



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

Tener mujeres en el directorio es buen negocio

La Tercera
11 de mayo de 2018

Estamos en mayo y abril ya quedó atrás con las jornadas de juntas de accionistas. Al revisar las mujeres que nos representan en puestos de directorio de las empresas Ipsa, solamente podemos contar a 21 de los 327 puestos, o sea el 6,4%. Menos que en años anteriores y rompiendo la tendencia que teníamos desde el 2011, donde la participación de mujeres había ido aumentando año a año.

Aún, tenemos un porcentaje muy bajo si nos comparamos con el mundo y con nuestra región. En general a nivel mundial la representación femenina en los directorios de empresas sigue aumentando. En los países miembros de la Oede, esta representación aumentó en promedio 3 puntos porcentuales el último año.

Podríamos hablar de las barreras que enfrentan las mujeres a diferencia de sus pares hombres para subir a posiciones de poder, o de la importancia de la diversidad para tener representatividad en la toma de decisiones, o el efecto que tiene en el riesgo de las empresas tener a directores muy similares entre ellos o tantos otros temas que impactan a las empresas cuando tienen una baja participación de mujeres en la alta dirección.

A pesar de que todos los temas anteriores son muy importantes, el 6,4% de este año llama especialmente la atención, ya que la composición del directorio afecta los resultados de la empresa. Diferentes estudios coinciden en la relación positiva entre la proporción de mujeres presentes en los directorios y los indicadores financieros de la compañía.

Por ejemplo, en el 2013 McKinsey estudió el caso de 345 empresas Latinoamericanas que cotizaban en la bolsa, los resultados mostraron que aquellas empresas con una o más mujeres en sus directorios obtuvieron un rendimiento de capital 44% más alto y márgenes antes de intereses e impuestos 47% mayores en comparación a directorios integrados solo por hombres.

Según el estudio de Egon Zehnder publicado el 2016, la diversidad en los directorios es visto como un activo estratégico, entregándoles un espectro amplio de perspectivas con las cuales pueden enfrentar decisiones complejas y generar mayor diálogo y discusión. El informe publicado en 2012 por la Association of Chartered Certified Accountants y la Economic Social Research Council

indica que la diversidad de género “facilita la toma de decisiones, da más independencia, mayor adhesión al gobierno corporativo, más innovación, menos insolvencia, más creatividad, y menos pensamiento de grupo”.

En 2001, el Harvard Business Review publicó que la rentabilidad de las empresas con mayor promoción de mujeres era entre 18% y 69% más alta que las demás empresas. En esta línea, Catalyst en 2007 estableció que las empresas con más alta representación de mujeres en sus directorios tenían 53% más de rentabilidad sobre su capital contable. En 2004, Catalyst publicó que entre 353 empresas del índice Fortune 500 que tienen más directoras, reportan retornos sobre el patrimonio (ROE), un 53% mayor que la que tienen menor representación.

Podemos resumir que contratar mujeres tiene un impacto positivo en la empresa, pero tener mujeres en la alta dirección es buen negocio.