrollar actividades de fomento a la inclusión y participación de las mujeres en política.

Resultados

Como resultado de la aplicación de la primera experiencia que en este ámbito normativo se implementaron cuotas de género, resultando electas 41 mujeres al Congreso Nacional, 5 senadoras y 31 diputadas, lo que representó un incremento de cerca de 7 puntos porcentuales, muy superior a los 1,6 puntos promedio con los que lentamente se venía avanzando desde 1989.

Así, de un 15,8% de representantes femeninas en ambas cámaras se aumentó a 22,6% en la Cámara Baja (de 19 a 35 diputadas, de un total de 155 escaños) y a 23,3% en el Senado (de 6 a 10 senadoras, de un total de 43 escaños).¹⁴⁷

Para medir el impacto de los resultados de la Ley 20.840, la organización “Comunidad Mujer”, realizó un estudio para medir el impacto de esta norma, señalando que la representación femenina en la Cámara de Diputados pasó de un 22,6% el 2017 a 35,5% con los resultados de noviembre del 2021. Por su parte, el Senado incrementó el número de legisladoras en estos períodos, de un 23,5% a un 24%. El mismo estudio, señala que en 2017 el 23,5%, de quienes encabezaron las candidaturas para la Cámara de Diputados fueron mujeres, lo que se incrementó significativamente en las elecciones del 2021, a un 38,4%. Por su parte en el Senado, la presencia de mujeres que encabezaron listas, se cuadruplicó, de un 10,5% a un 43,3%.¹⁴⁸

Fuente: Cuadro de elaboración propia en base a datos obtenidos desde la Historia de la Ley N° 20.840

¹⁴⁷Lampert G., María Pilar; Vargas C., Andrea. “Participación y representación de las mujeres en el ámbito público en Chile”. Asesoría Técnica Parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional. 2021.[En línea], p 3. Consultado el 8 de abril de 2023

¹⁴⁸ Información disponible en <https://www.elmostrador.cl/braga/2022/01/20/alza-de-mujeres-en-politica-chile-avanza-59-puestos-en-el-ranking-de-paises-con-mayor-participacion-femenina-en-el-parlamento/>

ANEXO 8

<p>Ley N° 21.216</p> <p>“MODIFICA LA CARTA FUNDAMENTAL PARA PERMITIR LA CONFORMACIÓN DE PACTOS ELECTORALES DE INDEPENDIENTES Y GARANTIZAR LA PARIDAD DE GÉNERO EN LAS CANDIDATURAS Y EN LA INTEGRACIÓN DEL ÓRGANO CONSTITUYENTE QUE SE CONFORME PARA LA CREACIÓN DE UNA NUEVA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA”</p> <p>Promulgación: 20-MAR -2020 /Publicación: 24-MAR-2020</p>	
Ley modificada	Artículos modificatorios en materia de cuotas de genero
Constitución Política de la República	<p>Artículo único. Introdúcense las siguientes disposiciones transitorias en la Constitución Política de la República:</p> <p>VIGÉSIMO NOVENA. Reglas especiales para la elección de representantes a la Convención Mixta Constitucional o Convención Constitucional.</p> <p>TRIGÉSIMA. De la declaración de candidaturas para la Convención en equilibrio de género.</p> <p>En el caso de las declaraciones de candidaturas para la elección de Convencionales Constituyentes, la lista de un partido político, pactos electorales de partidos políticos o listas celebradas entre candidaturas independientes, deberán señalar el orden de precedencia que tendrán los candidatos en la cédula para cada distrito electoral, comenzando por una mujer y alternándose, sucesivamente, éstas con hombres.</p> <p>En cada distrito electoral, las listas integradas por un número par de candidaturas deberán tener el mismo número de mujeres y de hombres. Si el total de postulantes fuere impar, un sexo no podrá superar al otro en más de uno. No será aplicable lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 4 de la ley N° 18.700, sobre Votaciones Populares y Escrutinios, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.</p> <p>En los distritos que elijan tres a cuatro escaños, las listas podrán declarar hasta seis candidaturas a Convencionales Constituyentes, siguiendo los incisos anteriores, y no se aplicará al respecto lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5 de la referida ley, el cual regirá para el resto de los distritos que elijan cinco o más escaños.</p> <p>La infracción de cualquiera de los requisitos establecidos en los incisos anteriores producirá el rechazo de todas las candidaturas declaradas en el distrito por el respectivo partido político o por el pacto electoral de candidaturas independientes.</p> <p>TRIGÉSIMA PRIMERA. Del equilibrio entre mujeres y hombres en la elección de Convencionales Constituyentes.</p>

