

Fecha: 02-12-2022
Fuente: Diario Financiero Online
Título: **Diversidad, voluntad y mérito, ejes en el debate sobre más mujeres en los directorios**

Visitas: 469.276
VPE: 1.572.075

Favorabilidad: ☐ No Definida

Link: <https://www.df.cl/empresas/industria/diversidad-voluntad-y-merito-ejes-en-el-debate-sobre-mas-mujeres-en>

Paulina Soriano, presidenta del SEP; Jorge Salvatierra, director de empresas; y **Juan Carlos Eichholz**, socio de CLA Consulting, analizaron las cuotas de género y su regulación en el cuarto encuentro de este año del club #SomosFinancieras. María Paz Riumalló, del ESE Business School, moderó el panel. El gobierno acaba de presentar su propuesta para elevar el número de mujeres en los directorios de empresas privadas hasta llevarlas a un 40% en un período de seis años, obligatoriamente.

Son varios las aristas de este asunto, pero tres sobresalieron durante el cuarto encuentro de este año del Club #SomosFinancieras, que organiza DF en conjunto con Scotiabank y ESE Business School: diversidad y cómo esta se lleva a las compañías, voluntad para avanzar en ese propósito y cuánto mérito hay en estas designaciones. En el panel participaron Paulina Soriano, presidenta del Sistema de Empresas SEP; Jorge Salvatierra, director de CAP, Canal 13 y Entel; y **Juan Carlos Eichholz**, socio fundador de CLA Consulting. Moderó María Paz Riumalló, del Centro de Trabajo y Familia del ESE.

Paulina Soriano planteó que se puede avanzar en incorporar más mujeres en los directorios sin una ley que lo mandate, pero se requiere una voluntad manifiesta y sostenible, y si no se logra y persiste la desigualdad, lo que suele suceder es que los países, y así lo han hecho varios de los más desarrollados, optan por normar y establecer cuotas. Destacó que en el caso de las 20 empresas públicas que están en el SEP se dio esa voluntad. Partieron incorporando mujeres por una decisión política que comenzó con Bachelet y que continuó con Piñera (ambos en sus dos gobiernos) y ahora con Boric. El sistema de empresas públicas tiene un 51,8 % de mujeres en los directorios y su consejo también es paritario, con cinco mujeres y cuatro hombres. “Hay en el SEP una labor de mucho cuidado en la selección, con foco en qué perfil se requiere, y esto ha significado, por ejemplo, que tengamos siete presidentas de directorio”, señaló. Admitió, eso sí, que en estas empresas aún hay brechas en el ámbito gerencial. Hay dos gerentas generales y 22 gerentas de área de un total de 111.

“Tenemos que seguir avanzando”, dijo. Comentó que esta búsqueda intencionada de mujeres tiene que abordar también la vinculación regional, porque ese es un valor importante para las compañías. Jorge Salvatierra concordó con Paulina Soriano sobre la importancia de la voluntad al hacer estos cambios. En su experiencia, se dio así, por la decisión de los accionistas, en CAP y Canal 13, y también, comentó, es por esa falta de voluntad que no se da en otros casos. Contó que hace poco estuvo conversando con un presidente y socio de una empresa del IPSA, al que no le gustaban las cuotas y defendía mucho el mérito. Y en su empresa no había ninguna mujer. “¿Cómo puede ser que no haya nadie con mérito para ser directora en su empresa? Como que ahí ese discurso del mérito se cae un poco. Yo soy algo contracorriente en eso. Para mí, no hay ni siquiera que entrar en esa discusión. Incluso algunos antecedentes de beneficio financiero pueden no estar claros, pero a mí eso no me importa. Esto es un tema de derecho, casi de justicia. No hay por qué estar justificando que el directorio mejora o gana más para poder sumar mujeres; eso no lo hacemos cuando en el directorio hay puros hombres”, planteó. También opinó que la diversidad debería considerar lo geográfico y otros ámbitos, como las carreras que se estudian o las experiencias de vida que tienen las personas.

