



ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE ESTIMULAN LA PERMANENCIA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA

Elaborado por:

LUZ ADELAIDA HURTADO SEPÚLVEDA

CATALINA PÉREZ ARIAS

Asesora: ANA MARÍA SERRANO AVILA

Administración Financiera

Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Medellín

2019

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas. **Tecnológico de Antioquia Institución Universitaria**

Trabajo de Grado. Ciclos Profesionales

ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE ESTIMULAN LA PERMANENCIA DE LAS BRECHAS DE GÉNERO EN COLOMBIA

Luz Adelaida Hurtado Sepúlveda

*Estudiante de décimo semestre del programa Administración Financiera
adelaidahsl@gmail.com*

Catalina Pérez Arias

*Estudiante de décimo semestre del programa Administración Financiera
cataperez927@hotmail.com*

*Asesora: Ana María Serrano Ávila, economista con maestría en Gestión Pública, e-mail:
amserrano@TecnologicodeAntioquia.onmicrosoft.com*

Recibido (06/12/2019)

Revisado (06/12/2019)

Aceptado (06/12/2019)

Resumen

El presente trabajo pretende realizar un análisis de los factores que estimulan la permanencia de las brechas de género en Colombia. Es un estudio cualitativo con enfoque documental, en el cual se hizo un análisis de información recolectada de fuentes secundarias, análisis de informes de organizaciones especializadas en el tema y artículos de carácter científico y con rigor académico. Los resultados evidencian que la prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo para que las mujeres estén fuera del mercado laboral, siendo uno de los factores más importantes que inciden en la brecha económica. Según algunas estadísticas analizadas, las mujeres colombianas reciben entre 15% y 20% menos salario que los hombres, por realizar el mismo trabajo. Otro de los principales hallazgos del presente trabajo de investigación, tiene que ver con que las mujeres recién graduadas están subrepresentadas

en áreas altamente remuneradas como las ingenierías, y sobrerrepresentadas en las ciencias de la educación, que reciben menores salarios promedios, por lo tanto, las brechas salariales ya están presentes muy temprano en las carreras de los jóvenes profesionales. Cabe resaltar que, en el país se han implementado acciones afirmativas para eliminar los sesgos de género, como la Ley 1413 de 2010, que regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales y la Ley de Cuotas Ley 581 de 2000 como mecanismos y estrategias que plantean acciones para la disminución de las brechas de género.

Palabras clave: Género, Brechas de género, Equidad de género, Economía del cuidado, Participación política de las mujeres

Abstract

This paper intends to perform an analysis of the factors that stimulate the permanence of gender gaps in Colombia, based on a study with a qualitative documentary focus, on secondary sources, analysis of reports from organizations specialized in the subject and reviewed academic and scientific papers. The results show that the unrequited care provision is the main reason for women to be outside the labor market, creating a larger gap towards unemployment. According to some statistics analyzed, women in Colombia received between 15% and 20% less than a man, for doing the same job. A of the main findings is that newly graduated women are underrepresented in highly remunerated areas such as engineering and overrepresented in the education sciences, who receive minor salary averages, therefore, the wage gaps are already very present in the careers of young professionals. It should be noted that, in the country, affirmative actions have been implemented to eliminate gender biases, such as Law 1431 of 2010, that regulates the inclusion of the economy of care in the system of national accounts and the quatab law (Law 581 of 2000) as an efficient mechanism in the political participation of women.

Keywords: Gender, Gender gaps, Gender equity, Care economy, Women's political participation

1. Introducción

El desarrollo de la sociedad y la forma como ha sido organizada históricamente para producir y consumir, ha generado una clasificación de los comportamientos propios de los seres humanos, haciendo que se asignen lugares, formas de ser¹ y de estar en la sociedad de las mujeres y los hombres, dicha diferencia ubica a las mujeres en una categoría desigual en comparación a la de los hombres, esto produce que las mujeres no interactúen en esferas de lo social y de lo económico en igual de condiciones que la de los hombres. (Fritz H & Valdés E, 2006)

La agencia de las Naciones Unidas especializada en trabajar por la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, ONU-Mujeres, define la desigualdad de género como un fenómeno generalizado en el que las mujeres carecen de acceso a empleo decente y enfrentan diferencias salariales por motivo de género, adicionalmente en casi todos los países del mundo existen barreras para que las mujeres y las niñas accedan a la educación, a la atención de la salud y en muchos casos su participación en los espacios donde se toman las decisiones políticas y económicas es escasa. (UN Women, 2016).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), ha generado espacios valiosos en pro de las mujeres en la agenda mundial, teniendo como pilares la igualdad, la garantía de los Derechos Humanos, el desarrollo y la paz, ha celebrado cinco Conferencias Mundiales sobre la Mujer, cada una de ellas con agendas y planes estratégicos, que proponen avanzar en la protección y defensa de los derechos de las mujeres. La primera Conferencia Mundial de la Mujer, fue desarrollada en México (1975), allí participan unas 6.000 mujeres, de todo el mundo. En este espacio se discutieron elementos sobre las diferencias culturales existentes y quedó evidenciada la necesidad de integrar a las mujeres en la vida económica, social, política y cultural.

En la II Conferencia (Copenhague, 1980) se concretan metas en torno a la igualdad en Educación, Empleo y Salud para las mujeres. Por su parte, la III Conferencia Mundial de la

¹ Existe una configuración socio-cultural de roles que determina formas de actuar, de ser y de estar.

Mujer en la cual participaron más de 14.000 mujeres, organizaciones feministas y movimientos de mujeres, se considera importante, ya que se admite que la cuestión de género no es algo aislado de la cultura, que existe una construcción de imaginarios sobre lo femenino y lo masculino que afecta y abarcaba todos los ámbitos de la vida. Una de las principales recomendaciones para caminar hacia la igualdad fue trabajar en pro de cambiar imaginarios incentivando el trabajo en redes de apoyo internacional. (Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional [Hegoa], s.f.)

Con respecto a la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), llama la atención la inclusión del concepto de violencia de género, bajo el argumento de que la violencia genera más desigualdad, se reconoce el trabajo en este tipo de violencia como fundamental para el desarrollo y la paz mundial. Pese a este gran esfuerzo, en 2005 por medio de la revisión de los avances del acuerdo de Beijing, se identifica que la igualdad no es una realidad para la mujer porque persisten obstáculos como los altos índices de violencia contra las mujeres en todas partes del mundo, desigualdad entre los géneros en el ámbito laboral, falta de derechos en materia de salud sexual y reproductiva, por lo tanto, para lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), la agenda de desarrollo de la ONU para el periodo de 2000-2015, se insta a los estados a trabajar en estrategias, proyectos y acciones afirmativas que lleven a cumplir la declaración y el plan de acción de Beijing. (Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional [Hegoa], s.f.).

Por su parte, El Foro Económico Mundial (FEM, 2017) a través de su informe de Índice Global de Brecha de Género (IGBG) 2017, define la brecha de género como la diferencia entre mujeres y hombres que se refleja en los logros o actitudes sociales, políticos, intelectuales, culturales o económicos. El mismo informe llevado a cabo en el 2018 establece que la brecha global de género se ubica en un 68%, por lo que persiste un sesgo de género que representa un 32% aún por cerrar (Foro Económico Mundial. [FEM], 2018).

El IGBG, del FEM, compara y/o clasifica a los países en su progreso hacia la paridad de género, analizando 4 subíndices: la participación y la oportunidad económica, el logro educativo, la salud y la supervivencia, y el empoderamiento político. En estos subíndices en

promedio, se puede analizar que la mayor disparidad de género está en la categoría de empoderamiento político, la cual mantiene una brecha del 77.1%, seguida de la brecha de participación económica y oportunidad con un porcentaje del 41.9%, mientras que las brechas de logro educativo, salud y supervivencia son significativamente más bajas con 4.4% y 4.6%, respectivamente (FEM, 2018).

Para el año 2018 este índice tuvo en cuenta en su análisis a 149 países, de los cuales 10 países que lideran esta clasificación tienden a tener un desempeño relativamente mejor en el empoderamiento político. Los 4 primeros puestos son ocupados por los países más pequeños de Europa occidental, en particular los nórdicos (Islandia, Noruega, Suecia y Finlandia); Islandia está ubicado en el primer puesto (completando toda una década en dicho lugar), pues ha cerrado su brecha de género en más del 85%, seguido de Noruega cerrando su brecha de género en más del 83%, Suecia y Finlandia, quienes han cerrado más del 82%. En el quinto lugar se ubica Nicaragua con más del 80% de la brecha cerrada, siendo éste el país con la menor brecha de género de América Latina y el Caribe por séptimo año consecutivo, esto debido a que continúa manteniendo la paridad de género en puestos ministeriales y tiene una de las más altas proporciones de mujeres en el parlamento del mundo, por lo tanto, se ubica en el segundo lugar general en el subíndice de empoderamiento político (FEM, 2018).

