



Universidad de los Andes

MARÍA JOSÉ BOSCH K.
DIRECTORA CENTRO TRABAJO Y FAMILIA

RICARDO LEIVA
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

Cuotas y sesgos de género

El Mercurio
08 de diciembre 2019

Nuevamente surge con fuerza la controversia sobre las cuotas de género, a raíz de una eventual Constitución. Cabe preguntarse entonces: ¿están subrepresentadas las mujeres en política y economía, considerando el valioso aporte que ellas realizan? Y segundo ¿servirían las cuotas para disminuir esa subrepresentación, aumentando el número de mujeres en las instancias de poder? La respuesta a ambas preguntas es sí.

Aunque las mujeres son mayoría en Chile (50,5% de la población) y tienen una mayor participación en la educación superior (96% versus 84 % de los hombres, según el Global Gender Report), son tratadas como una minoría. En el ámbito político, desde el retorno a la democracia las mujeres han ocupado, en promedio, el 12% de los escaños a la Cámara. El 8% en el Senado, el 24% de los ministerios, según el PNUD.

En el ámbito económico y corporativo, la desigualdad también es incuestionable, pues Chile figura entre los peores países cuando se mide la igualdad de ingresos por hacer un trabajo similar, según el Foro Económico Mundial (128° entre 149 naciones), debido a que los hombres ganan prácticamente el doble, según esa institución.

En la cima de la pirámide laboral, la inequidad se reproduce, ya que en los directorios solo el 6% de los asientos son ocupados por mujeres (el promedio de la OCDE es 10%), muy detrás de Argentina, Brasil o Perú. Sin embargo, los directores masculinos no parecen muy preocupados al respecto, según una encuesta de Egon Zehnder: a diferencia de los directores de otros países de latinoamericanos, quienes su gran mayoría apoyan la paridad de género, en un 72%, en Chile esa proporción solo llega al 33%.

Es posible, entonces, que los sesgos de género estén frenando el ascenso de las mujeres, tal como comprobamos con un reciente estudio que publicamos en la Universidad de los Andes. Según este artículo, en Chile las personas de ambos sexos prefieren a los hombres cuando deben nombrar a alguien para un puesto de liderazgo, asumiendo que los mejores candidatos son los líderes varones. En concordancia con muchos otros estudios realizados internacionalmente, existiría también aquí un sesgo, consciente o inconsciente, que llevaría a evaluar con desventaja a las mujeres.

¿Qué hacer entonces? La solución más rápida para lograr la paridad es imposición de cuotas. En Noruega, por ejemplo, el porcentaje de mujeres en los directorios aumentó rápida y significativamente después de la dictación de una ley en 3002. Hoy Noruega es el país de la OCDE con la mayor proporción de mujeres en directorios (más del 40%) y casi duplica al segundo país en este listado (Suecia). Por eso, Alemania, Bélgica y España implementaron también diferentes mecanismos de cuotas, los que han tenido resultados positivos en la participación de mujeres en los gobiernos corporativos. En el caso chileno, gracias a la implementación de cuotas en las empresas SEP, las mujeres hoy representan el 42% de esos directorios, un número muy superior al promedio de las otras firmas locales.

¿Y qué aportan las directoras femeninas? Existen diversos estudios que demuestran su gran aporte a los resultados de las organizaciones. Por nombrar algunos, según un estudio de Mckinsey conducido entre 345 empresas latinoamericanas que cotizaban en la bolsa, las compañías que tenían una o más mujeres en sus directorios obtenían rendimiento de capital y utilidades significativamente mayores que aquellas con directorios exclusivamente masculinos. Resultados similares encontró anteriormente el Conference Board de Canadá.

Las mujeres se destacan, según estos y otros investigadores, por proponer respuestas innovadoras ante problemas complejos al aportar puntos de vista alternativos y creativos. Si se trata de debatir sobre una eventual nueva Constitución, más vale contar con ellas de forma justa y representativa.