



Qué notable sería que la CPC, Sofofa, Icare y semejantes tomaran el guante y dijeran “la tuya y dos más”, convenciendo a sus socios de que una mujer en un directorio es coartada; dos, compromisos genuinos y; tres, solidez institucional.

El Gobierno ingresó un proyecto que establece que las sociedades anónimas abiertas y las especiales deberán tener una participación mínima obligatoria de mujeres en sus directorios. La iniciativa busca que, a los tres y seis años de su entrada en vigencia, estas empresas tengan al menos 20% y 40% de mujeres, respectivamente.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en un informe de gestión 2021, realizó una medición de la participación femenina en directorios de las más grandes empresas que cotizan en la bolsa de los países miembros. De acuerdo con sus datos, Chile estaba ese año entre los países con menor representación de mujeres (lugar 33 de 37 países evaluados).

Las cifras han mejorado. Pasamos de ese 15,3% al 31 diciembre 2021, a un 19,4% en junio 2022. Pero es evidente que aún queda una brecha y un camino por recorrer. A nivel OCDE seguimos mal evaluados.

Personalmente, al igual que a muchos y a muchas, no me gustan las cuotas. Son obligaciones odiosas y muchas veces terminan favoreciendo a un grupo reducido de personas, que se vuelven expertas en “maquinear el sistema”. Esta modalidad resulta antipática al forzarla y no responder al mérito. Sin embargo, cuando el sistema no se moviliza por sí mismo, no se auto desafía, ni sale de su zona de confort, surgen muchas dudas acerca de qué bloquea al mérito, y no quedan muchas más opciones.

Una alternativa, que esperamos infructuosamente desde hace largos años, es el de la auto-regulación voluntaria de los gremios y agrupaciones empresariales, recomendando a sus asociados una política proactiva de incorporación de mujeres en sus propios directorios. Pero, no ha ocurrido. ¿Dominio de poderes fácticos, viejos vinagres o del Club de Toby?

La ley entonces, en estas condiciones de exigua movilidad, implica dar un paso adelante, pero con el 20% se queda atrás en lo que se ha logrado solo con autorregulación. Bien vale la pena preguntarse si el Congreso puede mejorar la apuesta y ser aún más ambiciosos.

Durante la discusión que se debe dar entre los Diputados y Senadores, de seguro, surgirán muchas opiniones explicando cualidades, aportes o derribando mitos sobre lo bueno, lo malo y los beneficios o costos de esta medida. Probablemente, con los debidos matices propios de la discusión parlamentaria, el proyecto terminará aprobándose.

Habrán algunos temerarios que querrán demostraciones con estudios y cifras sobre cómo empresas en bolsa, expuestas a vaivenes financieros, se ven beneficiadas por contrataciones de mujeres. ¿Alguien alguna vez ha demostrado que la presencia de hombres produce más ganancias a las empresas?

Las mujeres no necesitan probar que su presencia agrega valor. Es una “carga de la prueba” absurda. A los hombres no se les exige que como género agreguen valor ¿Por qué pedírselo a ellas?

Qué notable sería que la CPC, Sofofa, Icare y semejantes tomaran el guante y dijeran “la tuya y dos más”, convenciendo a sus socios de que una mujer en un directorio es coartada; dos, compromisos genuinos y; tres, solidez institucional. Quizás incluso podrían plantearse proactivamente metas más ambiciosas o plazos más breves. En nuestro reciente libro: *Corporate Governing in Latin America: The Importance of Scandals to Institute Change* (Callund, Jiménez-Seminario & Pyper, eds., 2023, NY), de la mano de nuestros coautores Eulalia Sanín y Oscar Pardo, descubrimos que los grupos empresariales colombianos han sido los portadores y difusores de importantes mejoras en la gobernanza corporativa. Nuestras asociaciones empresariales también tienen la oportunidad de liderar la incorporación de buenas prácticas en Chile.

La razón de existir de un directorio es hacerse cargo de los miles de desafíos que surgen en la dirección de una empresa y esto exige ampliar visiones y atreverse a forjar inéditos relatos. De captar distintas perspectivas surgen nuevas ideas y nuevas soluciones. La diversidad es un complemento de muchas cosas: formación, profesión, género, edad, visiones, perspectivas y un extenso etcétera, en el que ninguna de ellas requiere algún tipo de justificación. Sin embargo, en conjunto, todas contribuyen a dar mayor profundidad a la función de gobernanza, incrementando el valor agregado y profesionalizando efectivamente los gobiernos corporativos.

