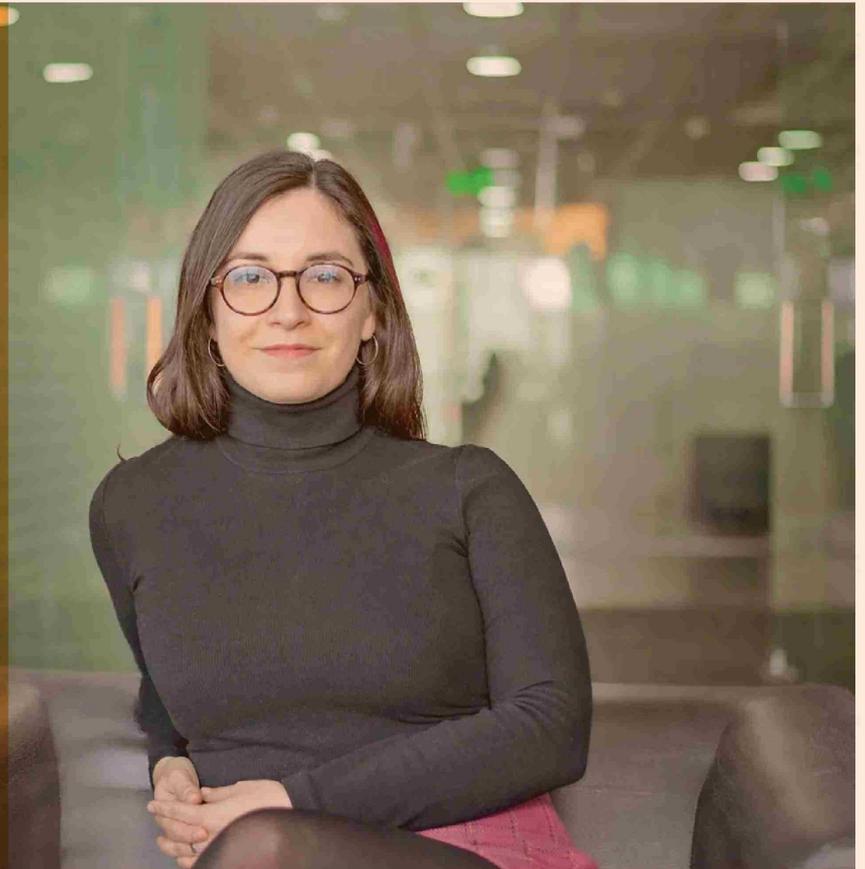


JAVIERA PETERSEN,
 SUBSECRETARIA DE ECONOMÍA:

Mujeres en directorios “es un proyecto que logró reunir los acuerdos políticos necesarios”



■ La autoridad abordó el proyecto despachado por el Congreso, destacando el impacto que tendrá en el desempeño de las empresas.

POR CAROLINA LEÓN

Esta semana el Congreso despachó a ley el proyecto “Más Mujeres en Directorios”, una legislación que busca elevar la presencia de ellas en las mesas directivas de las sociedades anónimas, abiertas y especiales, fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF).

En esa lógica establece una cuota máxima sugerida de 60% del sexo con mayor representación en los citados espacios, de forma de promover equidad hombres-mujeres.

El modelo es de “cumplir o explicar”, ya que las empresas deberán justificar públicamente si adoptan o no el porcentaje.

La CMF evaluará permanentemente la implementación de la ley, determinando a qué firmas, entre aquellas que no adoptaron lo sugerido, se les podría aplicar una cuota obligatoria de forma transitoria por cuatro años. Las que cumplan serán destacadas.

Una legislación que, a ojos de la subsecretaria de Economía, Javiera Petersen, permitirá construir gobiernos corporativos “más diversos y productivos”.

– ¿Qué tan satisfecha o convencida quedó con el proyecto? Desde su ingreso tuvo varios cambios...

– La verdad, muy contenta. Es un proyecto que logró reunir los acuerdos políticos necesarios para poder avanzar. Nos tomamos casi

tres años en el Congreso y es un proyecto que no solamente va a cumplir un objetivo, que quizás el nombre mismo lo dice –que es poder alcanzar una composición más paritaria de los puestos directivos–; sino que, a la vez, estamos impulsando un mejor desempeño de empresas y, por lo tanto, un mejor desempeño económico.

