

MUJERES CON PODER EN COLOMBIA, 2000 – 2014. ALGUNAS REFLEXIONES

ANA MARÍA PÉREZ

Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Administración

Asesor

ANA CATALINA REYES CÁRDENAS

Historiadora

Doctora en Historia

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS ESTRATÉGICAS

FACULTAD DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

MEDELLÍN

2015

MUJERES CON PODER EN COLOMBIA, 2000 – 2014. ALGUNAS REFLEXIONES¹

Por: Ana María Pérez²

“Lo único realmente nuevo que podría intentarse para salvar la humanidad en el siglo XXI es que las mujeres asuman el manejo del mundo. No creo que un sexo sea superior e inferior a otro. Creo que son distintos, con distancias biológicas insalvables, pero la hegemonía masculina ha malbaratado una oportunidad de diez mil años”

Gabriel García Márquez

RESUMEN

El objetivo de este artículo es presentar un balance de lo que ha significado la inserción de la mujer en el ámbito público y su papel activo tanto en el nivel económico, como en el social, el político, el académico y el cultural; reflexionando acerca de las barreras que ha tenido que vencer, los obstáculos que ha debido pasar y los retos que enfrenta en este momento, cuando es una profesional con todas las competencias para hacer parte de la cúspide organizacional. Los cambios culturales suscitados a partir de la década de 1960 y su posterior inserción a las aulas universitarias, permitieron a la mujer una autonomía que le ha valido para hacer parte, hoy en día, de todos los ámbitos de la sociedad. Hoy es gerente, líder, empresaria y ejecutiva, tanto en la política, como en la academia, la gerencia y la ciencia y está suscitando un cambio de paradigma que tendrá que permear el ámbito privado. La mujer de hoy ha generado un cambio cultural y

¹ Artículo presentado para optar al título de Magíster en Administración, de la Universidad Pontificia Bolivariana.

² Historiadora de la Universidad de Colombia. Magíster en Historia de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista en Gerencia del Talento Humano.

social que hace cien años se creía impensable y que tendrá que considerarse si se busca equilibrar el ámbito privado y el ámbito público.

PALABRAS CLAVE: Cultura, Mujeres, Cambio, Administración, Poder, Liderazgo.

ABSTRACT

The objective of this article is to present a balance of what has been the inclusion of women in the public sphere and its active role in the economic level, as in the social, political, academic and cultural; thinking about the barriers that had to overcome the obstacles that has pass and the challenges facing you at this time, when is a professional with all the expertise to do part of the cusp organizational. The cultural changes arising from the 1960s, acquiring autonomy and subsequent insertion into university classrooms, allowed women an autonomy that has allowed her to be part today, from all walks of society. Today's manager, leader, entrepreneur and executive, both in politics and academia, management and science and is generating a paradigm shift that will face an accelerated pace, in the private sphere. Today's woman is generating a cultural and social change that a hundred years ago it was thought unthinkable, and that will have to be considered if it seeks to balance the private sphere and the public sphere.

KEYWORDS: Culture, Women, Change, Administration, Power, Leadership

INTRODUCCIÓN

El camino recorrido por la mujer durante el siglo XX con el fin de ser reconocida, primero como ciudadana, con derecho a elegir su destino, después como mujer fuera del ámbito del hogar y posteriormente, como profesional, han facilitado su ingreso al ámbito laboral y le han permitido escalar peldaños para ser, en muchos casos, parte integral del ápice estratégico de las organizaciones. La mujer de hoy es directora general, gerente, presidenta o rectora de instituciones reconocidas nacional e internacionalmente; tiene habilidades, los talentos y herramientas para desenvolverse en el mundo laboral y es un aporte fundamental en el desarrollo de la sociedad.

Los gobiernos, las empresas y las organizaciones se han comprometido cada vez más en la formulación de políticas y programas de promoción de la mujer y 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 (OIT, 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 también 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, 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. Según la profesora Lourdes Fernández Rius (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. (Fernández L. , 2000)

La representación de la sociedad tradicional que respalda su armonía en la imagen de una mujer que se realiza como persona a través de los otros, el esposo, los hijos o la familia en general, ha ido perdiendo razón de ser en la medida que la mujer, a partir de los años sesenta, adquirió plena conciencia de su independencia económica. Durante la mayor parte del siglo XX, la vida familiar y laboral se organizó en torno al modelo tradicional de familia: el hombre jefe de hogar, encargado de trabajar y percibir un salario con el cual se aseguraba la manutención de todos los miembros del grupo familiar. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo los quehaceres del hogar y el cuidado de los niños y adultos mayores, a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración (Manni, 2010, pág. 236). Sin embargo, esta estructura tradicional ha experimentado durante las últimas décadas, una serie de cambios sociales, culturales y económicos que a su vez, han modificado las estructuras y dinámicas familiares así como la organización del trabajo productivo y reproductivo. Las mujeres poseen hoy más y mayores niveles de educación y valoran la autonomía e independencia económica, promovida por las familias como deseable en tanto proyecto personal y necesaria para la subsistencia de la vida. (Manni, 2010, pág. 237)

En el siglo XXI las mujeres, al alcanzar posiciones de decisión e influencia, han contribuido de manera fundamental al progreso político, social y económico del país. Por ello, es importante documentar los cambios que le han permitido la participación en los diferentes sectores del país, de tal manera que pueda continuar redefiniéndose su relación con la sociedad y puedan reflejarse las situaciones que han propiciado el desgaste de las estructuras simbólicas que soportaron la autoridad masculina dentro y fuera del hogar; observando paulatina y lentamente, la transición de una sociedad tradicional a una moderna. Lo anterior,

teniendo en cuenta que hasta el momento no existe ningún texto relevante que verse sobre las mujeres profesionales en Colombia. El amplio número de trabajos existentes en materia de género, se ocupan de la situación de las marginadas o los peldaños que aún no han alcanzado las mujeres profesionales en las organizaciones.

Ahora bien, para analizar el periodo 2000 – 2014, es necesario tener en cuenta los antecedentes que propiciaron la situación actual de las mujeres. Así, deberá entenderse que el estatus de ciudadana, así como los diversos movimientos sociales y posteriormente, los requerimientos de Organismos no Gubernamentales, manifestaron la necesidad de incorporarlas en el acceso a la educación superior, al ejercicio de la ciencia y a la política. (García Cossio, 2012, pág. 256)

Por otro lado, vale la pena aclarar que, en algunos momentos, se hace referencia al Departamento de Antioquia y a las políticas promovidas en éste en materia de género, pues ha sido uno de los departamentos más avanzados en el tema y en el que la equidad es menos dispar que en otras regiones. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Departamento ha impulsado las políticas públicas dirigidas a las mujeres y el nivel de desarrollo local ha logrado avanzar en el proceso de empoderamiento y de resolución de las demandas específicas de género. Esos aspectos contribuyeron a posicionar las dependencias públicas de género, dentro de la estructura orgánica del Departamento y a legitimar sus acciones en el marco de las relaciones con organizaciones de la sociedad civil. (Pelaez & Rodas, 2002, pág. 100)

El artículo se divide en cinco partes. La primera parte, hace referencia a los cambios culturales y sociales en Colombia, a partir de la segunda mitad del siglo XX, que permitieron a la mujer salir del espacio privado, comenzar a tener participación activa en el ámbito público y hacer parte del sistema educativo

colombiano que, a partir de la década del setenta, le dio cabida a las mujeres en diferentes carreras, para posteriormente, permitir a la sociedad contar con mujeres profesionales en las organizaciones.

Una segunda parte, hace referencia a las políticas públicas, tanto nacionales como internacionales, que han promovido la participación femenina en los sectores económico, social y académico y que han permitido la legitimación de derechos laborales de las mujeres. Se entiende como políticas públicas, la definición del profesor Alejo Vargas (2001), es decir “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, pág. 96)

La tercera parte del artículo abarca específicamente, 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, educativa, laboral y política, detectadas por investigadores expertos en este tema. Frente a esto, se destacan los esfuerzos que se han hecho desde el Estado y a nivel de las organizaciones para mejorar los índices de participación femenina en todos estos espacios y se contrastan con su participación efectiva en los altos niveles de cada una de esas esferas.

