

Mujeres profesionales en Colombia, 2000-2015

Algunas reflexiones

Ana Catalina Reyes Cárdenas
Ana María Pérez Naranjo

(Colombia, 1954-v.)

Historiadora y Magíster en Historia de la Universidad Nacional de Colombia. Doctora de la Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España. Profesora Titular de la Universidad Nacional de Colombia. Vicerrectora de la Sede Medellín de la misma institución. Acreedora de varios premios, medallas y distinciones. Autora de numerosos artículos y coordinadora editorial de algunos textos.

(Colombia, 1980-v.)

Historiadora de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Gerencia del Talento Humano y Magíster en Administración de la Universidad Pontificia Bolivariana. Candidata a Doctora en Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia. Profesora Asistente de la Universidad Pontificia Bolivariana. Asesora para el área de Ciencias Sociales y autora de varios artículos.



Resumen

Los cambios culturales suscitados a partir de la década de 1960, y la inserción de la mujer en las aulas universitarias, le dieron a esta una autonomía que le ha permitido estar presente en todos los espacios de la sociedad, generando cambios sociales que hace cien años se creían impensables y que han afectado, inevitablemente, su presencia en el ámbito privado. El presente texto intentará mostrar un balance de lo que ha significado la inserción de la mujer profesional en la esfera pública, reflexionando acerca de las barreras que ha tenido que vencer, los obstáculos que ha debido superar y los retos que enfrenta en este momento, cuando es una profesional con todas las competencias para hacer parte de la cúspide organizacional.¹

Palabras clave

Administración, cultura, liderazgo, mujeres, poder.

Introducción

El camino recorrido por la mujer durante el siglo xx, con el fin de ser reconocida como sujeto de derechos económicos y sociales, como ciudadana, con derecho

¹ Por ocuparnos solo de la mujer profesional. Quedan para posterior estudio las desiguales condiciones de las mujeres discriminadas por su condición socioeconómica, étnica o su origen rural. Con metodologías adecuadas se hace también necesario estudiar esta población.

a elegir su destino, después como mujer fuera del hogar y, posteriormente, como profesional, ha facilitado su ingreso al ámbito laboral y le ha permitido escalar peldaños para ser, en muchos casos, parte integral del ápice estratégico de las organizaciones. La mujer de hoy es directora, gerente, presidenta o rectora y aporta con sus habilidades, talento y herramientas, elementos fundamentales para el desarrollo de la sociedad.

Los gobiernos y las empresas se han comprometido, cada vez más, en la formulación de políticas y programas de promoción de la mujer; a pesar de que el éxito de estas políticas es diverso, no cabe duda que han tenido un efecto positivo, especialmente en las generaciones más jóvenes (“Mujeres en puestos directivos: son pocas las elegidas”, 1998). Así, las mujeres de la actualidad no solo hacen parte del área corporativa, de mercadeo o de talento humano al interior de las organizaciones, sino que se amplió su participación en áreas de estrategia comercial, financiera y operaciones. Las empresas de servicios técnicos y profesionales, de relaciones públicas, de textiles, confecciones o de comercio, son algunos de los lugares donde han logrado mayores y mejores posiciones (Castro y Morales, 2011).

Ahora bien, el cambio cultural, con sus transformaciones, permitió formas de participación social de la mujer que generaron un desarreglo en la estructura tradicional de la familia, soportada, por un lado, en el papel provisor del hombre y, por otro, en la definición del espacio privado; es decir, el espacio de la casa como lugar en el que las mujeres desarrollan sus actividades y experiencias más importantes.²

La representación de la sociedad tradicional, que respaldaba su armonía en la imagen de una mujer que se realizaba como persona a través de los otros, el esposo, los hijos o la familia, en general, ha ido perdiendo ra-

² Según la profesora Lourdes Fernández (2000), la vida privada es asociada al afecto, al amor, la pareja, la familia, la maternidad, al cuidado, a lo emocional, a la reproducción de la vida cotidiana, al trabajo “no productivo” y, por tanto, no remunerado, no visible, no tangible. También incluye todo lo concerniente a una parte importante de la socialización humana, el contacto íntimo y la contención emocional.

zón de ser en la medida en que ella, a partir de los años sesenta, adquirió plena conciencia de su independencia económica. De esta forma, la estructura tradicional experimentó una serie de modificaciones que afectaron las dinámicas familiares y la organización del trabajo productivo y reproductivo.

Las mujeres, en el siglo XXI, al alcanzar posiciones de decisión e influencia, han contribuido de manera fundamental al progreso social y económico de la humanidad; haciéndose necesario documentar los cambios que le han permitido la participación en los diferentes sectores, de tal manera que pueda continuar redefiniéndose su relación con la sociedad y puedan identificarse las situaciones que han propiciado el desgaste de las estructuras simbólicas que soportaron la autoridad masculina dentro y fuera del hogar.

El texto se divide en cinco partes. La primera hace referencia a los cambios culturales y sociales en Colombia a partir de la segunda mitad del siglo XX, que le permitieron a la mujer salir del espacio privado y comenzar a tener participación activa en el ámbito público. La segunda parte busca analizar la presencia de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior (IES). La tercera habla de las políticas públicas, tanto nacionales como internacionales, que han promovido la participación femenina en los distintos sectores y que han permitido la legitimación de los derechos laborales de las mujeres; entendiendo las políticas públicas como “el conjunto de instrumentos a través de los cuales el Estado, luego de identificar una necesidad (económica, política, ambiental, social, cultural, entre otras) implementa un conjunto de medidas reparadoras, construidas con la participación de los grupos afectados por los diversos problemas” (Vargas, 2001, p. 96). La cuarta parte del texto analiza las barreras y obstáculos de la mujer para ingresar a cargos que representen poder en la pirámide de las organizaciones, en las diferentes esferas de la vida pública.

Finalmente, se aborda el talento y el liderazgo femenino y se hace referencia a la presencia de mujeres en las

altas esferas de instituciones de tipo académico, económico y empresarial en el país.

Cambios culturales y sociales a partir de la segunda mitad del siglo xx

Los años cincuenta marcaron transformaciones para la vida de la mujer; podría afirmarse que, a partir de la segunda mitad del siglo xx, sus derechos fueron tema y problema en Colombia, pues convocaron fuerzas y motivaron la búsqueda de formas de organización y participación. Un conjunto de factores sociales, económicos, demográficos y culturales contribuyeron a que en Colombia se incrementara la participación de la mujer en la actividad laboral. A todo esto se sumaron las nuevas posturas sobre la separación entre sexualidad y reproducción y el establecimiento de nuevas formas de unión familiar.

El reconocimiento de la ciudadanía a la mujer, en 1954, que implicó el acceso a los derechos políticos, con aplicación en 1957; el reconocimiento del principio igual remuneración igual trabajo en 1962; el reconocimiento del derecho al tiempo de lactancia en 1967; el establecimiento del Sistema de Bienestar Familiar y los diversos y profundos cambios que se produjeron en el contexto internacional (Revolución cubana, guerra de Vietnam, Mayo del 68, Revolución Cultural china, lucha de los afroamericanos por alcanzar sus derechos, movimiento de *hippies* y manifestaciones del movimiento feminista), permitieron un progresivo cambio social y se sumaron a la transformación cultural que estaba viviendo el país (Reyes y Saavedra, 2005). Lo anterior, unido a las nuevas prácticas anticonceptivas, transformó la condición de la mujer al ampliarle las posibilidades de estudiar, trabajar, contar con más tiempo para realizar actividades por fuera del espacio privado y optar, libremente, por la maternidad. Esa nueva relación con el cuerpo le permitió alejarse de la estructura familiar y de los modelos educativos tradicionales; además de adquirir independencia frente a los lineamientos religiosos (Reyes y Saavedra, 2005).

