



MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

Hay candidatas preparadas

La Tercera
17 de diciembre 2020

Esta semana el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo lanzó el Informe Global de Desarrollo Humano 2020. Este informe entrega el Índice de Desarrollo Humano (IDH) de los países, lo que sirve para ranquearlos, compararlos y ver los avances en diferentes años. Chile lleva varios años en el nivel “muy alto” de IDH, pero cuando analizamos las variables que lo componen, vemos que nuestra área de oportunidad sigue siendo Índice de Desarrollo de Género, la cual se centra en la igualdad de desarrollo entre hombres y mujeres. En esta variable, bajamos en el ranking del puesto 43 al 62 de 189 países.

A pesar de avanzar en muchos frentes, la oportunidad y la visibilidad de las mujeres en el mundo laboral sigue estando al debe en nuestro país, lo que da una excelente oportunidad para trabajarlo.

Para avanzar podemos tomar muchos caminos, uno de ellos es aumentar la participación de las mujeres en la alta dirección. La baja presencia de mujeres es un fenómeno internacional e histórico que gradualmente se está revirtiendo, en muchos países en base a políticas públicas diseñadas con este fin. Por ejemplo, en el caso de Chile podemos ver dos realidades: por una parte, la participación femenina en directorios de las empresas IPSA y IGPA es menor a 10%. Esta ha ido aumentando a través de los años, pero el avance ha sido lento y la participación femenina aún demasiado baja. Por otra parte, los directorios de las Empresas SEP decidieron apostar por llegar a una participación de mujeres del 40%, las cuales fueron designadas en el año 2018 y siguen hasta ahora.

¿Cómo ha sido el impacto del aumento de mujeres en este grupo de empresas? En el ESE Business School de la Universidad de los Andes lo medimos y los resultados indican que el efecto de esta medida es consistente con la evidencia internacional: los equipos donde participan hombres y mujeres tienen mejores resultados en diferentes ámbitos que cuando participan solo hombres o solo mujeres.

¿Qué podemos hacer desde las empresas privadas? La elección de directores en abril no se toma de un día para otro. Es importante prepararnos y estamos a tiempo para buscar

candidatas idóneas para tomar esos puestos. Incluso el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género tiene en su página una base de datos de mujeres que tienen trayectorias validadas para asumir esos cargos. Atrevámonos avanzar, la evidencia nacional e internacional indica que el efecto va a ser positivo.