Una cuarta parte, aborda el talento y el liderazgo femenino. Al respecto, se hace referencia a la presencia de mujeres en las altas esferas del poder académico, económico y empresarial en Colombia. De la misma manera, se presenta una reflexión con relación al tema de las mujeres con poder, para después hacer una breve presentación de algunas de aquellas mujeres que están en la cúspide de las organizaciones como docentes, ejecutivas, empresarias y políticas en Colombia.

Finalmente, se reflexiona sobre los retos y desafíos que la autora considera pertinente incluir, una vez analizado los apartados anteriores, desde una mirada prospectiva sobre el futuro de la mujer profesional.

Para realizar este artículo se recurre a diversas fuentes, especialmente, secundarias; incluyéndose además la información suministrada por el Ministerio de Educación Nacional con relación a la participación femenina en el sistema de educación superior y a las cifras relacionadas con las mujeres en el mercado laboral. De la misma manera, se acude a los análisis que organismos internacionales han presentado con relación a la inclusión de la mujer en los diferentes niveles. Por otro lado, se menciona y se utiliza información presentada por investigadores relacionados con el tema de la mujer y su inserción en el mercado laboral.

1

CAMBIOS CULTURALES Y SOCIALES A PARTIR DE LA SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX

Los años cincuenta marcaron transformaciones para la vida de la mujer y 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. Por otro lado, 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.

Así mismo, el reconocimiento de la ciudadanía a la mujer en 1954, que implicó acceso a los derechos políticos, con aplicación en 1957, el reconocimiento del

principio igual remuneración a 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 negros norteamericanos por alcanzar sus derechos y 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 & Saavedra, 2005).

Por último, la práctica anticonceptiva transformó completamente la condición de la mujer al ampliarle las posibilidades de estudiar, trabajar por fuera del hogar, contar con más tiempo para realizar actividades en otro lugar adicional al espacio privado y optar, libremente, por la maternidad. Esa nueva relación con el cuerpo le permitió adquirir independencia frente a los lineamientos religiosos, alejarse de la estructura familiar tradicional y de los modelos educativos tradicionales (Reyes & Saavedra, 2005, pág. 78).

En este contexto, la mujer fue apropiándose de una forma de actuación política que superó la lucha por el derecho al voto. El ejercicio de sus derechos y la apertura de nuevos espacios, contribuyeron a modificar costumbres y tradiciones y a crear hábitos sociales en su manera de ser (Reyes & Saavedra, 2005, pág. 80) y la ola de manifestaciones del movimiento feminista logró 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 & Saavedra, 2005). En la década de 1980, el interés del movimiento de mujeres se centró en temas 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 & Saavedra, 2005). Esta década estuvo caracterizada por cambios en la constitución familiar, uniones libres, hogares unipersonales, disminuciones en las uniones conyugales y estados de viudez por causa de violencia, razones que obligaron a la mujer a trabajar y a aportar sus ingresos al mantenimiento del hogar. Esta existencia de cabezas de hogar llevó al aumento de mano de obra barata para suplir las labores del hogar y del cuidado de la familia (Montoya, 2010).

A comienzos de la década del noventa, el gobierno de César Gaviria adoptó una política de Estado que avanzaba en la incorporación estructural de la temática de la mujer. En 1990 se creó la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y a 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 ésta, la desigualdad de género estuvo respaldada por leyes (Alta Consejería Presidencial de 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 éste, subsidio alimentario

si entonces estuviere desempleada o desamparada” (Constituyentes, 1991, pág. 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 relacionan en un próximo apartado.

2

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 las graves condenas de la iglesia, el avance del proceso de industrialización y modernización urbana, requirió que las mujeres de clase media se vincularan al trabajo como secretarias, cajeras, vendedoras, telefonistas y contabilistas (Reyes & 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, “esta institución comenzó enseñando a 250 jóvenes y su objetivo principal era formar mujeres capaces de ganarse la vida en el banco, la oficina, el comercio, los talleres o en la casa”. (Reyes & Saavedra, 2005)

A partir de la década del 30 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 éstas accedieran al estudio universitario y gracias a ello, la

Universidad de Antioquia graduó a la primera odontóloga en 1932 (Reyes & Saavedra, 2005). En Medellín nació en 1935 el Instituto Central Femenino, para establecer el bachillerato. De acuerdo a lo afirmado por el profesor Luis Javier Villegas, “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”. (Villegas, 2006, pág. 9)

Los cambios culturales y sociales ocurridos en los años sesenta, relacionados con las mujeres, facilitaron la entrada de éstas 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, llevaron a que gran parte de la población aceptara la necesidad de que las mujeres tuvieran acceso a la educación, lo que dio como resultado el hecho de que para 1980 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.

Según Arango (2001), a lo largo de las dos 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, págs. 3, 4)

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 Ingenierías y Agronomía, Veterinaria y afines tuvieron, para el año en mención, una participación mayoritariamente masculina. (Arango, 2001, págs. 3, 4)

La mejora del nivel educativo ha contribuido a disminuir la brecha de inequidad, al haber beneficiado significativamente a las mujeres; dicha teoría será apreciada en los gráficos que posteriormente se relacionan en este artículo. Así, hasta hace poco tiempo, éstas 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 permitió su acceso al empleo de manera determinante, con los cambios que esto conllevó. (Ceballos, 2007, pág. 21). A raíz de la inserción de la mujer en la educación, éstas han cambiado paulatinamente su percepción respecto a su papel como ciudadanas, percibiéndose más activas en el ámbito social, laboral, político y económico y propiciando de este modo relaciones más equitativas entre hombres y mujeres.

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

Si se toma el análisis de Colombia en su conjunto, puede observarse que, desde el año 2000 hasta el año 2011³, en las Instituciones de Educación Superior, las mujeres alcanzan una paridad con los hombres e inclusive, en algunos años superan a éstos en la participación en las IES como estudiantes y posteriormente

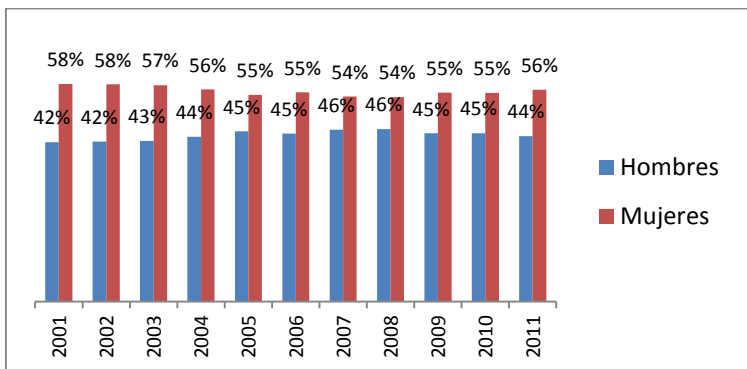
³ Se toma este rango de tiempo por ser la información que actualmente suministra el Ministerio de Educación Nacional. No se encuentra información relacionada desde el año 2012.

como graduandas. Dicha información es reflejada en las gráficas que posteriormente se presentan en este artículo.

Al momento de ingresar a realizar un postgrado, se encuentra que éstas prefieren la realización de especializaciones, en las que superan a los hombres. Sin embargo, a medida que se asciende en la escala académica, son los hombres quienes eligen continuar con estudios de postgrado más allá de la especialización. Así, se evidencia que éstos representan más graduados en los niveles de maestría y doctorado. Podría entonces 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, -temas estudiados por las investigadoras que trabajan género en Colombia-, que no les permiten desarrollar una carrera profesional en un mayor nivel. Así por ejemplo, investigadoras en materia de género, como Adriana Sabogal, Directora de la Encuesta Social Longitudinal de Fedesarrollo, Maria del Pilar Fernández, Asesora de la Gerencia General de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, Martha Josefina Castrillón Rois, Docente de la Universidad de la Guajira, Economista, Magister en Gerencia de Proyecto en I+D, Sonia Agut Nieto, profesora Titular de la Universidad Jaume I, adscrita al Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, y Mabel Burin, mencionan en sus diferentes artículos, como uno de los obstáculos, la crianza de los hijos, el tiempo dedicado al matrimonio y el sostenimiento el hogar; es decir, la dedicación al espacio privado, por encima de la dedicación a la esfera de los público.