El ejercicio de sus derechos, la apertura de nuevos espacios y la ola de manifestaciones del movimiento feminista lograron que las aspiraciones consagradas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 hicieran parte de los derechos fundamentales de las mujeres (Montoya, 2010).

Medellín fue escenario de eventos y movilizaciones. En 1977 se realizó el Primer Encuentro Continental sobre la Mujer en el Trabajo, dirigido y convocado por la Unión de Ciudadanas de Colombia; ese mismo año se celebraron marchas de mujeres contra la carestía y, en diciembre de 1978, en el marco de una campaña internacional por el derecho al aborto, se realizó en la ciudad un encuentro nacional sobre el tema (Reyes y Saavedra, 2005). En la década de 1980 el interés del movimiento de mujeres se centró en asuntos de la vida cotidiana y en el accionar político, creándose y organizándose centros para las mujeres maltratadas y para la orientación y autoayuda en salud sexual y reproductiva (Reyes y Saavedra, 2005). Esta última década estuvo caracterizada por cambios en la constitución familiar, uniones libres, hogares unipersonales, disminuciones en las uniones conyugales y estados de viudez por violencia, razones que obligaron a la mujer a trabajar y a aportar sus ingresos al mantenimiento del hogar. Esta existencia de cabezas de familia llevó al aumento de mano de obra barata para suplir las labores del hogar y del cuidado de la familia (Montoya, 2010).

En 1990 se creó la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, con el fin de definir, negociar y poner en marcha una política nacional para las mujeres; y en 1991, la Constitución Política de Colombia estableció un marco de acción a partir de la reafirmación de los principios de igualdad, pues en Colombia, hasta la promulgación de esta, la desigualdad de género estuvo respaldada por leyes (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

La Constitución de 1991 abrió canales para la democracia participativa, la afirmación de la diferencia,

el pluralismo y la eliminación de prejuicios sobre las relaciones de género, impulsando cambios en el papel de las mujeres en la sociedad y reflejando la importancia de ser reconocidas en su carácter de ciudadanas. El artículo 43 así lo indica: “La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado y recibirá de este, subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada” (Constitución Política de Colombia, 1991 p. 7).

Lo que siguió a la promulgación de la Constitución Política de Colombia fue la presentación de un número de proyectos de ley relacionados con la mujer, la familia y la protección contra la violencia, que se relacionarán más adelante.

Mujer y educación

Los cambios que suscitaron los años veinte, y las consecuencias de la Primera Guerra Mundial, desencadenaron la necesidad de vincular activamente a las mujeres al trabajo productivo y trajeron cambios importantes en la vida femenina. En Medellín, por ejemplo, a pesar de la condena de la iglesia, el avance del proceso de industrialización y modernización urbana requirió que las mujeres de clase media se vincularan al trabajo como secretarías, cajeras, vendedoras, telefonistas y contabilistas (Reyes y Saavedra, 2005). En esta misma línea, mediante ordenanza 17 de 1913, la Asamblea Departamental de Antioquia creó el Colegio Central de Señoritas, que ofrecía estudios de comercio, modistería, sombrerería, enfermería, cocina, pintura y música.

A partir de la década del treinta del siglo xx, la llamada República Liberal abrió nuevos caminos para las mujeres. El Estado promovió el bachillerato femenino y la mujer comenzó su ingreso a la universidad. Las leyes 1874 de 1932 y 227 de 1934 permitieron que estas accedieran al estudio universitario. En Medellín nació, en 1935, el Instituto Central Femenino, para establecer

el bachillerato. De acuerdo con lo afirmado por el profesor Luis Javier Villegas (2006), “los colegios de religiosas, si bien en un principio fueron renuentes, lentamente se fueron adaptando a la nueva realidad de la aspiración de la mujer a ingresar a la universidad” (p. 9).

Los cambios culturales y sociales ocurridos en los años sesenta, relacionados con las mujeres, facilitaron la entrada de estas al mundo del saber, especialmente a aquellas privilegiadas por pertenecer a clases sociales altas. Esto, sumado a la eliminación de la diferencia entre los sexos en el sistema educativo, por parte del gobierno nacional, en 1974, llevó a que gran parte de la población aceptara la necesidad de que las mujeres tuvieran acceso a la educación, lo que dio como resultado, para 1980, que el 50 % de los alumnos matriculados en las universidades fueran mujeres (Rodríguez, 2008); ya para 1993 las mujeres que habitaban en las ciudades alcanzaron el mismo nivel educativo que los hombres (Rodríguez, 2008). Según datos presentados por la investigadora Luz Gabriela Arango, del 23 % en 1965 pasó al 36 % en 1975, y al 49 % en 1985. Para 1990 eran más de la mitad de los estudiantes universitarios (52 %). Entre 1994 y 1997 la matrícula femenina creció más que la masculina; sucediendo lo contrario entre 1997 y 2000. Entre los años 2010 y 2015 la matrícula femenina estuvo siempre por encima del 50 %, así: 51,5 % para el año 2010, 52 % para el año 2011, 52 % para el año 2012, 52 % para el año 2013, 52 % para el 2014 y 53 % para el año 2015 (Ministerio de Educación Nacional, 2018).

A lo largo de las tres últimas décadas las mujeres diversificaron sus opciones profesionales, rompiendo con la antigua concentración en áreas consideradas femeninas, aunque subsistieron diferencias de género significativas. En 1994, la preferencia de las mujeres se orientaba hacia Economía, Administración, Contaduría o afines, área que agrupaba al 33 % de las matriculadas; la segunda área en importancia era Ciencias de la Educación, con el 20 %, seguida por Ingeniería, Urbanismo, Arquitectura y afines con el 16 %, y por Ciencias

de la Salud con el 12 % (Arango, 2001). Para el año 2000 se presentaron algunas variaciones: aumentó la participación de las mujeres en Ingeniería y afines al 18 %, disminuyó en Ciencias de la Educación (de 20 % en 1994 a 15 %) y aumentó en Ciencias Sociales (del 13 % al 15 %); las Ciencias de la Salud y las Ciencias de la Educación continuaron siendo áreas mayoritariamente femeninas (las mujeres representaron más del 65 % de los matriculados). Contrariamente, las áreas de Ingeniería y Agronomía, Veterinaria y afines tuvieron, para el año en mención, una participación mayoritariamente masculina (Arango, 2001). Actualmente, y de acuerdo con los planteamientos del investigador Oscar Alejandro Quintero, al desunir los datos de matrícula, según área del conocimiento, las mujeres se concentran en mayor proporción en Economía, Administración, Contaduría y afines con el 36,7 %, seguido de las Ciencias Sociales y Humanas con el 18 %. En contraste, en el mismo periodo académico los hombres se concentran en mayor proporción en Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines con el 39,9 %, seguido de Economía, Administración, Contaduría y afines con el 26 % (Quintero, 2016).

La mejora del nivel educativo ha contribuido a disminuir la brecha de inequidad, al haber beneficiado significativamente a las mujeres. Hasta hace poco estas no accedían ni permanecían tanto tiempo en el sistema educativo como los hombres. Este factor pudo incrementar las posibilidades de autonomía general de la mujer y posibilitó su acceso al empleo de manera determinante, con los cambios que esto conllevó (Ceballos, 2007).

Análisis del índice de graduadas en las Instituciones de Educación Superior colombianas

Si se toma el análisis de Colombia en su conjunto, puede observarse que, desde el año 2000 hasta el año 2015 (Ministerio de Educación Nacional, 2018), las mujeres alcanzan, en las IES, una paridad con los hombres e, inclusive, en algunos años los superan en participación como estudiantes y posteriormente como graduandas.

