

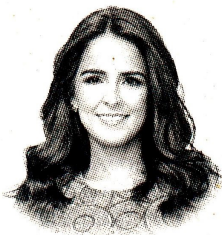
Proyecto H... de hombres

Felipe Bayón, presidente de Ecopetrol, enfrentó esta pregunta de su hijo al conocer la noticia de que la Federación de fútbol estadounidense tuvo que pagar el mismo salario a sus jugadoras de la selección femenina que a los de la selección masculina: ¿tú, papá, puedes garantizar que en Ecopetrol no pase eso y que las mujeres sí ganen lo mismo que los hombres cuando tienen un mismo trabajo?”

David Colmenares, presidente de Allianz, vio cómo su hija le dijo “misógino hijo de p...” a un famoso cantante de música urbana con quién él -pensando que ella iba a estar feliz- le consiguió una foto.

Juan Carlos Mora, presidente de Bancolombia, se dio cuenta de las oportunidades que había perdido cuando fue a una entrega de notas de su hija y vio que en la lista de asistencia la casilla para su firma estaba vacía.

Bayón, Colmenares y Mora hacen parte del grupo de hombres fundadores del ‘Proyecto H’, una iniciativa del Centro de Estudios de Gobierno Corporativo, del Cesa, que empezó con la publicación del libro *Liderazgo masculino para la diversidad, equidad e inclusión*. En él, 9 hombres del mundo corporativo colombiano narran cómo cayeron en cuenta de que parte de su rol como líderes es contribuir a la equidad de género, y hablan de lo que ha implicado para ellos como profesionales asumir el compromiso de pasar de la conciencia a la acción. Todos, como buenos hombres de negocios, mostraron con núme-



Pasos en la dirección correcta

Claudia Isabel Palacios Giraldo

ros los resultados de esa toma de conciencia. Por ejemplo, Miguel Cortés Kotal, presidente del Grupo Bolívar, dijo: “En la constructora tenemos 38% mujeres, mientras el promedio de mujeres en ese sector es el 10%. Diseñamos un kit de herramientas para contratar sin sesgos, lo que nos ha llevado a tener más mujeres que hombres en el grupo”. Otros hablaron de programas creados específicamente para cerrar las brechas de género. Por mencionar solo algunos, ‘Hombres que cuidan’ y ‘Laboratorio de nuevas masculinidades’ en el caso de Comfama, empresa dirigida por David Escobar Arango. ‘Grandiosas’ y ‘Hombres aliados’, en el caso de Bavaria, presidida por Sergio Rincón Rincón. Y sin excepción todos reflexionaron sobre lo que esta experiencia ha dejado en sus vidas más allá de lo meramente profesional: José Manuel Restrepo Abondano, exministro y rector: “Espero que los hombres, que de manera hege-

mónica hemos ocupado posiciones de liderazgo en todo tipo de organizaciones, atendamos de manera responsable el llamado ético que nos hace el poder que ejercemos”. Pedro Felipe Carvajal, presidente de Carvajal S. A.: “Como hombres estamos acostumbrados a inclinarnos por los temas duros, las operaciones, las finanzas y la rentabilidad, hoy indicadores de corto plazo. Para los retos de largo plazo, relacionados con innovación, sostenibilidad y talento, hay que hacer un mayor uso de ciertas habilidades, cuyo manejo experto se ha atribuido más al género femenino, como la empatía, la observación, la pregunta, la escucha y la cercanía con las personas. Mi invitación a los hombres es a abrir el espectro a miradas diferentes”. Nicolás Uribe Rueda: “No basta con que uno se declare convencido o dé la orden para que las cosas pasen, como suele suceder con las iniciativas que hacen parte del *core* de los negocios. Se requiere apelar a un esfuerzo adicional para aprender nuevas cosas y desaprender antiguas”.

Vale la pena leer este libro, una especie de desnudo de grandes hombres de negocios, que enfrentan, no sin miedos, el reto que esta nueva sociedad les exige no siempre por las buenas, para lo cual, como dice Juan Carlos Mora, hay que reconocer “qué equivocados estamos” de pensar que la equidad de género solo beneficia a las mujeres, y como lo hace David Escobar, hay que tener el propio guardián interior antimachismo y un círculo de aliadas.