ENTREVISTA CON
DIRECTORA DE EMPRESAS

Karen Poniachik: "Si no hay avances por el lado de la autorregulación van a llegar las cuotas"

KHARLA CANIUPÁN

—Son pocas las mujeres en Chile que participan en directorios de empresas. Karen Poniachik es una de ellas. Hoy integra la mesa de E.CL; pero también es directora de Metro, siendo designada por el Sistema de Empresas Públicas.

La directora del Centro Global de la Universidad de Columbia para América Latina aborda los desafíos de las mesas directivas locales.

¿La diversidad de un directorio va por el lado de que sea una instancia multidisciplinaria o de género?

—Va por ambos lados. La diversidad implica mucho más que la incorporación de mujeres, considera la incorporación de visiones, experiencia y habilidades distintas. Hoy en día las empresas enfrentan desafíos en numerosas áreas, no sólo financieras y contables, sino que ambientales, en lo que respecta a la comunidad, regulaciones, reputación... Y en ese sentido, diversidad de opiniones, de visiones, de posturas contribuyen a que se tomen mejores decisiones.

¿Qué le falta a los directorios locales?

—En general, los directores ligados a las empresas IPSA son todos amigos entre sí, provienen de una misma carrera, de una misma universidad y probablemente mandan todos los hijos al mismo colegio. Lo que falta aquí es darle acceso a mujeres y hombres que representen distintas visiones, experiencias y profesiones.

No obstante, las mujeres tienen baja participación aún ¿Cómo avanzar para integrarlas a los directorios?

—Yo en lo personal no estoy de acuerdo con aplicar cuotas para aumentar el número de mujeres en los directorios, sino que con el modelo de "comply or explain", vigente en el Reino Unido y en Australia. Ha tenido un enorme éxito, el que se refleja en las cifras de mujeres en directorios.

En esos países las autoridades a través de las respectivos reguladores le piden a las empresas que expliciten y den a conocer en sus memorias anuales el número de mujeres que tienen en los distintos estamentos: directorios, gerencias, cargos medios, trabajadoras; y que expliquen cuáles son sus políticas para promover la inserción de mujeres en todos esos ámbitos. Y en caso de que no exista política, la empresa tiene que explicar por qué no la tienen. Creo que en Chile podemos darle una oportunidad a este modelo antes de pensar en cuotas.

¿Pero basta la autorregulación?

—Lo que hay en Chile es autorregulación y vemos que hay muy pocos avances en esa materia. Si no hay autorregulación (para aumentar el número de directoras), la autoridad sí o sí va a intervenir. A mi juicio es mejor que intervenga a través del modelo de "comply or explain" que del modelo de cuotas. Ahora, si esemodelo no resulta, entonces, de acuerdo, vamos a las cuotas.

¿Qué falta para avanzar?

—El mensaje para los empresarios chilenos es que si no hay avances por el lado de la autorregulación, van a llegar las cuotas. Ojalá que ante esa posibilidad reaccionen, se pongan las pilas y avancen en la línea de un modelo "comply or explain", el que sí debe ser exigido por el regulador.

Pero más que avanzar en esto porque somos políticamente correctos, hay que hacerlo porque es una buena estrategia corporativa que le da valor a la empresa. Hay decenas de estudios que demuestran que mayor diversidad en los directorios, en los puntos de vista y experiencias generan mayor rentabilidad. Y parte de esa mayor diversidad implica incorporar más mujeres.

¿Ahora es el momento?

—Siempre ha sido el momento. En abril y mayo corresponde hacer cambios en los directorios y espero que quienes toman las decisiones incluyan esta variable.

¿Tienen desafíos también los head hunters?

—Hay que abordar la discriminación de los head hunters. En el Reino Unido hay un código de buenas prácticas. En lo personal, he ido a entrevistas con head hunters en donde te sirven un cafecito y te dicen: "no tenemos nada para usted", pero uno sabe que hay cargos disponibles.

Eso es un poco burdo...

—Eso es demasiado burdo y he hecho ver esta situación a quienes contratan a los head hunters. El tema también tiene que venir por un cambio y un código de buenas prácticas de estos actores.