Al momento de realizar un posgrado se encuentra que estas, hasta el año 2013, prefirieron la realización de especializaciones, en las que superaron a los hombres. Sin embargo, a medida que ascendían en la escala académica eran los hombres quienes elegían continuar con estudios de posgrado más allá de la especialización. Este hecho cambió en el año 2014, en el que se encontró la paridad de género en estudios de maestría, superando en el 2015 su presencia en las aulas, con relación a la presencia masculina. Sin embargo, cuando de estudios de doctorado se trata sigue siendo muy superior la presencia de los hombres. Podría pensarse que, aunque las mujeres tienen un punto de partida favorable para desarrollar una carrera profesional y científica en el ámbito académico, se encuentran con algún tipo de dificultades o decisiones personales que les impide desarrollar una carrera profesional en el nivel superior.³

Tabla 1. Graduados universitarios entre el 2010 y el 2015

Género	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujer	54 %	55 %	55 %	55 %	56 %	55 %
Hombre	46 %	45 %	45 %	45 %	44 %	45 %

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2018).

Tabla 2. Matriculados en especializaciones en Colombia entre el 2010 y el 2015

Especialización	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujer	56 %	57 %	58 %	58 %	58 %	57 %
Hombre	44 %	43 %	42 %	42 %	42 %	43 %

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2018).

³ Investigadoras en materia de género, como Adriana Sabogal, María del Pilar Fernández, Martha Josefina Castrillón Rois, Sonia Agut Nieto y Mabel Burin, mencionan en sus diferentes artículos que algunos de los obstáculos pueden ser: la crianza de los hijos, el tiempo dedicado al matrimonio y el sostenimiento del hogar; es decir, la dedicación al espacio privado por encima de la dedicación a la esfera de lo público.

Tabla 3. Matriculados en maestrías en Colombia entre el 2010 y el 2015

Maestría	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujer	44 %	45 %	47 %	49 %	50 %	51 %
Hombre	56 %	55 %	53 %	51 %	50 %	49 %

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2018).

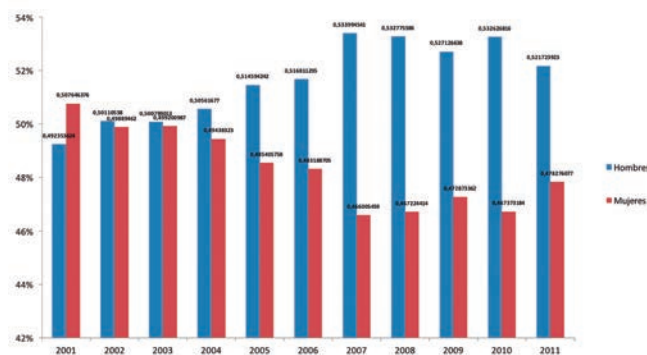
Tabla 4. Matriculados en doctorados en Colombia entre el 2010 y el 2015

Maestría	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Mujer	38	39	38	39	39	41
Hombre	62	61	62	61	61	59

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2018).

La información suministrada por el Ministerio de Educación Nacional indica que la participación de las mujeres en áreas consideradas tradicionalmente masculinas está por debajo del 40 %. A continuación, se analiza la presencia de mujeres en las aulas universitarias, en tasas de graduación universitaria, para carreras de Ingenierías, Arquitectura, Matemáticas, Estadística y afines, Forestal y afines, Biología, Microbiología y afines, Física, Química y afines, Geología y otros programas de Ciencias Naturales.

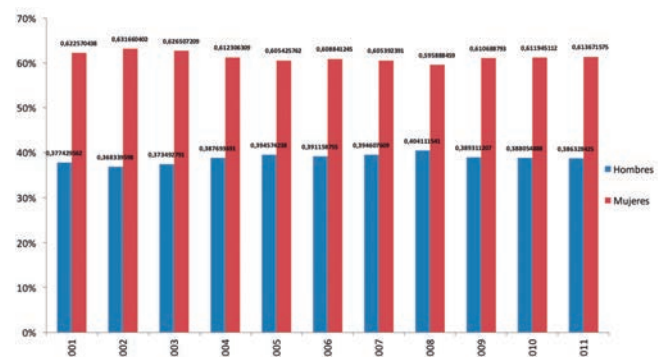
Figura 1. Participación de las mujeres en áreas de conocimiento elegidas regularmente por hombres



Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2014).

Por otro lado, y según las cifras suministradas por el Ministerio de Educación Nacional, el porcentaje femenino supera, con ventaja, el porcentaje masculino en áreas de Ciencias de la Educación, Bellas Artes, Ciencias Sociales y Economía, Administración, Contaduría y afines.

Figura 2. Participación de las mujeres en áreas de conocimiento elegidas regularmente por ellas



Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2014).

En Colombia, si se compara el porcentaje de hombres y mujeres matriculados, se observa una notable presencia de mujeres en la educación universitaria, con una estabilidad en las áreas tradicionalmente masculinas. Sin embargo, continúa la tendencia acerca de la orientación que dan a sus estudios y cuál es el sentido y el impacto de su paso por la universidad en la determinación de su estilo de vida y en su experiencia familiar y laboral futura. Así mismo, vale la pena destacar que las carreras que históricamente han sido femeninas conservan ese carácter, pues aunque en los últimos años las mujeres han ingresado a las universidades en igualdad de condiciones con los varones, debido en parte a los cambios en la sociedad y a la preocupación de los gobiernos por hacer accesible el ingreso a la educación superior, la matrícula femenina en el sistema de educación superior mantiene la tendencia a concentrarse en las carreras asociadas a los roles ejercidos tradicionalmente por las mujeres (Kiss de A. y Castro, 2012).

Políticas que promueven la participación femenina en los sectores económico, social y académico

Las políticas públicas de género en Colombia han permitido la legitimación de derechos del movimiento social de mujeres, que dieron lugar a su posicionamiento en el espacio público (Vos, 2014). A continuación, se presentan algunas de las políticas más relevantes sobre el tema:

Políticas internacionales

Antes de abordar las políticas nacionales relacionadas con la búsqueda de equidad de género en el país, es fundamental mencionar las dinámicas internacionales que *impulsaron* a los países latinoamericanos a tomar medidas con relación a la discriminación que vivía la mujer en la esfera pública. Normas como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en 1979 (CEDAW); la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belém do Pará; la Resolución 1325 de 2000, del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, y el Consenso de Quito de 2007; por mencionar algunos, delinearon los compromisos de los países para garantizar la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política, con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal (poderes ejecutivo, legislativo, judicial y regímenes especiales y autónomos) y en los ámbitos nacional y local, como objetivo de la democracia (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2011).

Las Naciones Unidas, por su parte, aprobaron los principales instrumentos internacionales en derechos humanos, entre ellos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), la Convención contra la Tortura y otros Tratos o

Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes (1984), la Convención sobre los Derechos del Niño (1989), la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990), el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1999) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006); instrumentos dirigidos a la protección de los derechos humanos de hombres y mujeres, con carácter jurídicamente vinculante, y de los cuales el Estado colombiano ha hecho parte. Así mismo, se llevaron a cabo otras importantes conferencias mundiales que si bien no fueron específicas sobre asuntos de la mujer sí abordaron la igualdad entre los géneros; entre ellas, la Conferencia Mundial sobre Educación para Todos (Jomtien, Tailandia, 1990), la Cumbre Mundial en Favor de la Infancia (Nueva York, 1990), la Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena, 1993), la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (El Cairo, 1994), la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995), la Cumbre del Milenio (Nueva York, 2000) y la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban, 2001). Por su parte, los principales órganos de las Naciones Unidas, como el Consejo de Seguridad, el Consejo de Derechos Humanos y el Consejo Económico y Social, también se han ocupado del tema y han adoptado resoluciones sobre el particular.

