

TÍTULO: Opinión: "¿Es el mérito una injusticia?"				
Nº	FECHA	MEDIO	SECCIÓN	PÁGINA
197642	2022-12-02	Pulso	Intro	6

Imagen 1/1

PUNTO DE VISTA

“¿Es el mérito una injusticia?”



—por PEDRO PELLEGRINI—

En línea con su ideario político y patrocinado por el polémico ministro Grau, el actual gobierno ingresó un proyecto de ley que busca aumentar en forma gradual y obligatoria, la participación de mujeres en los directorios de las empresas; partiendo por un mínimo de 20% y llegando al 40% en un plazo de seis años. Esta pretensión no es nueva. En el año 2021, fue publicada la Ley N° 21.356 que establece que en los directorios de las empresas públicas y de determinadas sociedades del Estado, las personas de un mismo género no pueden exceder del 60% del total de sus miembros. Parecen buenas intenciones, pero debemos recordar que el infierno está plagado de ellas.

Una aclaración inicial: tal como Arjona, soy de los primeros en admirar la femineidad en toda su extensión, aplaudiendo la mayor participación de las mujeres en la comunidad empresarial y, más aún, abogando por una paridad de derechos, responsabilidades y oportunidades que terminen con toda forma de discriminación negativa, especialmente, la desigualdad de salarios para un mismo cargo.

Sin embargo, otra cosa muy distinta es aceptar la filosofía extremista del “feminismo identitario” que predomina en los personeros del actual gobierno (y también en la fracasada Convención Constituyente); quienes, en su afán refundacional y dialéctico, están convencidos que, por medio de imponer a las empresas privadas un número mágico, se apurarán los cambios o se terminarán las injusticias en las estructuras sociales.

Con esto no estoy negando la conveniencia de tomar medidas que permitan promover una mayor incorporación de mujeres. La experiencia internacional en este tema muestra distintos mecanismos para incentivar el cambio, tales como, entregar información de brechas (Cana-

dá), la auto-regulación (Suecia) y/o cuotas voluntarias (España) y la cuota obligatoria (Noruega); y, en este último caso, los porcentajes – de países altamente desarrollados –, varían entre 20%, 30%, 33% y el 40%.

Chile no se ha quedado atrás. Desde el 2015, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) ha logrado, a través de normas y guías, que las empresas abiertas en bolsa difundan las brechas salariales y busquen detectar y reducir las barreras que desincentiven la diversidad en directorios y en su organización interna. Estas medidas han dado buenos resultados. Conforme a la CMF, la presencia femenina en directorios, si bien aún baja en comparación a otros países del Oede, ha ido aumentando consistentemente y se ha duplicado entre el 2015 (6,3%) y el 2020 (12,5%), lo que demuestra que el tema viene cambiando favorablemente, por la mayor conciencia en el mercado.

Siendo así, me parece difícil entender que el actual gobierno quiera que Chile, casi de un día para otro, logre saltar artificialmente al primer lugar internacional; tratando de imponer de facto una cuota que hoy no tiene una justificación en el contexto chileno, demostrando el típico divorcio de la ideología con la realidad.

Cada empresa es un mundo distinto y aquí, lamentablemente, una talla única no sirve para todos. En mi opinión, en el ámbito privado, el único elemento realmente valioso y democrático es que los accionistas como dueños de las empresas, vayan convenciéndose –tal como ha venido ocurriendo– de la bondad de tener una mayor diversidad en los directorios (y no solo la de género); y, en esa variedad, tratándose de personas, la meritocracia no ha dejado de ser el valor que mejor representa a la justicia.

Abogado y director de empresas