

## Discusión sobre género en la alta dirección

# Presencia femenina en directorios de empresas públicas bordeó el 30% en 2015

El porcentaje llegó a 29,3% en el Sistema de Empresas Públicas (SEP) y el objetivo del Gobierno es alcanzar el 40%, tal como lo plantea la UE. En las empresas públicas no SEP la participación de mujeres en dicha instancia fue de 25%, mientras que de apenas 5% en el sector privado. La SVS adoptó medidas para transparentar esta última realidad a través de la norma 386.

## MIRIAM LEIVA P.

—Con una representación femenina de 29,3% en los directorios del Sistema de Empresas Públicas (SEP), cerró 2015, según estadísticas entregadas por el Ministerio de Hacienda. Eso se traduce en que de los 92 directores que tienen las 20 firmas estatales que conforman el SEP, 27 son mujeres.

De ellas, 11 ejercen como vicepresidentas y 4 como presidentas, siendo éstas últimas las de Correos de Chile, Empresa Portuaria de Coquimbo, Polla Chilena de Beneficencia y Empresa Isla de Pascua (Sasipa). "Estar ya a diciembre de 2015 en torno al 30% de mujeres en directorios de empresas públicas responde a un objetivo explícito que se estableció el Gobierno y que es alcanzar el 40% durante esta administración", explica la coordinadora de género del Ministerio de Hacienda, Andrea Bentancor.

El programa de Michelle Bachelet señalaba que integrarían a partir del primer semestre de 2014 al menos una mujer en cada uno de esos directorios y al cierre de ese año todos los altos estamentos del SEP contaban con una mujer, recalca el informe de Hacienda.

En febrero de 2014, en el Gobierno de Sebastián Piñera, indica Bentancor, la presencia femenina era de 5,5%, equivalente a 5 mujeres entre 91 cargos, de las cuales dos ejercían como presidentas en Correos de Chile y en la Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios.

"Asociadas a la meta del 40% se han establecido directrices que las autoridades siguen en las distintas instancias cuando



● **¿Qué ha pasado?** El balance 2015 de los directorios de las empresas del Sistema Público reveló que un 29,3% de quienes conforman estas instancias son mujeres.

● **¿Por qué ha pasado?** Porque el actual Gobierno se ha impuesto como meta llegar a un 40% de representación femenina en estos órganos de decisión, misma meta que fijó la Comisión Europea para sus asociados.

● **¿Qué consecuencias tiene?** Se intenta dar una señal al sector privado para que aumente el número de directoras, cuya participación en los últimos seis años se ha mantenido en torno a 5%.

● **¿Cómo se logrará?** Se dispuso una medida adicional que obliga a las sociedades anónimas a informar el género de los directores en sus memorias anuales.

se van renovando esos directorios. El 40% responde a un criterio de paridad de género comúnmente aceptado. Se espera que la presencia de mujeres no caiga debajo de ese porcentaje", indica Bentancor.

Respecto de las otras cuatro empresas estatales que no pertenecen al SEP, que son Enap, Codelco, TVN y BancoEstado, la situación es un poco distinta porque de los 32 directores que tienen esas compañías, apenas 8 son mujeres, es decir un 25% del total. De ellas, sólo una ejerce como vicepresidenta.

"La meta del 40% obedece al diagnóstico de que hay una subrepresentación de las mujeres en los altos cargos de las empresas privadas, lo que se revela al comparar la realidad del país con otros de la OCDE", añade Bentancor.

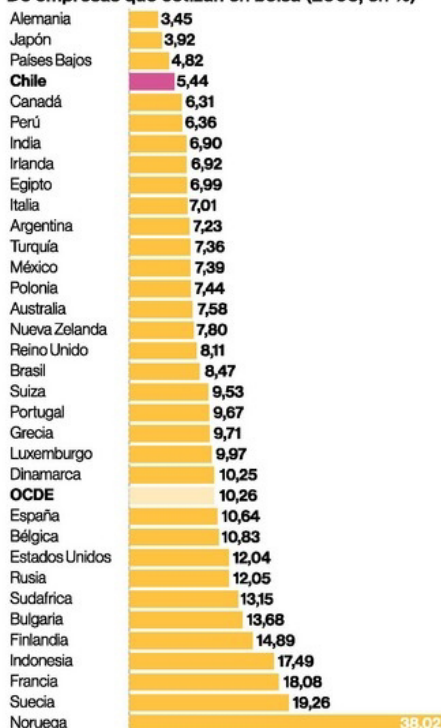
Según los últimos datos, desde 2009 Chile figura entre los cuatro países con menos mujeres en directorios de empresas privadas: sólo un 5,4%, porcentaje que según Bentancor se mantuvo inalterable en 2014.

