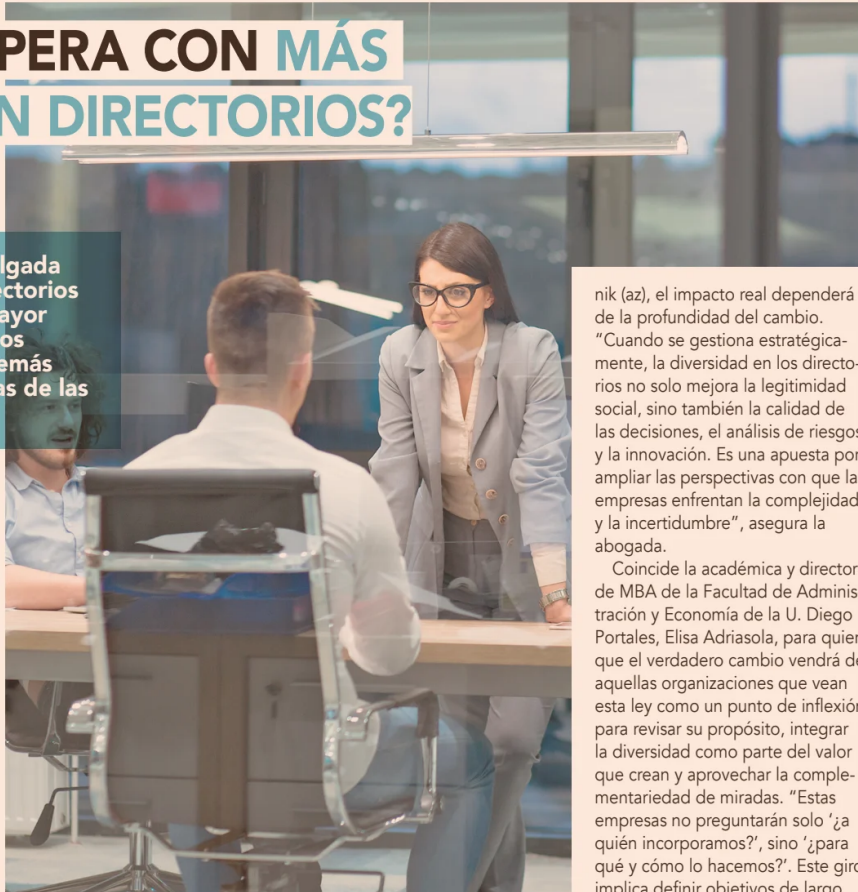


¿QUÉ SE ESPERA CON MÁS MUJERES EN DIRECTORIOS?

La recientemente promulgada Ley Más Mujeres en Directorios no solo permitiría una mayor inclusión en estos espacios de decisión, sino que además mejoraría las perspectivas de las empresas.

A probada hace solo un par de meses, la Ley N° 21.757 busca que más mujeres lleguen a los directorios de las grandes empresas, introduciendo una cuota gradual de representación máxima de un solo sexo en estos espacios, que al principio es una fuerte sugerencia (aunque no obligatoria), pero que se irá volviendo más exigente con el tiempo. Así, desde 2026 la ley pide un máximo de representación de 80%; entre 2029 y 2031 este baja a 70%, y desde 2032, el máximo de representación será de 60%.

Para Stephanie Cruz, directora Legal & Business de Albagli Zalias-



nik (az), el impacto real dependerá de la profundidad del cambio. "Cuando se gestiona estratégicamente, la diversidad en los directorios no solo mejora la legitimidad social, sino también la calidad de las decisiones, el análisis de riesgos y la innovación. Es una apuesta por ampliar las perspectivas con que las empresas enfrentan la complejidad y la incertidumbre", asegura la abogada.

Coincide la académica y directora de MBA de la Facultad de Administración y Economía de la U. Diego Portales, Elisa Adriasola, para quien que el verdadero cambio vendrá de aquellas organizaciones que vean esta ley como un punto de inflexión para revisar su propósito, integrar la diversidad como parte del valor que crean y aprovechar la complementariedad de miradas. "Estas empresas no preguntarán solo '¿a quién incorporamos?', sino '¿para qué y cómo lo hacemos?'. Este giro implica definir objetivos de largo

plazo, abrirse a nuevos perfiles, y preparar la cultura interna para recibir lo distinto con curiosidad y apertura. Es en esa actitud -más que en la cuota- donde se juega la verdadera transformación de los directorios chilenos", expresa Adriasola.

Para la fundadora y CEO de Money Queen y directora de empresas, Fernanda Vicente, esta normativa "es una invitación muy explícita a abrirse a buscar los mejores talentos para ocupar las sillas directivas. Antiguamente se decía que no había masa crítica 'preparada' para asumir estos cargos y hoy ese mito está totalmente obsoleto. Hay muchísimas mujeres, que más allá del hecho de ser mujer, son profesionales de élite, con mirada de futuro, de negocio y de impacto".

Por su parte, la directora ejecutiva de ComunidadMujer, Cristina Vio, espera que esta normativa fortalezca la gobernanza y el desempeño empresarial, promoviendo los efectos positivos de la diversidad en la toma de decisiones. "Las mujeres son más de la mitad de la población: su participación plena en estos ámbitos no solo es justa, sino indispensable para el progreso del país. Es fundamental evitar que dinámicas estructurales sigan reproduciendo brechas que limitan el desarrollo y la participación femenina", concluye.