

Sólo 17 compañías colombianas registradas en bolsa de valores tienen una CEO mujer. Es apenas el 12.5% del total de emisores de valores.



Equidad. 57 nuevas mujeres entraron a juntas en 2024, pero la representación sigue siendo baja. / CHRISTIN HUME EN UNSPLASH

¿Cuántas mujeres hay en juntas directivas de Colombia? La cifra frenó en 2024

Inclusión. Mientras Mark Zuckerberg pide más “energía masculina” en las grandes empresas, le contamos cómo está la presencia de mujeres en las juntas directivas en Colombia.

conocidas para ocupar estos cargos.

De cara a los resultados, Mónica Contreras, miembro fundador del Club del 30%, celebra el avance logrado este año. Destaca el inmenso compromiso de algunos grupos económicos, como Grupo Aval, así como del Gobierno nacional y los gobiernos locales. Invitó a muchas de las empresas inscritas en bolsa a retomar este compromiso, recobrando los espacios de participación femenina que se tenían e incluso incrementándolos, conducta que no se observó en algunos de ellos este año.

Los resultados presentados por el Centro de Estudios de Gobierno Corporativo del CESA, desde donde se realizan las mediciones anuales al respecto, muestran una evolución importante en equidad de género empresarial: en el año 2018, cuando se comenzó a estudiar el comportamiento de las juntas directivas en este sentido, el porcentaje de mujeres era del 15,0% (125 mujeres), ahora es del 23.1% (207 mujeres), el crecimiento

desde entonces y hasta ahora ha sido del 7.7%. En aquel momento, el total de juntas conformadas únicamente por hombres era del 40%, ahora ha bajado al 22.1%. Los resultados siguen siendo alentadores.

El trabajo que queda por delante aún es ambicioso pues, del total de 897 miembros de juntas directivas que tienen los emisores de valores, 690 son hombres, es decir, el 76.9%, mucho más de la mitad de este universo.

Equidad de género empresarial en cifras

En detalle, el reporte revela que Colombia sigue evolucionando en el objetivo de lograr equidad de género empresarial: en 2018 la cantidad de juntas directivas con 30% o más de participación de mujeres era del 15% (20 empresas), ahora es del 27,2% (37 empresas). Algunas de estas organizaciones son Carvajal S.A., Grupo Argos, Ecopetrol, Promigas, Banco W, Grupo Argos, Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá, Corficolombiana, Promigas,

Ecopetrol, GEB y Promotora de Café Colombia.

Este año, las empresas que incluyeron mujeres en sus juntas directivas son; Castilla Agrícola, Banco Comercial AV Villas, Banco GNB Sudameris, Banco Pichincha, Banco Popular, Citibank Colombia, Canacol Energy, Grupo Nutresa y Excelcredit. Es importante destacar el trabajo de Banco Popular, que no solo logró diversidad en su junta directiva, sino que además superó el umbral del 30%, con un 33.3% de participación femenina.

Otro dato relevante arrojado por el estudio tiene que ver con el hecho de que del total de emisores de valores del país, solo 17 (12,5%) tienen a una mujer como CEO. El resto de empresas son lideradas por hombres; además, este año fueron más las empresas que disminuyeron la participación de mujeres en sus juntas directivas (15) que las que incluyeron por primera vez una mujer en su junta (9).

Las cifras del CEGC muestran como los cambios en la composición accionaria tuvo



“EN ESTE MOMENTO EXISTEN EMPRESAS QUE NO HAN FORMALIZADO SU POLÍTICA DE EQUIDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, LO CUAL TAMBIÉN INFLUYE EN LA VARIABILIDAD DE LAS CIFRAS”

MALICIPSUNT, SUMQUAM UT
Codirectora del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA

que ver con los resultados de este 2024. Por ejemplo, Grupo Éxito tenía dos mujeres en su junta directiva, y este año el órgano de gobierno corporativo quedó conformado en su totalidad por hombres. Igual se evidenció en el caso de Grupo Sura. “Esperamos que estos cambios sean coyunturales y que el compromiso con la diversidad de género en las juntas se evidencie en el futuro cercano” afirmó Alexander Guzmán.

“Seguimos siendo un país con muchas empresas comprometidas en temas de diversidad, equidad e inclusión, que han entendido el valor de juntas diversas y que han entendido que traer mujeres no es una suma cero donde pierde el hombre sino que gana la sociedad como un todo”, agrega María Andrea Trujillo.

Esta desaceleración, detalla Trujillo, también es parte del proceso de reeducación que se viene haciendo desde 2018 y de la curva de aprendizaje, donde se le ha abierto las puertas a la diversidad en las juntas, donde ha cambiado la manera de incluir miembros en las juntas y donde se están dando a conocer nuevos perfiles. “Como en toda curva de aprendizaje hay ensayo y error. En este momento existen empresas que no han formalizado su política de equidad, diversidad e inclusión, lo cual también influye en la variabilidad de las cifras año a año”.

Los hallazgos de las investigaciones recientes realizadas desde el CESA dan fe de que la diversidad de género en la junta directiva lleva a las empresas a ser más transparentes, lo que permite una mejor relación con los grupos de interés. De acuerdo con las investigaciones en el ámbito global, los beneficios de la diversidad de género en las posiciones de liderazgo son múltiples y de ahí la importancia de equilibrar las juntas directivas y de darles más oportunidades a mujeres preparadas para asumir esta responsabilidad.