Así mismo, América Latina y el Caribe es la tercera región mejor clasificada en el Índice del año pasado, detrás de Europa Occidental y América del Norte. En esta región 6 de 24 países han cerrado completamente su brecha de género en educación y 12 de 24 países cerraron completamente su brecha de género en salud. Tres países, Bahamas, Colombia y Brasil, han cerrado por completo estas dos brechas este año. Argentina y Colombia son los países con mayor igualdad de género entre las grandes economías de la región, no obstante, Colombia registra una brecha de género más amplia en lo que respecta a la igualdad laboral (FEM, 2018)

Igualmente, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) a través de los hallazgos en su Informe de Desarrollo Humano para el año 2018, afirma que una fuente clave de desigualdad dentro de los países es la brecha en oportunidades, logros y empoderamiento

entre mujeres y hombres. El Índice de Desarrollo Humano (IDH), está centrado en tres dimensiones básicas: la capacidad de tener una vida larga y saludable, que se mide por la esperanza de vida al nacer; la capacidad de adquirir conocimientos, que se mide por los años promedio de escolaridad y los años esperados de escolaridad; y la capacidad de lograr un nivel de vida digno, que se mide por el ingreso nacional bruto per cápita. El informe concluye que la brecha de género es más amplia en los países con un desarrollo humano bajo, donde el valor medio del IDH de las mujeres es un 13,8% más bajo que el de los hombres (PNUD, 2018).

El análisis realizado de la actualización estadística 2018 del IDH, determina que este índice tiene un promedio global de 6% más bajo para las mujeres que para los hombres, debido a los bajos ingresos y el nivel educativo de las mujeres en muchos países. A nivel mundial la participación en la fuerza laboral para las mujeres es más baja que para los hombres; 49% frente a 75%. Y cuando las mujeres están en el mercado laboral, sus tasas de desempleo son 24% más altas que las de sus contrapartes masculinas. (PNUD, 2018)

A nivel mundial, las mujeres también realizan mucho más trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres. El informe *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos*, realizado este año por La Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que la prestación de cuidados no remunerada es el principal motivo por el que las mujeres están fuera del mercado laboral. Tanto esta actividad como las tareas domésticas disminuyeron apenas 15 minutos por día en 15 años (entre 1997 y 2012). A este ritmo tomaría más de 200 años cerrar la brecha de género relativa a ese tipo de labor. (OIT, 2019)

Por su parte Observatorio de Igualdad de Género (OIG) de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), asegura que los roles y estereotipos de género se transmiten en el ámbito educativo, con el tiempo, se observan marcados sesgos en la oferta educativa y en la preferencia de los estudiantes de uno u otro sexo por distintas carreras. Esto repercute de manera significativa en las oportunidades de las mujeres para obtener empleos de mejor calidad. En la educación técnico-profesional también se observa un desacople entre la

educación y el empleo femenino. A veces, esto reproduce el modelo de desarrollo actual y los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres por la sociedad (CEPAL, 2018).

Dada su importancia, influencia y repercusiones en el desarrollo y la construcción de paz de la sociedad se hace necesario el análisis de los diferentes elementos, sociales, políticos y culturales que envuelven la configuración de las brechas de género. En este sentido la investigación incluirá reflexiones con perspectiva histórica y feminista y tendrá como objeto principal, analizar las brechas de género en Colombia, los elementos que la componen y los que estimulan su permanencia, partiendo de los factores que integran y definen las brechas de género a nivel mundial. Es decir, se analizarán los componentes de estas, que se describen en organismos como el FEM, el PNUD y la CEPAL. Se hace necesario mencionar que estas instituciones son referentes en investigación a este respecto, por lo que la información allí encontrada, permitirá analizar las implicaciones principales que la brecha de género tiene en el contexto económico actual, al igual que su impacto en la generación de agendas públicas nacionales.

Este trabajo se divide en cinco (5) secciones, la primera es la introducción en donde se realiza un breve recuento del contexto y del propósito del trabajo. En la segunda sección se analizan los antecedentes del problema, haciendo un corto recorrido a las reivindicaciones de las mujeres en la historia por la lucha de la igualdad de género. En la tercera sección se realiza una revisión de la literatura, en la cual se describen teorías relacionadas con las brechas de género, se examina el impacto y evolución de dichas brechas de género a nivel internacional y nacional. En la cuarta sección se expone y explica conceptualmente la metodología del trabajo documental y descriptivo el cual es la base del análisis de las fuentes académicas y científicas. En la quinta sección se expone los resultados y principales hallazgos y por último presentan unas breves conclusiones.

2. Antecedentes del problema

La segregación social de las mujeres es un asunto histórico, por varios siglos el rol de las mujeres se redujo a las actividades realizadas en las esferas privadas, tales como el hogar, la crianza y el cuidado de los hijos y de la casa. No obstante, los cuestionamientos a estos

comportamientos comienzan a ser visibilizados por el movimiento social de mujeres. Estas vindicaciones y reclamaciones se conocen dentro de la literatura feminista como la primera ola del feminismo, momento histórico en el cual surgen las primeras mujeres que reivindican el acceso a ser ciudadanas de derechos y con este el acceso al voto.

Desde la revolución francesa las mujeres lideraron la búsqueda de la igualdad entre hombres y mujeres. Olimpia de Gouges, reclamando la igualdad de derechos publicó la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana (1791), hecho que le costó la vida. Por su parte Mary Wollstonecraft, autora del texto Vindicación de los derechos de la mujer (1792) en el cual se proponía el mismo trato para mujeres y hombres en educación, política y ámbito laboral, marcó otro hito importante dentro de la reivindicación de los derechos de las mujeres, aportando de alguna manera a transformar el pensamiento de la época. A mediados del siglo XIX el derecho al voto femenino abre un camino de reconocimiento de la dignidad de la mujer como ciudadanas de derecho, dándose el sufragio por primera vez en Nueva Zelanda en 1893 y llegando a Colombia en 1957. Además, las mujeres reclamaban el acceso a la educación y a la salud, al mismo tiempo que reivindican sus derechos laborales, tales como acceso a un empleo remunerado y en condiciones dignas, justas y en igualdad de derechos con los hombres (Correa, 2018).

Paralelo a la época de la posguerra (1950 - 1980) surgen organismos a favor de la protección de los Derechos Humanos de las mujeres, la Organización de Naciones Unidas (ONU) por su parte incluye en su agenda internacional la reivindicación femenina a través de la Carta de las Naciones Unidas con la que se afirma la igualdad de los seres humanos. Desde allí se registra la evolución de la legislación internacional en pro de la protección y defensa de los derechos de las mujeres, conllevando a incluir en el discurso y en las agendas de la ONU, quien tiene en su mandato desde su creación el mantenimiento de la paz entre los estados y el respeto a los derechos humanos, los derechos de las mujeres como derechos humanos. Por su parte la legislación colombiana a favor de los derechos de las mujeres, se amplió, debido fundamentalmente a que Colombia suscribe todos los acuerdos y pactos propuestos desde el escenario de la ONU. (Serrano & Gutierrez, 2018).

En el contexto colombiano, dentro de las reivindicaciones por la igualdad de género existen varios referentes, por ejemplo, Betsabé Espinal, quien en 1920 con tan solo 24 años lideró la lucha en Antioquia por la igualdad de condiciones laborales, obteniendo resultados favorables (Serrano, Correa, & Álvarez, 2018). Esa época significa un auge en el aumento de instrumentos jurídicos, que aportaron en la disminución de los sesgos de género en el ámbito laboral.

En 1932 las mujeres pueden acceder a las universidades, y ya en 1936 podían desempeñarse en cargos públicos. Con el derecho al voto de las mujeres colombianas, ejercido por primera vez en 1957, para la consulta que decidiría el Frente Nacional, se fueron implementando diferentes políticas públicas y acciones afirmativas en pro de la igualdad de género e inclusión de la mujer en campos históricamente masculinizados. No obstante, actualmente continúan los movimientos feministas y de mujeres con fuertes campañas hacia la reivindicación y protección de los derechos de las mujeres, y toma cada vez más fuerza el empoderamiento de la mujer, existen aún, grandes desafíos que implica salvaguardar lo alcanzado para no retroceder en estos avances colectivos que como sociedad y Estado es obligatorio proteger y promover (Correa, 2018).

3. Revisión de literatura

Este capítulo se divide en dos secciones, en la primera se realiza un análisis de los componentes de las brechas de género planteados por diferentes organizaciones internacionales; y en la segunda se analizan fuentes, académicas y científicas con relación a los componentes de las brechas de género, realizando un análisis tanto en el contexto nacional como internacional. Este análisis trata de describir el impacto que tienen los sesgos de género y como las brechas afectan las esferas socio-económicas y financieras de las mujeres.

Acercamiento a los componentes y los efectos de las brechas de género

El FEM, a través del IGBG examina las brechas que existen entre hombres y mujeres en los diferentes países, utilizando cuatro subíndices: participación y oportunidades económicas; logro educativo; salud y supervivencia y empoderamiento político. Estos en conjunto logran

reunir toda la información necesaria para clasificar a los países según su proximidad a la igualdad entre hombres y mujeres.