En cuanto al Sistema Interamericano, la Asamblea General de la OEA adoptó, en junio de 1994, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, único instrumento legal dedicado exclusivamente a la problemática de la violencia, el cual fue incorporado por el Estado colombiano a partir del 15 de noviembre de 1996.

Mediante la resolución AG/RES 1732 del 2000, la Asamblea General aprobó el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA), que

representó el logro de un consenso político por parte de los Estados miembros de la OEA en torno al tema de la discriminación de las mujeres. Su aceptación implicó el reconocimiento de las condiciones de desigualdad, discriminación y violencia a las que se encontraban sometidas las mujeres, así como el reconocimiento de la necesidad de realizar acciones para el avance de sus derechos (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

Políticas estatales

Durante las tres últimas décadas los gobiernos nacionales han elaborado diferentes políticas para las mujeres: en 1992 se formuló la Política Integral para la Mujer; en 1994 se redactó la Política de Participación y Equi-

dad de la Mujer (EPAM); en 1999 el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres y, en el año 2003, se creó la Política Mujeres Constructoras de Paz (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012). La formulación de dichas políticas ha estado liderada, desde entonces, por las entidades responsables del tema de equidad de género, que han contado con diferentes niveles de institucionalidad en los gobiernos: Consejería para la Mujer, la Juventud y la Familia 1990-1994, Dirección de Equidad para la Mujer 1994-1998 y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer 1998-2010 (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012). Actualmente, se cuenta con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ente rector de esta política.

Tabla 5. Normas y políticas establecidas por el Estado, con relación a la mujer

Ley 51 de 1981	Se ratifica la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
Constitución de 1991, artículos 13, 40 y 43	Se obliga a garantizar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública
Ley 82 de 1993	Se expiden normas destinadas a ofrecer apoyo estatal a la Mujer Cabeza de Familia
Ley 248 de 1995	Se ratifica la Convención Interamericana de Belem do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
Ley 294 de 1996	Se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar
Ley 575 de 2000	Se establece que toda persona que dentro de su contexto familiar sea víctima de daño físico o psíquico, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión por parte de otro miembro del grupo familiar, podrá pedir, sin perjuicio de las denuncias penales a que hubiere lugar, al comisario de familia del lugar donde ocurrieren los hechos y a falta de este al juez civil municipal o promiscuo municipal, una medida de protección inmediata que ponga fin a la violencia, maltrato o agresión o evite que esta se realice cuando fuere inminente
Ley 581 de 2000	Se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público
Ley 679 de 2001	Se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución
Ley 731 de 2002	Se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales
Ley 750 de 2002	Se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario, a las mujeres cabeza de familia

Ley 800 de 2003	Se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños
Ley 823 de 2003	Se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres
Ley 1009 de 2006	Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género
Ley 1023 de 2006	Se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones
Ley 1257 de 2008	Se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios
Ley 1413 de 2010	Se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país, y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas
Ley 1448 de 2011	Se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta ley se establece el decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras; el decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (rom) y el decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas
Ley 1475 de 2011	Se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Es importante indicar que esta ley ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular. Frente a ella, podría pensarse que establecer cuotas en la alta dirección es ignorar las necesidades que tienen las empresas y el talento que aporta la mujer, y poner el acento en un cumplimiento de la norma ajeno a crear una cultura que valore a las personas y pueda ofrecer una auténtica igualdad de oportunidades
Ley 1496 de 2011	Se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres; se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones

Fuente: Peláez y Rodas (2002, p. 79).

El balance de la normatividad internacional e interna, aplicable en Colombia, que garantiza el acceso de las mujeres a las posiciones de decisión, realizado por el Observatorio de Asuntos de Género de Colombia, evidencia avances importantes en los últimos años (Barón y Muñoz, 2016). Si bien todavía existen muchos desafíos para la aplicación plena de normas, es posible afirmar que el país cuenta con herramientas jurídicas sustantivas para asegurar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito político y económico (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2011). El reto está en lograr que, además de la norma, la sociedad colombiana en general y las mujeres en particular reconozcan los cambios y asuman los desafíos que esta trae consigo.

Así mismo, se requiere de una gestión pública y de desarrollo que cuente con una estructura institucional que garantice la planeación, el seguimiento y la evaluación de las políticas y programas que se desarrollen o impacten la población femenina del país (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

Barreras y obstáculos de la mujer para ingresar a cargos de responsabilidad máxima en la pirámide de las organizaciones

Espacio público - Espacio privado

Aunque las premisas de la Alta Consejería Presidencial

para la Equidad de la Mujer (2011) sostienen que la participación de estas en las diferentes esferas de la vida pública ha crecido significativamente en los últimos cincuenta años, no es así su participación en los altos niveles de las organizaciones, pues esta continúa siendo proporcionalmente baja, en comparación con los hombres.

Frente a esta afirmación, es conocida y documentada la dificultad que tiene la mujer de conciliar las tareas productivas y reproductivas, en particular debido a roles tradicionalmente impuestos. Las mujeres con hijos pequeños, por ejemplo, tienen las menores tasas de actividad laboral y las más altas de empleo a tiempo parcial (Jiménez y Fuentes, 2012).

Las mujeres que ingresan al mundo laboral se ven enfrentadas, en muchas ocasiones, a una doble jornada de trabajo, y al no existir políticas de conciliación adecuadas se genera un conflicto en sus vidas que deben resolver en la esfera privada. Un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe reveló que la gran mayoría de las mujeres dedica una parte importante de su tiempo a las actividades domésticas, estén insertas o no en el mercado laboral. Ahora bien, esta situación no es exclusiva de Colombia, pues para el caso de Chile, según un estudio presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres dedican 1,5 veces más tiempo que los hombres a las responsabilidades del hogar, lo que puede verse incrementado con la presencia de niños y adultos mayores. Igualmente son presentados por investigadores de México y Venezuela con relación al tema de género.⁴ Así pues, la disputa de las mujeres por la igualdad de derechos, desde la década del sesenta, aunque le permitió su acceso al ámbito de lo público no significó el abandono del espacio privado, sino una acumulación

⁴ Si se quieren analizar las situaciones en estos países puede revisarse el caso presentado por Andrés Jiménez y Carolina Fuentes en el artículo “Equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en servicios públicos”, y el de la profesora Griselda Martínez Vásquez “Los límites del poder femenino”. Ambos textos presentan una reflexión relacionada con la situación trabajo-familia de las mujeres en México.

de responsabilidades, retos y compromisos que constantemente han generado tensiones asociadas a las dificultades en conciliar momentos y lugares de ambos mundos (Carrario, 2008).

Pensar en la paridad para el ejercicio de lo público requiere una concordancia de la vida familiar y laboral, pues esta no puede lograrse si no se hace en relación con el mundo de lo privado, debido a que la representación de las mujeres en los espacios públicos no es más que el resultado de las actuaciones en todos los escenarios de la vida (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012). Las empresas e instituciones públicas deben, necesariamente, crear políticas de conciliación que permitan a la mujer balancear su vida laboral y familiar, pues las licencias de maternidad son limitadas y las jornadas de trabajo, en la mayoría de los casos, inflexibles.

