

POR: JOSÉ CAPARROSO

# ¿POR QUÉ

**FORBES** ANALIZA LA AUSENCIA DE AFRODESCENDIENTES EN LA ALTA DIRECCIÓN DE LAS MÁS GRANDES EMPRESAS EN COLOMBIA. ¿A QUÉ SE DEBE?

# NO

# ESTÁN?

**P**aula Moreno quedó consagrada en la historia como la primera persona afro en encabezar un ministerio en Colombia, luego de ser ministra de Cultura entre 2007 y 2010.

“Yo llegaba a reuniones y preguntaban quién es la ministra, no pensaban que fuera yo, por ser negra, tenían que entrar los escoltas y decir, sí, es ella”, recuerda Moreno, hoy directora de la Corporación Manos Visibles.

Al tiempo, es miembro de la junta directiva global de la Fundación Ford, una de las organizaciones filantrópicas más trascendentes en el mundo, que tiene una dotación de US\$13.000 millones. Ahí se sienta en reuniones junto a Henry Ford III, quien dirige las relaciones con inversionistas de Ford Motor Company, con la antigua CEO de Xerox Ursula Burns y el CEO de Cisco, Chuck Robbins.

Hace más de una década, para poder llegar a estar en el radar del alto gobierno y convertirse, con 28 años en ese

entonces, en la ministra más joven en la historia del país, además de estudiar ingeniería industrial en la Universidad Autónoma de Colombia, pasó por la Universidad de Cambridge, en donde hizo una maestría en Administración.

En el gabinete del hoy presidente, Iván Duque, hay dos afrodescendientes, que como Moreno, son una excepción a la regla. Aunque en Colombia hay 2,98 millones de personas que se reconocen como afro, según el más reciente censo del Dane -que en 2005 decía que eran 4,31 millones-, ninguna tiene un asiento en la junta directiva o en las más altas posiciones ejecutivas de las 50 empresas más grandes de Colombia.

Así lo pudo comprobar **Forbes** en un rastreo, con consultas oficiales e indagaciones extraoficiales, en el que, al incluir las entidades financieras, aparece otra excepción; Hanoi Morillo, una española afrodescendiente, quien es la vicepresidente de Transformación Digital de

Scotiabank Colpatría; antes ha sido ejecutiva en IBM, Google y KPMG.

De adolescente, como vendedora en una tienda de El Corte Inglés le dijeron: “debes de ser la única ‘negrita’ que trabaja aquí o debiste de hacer muy bien en el examen de selección para que te hayan contratado. No hay ‘negritos’ en trabajos de cara al público”.

Morillo, la afro de mayor alto rango entre las organizaciones de la cúspide del sector privado en Colombia, cuando estaba en el colegio en España, era una de las tres negras entre 1.500 estudiantes. “En mis primeros pasos profesionales, más que obstáculos lo que experimenté fue prejuicio. No solo de otros sino de mí misma. Yo crecí con la creencia de

que era un poquito menos que el resto”, cuenta.

“Con el tiempo me he dado cuenta de que los negros tendemos a crecer acomplejados por el hecho de ser minoría y porque siempre sufres racismo de alguna forma u otra”, relata esta vicepresidenta en el sector financiero. “Esa especie de complejo de inferioridad lo arrastré conmigo hasta bien entrada la edad adulta y durante mi trayectoria profesional”.

El presidente de Scotiabank Colpatría Jaime Upegui indicó a **Forbes** que él mismo dirige un Comité de Diversidad e Inclusión que aborda permanentemente el tema racial. Los hechos concretos, según dice, se traducen en incorporar talento humano sobre la base de



**HANOI MORILLO**  
Vicepresidenta de Scotiabank



**PAULA MORENO**  
Presidenta de Manos Visibles

sus méritos, capacidades y competencias, así como propiciar espacios de trabajo libres de discriminación.

Varias de las compañías consultadas, como Ecopetrol, Nutresa, Bavaria, Telefónica, Drummond, entre otras, compartieron con **Forbes** sus políticas de inclusión, derechos humanos o diversidad, al confirmar la presencia de afrodescendientes en cargos de alta responsabilidad como jefaturas y gerencias. Entonces, ¿a qué se debe la ausencia generalizada en los más altos niveles? Al parecer, se trata de un asunto más estructural de país, como ocurre en varias naciones.

