

El “techo de cristal” es un concepto que explica por qué hay muchas mujeres que visualizan con nitidez hacia dónde podrían ascender en sus trabajos, pero que cuando tratan de avanzar, se encuentran con una barrera hecha de cristal, un material transparente e infranqueable.

Esta semana se aprobó en Chile una ley que intenta derribar ese techo de cristal.

Se trata del proyecto “Más mujeres en directorios”, que busca elevar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas, abiertas y especiales, que son fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) a través de una cuota máxima sugerida del 60% del sexo con mayor representación en los directorios. Para ello, considera un modelo de “cumplir o explicar” en el que las firmas deberán justificar públicamente si adoptan o no la sugerencia. La iniciativa es gradual: inicialmente, la sugerencia para las compañías será establecer una cuota máxima de 80%, 70% y, luego, 60%. Además, después de seis años, la CMF evaluará el cumplimiento de la ley, pudiendo determinar si es necesaria una cuota obligatoria, que opere de forma transitoria por cuatro años para empresas que no adoptaron la medida.

Aunque es un proyecto que no obliga, que es gradual y transitorio, las medidas de acción afirmativa generan controversias. Hay quienes sostienen que esto implicaría que un hombre capaz pueda

Sin techo

Por **Paula Escobar Chavarría**



quedar excluido solo por ser hombre. O que estas decisiones corresponden al ámbito de libertad de la empresa. O por qué priorizar temas considerados de mujeres de élite versus los de las mujeres en la pobreza.

Vamos por partes.

En Chile, solo un 22% de mujeres tiene participación en directorios (ministerios de Economía y Hacienda, Fundación Chile Mujeres y OIT (2025)). Y la velocidad del avance es muy insatisfactoria. Justamente esa es la razón por la que muchos países –incluidos los de la Unión Europea– se han inclinado por algún tipo de cuotas. Podría pensarse a primera vista que las cuotas son contrarias a la igualdad en un sentido formal, pero no es así cuando un

grupo, en este caso en razón de su género, no ha podido entrar y progresar en alguna institución. En aquellos casos, la igualdad de oportunidades no existe, y obstáculos históricos han impedido una cancha pareja. Hay mujeres con estudios, trayectorias y capacidades equivalentes –o superiores– a muchos varones que han ocupado esos cargos. Esos hombres, puede que no lo sepan, han contado con la ventaja de que a la mitad de la competencia las habían dejado sentadas en la banca.

Los estereotipos tradicionales de género y la división sexual del trabajo están a la base de este problema y de los lentos avances en la igualdad entre hombres y mujeres. ¿Por qué otra sinrazón las mujeres tenían vedado antes el derecho a votar, a estudiar en la universidad, a ser profesoras en la misma, a disponer de su propio patrimonio, obtener un préstamo en el banco?

No era por falta de mérito ni de inteligencia, o de ambición, sino por esa idea de que a las mujeres les corresponde el dominio de lo privado y a los hombres, lo público. Hoy nadie (bueno, casi nadie) quiere revertir su derecho a votar, estudiar, enseñar, administrar su patrimonio, entre otros logros. Pero subsisten inequidades, también en lo económico: dificultades para encontrar y mantener trabajo –penalización por la maternidad–, para obtener la misma paga por la misma pega, para ascender en los trabajos.

Los hombres que se preocupan de pasar ahora a ser discriminados no están viendo cómo es la cancha hoy.

¿Debe dejarse esto a la suerte de la evolución cultural? Si se toma ese camino, quedan más de 100 años: cuatro o cinco generaciones. Las sociedades desarrolladas han dicho que no, que no se puede dejar a su suerte la igualdad de género, que se debe acelerar. Y así como en la UE y otros países hay cuotas obligatorias, muchas compañías tienen políticas internas que promueven solucionar todas estas brechas como parte de su propia meta.

Chile, con esta ley, se une a aquellos países que piensan que una cancha pareja para las mujeres es parte fundamental no solo de la democracia, sino de una sociedad justa. Y, contrariamente a lo que a veces se repite, no hay ninguna contradicción entre combatir los techos de cristal o las inequidades salariales y, a la vez, hacer políticas públicas robustas para ampliar la base de mujeres insertas en el mundo del trabajo remunerado (Chile tiene una tasa muy baja de 50,2%), así como también hacerse cargo del impacto de las labores de cuidado en la vida y la economía de las mujeres (a las que destinan tres horas diarias más que los hombres). De hecho, también se está tramitando –y ojalá pronto se despache a ley– la sala cuna universal, así como las bases de un sistema nacional de cuidados.

Que el talento y educación de niñas y jóvenes se dilapide o estanque no es un problema individual, sino uno de Estado, y no de una élite, sino de toda la sociedad.

Porque nadie quiere que sus hijas y nietas nazcan y se desarrollen con un techo. Aunque sea de cristal.