Ilustración 1

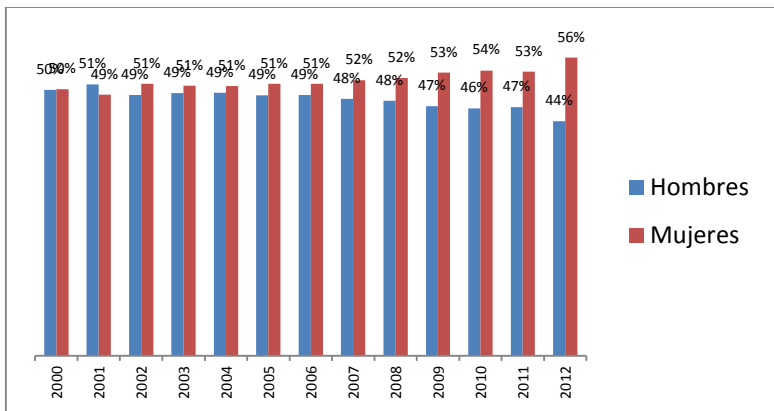
Distribución de Graduados universitarios en Colombia



Fuente: (MEN, 2014)

Ilustración 2

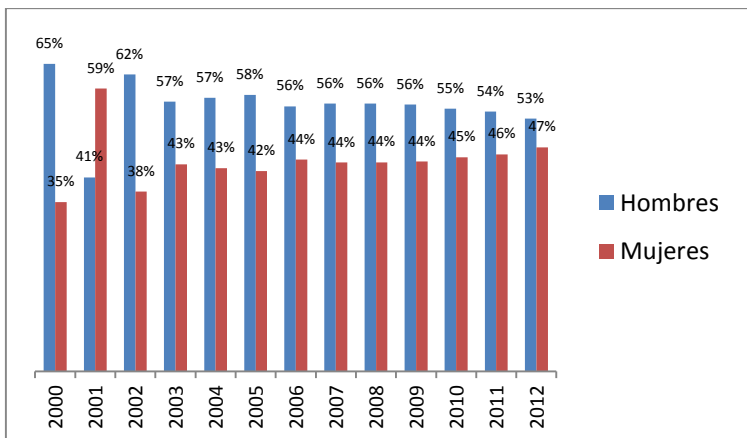
Distribución de matriculados en especializaciones en Colombia



Fuente: (MEN, 2014)

Ilustración 3.

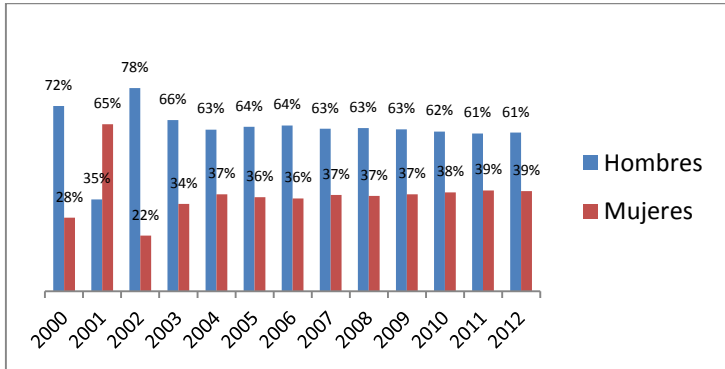
Distribución de matriculados en Maestrías en Colombia



Fuente: (MEN, 2014)

Ilustración 4.

Distribución de matriculados en Doctorado en Colombia

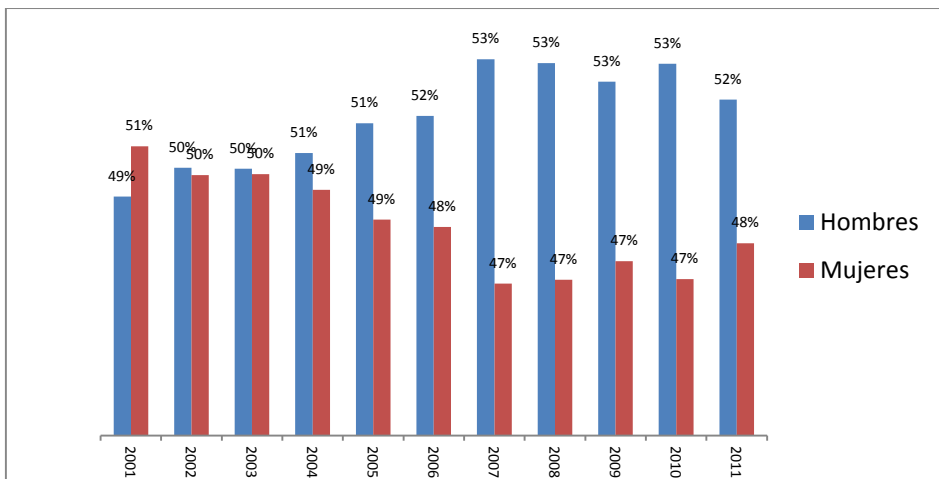


Fuente: (MEN, 2014)

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.

Ilustración 5.

Participación de las mujeres en áreas de conocimiento elegidas regularmente por hombres

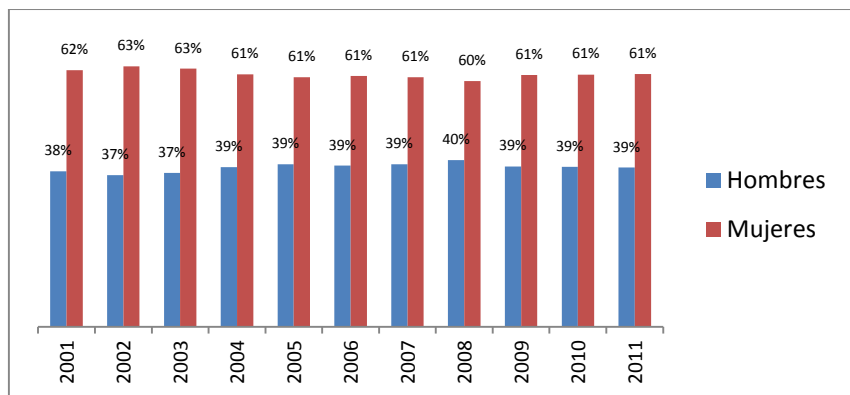


Fuente: (MEN, 2014)

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

Ilustración 6.

Participación de las mujeres en áreas de conocimiento elegidas regularmente por mujeres



Fuente: (MEN, 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 se concentra en las carreras asociadas a los roles ejercidos tradicionalmente por las mujeres. (Kiss, 2012, pág. 271)

3

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 Obeso, 2014). A continuación, se presentan algunas de las políticas más relevantes sobre el tema de estudio:

Políticas internacionales

Previo a 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 el ámbito político, económico y social. Normas como la de 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 internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, 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 de la Equidad de la Mujer, 2011, págs. 7, 8).

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 a la Convención sobre 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 A Favor De La Infancia (New York, 1990); la Conferencia Mundial De Derechos Humanos (Viena, 1993); la Conferencia Mundial Sobre Población Y Desarrollo (El Cairo, 1994); la Cumbre Mundial De Desarrollo Social (Copenhague, 1995); la Cumbre Del Milenio (New York, 2000); y la Conferencia Contra El Racismo, La Discriminación Racial, La Xenofobia Y Las Formas Conexas De Intolerancia (Durbán, 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 de la Equidad de la Mujer, 2012, págs. 12, 13)

Hoy en día, si se habla de mujeres con y en el poder, podemos remitirnos a aquellas que han sido electas para regir los destinos de los países de América Latina; tal es el caso de las presidentas Michelle Bachelet de Chile, Cristina Fernández de Kirchner de Argentina y Dilma Rousseff de Brasil; así como de la ex presidenta de Costa Rica Laura Chinchilla. La Presidenta Bachelet, por su parte, consolidó a Chile como uno de los países más desarrollados de Suramérica y culminó su primer mandato con los más altos niveles de aprobación. Su rol y su desempeño le permitieron constituirse como una de las mujeres líderes más importantes en el ámbito internacional. (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2011, pág. 1).

