



## Economía & Negocios

# 77

votos a favor,  
29 en contra y  
9 abstenciones, obtuvo  
en la Cámara Baja.

**Eduardo Bascuñán**  
contacto@diarioconcepcion.cl

SE ANALIZA EN EL CONGRESO

# Gremios locales valoran avance de proyecto que busca paridad de género directorios de empresas

Dirigentas gremiales del Biobío valoran el proyecto de ley que busca equiparar el número de cargos directivos. Abogan que es fundamental para disminuir las brechas de género en las industrias y además es un puntapié para incentivar a las mujeres a participar en la vida empresarial y en roles de liderazgo.

La iniciativa busca que en los directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales no pueda haber una prevalencia de personas de un mismo sexo. Ahora, el proyecto avanzó a un segundo trámite al Senado con 77 votos a favor, 29 en contra y 9 abstenciones.

En definitiva, aspira a que en las mencionadas sociedades, que sean fiscalizadas por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), las personas de un mismo sexo no puedan sobrepasar el 60% del directorio.

De esta forma, los directorios tendrán que contar con estatutos que aseguren el cumplimiento de la proporción, de todas formas y como es costumbre en este tipo de normas, se estableció una gradualidad en la implementación.

### Reacción de gremios del Biobío

Al respecto, Beatriz Seguel, directora y presidenta del Comité de Género de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) Biobío, aseveró que la inclusión de mujeres en directorios es un avance hacia la diversidad, lo que enriquece la toma de decisiones.

"Directorios más diversos aportan enfoques variados, fundamentales para la innovación, gestión de riesgos y respuesta ante crisis. Además, al visibilizar el liderazgo femenino en el gobierno corporativo, se abre el camino para que más mujeres participen en instancias clave dentro de las organizaciones, lo que contribuye a una mayor sostenibilidad y productividad", sostuvo.

Asimismo, Seguel desde CPC Biobío, consideró que la norma impulsada a las empresas hacia una transformación cultural necesaria. "Esta diversidad de pensamiento es clave para abordar de manera efectiva los desafíos organizacionales, mejorando la adaptabilidad y resiliencia de las empresas", aseveró.

Para ello, "es fundamental recurrir a redes y organizaciones que visibilicen a mujeres capacitadas para ocupar cargos directivos, ampliando las fuentes de búsqueda y asegurando que las decisiones no se limiten a los círculos tradicionales",

**La idea es que las empresas de sociedad anónima, y bajo la inspección de la Comisión del Mercado Financiero, no puedan exceder el 60% de personas de un mismo sexo en la dirección.**



FOTO: /CC

concluyó la presidenta de Género CPC Biobío.

Por su parte, Valeska Reyes, vicepresidente del Área Social de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) Concepción, consideró que es lamentable la necesidad de una norma para tener la posibilidad de participar en la alta dirección.

"Creo que esto debería haber llegado mucho antes, ya que la participación de las mujeres en estos

cargos es fundamental para poder tener una visión más global y aportar desde otra mirada", aseveró la ingeniera comercial.

Según la vicepresidenta, a la fecha, la presencia de mujeres en obras corresponde a un 17% mientras que en 2021 el porcentaje era de un 8%. "Pero queda mucho y dista mucho de lo que las mujeres están en alta dirección en las empresas de la construcción y además en direc-

torios, que es harto menos, es un porcentaje muy ínfimo en comparación a nivel nacional en otros gremios, en otras industrias", afirmó Reyes.

Cabe recalcar que desde el 2021 la CChC está buscando fortalecer la visibilización y empoderamiento del talento femenino. Para ello cuenta con tres iniciativas; la primera corresponde a 'Mujer en el Gremio' que busca la participación



FOTO: /CC

de mujeres en gremios ligados a las obras de construcción; la segunda, es 'Mujeres en la Construcción' que plantea que más mujeres, tanto en la parte operacional de las obras como en el área profesional, realicen trabajos ligados al rubro y la tercera, corresponde a 'Mujeres Alta Dirección', que busca la realización de talleres, estudios y encuentros con el objetivo de que más mujeres se incorporen al sector de la construcción desde distin-

tas áreas de participación.

Por su parte, Victoria Saud, gerente general de la Corporación Chilena de la Madera (Corma), consideró que toda iniciativa que promueva una mayor participación de mujeres en las organizaciones, es valorable.

"Nos parece una medida adecuada para avanzar hacia una mayor equidad de género en el ámbito empresarial", consideró. Asimismo, Saud afirmó que constantemente

Corma realiza monitoreos en la participación de mujeres en los directorios del gremio.

De tal forma que, "según el último reporte, esta (participación) aumentó del 18% al 27%. Este avance se ha logrado, en parte, porque como sector hemos tomado la decisión de incorporar más mujeres de forma transversal, impulsando esta medida con el firme apoyo de nuestro presidente y el consejo directivo", afirmó.

Para la dirigente gremial, la implementación gradual que promueve la norma es un principio que "puede contribuir a avanzar hacia una cultura laboral inclusiva, promoviendo una mayor diversidad y equidad de género, especialmente en sectores tradicionalmente masculinizados como el sector forestal".

Asimismo, para Saud es necesario que se garantice que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el sector forestal. "es crucial identificar las barreras que limitan su incorporación. Para ello, contar con indicadores de género es fundamental: lo que no se mide, no se puede gestionar. Es necesario disponer de indicadores cuantitativos (número de mujeres y hombres en la empresa, en gerencias y directorios) e indicadores de proceso (capacitaciones, procesos de selección, flexibilidad laboral, corresponsabilidad, etc.), enfocándonos solo en aquellos que permiten gestionar el cambio".

"Las organizaciones deben adaptarse a la diversidad para retener el talento femenino. No obtendremos resultados diferentes sin cambiar nuestras prácticas", concluyó.

## Último Reporte de Género

Según el Quinto Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile, se observa un leve avance en el posicionamiento de Directoras en las empresas del país. En detalle, durante 2020, la participación de mujeres en directorios era de un 11,1%, hasta el 2023 esta cifra alcanzó el 16,5%.

Asimismo, el mencionado reporte da cuenta del avance porcentual de 112 empresas con al menos el 20% de mujeres en directorios. En definitiva, desde el 2002 se observa que un 30% de los puestos de directores eran ocupados por mujeres. Ya en 2023 se observó que cerca de 155 empresas, o sea, el 41,8% de las empresas consultadas contemplaba entre sus puestos gerenciales a mujeres.

Y respecto al número de empresas con un porcentaje al menos de un 40% de cargos administrativos gerenciales, en 2020 eran cerca de 30. O sea que el

8,1% de las empresas bajo estudio estaban bajo el mando femenino. Ahora bien, en 2023 aquel número varió 6,2 puntos porcentuales, posicionando a más de 53 empresas (14,3%) con 40 pp. como jefa de diferentes firmas.

A lo largo de los años, los rubros que más aumentaron sus directivas femeninas, se encuentran el sector inmobiliario; el de la explotación de minas y canteras y el de suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado, según el informe.

Ahora bien, respecto a la brecha salarial de género en cargos directivos; las empresas no han mostrado avances relevantes. Entre 2020 y 2023, la distancia salarial entre géneros aumentó 0,8% en el nivel administrativo y medio; mientras tanto, en el nivel ejecutivo, éste aumentó 3,1%, según el último reporte a cargo del Ministerio de la Mujer, Equidad y Género.

### OPINIONES

Twitter @DiarioConce  
 contacto@diarioconcepcion.cl