En la categoría de participación y oportunidades económicas, se incluye un análisis de 3 conceptos principalmente: la brecha de participación, de acuerdo a las tasas de participación en la fuerza laboral; la brecha de remuneración por medio de la proporción de ingresos ganados entre hombres a mujeres ; y la brecha entre el avance de mujeres y hombres, la cual se obtiene de la proporción de mujeres a hombres entre legisladores, altos funcionarios y gerentes, y la proporción de mujeres a hombres entre trabajadores técnicos y profesionales (FEM, 2018).

Por otro lado, en el subíndice logro educativo, se pone en evidencia la brecha entre el acceso actual de las mujeres y los hombres a la educación (educación primaria, secundaria y terciaria); esta da una visión más largo plazo de la capacidad del país para educar a mujeres y hombres en igual número. Por su parte la categoría de salud y supervivencia proporciona una visión general de las diferencias entre la salud de las mujeres y los hombres mediante el uso de dos indicadores: la proporción de sexos al nacer y la brecha entre la esperanza de vida saludable de las mujeres y los hombres. Con respecto al subíndice de empoderamiento político, este mide la brecha entre hombres y mujeres y su participación en los niveles más altos de toma de decisiones políticas a través de la proporción de mujeres a hombres en puestos ministeriales y la proporción de mujeres a hombres en puestos parlamentarios. (Foro Económico Mundial [FEM], 2018).

En los cuatro subíndices, en promedio global, la mayor disparidad de género se presenta en el empoderamiento político, que mantiene una brecha del 77.1%. La brecha de participación económica y oportunidad es la segunda más grande con 41.9%, mientras que las brechas de logro educativo y salud y supervivencia son significativamente más bajas con 4.4% y 4.6%, respectivamente (FEM, 2018).

Tabla No 1. Índice de Brecha de Género Global de acuerdo a las categorías analizadas en el año 2018.

PORCENTAJE DE BRECHA DE GÉNERO SEGÚN CATEGORÍA	
Empoderamiento Político	77.1%
Participación Económica y Oportunidad	41.9%
Logro Educativo	4.4%
Salud y Supervivencia	4.6%

Elaboración propia a partir del IGBG 2018 del FEM.

Con una brecha de género en promedio de 29.2%, América Latina y el Caribe es la tercera región mejor clasificada en el Índice del 2018. La región es el hogar de algunos de los países con mejoría más rápida en el mundo desde 2006, incluida Nicaragua, que continúa liderando las clasificaciones regionales con más del 80% de su brecha de género cerrada. La diferencia en el tamaño de la brecha de género entre los países de la región con la clasificación más alta y la clasificación más baja es de aproximadamente 3.2% en logro educativo y menos del 1% en salud y supervivencia.

La diferencia en el tamaño de la brecha de género entre los países de la región con la clasificación más alta y la clasificación más baja es de aproximadamente 3.2% en logro educativo y menos del 1% en salud y supervivencia, con seis de 24 países cerrando completamente su brecha de género en educación, y 12 de 24 países cerrando la brecha en salud completamente. Tres países, Bahamas, Colombia y Brasil, han cerrado por completo estas dos brechas este año. Las diferencias regionales en la paridad de género son significativamente mayores en participación y oportunidad económica y, en particular, en el empoderamiento político, con, respectivamente, diferencias de 30% y 54% en las brechas de género entre los países con el mejor y el peor desempeño de la región. (FEM, 2018)

Tabla No 2. Índice de la Brecha de Género Global para América Latina y El Caribe 2018.

BRECHA DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE		
País	Rango General	Porcentaje General
Nicaragua	5	19,10%

Barbados	21	24,70%
Costa Rica	22	25,10%
Cuba	23	25,10%
Bolivia	25	25,20%
Bahamas	30	25,90%
Argentina	36	26,70%
Colombia	40	27,10%
Ecuador	41	27,10%
Jamaica	44	27,60%
Panamá	45	27,80%
México	50	27,90%
Perú	52	28,00%
Chile	54	28,30%
Uruguay	56	28,50%
Venezuela	64	29,10%
Honduras	68	29,40%
República Dominicana	74	29,90%
Suriname	79	30,50%
El Salvador	87	31,00%
Brasil	95	31,90%
Paraguay	104	32,80%
Guatemala	107	33,20%
Belice	111	33,80%

Elaboración propia a partir del Índice Global de Brecha de Género 2018 del Foro Económico Mundial

De Acuerdo con una investigación sobre el empoderamiento de las mujeres elaborado por ONU Mujeres, la igualdad de género no es solo un derecho humano básico, sino que su logro tiene enormes implicaciones socioeconómicas. Empoderar a las mujeres convierte a las economías en unas más prósperas, estimulando la productividad y el crecimiento. Es por ello que esta institución respalda la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos de la vida, centrándose en cuatro prioridades estratégicas, descritas a continuación.

La primera de ellas hace referencia a las mujeres liderando, participando y beneficiándose igualmente de los sistemas de gobernanza, teniendo en cuenta que las mujeres enfrentan varios obstáculos para participar en la vida política y que las cifras de participación política femenina son bajas. Según las estadísticas de ONU Mujeres, solo un 24.3% de todos los

parlamentarios en el mundo son mujeres, 11 de ellas se desempeñan como Jefes de Estado y 12 se desempeñan como Jefes de Gobierno; a nivel mundial, hay 27 estados en los que las mujeres representan menos del 10% de los parlamentarios en cámaras individuales o cámaras bajas, incluidas 3 cámaras en donde no hay presencia de mujeres².

Las barreras estructurales a través de leyes e instituciones discriminatorias aún limitan las opciones de las mujeres para postularse para un cargo (ONU, s.f). Las brechas de capacidad significan que las mujeres son menos propensas que los hombres a tener la educación, los contactos y los recursos necesarios para convertirse en líderes efectivos. Esto ocurre a pesar de sus habilidades comprobadas como líderes y agentes de cambio, y su derecho a participar por igual en la gobernanza democrática.

Seguidamente la segunda prioridad hace referencia a que las mujeres tengan seguridad en la obtención de ingresos, trabajo decente y autonomía económica; para ONU Mujeres, la discriminación de género significa que las mujeres a menudo terminan en trabajos inseguros y de bajos salarios, y constituyen una pequeña minoría de las personas en puestos de alto nivel. Esto resulta en un impedimento al momento del acceso a activos económicos como la tierra y los préstamos. El informe concluye, que existe un desafío en la medición y valoración cuantitativa del trabajo de cuidado realizado en su mayoría por mujeres, se hace necesario emprender acciones y medidas para que las mujeres y los hombres puedan combinar más fácilmente la vida doméstica y el empleo remunerado (ONU Mujeres, s.f).

Así mismo, una investigación realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) evidencia, que el aumento del nivel educativo de las mujeres y las niñas contribuye al empoderamiento económico de las mujeres y al crecimiento económico más inclusivo, próspero y productivo. Según cifras de la OCDE, el aumento en los niveles educativos ha representado alrededor del 50 % del crecimiento económico en los países de la OCDE en los últimos 50 años (OCDE, 2012).

² Cálculo de ONU Mujeres basado en información proporcionada por Misiones Permanentes ante las Naciones Unidas. Algunos líderes ocupan cargos tanto de jefe de gobierno como de jefe de estado. Solo se han tenido en cuenta los Jefes de Estado elegidos.

La tercera estrategia mencionada en la investigación es la importancia de que las mujeres y las niñas puedan vivir una vida libre de todas las formas de violencia, mientras que la cuarta estrategia y última establece la importancia de que las mujeres y las niñas contribuyen en la construcción de paz y resiliencia sostenibles, y se benefician igualmente de la prevención de desastres y conflictos naturales y de la acción humanitaria. La guerra y los conflictos violentos tienen consecuencias diferenciales y devastadoras para las mujeres y las niñas. Ante esto, las mujeres de todo el mundo lideran movimientos por la paz y la reconstrucción de las comunidades, y hay pruebas contundentes que sugieren que la participación de las mujeres en los procesos de paz contribuye a una paz más larga y resistente después del conflicto. Sin embargo, a pesar de esto, las mujeres siguen siendo en gran medida invisibles y excluidas de los procesos y negociaciones de paz. (UN Women, 2016).

Las brechas y el sistema binario sexo - género

Referirse a las brechas de género es necesariamente hablar de la construcción social de roles asignados, por el sistema sexo-género que asigna actividades diferenciales para hombres y para mujeres en todos los ámbitos sociales y culturales. En el imaginario colectivo, está la percepción del hombre como más seguro, agresivo, racional, autoridad en muchos campos, proveedor y protector de la familia, mientras que a la mujer se le concibe como delicada, cariñosa, con mayor fortaleza emocional, encargada del cuidado de los hijos y de su educación. La pregunta que surge en este contexto está relacionada con las diferencias, es decir si son los hombres y las mujeres iguales, ¿por qué no pueden realizar las mismas actividades?

