

MUJERES EN LOS DIRECTORIOS CHILENOS: UNA MIRADA EN EL TIEMPO (2011-2020)

Tras las juntas ordinarias de accionistas del 2020, el Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad indagó en la presencia de mujeres en los directorios de las empresas IPSA y en las 100 compañías con mayor presencia bursátil (TOP100), desde el 2011 hasta la fecha. Los resultados muestran que, si bien ha habido un aumento de mujeres en directorios, la tasa de evolución es baja y -en comparación con otros países- aún nos queda mucho por avanzar.

PRINCIPALES HALLAZGOS

- La presencia femenina ha ido en aumento desde el 2011 y el mayor avance se dio entre el 2017 y 2018 para las TOP100. Hoy, la participación de mujeres es la más alta del último tiempo y a la fecha, más de la mitad de las empresas IPSA y TOP100 tienen una voz femenina en sus mesas de trabajo.
- Al analizar la tasa de evolución en Chile, se puede decir que para lograr la paridad de participación entre hombres y mujeres en los directorios (50/50) se requieren 64 años para las IPSA y 49 años para las TOP100. Además, comparados con otros países, Chile aún presenta una baja presencia femenina.
- Hay una mayor proporción de mujeres con una formación académica distinta a ingeniería comercial, ingeniería civil y derecho, en comparación con los hombres. Así, ellas no sólo aportan diversidad de género, sino también diversidad profesional.



Alfredo Enrione C.

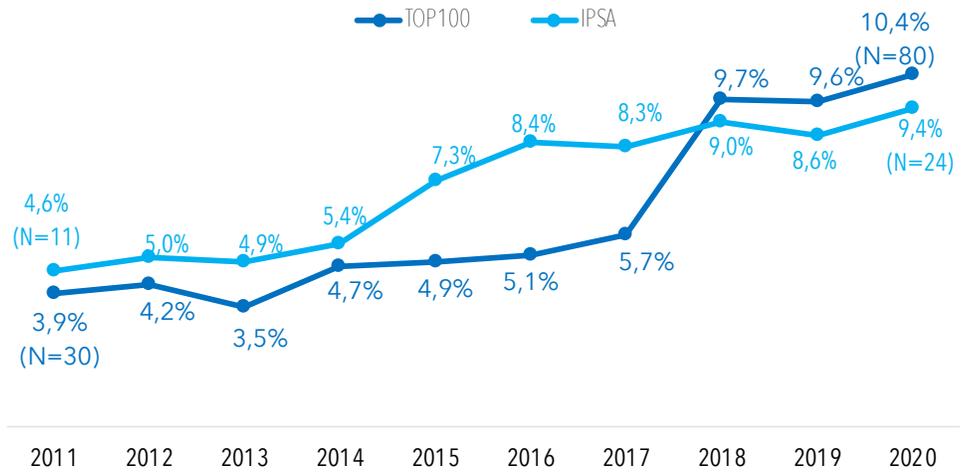
PhD., IESE, Universidad de Navarra.
Director del Centro de Gobierno
Corporativo y Sociedad.
aenrione.ese@uandes.cl



Catalina Berner G.

Socióloga, PUC.
Investigadora del Centro de
Gobierno Corporativo y Sociedad.
cberner.ese@uandes.cl

PRESENCIA FEMENINA EN DIRECTORIOS IPSA Y TOP 100 (2011-2020)



Fuente: Elaboración propia a partir de información disponible de la CMF y memorias anuales de las empresas

AUMENTO DE MUJERES EN DIRECTORIOS

Desde el 2011 a la fecha, ha habido un aumento considerable en la presencia femenina en los directorios de las empresas IPSA y TOP100: en estos últimos 9 años, la participación de mujeres casi se ha triplicado. Así, los esfuerzos de los últimos años por aumentar las voces femeninas en las mesas de directorio ha tenido resultados positivos.

Hasta el 2017, las empresas IPSA eran quienes “llevaban la delantera” en diversidad de género. Sin embargo, tras el aumento significativo de mujeres en directorios de las empresas TOP100 entre el 2017 y 2018, son estos directorios los que hoy poseen una mayor proporción femenina.

Así, la participación de mujeres hoy en mesas de directorio es la más alta del último tiempo. Considerando a las 100 empresas con mayor presencia bursátil, hay 80 asientos de directorios ocupados por una voz femenina, los que representan el 10,4% del total. Estos puestos están ocupados por 69 mujeres¹. Así, 55 empresas de las TOP100 tienen a al menos una mujer en el directorio. En el caso de las empresas IPSA, hay 24 asientos directivos ocupados por una mujer, lo que representa al 9,4% del total. Estos puestos están ocupados por 22 mujeres². De esta manera, hoy el 57% de las empresas IPSA -es decir 17 de 30- ha decidido incorporar a al menos una voz femenina en sus directorios.

Las empresas con mayor número de directoras mujeres -que corresponde a tres- son:

- AFP Provida
- Cintac
- Colbun
- Empresas AquaChile
- Ripley Corp
- Zofri

¹Una persona puede estar en más de un asiento de directorio.

² Idem

“Lograr una paridad (50/50) entre hombres y mujeres tomaría 64 años para las empresas IPSA y 49 años para las TOP100”

“¿Será necesario que los gobiernos corporativos de Chile sean regulados por una ley de cuotas para aumentar la diversidad de género al interior de los directorios?”