Algunos estereotipos sociales: el techo de cristal

La investigadora Mabel Burin define el *techo de cristal* como “una superficie invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y que las impide seguir avanzando. Es un conjunto de normas no escritas que les dificulta acceder a los puestos de alta dirección” (Burin, 2008, s. p.). Por su parte, la investigadora Griselda Martínez Vásquez lo plantea como un término metafórico que insinúa la existencia de un límite que impide la continuidad del desarrollo de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la esfera pública, un límite en su ascenso a las estructuras de poder, de las que históricamente ha estado excluida (Martínez, 2001). Dichos obstáculos están relacionados especialmente con prejuicios y estereotipos tejidos en torno a la mujer y a la visión tradicionalista de los roles de género, que redundan en una debilitada posición social de esta. Frente a ello, es fundamental que tanto hombres como mujeres entiendan que estas ideas y concepciones no tienen ninguna conexión con las capacidades o calificaciones reales de las mujeres para ejercer roles de decisión (Martínez, 2001).

El término *techo de cristal* ha sido válido durante mucho tiempo para demostrar la discriminación que vivió la mujer en materia laboral desde la década de los ochenta. Sin embargo, al analizar hoy en día el papel de las organizaciones y los ejemplos de mujeres que se encuentran en la cúspide de la gerencia, no tiene cómo hacer referencia exacta al tipo de mujer contemporánea, quien además de ser un sujeto social, que ha impulsado el cambio cultural y ha conquistado el espacio público, ha irrumpido en el último espacio que la sociedad tradicional resguarda para el hombre: el poder. Esta nueva condición propicia la emergencia de una nueva forma de identidad femenina que da cuenta de las expresiones del paso de la modernidad.

Queda entonces por transformar el espacio privado, en el que todavía son protagonistas las mujeres y que les obliga a duplicar esfuerzos y trabajos, pues además de ser los personajes principales en este son parte activa del ámbito público. Es fundamental desvirtuar los roles tradicionales, transmitidos incluso todavía por muchas mujeres, que consideran que los hombres deben asumir su papel de proveedor mientras ellas deben asumir la responsabilidad del hogar. De la misma manera, las mujeres deben rechazar el estereotipo de inferioridad en el campo laboral, situación que lleva a que persista la discriminación en términos de remuneración, segregación vertical (concentración del empleo femenino en la base de la jerarquía) y segregación horizontal (concentración del empleo femenino en aquellos sectores afines con su rol) (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

Brecha salarial entre hombres y mujeres

La diferencia de salarios entre hombres y mujeres ha sido un tema recurrente en el ámbito laboral, debido a que existe una percepción relacionada al género femenino y su desventaja frente al masculino. Entidades como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la OIT han señalado que la misma desventaja se presenta en Latinoamérica y el mundo. En Colombia, las cifras del Observatorio Laboral para la Educación mostraron, para el año 2010, que las mujeres recién gra-

duadas ganaban en promedio 15,1 % menos que los hombres en su misma condición. Sin embargo, para el año 2016 el país redujo la brecha del 15,1 % al 11,8 %. Para ese año, el promedio del salario de los hombres recién graduados fue aproximadamente de \$2.130.000 y de \$1.877.000 para las mujeres (“Se reduce brecha salarial entre hombres y mujeres recién graduados en Colombia”, 2017).

Ahora bien, no toda diferencia en salarios es discriminación, ni toda discriminación se traduce en diferencias en salarios. Como acertadamente lo plantea María del Pilar Fernández (2006): “Existen diversas situaciones como diferencias en las características productivas y compensaciones por la realización de trabajos bajo condiciones no deseables, que se traducen en diferencias salariales que no son atribuibles a discriminación de género” (p. 166). La discriminación solo ocurre cuando dos personas, con las mismas características y habilidades, desempeñan las mismas labores pero son tratadas de manera diferente por el empleador, los demás empleados o por el consumidor. Este tratamiento diferente se puede reflejar en diferenciales salariales, pero también puede manifestarse de otras formas como tratamiento desigual en cuanto al acceso, los beneficios laborales y las oportunidades de ascenso (Fernández, 2006).

Sin embargo, la misma autora evidenció un factor clave en su estudio: la diferencia en las jornadas trabajadas por ambos géneros entre 1997 y 2003. Mientras que las mujeres reportaron haber trabajado en promedio 44 horas en 1997, los hombres asignaron 51 horas de la semana, en promedio, a las actividades relacionadas con su trabajo principal. Para 2003, las horas trabajadas promedio de las mujeres aumentaron en una unidad, lo que permitió que la brecha de horas trabajadas pasara de 15 % a 11 % en ese año. Al tener en cuenta el efecto de las horas trabajadas, el diferencial salarial por género disminuyó, pasando a 6 % en 1997 y 5 % en 2003 (Fernández, 2006).

Por otro lado, al analizar el tipo de trabajos que realizan las mujeres (posición ocupacional), se observa que

estas se concentran en labores profesionales y cargos administrativos. Los hombres, por su parte, participan fuertemente en las ocupaciones de trabajador no agrícola, seguido muy de lejos por las labores administrativas. Así mismo, aumentó la proporción de mujeres que ocuparon posiciones directivas, la cual pasó de 1 % en 1997 a 4 % en 2003. Los mayores diferenciales salariales se presentaron en la ocupación de comerciante, con 24 % de diferencial en favor de los hombres (Fernández, 2006).

El BID presentó algunas consideraciones frente a la situación de brecha salarial por género:

- Pese a tener más años de educación que los hombres, las mujeres aún se concentran en ocupaciones no tan bien remuneradas, como la enseñanza, la salud o el sector servicios.
- Las mujeres tienen una mayor tendencia a trabajar medio tiempo, en el autoempleo y en la informalidad. Mientras uno de cada diez hombres trabaja medio tiempo una de cada cuatro mujeres accede a esta forma de trabajo. Esta flexibilidad laboral le permite a las mujeres participar en los mercados de trabajo mientras siguen a cargo de múltiples responsabilidades en sus hogares; implica un costo reflejado en remuneraciones más bajas.
- Cambiar los roles en el hogar y los estereotipos son acciones esenciales para lograr igualdad de género en el mercado laboral (“La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada”, 2012).

De la misma manera, el BID sostiene que la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha avanzado en las últimas décadas, pero la brecha salarial entre géneros continúa. El proceso para cerrar estas diferencias ha sido muy lento, pues los estereotipos y las percepciones de los roles de hombres y mujeres han distorsionado interacciones, tanto en los lugares de trabajo como en los hogares. Estos estereotipos, que aparecen en la primera infancia, funcionan como elementos desalentado-

res para las mujeres, “limitando sus posibilidades de acceso a carreras con mejores futuros en el mercado laboral” (“La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada”, 2012).

De acuerdo con investigaciones sobre el tema, existen tres aspectos que constituyen auténticas barreras para la mayoría de mujeres que están empleadas, o desean estarlo, y que buscan ascender profesionalmente:

Estereotipos de género: hacen referencia a las creencias generalizadas acerca de los rasgos que supuestamente poseen hombres y mujeres y que distinguen a un género del otro. Sin embargo, en los últimos años en los puestos de mando se observa una tendencia a una mayor valoración de los atributos considerados femeninos. Así, cualidades como la capacidad de comunicación, la empatía, la negociación, el trabajo en equipo y la búsqueda del consenso resultan prioritarias entre los requisitos para la contratación de personal directivo (Agut y Martín, 2007).

Formación en áreas tradicionalmente femeninas: el nivel educativo de las mujeres se ha equiparado al de los hombres. No solo se ha alcanzado la paridad con estos, sino que incluso ha sido superada. La situación radica en que las opciones académicas de las mujeres jóvenes revelan la carencia de un perfil educativo adecuado para acceder a cargos de poder. Las jóvenes eligen tradicionalmente profesiones de vocación social como sanidad, educación, humanidades o ciencias sociales, mientras que los hombres muestran mayor diversidad en sus elecciones y su presencia es masiva en las titulaciones estrechamente vinculadas a lo tecnológico (Agut y Martín, 2007). Esta orientación tradicional hacia lo considerado como femenino ha dado por sentado un alejamiento de las mujeres de todo aquello relacionado con la tecnología, por considerarse que sus requerimientos están más acordes con las características asociadas a los hombres. Como consecuencia, históricamente las mujeres han carecido de formación en materias técnicas y, aún hoy, son los jóvenes quienes se dirigen a aquellas titulaciones

relacionadas con la ciencia y la tecnología, en mayor proporción (Agut y Martín, 2007).