En los años 70's y 80's el análisis realizado desde la categoría género trajo a la sociedad una nueva manera de comprender y analizar los determinantes de las relaciones entre los sexos, ya que no había un "uso generalmente aceptado" para el término género. Esta categoría de análisis abriría todo un conjunto de cuestiones analíticas sobre cómo y bajo qué condiciones se habían definido los diferentes roles y funciones para cada sexo; y sobre cómo variaban los diversos significados de las categorías "hombre" y "mujer" según la época, el contexto, el

lugar para Scott (2011), ni el sexo ni el género son producto de la naturaleza, sino que responden a una estructuración de formas de habitar lugares en la sociedad.

Para Scott el género es, el estudio de la difícil relación (en torno a la sexualidad) entre lo normativo y lo psíquico, el intento de colectivizar la fantasía y usarla para algún fin político o social, ya sea la construcción de nación o la estructura familiar. En este proceso, es el género el que produce significados para el sexo y la diferencia sexual, no el sexo el que determina los significados del género. La autora evidencia que no hay distinción entre sexo y género, sino que el género es la clave para el sexo. Y en tal caso, entonces el género es una categoría útil para el análisis porque nos obliga a historizar las formas en las cuales el sexo y la diferencia sexual han sido concebidos (Scott, 2011).

Con el fin de comprobar la vigencia de los estereotipos de género tradicionales y de conocer si actualmente han surgido otros estereotipos de género, Castillo y Montes (2014), realizaron una investigación en España, en la cual participaron 164 personas, 50% hombres y 50% mujeres. En ésta se concluye que efectivamente estereotipos femeninos tradicionales como: dependientes, dóciles, complacientes o destinadas a la reproducción, y estereotipos masculinos tradicionales como: auto eficaces, competentes, triunfadores o activos, no fueron asignados diferencialmente a hombres ni a mujeres en este estudio. Por lo que, según esta investigación los estereotipos han dejado de ser vigentes en la actualidad y que en la mayoría de los casos son los roles sociales femeninos los que han experimentado un mayor cambio en las últimas décadas.

La investigación evidencia como en la actualidad, los roles tradicionales asociados con las mujeres (ejemplo, cuidar a los demás y realizar las tareas domésticas) continúan vinculándose con ellas en mayor medida que, con los hombres, mientras que los roles tradicionales asociados a los hombres (ejemplo, trabajar fuera del hogar y ocupar puestos directivos) se siguen vinculando con ellos, pero también, cada vez más, con las mujeres. De esta manera, dado que los roles sociales que ocupan los hombres han sufrido pocos cambios en los últimos años es comprensible que se encuentre una mayor estabilidad en los estereotipos masculinos,

y que por tanto exista un mayor acuerdo en éstos independientemente de las características socio-demográficas de las personas que los perciben (Castillo & Montes, 2014).

También se ha evidenciado que numerosos estereotipos de género tradicionales se mantienen en la actualidad. Concretamente, características como: egoístas, fuertes físicamente, insensibles o valientes continúan considerándose como más propias de los hombres, y características como sumisas, dulces, emocionales o comprensivas de las mujeres. Estos resultados se dan en la medida en que la existencia de un sistema jerárquico basado en el género forma parte de nuestra realidad; el mantenimiento de dicha estructura jerárquica conlleva consecuencias negativas también para los hombres, implicando expectativas de conducta y roles específicos también para este género, como puede desprenderse. (Castillo & Montes, 2014).

De acuerdo con la investigación de Rocha y Diaz (2015), en donde se analiza la conformación de la estructura factorial de los estereotipos o creencias que conforman la cultura de género, realizada en México, se evidencia que el hogar representa un espacio crucial para la definición de los papeles y características que mujeres y hombres desempeñan y poseen. Esta investigación, se desarrolló por medio de un cuestionario cerrado a personas con edad media de 30 años, de los cuales el 50% tenía una escolaridad de nivel superior y el otro 50% de nivel medio.

La investigación evidencia, que el papel fundamental de la mujer es como madre, con características de abnegación, sumisión y dependencia. Mientras que el papel fundamental del hombre es el de proveedor y eje de la familia. Incluso es posible detectar que la dimensión relacionada con el ámbito familiar, se ve afectada únicamente por la escolaridad, más no así por el sexo o la edad. Es decir, que para hombres y para mujeres promedio, parece muy convincente la idea de que, en la familia, establecer el orden es función del padre y ser amorosa y educar es labor de la madre. Lo anterior además corrobora la idea de que entre más preparada es una mujer y un hombre, es posible que reflexionen sobre el hecho de que ambos pueden estar insertos en el campo laboral fuera del hogar y que, dentro del entorno

familiar, ambos pueden tener comportamientos, características y responsabilidades compartidas (Rocha & Díaz, 2005)

Para Gauché (2018), existen sistemas sociales que asignan lugares y privilegios “(...) que determinan situaciones de prestigio, poder y riqueza” (p. 38), de hombres y mujeres. Esta construcción social, se hace manifiesta cuando las expectativas, aspiraciones, posibilidades y oportunidades no son las mismas para todas las personas, configurándose en las principales fuentes de desigualdad social.

Aproximación al contexto internacional

La OCDE estima que, si la participación laboral de las mujeres en el mundo alcanzara el mismo nivel que la de los hombres, para el 2030, el PIB mundial crecería un 12%, para esta organización, el papel de las mujeres y su aporte en ámbitos socio-económico, político y cultural de los países es primordial para lograr un país sostenible y en paz. (OpenDemocracy, 2016).

En este sentido, el camino para la construcción de una agenda sobre la mujer comienza formalmente en 1947, cuando en la recién creada Organización de Naciones Unidas – ONU, se reúnen 15 mujeres representantes de diferentes países, para conformar la Comisión de Igualdad Jurídica y Social de la mujer, encargada de la sistematización y la redacción de las convenciones y declaraciones emitidas por el Consejo Económico y Social, sobre los derechos de las mujeres. Sin embargo, gracias a la participación de algunas mujeres en la Conferencia de San Francisco en 1945, momento el cual la ONU emite la carta fundamental de los derechos humanos, se logra establecer una Comisión de Derechos Humanos – CDH, la cual hace manifiesta el rechazo de toda discriminación por condiciones de sexo (Facio, 2011)

Algunas convenciones internacionales impulsadas desde el escenario de la ONU se resumen en la tabla No 2. Estos se configuran como los inicios del posicionamiento del discurso de los derechos de las mujeres a escala global. En 1967, la ONU emite y adopta la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, producto del trabajo de la

Comisión y del relacionamiento que esta había hecho, con diversas ONG y otros actores políticos. El discurso de los derechos de la mujer, fue incorporado al de los derechos humanos, que, junto con el discurso del desarrollo, se convierten en los pilares del sistema institucional global promovido desde la ONU (Lamus - Canavate, 2008).

Desde los años 70's la ONU decide liderar la construcción de una agenda internacional para la mujer. Desde de la Convención de Ginebra se vuelve a hablar de la relación del conflicto armado y la violencia sexual contra la mujer , en 1973, cuando el Consejo Económico Social (ECOSOC), le solicita a la Asamblea General de la ONU adoptar la Declaración de la protección de las mujeres y los niños durante conflictos armados, esta reconoce las vulnerabilidades a las que se son expuestos los niños y las mujeres dentro de un contexto de guerra, limitando la situación de la mujer únicamente a su rol de madre, asociado al cuidado de los hijos y del mantenimiento de la familia (UN Women, 1998)

Tabla No 3. Convenciones internacionales sobre Derechos de las Mujeres

Año	Nombre Convención y/o Declaración	Descripción - Aporte
1951	Convenio relativo para la remuneración salarial en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.	Convenio en el cual participa la Organización Internacional del Trabajo – OIT, en el cual se consagra el principio de igualdad para hombres y mujeres.
1953	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.	Instrumento jurídico internacional que reconoce y protege los derechos políticos de las mujeres.
1957	Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada.	Instrumento jurídico de orden internacional que reconoce los conflictos por la pérdida o adquisición de la nacionalidad de una mujer producto del matrimonio.
1962	Convención sobre el consentimiento para el matrimonio.	Establece elementos como el consentimiento y la edad mínima para el matrimonio.
1967	Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer	Determina y define elementos claves sobre la violencia contra la mujer.
1990	Conferencia mundial sobre educación para todos.	Elimina todas las disparidades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria para el año 2015.
1992	Conferencia de las Naciones Unidas sobre el medio ambiente y el desarrollo.	Reconoce el papel de las mujeres en la preservación y gestión de los recursos naturales

		y el estrecho vínculo entre pobreza, género y medio ambiente.
1993	Conferencia mundial sobre los derechos humanos.	Se produce un cambio fundamental en la teoría de los derechos humanos cuando, por iniciativa de las mujeres, se acepta que los derechos humanos pueden ejercitarse o por el contrario violarse tanto en el ámbito público como privado.
1994	Conferencia Internacional sobre población y desarrollo.	El empoderamiento de las mujeres es considerado como parte integrante del desarrollo y se reconocen los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y de los hombres.
1995	Cumbre Nacional sobre desarrollo social.	Se adopta el compromiso de asegurar la plena igualdad entre hombres y mujeres.
2000	Cumbre del milenio (ODM)	Se establecen objetivos concretos y mensurables en equidad de género, en relación a la educación y a la salud materna, además de un objetivo específico sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.
2015	Objetivos del Desarrollo Sustentable (ODS)	En el punto 5 establece trabajar en agendas públicas para alcanzar la igualdad entre los géneros.