Para la distribución y asignación de escaños de los Convencionales Constituyentes se seguirán las siguientes reglas:

1. El sistema electoral para la Convención Constitucional se orientará a conseguir una representación equitativa de hombres y mujeres. Con este objetivo, en los distritos que repartan un número par de escaños, deben resultar electos igual número de hombres y mujeres, mientras que en los distritos que repartan un número impar de escaños, no podrá resultar una diferencia de escaños superior a uno, entre hombres y mujeres.

2. Se asignarán los escaños que correspondan preliminarmente aplicando el artículo 121 de la ley N° 18.700, sobre Votaciones Populares y Escrutinios, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 2, de 2017, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, según lo dispuesto en los artículos 139, 140 y 141 de esta Constitución.

3. En caso de que la asignación preliminar se ajuste a lo señalado en el numeral 1, se proclamará Convencionales Constituyentes electos a dichas candidatas y candidatos.

4. Si en la asignación preliminar de Convencionales Constituyentes electos en un distrito resulta una proporción, entre los distintos sexos, distinta de la señalada en el numeral 1, no se aplicará lo dispuesto en el numeral 3) ni en la letra d) del número 4) del artículo 121 de la ley N° 18.700, sobre Votaciones Populares y Escrutinios, y se procederá de la siguiente forma:

a) Se determinará la cantidad de hombres y mujeres que deban aumentar y disminuir, respectivamente, en el distrito, para obtener la distribución mínima indicada en el numeral 1.

b) Se ordenarán las candidaturas asignadas preliminarmente del sexo sobrerrepresentado según su votación individual de menor a mayor.

c) Se proclamará Convencional Constituyente a la candidatura del sexo subrepresentado con mayor votación, a la que no se le haya asignado el escaño preliminarmente, del mismo partido político, en caso de lista de partido político único o pacto electoral, o a la candidatura con mayor votación del sexo subrepresentado, en caso de las listas constituidas entre candidaturas independientes, en lugar de la candidatura asignada preliminarmente de menor votación del sexo sobrerrepresentado.

En caso de que no se pudiere mantener el escaño en el mismo partido, se proclamará Convencional Constituyente al candidato o candidata del sexo subrepresentado más votado de la misma lista o pacto, en lugar del candidato o candidata menos votado del sexo sobrerrepresentado.

Si de la aplicación de esta regla no se lograre el equilibrio de género, se realizará el mismo procedimiento, continuando con la candidatura del sexo sobrerrepresentado siguiente en la nómina de la letra b), y así sucesivamente.

En ningún caso procederá reasignación alguna respecto de los ciudadanos independientes que resulten electos fuera de lista. Sin embargo, éstos se considerarán con el objeto de establecer el cumplimiento de la paridad o diferencia mínima entre sexos a que alude el numeral 1.

En el caso de que la ciudadanía elija la opción de Convención Mixta Constitucional en el plebiscito nacional del domingo 26 de abril del año 2020, serán aplicables las normas de la presente disposición transitoria para la elección de todos los ciudadanos electos por la ciudadanía para dicha Convención Mixta Constitucional."

