

*Jovanka Trebotich Zúñiga*  
*Manager de portafolio Know Hub Chile*



## “Más Mujeres en Directorios” – Un avance necesario, pero aún insuficiente

La promulgación de la Ley “Más Mujeres en Directorios” por parte del Presidente Gabriel Boric es, sin duda, un paso importante en la búsqueda de mayor equidad de género en el ámbito empresarial chileno. La norma establece que, en un plazo gradual, ningún género podrá superar el 60% de los cargos en los directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales, reduciendo la brecha que hoy, en muchos casos, es abrumadora.

El diagnóstico es claro: aunque las mujeres representan cerca del 40% de la fuerza laboral en grandes empresas, solo un 22% llega a un directorio, y más de la mitad de ellos (54%) está compuesto exclusivamente por hombres. Frente a esta realidad, cualquier medida que impulse cambios es bienvenida.

Sin embargo, la ley deja algunos espacios que podrían limitar su impacto. La gradualidad en la implementación, el carácter sugerido de las cuotas en los primeros años y la aplicación solo a ciertos tipos de empresas generan dudas sobre su alcance real. En un contexto donde las desigualdades de género en cargos de alta dirección

son estructurales, confiar excesivamente en la “voluntad” del sector privado puede ralentizar los resultados que se buscan.

Es cierto que el enfoque progresivo busca dar tiempo a las organizaciones para adaptarse y evitar resistencias. Pero, si no se acompaña de incentivos claros, mecanismos de seguimiento efectivos y un plan de extensión hacia otros tipos de empresas, el riesgo es que el cambio se quede en lo simbólico.

En ese sentido, la ley marca un hito, pero no debería ser vista como un punto de llegada, sino como el inicio de un proceso más amplio. Incorporar más mujeres a espacios de decisión no solo es una cuestión de equidad, sino también de competitividad, diversidad de pensamiento y mejor gobernanza.

Valoremos este avance, pero no olvidemos que el verdadero desafío será garantizar que, en pocos años, esta medida se traduzca en cambios culturales profundos y sostenibles, que lleguen no solo a las grandes empresas, sino también a las medianas y pequeñas, donde muchas veces las brechas son aún más invisibles.