UN Women, 1998 y Lamus – Canavate, 2008

Finalizada la década de los 80's las mujeres académicas y las ONG's comienzan con más vehemencia a pedir que la categoría género se incluya como condición para el acceso de recursos destinados desde la cooperación internacional para América Latina, adicionalmente muchas feministas con cierta influencia en altas esferas sociales inician campañas internacionales para que esta categoría sea incluida dentro del sistema de la ONU (Lamus – Canavate, 2008, parr. 56).

Aproximación al costo financiero de la brecha de género.

La participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha aumentado en las últimas décadas, pero sigue siendo casi 27 puntos porcentuales inferior a la de los hombres y no se esperan mejoras a corto plazo (OIT 2017). Según el Informe sobre la Brecha Global de Género del 2017 la situación de las mujeres empeoró y si la tendencia actual continúa, la igualdad económica de género no se logrará por lo menos hasta dentro de 217 años (FEM, 2017). Diferentes estudios sugieren que la reducción de las diferencias entre hombres y mujeres puede reportar importantes beneficios económicos, la desigualdad de género no solo es

injusta, sino también ineficiente. La reducción y eliminación de las disparidades entre los sexos puede generar importantes beneficios económicos, tanto a nivel nacional como mundial.

Los datos disponibles a nivel microeconómico permiten estimar los efectos positivos a nivel macroeconómico. El McKinsey Global Institute 2015, (citado en CIPCI, 2018), ha proyectado un escenario futuro ideal en el que las mujeres participan en la economía de manera idéntica a los hombres. Según sus estimaciones, eso podría aumentar el PIB mundial anual en 28 billones de dólares adicionales para el 2025, en comparación con un escenario sin cambios. Tales cifras proceden de cerrar diferentes brechas. Por ejemplo, el aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo representa el 54% de ese aumento potencial. Cerrar la brecha de las horas trabajadas generaría el 23% del PIB acumulado estimado. Por último, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en los sectores de menor productividad, mientras que los hombres están sobrerrepresentados en los de productividad superior a la media. Por lo tanto, el traslado de las mujeres a puestos en sectores de mayor productividad para que se ajusten a los patrones de distribución masculinos añadiría otro 23% al PIB potencial acumulado total (CIPCI, 2018) .

Dado que este escenario parece poco realista a medio plazo, se evalúa más de cerca los escenarios alcanzables. Por ejemplo, si todos los países igualaran su progreso en términos de paridad de género con el país con mejor desempeño de la región, el PIB mundial aumentaría en 12 billones de dólares para 2025. Del mismo modo, en un informe del 2017 presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (citado en CIPCI, 2018), se calculó los beneficios potenciales para el PIB si todos los países alcanzaran el objetivo de reducir la brecha entre las tasas de participación laboral masculina y femenina en un 25% para 2025. Eso supondría un aumento del PIB mundial de 5,3 billones de dólares. Además, el informe destaca los posibles efectos de autofinanciación relacionados con la inversión pública que se atribuyen a la reducción de la brecha de género: se estima que eso podría aumentar los ingresos tributarios mundiales en 1,4 billones de dólares.

Por otro lado, según las cifras del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), sobre el acceso y la utilización de servicios financieros en la región de América Latina y el Caribe (ALC), permiten observar que existe disparidad por género en la propiedad de cuentas bancarias, su utilización, el acceso al crédito y el uso de canales de pagos, entre otros elementos. Las cifras de un informe de esta organización presentado en el 2014, revelan que el 50% de los adultos del mundo tiene una cuenta en una institución financiera formal, con notables disparidades entre regiones, economías y características de las personas en cuanto a la forma de utilización de los servicios financieros. En la región de ALC el porcentaje de adultos con una cuenta bancaria es del orden de 39%. Los indicadores de inclusión financiera difieren de acuerdo con las características individuales de las personas, entre las cuales se encuentra el género. En el grupo de las economías emergentes, el 46% de los hombres declara poseer una cuenta en una institución financiera formal, mientras que en el grupo de mujeres ese índice desciende al 37% de las mujeres adultas. Esta brecha de género cuyo promedio ronda entre 6 y 9 puntos porcentuales— persiste dentro de los análisis hechos en las economías del mundo en desarrollo (BID, 2014).

De esta manera, la probabilidad de que los hombres tengan una cuenta formal, es un 26% mayor que en el caso de las mujeres. En el grupo de adultos varones, casi un 34% posee tarjeta de débito, mientras que en el caso de las mujeres ese porcentaje es algo menor, del 24%. La gran mayoría de las cuentas en ALC se utiliza para recibir salarios, y los varones dominan este grupo. Datos de las Naciones Unidas muestran que las mujeres del mundo realizan el 66% del trabajo, producen el 50% de los alimentos, pero ganan el 10% del ingreso y poseen el 1% de la propiedad según cifras de ONU Mujeres, 2011; Banco Mundial y CFI, 2012, citado en (BID, 2014).

4. Materiales y métodos

Esta es una investigación cualitativa, descriptiva, de tipo documental y con perspectiva de género. Para su desarrollo se tuvo en cuenta el concepto de investigación documental propuesto por Tancara, quien lo define como una serie de métodos y técnicas de búsqueda, procesamiento y almacenamiento de la información contenida en los documentos, en primera

instancia, y la presentación sistemática, coherente y suficientemente argumentada de nueva información en un documento científico, en segunda instancia. (Tancara Q, 1993).

Por su parte la investigación documental sugiere la realización de diferentes etapas, como lo son, la búsqueda de fuentes impresas y electrónicas (internet); la lectura inicial de los documentos disponibles; recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes, el análisis e interpretación de la información recolectada; la formulación de un esquema definitivo y desarrollo de los capítulos y la revisión y presentación del informe final. (Arias, 2012).

Por lo tanto, en esta investigación se propone una metodología documental que implica la revisión de fuentes secundarias que aborden las temáticas y elementos cercanos a las brechas de género; al igual de los principales factores que influyen en la permanencia de las brechas de género en Colombia. Para enriquecer el análisis de se incluyen documentos institucionales, que permitan dar cuenta y que describan las políticas y acciones afirmativas iniciadas para evitar que esta problemática social continúe.

Es así como nos apoyamos de la investigación descriptiva para el análisis, y tal como la define Arias, la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. (Arias, 2012).

Así mismo, la investigación cualitativa, se refiere a cualidades de lo estudiado, es decir a la descripción, relación y el desarrollo de las características del objeto de estudio. Nos alude a procedimientos que permitan una construcción de conocimiento que ocurre sobre la base de conceptos, son los conceptos los que permiten disminuir la complejidad y es mediante el establecimiento de relaciones entre estos conceptos que se genera la coherencia interna del producto científico. Al proponer esta metodología cualitativa se tiene en cuenta que los investigadores se encuentren al interior de la realidad que se investiga, pues así se pueden comprender significados construidos por cada sociedad. (Krause, 1995).

La perspectiva de género es una opción política para develar la posición de desigualdad y subordinación de las mujeres en relación a los varones. pero también es una perspectiva que permite ver y denunciar los modos de construir y pensar las identidades sexuales desde una concepción de heterosexualidad normativa y obligatoria que excluye. Cremona (citado en UNICEF, 2017).

Como lo mencionan Ibarra y Rodríguez (2013), “las teorías feministas proponen comprender el modo en que las relaciones y prácticas de género se expresan y dan forma a la producción de conocimiento y la manera en que esas relaciones y prácticas afectan la vida de las mujeres y están implicadas en los sistemas de opresión”. Por esto es importante analizar desde esta perspectiva los conceptos, hechos, relaciones y brechas de la cual se trata esta investigación. En ésta se realiza un estudio de cómo la diferencia sexual se manifiesta en inequidad de género, dado que culturalmente se valora lo masculino en forma superior a lo femenino; y también se hace énfasis en las desigualdades sociales, nombradas como sesgos o brechas de género.

Algunas fuentes institucionales de consulta documental se resumen en la siguiente tabla.