Contó que en el Canal 13 buscaron mujeres con perfiles muy definidos, de conocimiento en televisión y en marketing, por ejemplo, y en CAP incorporaron a un representante de los trabajadores, que también es mujer, aunque ahí no lo buscaron intencionalmente. “Yo creo que está bien enfocarse en el tema género, pero no hay que quedarse ahí, hay que seguir más allá”, opinó. **Juan Carlos Eichholz**, socio de CLA Consulting, opinó que, junto con ser un tema de justicia, es importante enfatizar el aporte de la diversidad, sobre todo de género. “Es relevante en el mundo que estamos viviendo, que requiere más de lo femenino.

No digo que lo femenino sea patrimonio de la mujer, pero la mujer lo sabe más, y está más presente en la colaboración, en la empatía, en la mirada sistémica”. Específicamente sobre las cuotas, afirmó que “ayuda cuando no ocurre de otra manera” y consideró que la propuesta del gobierno es “razonable”. A su juicio, en el país se está avanzando lento en esta incorporación de mujeres y sugirió que eso puede deberse a que “Chile es un país pequeño, elitista y los seres humanos buscamos a aquellos que se parecen a nosotros, tendemos a la homogeneidad.

Entonces en los directorios, como en otras partes también, probablemente, algo de esto ha habido”. Y sobre el mérito, planteó que le parece algo “tramoso”. “Cuándo accedo a un directorio, ¿qué es mérito?, ¿qué estoy buscando realmente? Mérito también es una persona que estuvo trabajando 20 o 30 años en contacto con las comunidades y yo quiero traer esa voz al directorio”, señaló.

Sostuvo que “el mérito es algo muy amplio, pero cuando se recurre a este concepto en el supuesto chileno, de la trayectoria académica tradicional, cuando justamente lo que necesitamos es algo que vaya más allá de lo tradicional, hay que ponerlo en reflexión”. Respecto de cómo se concilia esta incorporación de mujeres en forma obligatoria con el derecho de propiedad, Eichholz afirmó que “es importante entender a la empresa como parte de un sistema social más grande” y postuló que la clave es preguntarse si este límite al derecho de los dueños de la empresa es razonable desde el punto de vista de ir construyendo una mejor sociedad. “Uno podría responder que no.

Yo creo que sí”. “Es algo razonable, está bien pensado y al final del día, en el mediano y largo plazo, va a ser beneficioso para esa persona que, dueña de una empresa hoy día, en el corto plazo, no lo ve como beneficioso”.

Diversidad, voluntad y mérito, ejes en el debate sobre más mujeres en los directorios