Las mujeres latinoamericanas han ganado presencia en la gestión de las políticas públicas. Los factores más importantes que han facilitado esta participación han sido la capacitación profesional unida a la acción internacional. La presencia de la mujer en la gestión pública, se viene consolidando en forma irreversible y se verán las diferencias en la gestión cuando se logre la ruptura de la visión cultural que ha venido limitando su participación (De Blanco, 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 Equidad y de la Mujer – EPAM–; en 1999, el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres; y por último, en el año 2003, la Política Mujeres Constructoras de Paz (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2012, pág. 8). La formulación de dichas políticas, desde entonces, ha estado liderada por las entidades responsables del tema de equidad de género, que han contado con diferentes niveles de institucionalidad al interior de 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. Actualmente, se cuenta con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, que es el ente rector de esta Política. (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2012, pág. 8)

En este apartado, se considera importante relacionar algunas de las normas y políticas establecidas por el Estado, con relación al tema de estudio:

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 Belém 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 síquico, 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 éste al Juez Civil Municipal o promiscuo municipal, una medida de protección inmediata que ponga fin a la violencia, maltrato o agresión o evite que ésta 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 (Rrom) 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: (Pelaez & Rodas, 2002, pág. 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. Si bien todavía existen muchos desafíos para la aplicación plena de normas, es posible afirmar que el país cuenta con herramientas jurídica sustantivas para asegurar la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito político y económico (Alta Consejería Presidencial de 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 ésta traen consigo.

Así mismo se requiere, tal y como lo resalta la Alta Consejería Presidencial para asuntos de Género, de una gestión pública y desarrollo institucional 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 en la población de mujeres del país. (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2012, pág. 42)

¿En qué ha avanzado Colombia?

El balance actual de la condición de las mujeres en el país refleja importantes avances. La legislación en la práctica está permitiendo la presencia de mujeres en puestos de decisión. El índice de *The Global Gender Gap Report* (Foro Económico Mundial, 2013), desde el año 2006 evalúa 136 países, que representan más del 93% de la población mundial, en cuanto a la buena distribución de los recursos y a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Con el fin de comparar las disparidades de género, el Foro Económico Mundial elabora un índice a partir de más de una decena de diferentes conjuntos de datos. Un puntaje de uno (o 100%) representa igualdad; cero (0%) significa desigualdad. La octava edición anual del informe clasifica los países conforme a su capacidad de cerrar la brecha de género en cuatro esferas: Participación y Oportunidades Económicas

(remuneración, participación y puestos de trabajo de alto nivel de especialización), Educación (acceso a niveles de educación básicos y superiores); Empoderamiento Político (representación en las estructuras de adopción de decisiones) y Salud y Supervivencia (esperanza de vida y proporción entre sexo) (News Release, 2013). Los países son clasificados según sus resultados. Para el caso colombiano así ha sido el rendimiento en los cuatro ámbitos que se consideran para la clasificación, desde el año 2006, hasta el año 2013:

	Total		Participación económica		Nivel de educación		Salud y Supervivencia		Empoderamiento político	
	Puesto	Rango de cumplimiento	Puesto	Rango de cumplimiento	Puesto	Rango de cumplimiento	Puesto	Rango de cumplimiento	Puesto	Rango de cumplimiento
Índice de Brecha de Género 2013 (136 países)	35	72%	39	73%	45	100%	34	98%	55	17%
Índice de Brecha de Género 2012 (135 países)	63	69%	86	62%	51	99%	34	98%	51	17%
Índice de Brecha de Género 2011 (135 países)	80	67%	89	60%	42	100%	41	98%	74	11%
Índice de Brecha de Género 2010 (135 países)	55	69%	45	69%	44	100%	40	98%	83	10%
Índice de Brecha de Género 2009 (135 países)	56	69%	39	69%	28	100%	1	98%	84	10%
Índice de Brecha de Género 2008 (135 países)	50	69%	37	70%	32	100%	1	98%	79	10%
Índice de Brecha de Género 2007 (135 países)	24	71%	35	69%	16	100%	1	98%	33	17%
Índice de Brecha de Género 2006 (135 países)	22	71%	39	66%	14	100%	1	98%	27	18%

Fuente: (Foro Económico Mundial, 2013)

En el 2013 el país ocupó el puesto 35, en 2012 el puesto 63, mientras en 2011, fue 80. El salto que dio el país se sustenta en mejoras en el porcentaje de mujeres como legisladoras, altas funcionarias y directivas, así como trabajadoras profesionales y técnicas, durante los últimos cinco años (Foro Económico Mundial,

2013). Estos factores midieron los ingresos laborales de las mujeres en todos los países participantes, frente a los hombres, la cantidad de profesionales y su participación en el mercado laboral, así como la cantidad de mujeres cabeza de Estado, ministras y parlamentarias.

Ahora bien, puede apreciarse que para el año 2006, el país ocupaba el puesto 22 y a la fecha, no ha sido posible regresar a este lugar a pesar de contar con el mismo número de países analizados. Dicho fenómeno debe analizarse de manera detallada y en comparación con los demás países analizados, toda vez que el rango de cumplimiento es similar para el año 2006 y el año 2012. Es entonces probable que los demás países hubiesen aumentado el rango de cumplimiento y Colombia continuara en los mismos rangos.

Klaus Martin Schwab, fundador del Foro Económico Mundial, sostiene que el desarrollo de una dimensión de género no es solo una cuestión de igualdad, sino la tarjeta de presentación para triunfar y prosperar en un mundo cada vez más competitivo. (Portafolio.co, 2012)

Con base en la información que arroja el índice, puede entenderse que, para el año 2013, Colombia tuvo equidad de género en materia de educación, en la que alcanza un 100% de paridad. En cuanto al tema de salud, puede encontrarse la cercanía a la misma, teniendo en cuenta el 98% de calificación. Así mismo, se ven avances en el tema de participación económica (73%), que supera el 50%. Sin embargo, falta mucho camino por recorrer cuando se trata de empoderamiento político, pues el 17% está aún lejos de alcanzar la equidad en esta materia.

4

BARRERAS Y OBSTÁCULOS DE LA MUJER PARA INGRESAR A CARGOS QUE REPRESENTEN PODER EN LA PIRÁMIDE DE LAS ORGANIZACIONES

Las premisas de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, sostienen que la participación de éstas en las diferentes esferas de la vida pública, educativa, laboral y política ha crecido significativamente en los últimos 50 años. Diversos han sido los esfuerzos que se han hecho desde el Estado y a nivel de las organizaciones para mejorar los índices de participación femenina en todos estos espacios; aunque otra cosa es su participación en los altos niveles de cada una de esas esferas, la cual continúa siendo proporcionalmente baja, en comparación con los hombres, aunque alta, con relación a décadas anteriores (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2011, pág. 24)

Según la profesora María Consuelo Cárdenas (2011), la participación laboral de la mujer ha crecido en todos los niveles. Colombia es uno de los países que tiene la mayor proporción de mujeres en posiciones de dirección como legisladoras y gerentes, de América Latina. Sin embargo, para aumentar la participación de ésta en la alta dirección, es necesario atender adecuadamente el balance entre su trabajo y su hogar (Cárdenas, 2011). Frente a esta premisa, podría pensarse que la cuestión radica en la dificultad de conciliar las tareas productivas y reproductivas, en particular debido a roles tradicionalmente impuestos a las mujeres, que generalmente deben enfrentar. Así por ejemplo, las mujeres con hijos pequeños tienden a tener las menores tasas de actividad laboral y las más altas de empleo a tiempo parcial. (Jiménez & Fuentes, 2012, pág. 208).

