

Prólogo

La compleja realidad social que caracteriza a México ha desfavorecido en particular a las mujeres, excluyendo su talento de la fuerza laboral. El acoso, la inequidad salarial, la violencia, los cambios demográficos y la falta de atención a sus necesidades, han llevado a que la brecha de género persista, especialmente para mujeres en puestos de liderazgo, alta dirección y, en consecuencia, los consejos de administración.

En paralelo, el ámbito empresarial atraviesa retos sin precedentes. Las rápidas e imprevistas transformaciones de los últimos años demandan esfuerzos que configuren soluciones innovadoras y creativas desde sus consejos de administración. Sin embargo, en su conformación las mujeres siguen siendo pocas y los países que alcanzan participaciones cercanas al 40 % han requerido la implementación de cuotas de género para lograrlo. En un reciente estudio del Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección (CIMAD) de IPADE Business School, pudo observarse que en México únicamente 11 % de los asientos corresponden a consejeras, por lo que es inevitable preguntarse qué estrategias, acciones, recursos o mecanismos son necesarios para incluirlas y mejorar esta realidad. A cuestiones de tal envergadura, las respuestas requieren de un análisis amplio e investigación profunda, de carácter transdisciplinar.

Para ello, convocamos a especialistas del sector académico como del sector público y privado, que se dieron a la tarea de reflexionar a profundidad el hecho de que la presencia de mujeres en los consejos va más allá de un tema de justicia o igualdad, es un tema de negocio. Como menciona Martha Rivera Pesquera en el libro *Consejos para Consejos*, «el incre-

mento en la rentabilidad y el rendimiento de capital cuando se tiene tres o más consejeras puede ser hasta de un 60 %».

Esto es porque un consejo es el espacio empresarial ideal para el diálogo, la confrontación de ideas y la discrepancia de opiniones, cuyo objetivo es construir estrategias empresariales que consoliden el futuro de la empresa. El buen desempeño de un consejo depende de un proceso colegiado productivo, es decir, constituir un equipo competente que trascienda del diálogo hacia la conformación de acuerdos con metas específicas en favor de la organización.

De ahí la importancia de que una organización elija profesionales con diferentes carreras, contextos culturales, visiones y distintas experiencias empresariales. En este sentido, constituir consejos diversos es indispensable para generar estrategias y tomar en conjunto mejores decisiones.

Por medio de sus investigaciones, los y las autoras que colaboran en este libro vislumbran oportunidades para formar consejos incluyentes. Sus aportaciones pueden facilitar a las mujeres el camino hacia los consejos, principalmente con la experiencia que consejeras comparten y que puede inspirar e informar a más mujeres que deseen ser parte de un consejo. De la misma manera, las empresas pueden aprovechar estas vivencias para generar culturas incluyentes que acojan a mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

Mostrar lo que se logra con la presencia de mujeres en los consejos es indispensable para proponer acciones viables. Además, pone en evidencia que cuando una mujer forma parte de un consejo, normalmente lo transforma para bien.

Por ello, es primordial reparar la fractura histórica en cuanto a equidad de género y oportunidades laborales en México. Así se podrá generar conciencia sobre el valor de incluir a mujeres a los consejos de administración y obtener los beneficios —a nivel empresarial y social— de consolidar su activa participación dentro de los mismos.

Yvette Mucharraz y Cano

*Directora del Centro de Investigación de la Mujer
en la Alta Dirección de IPADE Business School*