



Columna

Socio fundador de Dinámicas Humanas y DHumanLab del Grupo DH

Pablo Fuenzalida



Querer es poder

Hace algunas semanas, BHP anunció haber superado el 40% de presencia femenina, y ser la primera minera en alcanzarlo. De esta forma, la compañía logró el doble del promedio nacional en inclusión femenina. Todos los que conocemos el mundo de la minería sabemos que, si bien todas las áreas son importantes, operaciones es el core del

“¿Seremos capaces de acelerar en nuestras empresas la equidad de género? Ya sabemos, ¡querer es poder!”.

negocio y BHP también tiene el doble del promedio nacional en esa área. Lo mínimo que puedo hacer es resaltar este resultado para hacerlo visible. Necesitamos aprender de BHP.

Ante esto, me viene a la mente el dicho popular “querer es poder”. Sin embargo, más allá de esta frase, la conecto con Jim Collins y su libro “Empresas que sobresalen”. Después de analizar a variadas empresas durante 5 años, Collins identificó lo que él denominó liderazgo de nivel 5, que se basa en dos ejes: humildad y férrea determinación. No sé si hubo humildad en este caso, pero estoy seguro de que hubo férrea determinación.

En 2016, BHP declaró que lograría la equidad y balance de

géneros para 2025, es decir, para el próximo año. Lo más importante es que esta declaración estuvo acompañada de acciones concretas para lograrlo. Desconozco cuál fue el plan, pero una vez escuché en una charla: ¿cómo sabes si alguien realmente quiere algo? Porque si realmente lo quiere, lo obtiene. Para alcanzar lo que quieres, necesitas personas, pensamientos y acciones disciplinadas. En cierto sentido, es simple, pero, por alguna razón, cuando Collins hizo su estudio, solo encontró 11 empresas que cumplían con los requisitos para ser sobresalientes.

¿Qué hace que, a pesar de parecer una receta simple, solo BHP haya alcanzado este logro y esté tan lejos del promedio nacional? Primero, la humildad para aprender y comprender. Tengo el juicio de que en las organizaciones aún estamos lejos de comprender el valor de las mujeres en el trabajo y, si no lo comprendemos, estamos sólo detrás de un número y no de incorporar cerebros femeninos que nos ayuden a ser una mejor empresa.

Por eso es importante entender la diferencia entre diversidad e inclusión. Una cosa es que me inviten a una fiesta (diversidad) y otra es que me saquen a bailar (inclusión); una cosa es cumplir el número -la cuota-, y otra es considerar realmente la voz y las propuestas de las mujeres.

Y segundo, férrea determinación. Esto lo vamos a lograr sí o sí, no hay plan B.

¿Seremos capaces de acelerar en nuestras empresas la equidad de género? Ya sabemos, ¡querer es poder!