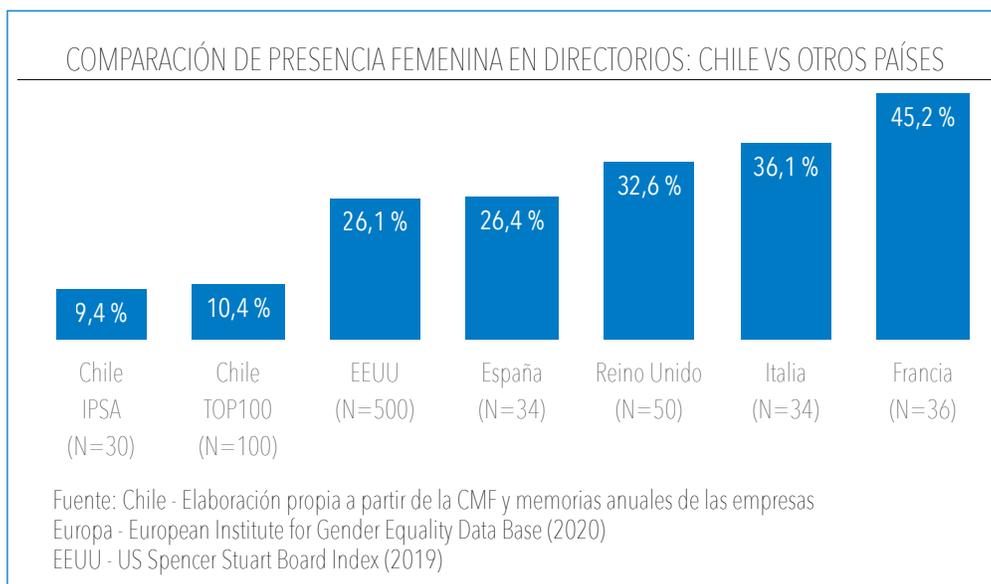
AÚN QUEDA POR AVANZAR: TASA DE EVOLUCIÓN Y COMPARACIÓN CON PAÍSES

El aumento de mujeres en directorios entre el 2011 y 2020 es estadísticamente significativo, tanto en las empresas TOP100 como las IPSA. Sin embargo, al analizar la tasa de evolución o de crecimiento en los últimos 9 años, se observa que para el primer grupo, los asientos ocupados por mujeres hoy son 2,6 veces mayor que en el 2011, y para el caso de las IPSA, son sólo 2,2 veces mayor.

La inclusión de mujeres en directorios va a paso lento. A esta velocidad, lograr una paridad (50/50) entre hombres y mujeres tomaría 64 años para las empresas IPSA y 49 años para las TOP100.

¿Y al comparar el caso chileno con otros países?

Chile es el país que presenta una menor participación de mujeres en directorios, en comparación con Estados Unidos, España, Reino Unido, Italia y Francia. Mientras que en Chile la presencia femenina bordea el 10%, todos los otros países mencionados superan el 25%.



Un mecanismo comúnmente utilizado -en especial en los países europeos- para promocionar la participación de mujeres en directorios es la ley de cuotas. España y Reino Unido poseen una ley de cuotas recomendada, mientras que Italia y Francia poseen cuotas obligatorias. Estados Unidos utiliza un modelo de autorregulación y en particular, el Estado de California, posee cuota obligatoria. De estas manera, surge la duda: ¿será necesario que los gobiernos corporativos de Chile sean regulados por una ley de cuota para aumentar la diversidad de género en los directorios?

DIVERSIDAD PROFESIONAL: OTRO APORTE DE LAS MUJERES

Al analizar los estudios de pregrado según género, se puede ver que hay una mayor proporción de mujeres con una formación distinta a las carreras de ingeniería comercial, ingeniería civil y derecho, en comparación con los hombres en las empresas TOP100.

De esta manera, integrar voces femeninas a las discusiones de gobierno corporativo, no sólo favorece a la diversidad de género, sino también a la diversidad de profesiones. Hoy la perspectiva predominante en los directorios proviene de hombres, chilenos, con una formación orientada principalmente a los negocios, y en este sentido, las mujeres pueden ser un aporte desde su visión, conocimiento y técnicas distintas a las tradicionales.

PROFESIÓN SEGÚN GÉNERO PARA EMPRESAS TOP100 (2020)		
	Hombres	Mujeres
% de ingenieros comerciales	40,8 %	57,5 %
% de ingenieros civiles o relacionadas	32,7 %	8,8 %
% abogados	13,4 %	12,5 %
% sin estudios superiores	3,3 %	1,3 %
% directores con otros estudios	9,8 %	20 %
Total	100 %	100 %

REFLEXIONES

Los directorios cumplen el rol esencial de analizar el entorno, identificar tendencias, gestionar riesgos y oportunidades estratégicas, junto con velar por la sostenibilidad de largo plazo de la empresa. Hoy, en un contexto altamente cambiante y complejo, los expertos, los reguladores, la academia y la opinión pública abogan por una mayor diversidad e inclusión en las empresas, para así poder generar diálogo, estrategias, soluciones efectivas, y sobretodo, capacidad adaptativa.

Lamentablemente, los órganos de gobierno corporativo no parecen evolucionar a la misma velocidad que la sociedad. Si bien han habido aumentos en la participación femenina durante los últimos 9 años, la tasa de evolución es aún baja. ¿Habrá que esperar pasivamente a que los controladores fomenten la diversidad en los directorios? ¿Será necesaria una ley de cuotas? Es hora de abrirse a la diversidad y para esto, se requiere principalmente de voluntad.