Tabla No 4: Resumen de fuentes institucionales documentales consultadas

Nombre de la fuente	Página web
ONU Mujeres	https://www.unwomen.org/es/news/stories
Foro Económico Mundial – Índice de Brecha de género.	https://es.weforum.org/agenda/archive/gender-parity/
Observatorio Igualdad de Género	https://oig.cepal.org/es
Observatorio de Asuntos de la Mujer de Antioquia	https://mujeresantioquia.gov.co/observatorio
Comisión Jurídica y Social de la Mujer	https://www.unwomen.org/es/csw
CEDAW	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx
Declaración de la Plataforma de Beijín	https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration
Asamblea General de la ONU	https://www.un.org/es/ga/
Consejo de Seguridad de la ONU	https://www.un.org/securitycouncil/es
Centro Nacional de la Memoria Histórica (CNMH).	http://www.centrodehistoriahistorica.gov.co/info/rmes
Consejería presidencial para la Equidad de Género	http://www.equidadmujer.gov.co/Paginas/equidad-mujer.aspx

Elaboración propia

5. Análisis y discusión de resultados

Aproximación al contexto colombiano

En Colombia el desafío, es latente, y los retos en cuanto a la disminución de los sesgos de género son varios. En término de acceso a la educación, entre 2006 y 2017, las mujeres pasaron de 32.8% a 58.5%, es decir, las cifras muestran que la educación es un espacio cada vez más feminizado, sin embargo, existe una preocupación, ya que esto no se ve reflejado en el ámbito laboral, ya que aún persisten barreras en cuanto al acceso a lugares de dirección y toma de decisiones de las empresas, producto de los roles definidos por el sistema binario sexo-género. Con respecto a la cobertura de servicios de salud, en los últimos 10 años se ha logrado prácticamente una cobertura universal en ambos sexos. Para el año 2017 fue del 95.8% y los hombres del 93.0%. En cuanto a la participación laboral, las mujeres pasaron del 46% al 54% entre 2008 y 2017, con una diferencia que supera los 20 puntos porcentuales con relación a los hombres. Por su parte la participación política de las mujeres sigue siendo insuficiente (Colombia es uno de los países de América Latina con la menor representación de las mujeres en la política), 60 años después de que por primera vez que las mujeres ejercieron el derecho al voto (diciembre de 1957), tienen sólo el 12% en presencia en alcaldías y el 15% en gobernaciones (ONU Mujeres, 2018).

En el análisis que se hace del IGBG, en el Centro Regional de Productividad de Boyacá y la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, por medio de una investigación que tuvo como objetivo el de cuantificar las brechas de género en Colombia a nivel departamental y describir su comportamiento a través de la construcción de un índice propio de brecha de género (IBG), analizando su comportamiento para el periodo comprendido entre 2008 y 2014. Esta investigación tuvo en cuenta las diferentes brechas existentes basadas en las categorías que presenta el FEM: participación económica y oportunidad, logros educativos, salud y supervivencia y empoderamiento político.

Se concluyó en la investigación, que la brecha de género, medida a través del IBG, ha aumentado para Colombia entre 2008 y 2014, siendo 2012, el año con mayor brecha. Las mayores dificultades para alcanzar niveles de equidad entre géneros se encuentran en las dimensiones de empoderamiento político (subíndice que tiene la mayor brecha de género tanto a nivel nacional como departamental) y salud y supervivencia. Además, se evidencia, que entre 2008 y 2014, las brechas de salud y supervivencia, así como la de empoderamiento político han aumentado, especialmente en lo relacionado con violencia de género. En logros educativos, se puede hablar de equidad de género, incluso con una tendencia a ser mayor la participación femenina. Quindío y Caldas fueron departamentos que tuvieron la menor brecha de género, mientras que Cesar y Chocó presentaron la mayor inequidad entre hombres y mujeres. (Becerra, Gallardo, & Becerra, 2018)

De acuerdo a la investigación: Educational Segregation and the Gender Wage Gap for Recent College Graduates in Colombia (Segregación educativa y la brecha salarial por género entre los recién graduados universitarios en Colombia) y posterior a la observación que se realizó a recién graduados colombianos (de pregrado de una institución de educación superior registrada ante el Ministerio de Educación) durante el intento de inserción laboral, es decir con poca o nula experiencia laboral; se evidencia que las mujeres están subrepresentadas en áreas altamente remuneradas como las ingenierías, y sobrerrepresentadas en las ciencias de la educación, que reciben menores salarios promedios. Aun cuando las mujeres están sobrerrepresentadas en áreas altamente remuneradas (economía, administración, contaduría y afines), solo ganan el 87 % del salario promedio masculino.

La brecha varía con el nivel salarial (esta brecha es más pequeña para los salarios más bajos). Esto muestra que las brechas salariales ya están presentes muy temprano en las carreras de estos jóvenes profesionales (las mujeres tienen salarios más bajos que los hombres; esta brecha es en promedio 10,7 %), y que fenómenos como los techos de cristal empiezan a aparecer. (Barón & Cepeda, 2012)

Una investigación realizada por la Organización Mundial del Trabajo (OIT) establece que, a nivel nacional, las mujeres participan menos en el mercado laboral que los hombres y que

también ganan entre 15% y 20% menos en trabajos que tienen las mismas responsabilidades. Esta investigación evidencia que el número de horas trabajadas sin remuneración por las mujeres es 3,5 veces mayor que para los hombres y que para el caso de las mujeres que tienen trabajo remunerado, el 60% trabajan en la informalidad. El informe concluye que, dentro de las empresas colombianas, si bien ha mejorado la representación de las mujeres como gerentes de áreas específicas (relaciones públicas, recursos humanos, finanzas o administración, por ejemplo), su presencia en los cargos corporativos más altos no sobrepasa el 12%. (OIT, 2015).

Género e Inclusión Financiera en Colombia

Una investigación desarrollada con el objetivo de medir, a través de un modelo econométrico alimentado con datos de 2014, del Global Findex Database del Banco Mundial, las diferencias de género en términos de inclusión financiera en Colombia en ese año, evidenció que, en términos generales, ser mujer tiene un impacto negativo para una persona al momento de ser incluido en el sistema financiero formal, entendiendo “inclusión financiera” como el acceso y uso efectivo de servicios financieros formales. (Hoyos, Cardona, & Saavedra, 2018).

El Banco Mundial define la inclusión financiera como el acceso a servicios financieros que suplen las necesidades de los usuarios, y en un sentido más básico, facilita el diario vivir, y ayuda a las familias y negocios a planear para todo, desde metas a largo plazo hasta emergencias inesperadas (Hoyos, Cardona, & Saavedra, 2018). Para esta misma institución la inclusión financiera es un elemento catalizador de la reducción de la pobreza y la prosperidad compartida, y un vehículo para poner fin a la pobreza extrema al 2030.

Por otra parte la Alianza para la Inclusión Financiera (AFI), brecha de género hace parte del compromiso mundial con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), puntualmente con el objetivo número 5, de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres. Así, la cuestión del género es relevante desde una perspectiva económica, pues se estima que los avances en igualdad de género podrían agregar 12 billones de dólares al PIB mundial en 2025 (Hoyos, Cardona, & Saavedra, 2018).

Lo anterior ha llevado a que, en los últimos años, la inclusión financiera sea objeto de múltiples estudios por parte de formuladores de políticas y organismos internacionales (BID, 2015). No en vano, más de sesenta gobiernos alrededor del mundo y organizaciones institucionales e intergubernamentales, consideran la inclusión financiera como un objetivo en el desarrollo de sus políticas públicas. Este tema ha despertado un creciente interés, en algunos investigadores, por contribuir al desarrollo económico desde un punto de vista inclusivo, identificando y analizando cuáles son aquellos determinantes de la inclusión financiera en los que se deberían centrar las políticas económicas y sociales de los Gobiernos alrededor del mundo.

Varias de estas investigaciones han encontrado que el género es una variable que influye en la magnitud de los niveles de inclusión financiera de una economía. Por ejemplo, Demirgüç-Kunt, A., Klapper, L., & Singer, D. (citado en Hoyos, Cardona, & Saavedra, 2018), identificaron la existencia de una brecha de género al momento de poseer una cuenta, ahorrar y tener crédito en una institución financiera formal, concluyendo que el hecho de ser mujer aumentaría la probabilidad de ser excluido económicamente, por presentar mayores dificultades para entregar garantías, tener un menor conocimiento financiero y una menor experiencia empresarial.

Colombia cuenta hoy con una Estrategia Nacional de Inclusión Financiera que se enmarca en el logro de los objetivos del gobierno de reducción de la pobreza, la formalización de la economía, la trazabilidad de las transacciones, la seguridad y mejora en la calidad de vida de los y las colombianas (Comisión Intersectorial de Inclusión Financiera, 2016). A comienzos de 2015 Colombia alcanzó el 100% de cobertura o presencia de algún tipo de punto de acceso al sistema financiero en todo el país, según la Superintendencia Financiera de Colombia (2016). Asimismo, entre los años 2008 y 2016 se redujo el porcentaje de adultos excluidos del sistema financiero, al pasar de 12,7 a 7,8 millones de colombianos, lo que se tradujo en un aumento del indicador de inclusión financiera del 55,5% al 76,4%, entre el mismo rango de años. (Hoyos, Cardona, & Saavedra, 2018).