Las mujeres que ingresan al mundo laboral en muchas ocasiones se ven enfrentadas 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 de la privacidad. Un informe de la CEPAL (2007) reveló que la gran mayoría de las mujeres dedica una parte importante de su tiempo a actividades domésticas, estén insertas o no en el mercado laboral. Las mujeres realizan más horas de trabajo que los hombres, entendiendo por trabajo la suma del trabajo remunerado y no remunerado. Ahora bien, esta situación no es exclusiva de Colombia, pues para el caso de Chile, según un estudio presentado por la 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 (OIT, 2009). Iguales casos son presentados por investigadores de México y Venezuela con relación al tema de género⁴. Así pues, la disputa de las mujeres por la igualdad de derechos desde la década del sesenta, le permitió su acceso al ámbito de lo público. Sin embargo, esto no significó el abandono del espacio privado, sino una acumulación de responsabilidades, retos y compromisos que constantemente han generado tensiones asociadas a las dificultades en conciliar momentos y lugares de ambos mundos. (Carrario, 2008)

Cada vez son más las mujeres que ingresan al poder en espacios públicos, buscando y encontrando en éstos, una fuente importante, novedosa y atractiva de realización en la cual comprometen sus proyectos vitales. Sin embargo, estas mujeres deben asumir, paralelamente, su desempeño en el ámbito privado con las mismas exigencias, autoimpuestas generalmente, que la cultura tradicional les había planteado hasta entonces. (Fernández L. , 2000)

Así pues, pensar en la paridad para el ejercicio de lo público requiere una conciliación de la vida familiar y laboral, pues ésta no puede lograrse si no se hace

⁴ En caso de querer analizar las situaciones presentadas en estos países, podría revisarse el caso presentado por Andrés Figueroa y Carolina Chamorro “Equilibrio trabajo- familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con y sin cargos de dirección en servicios públicos” y el artículo escrito por la profesora Griselda Martínez Vásquez “Los límites del poder femenino”. Ambos artículos presentan una reflexión relacionada con la situación trabajo – familia, de las mujeres en México.

en relación con la paridad en 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 de la Equidad de la Mujer, 2012, pág. 58)

Algunos estereotipos sociales: El “techo de cristal”

La investigadora Mabel Burín (2008), 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 dificulta a las mujeres acceder a los puestos de alta dirección” (Burin, 2008). Por su parte, la investigadora Griselda Martínez Vásquez (2001), 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 e impone un límite en el ascenso de la mujer en 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 ésta. Frente a ello, es fundamental que tanto hombres como mujeres entiendan que estas ideas y concepciones no tienen ninguna conexión con las capacidades y/o cualificaciones reales de las mujeres para ejercer roles de decisión (Martínez, 2001).

Este término ha sido válido durante mucho tiempo para demostrar la discriminación que vivió la mujer en materia laboral desde la década del 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 como 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 las protagonistas en éste, son parte activa del ámbito público. Es fundamental desvirtuar los roles tradicionales, transmitidos incluso todavía, por muchas mujeres, quienes consideran que los hombres deben asumir su rol de proveedor mientras que 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 conlleva 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, Eduardo, & Restrepo, La mujer y el liderazgo empresarial, 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 Organización Internacional de Trabajo (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 graduadas ganaban en promedio 14,8% menos que los hombres en su misma condición.

Sin embargo, la diferencia de salarios entre hombres y mujeres disminuyó en el año 2011. Es así como la brecha salarial bajó 1,4%. De esta manera, mientras que un hombre con título de educación superior en promedio gana \$1.974.493, el

salario de una mujer es de \$1.683.325, lo que representa una diferencia del 14,7%. (Finanzas personales, 2011)

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, “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” (Fernández M. , 2006, pág. 166). La discriminación sólo 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 M. , 2006, pág. 166)

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 M. , 2006, pág. 182).

Por otro lado, al analizar el tipo de trabajos que realizan las mujeres (posición ocupacional), la autora Fernández (2006) observa que éstas 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 M. , 2006, pág. 183).

Frente a la situación de brecha salarial por género, el Banco Interamericano de Desarrollo presentó algunas consideraciones que se considera importante mencionar:

- 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, que 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 esenciales para lograr igualdad de género en el mercado laboral (BID, 2012).

De la misma manera, en su informe, 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 distorsionándolas interacciones, tanto en los lugares de trabajo como en los hogares. Estos estereotipos, que aparecen tan temprano como en la primera infancia, funcionan como elementos desalentadores para las mujeres,

“limitando sus posibilidades de acceso a carreras con mejores futuros en el mercado laboral”, afirma Hugo Ñopo especialista en educación del BID y autor del estudio (BID, 2012).

Ahora bien, es importante que las mujeres que hoy en día son parte de la dirección de empresas, adquieran conciencia de que con su contribución están marcando la diferencia para que otras mujeres accedan al poder y las organizaciones se constituyan en un espacio cada vez más equitativo y más diverso. (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2011, págs. 24, 25).

Principales obstáculos sobrepasados por las mujeres

Las investigadoras Agut y Martín (2007), presentan en su artículo “Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica”, las que, según ellas, constituyen auténticas barreras para la mayoría de mujeres que están empleadas o desean estarlo y 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 & Martín, 2007, pág. 204).

Formación en áreas tradicionalmente femeninas: El nivel educativo de las mujeres se ha equiparado al de los hombres. No sólo se ha alcanzado la paridad con los hombres, sino que incluso ha sido superada. El problema 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 la sanidad, la educación, las humanidades o las 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 & 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 eran más acordes a las características asociadas a los hombres. Como consecuencia, históricamente las mujeres no se han formado en materias técnicas y, aun hoy, son los jóvenes quienes se dirigen a aquellas titulaciones relacionadas con la ciencia y la tecnología, en mayor proporción (Agut & Martín, 2007, págs. 208 - 209).

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; así, mediante el artículo 29 de la Ley 1257 de 4 de diciembre de 2008, se 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.

Acoso psicológico en el trabajo (mobbing): para las autoras, las mujeres sufren este tipo de conductas hostiles con más frecuencia que los hombres, en tanto que están en una situación laboral de subordinación. En Colombia, la legislación Colombiana, expresamente en la ley 1010 de 2006, castiga toda situación de acoso laboral, tanto en hombres como en mujeres; esta ley es una herramienta conocida por todos los trabajadores de las empresas y ha sido bastante utilizada

con el fin de hacer valer los derechos como trabajadoras al interior de las organizaciones; sin embargo, persisten este tipo de situaciones para ambos géneros. En este caso, podría pensarse en un trabajo al interior de las organizaciones, que realmente permita una aplicación definitiva de la norma y garantice la eliminación de situaciones de vulnerabilidad en los trabajadores.

Igualmente, las autoras subrayan como un factor interno que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, la baja autoeficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas. Al respecto, se enfocan, principalmente, en cuestiones consideradas tradicionalmente masculinas y de su formación, concentrada en áreas consideradas femeninas, pues en la actualidad ambas variables pueden condicionar en gran medida sus posibilidades de entrada y progreso en el mercado de trabajo (Agut & Martín, 2007, pág. 208).

Para explicar un poco más este apartado, es importante indicar que la autoeficacia, hace referencia a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras (Agut & Martín, 2007, pág. 208). La creencia de que las mujeres pueden desempeñar unos trabajos y otros no y que no tienen talante para dirigir, no sólo favorece que se resistan a contratarlas, sino que ellas pueden llegar a creerse que no sirven para ocupar determinados puestos, como los de dirección, con lo cual ponen menos empeño en su promoción profesional y se da cumplimiento al pronóstico (Agut & Martín, 2007, pág. 208).

En definitiva, 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 & Martín, 2007, pág. 210). De la misma manera, es fundamental que se formen en competencias directivas, tengan un plan de carrera sólido, autoconocimiento, energía y entusiasmo y sobre todo, implicarse, hacerse notar, ser más visibles, establecer contactos y formar parte de las redes de trabajo (Agut & Martín, 2007, pág. 210) Por último, deben abandonar los pensamientos “negativos” con relación a su trabajo y su inseguridad a la hora de enfrentarse a retos laborales; inseguridad que ha sido infundida, debido a los estereotipos de género y al discurso conservador que ubica a las mujeres en la esfera de lo privado.

5

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 éstas 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 mirar las barreras que tienen, sino de continuar derribando los estereotipos y haciendo frente a cada uno de los retos que se les presentan.

En este apartado, se presentan algunas reflexiones con relación al tema de las mujeres con poder, para después hacer una breve presentación de aquellas que están en la cúspide de las organizaciones como científicas, ejecutivas, empresarias y políticas en Colombia.