Medidas de acción afirmativa y de implementación	
<p>1. Se establecen reglas para equilibrar el número de mujeres y hombres aplicable a las listas de candidaturas</p> <p>2. Dispone un porcentaje obligatorio en las listas de candidaturas, asociado a una sanción por incumplimiento, consistente en rechazar todas las candidaturas del partido político, pacto electoral, o candidatos independientes ante el incumplimiento de requisitos.</p> <p>2. Dispone un mecanismo de corrección posterior a la elección, que impide que no se siga la regla de la paridad, de tal manera que de ninguna manera, un sexo sobrepasara al otro en la composición de la convención constituyente.</p> <p>3. Establece un sistema de financiamiento electoral que contempla a candidatos y candidatas independientes, a los que se les concede un estatus jurídico que posibilita un apoyo para sus candidaturas. (situación en la que se encuentran mujeres activistas que no asociadas a partido político alguno).</p>	
Resultados	
<p>Se logró la paridad de género en la conformación del órgano constituyente, ya que las mujeres obtuvieron el 51% de las candidaturas. Habiéndose favorecido con el mecanismo de corrección a 11 hombres por sobre 5 mujeres.</p> <p>Por otra parte, logró su carácter inclusivo, posibilitando la elección de una mayoría de representantes independientes, entre los cuales, además de las mujeres, se encontraban personas indígenas.</p> <p>Cabe señalar que la coalición de gobierno, de centro derecha obtuvo 37 de los 155 escaños, la centro izquierda 25, la izquierda 28, mientras que los restantes 65 correspondieron a independientes. Más del 40% de quienes fueron electos en listas de partidos políticos, tampoco son militantes de esos partidos.¹⁴⁹</p>	
<p>Fuente: Cuadro de elaboración propia en base a los datos obtenidos de la Historia de la Ley N° 21.216 y a la información obtenida desde https://www.servei.cl/2020/11/28/candidaturas-para-las-elecciones-de-convencionales-constituyentes/</p>	

¹⁴⁹Datos disponibles en <https://www.undp.org/es/latin-america/blog/convenci%C3%B3n-constitucional-de-chile-un-triunfo-de-la-inclusi%C3%B3n>

VIII. BIBLIOGRAFÍA

BENAVENTE, R. María; VALDÉS B., Alejandra. “Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres”. CEPAL, Desarrollo Social, No. 130, 2014. Disponible en <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37226>

BERNSTEIN, SOLANGE. “Proyecto de ley que aumenta la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales. Boletín N° 15516-34”. Comisión para el Mercado Financiero, 2023”. Recuperado de https://www.cmfchile.cl/portal/prensa/615/articles-60066_doc_pdf.pdf

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 21.216. Recuperado de <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7733/>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 20.840. Disponible https://www.bcn.cl/historiadelaley/fileadmin/file_ley/3997/HLD_3997_4c6014fff64c91cc68c465aed9e44afb.pdf

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL. Historia de la Ley N° 21.356. Disponible en <https://www.bcn.cl/historiadelaley/historia-de-la-ley/vista-expandida/7892/>

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL, Asesoría Técnica parlamentaria. “Las cuotas de género en los directorios de las empresas públicas y privadas Experiencia europea y latinoamericana”, 2020. Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/28436/1/BCN_cuota_a_paridad_de_genero_en_empresas_PC_CW_FINAL.pdf

BORIC, GABRIEL. “Mensaje Presidencial con el que inicia un proyecto de ley para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas

abiertas y sociedades anónimas especiales”, 2021. Recuperado en <https://www.doe.cl/alerta/29112022/202211293001>

BORIC GABRIEL. “Manifiesto Programático. Proceso de primarias, 2021”, 2021. Disponible en https://www.servei.cl/wp-content/uploads/2021/06/5_PROGRAMA_GABRIEL_BORIC.pdf

BORIC, GABRIEL. “Mensaje Presidencial con el que inicia un proyecto de ley para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las Sociedades Anónimas Abiertas y Sociedades Anónimas Especiales”, 2022. Disponible en <https://www.doe.cl/alerta/29112022/202211293001>

CAMARA DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS. “Proyecto de Ley que Establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales”, Boletín N°15516-34, 2022. Disponible en http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=15516-34

