

En Chile, sólo el 8% de puestos directivos lo ocupan mujeres

- El país se ubica segundo en la región después de Colombia (14%), según Egon Zehnder.
- Ninguna de las empresas locales tiene programas especiales para promover al género.



► Las chilenas tienen baja participación en directorios. FOTO: ANDRES PEREZ

Constanza Morales

América Latina ha realizado avances para elevar la presencia femenina en los directorios de las empresas, pero aún falta mucho para llegar a los niveles de los países desarrollados. Esa es una de las conclusiones que se desprende del informe “Análisis de diversidad en los directorios latinoamericanos”, publicado por la consultora Egon Zehnder, que reveló que el 6,4% de los puestos directivos eran ocupados por mujeres en 2015, frente a las tasas de 21,1% de Europa y de 15,9% en Estados Unidos y Canadá.

A este ritmo, el Viejo Continente alcanzará la meta de 30% en 2018, América del Norte en 2021 y nuestra región en 2042, es decir, una generación desde ahora.

Según el estudio, que incluyó a 155 compañías abiertas a bolsa de cinco economías del bloque con una capitalización bursátil de al menos US\$ 1.000 millones, Chile es el segundo país con la mayor cantidad de mujeres en directorios con 8%.

Si bien la nación supera levemente a Argentina, Brasil y México, “todavía nos falta bastante camino por recorrer”, aseguró Cristina Manterola, una de las autoras del reporte.

La consultora detalló que el empresariado local prefiere escoger los altos cargos por talento, pero esta perspecti-

VISIÓN DE EXPERTAS

“La elección por talento no considera que a la mujer le cuesta mucho más llegar”.

Cristina Manterola
Consultora de Egon Zehnder

“Hay que hacer un llamado a los hombres a que terminen con este paradigma de que no hay mujeres”.

Luz Granier
Directora de Colbún

va “no considera que a la mujer le esté costando mucho más llegar”.

En esa línea, Luz Granier, directora de Colbún, manifestó que “a la mujer se le exige mayor resultado para ser promovida”, lo que contrasta con el ascenso de los hombres por potencial.

A esto se suma la idea generalizada de que no hay mujeres para asumir como directora. Granier rechaza esta visión, aunque reconoce que la proporción es menor a la masculina, porque “muchas cortan el desarrollo de su carrera en los años más productivos”.

En este sentido, Granier urgió a los hombres “a que terminen con este paradigma de que no hay mujeres”,

pero también hizo un llamado a sus pares a ser más proactivas.

Rol de las empresas

Si bien parte de la responsabilidad pasa por las mujeres, buena parte también depende de las propias firmas. De acuerdo con la investigación, ninguna de las 22 compañías domésticas examinadas tiene programas o políticas especiales para promover a las mujeres en cargos de administración, lo que se compara con el promedio regional de 20%.

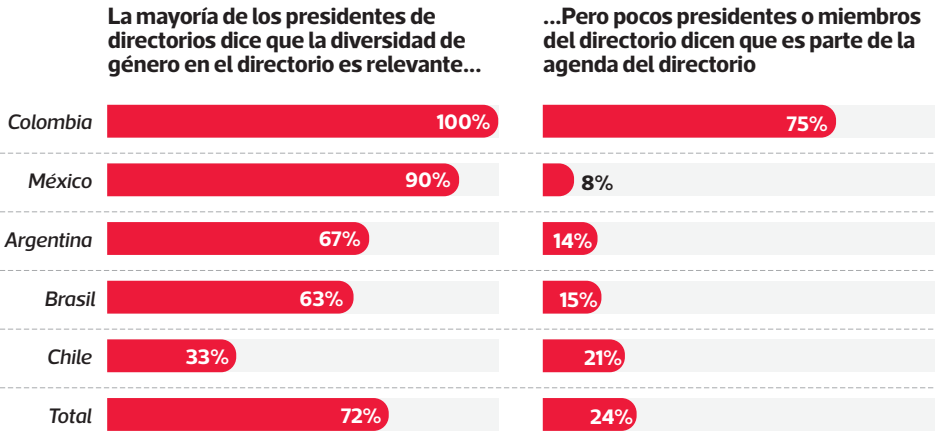
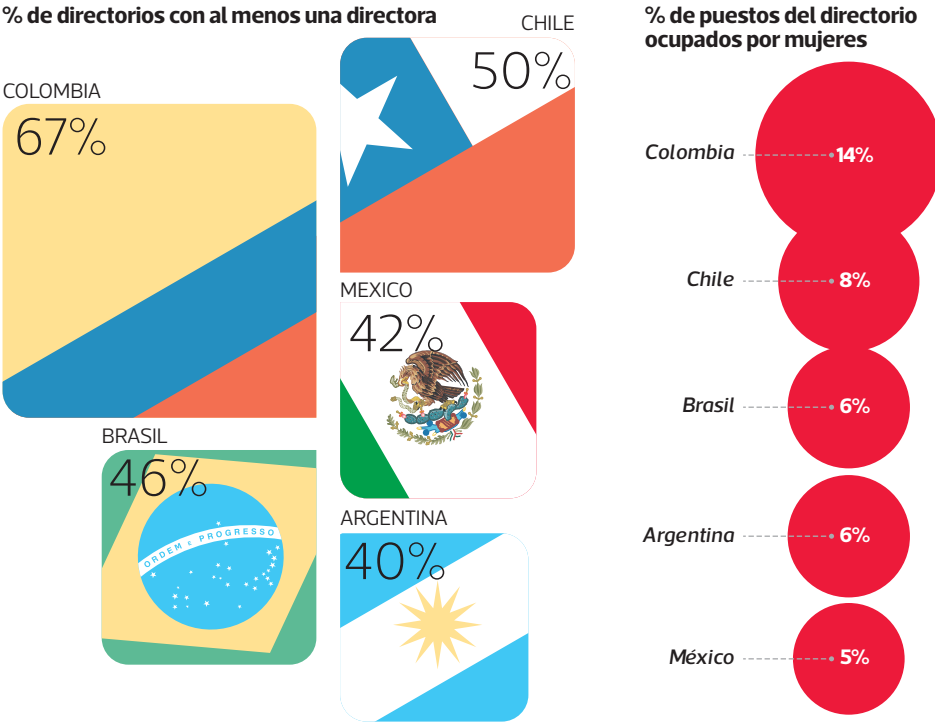
Manterola recalcó que las compañías “también pueden hacer más para favorecer el balance entre trabajo y familia y las políticas de mentoring y coaching”.

La consultora de Egon Zehnder destacó que los equipos diversos generan discusiones más productivas, eficientes y creativas y mencionó que algunos estudios han demostrado que la pluralidad en los directorios está vinculada a una mejora en el Ebitda.

Por su parte, la directora de Colbún enfatizó que “cuando no se considera a la mujer, se está desperdiciando talento”.

Con todo, ambas advirtieron que si los presidentes de los directorios no están convencidos del positivo impacto de la presencia femenina, el país y la región seguirán quedándose atrás. ●

DIVERSIDAD DE GENERO EN DIRECTORIOS DE FIRMAS LATINOAMERICANAS



% de encuestados que afirman que sus empresas tienen programas o políticas especiales para promover a las mujeres en cargos de administración

