LITORALPRESS

Fecha: 08-06-2025
Medio: La Tercera
Supl. : La Tercera - Pulso
Tipo: Noticia general
Título: **Cumpla o explique**

Pág. : 7
Cm2: 396,1
VPE: $ 3.941.059

Tiraje: 78.224
Lectoría: 253.149
Favorabilidad: Neutra

PUNTO DE VISTA

–Por **Josefina Montenegro**–
Abogada y directora de empresas

Cumpla o explique

Después de más de una década de avances sostenidos –aunque lentos–, la representación femenina en los directorios de las empresas chilenas ha retrocedido. Así lo muestra un estudio del ESE Business School que registró que en las empresas Ipsa, la participación de mujeres en directorios cayó del 22,1% en 2024 al 21% este año 2025. La tendencia a la baja fue ratificada por un reporte del Instituto de Directores de Chile que reveló que la participación femenina en los directorios de las empresas más transadas en bolsa tuvo un descenso del 2,33% en comparación al año 2024.

Estos porcentajes pueden parecer marginales, pero son simbólicos. Es la primera vez en más de 10 años que se rompe la tendencia ascendente. Lo que parecía un progreso consolidado, resultó ser un equilibrio frágil que confirma la necesidad de contar con medidas que aseguren un avance sostenido.

Para avanzar hacia una mayor equidad, el gobierno presentó en noviembre de 2022 un proyecto de ley que propone aumentar la participación femenina en los directorios sin cuotas rígidas ni sanciones inmediatas. Se inspira en el modelo *comply or explain*: las empresas pueden cumplir la norma o explicar públicamente por qué no lo hacen.

La iniciativa ha sido perfeccionada a lo largo de su tramitación legislativa. En julio de 2024, el Ejecutivo presentó indicaciones incorporando una cuota máxima sugerida del 60% para el sexo con mayor representación. Así, tanto hombres como mujeres podrían integrarse equitativamente. La Comisión para el Mercado Financiero tendrá un rol clave en su monitoreo, con la facultad de activar –a partir del sexto año– una cuota obligatoria transitoria de cuatro años para las empresas que no cumplan con el estándar sugerido. Ya aprobado por la Cámara de Diputados y hoy en discusión en el Senado, el proyecto ha sumado además incentivos positivos: visibilizar y reconocer a las empresas que presenten buenos indicadores de equidad de género en sus directorios, otorgándoles ventajas en el sistema de compras públicas, y la creación de un Comité Asesor transitorio que articulará esfuerzos públicos y privados para convertir esta ley en una política efectiva y sostenible.

Se trata de un camino gradual, razonable y evaluable. Pero, sobre todo, es un reconocimiento de que los cambios culturales no pueden descansar únicamente en la buena voluntad del mercado.

Porque si tras varios años, el 36,4% de las empresas aún no cuenta con una sola mujer en su directorio, está claro que algo más que el mérito está en juego. Este dato, recogido en el Sexto Reporte de Indicadores de Género en Empresas en Chile 2024, elaborado por los Ministerios de Hacienda y Economía junto a la Fundación Chile-Mujeres, evidencia que sin mecanismos institucionales, el progreso se estanca o retrocede.

Y aquí vale una reflexión más amplia: las políticas públicas deben hacerse cargo de la composición de la sociedad y de su momento histórico. Si la mitad de la población chilena son mujeres, no es razonable que sigamos tratando su inclusión laboral como una política compensatoria, en lugar de verla como una condición básica de competitividad. De igual manera, si sabemos que Chile está envejeciendo rápidamente, debemos dejar de ver la longevidad como un problema y empezar a construir una economía plateada que aproveche la experiencia y el potencial de las personas mayores.

Esta semana fui invitada por Mujeres Empresarias a un desayuno con ejecutivas y directoras de distintos sectores. Compartimos diagnósticos, experiencias y, especialmente, una reflexión común: no podemos retroceder. En un país como Chile, cuya tasa de crecimiento y productividad aún no alcanza cifras sostenibles, excluir talento por sesgo o comodidad es una decisión que no podemos permitirnos. Ya en 2017, inversionistas globales como BlackRock comenzaron a exigir a las compañías explicar por qué no incluían mujeres en sus gobiernos corporativos. No por corrección política, sino por convicción estratégica.

De ahí que lo que está en juego con este proyecto no es solo un porcentaje máximo de representatividad por género, sino el tipo de economía y sociedad que queremos construir. Una que incorpore plenamente a las mujeres en los espacios donde se diseñan decisiones estratégicas. Una que entienda que equidad no es caridad. Y si no estamos dispuestos a cumplir, al menos estemos dispuestos a explicar.