CAMARA DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS. “Proyecto de Ley que Establece un mecanismo para aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales”, Boletín N°15516-34, 2022. Disponible en http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=15516-34

Universidad Católica, Centro de Gobierno Corporativo. “Diversidad de Género en la Dirección de las empresas Públicas”, 2020. Disponible en <https://centrogobiernocorporativo.uc.cl/informes-y-opinion/informes/39-diversidad-de-genero-en-la-alta-direccion-de-las-empresas-en-chile/file>

CEPAL,: “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”, 2016 Disponible en

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/S1700035_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). Guía de Asistencia Técnica para la Producción y el uso de indicadores de género. 2006, Disponible en:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31960/1/S2006362_es.pdf

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. “Consideraciones sobre la compatibilidad de las medidas de acción afirmativa concebidas para promover la participación política de la mujer con los principios de igualdad y no discriminación”2017. Disponible en:

<https://www.cidh.oas.org/annualrep/99span/capitulo6a.html>

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH),1969. “Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica”. Disponible en <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL): “Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030”. 2016. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41011/S1700035_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DÍAZ-ROMERO, Pamela, 2010. “La dimensión de género en la administración Piñera”. Barómetro de Política y Equidad. Una nueva forma de gobernar. La instalación. Santiago: Fundación Equitas. Fundación Friedrich Ebert. Disponible en www.fundacionequitas.org/descargas/barometro/barometro01.pdf.

GUZMÁN BARCOS, Virginia (2011), “Procesos político-institucionales e igualdad de género, Chile: 1980- 2010”, tesis de doctorado, Barcelona, Universidad Autónoma deBarcelona, España.

FRASER, NANCY, 2008. “La justicia social en la era de la política de identidad: Redistribución, reconocimiento y participación”, Revista de Trabajo, año 4, número 6. Disponible en https://www.filosoficas.unam.mx/docs/940/files/Nancy%20Fraser_%20De%20la%20distribucion%CC%81n%20al%20reconocimiento.pdf

FACIO MONTEJO, Alda, 1995. “Cuando el género suena, cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal”. 1ª.ed. San José de Costa Rica. Editorial Ilanud, 1992. Disponible en https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/1_Alda%20facio_Cuando_el_gen_suena_cambios_trae.pdf

FIGUEROA, MARIA, 2023. “Evolución de principio de igualdad como fundamento de la Teoría Feminista”. [Género y Proceso Constitucional en Chile, Reflexiones sobre el Derecho]. ISBN: 978.84.19632-40-1.

IGLESIAS, CLARA, 2012. “Justicia como redistribución, reconocimiento y representación: las reconciliaciones de Nancy Fraser”. Investigaciones feministas, vol 3. Disponible en <https://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/41149/39361>

LAMPERT G., MARÍA; VARGAS C., ANDREA, 2021. “Participación y representación de las mujeres en el ámbito público en Chile. Parlamento, Convención Constitucional, Directorios de empresas públicas y Consejos de la Sociedad Civil”. Biblioteca del Congreso Nacional. Asesoría Técnica Parlamentaria, Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/32568/1/BCN_participacion_y_representacion_de_la_mujer_AV_MPL_FINAL.pdf

LAMPERT G., MARÍA, 2019.” Evolución de la participación de las Mujeres en ámbito social, político y laboral: Principales hitos en Chile (1812-2019)”. Asesoría Técnica Parlamentaria. Biblioteca del Congreso Nacional. Disponible en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27342/1/BCN_Hitos_en_la_participacion_de_la_mujer_2019_Final.pdf

LUPICA, CARINA, 2015. “Instituciones laborales y Políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres”. CEPAL. Serie Asuntos de Género N° 125, Disponible en https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/37819/S1500198_es.pdf.