Eso sí, nuestro país está por encima de Alemania (3,5%), Japón (3,9%) y Holanda (4,8%), pero muy distante de Noruega que ostenta un 38%, seguido por Suecia con un 19%.

Al respecto, cabe mencionar que los países nórdicos funcionan con la legislación de cuotas que exige un mínimo de representación de mujeres en la mayoría de las instancias de decisión. También hay otros modelos, como los de Australia y Reino Unido, que han optado por promover la participación femenina ex-

## Mujeres en directorios

De empresas que cotizan en bolsa (2009, en %)



FUENTE: OCDE (2012).

Tábita Bravo • PULSO

Chile de los últimos en la OCDE. Nuestro país figura entre los cuatro países con menos mujeres en los directorios, después de Alemania, Japón y Holanda.

giendo a las empresas que cotizan en bolsa que informen a sus accionistas sobre la composición de sus directorios.

"La baja presencia de mujeres es un fenómeno internacional e histórico que progresivamente se está revirtiendo sobre la base de políticas públicas especialmente diseñadas. La Comisión Europea es-

tableció como objetivo que 40% de los puestos en directorios sean ocupados por mujeres", recalca Bentancor.

**OBLIGACION PARA LOS PRIVADOS.** Medir la presencia de las mujeres en altos cargos no es fácil, y un nuevo requerimiento de la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS) busca generar mayor información sobre este ítem.

La última modificación a las Normas de Carácter General (NGC) que regulan los antecedentes que las sociedades anónimas deben proveer al mercado en cuanto a sus prácticas en gobiernos corporativos, tendrá nuevos espacios que rellenen a partir de las memorias de 2015.

Entre los cambios a las NGC reflejados en la nueva Norma N°386, contempla la incorporación de datos relativos a la responsabilidad social y desarrollo sostenible, y se deberá adicionar información sobre los siguientes aspectos: diversidad en el directorio (género, nacionalidad, edad y antigüedad); diversidad en la gerencia general y demás gerencias que reportan a esta gerencia o al directorio; diversidad en la organización (género, nacionalidad, edad, antigüedad); y brecha salarial por género.

"Transparentar la realidad de subrepresentación de las mujeres y promover la generación de estadísticas y estudios que posibiliten situar a Chile en el contexto internacional, es un primer paso para revertir esa baja presencia", indica la coordinadora de género de Hacienda.

Explica que era difícil reca-

## PRESENCIA DE MUJERES EN DIRECTORIOS DE EMPRESAS PÚBLICAS, SEGÚN PERIODO DE GOBIERNO

SEGUNDO GOBIERNO DE MICHELLE BACHELET (DICIEMBRE 2015)			
SISTEMA EMPRESAS PÚBLICAS (SEP)	N° DIRECTORES	N° MUJERES	CARGO DE PRESIDENTA O VICEPRESIDENTA
Casa de Moneda	5	1	Vicepresidenta
Correos de Chile	5	1	Presidenta
Comercializadora de Trigo S.A.	3	1	Vicepresidenta
E.P. Antofagasta	3	1	Vicepresidenta
E.P. Arica	3	1	
E.P. Austral	3	1	
E.P. Chacabuco	3	1	Vicepresidenta
E.P. Coquimbo	3	1	Presidenta
E.P. Iquique	3	1	Vicepresidenta
E.P. Talcahuano	5	1	
Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios	5	2	Vicepresidenta
Empresa Lago Peñuela	5	2	Vicepresidenta
Empresa Ferrocarriles del Estado	7	1	
Empresa Portuaria de Puerto Montt	3	1	Vicepresidenta
E.P. San Antonio	5	1	
E.P. Valparaíso	5	1	Vicepresidenta
Metro de Santiago	7	2	Vicepresidenta
Polla Chilena de Beneficencia	7	2	Presidenta
Empresa Isla de Pascua (Sasipa)	5	3	Presidenta
Zona Franca de Iquique	7	2	Vicepresidenta
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>92</b>	<b>27</b>	
<b>PORCENTAJE DIRECTORAS</b>		<b>29,3%</b>	

Fuente: Ministerio de Hacienda

GOBIERNO DE SEBASTIÁN PIÑERA (FEBRERO 2014)			
SISTEMA EMPRESAS PÚBLICAS (SEP)	N° DIRECTORES	N° MUJERES	CARGO DE PRESIDENTA O VICEPRESIDENTA
Casa de Moneda	5	0	
Correos de Chile	5	1	Presidenta
Comercializadora de Trigo S.A.	3	0	
E.P. Antofagasta	3	0	
E.P. Arica	3	0	
E.P. Austral	3	0	
E.P. Chacabuco	3	0	
E.P. Coquimbo	3	0	
E.P. Iquique	3	0	
E.P. Talcahuano	5	0	
Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios	5	1	Presidenta
Empresa Lago Peñuela	4	0	
Empresa Ferrocarriles del Estado	7	0	
Empresa Portuaria de Puerto Montt	3	0	
E.P. San Antonio	5	0	
E.P. Valparaíso	5	1	
Metro de Santiago	7	0	
Polla Chilena de Beneficencia	7	2	
Empresa Isla de Pascua (Sasipa)	5	0	
Zona Franca de Iquique	7	0	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>91</b>	<b>5</b>	
<b>PORCENTAJE DIRECTORAS</b>		<b>5,5%</b>	

“Hay una subrepresentación de las mujeres en los altos cargos de las empresas privadas, lo que se revela al comparar la realidad con la OCDE”.