Las mujeres construyen espacios más diversos, y la evidencia nos muestra que espacios más diversos son espacios más productivos.

– ¿Incluso con el cambio de fórmula? Porque en cierta forma se invirtió el concepto de cuota sugerida...

– Nosotros con el proyecto que originalmente ingresamos proponíamos una cuota obligatoria de un mínimo de 40% de mujeres, pero que igual mezclaba el modelo cumple o explica. Finalmente quedó un mix, porque estamos mezclando los modelos de cumple y explica con el modelo de cuota obligatoria.

Algo que también se recogió a lo largo de la tramitación fue la idea de poder ir evaluando esta política (...) Otra modificación, y que fue solicitada en la discusión, fue el poner incentivos para aquellas empresas que cumplen. Y acá creo que el más relevante es el mecanismo que vinculamos a compras públicas del Estado, porque las empresas que adopten la cuota sugerida más rápidamente van a poder tener un

beneficio en las licitaciones.

– La propuesta ingresó en 2022 ¿pensó que tomaría tanto tiempo sacarla adelante?

– Nosotros como ministerio tuvimos un objetivo muy claro, que fue entrar con un proyecto que quizás avanzaba más rápido hacia la incorporación de más mujeres en directorios, porque la obligatoriedad era una forma distinta, pero nosotros queríamos que este proyecto fuera ley y para eso requeríamos alcanzar consensos políticos. Por eso, agradezco el trabajo y la participación que tuvieron organizaciones como ComunidadMujer, Fundación ChileMujeres, Redmad, el Instituto de Directores de Chile y, por supuesto, las senadoras y las diputadas, también el senador Sanhueza –parte de la Comisión de Mujeres del Senado– que entendieron que se debía lograr acuerdos (...) si seguíamos en la autorregulación, podría llevar décadas, incluso siglos.

Voces críticas

– Pese al diagnóstico compartido respecto a la falta de presencia femenina en espacios de poder en las empresas, el proyecto generó voces críticas. ¿Qué lectura hace de ese fenómeno?

– A lo largo de estos tres años de tramitación y de discusión pública del proyecto, había un consenso mayoritario en que era necesario avanzar en una mayor incorporación

“A lo largo de estos tres años de tramitación y de discusión pública del proyecto, había un consenso mayoritario en que era necesario avanzar en una mayor incorporación de la mujer en los espacios directivos”.

de la mujer en los espacios directivos. Las discusiones se centraron en la manera de lograrlo. Si era necesario poder impulsar, por ejemplo, un modelo de cuotas como el que nosotros estamos hoy felizmente celebrando –porque va a ser ley–; o, bien, era sencillamente algo que iba a ocurrir porque las empresas se iban a dar cuenta de que esto era necesario y ahí nosotros siempre íbamos a las cifras.

Para mí el dato más elocuente es que tenemos cerca de un 40% de empresas que no tienen a ninguna mujer en sus directorios, pero esto lo vinculó con una encuesta que hizo el Instituto de Directores de Chile

en 2023, que constató que poquito más del 60% de los directores y presidentes de directorios dijo no tener ningún plan en su empresa para poder incorporar más mujeres.

Cuando las brechas nos muestran que no estamos avanzando y cuando, además, le vamos a preguntar a las empresas si es que están haciendo algo para poder avanzar y nos dicen que no, ahí es donde se configura la necesidad de avanzar desde las políticas públicas.

– ¿Se contempla algún despliegue o programa para incentivar liderazgos femeninos?

– Acá es fundamental también lo que se hace desde las organizaciones empresariales y desde el mundo de la sociedad civil, en compañía con el mundo público. Hay varios registros públicos de mujeres que podrían llegar a acceder a un puesto directivo. La Superintendencia de Pensiones tiene uno, en el ámbito más privado está Redmad, el Instituto de Directores de Chile ha entregado certificados a cerca de 200 mujeres que están finalmente listas para poder ser directoras.

Entonces, se van a ir activando ciertas redes que siempre han estado muy activas en este tema, impulsando la participación de la mujer en alta gerencia y la alta dirección. Y en eso siempre nosotros como ministerio vamos a tener por supuesto un rol de impulsar estos espacios y de poder acompañarlos.