El censo del Dane 2018, definió que, por encima del total nacional, gran parte de la población que se reconoce como negra, afrocolombiana, raizal y palenquera, se enfrenta a situaciones como trabajo informal (81 %), bajo logro educativo (51 %) y rezago escolar (36 %). En Valle del Cauca, el departamento en el que más afrocolombianos viven, para ellos la incidencia de la pobreza multidimensional alcanza el 19,8 %, mientras que para el total general es de 13,6 %.

En la Universidad Icesi de Cali, que adelantan desde hace varios años

programas de becas para dar mayor acceso a la educación superior en la región, han visto una evolución. “Están enfocados en la inclusión socioeconómica y en la población más pobre pesan las minorías étnicas y raciales. Con el tiempo empezamos a traer muchachos talentosos, comenzó a subir la población étnica, que rodea el 18 % y que antes era mucho menor”, dice su rector Francisco Piedrahita. “En Colombia tenemos una deuda con la población afrodescendiente, la tragedia del Pacífico es una tragedia por mejorar el nivel de la educación”.

Pero se trata también de una barrera latente en la sociedad. En un estudio experimental encabezado por el Observatorio para la Discriminación Racial de Justicia, los investigadores César Rodríguez, Juan Camilo Cárdenas, Juan David Oviedo y Sebastián Villamizar crearon 16 hojas de vida ficticias, semejantes en nivel educativo, experiencia laboral y condiciones socioeconómicas de los candidatos, con fotografías suministradas por voluntario, que fueron enviadas aleatoriamente a 854 ofertas laborales en Bogotá que aparecían en la prensa. Las que provenían de perfiles afrodescendientes, tuvieron menor tasa de aceptación para avanzar en el proceso (9,1 %), de quienes se presentaban con fenotipo mestizo (13,3 %), indígena (15,3 %) o blanco (19 %).

“Los datos permiten afirmar con claridad que la raza es el factor que afecta con mayor fuerza la probabilidad de una respuesta positiva a una solicitud de empleo”, concluyó el reporte. “Tener fenotipo afrodescendiente disminuye de manera significativa las probabilidades de



**OLA DE PROTESTAS**

En Estados Unidos, se reactivó el movimiento Black Lives Matter.

conseguir una entrevista de trabajo, mientras que tener un fenotipo blanco las aumenta considerablemente”.

Con una brillante carrera de 22 años en la fabricante de computadores e impresoras HP, su gerente de canales en Colombia, Sandra Hinestroza, cuenta cómo alguna vez le ocurrió que estaba en una reunión con su equipo y un proveedor que quería ofrecer sus servicios, empezó a dirigirse a las otras personas del equipo, sin saber que era ella la líder del equipo. “El imaginario les hizo omitir que a la decisión estaba a mi cargo”, comenta, al ilustrar que es una situación que ha tenido que enfrentar en muchas ocasiones en su vida, incluso cuando estaba en la universidad formándose como ingeniera de sistemas.

“Como individuo, todos los días sientes el racismo constantemente, incluso en conversaciones, está muy arraigado en nuestra sociedad y no es una discusión que se

tenga abiertamente, lo vives en la calle”, expresa Hinestroza.

En la principal empresa del país, la petrolera estatal Ecopetrol, se destaca el caleño Roger Mina, que, a sus 34 años, es el jefe de planeación energética del grupo empresarial. Es doctor en gerencia y política para el sector minero energético de la Penn State University. Ha sido asesor del viceministro de Energía de Colombia, del presidente de Ecopetrol y consultor de la división de Energía del BID. Mina sostiene que desde su posición quiere “aportar para evitar los estigmas raciales y trabajar por oportunidades en condiciones de equidad”.

Para Aurora Vergara, directora del Centro de Estudios Afrodiáspóricos de la Universidad Icesi, los profesionales afrodescendientes son, sistemáticamente, marginalizados en el mundo corporativo porque existen una serie de prácticas y discursos racializados enraizados en el hábito de



**SANDRA HINESTROZA**  
Gerente de canales de HP  
Colombia

los procesos de contratación hacen que muchas empresas no consideren que el liderazgo corporativo sea representado por una persona negra o afrodescendiente.

