

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

DIRECTORIOS DE EMPRESAS IPSA: LOS PASOS EN EL INCREMENTO DE LA INCLUSIÓN



Un estudio desarrollado por el ESE Business School de la Universidad de los Andes reveló que tras las juntas ordinarias de accionistas de 2024, la participación de mujeres en las mesas directivas de estas firmas llegó a su máximo histórico. Sin embargo, los analistas apuntan que aún existen brechas importantes.

POR SOFÍA PREUSS

Tras las juntas ordinarias de accionistas de 2024, la presencia femenina en las mesas de las grandes empresas del país que cotizan en bolsa subió levemente. Es así como en el total de las 29 firmas que conforman el Índice de Precios Selectivo de Acciones (IPSA), la participación aumentó 0,56%, pasando de 21,24% en 2023 a un 21,80% en 2024, según el análisis del Instituto de Directores de Chile. Es decir, de los 244 escaños para director que tienen estas compañías, 53 son ocupados por directoras, cifra correspondiente a 50 mujeres, ya que tres de ellas tienen más de un directorio.

Esta era una tendencia que había crecido en los últimos años. Sin embargo, un estudio desarrollado por el ESE Business School de la Universidad de los Andes reveló que, a pesar de que entre 2020 y 2022 el número de puestos femeninos aumentó considerablemente, desaceleró entre 2023 y 2024.

El director del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad de la entidad, Alfredo Enríque, indica que a pesar de que el porcentaje de participación femenina alcanzado en la última instancia es un récord, la desaceleración reciente evidencia un agotamiento de

los avances "fáciles". "El talento femenino no falta; lo que falta es derribar barreras", afirma Enríque, y apunta que el estancamiento refleja que la inercia cultural y estructural sigue siendo una barrera importante.

Frente a esto, la directora ejecutiva del Instituto de Directores de Chile, Fadia Gajardo, sostiene que existen múltiples factores que han estancado la incorporación. Por un lado, indica que persisten los estereotipos y sesgos que asocian liderazgo y capacidad ejecutiva solo con los hombres. "También existen brechas en corresponsabilidad laboral y familiar, falta de redes profesionales sólidas, acceso desigual a oportunidades de desarrollo profesional y, en gran medida, culturas organizacionales resistentes al cambio", define Gajardo.

A ojos de la socia y gerenta de estudios de Aurea Group, Natalia Aránguiz, la falta de diversidad en los directorios se evidencia en la homogeneidad de colegios, la uniformidad de carreras de pre y posgrado y el fuerte interlocking. "Es razonable pensar que cuantas más sillas sean escogidas por

head hunters en procesos realmente competitivos, la pluralidad podría ser cada vez mayor. Sin embargo, hoy en día menos del 8% de los directivos son escogidos vía head hunter", afirma.

Listado

De las 29 compañías, y con las modificaciones registradas en las empresas IPSA en 2024, tres de ellas cuentan con más del 40% de representación femenina en el directorio, y según el análisis del

con ninguna mujer en sus mesas directivas: Banco Itaú y Aguas Metropolitanas, aunque ambas firmas no renovaron su directorio este año, sino que en 2023.

Legislación

El proyecto de ley "Más Mujeres en Directorios" busca aumentar la presencia de ellas en los directorios de las empresas. Gajardo sostiene que la propuesta va en la línea correcta. "Algunos pueden argumentar que la regulación podría generar resistencia, pero el estancamiento actual indica que la autorregulación no ha sido suficiente para superar las barreras existentes",

equidad, sino de sostenibilidad empresarial", sostiene Matthias. Asimismo, para la presidenta ejecutiva de ComunidadMujer, Alejandra Sepúlveda, el proyecto es razonable y hay que discutirlo con altura de miras. "Puede ser una forma eficaz de superar la actual barrera del 20% y acercarnos a los niveles de representación de mujeres en directorios que tiene la OCDE", indica.

"Las cuotas funcionan, pero no son la meta, son el medio", afirma Enríque, quien expone que la normativa es un acelerador necesario en una sociedad que busca avanzar más rápido, pero debe entenderse como un mecanis-

Hay brechas en corresponsabilidad, falta de redes profesionales sólidas, acceso desigual a oportunidades de desarrollo y también culturas organizacionales "resistentes al cambio", dice la directora ejecutiva del Instituto de Directores de Chile, Fadia Gajardo.

instituto. Engie Chile encabeza la lista: la mesa quedó conformada por cuatro mujeres y tres hombres.

Luego, Banco Santander, con un 44,4%, y Enel Chile, con 42,8% de participación femenina. Asimismo, hay dos compañías que son denominadas "empresas cero", es decir, que no cuentan

expone.

Para la presidenta de la Red Mujeres Alta Dirección (Redmad), María Ana Matthias, esta propuesta es un gran paso hacia mesas directivas más equilibradas. "Contar con más mujeres en directorios no es solo una cuestión de

mo temporal. "Idealmente, su efectividad debería evaluarse en términos de impacto y ser retirada cuando la diversidad ya sea parte del ADN corporativo. Mientras tanto, es un llamado a la acción para que las empresas lideren el cambio, y no solo cumplan", sostiene.