La primera precisión en torno de las mujeres con poder está ligada, estrechamente, con aquellas corrientes conservadores que afirman que existen actividades masculinas 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 con el estereotipo (Martínez, 2001). El calificativo de "mujeres masculinizadas" refleja, tal como lo señala la profesora Griselda Martínez, 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 éste 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 tanto femeninos como masculinos.

Con relación a esta 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, & Cayeros, 2012, pág. 292). 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 al grado de abrir espacios de participación para la mujer y sosteniendo la idea de que éstas continúan subordinadas a la autoridad masculina.

Con relación a este apartado, se destaca que la gran mayoría de estudios sobre la mujer, se concentran en aquellas marginadas, obreras, desplazadas, violentadas y en la base de las organizaciones. En este orden de ideas, la presentación de información de estudios de la mujer con poder, contradice sus teorías, por cuanto siempre, en aras de mantener la subordinación, se establecen comparativos de

niveles de poder entre hombres y mujeres para concluir, finalmente, que aunque han progresado mucho las mujeres, están lejos de estar en el mismo nivel de los hombres. De ello, son muestra los textos leídos para realizar este artículo y que dan fe de que existen muchísimos ejemplos que permiten presentar a la mujer en una escala muy por debajo de los hombres en materia de poder.

No obstante lo anterior y como se señala a lo largo del texto, es fundamental destacar que la condición de autonomía femenina a partir de la década del sesenta, propició una transformación que va reflejándose lentamente en el ámbito público y que adquiere una necesidad de cambio, rápidamente, 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 a la autoridad masculina y establece diversas formas de relacionarse en el espacio laboral. (Martínez, 2001).

Mujeres con poder en Colombia

Los investigadores Araujo y Nieto (2012), mencionan en su estudio que, según el resultado de investigación de 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 & Nieto, 2012, pág. 11).

Eso no deja de sorprender en un país en el que hace tan sólo 60 años las mujeres no podían votar ni decidir sobre su futuro. En ese corto 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 de instituciones de educación superior, directoras de empresas importantes del país, congresistas sobresalientes y alcaldesas. Esa irrupción del poder femenino, es hoy una realidad de la vida cotidiana. En otras palabras, las mujeres están presentes en escenarios de la vida

nacional que hasta hace muy poco eran exclusivamente masculinos. (Revista Semana, 1995)

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, la inequidad en la participación directiva que no permite a algunas mujeres tener experiencia en ellas y perpetúa la disparidad. (Contreras, et al., 2012)

Así pues, el talento femenino como las aptitudes genéricas para el diseño de carreras profesionales y del ejercicio del poder dentro de las administraciones públicas y privadas, se pueden considerar un capital que es cada vez más aprovechado por las estructuras de poder de las sociedades contemporáneas (Navarro, et al, 2012, pág. 293). En ese sentido, la tan mencionada lucha de los sexos ha ido adquiriendo matices en las que la lucha por el talento mejor aplicado en los liderazgos, se abstiene de las costumbres discriminatorias.

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 actores activos en todos los ámbitos.

¿Dónde están?

Según la encuesta nacional de hogares realizada por el DANE, la participación de las mujeres en el sector público ha venido creciendo en las dos últimas décadas. Mientras en el 91 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 (El Empleo, 2014).

Actualmente, el campo laboral de las mujeres es bastante amplio. Están en la mayoría de 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. La publicación, en circulación desde el mes de noviembre de 2014, presenta los nombres de las mujeres más influyentes en el Congreso. Ese año fueron elegidas 23 senadoras, que corresponden al 22.54% y 33 representantes, correspondientes al 19.87%, que están marcando la agenda política. (Revista Semana, 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, 17 mujeres ocuparon una curul en el Senado y 20 en la Cámara de Representantes (Palencia, 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 éstas ha sido democrática.

Por otro lado, la revista 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%. (Revista Semana, 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 18 profesionales del país entre las 100 más importantes de América Latina; superando a economías más grandes como Brasil (11) y Argentina (9) (Portafolio.co, 2013). 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 15 países. Entre las mujeres destacadas se encuentran Marta Clark, de Adobe; María Fernanda Mejía, de Kellogg, y Olga Lucía Villegas, de Leo Burnett.

Con relación a las ejecutivas que viven en Colombia, LATINVEX nombra a Yolanda Auza, quien dirige Unisys LACSA y a Mónica Contreras, la directora general para la región andina 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 (hasta el año 2014), y Mónica de Greiff, de la Cámara de Comercio de Bogotá. (Portafolio.co, 2013)

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 en 186 entidades del Estado. En el ranquin nacional, el Ministerio de Industria y Comercio ocupa el primer lugar, pues los cinco máximos cargos directivos están en manos de mujeres (5 de 5) (Vélez, 2015) 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). (Vélez, 2015)

En materia regional, el informe en mención destaca que, del reporte entregado por las gobernaciones, se desprende que la participación femenina en el máximo nivel decisorio, de las instituciones regidas por la Función Pública, es del 42,5%. Antioquia se ubica en ese promedio, aunque 11 municipios no reportaron información para el estudio. (Vélez, 2015)

En cuanto a otro nivel decisorio, la participación de la mujer supera el 50% en 22 departamentos. Por debajo de ese porcentaje están las gobernaciones de Bolívar, Cundinamarca, Huila, Magdalena, Putumayo, Vichada y Sucre. (Vélez, 2015)

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, que busca identificar y promocionar los mejores líderes públicos del país, subrayó, 29 líderes, de los cuales, 11 fueron mujeres, es decir, el 39%; lo que indica que, definitivamente, la mujer está inmersa en todos los capítulos del país (Fundación Liderazgo y Democracia, 2013). Al respecto, considero importante resaltar que los nombres de las líderes allí mencionadas, se relacionan con

mujeres alcaldesas, empresarias, escritoras, artistas, defensoras de derechos humanos y científicas⁵.

La *Revista Dinero*, el 13 de agosto de 2013, publicó un informe en el que resaltó las cincuenta mujeres más poderosas del país, que, por el alcance de las decisiones que tomaron, las convirtió en las mujeres con mayor liderazgo en el territorio nacional. El ranking fue elaborado con base en las opiniones de un panel integrado por 10 reconocidos hombres de negocios⁶. Para definir el listado, se tuvieron en cuenta parámetros como la influencia, la capacidad para tomar decisiones, las responsabilidades en el manejo o fiscalización de recursos y la presencia en medios:

Sandra Morelli, María Ángela Holguín, María Clemencia Rodríguez, Cecilia Álvarez-Correa, Shakira, Ruth Stella Correa, Catalina Crane, Gina Parody, María Lorena Gutiérrez, y Ruth Marina Díaz, Ana Fernanda Maiguashca, María Isabel Rueda, Martha Abdallah, María Jimena Duzán, Elsa Noguera, Mónica de Greiff, María Victoria Calle, María Mercedes López Mora, y Clara López, Martha Lucía Ramírez, Noemí Sanín, Luz Helena Sarmiento, Sylvia Escovar, María Constanza García, Martha Lucía Zamora, Claudia Jiménez, María Emma Mejía y Adriana Guillén Arango, Beatriz Uribe, María Consuelo Araújo, Martha Ortiz, Alexandra Moreno Piraquive, Sol Beatriz Arango, María Elvira Domínguez, Piedad Córdoba, María Elvira Samper, Cecilia Orozco, y Rosario Córdoba, Claudia de Francisco, Luz María Jaramillo, Salud Hernández Mora, María Margarita Zuleta, Juanita León, Mariana Pajón Londoño, María Claudia Lacouture, Ángela Montoya, y Cristina Plazas (Revista Dinero, 2013).

⁵ Este informe puede verse en el link <http://fundacionlyd.org/proyectos/mejores-lideres-2013>

⁶ Los hombres escogidos para el ranking en mención, fueron: Mauricio Botero, presidente de la junta de Corredores Asociados; Francisco Urrutia, socio de la firma de abogados Posse Herrera Ruiz; Juan Emilio Posada, directivo de la aerolínea Viva Colombia; Jorge Gabriel Taboada, exsuperintendente financiero; David Yanovich, socio de Cerrito Capital; Diego Córdoba, socio del fondo Teka Capital; los empresarios Carlos Antonio Espinosa, Juan Guillermo Serna y Felipe Samper y el exrector de la Universidad Jorge Tadeo Lozano, José Fernando Isaza.