“La clasificación de las sociedades, apelando a colores de piel, obedece a relaciones de poder. Algunos científicos sociales se refieren a esta forma de ordenar el mundo como una pigmentocracia. En este espectro el color negro está en la base de la pirámide y, por consiguiente, las personas asociadas con esta categoría”, puntualiza Vergara. “Muchas empresas reproducen en la configuración de sus equipos prácticas que parecen replicar esas maneras de ordenar el mundo”.

A todo esto, Vergara lo denomina un racismo estructural que prevalece en las sociedades. “Cuando hablo de racismo me refiero a una serie de estructuras que se entrelazan con redes de instituciones sociales, económicas y políticas y con una serie de creencias generales que afectan las vidas de todos los miembros de la sociedad, especialmente aquellas que son racializadas”.

A su vez, la directora del Centro de Estudios Afrodiáspóricos de la Universidad Icesi detalla que las manifestaciones del racismo pueden ser estructurales al observar la sistemática ubicación de personas afrodescendientes en trabajos de baja calidad o con salarios precarios a través de los siglos.

En su concepto, las manifestaciones de racismo se representan también en el acceso precario a servicios de salud, al sistema educativo o a

servicios básicos, así como en interacciones sociales como recibir trato con menos cortesía que otros o en entornos laborales al enfrentar la duda constante sobre la capacidad que podría tener o no una persona afro para hacer una tarea específica. “Todas estas manifestaciones se interconectan creando unas sólidas y complejas formas de exclusión social”.

Un reporte de Economic Geography determinó que es más probable que las compañías con un liderazgo diverso sean más propensas a innovar en nuevos proyectos y productos, en comparación con grupos que comparten las mismas características.

María Andrea Trujillo, codirectora del Centro de Estudios de Gobierno Corporativo del Cesa, explica que, en el contexto de los negocios, tiende a predominar la hegemonía masculina blanca, en la que inciden rasgos de raza, procedencia geográfica e incluso estrato socio económico. “Se ha demostrado que la diversidad mejora el desempeño de las organizaciones y en el proceso de toma de decisiones. Acá no estamos diciendo que una raza o un género sea mejor que otro, lo que se busca es que la raza o el género no intervenga, no sea un obstáculo o una restricción en un proceso de selección”.

“Cuando uno pasa a otro nivel en temas de diversidad no es retórico, sino es compartiendo privilegios, oportunidades y haciendo la pregunta de por qué no están en los espacios de poder”, reitera la bogotana Paula Moreno, quien estima que realidad, los



ALEXIS OHANIAN  
Cofundador de Reddit

afrocolombianos pueden ser unos 5 millones. “La gente no ve la exclusión sistemática que ubica al afrocolombiano solo en el servicio doméstico. Para usted estar en espacios de liderazgo, tiene que hacer de todo, debe tener alguien que lo presente, o sino no entra”.

Para Moreno, referentes como Chocquibtown, Catherine Iburgüen, Juan Guillermo Cuadrado y Yerry Mina, han impulsado a muchos jóvenes afro a incursionar en la música y en los deportes, y que todavía falta que haya oportunidades para que sean más los referentes en posiciones de liderazgo en sector empresarial y en el gobierno. “El racismo es una invención histórica que pesa. Hay cosas que uno necesita ‘resetear’. La representatividad es fundamental porque si no te ven, no se inspiran. Hay mucha gente lista y preparada”.

“Se requiere de voluntad organizacional para que tu equipo de ejecutivos represente lo que es la sociedad en la que operas y trabajas, debe ser una definición en firme de la organización”, enfatiza, por su parte, la chochoana Sandra Hinestroza, quien dice sentirse orgullosa de ser parte de HP, donde ha tenido “la suerte” de destacarse por sus competencias.