MINISTERIO PÚBLICO DE CHILE, 2017. “Política de Igualdad de Género de la Fiscalía de Chile”. Disponible en http://www.fiscaliadechile.cl/Fiscalia/Politica_de_Igualdad_de_Genero_de_la_Fiscalia_de_Chile.pdf

MINISTERIO DE HACIENDA, DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS, 2022. Informe Financiero: “Proyecto de Ley para Establecer una cuota paritaria y gradual en los Directorios de las Sociedades Anónimas Abiertas y Sociedades Anónimas Especiales”, Disponible en https://www.dipres.gob.cl/604/articles-295948_doc_pdf.pdf

MUJERES EMPRESARIAS y DIRECCIÓN DE ESTUDIOS SOCIALES UNIVERSIDAD CATÓLICA (DESUC). “Ranking IMAD Empresas 2022”, 2022. Disponible en <https://me.cl/wp-content/uploads/2022/12/ranking-imad-2022-final.pdf>

NACIONES UNIDAS (ONU), Comisión de Estadísticas, 2017. “Resolución N° 71/313. Anexo Marco de Indicadores mundiales para los objetivos de desarrollo sostenible y metas de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. A/RES/71/313”,.Disponible en https://ggim.un.org/documents/A_Res_71_313_s.pdf

NACIONES UNIDAS, 2018. “La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una oportunidad para América Latina y el Caribe” (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

NACIONES UNIDAS “Recomendación General N° 23. “Vida política y Pública”, 1997. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3565.pdf>

NACIONES UNIDAS, Comité CEDAW, 2018. “Observaciones finales sobre el séptimo informe periódico de Chile”. [en línea], Recuperado de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/070/16/PDF/N1807016.pdf?OpenElement>

NACIONES UNIDAS, 1979. “Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer” (CEDAW) Disponible en <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

NACIONES UNIDAS, 1948 “Declaración Universal de Derechos Universal de Derechos Humanos“. Disponible en <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

NACIONES UNIDAS, ONU MUJERES. “Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer” (CEDAW). Disponible en <http://secretariadegenero.pjud.cl/index.php/noticias/251-diario-oficial-protocolo-facultativo-de-la-convencion-sobre-la-eliminacion-de-todas-las-formas-de-discriminacion-contra-la-mujer>

NACIONES UNIDAS, ONU MUJERES. “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”, 1995. Disponible en <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>

NACIONES UNIDAS. “Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer”, 1953. Disponible en https://www.oas.org/dil/esp/convencion_sobre_los_derechos_politicos_de_la_mujer.pdf

PROGRAMA DE GOBIERNO 2006-2010, Michelle Bachelet Jeria. Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/13433/1/2005_programa-MB.pdf

PROGRAMA DE GOBIERNO 2014-2018, Michelle Bachelet Jeria. Disponible en https://www.subdere.gov.cl/sites/default/files/noticias/archivos/programamb_1_0.pdf

RÍOS, MARCELA, 2021. “Convención Constitucional de Chile: Un triunfo de la inclusión (2021)”. Disponible en: <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/blog/2021/chile-s-constitutional-convention--a-triumphof-inclusion.html>

SERVEL, 2018. “Participación de mujeres en política. Algunos pasos históricos”, segunda edición. Disponible en https://www.servel.cl/wpcontent/uploads/2018/12/2018_Participacion_de_mujeres_en_politica_Segunda_edicion.pdf

“Política de Diversidad en los Directorios del Sistema de Empresas Públicas del Estado”. Centro Gobierno Corporativo y Sociedad. Universidad de Los Andes. Estudio, 2021. Disponible en https://www.esec.cl/esec/site/artic/20210304/asocfile/20210304103518/politica_de_diversidad_en_directorios_sep.pdf

VALDÉS ECHENIQUE, TERESA, 2013. “La CEDAW y el Estado de Chile: Viejas y nuevas deudas con la igualdad de género”. Anuario De Derechos Humanos, (9), Disponible en <https://doi.org/10.5354/adh.v0i9.27042>

YOUNG, IRIS M., 2000. “La justicia y la política de la diferencia. Valencia: Editorial Cátedra”. Universitat de Valencia”. ISBN 84-376-1826-6