

Cuando el talento no es suficiente: Siendo una mujer en Colombia

Escrito por Evita Lune, Partner & Country Manager Letona por Pedersen & Partners

Indra Nooyi, Meg Whitman, Irene Rosenfeld, Ellen Kullman, Patricia Woertz tienen pequeñas cosas en común, ellas son las Directoras de importantes y gigantescas corporaciones Estadounidenses, son mujeres, son madres que están posicionadas en el Top 10 de las mujeres más poderosas según Forbes. ¿Eso quiere decir que solo pueden existir mujeres poderosas en los Estados Unidos?, ¿Qué hay de Europa?, ¿Suramérica? Quería escribir un artículo que reconociera el poder y la fuerza de las mujeres fuera de Estados Unidos, aquellas que con determinación, persistencia y dedicación logran el éxito tanto en su hogar como en el trabajo. Es un intento para entender la perspicacia e inteligencia de las mujeres en situaciones menos equitativas, que llega a la cima y tiene éxito a pesar de las condiciones socioculturales que hacen su ascenso mucho más difícil.

Con estereotipos fuertemente marcados y una división conservadora de las funciones y deberes en el hogar y el trabajo, hay algunas heroínas en Colombia que llegan al nivel directivo tanto en organizaciones privadas como en la política. Aproximadamente el 4% del Top 100 de las compañías en Colombia tienen como Director a una mujer.

Somos conscientes de lo difícil que es introducir mujeres los Comités Ejecutivos en Europa (cifras de la Unión Europea muestran que solo el 12% de

los Directivos en dichos comités de las grandes compañías son mujeres, muy por debajo del umbral del 40% establecido como objetivo por Bruselas), sin embargo el problema es mucho más grave en Colombia y probablemente no se debe a razones subjetivas (que las mujeres no están interesadas a pasar tanto tiempo en el trabajo; altos niveles de estrés), sino a razones objetivas (el famoso "Techo de Cristal"; la desigual división de responsabilidades en el hogar, los fuertes estereotipos).



Catalina Escobar es una mujer colombiana, esposa y madre de dos hijos y fundadora de la Fundación Juan Felipe Gómez Escobar.

Su participación activa en el campo de la inversión social, junto con los importantes resultados alcanzados, han hecho a Catalina una empresaria muy reconocida, con un gran sentido social y espiritual, así como ser un ejemplo de liderazgo entre la sociedad colombiana.

Ella fue una de las 10 finalistas de CNN Héroes 2012 y su trabajo ha sido reconocido por los más importantes medios de negocio y publicaciones financieras. En 2006 fue galardonada con el premio "Portafolio" y en 2011 recibió el Premio Nacional al Merito por el presidente Juan Manuel Santos. En 2012 fue seleccionada por el Departamento de estado de EE.UU para ser parte del programa "Fortune & US State Department Global Women's Mentoring Partnership".

Como una mujer europea, fue bastante impactante al saber que la mayoría de las familias hasta la década de 1970 en Colombia tenían tantos hijos como Dios les diera, llegando a alcanzar en ocasiones hasta 15 hijos por mujer. Con la división conservadora de los deberes en la familia, donde las mujeres tomaban la mayor responsabilidad de la crianza de los hijos, no había ninguna posibilidad alguna de pensar en una carrera exitosa.

En las últimas tres décadas, Colombia, al igual que gran parte de LATAM ha experimentado una profunda transformación que los ha llevado a salir de la Edad Media, logrando sacar a flote el interés de las mujeres en construir una carrera, dando como resultado una mayor urbanización y la participación activa de mujeres en la fuerza laboral, al igual que un número creciente de hogares mono paternales donde la mujer absorbe la responsabilidad exclusiva de los niños y también es el sostén único de su familia¹.

