

Las mujeres en las juntas directivas de las ONG

Luis Julián Salas Rodas
Sociólogo
Especialista y Magíster en Ciencias Sociales
Magíster en Ciencias de la Educación
Director Ejecutivo de la Fundación Bien Humano
Medellín - Colombia

bienhumano@une.net.co
www.bienhumano.org

Los orígenes de la discriminación y el concepto de género

En los tiempos prehistóricos la división social, sexual y del trabajo era indispensable para la sobrevivencia de la especie humana. Los hombres cazaban, pescaban y recogían frutos para proveer los alimentos. Las mujeres se encargaban de la crianza y los cuidados domésticos. Como resultado de esta condición inicial de vida se instala en la sociedad y la cultura humana la división por género y de roles, fundamento del predominio masculino y de los regímenes patriarcales.

Hace siglos que en Occidente la vida y la población rural vienen decreciendo mientras aumenta el número de ciudades y la población urbana. Sin embargo, persisten en los imaginarios culturales y las prácticas sociales la división inequitativa de roles de género que afectan la vida personal, familiar, laboral, comunitaria y política de hombres y mujeres. Y todo a pesar de los logros de los movimientos reivindicativos feministas y las eliminaciones legales y jurídicas por parte de los Estados. Debemos al movimiento feminista de los años sesenta del siglo XX la construcción del concepto de género y su diferencia con el concepto de sexo. El sexo como referido a las características biológicas de las personas que son comunes en todas las sociedades y culturas. El concepto de género hace mención a las diferencias que en materia de funciones, tareas y responsabilidades se asignan en forma distinta a hombres y mujeres, las cuales determinan las posiciones y relaciones de poder desde lo jurídico, político, económico, familiar y social. No siempre coincide en las personas su género, su identidad y orientación sexual. En Colombia con el Decreto 1227 de 2015, mediante escritura pública juramentada en una notaría, las personas transgénero pueden cambiar el registro de su sexo para el cambio de cédula y luego ir a una oficina de la Registraduría del Estado Civil para su nueva expedición, aboliendo el anterior proceso judicial de decretar inspecciones corporales, certificados médicos y psicológicos, lesivos a la dignidad humana, la libertad sexual y el libre desarrollo de la personalidad. El movimiento internacional conocido como LGBTI es la expresión organizada por el reconocimiento de la diversidad sexual y de género de las personas frente a los estados y las sociedades. Uno de sus

logros ha sido el reconocimiento de las parejas homoparentales al matrimonio, la adopción, la familia y el acceso a la seguridad social y la herencia en varios países.

La violencia contra la mujer

Las resistencias a reconocer y aceptar la equidad de género residen en costumbres, tradiciones, creencias y prejuicios arraigados de la preeminencia del poder masculino y su ejercicio, situación que en el contexto popular latinoamericano y del caribe denominamos “machismo”. “Eres una niña”, “lloras como una niña”, se dicen los niños entre sí cuando quieren agraviar a un compañero en sus juegos. La familia sigue siendo el ámbito humano donde se ejerce, con mayor frecuencia, la violencia de los hombres en contra de las mujeres y los niños. Violencia que, en Colombia, está ya tipificada como delito por ser contraria a la armonía, la unidad y los Derechos Humanos. De ahí que sea tan importante la nueva ley 217 de 2014 que tipifica el feminicidio y aumenta las penas para los victimarios.

Y no sólo es la violencia física como se expresa la subvaloración de la mujer, se evidencia, también, en el lenguaje. La propuesta de emplear el llamado “lenguaje incluyente” pretende hacer un reconocimiento explícito de igualdad y equidad entre hombres y mujeres. Ciertos sectores de la sociedad muestran su burla y rechazo con el argumento de que el genérico masculino incluye toda la especie humana. Mencionar “todos y todas”, niños y niñas”, “hombres y mujeres” es ser conscientes de realidades existenciales diferentes entre hombres y mujeres. Los ataques con ácido en la cara de las mujeres, la trata de personas se da en mayor proporción en mujeres, bandas criminales “negocian” la virginidad de las niñas, el embarazo adolescente lo asume la mujer, en varios países las hijas menores son sujeto de matrimonios forzosos. La inequidad de género prevalente hace desigual la crianza, el trato, las expectativas y los proyectos de vida de niños, niñas y adolescentes. Acciones públicas como declarar el 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer y el 25 de mayo como Día Nacional por la Dignidad de las Mujeres Víctimas de Violencia Sexual pretenden sensibilizar y convocar a la sociedad sobre la situación de ellas.

