

Frente a frente



Jeanne Lafortune
 Profesora titular, Instituto de Economía UC y directora del Núcleo Milenio sobre Evolución del Trabajo

Más allá de las cuotas

¿Por qué hay tan pocas mujeres en directorios? Algunos dirán que es porque hay pocas profesionales que tienen la experiencia suficiente y los conocimientos para tomar estas posiciones. Lo que sabemos hoy es que la brecha salarial entre hombres y mujeres es más marcada en ocupaciones donde horarios largos y falta de flexibilidad son características de los empleos. Los directorios y posiciones de alto mando en una empresa son un ejemplo típico de actividades que alargan la jornada laboral de manera sustancial. En una cultura que privilegia el rol de las mujeres como cuidadoras, los horarios largos e inflexibles son menos interesantes para una mayoría de las mujeres. Sería entonces más difícil para las empresas encontrar y convencer a una mujer de tomar posiciones de dirección.

Un sistema de cuotas como el del proyecto que prepara el gobierno haría que las empresas tengan que hacer un esfuerzo adicional para buscar y contratar a mujeres en sus cargos altos. Claramente, el impacto de tener una cuota sería aún mayor si además de las explicaciones expuestas, hay discriminación sistemática contra las mujeres en el ámbito de los negocios.

La evidencia internacional muestra que esas cuotas, cuando son implementadas de manera estricta, logran aumentar de manera sustancial la fracción de los directorios compuestos por mujeres. También indican que las mujeres que son incluidas no son menos calificadas que los directores hombres o mujeres existentes, indicando que hay talento disponible. Eso sí, se incrementa también el número de posiciones para cada mujer, generando lo que se denomina como “falda dorada”, o mujeres que trabajan en un número alto de directorios distintos. No hay que olvidar que hay una especialización en el mundo de los negocios donde las mujeres se encuentran principalmente en cargos de marketing y de recursos humanos; y las cuotas no van a necesariamente permitir una entrada mayor en áreas como finanzas. Finalmente, no siempre logran aumentar el número de mujeres en otras posiciones en la empresa.

Eso nos indica que una cuota puede tener un rol importante, pero que no hay magia tampoco. Una política como la propuesta tiene que venir acompañada de un esfuerzo verdadero a nivel de formación de talentos femeninos en el mundo de los negocios, para tratar de cerrar la brecha que aparece no tanto al inicio de la carrera, pero sí en su desarrollo, particularmente una vez que nacen los hijos. Y tiene que ser también parte de un cambio cultural donde una mujer que dedica largas horas a su trabajo no es vista como una mala madre.

La experiencia también nos enseña que tal política debería tener la menor “discontinuidad” posible. Si imponemos que solamente firmas que contratan más de X trabajadores o que tienen ganancias superiores a Y millones, se puede generar un incentivo para que las empresas eviten la política. Finalmente, la evidencia internacional no indica que la política de cuota claramente aumente las ganancias de las empresas, al menos en el corto plazo. Eso puede explicar porque las firmas no buscan mujeres en sus directorios de su propio modo y por qué una cuota puede ser necesaria si creemos que tener directorios más balanceados a nivel de género es socialmente deseable. Pero hemos también notado en los últimos años que las empresas deberían tener objetivos más allá que solamente ganancias económicas y que si la diversidad de un directorio cambia el estilo de *management* hacia políticas con mayores beneficios a los empleados, que se enfocan a mayor sostenibilidad, esto será un aporte positivo.



Francisca Toledo
 Investigadora Libertad y Desarrollo

Simbolismo sin conexión

El gobierno anunció un proyecto de ley para obligar que las sociedades anónimas tengan un 40% de mujeres en sus directorios. Sin perjuicio de que aún no se conocen los fundamentos del Ejecutivo ni el texto en concreto, hay al menos, tres puntos a considerar: el impacto real de esta medida, las prioridades del empleo femenino hoy y la tensión con el mérito de las mujeres.

Actualmente, existen tres mecanismos para normar la presencia de mujeres en los directorios del sector privado: autorregulación (Chile, Australia, EE.UU. y Finlandia), cuotas voluntarias (España y Países Bajos) y cuotas obligatorias (Alemania, Francia, Noruega y Bélgica).

Tratándose de cuotas obligatorias, la evidencia no es concluyente respecto a los beneficios de aplicarlas. En Noruega, que cuenta con una cuota desde 2003, no se han encontrado efectos positivos para las mujeres en cuanto a aumentos de salarios o mayor promoción de mujeres en cargos de mayor responsabilidad. Estudios para otros países tampoco han demostrado que las cuotas signifiquen un efecto positivo en el desempeño de las empresas.

Las cuotas voluntarias, en cambio, tienen dos ventajas. Primero, son menos intrusivas en las decisiones de administración del sector privado. Hoy se discute sobre los directorios, pero ¿dónde terminaremos? Segundo, evita los costos de adaptación: en California cayó el valor bursátil de las compañías luego de anunciarse la obligatoriedad de cuotas para las empresas de ese estado en 2018.

Así, pareciera que fijar cuotas por ley no sería el mejor camino y parece más bien un gesto simbólico del gobierno, con un alcance muy limitado ante la gran cantidad de mujeres que se desempeñan en otros niveles del sector privado. Esta medida elitista, contrasta con el 55% de las mujeres que no tienen un trabajo.

En momentos en que el país atraviesa un difícil contexto económico, esta discusión distrae de los enormes desafíos que hoy enfrenta el empleo femenino. Actualmente se desperdicia talento femenino porque la regulación laboral – la forma en que se financian las salas cunas, la falta de flexibilidad – nos quita opciones para desplegarlo. Por ello, el gobierno debe enfocarse en lograr una mayor participación laboral a fin de incorporar a esa gran cantidad de mujeres que mientras no estén empleadas difícilmente podrán desarrollar las capacidades para dirigir empresas.

Así, en lugar de generar las condiciones para que las mujeres construyan sus proyectos de vida, sorprende que, en esta conquista de espacios, se recurra al paternalismo estatal. Se insiste en legislar por la igualdad de resultados, siendo que el foco debiera estar en la igualdad de oportunidades, generando incentivos para que mujeres (y hombres) talentosas no se vean marginadas o privadas de participar en ámbitos de su interés. Además, la medida se sostiene en la lógica de los colectivos, por sobre los individuos.

Sin duda, hay un valor en la diversidad de miradas y experiencias en cualquier organización social. Pero las cuotas obligatorias fuerzan un tipo de conformación que entra en pugna con otros derechos y libertades, y a la vez, produce la primera fractura de la noción de que la mejor alternativa es una libre elección de quienes creemos mejores.

A dicha elección, las mujeres, conscientes de nuestras capacidades, no le tenemos temor.

¿Es conveniente hacer obligatorias las cuotas de género en los directorios de las empresas privadas?

El gobierno estudia un proyecto que busca establecer cuotas de género en los directorios de las sociedades con el objeto de aumentar la presencia de las mujeres en la alta dirección de las empresas, dado que aún no representan un porcentaje importante, lo que ha dado lugar a un debate respecto a la conveniencia del mecanismo.



ILUSTRACIÓN: RAFAEL EDWARDS