Para el año 2014, podrían incluirse otros nombres como Ángela María Robledo, Angélica Lozano, Paloma Valencia, Claudia López, Sofía Gaviria y Viviane Morales, mujeres protagonistas en el capitolio.

Mujeres científicas en Colombia

Según datos presentados en el Diario *El Espectador*, brindados por la Red de Mujeres de Ciencia⁷, en Colombia, el 37% de los científicos activos son mujeres, cifra que si bien es baja, no lo es tanto si se compara con cifras de hace una o dos décadas. Así pues, de cada cien graduados de pregrado, 57 son mujeres, pero la curva va hacia abajo y llega a 32 cuando se habla de doctorado. De cada diez grupos de investigación activos en el país, sólo tres eran liderados por mujeres en el año 2011. (El Espectador, 2011)

Ahora bien, es importante reconocer que no es igual el número de mujeres de ciencia en Colombia con relación a los hombres. Sin embargo, insisto en la necesidad de entender la importancia del camino recorrido por éstas que, aunque pocas, han logrado sobresalir como investigadoras, hasta llegar a ser tan reconocidas como los hombres. Al respecto, la Revista *Universia*, en el año 2012, destacó la labor de veintiséis científicas colombianas, que fueron 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 orillas⁸. Así, por Ciencias de la Educación se destacan Guillian Moss , Josefina Quintero. En el área de Matemáticas, Física y Ciencias Naturales, fueron reconocidas Gloria García, docente e investigadora de la Universidad Pedagógica Nacional, María Cristina Ferro, entomóloga del Instituto Nacional de Salud, especialista en los

⁷ Representantes de universidades colombianas crearon la Red de Mujeres en 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.

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

mosquitos que transmiten la leishmaniasis y otras patologías endémicas de las zonas tropicales, Dolly Montoya, fundadora del Instituto de Biotecnología de la Universidad Nacional de Colombia y directora del Grupo de Bioprocesos y Bioprospección de esa Universidad, Elena Stashenko, directora del Centro de Investigación en Biomoléculas y del Laboratorio de Cromatografía de la Universidad Industrial de Santander, Margarita Perea Dallos, docente de la Universidad Nacional de Colombia, Carmenza Duque, química que estudia el aroma de las frutas y los compuestos químicos presentes en los organismos marinos y Ángela Stella Camacho, quien ha dedicado su vida al análisis de fenómenos físicos para brindar soluciones académicas a necesidades puntuales de la industria. Por su parte, las Ciencias Sociales, Derecho y Ciencias Políticas contaron con la historiadora Diana Bonnett Vélez, reconocida especialista en temas coloniales, Magdalena León, una de las primeras investigadoras que en la década del 70 hicieron visible a la mujer como actor social, Rebeca Puche, docente de la Universidad del Valle y Claudia Mosquera, trabajadora social afrocolombiana. En cuanto al área de las Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines, se destacaron Sully Gómez Isidro, docente de la Universidad Industrial de Santander, la profesora Consuelo Montes de Correa de la Universidad de Antioquia y una activista ambiental de laboratorio que desde la ingeniería química estudia soluciones a la contaminación que los ecosistemas sufren por los residuos industriales. En el área de Humanidades y Ciencias Religiosas aparece María Mercedes Suárez de la Torre, docente de la Universidad Autónoma de Manizales, directora del Grupo de Investigación en Léxico, Terminología, y Traducción. Finalmente, en el área de Ciencias de la Salud, se destacan la doctora Nubia Muñoz Calero, para quien la preocupación sobre el nexo entre el cáncer y los agentes infecciosos que producen el Virus del Papiloma Humano son una obsesión desde sus inicios en la Medicina en los años 60, Delfina Urbina Ospino, quien trabaja los rotavirus y la diarrea infantil, Patricia Del Portillo Obando, motor de CorpoGen, un centro de investigación, María Mercedes Zambrano, para quien los microorganismos son su pasión, Helena Groot de Restrepo, microbióloga y

genetista de la Universidad de Los Andes, Susana Fiorentino, coordinadora del Grupo de Inmunobiología y Biología Celular de la Universidad Javeriana de Bogotá, Clara Eugenia Arteaga, quien ha indagado por más de 20 años las causas de las malformaciones congénitas que afectan a los niños colombianos, la doctora Patricia Landázuri quien en la Universidad del Quindío, durante 18 años, ha liderado estudios para profundizar en el funcionamiento bioquímico de las enzimas, como un apoyo fundamental para los diagnósticos médicos, Elizabeth Castañeda del Gordo, quien se ha adentrado en los enigmas de un diminuto mundo que pasa desapercibido para la mayor parte de los humanos hasta que ven afectada su salud y Silvia Blair, docente de la Universidad de Antioquia, quien conjuntamente con su grupo de investigación en malaria, genera alternativas naturales de tratamiento para esa patología.

6

RETOS Y DESAFÍOS, A MANERA DE CONCLUSIÓN

Aspectos como la educación, el reconocimiento civil y una mayor participación política y laboral, han contribuido a generar un proceso de cambios, que es posible resumir en una mayor participación femenina en el mercado, el descenso del número de hijos y el aumento del nivel educativo y cultural; aspectos que paulatinamente están acabando los estereotipos que han justificado la tradicional división sexual del trabajo y fomentando la mayor participación política y laboral de las mujeres (Herrera, Pinilla, Infante, & Diaz, 2005, pág. 264).

Estos últimos años han sido decisivos para el acceso de las mujeres a los espacios de toma de decisiones y sin duda, las leyes de cuotas –inauguradas por la Ley Nacional de Cupo en Argentina en 1991– han sido un mecanismo indispensable y fundamental para el camino hacia la igualdad de derechos y la paridad (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2011, pág. 18).

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 brillar en cualquier ámbito de la esfera pública. Ya no es la mujer víctima que tiene que tener ayudas estatales para ejercer sus derechos. Es ella quien deberá decidir qué espacio elegir (Alta Consejería Presidencial de la Equidad de la Mujer, 2011, pág. 18) Si desean llegar más alto, deberán recorrer caminos nuevos, modificando lo tradicionalmente aceptado.

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 ellas y que el haber conquistado un saber, mantenerlo y ejercerlo las ha dotado de poder. (Manni, 2010, pág. 238)

En cuanto a su rol en la administración y la gerencia, no se trata de adoptar maneras masculinas que considere sean las más apropiadas para alcanzar la cúspide de las organizaciones. No se trata de copiar roles masculinos sino de liderar desde las características propias relativas a su género, como construcción social que sustenta dichos roles. La mujer deberá continuar su lucha ya no para insertarse al mercado laboral, para adquirir independencia ciudadana o para tener control de su cuerpo, pues eso ya lo logró. Deberá luchar, ahora, 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, et al, 2012).

De la misma manera, la sociedad en su conjunto deberá dejar de ver como excluyente vida privada y vida pública; visión que ha recalcado los roles de género y los desempeños humanos, como históricamente han sido protagonizados por uno u otro género (Fernández L. , 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 mujeres”. (Camps, 1998, pág. 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 el contar con altos directivos, hombres y mujeres, esta diversidad podrá ser vista como una ventaja competitiva a nivel organizacional (Contreras, et al, 2012).

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

... la tarea de la reivindicación y conquista de la dignidad femeninas 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 (Fernández L. , 2000).

Este artículo ha tomado distancia de todas aquellas investigaciones que si bien han mostrado los avances de las mujeres en el ámbito profesional y laboral, se han centrado en demostrar y resaltar lo poco que se ha alcanzado con relación al todo y lo mucho que deben hacer las organizaciones, la

sociedad, los líderes, el Estado, etc., para alcanzar una paridad de género en todos los aspectos. Sin embargo, no concibe la autora de este artículo que todavía las mujeres profesionales se consideren víctimas totales de las organizaciones. Está demostrado que es posible alcanzar la cúspide en ellas. Debe reconocerse que todavía es largo el camino necesario para alcanzar la paridad y que las cifras demuestran que son más los hombres (muchos más), en la cúspide de las organizaciones, sean éstas de carácter académico, empresarial, estatal o político, que las mujeres; pero ya ha comenzado a recorrerse el camino. La cuestión está en si todas las mujeres quieren realmente hacer parte de este grupo y despojarse de los roles tradicionalmente impuestos.

