

## El 40% que propone el Gobierno para las empresas privadas

# Solo una S.A. cumple hoy la cuota mínima de género en directorios

CCU, Entel e IAM, las más retrasadas en paridad. Varias firmas se resisten a la obligatoriedad.

Por Sergio Sáez y Felipe O’Ryan

**S**olo una empresa pasa la prueba. Si el Gobierno lograra promulgar y transformar en ley su idea de instaurar la paridad de género en los directorios de las sociedades anónimas (S.A.), solamente la minera y siderúrgica CAP cumpliría la norma entre las 29 compañías abiertas a bolsa más transadas del país, que incluye el índice selectivo IPSA.

¿Que busca el Gobierno? La idea del Ministerio de Economía es fijar una cuota obligatoria en los gobiernos corporativos de las sociedades anónimas abiertas a bolsa fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

“El objetivo es garantizar que en todas estas empresas haya mujeres representadas en los directorios hasta alcanzar al menos un 40%”, explicó Beatriz Von Loebenstein, asesora legislativa del ministerio liderado por Nicolás Grau, a El Mercurio.

En el caso de CAP, tres de los siete integrantes de la mesa, o sea el 42,8%, son mujeres: Manola Sánchez, Patricia Núñez y María Olivia Recart, que ingresaron en 2021. Previamente, el grupo ya contaba con siete directoras en sus filiales operativas (ver recuadro).

En el lado opuesto del espectro, se encuentran CCU, Entel e Inversiones Aguas Metropolitana, matriz de Aguas Andinas. Según la información del portal de la CMF y páginas web de las empresas, sus mesas están conformadas solo por

hombres en sus directorios titulares, lejos de la meta del Ejecutivo.

La paridad gusta, pero la obligatoriedad genera ruido en algunos actores, partiendo por el líder del gran empresario, Juan Sutil. “La incorporación de género es bienvenida, pero no puede ser impuesta”, dijo el presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio.

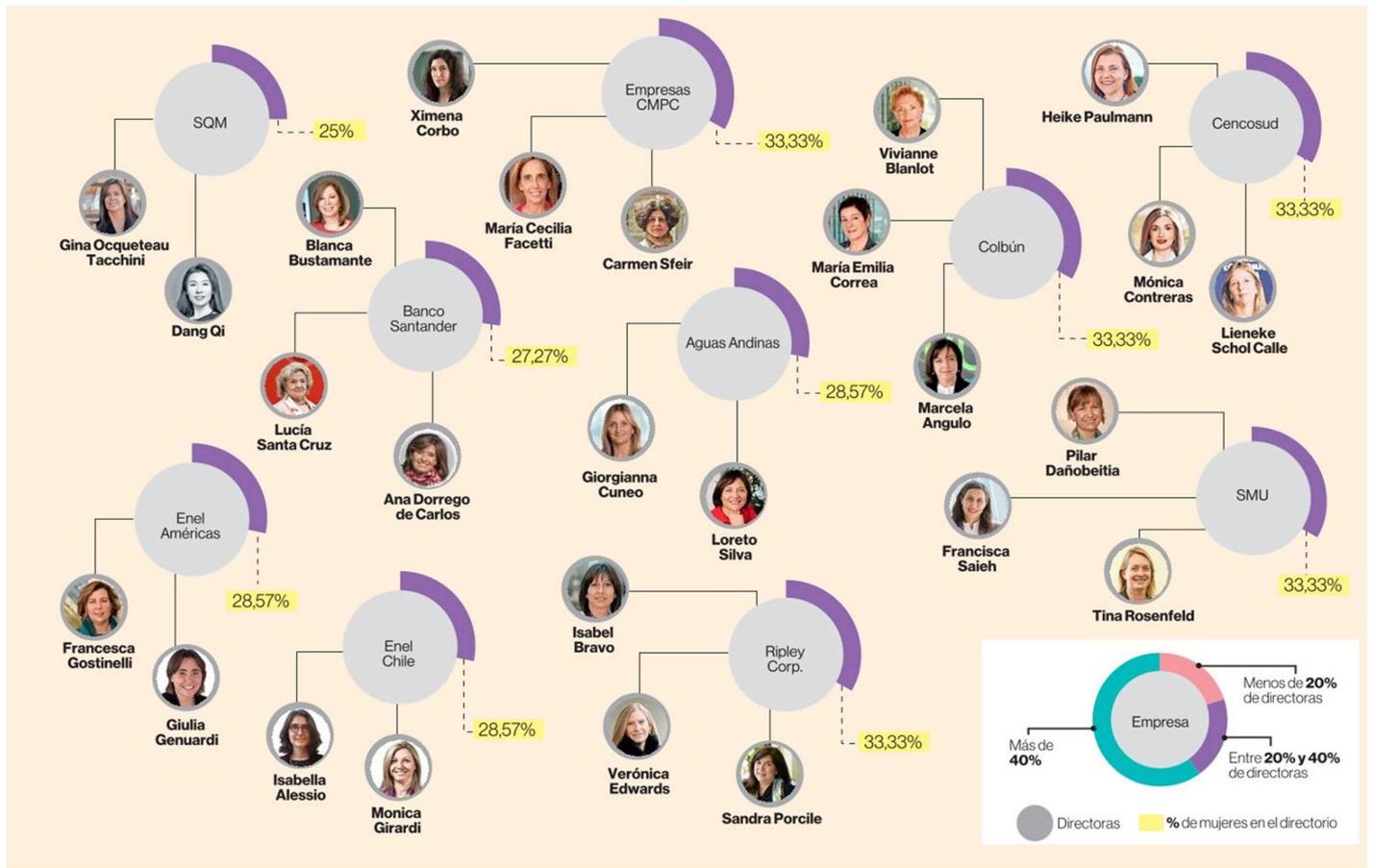
### Las fórmulas

Según información proporcionada por la CMF, al 31 de diciembre del 2021 la participación de mujeres en puestos directivos en las empresas IPSA fue del 15,3%, porcentaje que aumentó a un