**ANDREA BETANCOR**  
Coordinadora de género del Ministerio de Hacienda



“La participación de mujeres en los directorios privados tiene que subir y lo que está pasando en el sector público es para dar el ejemplo, que sea una especie de modelo a seguir”.

**MONICA REYES**  
Fundadora de Makers Liderazgo Femenino



“El sector público comprendió el valor que implica tener a mujeres en cargos de alta responsabilidad. Esto favorece el cambio cultural en las organizaciones”.

**FRANCISCA JÜNEMANN**  
Cofundadora de la Fundación ChileMujeres



bar la información, por ejemplo de directoras, porque al revisar los integrantes había empresas transnacionales cuyos nombres podían crear confusión —como Andreas— y quedaban registrados como extranjeros, sin género. “Así, nueva información estadística con un nivel de precisión no disponible hasta ahora podrá procesarse durante 2016”, comenta Bentancor.

También se cambió la norma 341 por la 385, a través de la cual se informará sobre la adopción de políticas de responsabilidad social y desarrollo sostenible, referidas en particular a la diversidad en la composición del directorio y en la designación de ejecutivos principales de la sociedad.

¿Cómo se mira la norma 386 en el ámbito femenino privado? A juicio de Mónica Reyes, fundadora de Makers Liderazgo Femenino, “la función que cumple la norma es que las empresas privadas se autoevalúen

#### BASE DE DATOS

**15,1%**

fue el porcentaje de presencia femenina en los directorios al cierre del primer Gobierno de Bachelet.

**5,5%**

de mujeres. Con este porcentaje terminó la anterior administración de Sebastián Piñera.

**4**

presidentas registraban a diciembre de 2015 los directorios del Sistema de Empresas Públicas (SEP) y 11 vicepresidentas, de un total de 27 directoras.

y puedan tomar las medidas voluntarias al respecto. Se trata de un paso anterior a lo que podría ser poner una meta más obligatoria como otros países lo han hecho. En ese sentido es una gran oportunidad y vemos que ya hay una cierta conciencia, porque los head hunters dicen que les piden muchas mujeres en las búsquedas para nombrar directores”.

Porsu parte, Francisca Jünnemann, cofundadora de la Fundación ChileMujeres, estima que “tanto la norma 386 como la 385 van a ayudar mucho, porque la empresa hará pública su realidad interna y se va a comparar con otras de su mismo rubro, viendo cómo ellas son capaces de tener a mujeres y que no se les vayan. Lo otro esencial es que por estas normas van a tener que decir los años que llevan las mujeres en la organización. El gran problema en Chile es que sólo el 32% de las mujeres tiene carrera continua”.

#### ENTREVISTA CON DIRECTOR EJECUTIVO DE HAYES & CO

**Juan Carlos Hayes:** “No creo que sirva de mucho reportar ese número (de directoras en S.A.)”

¿Cómo evalúa esta nueva exigencia de informar el género de los directores?

— Creo que la mayoría de las empresas no ha tomado el peso de lo que significa responder tanto la norma 385, como la 386, a más tardar el 31 de marzo próximo. Es un tema complejo, que tendrá repercusiones de mercado.

¿Son necesarios estos datos?

— En mi opinión no era necesario que la SVS incorporara esta práctica como parte de la evaluación de los gobiernos corporativos. Está clara la señal que quieren dar, es la misma que está dando el Gobierno: las sociedades anónimas abiertas en Chile tienen sólo un 5% de mujeres en sus directorios y eso es imprevisible, pero es así, y tomará algún tiempo transitar hacia estándares de países OCDE, que es lo que busca el regulador. No creo que sirva de mucho reportar ese número por ahora. Sí creo que hay que llamar la atención sobre lo que nos pasa como país, pero para ello no era necesario una norma.

¿Entonces no ve efecto?

— No creo que tenga un efecto



FOTO: BERNALDO URRILLA

**NUEVAS EXIGENCIAS SVS**  
“Está clara la señal que quieren dar: las S. A. en Chile tienen sólo un 5% de mujeres en sus directorios y eso es imprevisible”.

to en el corto plazo. Se va a poner en evidencia algo que ya se sabe.