viernes, 2 de diciembre de 2022, Fuente: Diario Financiero Online

Paulina Soriano, presidenta del SEP, Jorge Salvatierra, director de empresas, y Juan Carlos Eichholz, socio de CLA Consulting, analizaron las cuotas de género y su regulación en el cuarto encuentro de este año del club #SomosFinancieras. María Paz Riumalló, del ESE Business School, moderó el panel. El gobierno acaba de presentar su propuesta para elevar el número de mujeres en los directorios de empresas privadas hasta llevarlas a un 40% en un período de seis años, obligatoriamente. Son varios las aristas de este asunto, pero tres sobresalieron durante el cuarto encuentro de este año del Club #SomosFinancieras, que organiza DF en conjunto con Scotiabank y ESE Business School: diversidad y cómo esta se lleva a las compañías, voluntad para avanzar en ese propósito y cuánto mérito hay en estas designaciones. En el panel participaron Paulina Soriano, presidenta del Sistema de Empresas SEP; Jorge Salvatierra, director de CAP, Canal 13 y Entel; y Juan Carlos Eichholz, socio fundador de CLA Consulting. Moderó María Paz Riumalló, del Centro de Trabajo y Familia del ESE. Paulina Soriano planteó que se puede avanzar en incorporar más mujeres en los directorios sin una ley que lo mandate, pero se requiere una voluntad manifiesta y sostenible, y si no se logra y persiste la desigualdad, lo que suele suceder es que los países, y así lo han hecho varios de los más desarrollados, optan por normar y establecer cuotas. Destacó que en el caso de las 20 empresas públicas que están en el SEP se dio esa voluntad. Partieron incorporando mujeres por una decisión política que comenzó con Bachelet y que continuó con Piñera (ambos en sus dos gobiernos) y ahora con Boric. El sistema de empresas públicas tiene un 51,8 % de mujeres en los directorios y su consejo también es paritario, con cinco mujeres y cuatro hombres. “Hay en el SEP una labor de mucho cuidado en la selección, con foco en qué perfil se requiere, y esto ha significado, por ejemplo, que tengamos siete presidentas de directorio”, señaló. Admitió, eso sí, que en estas empresas aún hay brechas en el ámbito gerencial. Hay dos gerentas generales y 22 gerentas de área de un total de 111. “Tenemos que seguir avanzando”, dijo. Comentó que esta búsqueda intencionada de mujeres tiene que abordar también la vinculación regional, porque ese es un valor importante para las compañías. Jorge Salvatierra concordó con Paulina Soriano sobre la importancia de la voluntad al hacer estos cambios. En su experiencia, se dio así, por la decisión de los accionistas, en CAP y Canal 13, y también, comentó, es por esa falta de voluntad que no se da en otros casos. Contó que hace poco estuvo conversando con un presidente y socio de una empresa del IPSA, al que no le gustaban las cuotas y defendía mucho el mérito. Y en su empresa no había ninguna mujer. “¿Cómo puede ser que no haya nadie con mérito para ser directora en su empresa? Como que ahí ese discurso del mérito se cae un poco. Yo soy algo contracorriente en eso. Para mí, no hay ni siquiera que entrar en esa discusión. Incluso algunos antecedentes de beneficio financiero pueden no estar claros, pero a mí eso no me importa. Esto es un tema de derecho, casi de justicia. No hay por qué estar justificando que el directorio mejora o gana más para poder sumar mujeres; eso no lo hacemos cuando en el directorio hay puros hombres”, planteó. También opinó que la diversidad debería considerar lo geográfico y otros ámbitos, como las carreras que se estudian o las experiencias de vida que tienen las personas. Contó que en el Canal 13 buscaron mujeres con perfiles muy definidos, de conocimiento en televisión y en marketing, por ejemplo, y en CAP incorporaron a un representante de los trabajadores, que también es mujer, aunque ahí no lo buscaron intencionalmente. “Yo creo que está bien enfocarse en el tema género, pero no hay que quedarse ahí, hay que seguir más allá”, opinó. Juan Carlos Eichholz, socio de CLA Consulting, opinó que, junto con ser un tema de justicia, es importante enfatizar el aporte de la diversidad, sobre todo de género. “Es relevante en el mundo que estamos viviendo, que requiere más de lo femenino. No digo que lo femenino sea patrimonio de la mujer, pero la mujer lo sabe más, y está más presente en la colaboración, en la empatía, en la mirada sistémica”. Específicamente sobre las cuotas, afirmó que “ayuda cuando no ocurre de otra manera” y consideró que la propuesta del gobierno es “razonable”. A su juicio, en el país se está avanzando lento en esta incorporación de mujeres y sugirió que eso puede deberse a que “Chile es un país pequeño, elitista y los seres humanos buscamos a aquellos que se parecen a nosotros, tendemos a la homogeneidad. Entonces en los directorios, como en otras partes también, probablemente, algo de esto ha habido”. Y sobre el mérito, planteó que le parece algo “tramoso”. “Cuándo accedo a un directorio, ¿qué es mérito?, ¿qué estoy buscando realmente? Mérito también es una persona que estuvo trabajando 20 o 30 años en contacto con las comunidades y yo quiero traer esa voz al directorio”, señaló. Sostuvo que “el mérito es algo muy amplio, pero cuando se recurre a este concepto en el supuesto chileno, de la trayectoria académica tradicional, cuando justamente lo que necesitamos es algo que vaya más allá de lo tradicional, hay que ponerlo en reflexión”. Respecto de cómo se concilia esta incorporación de mujeres en forma obligatoria con el derecho de propiedad, Eichholz afirmó que “es importante entender a la empresa como parte de un sistema social más grande” y postuló que la clave es preguntarse si este límite al derecho de los dueños de la empresa es razonable desde el punto de vista de ir construyendo una mejor sociedad. “Uno podría responder que no. Yo creo que sí”. “Es algo razonable, está bien pensado y al final del día, en el mediano y largo plazo, va a ser beneficioso para esa persona que, dueña de una empresa hoy día, en el corto plazo, no lo ve como beneficioso”.