EL MERCURIO

Fecha: 24/07/2025 Audiencia: 320.543 Sección: ECONOMIA
Vpe: $6.078.723 Tirada: 126.654 Frecuencia: 0
Vpe pág: $20.570.976 Difusión: 126.654
Vpe portada: $20.570.976 Ocupación: 29,55%

Congreso despachó reforma que fija umbral máximo para un mismo sexo en mesas directivas:

Gobierno destaca hito "paritario" sobre directorios de empresas, en medio de desempleo femenino récord

J. A.

La nueva norma fija una "cuota de género" de al menos 40% en la plana directiva, mientras expertos y parlamentarios piden foco en fortalecer la participación laboral.

Tras casi tres años en el Congreso, la reforma del Gobierno para avanzar en mayor paridad dentro de los directorios de empresas terminó su tramitación. Con 57 votos a favor y 40 en contra, la Cámara de Diputados dio luz verde a la medida, que ahora debe ser promulgada para empezar a regir en 2026.

En concreto, la norma bautizada como "más mujeres en directorios" establece una cuota máxima "sugerida" de directores de un mismo sexo para sociedades anónimas —abiertas y especiales—, que no debe superar el 60%. Si bien esta cuota no es obligatoria en principio, quienes no la cumplan deben reportar formalmente a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) "las razones y fundamentos de tal situación, a fin de que esta ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional", según el texto legal.

Por otro lado, la CMF tendrá que verificar cada cuatro años que al menos el 80% de las empresas cumplan con el umbral sugerido, y que no más de un 5% tengan un directorio integrado totalmente por personas de un mismo sexo. Si alguna de esas condiciones no se cumple, el porcentaje máximo pasará a ser obligatorio hasta la siguiente revisión.

Brecha pendiente

De acuerdo al último Reporte de Indicadores de Género en Empresas Chilenas de 2024 que realizan ChileMujeres junto al Ejecutivo, se constata que solo 56 empresas cumplen con la exigencia de al menos un 40% de directoras mujeres. Esto equivale a un 14,9% del total de compañías que reportan sus datos a la CMF, y muestra un leve incremento desde el 10,6% que se observaba en 2021. Eso sí, la cantidad de firmas que no tienen mujeres en su directorio es de un 34,7% (ver infografía).

Aunque estos indicadores se ven lejos de las nuevas exigencias legales, la reforma también establece un período de gradualidad: parte en una representación máxima de 80% hasta el tercer año desde la entrada en vigencia, baja a 70% en los tres años siguientes y a 60% a partir del sexto año.

En el Gobierno, la subsecretaria de Economía, Javiera Petersen, destaca que "entre los países OCDE existen tres enfoques: autorregulación (como en Chile hoy), cuotas sugeridas (como Suiza) y cuotas obligatorias (como Francia). Sin embargo, toda la Unión Europea avanzará hacia cuotas obligatorias en 2026". Chile, agrega, combinaría "los dos últimos modelos con un diseño innovador".

Fadua Gajardo, del Instituto de Directores de Chile, opina que la norma marca "un antes y un después" en cómo se entiende la diversidad: "No como un acto simbólico, sino como una condición fundamental para fortalecer la calidad, la legitimidad y la competitividad". A su vez, Alfredo Enrione, de la ESE Business School de la U. de los Andes, sostiene que "el verdadero desafío no será cumplir con el espíritu de la norma, sino demostrar que la diversidad en la cúpula empresarial puede ser tanto un imperativo ético como una ventaja competitiva".

¿Impulso sistémico?

Aunque la oposición cuestionó en el debate legislativo que la norma tiene un impacto acotado sobre un grupo pequeño de empresas, la hipótesis del Gobierno es que al conducir la incorporación de mujeres en espacios estratégicos, se les favorece en la toma de decisiones sobre aspectos cruciales como contrataciones, inversiones o políticas de cuidado.

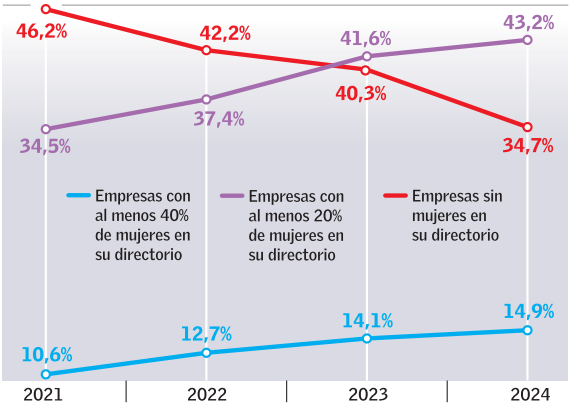
Este aspecto es relevante en un contexto donde el desempleo de las mujeres alcanzó un 10,1% en el último reporte del INE, lo que equivale a la cifra más alta desde 2010, si no se considera el período de pandemia. Si bien la participación laboral femenina ha ido en aumento, no se estarían creando suficientes puestos de trabajo.

BRECHA
Menos del 15% de empresas cumplen con la exigencia de la ley, según cifras recientes.

En este sentido, la economista Michèle Labbé sostiene que "para que una mujer vaya al directorio primero tiene que estar en la empresa y trabajar (…). Tienes que aumentar la cantidad de mujeres que están en el mercado laboral, y este gobierno no ha hecho nada para eso". También cuestiona que el proyecto beneficia "a un grupo muy reducido, pero no ayuda a todas las mujeres que tienen que cuidar a sus hijos en la casa y por eso no pueden salir a trabajar".

En este sentido, la diputada Ximena Ossandón (RN) cree que la norma "bordea lo simbólico" en lugar de hacerse cargo de desafíos como la conciliación de vida laboral y familiar: "Es bastante más necesario avanzar en sala cuna universal, y esperaría ver el mismo impulso".

Evolución de participación de mujeres en directorios (porcentaje del total)



Fuente Sexto reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile (a partir de datos de la CMF)