Juntas desiguales

La cara de la inequidad de genero en Colombia tienen nombre propio: Aurora, Barcelonitos y Terpel son tres de las empresas que contienen la brecha de inequidad. Las juntas directivas de estas tres empresas dan el mal ejemplo de que las mujeres no pueden ocupar cargos de alta gerencia. Tampoco ingresar a equidad en sus juntas directivas. ¿Qué está pasando?

Carlos Ramírez | Junio 5, 2024 | 0 Comentarios

La ola de inequidad parece no dejar precisamente mandarse en una alta, en Colombia como en el resto del mundo. Es el caso de la inequidad de mujeres en puestos directivos de empresas que cotizan en la Bolsa de Valores, en el caso.

Tal vez de otra manera, pero sólo siete de las empresas que no tienen en sus juntas directivas más una o ninguna por las mujeres.

MUJERES EN LA BOLSA
Ranking de empresas con mayor participación de mujeres en sus Juntas Directivas
Cifras en porcentaje
Fuente: Informe de Sostenibilidad 2023 de cada empresa
Elaboración propia
Nota: Las empresas que aparecen en el ranking son las que tienen mayor participación de mujeres en sus Juntas Directivas
COLTABACO
CEMARGOS
BANCOLOMBIA
GRUPO AVAL
CORFICOLOMBIANA
PROMIGAS
CELSIA
ISA
BANCO DE BOGOTÁ
CORFICAFE
CONCRETO
CORFERIAS
CORFICAUCA
CORFIBAGUE
CORFIMAGDALENA
CORFINORTE
CORFIORIENTE
CORFIPACIFICO
CORFISUCRE
CORFITOLIMA
CORFIVALLE
CORFIVERDE
CORFIVIVIENDA
CORFIVIVIENDA
CORFIVIVIENDA

el nuevo cargo, pero para ese momento, mi alma estaba más golpeada de lo que creía y mis esfuerzos eran cada vez mayores. La recompensa emocional de ser una gran ejecutiva, ya no era suficiente. Me sentía sola, muy sola. La mujer de ese momento, distaba mucho de la mujer que se trazó esas metas. Entre en un conflicto personal al evaluar si valía la pena todo ese sacrificio, me di cuenta que mi vida personal no tenía metas, veía a mis hermanas y amigas alcanzar cosas personales y familiares que parecía, en su momento, que yo no podía tener. Entonces, comencé a dudar si quería realmente ser una gran ejecutiva. **Claudia Fernanda Salinas Plaza, ingeniera mecánica, directora de Abastecimiento.**

♦ Cuando tenía 28 años era un sueño. Ahora es una posibilidad como cualquier otra en mi vida, pero en unas condiciones muy especiales. En ese momento, cuando vi la vida de las personas que estaban más cerca de ese rol y supe que se encontraban con su familia completa cada año, que viajaban el 70% del tiempo y no veía balance en sus vidas, decidí que así no quería ser CEO. En ese momento la razón que más pesó fue la imposibilidad de ver cómo lograr un balance familiar y al mismo tiempo profesional. **Lina María Aguirre Montoya, ingeniera química, directora Ejecutiva de la Asociación Colombiana de Desarrollo Sostenible y Ecología Industrial (ADSEI).**

♦ En algún momento lo fue, pero a medida que voy viendo lo que eso implica a nivel personal lo he ido replanteando. Me gusta tener una vida equilibrada y éxito profesional, pero también tener tiempo para dedicar a mi familia. En realidad he podido crecer profesionalmente de acuerdo con mis planes y en algunos momentos de la vida inclusive superando las expectativas. Lo que sí he identificado es que en algunos momentos de decisiones críticas laborales he dudado por pensar eso cómo va a afectar mi vida personal. Uno de los grandes aprendizajes que he tenido es que para poder crecer laboralmente es necesario tener una red de apoyo que nos recuerde siempre lo capaces que somos y que nos de perspectiva al tomar las decisiones. **Claudia Marcela León G, contadora pública, Senior Director Demand Planning.**

