

La ley Micaela de las empresas

Entrevista a la Dra. Lina Silvana Anllo- Presidente de la WCA Capítulo Argentina

Por qué la lucha contra la corrupción empresaria debe incluir la cuestión de género

La ley Micaela de las empresas

Lina Anllo es especialista en compliance el mecanismo para combatir delitos internos en las corporaciones. Sostiene que es fundamental incorporar la problemática de la inequidad y aboga por extender a las empresas la capacitación en perspectiva de género

las líneas de denuncia interna que tienen las empresas para casos de corrupción lo que más surge son denuncias por acoso sexual y laboral entonces ¿cómo vamos a desatender eso? A advirtió a Página|12 Lina Anllo abogada penalista especializada en compliance y género y presidenta del capítulo argentino de la World Compliance Association. Anllo una de las autoras de la ley de responsabilidad penal de las personas jurídicas sanciona a las empresas por casos de corrupción sostuvo que existe una relación entre el compliance es decir los protocolos y mecanismos que desarrollan las organizaciones para evitar detectar y sancionar delitos internos y las problemáticas de género. perfeccioné en género porque creía que a esa inequidad que existe entre el hombre y la mujer había que entrarle. De otra forma no la vamos a poder corregir" explicó.

Anllo oriunda de la localidad bonaerense de Mercedes se mudó a Capital a los 18 años para empezar la carrera de derecho en la Universidad de Buenos Aires. mamá tenía mucho miedo de que me perdiera en la ciudad y el primer año me mandó a vivir a un pensionado de monjas A recordó entre risas. Hizo una maestría en Derecho Penal se especializó en temas de género en ONU Mujer y tiene una firma de abogadas especializada en género y compliance.
El año pasado en Argentina se sancionó la ley de compliance 27.401 también llamada programas de integridad A que obliga a pymes empresas y organismos públicos y privados a desarrollar programas internos para que se cometan delitos internos generalmente de corrupción en la organización y si se cometieran detectarlos rápidamente para encauzar la situación A explica Anllo.

–¿Cómo funcionan los protocolos que trae la ley de compliance?

digo que el compliance es un paraguas de protección para la compañía porque si está bien desarrollado va a proteger a la empresa. Entre las cosas que trae aparejadas son una línea para que los empleados puedan denunciar hechos de corrupción y la capacitación en materia de transparencia. Si las organizaciones lo implementan pueden llegar a tener una exención o disminución de la pena en casos de corrupción y también va a proteger a las organizaciones de no sufrir un daño reputacional. Ante un hecho de corrupción en una empresa cotizada bajan las acciones inmediatamente. Se pueden perder sponsors clientes y además el talento. Hoy los millennial y centennials se identifican con empresas transparentes y no quieren trabajar en un lugar donde se transitan hechos de corrupción. En un principio las empresas lo interpretaron como un gasto más pero es una inversión que el día de mañana las va a proteger de efectos económicos adversos.

–¿Y cómo es que se vincula el compliance con la perspectiva de género?

una visión muy personal. No es que vienen de la mano sino que yo abogo por eso. Lo que intento es que no veamos el tema del compliance como una cuestión netamente empresarial y económica sino que hay que agregarle la perspectiva de género. En la línea de denuncias que trae el compliance el 80 por ciento de las denuncias que llegan tanto en Argentina como en el resto del

organismos públicos a que se desarrollen capacitaciones con perspectiva de género. Yo trato de hacer un paralelismo entre la ley Micaela y la del compliance con el factor que tienen en común: la capacitación. Creo que una sociedad se convierte en más ética más transparente y más equitativa desde la cultura y la capacitación.

