

CCU y IAM, controlador de Aguas Andinas, tienen solo hombres en sus mesas directivas:

UN 47% DE LAS EMPRESAS IPSA están bajo lo que sugiere nueva ley "Más mujeres en directorios"

Si bien la normativa da plazo hasta el 2028 y el estudio de consultora Amrop muestra avances en las mesas de las principales compañías, en los últimos 10 años, una reciente columna de Lucía Santa Cruz sobre la "gran feminización de la sociedad" encendió el debate. "Un directorio sin mujeres no es neutral: es uno con puntos ciegos", dice la experta en data science y directora de empresas, Cuky Pérez, ad portas de las juntas de accionistas de abril. • **MARÍA JESÚS COLOMA**

CCU e Inversiones Aguas Metropolitana (IAM), controlador de la sanitaria Aguas Andinas, no cuentan con ninguna mujer entre sus directores titulares. Y solo una directora mujer tienen empresas como Cencosud Shopping, Enel Américas, Salfacorp, Quíenco, Sudamericana de Vapores, BCI, Itaú, Latam, SQM, Quíenco, Mall Plaza y Parque Arauco. Cifras y porcentajes por debajo de lo que sugiere la Ley "Más Mujeres en Directorios", aprobada en agosto del año pasado y que entró en vigencia este 1 de enero, según un estudio realizado por la consultora Amrop —dedicada a la búsqueda de ejecutivos— en exclusiva para "El Mercurio".

De acuerdo al informe, de las 30 empresas que componen el indicador IPSA —que reúne a las compañías más transadas en bolsa—, el 47% está bajo lo que dice la nueva legislación, que busca principalmente integrar más mujeres a los directorios. La ley establece que en los primeros tres años de su puesta en marcha, en las mesas directivas debe haber un máximo de 80% de personas del mismo sexo, desde el cuarto año un 70%, y a partir del séptimo año, será de 60% de manera permanente. Banco Santander Chile, Enel y Engie ya cumplen con el porcentaje sugerido en régimen.

"En total, estas empresas cuentan con 249 directores titulares de los cuales 51 son mujeres. Es decir un 20%. Si lo comparamos con el 2015 era un 6%, lo que es positivo y muestra cierto despertar e interés por la participación de mujeres, pero aún queda mucho por hacer", dice Pia Schlegel, socia de Amrop y autora del estudio.

De esas 51 directoras solo cinco se repiten, es decir tienen más de un directorio: Pa-

tricia Nuñez, Vivianne Blanol, Blanca Bustamante, Carolina Schmidt y Gina Oquendo, quien además es presidenta de SQM, cargo que también tiene Pilar Dañobeitia en SMU, siendo las únicas dos mujeres que presiden directorios de empresas IPSA.

En este contexto, se esperan cambios y mayor presencia femenina en los cambios que se anticipan para las juntas de accionistas anuales que se realizarán en abril próximo.

Sin embargo, fuentes cercanas llaman la atención de que en todos los cambios gatillados la semana pasada en los directorios que controla el grupo Lukic y en su matriz Quíenco, a raíz de la designación de Francisco Pérez Mackenna como ministro de Relaciones Exteriores del futuro Gobierno de José Antonio Kast, no se haya incorporado ninguna directora mujer. De hecho, las empresas IPSA del grupo están por debajo

de lo que sugiere la nueva ley.

Chile Mujeres: "Reduce sesgos y equilibra toma de decisiones"

Para la gerente general de Chile Mujeres, María José Díaz, la ausencia de diversidad en un directorio no es neutra e implica perder variedad de perspectivas, experiencias y formas de evaluar riesgos y oportunidades. "La evidencia muestra que la homogeneidad tiende a reforzar sesgos, a normalizar decisiones poco cuestionadas y a limitar la capacidad de adaptación de las empresas", afirma.

De acuerdo con el estudio Modelos de Diversidad de Género en los Directorios, elaborado por Chile Mujeres y la caja La Araucana, la incorporación de mujeres a los directorios genera transformaciones que trascienden ese espacio. "La evidencia internacional muestra que cuando aumenta la presencia femenina en los directorios, también crece la participación de mujeres en otros niveles de liderazgo dentro de la organización. A ello se suman que se reportan menores brechas salariales y mayores niveles de innovación en la empresa. En definitiva, la diversidad de género contribuye a reducir sesgos, equilibrar la toma de decisiones y fortalecer la gobernanza corporativa, lo que en contextos de alta complejidad e incertidumbre se vuelve activo especialmente valioso para las empresas", detalla Díaz.

La economista de Libertad y Desarrollo, Ingrid Jones señala que la participación femenina no solo es algo deseable en los directorios, sino que también en todo el mercado laboral, "en función de su mérito, para que ellas puedan aportar con conocimiento y talento, en igualdad de condiciones".

Jones considera fundamental que la razón para estar en directorios, sea lo que esas personas profesionalmente pueden aportar. "El incentivo debe estar un paso antes, por ejemplo, buscar que más mujeres se interesen por carreras universitarias ligadas a las finanzas", indica.

Para Cuky Pérez, directora de AFP Capital, constructora EBCO, Blue Express y Red Salud, esta ausencia implica un problema serio en cómo se identifican y desarrollan los futuros liderazgos, y en los criterios de selección. "Un directorio sin mujeres no es neutral: es un directorio con puntos ciegos".

Por su parte, la economista y directora de BTG, Cecilia Cifuentes, afirma que los gobiernos corporativos en Chile están mejorando en comparación a lo que había hace diez años atrás.