♦ No es una de las metas que busco a nivel laboral, sin embargo los cargos que representan grandes retos siempre me han sido atractivos y es esto lo que motiva mi desempeño profesional. Llevo en la posición actual siete años y si bien las actividades que realizaba inicialmente han cambiado a nivel de responsabilidades, llegar más lejos se hace difícil por varias razones. Una de ellas es la estructura organizacional que tiene la compañía la cual no permite abrir posiciones directivas diferentes a las ya establecidas, dos somos una empresa con baja rotación de personal dificultando la sucesión generacional de los cargos directivos (la persona que menos años tiene en la compañía ocupando un cargo directivo es de 6) y por último la moda de la austeridad en las empresas hace que se eliminen cargos y no sean reemplazados si no asumidos por los recursos ya existentes. **Anónima, profesional en Comercio Internacional, directora nacional de empresa de zona de libre comercio.**

- Imitar el estilo
- Género vs sueños
- Metas
- Paridad de género
- La familia
- Maternidad
- Las juntas directivas son un Club de varones
- Mujeres que las representan
- El techo de cristal
- Abuso de poder

Metodología

Mujeres en la Bolsa de Valores es una iniciativa de Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER) en alianza con Datasketch, Cuestión Pública, La Nación, El Faro, Plaza Pública, Wayka, Semanario Universidad, Managua Furiosa, Los Tiempos, Metro Libre, La Diaria, El Surtidor, El Desconcierto y El País, que busca visibilizar la presencia del género femenino en los espacios de la iniciativa privada.

En este segundo año del proyecto, se han usado los datos que publican las empresas que cotizan en las bolsas de valores de América Latina y España sobre sus consejos de administración.

Visita el proyecto internacional haciendo clic aquí

Para el caso de Colombia se revisó el conjunto de empresas y los datos de las juntas directivas provienen de la Superintendencia Financiera de Colombia (SIMEV), autoridad financiera de ese país, ya que el listado de la Bolsa de Valores de Colombia se detectaron imprecisiones y datos faltantes. Se utilizó un scraper para automatizar la obtención del listado de empresas de la SIMEV y sus juntas directivas, filtrando por Tipo de Agente para obtener solamente las empresas de la categoría Emisores de Valores en 2020.

(*) La extracción de los nombres de los consejos administrativos fueron categorizados por género según (f) mujer, (m) hombre.

Datos abiertos

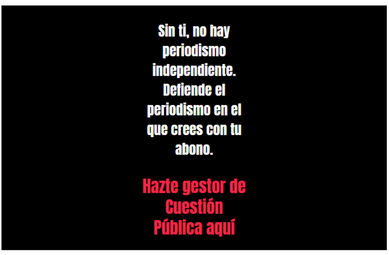
➤Si quieres acceder a los datos completos, puedes descargarlos aquí.

➤Aquí puedes acceder al repositorio con el código de los scrapers.

➤Si quieres entender más sobre los datos, tienes comentarios o interés en replicar el proyecto, puedes escribir a contacte@mujeresenlabolsa.org.

Descarga en excel

MUJERES EN LA BOLSA DE VALORES



Compartir

ETIQUETAS #BolsaDeVarones | bolsa de valores | bolsa de varones | Desigualdad | Feminista | Género | inequidad | juntas directivas | machismo | Mujer | mujeres

Artículo anterior
Que el silencio no nos nuble.

Artículo siguiente
Y el narco ahí

Artículo relacionados | Más del autor

Cuestión Poder
Interceptaciones al narcotraficante "Ñeñe" Hernández destapan compra de votos para Duque por orden de Uribe

Cuestión Poder
En las entrañas de una 'bodeguita' uribista

Cuestión Poder
Defensores de los cerros sagrados

Dejar respuesta

Ingresa para dejar un comentario

Lo más Leído

Interceptaciones al narcotraficante "Ñeñe" Hernández destapan compra de votos para Duque...
Cuestión Poder
marzo 6, 2020

Y el narco ahí
La Tribuna
marzo 10, 2020

Que el silencio no nos nuble.
La Tribuna
marzo 6, 2020

Juntas desiguales
Cuestión Poder
marzo 10, 2020

Uribe, «de sol a sol»
EscarbaBajo
agosto 24, 2018

SUSCRÍBETE

ABÓNATE

© Cuestión Pública 2018 - Todos los derechos reservados