

EJECUTIVA DE STATKRAFT LAMENTA CIFRAS DE ESTANCAMIENTO

“Tirón de oreja”: Las reacciones ante el informe de la participación laboral femenina en la alta dirección

MARÍA PAZ NAUDON

“Creo que este reporte y el título de ‘El Mercurio’ es un verdadero tirón de oreja. Estoy en varios chats y esta mañana estaban inundados de mensajes preguntando: ¿Cómo es posible que un tercio de las empresas no tenga mujeres en cargos de directoras o gerentas?”, señaló ayer María Teresa González, gerenta general de Statkraft Chile. A su lado estaba sentada Bernardita Piedrabuena, miembro de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), mientras participaban en un panel sobre mujeres en los directorios.

El artículo de este medio se titulaba así: “Participación de las mujeres se estanca: un tercio de las empresas no tiene directoras ni gerentas”. Se basaba en los resultados del Séptimo Reporte de Indicadores de Género en las Empresas de Chile, elaborado por los ministerios de Hacienda y Economía junto con la Fundación ChileMujeres.

“Estamos donde mismo (...). Creo que, para cambiarlo, la política pública tiene un rol que jugar. En ese sentido, la nueva ley (Más Mujeres en Directorios) que se ha aprobado y la anterior que había establecido una cuota de género en los directorios de empresas públicas es algo que ayuda a romper esta brecha”, indicó Piedrabuena.

Frente a ellas, debajo del escenario, había cerca de treinta personas interesadas en escuchar el análisis. Entre ellos se encontraban los ministros de Economía, Álvaro García (quien se retiró poco después), y de Hacienda, Nicolás Grau, además de otras autoridades y directores de empresas.

El reporte muestra que, en 2025, en el nivel de trabajadores no gerenciales, las mujeres representan el 39,1%. En el caso de las gerentas de primera línea, a 23,1%, y en los directorios, llega a solo un 17%.

El reporte se basa en los datos entregados a la CMF por las entidades emisoras de valores en 2022 y 2025. En ese contexto, la comisionada Piedrabuena explicó que el rol de la CMF es “entregar los insumos básicos para promover los análisis y fortalecer políticas públicas orientadas a mejorar la participación laboral femenina”.

Además de González y Piedrabuena, un hombre también participó en el panel: el presidente de la Cámara Regional de Comercio de Valparaíso, Javier Torrejón. La entidad que dirige tiene un directorio de 11 integrantes, de los cuales tres son mujeres (27%). Torrejón mencionó que en la Región de Valparaíso “la masa de mujeres bus-

Marzo inicia sin cambios en la proporción de mujeres trabajadoras y con un bajo porcentaje femenino en cargos de gerencia o dirección.



Bernardita Piedrabuena y María Teresa González.

“Estamos donde mismo (...) creo que para cambiarlo (la brecha de mujeres en cargos de alta dirección) la política pública tiene un rol que jugar”.

BERNARDITA PIEDRABUENA, COMISIONADA DE LA CMF

cando trabajo aumentó, lo que es bueno; el problema es que la pega no aumentó”. Por lo tanto, lamentó que “la brecha también se explica por la estructura completa del desempleo femenino”.

“Mala decisión económica”

El ministro Nicolás Grau, que habló antes del panel, comentó que es muy importante la transparencia de la información para la toma de decisiones y del rol que tienen las coordinaciones de género. “De hecho, cuando pienso en otras cosas del Gobierno que me hubiera gustado impulsar más, vuelvo a esta idea: la estrategia que se ha

“Me hubiera gustado impulsar más (...) la estrategia utilizada para promover la agenda de género en una organización compleja como el Estado”.

NICOLÁS GRAU, MINISTRO DE HACIENDA

utilizado para promover la agenda de género en una organización tan compleja como el Estado. Contar con personas responsables de empujar esta agenda, que además se coordinen entre sí, que mantengan cierta complicidad y trabajen de manera articulada, es un muy buen ejemplo de cómo avanzar en estos temas”.

Asimismo, el ministro Álvaro García expuso que no incorporar a más mujeres en la alta dirección de las empresas es “una mala decisión económica que afecta el progreso del país”.

“Está comprobado que la diversidad en los espacios productivos contribuye a la sostenibilidad, eficiencia y progreso”, sostuvo García.

OTRO TRIUNFO DE “LA U”:

AZUL AZUL SUPERA EN PRESENCIA FEMENINA A CLÁSICOS RIVALES

El club de fútbol Universidad de Chile no solo se anotó un triunfo en el último “superclásico” del torneo nacional ante Colo-Colo, sino que también destacó frente a sus rivales más tradicionales fuera de la cancha, por sus buenas prácticas corporativas. De acuerdo al Séptimo Reporte de Indicadores Género en las Empresas, la concesionaria del equipo estudiantil, Azul Azul, es una de las pocas sociedades anónimas deportivas con presencia de mujeres en su directorio.

En concreto, el informe asigna a Azul Azul una participación femenina de 22,2% en su directorio, versus 0% en Blanco y Negro (Colo-Colo) y en Cruzados (U. Católica). “La U” también cuenta con más trabajadoras (26,2%) y gerentas de primera línea (25%), pero Colo-Colo presenta proporciones similares en ambos niveles jerárquicos: 25,5% y 20%, respectivamente.

Los peores resultados del grupo los presenta Cruzados, con menos de un quinto de mujeres en su dotación de trabajadores (19,4%) y ninguna gerenta. Además de los “tres grandes”, los clubes de fútbol que destacan por contar con al menos una mujer en su directorio son Unión La Calera (25%), Deportes Temuco (33,3%), Santiago Wanderers (9,1%), Unión Española (12,5%), Rangers (40%), Magallanes (37,5%), Deportes Concepción (11,1%) y Unión San Felipe (20%).

En todo caso, los resultados de los clubes de fútbol se ubicaron entre los peores promedios observados en el informe (ver nota al lado).