## CAP lleva la delantera con Núñez, Recart y Sánchez

El año pasado llegaron a CAP las economistas Manola Sánchez y María Olivia Recart junto a la abogada Patricia Núñez. Según explican las directoras, su llegada profundiza una estrategia que emana desde los accionistas,

que “han promovido con convicción y determinación más diversidad”. “La compañía ha avanzado en equidad de género tanto en su gobierno corporativo como en sus operaciones. Por ejemplo, Compañía Minera del Pacífico (CMP, filial minera de



19,4% a junio del 2022. En las empresas que cotizan en bolsa, ese porcentaje alcanzó el 12,6% al terminar el año pasado, superando el 10,4% del año anterior.

Los directores y directoras de empresas valoran el avance, pero coinciden en que aún hay un largo trecho por avanzar.

La directora de Colbún, Grupo Corpora y Fundación Bancolombia, María Emilia Correa, está de acuerdo con las cuotas como herramienta, pero por un tiempo determinado.

"Para generar ciertos cambios sociales, a veces es necesario generar obligaciones. Porque estamos empezando y las cosas se pueden demorar mucho si no po-

nemos mecanismos como las cuotas", comenta la abogada.

En cuanto a la participación de las mujeres en cargos directivos empresariales, en el 2021, Chile se ubicó en el primer cuartil de los países OCDE con un 15,2%, donde la mediana alcanzó el 30%. A nivel internacional, los países con mayor participación son Islandia y Francia que alcanzaron participaciones del 47% y 45%, respectivamente.

Según el profesor de la FEN y experto en gobiernos corporativos Hugo Caneo, los países que han avanzado en esta materia cuentan con distintas fórmulas. En algunos casos es obligatorio, en otros es una recomendación y en algunos no se

regula. Eso sí, el abogado dice que la paridad en los directorios depende en gran medida de los accionistas y la obligatoriedad podría ser un arma de doble filo.

"Es clave considerar cómo lo pueden ver los accionistas de las sociedades en cuanto a tendencias legales; es decir, primero partimos con esto, pero más adelante qué otras regulaciones o imposiciones me podrían querer imponer", advierte.

En países desarrollados los actores del mercado y los distintos tomadores de decisiones empujan a los accionistas a buscar empresas más diversas.

Karen Poniachik, que es directora de dos firmas mineras canadienses, sostiene que en los países desarrollados "siempre hay discusiones de si las cuotas deben ser obligatorias, por cuánto tiempo y si se debe hacer por ley". Explica que en países como Canadá no es obligatorio, sin embargo los asesores de los accionistas, o *proxy advisors*, recomiendan invertir en empresas que a lo menos cuentan con un tercio de directoras en sus mesas. "Por eso en distintas empresas buscan demasiado directoras", explica la exministra de Minería del gobierno de Bachelet, quien coincide en que actualmente los controladores de las empresas chilenas son los que primero deben con-

vencerse de lo positivo de la paridad.

### Diversidad en la diversidad

En el 2003, Noruega se convirtió en el primer país del mundo en imponer una cuota de género del 40% para mujeres. Su ejemplo fue seguido por Alemania que, tras fracasar en un sistema voluntario en el 2015, optó por obligar a las empresas a contar con un 30% de mujeres. También Francia aprobó una cuota de género del 40% en 2010 que aplicó a partir del 2017.

Alejandro Goldstein, socio de consultora Olivia, sostiene que una clave en el funcionamiento de estas normas en países desarrollados es exigir las cuotas "desde el universo de candidatos en el proceso de selección. De tal forma que si obtenemos igualdad de género de candidatos para elegir, se cuestionaría menos los méritos para cubrir la función".

Otro aspecto clave para lograr diversidad es limitar el número de directorios que una misma directora puede conformar. "En Francia se dieron cuenta de que las mismas directoras se repetían en los directorios y no se cumplía el principio de diversidad. Eso se propusieron corregirlo, ya que podrían generar élites que cerraran el paso a nuevas directoras", cuenta Gonzalo Larraguibel, socio de Virtus Partners.

CAP) cuenta con un 40% de mujeres en cargos ejecutivos y ha aumentado casi al doble la dotación femenina en los últimos años", dice Patricia Núñez, también directora de Codelco. Recart, rectora de la UST, exsubsecretaria de Hacienda y exvicepresidenta de Asuntos Corporativos de BHP, califica el gobierno corporativo de la acerera como de "alto desempeño, donde la diversidad en la mesa

aporta un enorme valor a las discusiones y toma de decisiones". Sánchez también tiene amplia experiencia en directorios. Actualmente está en las mesas de BCI y Mall Plaza. "Siento que nuestra llegada le ha agregado un espíritu crítico y colaborativo, a la vez que nos permite desafiarnos desde distintos puntos de vista y así tomar mejores decisiones".