Acoso sexual en el trabajo: la ley colombiana protege de este tipo de situaciones a las mujeres y a los hombres, toda vez que existen normas que versan directamente sobre el acoso sexual y sentencias de la Corte Constitucional que dejan ver cuán importante es la protección para el género femenino y masculino en las empresas. El artículo 29 de la ley 1257, de 4 de diciembre de 2008, tipificó en Colombia la conducta de acoso sexual, incluida dentro del Título IV, Capítulo Segundo del Código Penal. Sin embargo, aún persiste en las empresas este tipo de acoso y falta un trabajo más profundo por parte de las organizaciones, en aras de mitigar esta situación.⁵

Así pues, las mujeres tienen que superar barreras, especialmente internas, si quieren acceder y mantenerse en puestos de alta responsabilidad y poder. En la medida en que las mujeres aprendan a sentirse más eficaces en las materias tradicionalmente vinculadas al rol masculino, relacionadas con la ciencia y la tecnología, y consecuentemente se formen más en ellas, tendrán mayores opciones de acceder y ascender a puestos habitualmente vedados, que están mejor considerados y pagados en el mercado de trabajo actual (Agut y Martín, 2007, p. 210).

Talento y liderazgo femenino

Hacer referencia a la presencia de mujeres en las altas esferas del poder académico, económico y empresarial, precisa reflexionar sobre el entorno en el que estas se desenvuelven y habitan. Las barreras vencidas a lo largo del siglo xx les permitieron cosechar frutos inimaginables para ellas hace un siglo, y están abriendo el camino a generaciones jóvenes de mujeres que buscan alcanzar metas como profesionales. Ya no se trata de

⁵ Con el artículo 29 de la ley 1257 de 2008 el acoso sexual fue incluido en el Código Penal como un delito que puede dejar penas hasta de tres años de prisión. Para la Fiscalía hay al menos 11.098 casos. Las cifras aumentan. De cuatro denuncias en 2008 se pasó a 1.656 en 2017, más de cuatro casos diarios. Sin embargo, no hay una cifra que desglose estos delitos en el ámbito empresarial.

mirar las barreras que tienen, sino de derribar los estereotipos y hacer frente a cada uno de los retos que se les presentan.

En este apartado se plantean algunas reflexiones relacionadas al tema de las mujeres profesionales que poseen alto grado de responsabilidad en Colombia.

La primera precisión en torno de las mujeres con poder está ligada, estrechamente, con aquellas corrientes conservadoras que afirman que existen actividades que deben ser realizadas por hombres, viendo a la mujer como una extraña en dichos cargos o masculinizando su quehacer con el fin de no romper el estereotipo (Martínez, 2001). El calificativo de *mujeres masculinizadas* refleja, tal como lo señala la profesora Griselda Martínez Vásquez, condiciones sociales que van cediendo espacios al paso de la mujer moderna. Hoy el poder no es algo exclusivo de los hombres, lo que demuestra que no tiene género, y en ese orden de ideas tendrá que dejarse de lado el prototipo que enmarca la autoridad femenina y masculina, reconociéndose paralelamente los estilos de liderazgo por género.

Con relación a la premisa de la masculinización femenina, para alcanzar puestos de poder en las organizaciones, algunos investigadores sostienen que, históricamente, las mujeres líderes debieron proyectar una idea de mujer poco femenina, teniendo en cuenta las dificultades que debían atravesar, entre las que se encontraban aquellas barreras discriminatorias de las instituciones que impedían la manifestación de liderazgos propiamente femeninos (Navarro, Vásquez y Cayeros, 2012). Sin embargo, en las últimas décadas ha surgido una nueva visión del poder, provocado por la influencia cada vez mayor de las mujeres en la toma de decisiones.

Una segunda reflexión está relacionada con el feminismo radical, obsesionado en negar que la sociedad se ha transformado y ha permitido abrir espacios de participación para la mujer (Moncayo y Zuluaga, 2015). Es fundamental destacar que la condición de autonomía

femenina, a partir de la década del sesenta, propició una transformación que se refleja en su presencia en la esfera pública y que requiere una necesidad de cambio en el espacio privado. La participación de la mujer en el mercado laboral constituyó la base de la que parte un proceso de liberación que cuestiona, en la cotidianidad, la autoridad masculina, y establece diversas formas de relacionarse en el espacio laboral (Martínez, 2001).

Según el resultado de investigación de la docente Sylvia Maxfield, en el año 2007, Colombia es el país latinoamericano con la mayor proporción de mujeres en posiciones de dirección. Dicho estudio fue realizado con ejecutivas de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Perú y Venezuela (Araujo y Nieto, 2012). Esto no deja de sorprender en un país en el que hace tan solo ochenta años las mujeres no podían votar ni decidir sobre su futuro. En ese lapso se han convertido en figuras dentro de la política, la academia, la cultura, la industria, las finanzas y la economía. Son gerentes, periodistas, rectoras, directoras o congresistas. Esa irrupción del poder femenino es hoy una realidad de la vida cotidiana, pues las mujeres están presentes en escenarios de la vida nacional que hasta hace muy poco eran exclusivamente masculinos.

Es inminente el ascenso de las mujeres en la escala empresarial; los datos así lo señalan: disminución en las tasas de natalidad, mayor nivel de estudio, incremento de la jefatura femenina, entre otros. Lo anterior constituye un reto para la gestión del talento humano y para la alta gerencia: evitar la discriminación, las diferencias salariales y la inequidad en la participación directiva, que no permite a algunas mujeres tener experiencia en ellas y perpetúa la disparidad (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

El liderazgo femenino está siendo cada vez más importante en la toma de decisiones del sector público y privado. En Colombia, contamos con mujeres sobresalientes que han permitido debates de envergadura en temas de relevancia nacional, y están siendo activas en todos los ámbitos.

¿Dónde están?

Según la encuesta nacional de hogares, realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la participación de las mujeres en el sector público ha crecido en las dos últimas décadas. Mientras en 1991 había 25.001 mujeres como directoras y funcionarias públicas, en 1999 ya eran 63.309. De las ocupaciones que registra esta encuesta, los campos en los que la mujer tiene mayor participación que el hombre son el área administrativa y la de servicios. Ahora bien, sin lugar a dudas, además del público, la mujer ha llegado muy lejos en el sector financiero. De las 495 entidades de este sector 65 están dirigidas por mujeres, sin contar que la Superintendencia Bancaria, la entidad que las vigila, tuvo una mujer en su dirección en los últimos años (“Se impone el liderazgo femenino”, 2014).

Actualmente, el campo laboral de las mujeres es bastante amplio. Están en la mayoría de las actividades económicas del país y sumergidas en la actividad política. En esta materia, vale la pena destacar un artículo elaborado por la revista *Semana*, “La hora de las mujeres”, en el que se presenta un breve balance de cómo el género femenino es el nuevo poder en el Congreso. En el 2014 fueron elegidas veintitrés senadoras, que corresponden al 22,54 %, y treinta y tres representantes, correspondientes al 19,87 %, que marcaron la agenda política (“La hora de las mujeres”, 2014). Es importante destacar que esta cifra es la más alta participación femenina en las últimas tres elecciones legislativas, según un informe de la Corporación Sisma Mujer. En el periodo 2010-2014, por ejemplo, diecisiete mujeres ocuparon una curul en el Senado y veinte en la Cámara de Representantes (Sierra, 2014). En comparación con las elecciones de 2010, en las que las mujeres representaron un 14,18 % del actual Congreso, los comicios del año 2014 dejaron un repunte de 6,71 % en la participación femenina, ocupando el 20,89 % del Congreso. Ahora bien, aunque aumentó la representación de la mujer en contraste con la conformación de los tres últimos Congresos, es

fundamental llegar al mínimo del 30 % para alcanzar la *masa crítica* de representación, pero no cabe duda de que se ha avanzado enormemente, máxime cuando la elección de estas ha sido democrática.

