

PUNTO DE VISTA

Por qué es urgente que haya más mujeres en los directorios



—por **Fernanda Skewes**—

Existe un fenómeno ampliamente estudiado en la toma de decisiones colectivas que, por supuesto, también se da en los directorios. Se trata del groupthink o pensamiento grupal, que ocurre cuando los miembros de un grupo tienden a evitar el disenso, lo que lleva a validar decisiones sin cuestionarlas con suficiente profundidad. En contextos empresariales, esto puede traducirse en decisiones ineficaces o poco adaptativas. Por eso, la diversidad —y especialmente la presencia femenina en los directorios— es fundamental. No sólo amplía la representatividad, sino que enriquece las discusiones estratégicas y, desde ahí, eleva la calidad de las decisiones.

Chile tiene hoy una oportunidad muy concreta para avanzar en esta materia, precisamente porque, hace un par de semanas, la Comisión de la Mujer y Equidad de Género del Senado aprobó en particular el proyecto de ley “Más mujeres en directorios”. Es un hito relevante, pues cierra la etapa técnico-legislativa y se abre paso a su votación en Sala. De aprobarse, marcaría un hito en el cierre de brechas de género en la alta dirección empresarial.

La evidencia muestra que las cuotas son mecanismos eficaces para acelerar el acceso femenino a cargos de liderazgo, mientras que las metas e iniciativas complementarias permiten consolidar ese progreso en el largo plazo. El VI Reporte de Indicadores de Género en las Empresas —elaborado por los ministerios de Hacienda y Economía junto a Fundación ChileMujeres—, es

revelador: aunque en las 500 empresas más grandes del país las mujeres representan cerca de 40% de la dotación, su presencia cae a 26% en las gerencias de primera línea y a 22% en los directorios. Más aún, 36% de estas compañías tiene directorios compuestos exclusivamente por hombres.

Lamentablemente, los retrocesos también existen. El último informe del Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad del ESE Business School muestra una caída en la participación femenina en los directorios de las empresas IPSA, rompiendo la tendencia al alza que se mantenía desde 2011. Algo similar reportó el Instituto de Directores de Chile en relación con las firmas más transadas en bolsa.

El proyecto de ley que pronto se votará en el Senado, propone una implementación gradual en las cuotas: durante los primeros tres años, ningún sexo podrá superar 80% del directorio; entre el cuarto y sexto año, 70%; y, a partir de entonces, se establecerá una cuota sugerida de 60%. Cada cuatro años, la Comisión para el Mercado Financiero evaluará el cumplimiento y evolución de la política.

Impulsar una mayor presencia femenina en los espacios donde se toman las decisiones clave no es solo una cuestión de justicia o equidad. Es también una apuesta por el crecimiento, la productividad, la sostenibilidad y la competitividad de nuestras empresas. Más mujeres en los directorios es más que una buena idea: es una urgencia estratégica.

Abogada en FerradaNehme, integra el programa #SostieneFN Género.