COMPLY OR EXPLAIN
"Creo que en Chile podemos darle una oportunidad a este modelo antes de pensar en cuotas"

MENSAJE A EMPRESARIOS
"Ojalá que ante esa posibilidad(cuotas) reaccionen, se pongan las pilas y avancen en el línea del modelo *comply or explain*"

HEAD HUNTERS
"Hay que abordar la discriminación de los head hunters. En el Reino Unido hay un código de buenas prácticas"

ENTREVISTA CON
ACADÉMICA DEL IESE BUSINESS SCHOOL

Nuri Chinchilla: "Tras la idea de las cuotas está la filosofía del igualitarismo, en lugar de la igualdad de oportunidades"

JOSÉ TOMÁS SANTA MARÍA

—Como profesora del Departamento "Dirección de Personas en las Organizaciones" y directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School, la académico española Nuri Chinchilla lleva años investigando y dictando charlas sobre los beneficios de avanzar en una mayor conciliación entre trabajo y familia.

De hecho, hace pocas semanas estuvo Chile participando del seminario Mujeres al Timón organizado por Icare, donde se refirió justamente a la importancia de que más mujeres lleguen a ocupar espacios de poder en las empresas.

¿Cuál es la situación de Chile en este ámbito: mujeres en cargos de poder?

—Si hablamos de presencia en directorios Chile esta rozando el 3%, nivel similar al de Emiratos Árabes, Arabia Saudita o Japón, mientras que en Estados Unidos es un 16% y en Europa es un 18%. A nivel de gerencias, la media en el mundo es de 25% o 30%, y en Chile es debajo del 20%. Lo que está pasando aquí ocurre en muchos sitios, que el que tiene poder es el hombre que monta las empresas a su manera pensando que todo el mundo es igual. Y si no se diferencia al hombre y a la mujer, la mujer se va quedando atrás porque es la que es madre, y empieza a tener una serie de obstáculos.

¿Cuál es su posición respecto de las leyes de cuota, como una forma de presionar a que ocurra un cambio en esta materia?

—Ir a los indicadores no está ayudando en nada a cambiar el problema de fondo. La imposición conlleva una reacción de cumplimiento, y eso significa que cumplo y miento, sobrevivo con la ley. Tras la idea de las cuotas está la filosofía del igualitarismo, en lugar de la igualdad de oportunidades. Es rigidez que no ayuda tampoco, y donde no quiere decir que estés cambiando una realidad.

Pero no cree que dado que el nivel de mujeres en cargos de poder es tan baja, es necesario empujar un cambio con una ley.

—Hay una serie de países que sólo a través de recomendaciones han llegado a un 16%, como España, que nunca ha tenido una cuota. Lo que se hizo hace 12 años es primero hacer los estudios de porqué se estaba tan bajo, y no por una cosa de cuota, sino que por un tema de negocios. Si queremos negocios no podemos dejar el 50% de la gente fuera.

¿Y dirías que es más eficiente la recomendación?

—Es más de fondo, porque lo que persigue no es el igualitarismo, sino que las bondades de la diversidad; persigue la filosofía de la sostenibilidad. A mi me gusta hablar de las tres "F". Necesitamos la femeneidad porque es otra visión del mundo, la mujer anticipa más consecuencias, es más empática. La otra "F" es familia, si no acogemos a la familia empiezas a entrar al invierno demográfico que tenemos en Europa. Y la tercera "F" es flexibilidad, lo rígido está muerto, no avanza, necesitamos ser flexibles.

¿Cuáles son los beneficios de incorporar mujeres a los círculos de poder?

—Hay estudios que hablan de que las empresas con mayor porcentaje de mujeres consiguen un mayor retorno de beneficio y un mayor precio de la acción. Pero si no empezamos desde abajo a ver porqué no llegan mujeres al comité gerencial, entonces esto no se puede solucionar con cuotas.

¿Qué rol juega la flexibilidad?

—Los entornos empresariales donde hay más flexibilidad, que tienen en cuenta a la familia o tienen tiempo para hacer otras cosas después del trabajo, te generan hasta 19 puntos más de performance que aquellos entornos que hasta en la misma empresa, son más rígidos. Eso es así. Pero hay falsas creencias, de que hay que estar ahí.

—¿En qué políticas públicas habría que avanzar?

—Flexibilidad en el tiempo y en el espacio. Que puedas trabajar dos mañanas y dos tardes, o desde casa, o solamente las tardes, o lo que la empresa te permita. Cada vez se necesita más esa flexibilidad: algunos porque estudian, otros porque quieren tener familia y otros porque tienen padres mayores.

LEY DE CUOTAS
"Creo que ir a los indicadores no está ayudando en nada a cambiar el problema de fondo"

¿CÓMO AVANZAR?
"Lo rígido está muerto, no avanza, necesitamos más flexibilidad"

MUJERES EN DIRECTORIOS
"Chile está rozando el 3%, nivel similar al de Emiratos Árabes, Arabia Saudita o Japón"