

Cuotas en directorios: no es regular el resultado, sino remover los obstáculos de entrada

“... no hay equidad real si seguimos teniendo un sistema que exige a las mujeres elegir entre desarrollo profesional y vida personal. Tema aparte es cómo resolvemos sala cuna...”.

ROSARIO NAVARRO
 Presidenta de Sofofa

“La cultura no hace a la gente. La gente hace a la cultura”, señala la escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie. Esta frase resume el desafío que enfrentamos hoy en Chile: abrir camino a más mujeres en el mundo del trabajo, no por imposición, sino por convicción, no desde la tutela normativa, sino desde la libertad.



Las cifras son elocuentes. A pesar de que la participación laboral femenina alcanzó en 2024 niveles prepandemia (52,6%), casi una de cada tres mujeres que trabaja lo hace en la informalidad. Esto precariza el empleo y erosiona las bases del crecimiento sostenible del país. ¿No es acaso ahí donde se encuentra el verdadero nudo que debemos desatar?

Mientras tanto, el Senado debate estos días el proyecto de ley que pretende instalar una regulación que imponga, en seis años más, cuotas obligatorias en los directorios de las empresas, pese a que los datos más recientes —del Sexto Reporte de Indicadores de Género— muestran que, sin necesidad de una norma coercitiva, la participación femenina en directorios ya alcanza el 24%. Es decir, el

cambio está ocurriendo.

El sistema “cumpla o explique”, parcialmente adoptado bajo la Norma de Carácter General 461, permite mayor flexibilidad y ha permitido avanzar, respetando la autonomía, heterogeneidad de las empresas, incentivando la transparencia y promoviendo el mérito. Este enfoque no es aislado, países como Reino Unido, Australia y Nueva Zelandia han impulsado con éxito modelos similares, sin recurrir a cuotas rígidas, apostando, en cambio, por guías de buen gobierno corporativo y monitoreo público. El resultado: avances concretos y sostenibles en diversidad, permitiendo adaptar los cambios a las características de la empresa.

En paralelo, mientras algunas políticas ponen el foco en los techos de cristal, lo urgente es enfocarse en los suelos pegajosos, es decir, en las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder al mercado laboral formal. La falta de mecanismos eficaces para esta inserción hace que nos perdamos una valiosa oportunidad: si lográramos incrementar en un 1% la participación laboral femenina, Clapes UC ha estimado que esto tendría un aumento en el PIB de 0,5%. Como plantea la periodista británica Caroline Criado, la desigualdad muchas veces se esconde en los datos no recolectados y en las soluciones mal diseñadas. Es ahí donde el Estado debe priorizar: más recursos, más evi-

dencia, mejor diseño institucional.

Criado nos da luces al respecto del diseño de políticas públicas, señalando que estas son eficaces cuando surgen basadas en datos, no en intuiciones. Es esta información la que permite generar los diagnósticos que nos impulsan a la acción, donde la evidencia permita diseñar políticas pertinentes, que identifiquen brechas reales y orientar los recursos hacia donde más se necesitan: que todas las mujeres puedan acceder a empleos formales, permanezcan en ellos y puedan proyectar trayectorias en equidad de condiciones. No hay equidad real si seguimos teniendo un sistema que exige a las mujeres elegir entre desarrollo profesional y vida personal. Tema aparte es cómo resolvemos sala cuna.

El foco no debe estar en regular el resultado, sino en remover los obstáculos de entrada. Como advierte la escritora y profesora estadounidense Camille Paglia, imponer cuotas sin abordar las causas de fondo puede ser un gesto vacío, que confunde empoderamiento con artificio.

Chile necesita más mujeres trabajando, liderando y transformando. Pero para que eso ocurra, el faro debe alumbrar donde impacta: en la informalidad, en el desempleo, en el diseño de un sistema laboral más flexible, inclusivo y moderno. Es ahí donde la política pública debe actuar, y desde donde el mundo privado estará disponible para colaborar.