Señala que a nivel general es valioso que sean más diversos, sin embargo, apunta a que más que mujeres lo más relevante es la diversidad. "Si uno incorpora mujeres, pero que tienen un perfil muy similar a los hombres que están ahí el aporte es menos que el hecho que hayan miradas diversas profesiones, en los orígenes socioeconómicos, incluso de los países que son. Se le da mucha importancia a la diversidad de género cuando la diversidad en sí ya es un valor, en mejores gobiernos corporativos".

"La ley establecerá un precedente"

"En las juntas de accionista de los últimos años, las AFP se han preocupado de convocar mujeres para cargos de directoras independientes" señala Pia Schlegel de Amrop. Según el actual registro de directoras y directores de la Superintendencia de Pensiones, 41% de los inscritos son mujeres, lo que ha evolucionado en 10 años cuando la participación femenina era del 11%.

Si bien la ley aplica solo a sociedades anónimas abiertas y empresas fiscalizadas por la CMF, su relevancia dice la ejecutiva de Amrop trasciende ese ámbito. Como ha pasado en otros ámbitos, las grandes empresas marcan pauta. "Esta ley establecerá un precedente e impulsará mejores prácticas de gobernanza incluso para organizaciones que no estén fiscalizadas por la CMF".

Por lo tanto, Schlegel anticipa que en las próximas juntas de accionistas no solo se van a definir nombres, sino que también se mostrará qué tan en serio se están tomando las empresas este tema, "y si la ley se está abordando como un cambio estructural o como un mero ajuste formal".



Santa Cruz y Recart, directoras del Santander, y el debate por la "feminización"

Justo con la entrada en vigencia de la ley "Más mujeres en directorios", hace un par de semanas, una columna de Lucía Santa Cruz en "El Mercurio" instó un debate sobre "La gran feminización de la sociedad", como la historiadora tituló el texto.

Allí hace referencia al reciente y controvertido *paper* de la norteamericana Helen Andrews, quien sostiene que hay una relación irreductible entre feminización y el movimiento woke, y la política de cancelaciones se debe por sobre todo a la aplicación femenina de apelaciones emocionales por sobre la argumentación racional. Ella plantea si la presencia de mujeres ha ido creciendo en diferentes y nuevos espacios en la sociedad, producto de una "competencia justa".

No se hizo esperar el debate en redes y en cartas al director de este diario. La primera vino de María Olivia Recart, presidenta de Comunidad Mujer y que comparte con Santa Cruz en el directorio del Banco Santander. "Lucía Santa Cruz



La historiadora Lucía Santa Cruz.



María Olivia Recart, presidenta de Comunidad Mujer.

plantea una preocupación comprensible: cómo ciertos cambios culturales afectan la vida pública y jurídica", dice la carta firmada también por 10 consejeras de la ONG. "Tomarla en serio implica también detenerse en un punto clave del debate: que las categorías 'masculino' y 'femenino' no son sinónimos de racionalidad e

irracionalidad, ni tampoco describen capacidades cognitivas o éticas".

Y agregan que "el acceso de las mujeres a la vida pública, académica y profesional no ha sido una imposición cultural reciente, sino la corrección de un déficit democrático histórico. No se trata de 'feminizar', sino de completar un mundo que estuvo incompleto". E insistió en que Lucía Santa Cruz, miembro de la Academia Chilena de Ciencias Sociales y decana de la Facultad de Artes Liberales de la U. Adolfo Ibáñez, respondió que "nada más lejos de mi intención que querer impedir el avance de las mujeres en el mundo público".

"Directorios homogéneos no son más racionales, son más frágiles"

Consultada respecto a la nueva ley que sugiere cuotas de mujeres en los

directorios de empresas, Recart —también directora de Lundin Mining Corporation— señaló que "hombres y las mujeres podemos aportar en los directorios, lo que debemos hacer es creer que el talento se distribuye homogéneamente y que los sesgos inconscientes y las estructuras culturales no nos dejan ver la riqueza de talentos que existe en grupos subrepresentados".

Por su parte, la economista Cuky Pérez rebate que el aporte de las mujeres sea desde lo emocional. "La economía del comportamiento humano y psicología han mostrado hace tiempo que todas las decisiones humanas combinan emoción y razón, y que la supuesta 'racionalidad masculina' es más un mito cultural que una realidad observable", precisa.

"Gran parte de los fraudes y quiebras más grandes del mundo (Enron, Lehman Brothers) fueron decisiones 'racionales', avaladas por directorios abrumadoramente masculinos. Chile no es la excepción. El caso La Polar es probablemente el ejem-

plo más claro. La lección es clara: los directorios homogéneos no son más racionales, son más frágiles", enfatiza la experta en data science.

En la misma línea, la presidenta de SMU, Pilar Dañobeitia, estima que "habría irresponsabilidad en las designaciones si la única motivación para asignar un cargo fuera llenar el cupo de género. Y como los que eligen son los accionistas —señala—, me cuesta creer que elijan talento que no le aporta a su negocio".

Por su parte, la directora de empresas y del Instituto de Directores, Fadia Gajardo, asegura que estas nuevas leyes no quitan mérito a las mujeres que llegan a los directorios. "En Chile existe un número muy relevante de mujeres altamente capacitadas para asumir estos roles", apunta.

Por lo tanto, a su juicio, estas nuevas regulaciones buscan corregir sesgos que históricamente han limitado su acceso. "El mérito sigue siendo central, lo que cambia es que se amplía el universo de búsqueda", dice.