

sin el género?

los puestos y solo 10% de estos órganos directivos están presididos por una mujer.

- Muchas de las grandes empresas del país, escogiendo un sector "al azar", no tienen ni una mujer en sus juntas directivas; e.g. *Ecopetrol*, *Terpel* y *Canacol*, entre otras.

El costo asociado

La verdad es que la composición de las juntas directivas no refleja el país en el que trabajan las empresas, o al menos está muy distante de la visión de liderazgo que ya recorre el mundo y que hace que, por ejemplo, los grandes fondos de inversión como *BlackRock* o *Goldman Sachs* definan a dónde llevan sus capitales de acuerdo con políticas y prácticas reales de defensa del medio ambiente y de una verdadera cultura corporativa y de contratación, en la que la equidad y la inclusión sean hechos cumplidos. No hacerlo trae costos adicionales, además de pérdida de oportunidades. Ya no es un simple "nice to have", es un factor competitivo, un índice de innovación, sostenibilidad y calidad empresarial y humana.

A pesar de los tozudos datos, cuando se habla de aumentar el número de mujeres

en las juntas directivas hasta alcanzar 30% mínimo estimado, siempre hay que hacer una justificación y soportar con cifras el valor de su presencia. Entre los argumentos está el hecho de que su participación según estudios de *McKinsey* y *Credit Suisse*, entre otros, tiene un positivo impacto en los resultados financieros (incremento del ROA entre 8 y 13%, incremento de 4% sobre retornos de flujo de caja; crecimiento en ventas del 8%); fortalece la cultura corporativa y de transparencia, contribuye al desempeño organizacional, además de enviar un claro mensaje de que la empresa aplica lo que predica, inclusive en el nivel más alto de su gobierno corporativo.

MUCHAS EMPRESAS DEL PAÍS, NO TIENEN NI UNA MUJER EN SUS JUNTAS

Por ello, estoy desde mi rol de reclutadora tan enfocada en trabajar para que otras mujeres no solamente rompan los techos de cristal, sino que puedan participar cómodamente en las reuniones de junta y expresen con tranqui-

lidad sus opiniones en esos espacios en donde se toman decisiones fundamentales para las empresas, para sus colaboradores, para todas las partes interesadas y en general, para la sociedad en la que vivimos.

Ya para finalizar, si me preguntan cómo podemos avanzar en este proceso, más allá de "llenar" puestos y revisar hojas de vida, propongo empezar por un camino sencillo de tres pasos poderosos:

1. A partir de este año y -como requisito sine qua non para ocupar una silla en su junta directiva- sus miembros deben recibir información sobre la política de diversidad e inclusión de la empresa si existiere y sino, debe ser prioridad en su agenda anual.

2. Oxigenar las juntas, renovando miembros, previo un proceso de evaluación.

3. Todas las juntas de las empresas con capital público deben reflejar también las políticas de diversidad e inclusión establecidas para sus máximos cargos de poder decisorio por la Ley 581 de 2000 y contar con al menos 30% de los puestos para mujeres.

No es difícil. La decisión es suya.