Por otro lado, *Semana*, basada en un informe de Congreso Visible, resalta la presencia femenina en corporaciones públicas, un espacio tradicionalmente ocupado por hombres. Desde 1958, cuando por primera vez votaron las mujeres, hasta 1998, las elegidas nunca llegaron a representar el 5 % del Congreso. En las elecciones de 2006 alcanzaron el 11 %, y en las de 2010 el 16 %. En la última legislatura llegaron al 20 % (“La hora de las mujeres”, 2014).

En materia administrativa, un artículo de la revista *Portafolio* presenta un título sugestivo relacionado con las mujeres empresarias en el país: “Colombia, un país de empresarias exitosas”. Al respecto, informa sobre los resultados dados en una publicación internacional que destaca a dieciocho profesionales del país entre las cien más importantes de América Latina; superando a economías más grandes como Brasil (once) y Argentina (nueve) (“Colombia, un país de empresarias exitosas”, 2013).⁶

Un artículo del periódico *El Colombiano*, titulado “La mujer gana poder en las instituciones del Estado”, basado en el informe del Departamento de la Función Pública, resalta cómo las mujeres lograron, en el 2014, estar en un poco más de la mitad de los cargos directivos

⁶ El estudio fue realizado por *Latinvex*, una publicación en línea especializada en negocios que constituye una de las investigaciones más extensas que se hayan realizado respecto a empresarias latinoamericanas, pues relaciona tanto a ejecutivas extranjeras como originarias de la región en quince países. Entre las mujeres destacadas se encuentran Marta Clark, de Adobe; María Fernanda Mejía, de Kellogg’s, y Olga Lucía Villegas, de Leo Burnett. Con relación a las ejecutivas que viven en Colombia *Latinvex* citó a Yolanda Auza, de Unisys LACSA y a Mónica Contreras, de PepsiCo. De la misma manera, relaciona a Adriana Echeverri, directora financiera de Ecopetrol. En el listado aparecen además Sylvia Escovar, presidente de Terpel; Luz Elena del Castillo, presidente de Ford Colombia y Sol Beatriz Arango, presidente de la Compañía Nacional de Chocolates. En cuanto a las mujeres que lideran grupos de empresarios se distingue a María Claudia Lacouture, presidente de Proexport; María Mercedes Cuéllar, de Asobancaria, y Mónica de Greiff, de la Cámara de Comercio de Bogotá (“Colombia, un país de empresarias exitosas”, 2013).

en 186 entidades del Estado. En el ranking nacional, el Ministerio de Industria y Comercio ocupó el primer lugar, pues los cinco máximos cargos directivos estaban en manos de mujeres (5 de 5). En esos primeros lugares también se ubican la Unidad Administrativa Especial para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), la Agencia Nacional de Defensa Jurídica, la Unidad de Planeación Minero Energética (UPME) y la Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (ANSPE).

Por su parte, el proyecto Mejores Líderes de Colombia, una iniciativa conjunta de la revista *Semana* y la Fundación Liderazgo y Democracia, con el apoyo de Telefónica, buscó identificar y promocionar los mejores líderes públicos del país. Subrayó veintinueve líderes, once de ellas mujeres, es decir, el 39 %, lo que indica que definitivamente la mujer está inmersa en todos los capítulos del país (“Mejores líderes de Colombia 2013”, 2013).

Mujeres científicas en Colombia

Según datos presentados en el diario *El Espectador*, brindados por la Red de Mujeres de Ciencia,⁷ en Colombia, el 37 % de los científicos activos son mujeres, cifra que, si bien es baja, supera las de hace una o dos décadas. Así pues, de cada cien graduados de pregrado cincuenta y siete son mujeres, pero la curva va hacia abajo y llega a treinta y dos cuando se habla de doctorado. De cada diez grupos de investigación activos en el país solo tres eran liderados por mujeres en el año 2011 (“Las científicas colombianas son invisibles”, 2011).

Es importante reconocer la inferioridad en el número de mujeres de ciencia en Colombia con relación a los hombres. Sin embargo, debe insistirse en la necesidad de entender la importancia del camino recorrido por

⁷ Representantes de universidades colombianas crearon la Red de Mujeres de Ciencia con el fin de hacer visible el trabajo de la mujer en investigación. La propuesta de creación de esta red estuvo liderada por la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, e investigadoras de las universidades Nacional y Los Andes.

estas que, aunque pocas, han logrado sobresalir como investigadoras, hasta llegar a ser tan reconocidas como los hombres. La revista *Universia*, en el año 2012, destacó la labor de veintiséis científicas colombianas reconocidas en el ámbito académico nacional e internacional, que demuestra que las mujeres ya no hacen parte del espacio privado y han brillado desde todas las orillas.⁸

Retos y desafíos, a manera de conclusión

Aspectos como la educación, el reconocimiento civil y una mayor participación política y laboral, han generado cambios que se evidencian en una mayor participación femenina en el mercado laboral, en el descenso del número de hijos y en el aumento del nivel educativo; paulatinamente se están acabando los estereotipos que han justificado la tradicional división sexual del trabajo (Herrera, 2005).

Estos últimos años han sido decisivos para el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones y, sin duda, la ley de cuotas —inaugurada por la Ley Nacional de Cupo en Argentina en 1991— ha sido un mecanismo indispensable y fundamental para el camino hacia la igualdad de derechos y la paridad (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2011).

Sin embargo, la mujer tendrá que entender que no es necesario un mecanismo como el de ley de cuotas, por ejemplo, para hacer parte de un espacio de decisión. Su liderazgo, su profesionalismo y su poder deberán ser los pilares que le permitan estar en cualquier ámbito de la esfera pública. En un futuro, que parece cercano, saldada la deuda histórica de discriminación, la mujer ya no será la víctima que tiene que tener ayudas estatales para ejercer sus derechos. Es ella quien deberá decidir qué espacio elegir. Si desea llegar más alto deberá recorrer caminos nuevos y modificar lo tradicionalmente aceptado.

⁸ Es posible consultar este informe en <http://noticias.universia.net.co/vida-universitaria/noticia/2012/07/18/252150/universia-destaca-trabajo-26-cientificas-colombianas.html>

La mujer profesional deberá entender y asimilar que los grandes cambios producidos en el mercado de trabajo, el aumento de su actividad económica en un abanico de ocupaciones cada vez más extenso, junto con una mayor profesionalización, han generado una atención particular hacia ella, y que el haber conquistado un saber, mantenerlo y ejercerlo la ha dotado de poder (Manni, 2010).