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 avante 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 ha decidido permanecer en ésta; 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.

BIBLIOGRAFÍA

- Agut, S., & Martín, P. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. *Apuntes de Psicología*, 201-214.
- Arango, L. G. (2001). ¿Equidad de género? ¿Equidad social? Una mirada desde la educación y el trabajo. *Observatorio de coyuntura socioeconómica*, 1-20.
- Araujo, A. M., & Nieto, A. (2012). *Una aproximación a la participación de la mujer en la dirección de la universidad: características y tendencias*.
- BID. (15 de octubre de 2012). *La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada*. Obtenido de <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html>
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 75-86.
- Camps, V. (1998). *El siglo de las mujeres*. Madrid: VEGAP.
- Cárcamo Vergara, C., & Mola Ávila, J. (2012). Diferencias por sexo en el desempeño académico en Colombia: un análisis regional. *Economía & Región*, 133-169.
- Cárdenas de Santa María, M. C., & Durana Ángel, V. (2009). La particularidad de la ejecutiva colombiana. *Soluciones de Postgrado*, 19-43.
- Cárdenas de Santamaría, M. C. (2011). Mujeres y participación en la alta dirección. *Observatorio de Asuntos de Género*, 24 - 27.
- Carrario, M. (2008). Los retos de las mujeres en tiempo presente: ¿Cómo conciliar la vida laboral y la vida familiar? *La aljaba*.
- Castro, C. V. (Julio de 2011). Perfil de la mujer en la alta dirección en Colombia. *Tesis de maestría en dirección y gerencia de empresas*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- 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*. Madrid: Gobierno de España.
- Constituyentes. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá.
- Contreras, F., Eduardo, J., & Mejía, X. (2012). La mujer y el liderazgo empresarial. *Divers: Perspect. Psicol*, 183-194.
- De Blanco, E. I. (2012). Mujeres latinoamericanas en la gestión de las políticas públicas. *Revista venezolana de Estudios de la Mujer*, 173 - 190.
- El Empleo. (13 de 12 de 2014). *Se impone el liderazgo femenino*. Obtenido de http://www.elempleo.com/colombia/mundo_empresarial/se-impone-el-liderazgo-femenino-/6584761

- El Espectador. (16 de Diciembre de 2011). Las científicas colombianas son invisibles. *El Espectador*.
- Fernández, A. (2012). Frenos e impulsores de la mujer en la gerencia venezolana. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 67-88.
- Fernández, L. (Julio de 27, 28 y 29 de 2000). III Congreso Internacional Multidisciplinario sobre Mujer, Ciencia y Tecnología. Universidad de Panamá. *Roles de Género - Mujeres Académicas - ¿Conflictos?* Panamá.
- Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial género en Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad*, 165-208.
- Finanzas personales. (2011). *Las carreras con mejores salarios para recién egresados*. Obtenido de <http://www.finanzaspersonales.com.co/trabajo-y-educacion/articulo/las-carreras-mejores-salarios-para-recien-egresados/47451>
- Foro Económico Mundial. (2013). *Global Gender Gap Report 2013*. Suiza.
- Fundación Liderazgo y Democracia. (Doce de Diciembre de 2013). *mejores líderes de Colombia 2013*. Obtenido de <http://fundacionlyd.org/proyectos/mejores-lideres-2013>
- Galvis, L. A. (2010). *Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación por regresión por cuantiles*. Bogotá: Banco de la República.
- García Cossio, M. I. (2012). Mujeres, ciencia y profesionalización en México: entre dos modernidades, 1890/1910; 1990/2010. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 247-268.
- González Moreno, M. C., & Camacaro Gómez, D. (2012). Género y liderazgo en las organizaciones. En el camino de lo siempre posible. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 89 - 108.
- Herrera, M., Pinilla, A., Infante, R., & Díaz, C. (2005). *Construcción de Cultura Política en Colombia. Proyectos hegemónicos y resistencias culturales*. Bogotá: Universidad pedagógica Nacional.
- Jiménez, A., & 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*, 207 - 224.
- Kiss de A, D., & Castro Ríos, E. (2012). Académicas: dilemas de equidad y generación de saberes. *Revista venezolana de estudios de la mujer VOL. 17/N°38, 17(38)*, 269-288.
- Kiss, D. (2012). Académicas: dilemas de equidad y generación de saberes. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 269-288.
- Londoño Vélez, A. (2003). *Política de equidad de género para las mujeres*. Medellín: Gobernación de Antioquia.

- Manni, L. (2010). Cambios en las representaciones sociales e identidades genéricas de mujeres profesionales. *La Aljaba. Segunda época*, 135-156.
- Martínez, G. (15 de enero de 2001). Los límites del poder femenino. *Casa del Tiempo*. Obtenido de <http://www.uam.mx/difusion/revista/feb2001/martinez.html>
- MEN. (2014). *Ministerio de Educación Nacional*. Obtenido de Ministerio de Educación Nacional: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>
- Montoya, A. M. (Julio-Diciembre de 2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. (U. P. Bolivariana, Ed.) *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 40(113), 255-272.
- Navarro, M., Vásquez, S., & Cayeros, L. (2012). El talento de la transversalidad del poder femenino. *Revista Venezolana de estudios de la mujer*, 289-300.
- News Release. (25 de Octubre de 2013). *Colombia cierra la brecha de género*. Obtenido de http://www3.weforum.org/docs/WEF_NR_GGGR_LatinAmerica_Report_2013_SP.pdf
- OIT. (1998). Mujeres en puestos directivos: son pocas las elegidas. *Trabajo. Revista de la OIT*, 6-10.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *El techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Palencia, P. S. (marzo de 2014). *El heraldo*. Obtenido de <http://www.elheraldo.co/politica/52-mujeres-en-el-congreso-la-cifra-mas-alta-en-los-ultimos-12-anos-145866>
- Pelaez, M. M., & Rodas, L. E. (2002). *La política de género en el Estado Colombiano: un camino de conquistas sociales*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Plazas, Cristina. (2011). *Observatorio de Asuntos de Género*. Bogotá: Presidencia de la República.
- Plazas, Cristina. (2012). *Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres*. Bogotá: Presidencia de la República.
- Portafolio.co. (23 de octubre de 2012). *Colombia mejoró en equidad de género, según Foro Económico*. Obtenido de <http://www.portafolio.co/finanzas-personales/colombia-mejoro-equidad-genero-segun-foro-economico>
- Portafolio.co. (2013). *Colombia, un país de empresarias exitosas*. Bogotá: Portafolio.
- Revista Dinero. (13 de Agosto de 2013). *Las cincuenta mujeres más poderosas*. Bogotá: Revista Dinero.
- Revista Semana. (9 de Octubre de 1995). *Semana*. Obtenido de <http://www.semana.com/especiales/articulo/las-50-mujeres-mas-importantes-de-colombia/26739-3>
- Revista Semana. (2014). *La hora de las mujeres*. Bogotá: Revista Semana.

- Reyes, A. C., & Saavedra, M. C. (2005). *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*. Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Rodríguez Montaña, M. f. (2008). Estado actual de las investigaciones sobre mujer casada, profesional y madre: del trabajo remunerado al Estado actual de las investigaciones sobre mujer casada, profesional y madre: del trabajo remunerado al trabajo doméstico. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 13-25.
- Vargas, A. (2001). *Notas sobre el Estado y las políticas públicas*. Almudena Editores.
- Vélez, I. M. (8 de enero de 2015). La mujer gana poder en las instituciones del Estado. *El Colombiano*, págs. <http://www.elcolombiano.com/la-mujer-gana-poder-en-las-instituciones-del-estado-HY1054944>.
- Villegas, L. J. (2006). Educación de la Mujer en Colombia entre 1780 y 1930. *Tertulia. Academia Antioqueña de Historia*, (pág. 9). Medellín.
- Vos Obeso, R. (2014). *Políticas públicas para mujeres: retos y desafíos en Colombia*. Barranquilla.