El cambio educativo y cultural y los prejuicios prevalentes

En los últimos ochenta años las mujeres han vinculado a la producción y al mercado laboral ante la imposibilidad, entre otras razones, de la imposibilidad del hombre urbano de proveer con su salario los gastos familiares. La mujer tuvo que volverse coprovedora o cabeza de familia teniendo que cumplir con la doble jornada como trabajadora y cuidadora. Otro cambio significativo fue el acceso de las mujeres al bachillerato y la universidad. El compartir las aulas es una buena práctica que favorece la integración social de los géneros y evita los estereotipos que crea la segregación. Así como uno crece y se desarrolla con los hermanos y hermanas en la familia, lo recomendable es que igual se realice con los compañeros y compañeras en la institución educativa. El pero del asunto es que el mayor nivel educativo obtenido en las aulas por las mujeres no se ha correspondido con la obtención de ingresos iguales a los hombres en los mismos cargos y en la eliminación de barreras sexistas para acceder a los mismos. En todas las empresas, grandes, medianas, pequeñas, debería aplicarse el principio de “trabajo igual, salario igual” independiente del género. Además están expuestas a los riesgos del acoso laboral masculino. El mundo

económico, empresarial y de finanzas es, mayoritariamente, masculino. Son los hombres quienes obtienen y ejercen los altos cargos directivos de las empresas, los que más ganan y son también ellos los que conforman y toman las decisiones en las juntas directivas.

En un estudio realizado por la firma Talent Partner en 25 compañías de Bogotá, Medellín y Cali, con 11.600 y 8.555 hombres se halló lo siguiente:

“En cargos de alta gerencia los hombres devengan en promedio \$25.464.953 y las mujeres \$21.986.803 para una diferencia de 16%.”

“En cargos de soporte la diferencia salarial existe pero en menor porcentaje, esto se debe a que usualmente el pago se rige por el Salario Mínimo Legal Vigente, así que ahí no hay distinción de género, pero a medida que el cargo sube de nivel la distancia entre salarios entre hombres y mujeres es mayor”, asegura Beatriz Aristizábal, consultora de la firma Talent Partner. (Empleos, periódico el Tiempo, 12 de abril de 2015, pág: 8).

La política de la discriminación positiva

La política de discriminación positiva es una acción gubernamental que tiene por objeto favorecer la titularidad y el ejercicio pleno de los derechos a poblaciones vulnerables de la sociedad. La ley 581 conocida como ley de cuotas, por ejemplo, dispuso que el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres a nivel departamental, distrital y municipal atendiendo a los lineamientos de la IV conferencia mundial de la mujer de 1995, organizada por la ONU. En el 2014 el Departamento de la Función Pública verificó la presencia de la mujer en los máximos cargos directivos en 186 entidades que reportaron información, alcanzando una representación del 55.37% (Periódico El Colombiano, 8 de enero de 2015, pág: 5). En Alemania el parlamento aprobó una ley que obliga a las empresas privadas más grandes a dar el 30% a las mujeres en las juntas directivas. En Colombia, según el Centro de Investigaciones Cultura, Trabajo y Cuidado de INALDE Bussines School, (citado por el periódico Portafolio, marzo 29 de 2015), en las 100 empresas más grandes de Colombia sólo el 9% de sus juntas directivas lo integran mujeres. En las juntas directivas de las empresas del Grupo Empresarial Antioqueño es notorio el predominio masculino, las mujeres son minoría. Si bien las empresas de este grupo empresarial se rigen por los principios normativos y éticos del denominado Gobierno Corporativo éste no incluye el principio de equidad de género. Las razones que esgrimen ante las preguntas de los accionistas minoritarios en las asambleas anuales frente a este hecho es que no existe ningún tipo de discriminación contra las mujeres ejecutivas, que lo que sucede es el no cumplimiento de sus requisitos de conocimiento, habilidades, competencias y experiencia que exige el perfil para desempeñarse como miembro de junta directiva. En otras palabras, no reúnen los méritos suficientes para ser nombradas. He ahí la importancia de la discriminación positiva, de una ley de cuotas que compense, que facilite el acceso y la inclusión de la mujer no sólo en los puestos públicos sino en los del sector privado. No puede seguirse aceptando que las mujeres cuentan como compradoras y consumidoras y no como dirigentes. ¿Sí la ley de cuotas ha sido positiva en el acceso de la mujer en los cargos públicos, por qué no lo va a ser, también, en los altos cargos y juntas directivas de las empresas privadas? Otro caso ilustrativo de principio de equidad es el que aplica ONU Mujer para financiar proyectos para