¿Por qué las empresas deberían incorporar mujeres?

— Por varias razones. Por un lado, se mejoran los procesos de toma de decisiones, la visión de la competitividad, la calidad de las reuniones de direc-

torio y, al final del día, son mejores empresas. Y también porque es ridículo pensar que la mujer no tiene esa capacidad.

¿Qué le parece que el SEP se pusiera una tasa de género a cumplir?

— Es más fácil hacerlo cuando hay nombramientos centralizados. Me parece una buena política que muestra claramente, al igual que en algunas de las privadas, la visión del accionista.

¿Es partidario de las cuotas?

— No me parecen adecuadas las cuotas obligatorias de género, ni las de etnias ni de otras minorías. Pienso que las sociedades actuales se deben ir modernizando y adecuando de manera natural, sin imposiciones, no es muy democrático hacerlo por decreto. Las cuotas de género son políticas que los accionistas deben definir si proceden, no es una obligación, por el carácter privado de la empresa. Lo que es seguro, es que por buenas prácticas de gobernabilidad y de competitividad estarán finalmente obligados a incluir políticas de género.

#### ENTREVISTA CON DIRECTORA DE EMPRESAS

**Karen Poniachik:** “No habrá otra opción que recurrir al sistema de cuotas”

¿Cuál es su visión de esta nueva exigencia de incorporar el género en las memorias de las S.A.?

— Es fundamental que tanto al interior de la empresa, como los controladores y los directores, sepan con exactitud cuál es la “demografía” respecto a la presencia de mujeres en todos los niveles de la firma. Que se convierta en un llamado de atención, que se den cuenta que debe haber avances.

¿No cree que ya se sabe?

— Creo que los directores se van a sorprender negativamente cuando vean la baja participación laboral femenina que tienen, en especial en cargos de gerencia y ejecutivos. Por ejemplo, los bancos cuentan con alta participación femenina en algunos niveles, pero no en los estamentos más altos como ejecutivos o directivos. Chile está entre los países con más baja participación femenina en directorios y cargos ejecutivos gerenciales.

¿Por qué deberían incorporar más mujeres, si funcionan bien?

— Porque es visto como tre-



FOTO: AGENCIANO

MÁS INFORMACIÓN

“Creo que los directores se van a sorprender negativamente cuando vean la baja participación femenina que tienen”.

mandamente positivo por el mercado. Hoy en EEUU hay fondos de inversión, como el de profesores de California, que toman en cuenta este tipo de estadísticas al momento de decidir dónde invertir. Ojalá éste sea un llamado de atención para las empresas y sec-

tores donde hay baja participación laboral femenina; es que hoy los desafíos de las empresas no sólo son financieros y legales, sino que hay otros como el medioambiente, la relación con la comunidad, etc.

¿Qué le parece que haya más presencia femenina en directorios de empresas públicas?

— Es una instrucción presidencial para llegar al 40%, es producto de una decisión política que me parece absolutamente ejemplificadora de lo que es el modelo de autorregulación que debiera imperar en las empresas.

¿Es partidaria de crear cuotas de género en los directorios de empresas privadas?

— No lo era, era partidaria de otros modelos como el británico y australiano que debían explicar por qué no, pero cuando escucho a los presidentes de directorios decir que no hay mujeres, veo que no está funcionando, y ante la falta de avance me da la impresión que no habrá otra opción que recurrir al sistema de cuotas.

PRIMER GOBIERNO DE MICHELLE BACHELET (FEBRERO 2010)			
SISTEMA EMPRESAS PÚBLICAS (SEP)	Nº DIRECTORES	Nº MUJERES	CARGO DE PRESIDENTA O VICEPRESIDENTA
Casa de Moneda	5	1	Presidenta
Correos de Chile	5	0	
Comercializadora de Trigo S.A.	3	0	
E.P. Antofagasta	3	1	
E.P. Arica	3	0	
E.P. Austral	3	0	
E.P. Chacabuco	2	0	
E.P. Coquimbo	3	0	
E.P. Iquique	3	0	
E.P. Talcahuano	5	1	Presidenta
Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios	7	3	Presidenta
Empresa Lago Peñuela	5	1	Presidenta
Empresa Ferrocarriles del Estado	7	1	
Empresa Portuaria de Puerto Montt	3	0	
E.P. San Antonio	5	0	
E.P. Valparaíso	5	0	
Metro de Santiago	7	1	
Polla Chilena de Beneficencia	7	3	Presidenta y Vicepresidenta
Empresa Isla de Pascua (Sasipa)	5	2	
Zona Franca de Iquique	7	0	
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>93</b>	<b>14</b>	
<b>PORCENTAJE DIRECTORAS</b>		<b>15,1%</b>	