Hoy en día, solo algo más de la mitad de la población femenina participa en la fuerza laboral colombiana, sin embargo, la brecha salarial tiene un asombroso 25% a 35% de disparidad en comparación con sus homólogos masculinos. Con más de 11 millones mujeres profesionales en la fuerza laboral, el éxito de las transformaciones en Colombia produjo un aumento del 19% de dichas mujeres en la fuerza laboral en comparación con hace 50-60 años².

La sociedad Colombiana está altamente polarizada y no parece ser demasiado flexible para el cambio – alrededor del 13% de la población controla el 85% de la riqueza (Figura 1). Esto no crea un sustento adecuado para el desarrollo de la igualdad de oportunidades, y además, no fomenta la diversidad y prácticas modernas de gestión empresarial en las corporaciones.

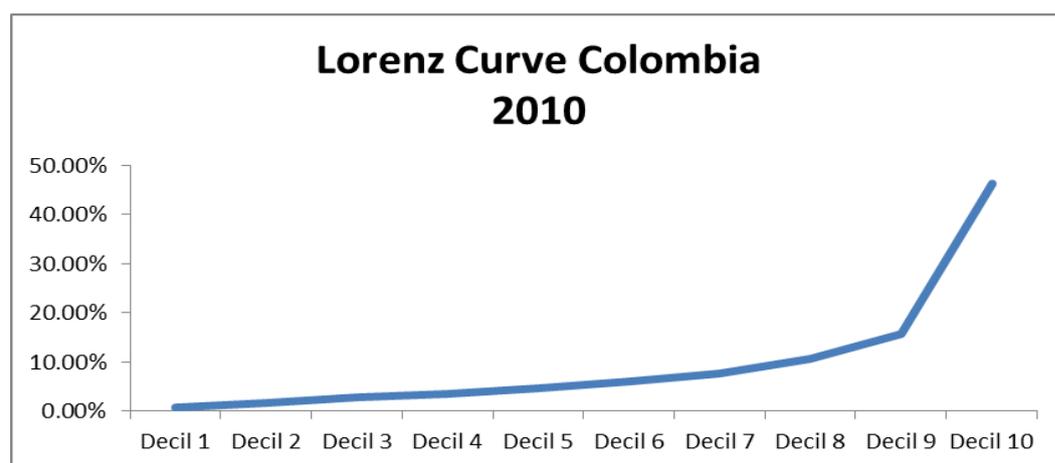


Figura 1: Curva Lorenz³

¹ Del Pilar Fernandez, Maria. "Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003." Revista Desarrollo y Sociedad No.58 (September 2006): 165-208.

² Alejandro Badel, Ximena Pena. "Decomposing the Gender Wage Gap with Sample Selection Adjustment: Evidence from Colombia." Revista de Análisis Económico, Vol. 25, No. 2 (December 2010):169-191.

³ Lorenz Curve developed by Zulma Guzman basada en información de [CEPAL](#): Comisión Económica para América Latina y el Caribe: División de Estadísticas. Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países.

Las mujeres que pertenecen a los estratos sociales más bajos tienen que trabajar sobre todo, en profesiones más básicas, ya que tienen menos oportunidad de obtener una educación sólida y experiencia internacional; mientras que muchos hombres del mismo estrato gastan la mayor parte de sus ingresos en alcohol o diversión.

La clase media es aún pequeña, pero es la única fuente confiable de mujeres ejecutivas; sus familias tienen un ingreso apropiado para poder proveer una educación adecuada, así como la motivación para el desarrollo profesional. Las mujeres de clase alta tienen mayores oportunidades para tener la mejor educación, sin embargo, no está “bien visto” el emplearse si eres de esta clase social.

Mientras que muchas mujeres en Colombia persiguen carreras profesionales, también asumen la responsabilidad de los niños, ya que en cierto modo, siguen siendo madres solteras, independientemente de su estado civil. Esto significa que tienen que encontrar el tiempo para llevar a sus hijos al médico, asistir a eventos del Colegio, seguir los estudios, resolver problemas, quedarse en casa cuando los niños enferman, estar en casa cuando la niñera tiene que salir o los jardines están cerrados; esto mientras sus parejas siguen escalando en sus carreras profesionales. Incluso cuando las mujeres se las arreglan para trabajar tiempo completo, tienen pocas oportunidades de trabajar horas extras, realizar extensivos viajes de negocios, dedicar tiempo para el desarrollo personal o continuar su educación. La situación es mejor en familias que han vivido en el exterior, ya que han tenido una educación internacional o en general, por el haber estado expuesto a procesos de globalización de una forma u otra.