Análisis del contexto de las brechas en Antioquia

Según las cifras el Observatorio de Asuntos de la Mujer y Género de las Secretarías de las Mujeres del Departamento de Antioquia (2018), en materia de educación, la cobertura escolar (transición, primaria, secundaria, media y básica) en Antioquia es favorable para las mujeres, existiendo una brecha desfavorable para los hombres (por cada 100 mujeres en edad escolar estudian 91, mientras que por cada 100 hombres en esta misma condición lo hacen 86) y esta se mantiene en todos los niveles educativos, a excepción de primaria en la cual la brecha pasa a ser favorable para los hombres.

En cuanto a la educación superior el panorama cambia, las mujeres representan un menor porcentaje de personas graduadas a medida que aumenta el área de formación: inicia en técnica profesional siendo el 64.2% de las personas graduadas y termina en un 39.9% de las personas graduadas en doctorado. (Observatorio de Asuntos de Mujer y Género, 2018).

En Antioquia las diferencias salariales entre hombres y mujeres hacen parte de la realidad laboral que se vive actualmente. Por medio del Observatorio de la Secretaría de las Mujeres de Antioquia y con la participación de más de 100 mujeres (con edades entre 30 y 49 años de edad y un nivel de educación superior), se logró evidenciar por medio de una encuesta (dirigida a todas las regiones del departamento) la percepción de ellas frente a la brecha salarial y su influencia en el estilo de vida que llevan. Según el análisis, un 77.3% de la muestra considera que, entre los salarios de mujeres y hombres, es mayor el de los hombres y en cuanto a la situación laboral, el 67,7% se encuentra en calidad de empleada, mientras que el 28,3% es independiente, el 4% es empleadora y el 11,1% no labora.

Con respecto a las condiciones laborales de las encuestadas El 83% de las mujeres que laboran lo hacen en empleos formales y manifestaron que tienen uno o dos trabajos alternos. Un 55.1% de las mujeres que laboran lo hacen en un empleo fijo y un 44.9% en un empleo temporal. El 86.7% de las mujeres que laboran, lo hacen de tiempo completo, un 11.2% lo hacen por horas y un 2.0% lo hacen medio tiempo.

En promedio, las mujeres antioqueñas dedican 39 horas a la semana al trabajo no remunerado, que incluye labores en empresa familiar, cuidado de niñas y niños, cuidado de personas mayores o enfermas, labores domésticas u otras. El 5.5% de las mujeres encuestadas

manifestaron dedicar más de tres días en la semana (+72 horas) a labores no remuneradas, lo que significa casi la mitad de su tiempo semanal. Por su parte, las razones para que las mujeres encuestadas hayan dejado de trabajar en algún momento de su vida son principalmente baja remuneración con un 16.2%, el 16.2% por estar al cuidado de niñas, niños, personas mayores o enfermas y un 4.1% motivada por un embarazo. (Observatorio de la Secretaría de las Mujeres de Antioquia, 2019). Por último un 76.4% de las mujeres encuestadas consideran que las empresas tienen preferencias según el sexo, por lo que estas prefieren emplear hombres más a que a mujeres.

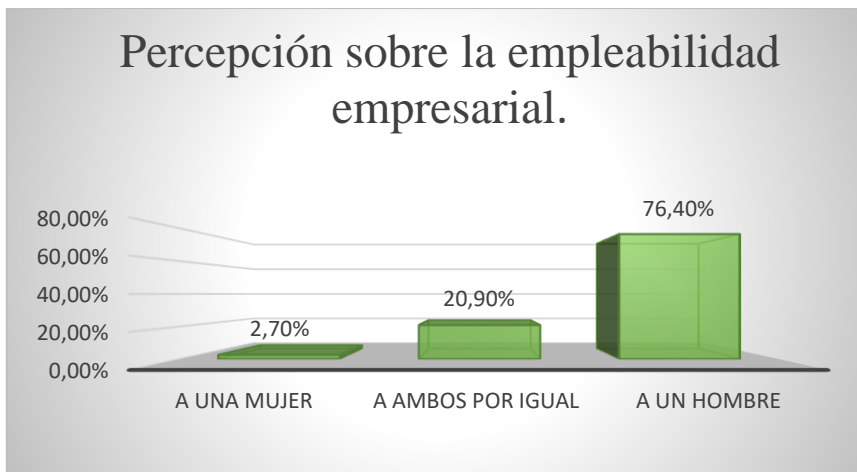


Grafico 1: Percepción sobre la empleabilidad empresarial.

Elaboración propia a partir del Observatorio de Asuntos de Mujer y Género (2019).

La brecha salarial entre hombres y mujeres en el departamento de Antioquia viene en aumento, esto se explica por factores como la dedicación de las mujeres a actividades del cuidado, baja remuneración, la participación en la economía informal, entre otros. Es por esto que al analizar la autonomía económica de las mujeres antioqueñas se evidencia que el desempleo supera los dos dígitos, es así como en 2011 la tasa de desempleo fue de 10.3 por cada 100 de ellas económicamente activas y en 2013 sube a de 11.6 en esta misma relación, según datos del Observatorio.

Según el CONPES 161 de 2013 (citado en el boletín No. 19 de 2018 del Observatorio de Asuntos de Mujer y Género), otras problemáticas que expresan las desigualdades de género tienen que ver con el patrón de uso de métodos anticonceptivos, ya que la responsabilidad sobre la esfera de lo reproductivo se sigue asignando mayoritariamente a las mujeres. Como resultado de esto es que, en las actividades de consejería y asesoría general sobre anticoncepción, el 97,2% de participantes fueron mujeres y apenas un 2,8% fueron hombres. (Observatorio de Asuntos de Mujer y Género, 2018).

Contrario a la mayor participación que tienen las mujeres en la educación, en la participación política su situación es desfavorable, siendo este es uno de los aspectos que presenta las brechas más amplias en el departamento. En promedio la ocupación en cargos de elección popular de las mujeres no supera el 22% en todos los corporados del país. A nivel departamental, la brecha más amplia se presenta en la Asamblea, donde en el periodo electoral 2016-2019 sólo hay 2 mujeres y 24 hombres, con una brecha de 84.6%. Se debe reconocer que la participación política de las mujeres ha aumentado gradualmente, sin embargo, lo hace a un ritmo lento, en las elecciones de 2019, aumentó en un 7% con respecto a las cifras de 2015. En 2015 se presentaron 4.760 candidatas y en 2019 aumentó a 5.096, es decir, 336 candidatas más; cabe mencionar que ninguna mujer ha participado como candidata a la Gobernación en las últimas 2 elecciones. (Observatorio de Asuntos de Mujer y Género, 2018).

Algunas acciones afirmativas para eliminar sesgos de género en Colombia

La siguiente tabla sistematiza algunas de las acciones afirmativas emprendidas a nivel nacional, a favor de la mejora y disminución de los sesgos y brechas de género.

Tabla 5: Acciones afirmativas legales a favor de la equidad de las mujeres.

ACCIONES AFIRMATIVAS	NORMATIVIDAD	CARACTERISTICA
Participación política	Artículo 43 de la constitución política de Colombia	Señala la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

	Artículo 13 de la constitución política de Colombia	Señala el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y se adopten medidas a favor de los grupos discriminados o marginados.
	Ley 581 de 2000 y la Ley 1475 de 2011	Establecen medidas explícitas para promover una mayor participación de las mujeres colombianas en los espacios de toma de decisiones políticas, la primera en los cargos de designación y la segunda en los de elección popular.
Economía del Cuidado	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.
A nivel Laboral	Ley 823 de 2003	Habla de la obligación del Gobierno Nacional de establecer medidas que propendieran por la igualdad de condiciones laborales de las mujeres, especialmente porque se diera aplicación al principio de salario igual a trabajo igual.
	Ley 1010 de 2006	Establece una clasificación de los tipos de acoso laboral con definiciones particulares que brindan protección frente a comportamientos violentos y/o discriminatorios contra las mujeres.

	Ley 1257 de 2008	Señaló que el Ministerio de Protección Social (o quien hiciera sus veces), debería promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.
	Ley 1496 de 2010	Por medio de la cual se garantizó la igualdad salarial.
	Ley 1257 de 2011	El Ministerio del Trabajo reglamentó parcialmente esta Ley, que promovía el derecho a la igualdad salarial y fomentó el desarrollo de campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Elaboración propia.

Para finalizar este apartado describe la estrategia que se propone a partir del sello equipares. Es relevante percatarse de las estrategias que las empresas colombianas tienen para lograr la igualdad de género, como el Sello para la Equidad Laboral (EQUIPARES). Mendoza y Peñaranda (2017), dan a conocer desde una perspectiva cultural las razones por las cuales las empresas lo implementan, y es que con este sello EQUIPARES las organizaciones avanzan en aspectos como la diversidad y prevención de la violencia de género.