mujeres: exige como requisito habilitante para conceder la cooperación que el 50% de los integrantes de la junta directiva, que la solicita, sean mujeres.

Las mujeres y las organizaciones no gubernamentales ONG

Miles de organizaciones del sector social, tanto internacional como nacional, han sido iniciativa de las mujeres en aplicación de los valores de solidaridad, cuidado y ayuda humanitaria. Ellas ocupan cargos directivos, profesionales y administrativos tanto en forma voluntaria como remunerada donde suelen ser mayoría frente a los hombres. Aunque no disponemos, en Colombia, de cifras al respecto la evidencia empírica da cuenta de que los hombres siguen predominando en la composición de la junta directiva y en el cargo de la presidencia. Dicho de otra forma: los hombres gobiernan y las mujeres gerencian. Aunque también es cierto que hay ONG con juntas directivas conformadas sólo por hombres y otras sólo con mujeres. Si en verdad creemos y somos partidarios de la equidad de género no debemos entender éste únicamente desde la perspectiva femenina radical. Equidad significa reconocer la riqueza de la diferencia y estar abierto a conciliar intereses y objetivos. En las organizaciones formales el papel de la junta directiva es determinante para formular la misión, la estrategia, las políticas, los lineamientos, el control y la evaluación de los procesos y actividades. La toma oportuna y eficaz de decisiones es una de las responsabilidades estatutarias asignadas a la junta directiva. Propender al equilibrio de género enriquece las ideas, fomenta el debate, amplía visiones, hace realidad la gobernabilidad democrática en una junta directiva.

En el mundo contemporáneo ya no tiene justificación y cabida el argumento premoderno de la división de roles sociales y culturales de acuerdo al género y al sexo. Persistir en ello es querer mantener la prevalencia del poder masculino en todos los ámbitos de la vida humana. Si en el mundo de las ONG compartimos el propósito de contribuir al cambio, a las transformaciones positivas de las personas y familias, comunidades debemos, desde nuestras organizaciones, predicar y dar ejemplo de la equidad de género en los órganos de gobierno corporativo.

Y si de prédica y ejemplo y ejemplo se trata ilustramos el nuestro. En 1934 un grupo de señoras de la sociedad antioqueña fundó el Comité de Damas de la Caridad con la misión de *“atender a las personas y a las familias necesitadas en sus domicilios”*. En 1967 cambia su nombre al de Fundación para el Bienestar Humano y pasa de ser una organización asistencial a convertirse en una organización de desarrollo social. En 1971 las señoras convocan a un grupo de señores para hacer parte de la junta directiva. O sea que las fundadoras, en forma visionaria y adelantada a su época, hicieron equidad de género a favor de los hombres. Hoy la asamblea general de la Fundación Bien Humano la conforman 21 socios activos, 9 mujeres, 11 hombres y la junta directiva 9 socios, 5 mujeres y 4 hombres. Los hombres con mayoría en la asamblea, las mujeres con mayoría en la junta.

Como director ejecutivo de una ONG puedo afirmar que la presencia y permanencia de voces tanto masculinas como femeninas en la junta directiva nos ha permitido la reflexión y el ejercicio de una visión más comprensiva e integral de las familias colombianas, razón histórica de ser de la

organización. Invito a mis colegas a que incluyan el principio de equidad de género en la composición de sus juntas directivas.