–¿Qué medidas concretas se pueden tomar al interior de la organización para que sea más equitativa?

pueden organizar mentorías en las que una mujer o un hombre dentro de esa organización se reúnen a contarle a otra persona cómo es que llegaron a tener una posición de liderazgo. Otra forma que se usa mucho es el curriculum a ciegas. Cuando se abre un puesto la persona que recibe los CV no sabe si el candidato es hombre o mujer porque quizás si ve que se trata de una mujer que tiene 34 o 35 la descartan porque piensan que va a tener hijos. Esa discriminación hacía que ese curriculum no recibiera ni siquiera la entrevista y se estaba perdiendo a una mujer supertalentosa. Lo otro que es muy importante y se puede relacionar con el compliance es la comunicación. Detectamos un hecho de corrupción dentro de la organización ¿qué hacemos? Un canal de TV tiene un actor con una denuncia de acoso ¿miramos para el costado y dejamos que crezca? El CEO o la organización deben hacerse cargo y dar una explicación. A veces hay que salir a pedir perdón. Lo más importante es liderar con el ejemplo.

–¿Le parece que esto puede garantizar que más mujeres accedan a lugares de decisión dentro de las empresas?

hay estadísticas que dicen que hay un 25 por ciento de mujeres que llegaron al directorio pero CEOs son muy pocas a nivel mundial. Se tiene que garantizar esa escala y para eso es necesario como bien dice Mercedes D sancionar políticas públicas que se ocupen de los cuidados de hijos de parientes enfermos y de personas mayores. Hay mujeres que no llegan a ocupar cargos altos o que lo hacen cuando son grandes porque tuvieron que cuidar a alguien. A nivel judicial también tenemos que dar un gran paso. El 60 por ciento del plantel judicial son mujeres pero creo que solo hay cerca de un 20 por ciento que son juezas o camaristas. Necesitamos políticas públicas que permitan que esas mujeres asciendan. ¿Cómo puede ser que una mujer que fue brillante en la facultad después no llegue a jueza?

–Faltan políticas estatales, pero ¿existen entidades que tengan políticas de cuidado o que favorezcan la equidad?

empresas que son filiales de multinacionales tienen de forma obligatoria mentorías licencias por maternidad y paternidad extendidas y guarderías in house entre otras cosas. Y hay empresas nacionales que lo están haciendo. YPF por ejemplo está haciendo un gran desarrollo en materia de equidad hay un gran compromiso. Por eso la ley Micaela es tan importante porque el sector público debe capacitar y tener estas políticas internas para generar equidad. Creo que es una movida que tenemos que hacerla público-privado y hombre-mujer de la mano.

–Usted integra GEMA, una red de mujeres empresarias, ¿qué trabajo hacen desde allí?

networking es muy importante. Se empezaron a generar redes internacionales que nos unen a mujeres de distintos países y vemos que todas luchamos por las mismas cosas que el techo de cristal y el suelo pegadizo existen. Las redes de mujeres como GEMA son increíbles y nos sirven para potenciarnos. Tenemos que unirnos bajo esos objetivos de lo que se llama la sororidad. Yo te potencio vos me potenciás me contás qué hacés cómo lo hacés. Quizás a mí no me sirve pero le puede servir a otra que está al lado y esa circulación de información es muy rica.

–En 2017 usted organizó con la UMET el primer Encuentro sobre Equidad de Género y Empoderamiento de la Mujer Latinoamericana, ¿qué le dejó ese encuentro y cuándo se hará el segundo?

pensado quizás hacerlo este año. Fue una experiencia maravillosa. En esa ocasión trabajamos distintas temáticas. Graciana Peñafort hizo una exposición brillante sobre violencia mediática; Mercedes D habló del trabajo que hacen en Economía Femini s ta; Vanesa Siley habló de desigualdad en el mundo sindical y después hubo empresarias como una CEO de Novartis que contó cómo trabajaban el monitoreo. Estos encuentros sirven para escuchar experiencias y nutrirse de ellas. Generan empatía con la otra porque a veces vos crees que el problema del techo de cristal es sólo tuyo y si escuchás a otra te brinda algo que te puede servir.

Fuente: *www.pagina12.com.ar*