



Universidad de los Andes

ALFREDO ENRIONE.
PH.D., IESE, UNIVERSIDAD DE NAVARRA
DIRECTOR CENTRO GOBIERNO CORPORATIVO Y SOCIEDAD

Mujeres en los directorios de Chile: ¿necesitamos una ley de cuotas?

El Líbero
16 de junio de 2016

Esta pregunta, impensable hace pocos años, se repite cada vez con más frecuencia en foros públicos y privados. Y no es una casualidad.

Si bien en la mayoría de los directorios del mundo las mujeres son minoría, en Chile esta diferencia resulta especialmente dramática. Mientras las mujeres representan un 50,5% de la población y un 36% de los trabajadores asalariados, en los directorios sólo ocupan entre el 3% y el 6% de los sillones (la cifra varía según la muestra del estudio). Incluso en empresas donde la mayoría de sus consumidores son mujeres, son equipos íntegramente masculinos quienes leen e interpretan las tendencias de mercado y definen las estrategias más adecuadas. En los países nórdicos, entre el 30% y el 40% de los sillones de directorio están ocupados por mujeres. En la Europa continental, el promedio es cercano al 20% y en EE.UU. es algo menor.

Más allá de un mero sentido “estético”, ¿por qué habría que promover una mayor participación femenina en los directorios?

Una justificación bastante repetida es que las mujeres en los directorios tienen un efecto positivo en la rentabilidad de las empresas. En realidad, y si bien existen algunos estudios que apoyan esta hipótesis, la evidencia todavía no es concluyente. No nos engañemos, si efectivamente ya se hubiese demostrado la relación de causalidad entre mujeres y rentabilidad, el mercado financiero ya habría resuelto esta disparidad.

Si queremos defender la idea de más mujeres en los sillones corporativos los argumentos deben ir más allá de la rentabilidad. Me atrevo a proponer algunos.

La ausencia de mujeres en los directorios chilenos es sintomática de una enorme desigualdad de oportunidades. Por complejas y multidimensionales razones a nivel nacional, empresarial, familiar y personal, las mujeres de más alto potencial deben tomar una decisión que sus pares masculinos regularmente no enfrentan. Elegir entre carreras profesionales prometedoras, pero exigentes, y su intención de ser madres, con una responsabilidad particular en la educación y cuidado de los hijos.

A pesar de que el 55% de los egresados de educación superior son mujeres, a nivel nacional hemos sido totalmente inoperantes a la hora de proveer soluciones temporales para sobrellevar el dilema trabajo-familia. El costo para el país es una pérdida incalculable de talento y una exclusión sistemática de las mujeres de las posiciones de poder. En otras palabras, una injusticia por donde se le mire.

Si bien esta desigualdad de oportunidades es rara vez un tema de debate en las salas de directorio, al otro lado de la puerta se ha ido forjando un sentimiento diferente. Para buena parte de la gente, de los votantes, empleados y consumidores, es de sentido común querer vivir en un lugar con mayor igualdad de oportunidades. Un espacio donde las personas puedan desarrollarse al máximo de su capacidad y donde no haya grupos discriminados y excluidos. En este panorama, promover la participación femenina en cargos de alta dirección no responde a una razón económica "pura". En un plano político, se trata más bien de responder a una demanda de justicia social. En un plano de negocios, las empresas deben construir una reputación corporativa ante sus diferentes grupos de influencia.

Otra razón es promover mejores procesos de toma de decisión al interior de las empresas. En Chile, la amplísima mayoría de los directores son hombres, economistas, ingenieros o abogados, egresados de la Universidad de Chile o la Universidad Católica, y típicamente de derecha. Todos tienen una educación similar y se informan a partir de las mismas fuentes. Sus perspectivas, entonces, sobre la situación política, la evolución y nuevas demandas de la sociedad, así como de las oportunidades y riesgos de los negocios, son muy parecidas. Este esquema reporta algunas ventajas. Normalmente no hay grandes conflictos y los consensos se alcanzan con facilidad. El problema es que cuando están equivocados, nadie es capaz de aportar la mirada disonante. Una mayor diversidad ayuda a prevenir este problema, y aunque a veces puede alargar el proceso de toma de decisiones, se cometen menos errores provenientes de los sesgos mentales.

En Chile y en el mundo, la participación de las mujeres está avanzando. A comienzos de los 70, en EE.UU. sólo el 11% de los directorios de las S&P 1500 tenía al menos una mujer, hoy es casi el 100%. En Chile, entre las empresas del IPSA, en el mismo lapso, la cifra pasó de prácticamente cero al 40%. Sin embargo, el ritmo de avance es penosamente lento. En EE.UU. la proporción de mujeres en los directorios no logra llegar al 20% y en Chile al 6%. Además, buena parte de las directoras ocupan el cargo en su calidad de miembros de las familias controladoras.

En vista de que van creciendo los consensos políticos y el mercado opera muy lentamente, en varios países ya se ha impuesto la figura de cuotas obligatorias con una proporción mínima de mujeres en los directorios. Noruega fue pionera al establecer en 2003 una cuota del 40%. Unos años después fue seguida por Islandia y Francia, entre otros.

¿Ley de cuotas en Chile? Personalmente aborrezco la idea de discriminar a las personas por género. Creo que es una falta de respeto que una persona sea designada en un directorio más por su biología que por sus méritos, experiencia y capacidades. Sin embargo, si existe un consenso en la sociedad de que hay que avanzar en esa dirección, es poco probable que las velocidades del mercado estén a la altura de las expectativas. En ese caso, no habrá más remedio que debatir en serio la idea de fijar cuotas.