Estas condiciones crean disparidad y oportunidades limitadas a las mujeres para lograr las primeras posiciones en las organizaciones. Algunos de mis clientes – hombres ejecutivos de Escandinavia – a veces no están disponibles para las reuniones, ya que son de baja paternidad o que están cuidando a su hijo enfermo, simplemente por que ha intercambiado responsabilidades con su esposa.

En cuanto a los “Techos de Cristal” – que existen incluso en Europa; impide a las mujeres tener éxito y ser aceptadas como socios iguales en las organizaciones; en Colombia para las mujeres que entrevisté, indican que algunas veces, el “techo” parecen más bien una jaula hecha de un material más sólido que el cristal... lo que significa que la discriminación es más evidente y las mujeres tienen barreras más difíciles de superar en casi cada paso que dan al subir un escalón en sus carreras.

Las mujeres en Colombia tienen que ser diez veces más talentosas, educadas, determinantes y ambiciosas comparadas con sus homólogos masculinos en el orden de ser tomadas en serio y poder llegar a tener más éxito en el trabajo. Mientras que chistes machistas o asistir a un bar de striptease con sus colegas masculinos, en la "Europa Liberal" puede ser tolerado y dejado de lado, siendo el precio a pagar por las mujeres si están en el mundo corporativo; no es nada tolerable para la conservadora sociedad Católica de Colombia y en general de Suramérica.

El precio a pagar en dichas sociedades es mucho más alto como es de costumbre. Las colombianas directivas que tuve el placer de entrevistar habían sido educadas en las mejores universidades de Colombia y el exterior, internacionales, elegantes, persuasivas y ambiciosas, decididas a triunfar. Ellas demostraron un alto nivel de dedicación y fuertes valores.

Siendo conscientes que tanto Europa como Colombia han recorrido un largo camino en la creación de igualdad de oportunidades para la mujer, es importante tener en cuenta la distancia por delante y que los artículos retrospectivos como este ayudan crear consciencia y abrir la mente a nuevas percepciones, ayudando a crear un dialogo para la creación de nuevas puertas en el futuro. Me gustaría agradecer y dedicar este artículo a las mujeres que ayudaron a dar forma a este artículo: Fernanda García, Catalina Escobar, Zulma Guzmán, Claudia Arias Robledo, Adriana Suarez y María Pica Poch.



Zanda Brivule es una mujer Letona, una esposa y madre de cuatro niños, así como Gerente - Directora de First Data.

La Sra. Brivule ha construido una carrera consolidada y de excelente reputación en el sector de los servicios financieros en Letonia. Ha ocupado altos cargos directivos con Societe Generale, Point Transaction Systems y BankServiss SIA, ahora con First Data

Sobre el Autor:



Evita Lune es Socia de Pedersen and Partners y Gerente de Letonia. Ella ha realizado más de 150 procesos en posiciones directivas en sus ocho años en la compañía. Ha establecido una estrecha cooperación con clientes en los Países Bálticos, Escandinavia, Rusia y la antigua Unión Soviética en los sectores como: Consumo Masivo, Farmacéutico y Servicios profesionales. Su experiencia previa incluye tres años en la Escuela de Economía de Estocolmo en Riga como Director del Programa Executive MBA y seis años con Shell en funciones regionales internacionales de marketing en Riga, Budapest y Bruselas. La Sra. Lune tiene un doctorado en Economía Social. Además de su idioma natal, Letones, Evita habla con fluidez Inglés, Ruso y tiene un buen conocimiento del Alemán y Sueco.
