



EX SECRETARIA GENERAL DE LA SOFOFA:

Aurora Olave

"LAS MUJERES APORTAMOS EMPATÍA Y DIVERSIDAD"

Aurora Olave dejó recientemente su cargo para radicarse en Estados Unidos. Sobre el rol de las mujeres en las empresas, señala: "Esa capacidad de ponernos en el lugar del otro siempre ayuda a las organizaciones".

Por **JUAN TORO**.
 Foto **CRISTIÁN CARVALLO**.

Las mujeres aportamos empatía. Miramos las cosas de otro punto de vista y aportamos diversidad —dice la ingeniera comercial Aurora Olave, quien hasta hace poco ocupó la secretaría general de la Sofofa. Olave llegó en 2017. Fue su primera y única directora ejecutiva y en 2021 se convirtió en la única mujer en ocupar la secretaría general:

—Fue difícil. Cuando llegué al gremio, lo traté como una empresa. Al principio me dediqué a hacerla más eficiente, que todo cuadrara, pero después entendí que es una institución de 138 años. Hay que construir en esa tradición. Las empresas socias y quienes trabajan aquí tienen un apego muy fuerte a Sofofa.

En su balance, la ejecutiva —quien partió junto a su familia a residir a Estados Unidos, pero que seguirá colaborando con Sofofa hasta fines de este año, y también con otras empresas— destaca que esa capacidad que tienen las mujeres de ponerse en el lugar del otro, "con una forma de ser más abierta, siempre ayuda a las organizaciones".

Aurora Olave es ingeniera comercial de la Universidad Católica y MBA de la Universidad de Nueva York. Antes de llegar a trabajar en el gremio, fue gerenta de Desarrollo de la compañía de servicios financieros eCapital, de SKC, y consultora en The Boston Consulting Group. Sofofa fue su primer trabajo en el gremialismo:

—Me convenció hacer algo distinto que aportara a Chile.

Cuando uno trabaja en la empresa privada, aportas al país de distintos ámbitos, pero aquí ese aporte es más tangible. Eso me hizo querer trabajar acá, aportar un granito de arena a Chile y sus personas.

—¿Tuvo desafíos al ser la primera mujer en su cargo?

—Fueron muy abiertos conmigo desde que llegué. En todos los comités ha habido mujeres, nunca me tocó un ambiente exclusivamente masculino que me hiciera sentir rara o excluida.

Cuando comenzó su trabajo en Sofofa, Olave se encontró con solo seis mujeres consejeras. Hoy son 17.

Tras egresar de la universidad en 2001, Aurora Olave se fue junto a su marido a Michigan, luego a Nueva York. Allí tuvo a sus dos hijas, Antonia y Olivia, y comenzó su carrera. Al llegar a Chile, Olave fue invitada a redes de mujeres en negocios que buscaban impulsar la participación femenina en las empresas. Esto fue algo nuevo en su vida profesional. Al comienzo, admite, no entendía el sentido de estos grupos.

—Nueva York es una sociedad muy competitiva. Entrás a tu trabajo por tu rendimiento. Jamás viví discriminación en mis 10 años ahí. Yo pensaba "todos tenemos las mismas oportunidades de hacer carrera", porque eso me tocó vivir. Pero los números no respaldan eso. Mi experiencia no está sustentada por las estadísticas.

—¿Cómo se impulsa el liderazgo de mujeres en las empresas hoy?

—Se ha discutido ampliamente la incorporación de cuotas de género en directorios de empresas. El caso más emblemático es el de Noruega, que estableció en 2008 un 40% de representación femenina en empresas enlistadas y desde el 2004 en empresas públicas. Contrario a lo que algunos plantearon, esta modificación no afectó negativamente el valor de las acciones de las compañías.

—¿Ese es el camino?

—Hay una amplia gama de posibilidades en materia de cuotas de género. Es importante avanzar en esa dirección, pero hay que elegir cuidadosamente el modelo que más nos beneficiaría. Y aunque pueden existir trabas regulatorias que frenen el aporte de la mujer en puestos de liderazgo, también es importante eliminar sesgos culturales a nivel de las compañías.

En el caso de las mujeres, asegura Olave, la pandemia tuvo un efecto particularmente duro en su participación laboral.

—El retorno de las mujeres al empleo remunerado no ha ido a la par de la recuperación de la actividad, tanto por razones de demanda (rezago en sectores que emplean más mujeres) como de oferta (prolongación de necesidades de cuidados en el hogar ante la pérdida de acceso a servicios de educación, salud y otros). Esto explica una parte importante del atraso en la recuperación del empleo.

—¿Qué espera para el 5 de septiembre, después del plebiscito?

—Pase lo que pase en el plebiscito, creo que vamos a tener grandes desafíos económicos y sociales, independientemente del resultado. Creo que en el período posplebiscito nos jugamos nuestra reputación como sociedad en vías de desarrollo sobre la real capacidad que tenemos para llegar a acuerdos. ■