

Donde hay desigualdad de género, hay espacio para la corrupción.

En Argentina, sólo 2 de cada 10 CEOs son mujeres. En América Latina apenas llegan al 4,2%.

Una Mayor competitividad y transparencia no se logra sólo con la aplicación de protocolos de Compliance comprometidos en empresas. La mira en el área financiera es insuficiente: el aspecto sociolaboral ocupa tal lugar que el escándalo por **una situación de acoso sexual equivale a lo que un mega acto de corrupción pueda llegar a provocar en la reputación de la compañía**. Es por eso que tanto las políticas con perspectiva de género hacia dentro de una firma como **la composición de un directorio equitativo derivan no sólo en un desarrollo más igualitario sino también, en negocios más rentables**.

A estas conclusiones llegaron las especialistas en anticorrupción y presidentas de los capítulos de sus países de la World Compliance Association (WCA) **Claudia Gutiérrez Roca**, de Bolivia; **Mónica Huertas**, de Perú y **Lina Anllo**, de Argentina, en una entrevista con **BAE Negocios** en el marco del **II Congreso Internacional de Compliance** que se realizó en la Ciudad de Buenos Aires.

Siempre decimos que **hay que desarrollar programas de compliance más abarcativos que contemplen cuestiones de género**. La prueba está en la línea de denuncias que incluyen estos protocolos que están previstas para que el empleado o un tercero denuncien hechos de corrupción. Ese es el objetivo, pero realmente lo que ingresa por esa línea es **denuncias por acoso laboral, acoso sexual** y lo ligado a los recursos humanos, explicó Anllo, abogada especializada en género en la ONU **Woman** quien también puntualizó en la especificidad que requieren ese tipo de procedimientos.

Derribar el **techo de cristal** destrabando el camino para que las mujeres accedan a puestos de decisión es uno de los puntos fundamentales. **Una empresa con un directorio más equitativo es una empresa más competitiva**. Las mujeres en cargos jerárquicos pueden llegar a aumentar la rentabilidad, afirmó la experta. Según datos de un informe de la **Organización Internacional del Trabajo** (OIT) y ONU Mujeres las compañías argentinas con políticas de igualdad mejoraron en un 89% su reputación y también los resultados empresariales en un 85%, incluyendo la rentabilidad. Pero **sólo dos de cada diez CEOs en el país es mujer mientras que en América Latina representan sólo el 4,2% del total**.

Donde hay desigualdad de género, hay espacio para la corrupción, consideró Gutiérrez Roca, especialista en Hidrocarburos y Energía y gerente general de GEOIL, y explicó: Hay alguien que está teniendo las oportunidades que le está quitando a una mujer. La economía global tiene una gran pérdida debido a que la mujer no está teniendo el acceso que debería tener a los espacios. Tendríamos un mundo más próspero si las mujeres nos sumamos a donde faltamos.

La directora del capítulo Bolivia de la WCA destacó que si bien la mayoría de las empresas de América Latina están incluyendo políticas de igualdad e integridad en diferentes áreas por la obligación legislativa respectiva de cada nación, se necesita apoyo de la compañía para que se cumpla en la práctica. Esto está ligado a si el sistema de compliance abarca el área sociolaboral o no, agregó.

Y ejemplificó: Si una empresa sabe que el 80 por ciento de su planta son mujeres y una gran parte de ellas tiene niños entre 1 y 3 años, no puede abogar por la equidad, **no hay igualdad de oportunidades cuando no tiene una sala cuna o una guardería para esos niños** si la ley lo exige, o un bono para que pueda cumplir con su horario habitual.

Para Huertas, la representante de Perú experta en sistemas de gestión de compliance bajo normas y estándares internacionales, la mirada sobre **las políticas anticorrupción se centra en el soborno, el lavado de dinero y sólo delitos financieros** cuando el espectro es mucho más complejo y sensible. Se está logrando que se empiecen a cumplir leyes de compliance pero la equidad no se toma mucho en cuenta aunque ya se nota que podría abarcar esa área para avanzar hacia una transparencia real. El proceso es lento pero pronto deberíamos exigir que las empresas cumplan con las normativas de este estilo, aseveró.

Así como los procedimientos anticorrupción protegen la reputación, los sponsors, las inversiones y clientes, también cuida los talentos y en particular, **la fuerza laboral millennial se enfoca mucho en la transparencia y las políticas inclusivas**, detalló Anllo y señaló que si no se presentan estas características un buen talento millennial no es capturado.

Las tres especialistas resaltaron la importancia que toma la equidad de género al formar parte además de los **Compromiso de Desarrollo Sustentable** ODS de las Naciones Unidas y además, el programa **Win-Win** por el que los Estados y entidades privadas se adhieren a establecer políticas con esta perspectiva. Las empresas entienden que estos parámetros las vuelven más competitivas, subrayó la representante argentina.

En el país 64 compañías ya firmaron el compromiso. No obstante, las medidas que apuntan a achicar brechas sufren de la misma resistencia a priori que los prácticas de responsabilidad penal en delitos de corrupción: la inversión versus el gasto. **Muchos CEOs sólo lo ven como un gasto hasta que viven el daño no sólo económico, sino reputacional**, sobre todo, advirtió Huerta.

La desigualdad entre hombres y mujeres no es la única premisa que podría abordar el compliance desde una visión holística en pos de lograr una mayor integridad. Gutiérrez Roca puso el foco en la estrecha relación entre la corrupción, el abuso de poder y la pobreza. Es un círculo vicioso y el vínculo está totalmente probado: **los países más corruptos son los más pobres y los menos corruptos los más ricos**, indicó.

Según la ONG **Transparencia Internacional**, sólo con el 1% del dinero proveniente de delitos de corrupción se podría combatir la pobreza mundial y se calcula que este monto es de al menos dos billones de dólares al año. El ranking de percepción a este tipo de ilícitos ubica a la Argentina en el lugar, a Bolivia en el132 y a Perú en el 105. De la región, Chile (27) y Uruguay (23) obtienen los mejores puestos.

El desafío es trabajar en una transparencia real tanto a nivel público como privado dentro de las empresas, garantizando dos derechos fundamentales: el acceso a la información y la libertad de expresión, agregó.

Fuente: *BAE NEGOCIOS*