Ya no se trata de adoptar maneras masculinas que sean las más apropiadas para alcanzar la cúspide de las organizaciones. No se trata de copiar roles masculinos para liderar, sino de actuar y gerenciar desde las características propias relativas a su género. La mujer debe continuar su lucha por demostrar a las organizaciones que hombres y mujeres son distintos y que el liderazgo, definido como una serie de comportamientos que implican la comunicación, la forma en que se administran los conflictos, la toma de decisiones y demás, traerá consigo ciertas particularidades en razón de tales diferencias (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

De la misma manera, la sociedad en su conjunto deberá dejar de ver la vida privada y la vida pública como espacios inconexos; visión que ha recalado los roles de género y los desempeños humanos, como históricamente han sido protagonizados por uno u otro género (Fernández, 2000). Atendiendo a las sugerencias de la profesora Victoria Camps (1998), deberán coexistir tanto el espacio privado como el público:

porque son necesarios. Una vida profesional menos arrogante y pagada de sí misma, una política más modesta y más humilde son condición imprescindible para que la vida pública sea compatible con la vida privada. Cuando ambos mundos se vean más mezclados, dejarán de existir problemas exclusivos para las mujeres (p. 106).

Por su parte, el reto para las organizaciones modernas, y para la mujer dentro de ellas, es reconocer y potenciar la diferencia como una fuente de riqueza. Los líderes

son individuos y sus prácticas de liderazgo dependen, entre otras cosas, de las características personales y el género hace parte de ellas. La propuesta es, entonces, propender por la equidad, no por la igualdad, y reconocer que al contar con altos directivos, hombres y mujeres, esta diversidad podrá ser vista como una ventaja competitiva a nivel organizacional (Contreras, Pedraza y Mejía, 2012).

Por su parte, y como bien lo afirma la profesora Lourdes Fernández (2000):

la tarea de la reivindicación y conquista de la dignidad femenina resulta insoslayable en el camino de lograr la legitimación cada vez mayor de su espacio en el ámbito público... Se impone, además, repensar la masculinidad y la feminidad. En ello resulta imprescindible la distribución de funciones de género según diferencias personales y no genéricas, así como la alternancia de género en cuanto a lo privado y lo público.

Es cierto que las mujeres profesionales han debido hacer frente a barreras de todo tipo para triunfar al interior de las organizaciones. Han tenido que priorizar, en muchas ocasiones, su rol de profesional sobre su rol de madre. Han hecho innumerables esfuerzos por tratar de mantenerse avantes tanto en la esfera privada como en la pública. Han debido enfrentar señalamientos por parte de la sociedad, de la familia y de la misma organización, cuando han decidido permanecer en esta; pero sus esfuerzos están dando frutos en estos tiempos y está cambiándose la concepción cultural de la mujer en el ámbito privado. Ahora deberán ser las mujeres jóvenes, que han visto derrumbar innumerables barreras por aquellas valientes que han transgredido las normas establecidas, quienes se pregunten qué elección desean hacer y qué camino quieren recorrer.

Referencias

Agut, S. y Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 5(2), 201-214.

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2011). Observatorio de Asuntos de Género [Informe]. Bogotá: Presidencia de la República.

Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2012). Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres [Informe]. Bogotá: Presidencia de la República. Recuperado de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Arango, G. (2001). ¿Equidad de género? ¿Equidad social? Una mirada desde la educación y el trabajo. *Observatorio de Coyuntura Socioeconómica*, 1-20.

Araujo, A. y Nieto, A. (2012). Una aproximación a la participación de la mujer en la dirección de la universidad: características y tendencias. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/flexpaper/handle/10336/3647/AraujoPenate-Ana-2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barón, G. F. y Muñoz, J. P. (2016). Aciertos y fallas en la implementación de la Política de Mujeres y Equidad de Género en Bogotá. *Papel Político*, 21(1), 101-120.

Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1), 75-86.

Camps, V. (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid: Cátedra.

Cárcamo, C. y Mola, J. A. (2012). Diferencias por sexo en el desempeño académico en Colombia: un análisis regional. *Economía & Región*, 133-169.

- Cárdenas, C. y Durana, V. (2009). La particularidad de la ejecutiva colombiana. *Revista Soluciones de Postgrado*, (4), 19-43.
- Cárdenas, M. C. (2011). Mujeres y participación en la alta dirección. *Observatorio de Asuntos de Género*, (13), 24-27.
- Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar? *La Aljaba*, 12.
- Castro, C. y Morales, V. (2011). *Perfil de la mujer en la alta dirección en Colombia* (tesis de maestría, Universidad del Rosario, Bogotá).
- Ceballos, M. J. (2007). El papel de la educación en el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Nuevos retos para el sistema de protección social [Informe]. Madrid: Gobierno de España.
- Colombia, un país de empresarias exitosas (2013). *Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/tendencias/colombia-pais-empresarias-exitosas-90762>
- Constitución Política de Colombia (1991). Recuperado de https://www.cna.gov.co/1741/articles-186370_constitucion_politica.pdf
- Contreras, F., Pedraza, J. E. y Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 183-194.
- Fernández, L. (2000). *Roles de Género - Mujeres Académicas - ¿Conflictos?* Ponencia presentada en el III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología. Universidad de Panamá, Ciudad de Panamá, Panamá.
- Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial género en Colombia, 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (32), 165-208.
- Herrera, M. (2005). *La construcción de cultura política en Colombia: proyectos hegemónicos y resistencias culturales*. Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Jiménez, A. y Fuentes, C. (2012). Equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en servicios públicos. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 207-224.
- Kiss de A., D. y Castro, E. (2012). Académicas: dilemas de equidad y generación de saberes. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 269-288.
- Las científicas colombianas son invisibles (2011). *El Espectador*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/actualidad/vivir/cientificas-colombianas-son-invisibles-articulo-317136>
- La hora de las mujeres (2014). *Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/seccion/contenidos-editoriales/la-hora-de-las-mujeres/302-1>
- La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada (2012). *Banco Inteamericano de Desarrollo*. Recuperado de <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html>
- Manni, L. (2010). Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. *La Aljaba*, 14, 135-156.
- Martínez, G. (2001). Los límites del poder femenino. *Casa del Tiempo*, s. p.
- Ministerio de Educación Nacional (2018). Anuario Estadístico de Educación Nacional Colombiana [Informe]. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

- Moncayo, B. y Zuluaga, D. (2015). Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia. *Pensamiento & Gestión*, (39), 142-177.
- Montoya, A. M. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 40, 255-272.
- Mujeres en puestos directivos: son pocas las elegidas (1998). *Revista de la OIT*, 6-10. Recuperado de <https://docplayer.es/74682-Mujeres-en-puestos-directivos-son-pocas-las-elegidas.html>
- Navarro, M., Vásquez, S. y Cayeros, L. (2012). El talento de la transversalidad del poder femenino. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 289-300.
- Peláez, M. y Rodas, L. E. (2002). *La política de género en el Estado Colombiano: un camino de conquistas sociales*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Reyes, A. C. y Saavedra, M. C. (2005). *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo xx*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Rodríguez, M. F. (2008). Estado actual de las investigaciones sobre mujer casada, profesional y madre: del trabajo remunerado al trabajo doméstico. Un estudio sociológico de la familia. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 6, 13-25.
- Se reduce brecha salarial entre hombres y mujeres recién graduados en Colombia (2017). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-363240.html>
- Se impone el liderazgo femenino (2014). *El Empleo*. Recuperado de http://www.eempleo.com colombia/mundo_empresarial/se-impone-el-liderazgo-femenino-/6584761
- Sierra, P. (2014). 52 mujeres en el Congreso, la cifra más alta en los últimos 12 años. *El Heraldo*. Recuperado de <http://www.elheraldo.co/politica/52-mujeres-en-el-congreso-la-cifra-mas-alta-en-los-ultimos-12-anos-145866>
- Vargas, A. (2001). *Notas sobre el Estado y las políticas públicas*. S. l.: Almudena Editores.
- Villegas, L. J. (2006). *Educación de la mujer en Colombia entre 1780 y 1930*. Conferencia presentada en la Academia Antioqueña de Historia, Medellín, Colombia.
- Vos, R. (2014). *Políticas públicas para mujeres: retos y desafíos en Colombia*. Barranquilla: s. e.