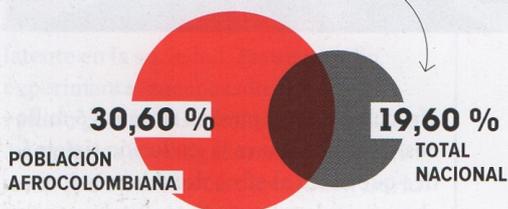
Entre tanto, la profesora Aurora Vergara resalta que si se ofrecen más y mejores oportunidades la imagen de un CEO afrodescendiente dejaría de ser una aspiración y se superaría el paradigma de

### DEPARTAMENTOS CON MAYOR POBLACIÓN AFRO EN COLOMBIA

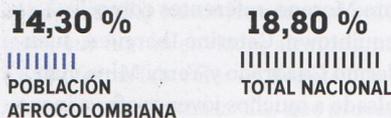
VALLE DEL CAUCA	647.000
CHOCÓ	337.000
BOLÍVAR	319.396
ANTIOQUIA	312.112
CAUCA	245.362
NARIÑO	233.062
CESAR	142.436
ATLÁNTICO	140.142

Fuente: Dane - 2018

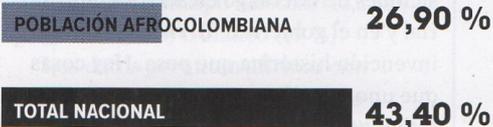
### POBREZA MULTIDIMENSIONAL



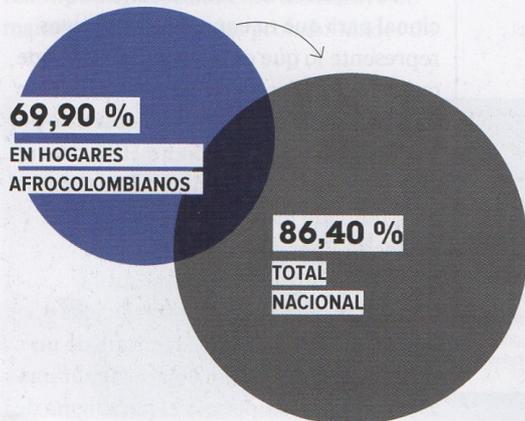
### NIVEL EDUCATIVO CON EDUCACIÓN SUPERIOR



### COBERTURA DE INTERNET



### COBERTURA NACIONAL DE ACUEDUCTO



“únicos y primeros” que todavía se tiene que narrar sobre afrodescendientes en muchas instituciones. “Aún hay quienes se sorprenden de que exista un afrodescendiente con un MBA, MD, JD o PhD, en la evidencia, existen muchas personas afrodescendientes, formadas en las mejores universidades del mundo”.

Con la amplia visión que le da tener una trayectoria profesional por varios países, Hanoi Morillo, observa que en toda América Latina se ve que cuando hay gente negra en una oficina por lo general están ocupando puestos de aseo y mantenimiento o seguridad, porque el acceso a la educación en las comunidades afrodescendientes es muy difícil y por tanto también el acceso a una carrera profesional. En su caso, el destino cambió cuando consiguió una beca para entrar a la universidad.

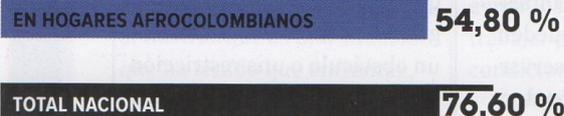
“Yo, que viví en un país tan complejo racialmente como Estados Unidos, que he tenido que correr por mi vida en un par de ocasiones en Madrid al ser perseguida en plena

calle por grupos de Nazis, he sufrido el racismo puro”, complementa Morillo. “He vivido y sentido lo que significa que te odien por el color de tu piel. Eso es algo que no he visto en Colombia y me parece súper importante que valoremos eso”. Ella cree que en Colombia “apenas comienza” el cambio, aún con muchos problemas socioeconómicos por solucionar.

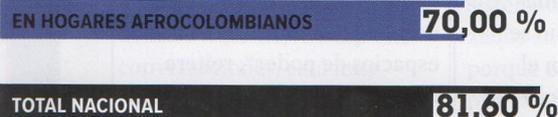
También ubica como un factor clave que la educaron para pensar que, si se podía, por lo que cuestiona si se ha inculcado la mentalidad de crecimiento y la búsqueda honesta de oportunidades, o si se prefiere tener a ciertas comunidades simplemente resignadas a su situación, con creencias de que son inferiores y que no tienen nada mejor que hacer.

