

Empresas Red·Activa superan el promedio nacional en mujeres líderes

Con un 30,1% de participación femenina en directorios y prácticas de equidad que van más allá de la ley, este grupo de firmas ratifican que avanzar hacia una cultura corporativa que califican de más justa e inclusiva, es alcanzable.

Bárbara Pezoa

En un contexto de baja natalidad, brechas de género persistentes y mayor presión por entornos laborales inclusivos, un grupo de empresas chilenas integrantes de la comunidad Red·Activa –impulsada por Fundación ChileMujeres– presentó los resultados del “Instrumento 2025”, herramienta que mide voluntariamente prácticas en corresponsabilidad, inclusión y diversidad.

Uno de los hallazgos centrales del informe es que 10 de las 12 empresas participantes cuentan con políticas de posnatal parental más allá de lo exigido por la ley. En promedio, los padres acceden a 8,9 días adicionales (con un máximo de 28 días), y las madres hasta 26. Además, el 97,4% de los padres utilizó sus cinco días legales, frente al 0,2% del promedio nacional, según el “Zoom de Género” 2025 elaborado por OCEC UDP, ChileMujeres y la Cámara de Comercio de Santiago.

El complemento salarial también destaca: 11 empresas cubren la diferencia entre el subsidio estatal y el sueldo completo durante el posnatal. A esto se suman prácticas como la reincorporación progresiva, jornadas híbridas y horarios flexibles tras la licencia.

Para María José Díaz, gerenta general de Fundación ChileMujeres, estas medidas muestran que “cuando una organización implementa políticas que trascienden la ley, está reconociendo las necesidades de madres, padres y personas cuidadoras, mejorando su bienestar y generando beneficios como menor rotación, más compromiso y una cultura laboral equitativa”.

El reporte también identifica desafíos: baja transferencia del posnatal parental desde la madre al padre, bajo uso del seguro Ley SANNA por parte de hombres y falta de difusión sobre ciertos derechos. Se recomienda a las empresas reforzar la educación interna y avanzar en registros más detallados.

Ejemplos claros de los esfuerzos que estas empresas realizan más allá de lo que ley les impone, son la extensión del posnatal para padres de cinco a trece días y la creación de una Escuela de Corresponsabilidad, con talleres sobre crianza, cuidados y distribución equitativa de roles; ambas prácticas puestas en marcha en Scotiabank. “Entendemos que la crianza es una tarea compartida”, señala Fernanda Brignoni, VP de Gestión de Personas, Cultura y Asuntos Corporativos.

Por su parte, Buk ofrece cinco semanas extras de posnatal para padres con goce de sueldo, promoviendo una distribución más equitativa del cuidado desde el nacimiento. Además, disponen de una guardería en sus oficinas, abierta a madres y padres por igual. “Estos esfuerzos son clave para avanzar genuinamente hacia la corresponsabilidad”, afirma Teresita Morán, cofundadora y country manager de Buk Chile.

La corresponsabilidad es una señal concreta del compromiso con la equidad, pero no la única. Según el informe, el 30,1% de los cargos en directorios de estas empresas son ocupados por mujeres, superando el 22,1% del promedio nacional del VI Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2024, elaborado por ChileMujeres junto a los ministerios de Hacienda y Economía.

El desglose revela que las directoras se concentran entre los 41 y 50 años, mientras que sus pares masculinos lo hacen entre los 51 y 60 años. Las mujeres provienen mayoritariamente de profesiones científicas y comerciales, mientras que los hombres se distribuyen entre Ingeniería Civil e Ingeniería Comercial.

Aunque la subrepresentación femenina en la alta dirección es un desafío estructural, las cifras de Red·Activa muestran que con estrategia e intención, el avance es posible.