“¿Qué acciones se están tomando para que no se le siga dando continuidad a la pobreza y la falta de acceso a la educación de estas comunidades?”, se pregunta Morillo, quien más allá de los altos cargos, las empresas deben

### COBERTURA NACIONAL DE ALCANTARILLADO



### COBERTURA NACIONAL DE RECOLECCIÓN DE BASURAS





**KENNETH FRAIZER**  
CEO de Merck



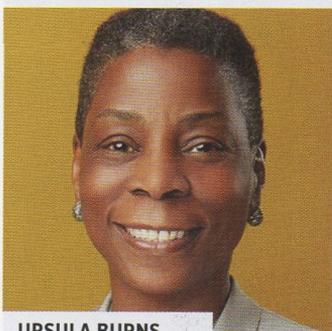
**ROBERT F. SMITH**  
Inversorista



**MARVIN ELLISON**  
CEO de Lowe's



**OPRAH WINFREY**  
Empresaria y celebridad



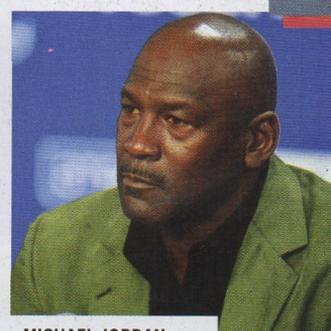
**URSULA BURNS**  
ExCEO de Xerox



**DAVID STEWARD**  
Cofundador de WWT



**ALIKO DANGOTE**  
CEO del Grupo Dangote



**MICHAEL JORDAN**  
Empresario y jugador retirado

revisar que están haciendo para tener objetivos de diversidad.

Su paso por Google, la cual describe como una “empresa verdaderamente diversa donde nada más que tu talento y resultados importan”, le produjo un cambio y eliminó cualquier tipo de barrera que pudiera experimentar por su color de piel.

“Estamos hablando de un cambio que va a llevar tiempo, pero si tomamos acciones verdaderamente tangibles, las generaciones que vienen vivirán en un mundo diverso donde la igualdad no es algo por lo que luchamos sino algo que es normal y ya establecido”, remarca la vicepresidenta de Transformación Digital de Scotiabank Colpatria. “Contar nuestras historias y tener estos espacios para contarlas ya es en sí mismo, un acto de cambio”.

La equidad racial y la diversidad son discusiones globales. En mayo pasado, el cofundador de la plataforma Reddit, Alexis Ohanian, que es esposo de la tenista Serena Williams, renunció a la junta directiva de la compañía, para que fuera ocupado por el afroamericano Michael Seibel, CEO de

la aceleradora YCombinator, como un acto concreto en medio de la ola de protestas en los Estados Unidos que suscitó la muerte de George Floyd bajo custodia policial y que reactivó el movimiento Black Lives Matter: “Lo digo como un padre que necesita poder responder a su hija negra cuando ella le pregunta, ¿qué hiciste?”, dijo Ohanian, en un video en el que explicaba su decisión.

En una investigación de diversidad hecha en 2017, la firma McKinsey halló que, en un grupo de grandes empresas de Estados Unidos, en el nivel ejecutivo los hombres blancos eran casi el 77 %, mientras que las mujeres blancas eran el 18 % y los afroamericanos un 3 %: “Las familias negras en se enfrentan a barreras sistemáticas que limitan su creación de riqueza, sino se controlan, estas brechas podrían continuar

creciendo y restringiendo la economía de los Estados Unidos”, subrayó la consultora, que especifica que el primer paso hacia la cura de este problema es poder hacer un diagnóstico preciso.

El afro más rico del mundo es Aliko Dangote, un nigeriano que aparece en el puesto 162 en el listado **Forbes** World's Billionaire con una fortuna de US\$8.300 millones construida principalmente como el mayor productor de cemento de África. Se destacan en el *ranking* el inversionista Robert Smith (330), el cofundador de World Wide Technology, David Steward (538), y celebridades como Oprah Winfrey (836) y Michael Jordan (1001).

En el plano directivo global, se distinguen Kenneth Fraizer, el CEO de Merck, Marvin Ellison CEO de Lowe's y exCEO de JC Penney, y Ursula Burns CEO de Veon y exCEO de Xerox.

Junto a todo el talento afrocolombiano que se ha ganado espacios en grandes escenarios y estadios del mundo, todavía hacen falta oportunidades para que afros lleguen a juntas directivas y a liderar grandes empresas de Colombia. **F**