Los autores establecen que el impacto de la mujer es importante no solo en el contexto social, sino que en el contexto de las organizaciones ayudan a la consolidación de estrategias de competitividad y sostenibilidad, al comprenderse que las mujeres son una fuerza laboral creciente que permite el desarrollo económico de un país. Las organizaciones analizadas plantean una perspectiva de cambio cultural al interior de ellas, puesto que se evidencian cambios en elementos de la cultura, como disminución de los sesgos de género, los estereotipos asociados a los roles, la inclusión de la mujer en cargos tradicionalmente ocupados por hombres o viceversa, uso del lenguaje incluyente y la participación tanto de hombres como mujeres en actividades de bienestar. (Mendoza & Peñaranda, 2017).

Empresas como: Argos, Belleza Express, Codensa y Nutresa SAS, han acogido los principios del Sello EQUIPARES a voluntad desde antes que fuera adoptado por el Decreto reglamentario 4463 del 2011, por lo que se les conocer como empresas pioneras en el tema de equidad de género en Colombia.

6. Algunas consideraciones finales.

Referirse a las brechas de género es necesariamente hablar de la construcción social de roles asignados, por el sistema sexo-género que asigna actividades diferenciales para hombres y para mujeres en todos los ámbitos sociales y culturales. Por su parte la perspectiva de género impulsada desde los escenarios supranacionales ha apoyado la protección internacional de los derechos de las mujeres a través de instrumentos de ley, los cuales han sido liderados por la construcción de la agenda de mujeres de la ONU, organismo que ha logrado que los diferentes países se preocupen por instaurar agendas públicas en su interior que favorecen la inclusión de las mujeres en todos los campos. Así mismo, se resalta el logro del feminismo al hacer visible la desigualdad histórica y los sesgos de género en pro de reconocer los derechos de las mujeres.

A pesar de los avances a nivel legislativo para erradicar la discriminación contra las mujeres y para alcanzar la equidad de género, es evidente que siguen existiendo brechas de género en donde las mujeres son las afectadas. Estas brechas están relacionadas con los patrones culturales que históricamente se definen en la sociedad, y hasta que estos patrones no se trabajen desde la educación, y estableciendo política, acciones y estrategias incluyentes, la discriminación por motivos de género estará presente a todos los niveles.

En Colombia no solo la brecha de género que existe en las oportunidades económicas, es la que tiene un impacto negativo en el bienestar financiero de las mujeres, de igual forma lo hacen las brechas existentes en salud y supervivencia; logro educativo y empoderamiento político. Todas ellas de alguna manera tienen una incidencia en la economía de las mujeres, de los hogares y de la sociedad, esto debido a la influencia de diferentes factores (nivel de educación que le impide postularse en empleos que proveen ingresos satisfactorios, limitación en el acceso a servicios de salud lo que puede extender el tiempo en calidad de

desempleada, oportunidad equitativa en cargos de mayor relevancia, poca participación política, entre otros) que al final afectan que las mujeres logren niveles económicos estables con los que puedan adquirir bien-estar.

Según lo expresado en varias de las investigaciones reseñadas dentro de la investigación, las brechas de género en la economía implican una desventaja directa para las mujeres. La razón para cerrar esa brecha puede y debe basarse en la equidad. Pero hay estudios recientes que indican que también hay razones de eficiencia y crecimiento económico. El CIPCI, establecer que dar igualdad de oportunidades a las mujeres en el mercado laboral es en muchos casos un buen negocio para las empresas, pero no cabe ninguna duda de que es un buen negocio para las sociedades en su conjunto.

Es importante resaltar que, además del género, pueden existir otros elementos que inciden en los niveles de inclusión financiera de una economía, tales como el nivel de ingresos, la educación y la edad de las personas. Si se analiza la inclusión financiera desde un punto de vista netamente del género, es probable que existan características de las personas que, sumadas a este, influyan, por ejemplo, el hecho de que una mujer sea viuda, madre o jefe de hogar, o sin educación, podría implicar que para esta puede ser más difícil, ser parte del sistema financiero

La brecha que existe entre hombres y mujeres afecta directamente la economía del país, por eso, es un tema que en los últimos años se ha tratado constantemente y se ha estudiado en todos los ámbitos en los que existe desigualdad aplicando medidas para tratar de revertirlas. A nivel normativo se ha brindado un apoyo a la mujer, pero también se ha hecho con la intención de reflejar una economía más sana, una muestra de esto es la ley 1413 que reguló la inclusión de la Economía del cuidado incluyéndola en el sistema de cuentas nacionales, después de darse cuenta que las mujeres además de tener una participación menor en el mercado laboral, aportan de manera gratuita más del 19.3% del PIB en esta categoría, lo que en un nivel de igualdad convierte el trabajo doméstico en el primer sector económico del país. Los resultados de las investigaciones analizadas, evidencian que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en los sectores de menor productividad, mientras que los hombres

están sobrerrepresentados en los de productividad superior a la media. Por lo tanto, el traslado de las mujeres a puestos en sectores de mayor productividad para que se ajusten a los patrones de distribución masculinos subiría el PIB total acumulado.

El sistema financiero también refleja una brecha que dificulta a las mujeres el acceso a las finanzas, pero en el cual el gobierno ha implementado estrategias con el objetivo de reducir la pobreza, formalizar la economía y mejorar la calidad de vida de los colombianos, estrategias que mostraron un impacto positivo, incrementando el indicador de inclusión financiera y así fortaleciendo el empoderamiento económico.

Referencias

- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Venezuela: Episteme. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Barón, J., & Cepeda, L. (february de 2012). *Educational Segregation and the Gender Wage Gap for Recent College Graduates in Colombia*. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2010976
- Becerra, C. J., Gallardo, C. F., & Becerra, S. B. (Julio de 2018). Gender gap index in Colombia at the departmental level 2008 - 2014. *Logos Ciencia & Tecnología*. doi:<http://dx.doi.org/10.22335/rict.v10i3.555>
- BID. (2014). *Regulación financiera y género*. Obtenido de El enfoque de género en las operaciones de reforma financiera de la División de Mercados de Capitales e Instituciones Financieras : <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Regulacion-financiera-y-genero-El-enfoque-de-genero-en-las-operaciones-de-reforma-financiera-de-la-Division-de-Mercados-de-Capitales-e-Instituciones-Financieras.pdf>

Castillo Mayén, R., & Montes Berges, B. (2014). *Análisis de los estereotipos de género actuales*. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/analesps.30.3.138981/165841>

Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo [CIPCI]. (2018). *Razones económicas para reducir las brechas de género en el mercado laboral*. Obtenido de Policy in Focus: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/10/Razones-econ%C3%B3micas-para-reducir-las-brechas-de-g%C3%A9nero-en-el-mercado-laboral.pdf>

CEPAL, C. E. (2018). *Panorama Social de América Latina*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44395/11/S1900051_es.pdf

Correa, A. (2018). Honrando la historia de los derechos de las mujeres, los movimientos de mujeres y feministas. En A. M. Serrano , L. A. Tobón, G. E. López, O. L. Correa, N. Álvarez, K. Gutierrez, . . . J. Abadía, *La sistematización como Experiencia Pedagógica. Acercándonos a la Perspectiva de Género*. (págs. 49-73). Medellín, Colombia: Tecnológico de Antioquia.

Eguiluz López, M., Samitier, M. L., Yago Simón, T., Tomas, C., Ariño, D., Oliveros, T., . . . Magallón, R. (2011). *Una mirada al género en la investigación. Análisis cualitativo*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656711000539>

Facio, A. (2011). Viena 1993, cuando las mujeres nos hicimos humanas. *Pensamiento iberoamericano* (9), 3-20.

FEM. (2017). *¿Cuál es la brecha de género?* Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/>

FEM. (2018). *Índice Global de Brecha de Género 2018. América Latina y el Caribe*. Obtenido de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/latin->

america-and-the-

caribbean/?doing_wp_cron=1569674730.6005370616912841796875

FEM. (2018). *Índice Global de Brecha de Género 2018. Los diez mejores*. Obtenido de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/top-ten/>

FEM. (2018). *Resultados clave*. Obtenido de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/key-findings/>

Foro Económico Mundial [FEM]. (2018). *Informe Global de Brecha de Género 2018*. Obtenido de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/measuring-the-global-gender-gap/>

Foro Económico Mundial. [FEM]. (2018). *Resultados y análisis*. Obtenido de <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/results-and-analysis/>

Fritz H, H., & Valdés E, T. (Diciembre de 2006). *IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO: APROXIMACIÓN TEÓRICO-CONCEPTUAL*. Obtenido de <https://elsalvador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Herramientas%20de%20trabajo%20en%20genero%20UNFPA.pdf>

Hoyos, M. C., Cardona, D. E., & Saavedra, F. (enero de 2018). *Género e Inclusión Financiera en Colombia*. Obtenido de <https://tdea.basesdedatosezproxy.com:2238/#search/jurisdiction:CO/desigualdad+financiera+de+g%C3%A9nero+en+colombia/p2/WW/vid/738907721>

Instituto de Estudios sobre Desarrollo y Cooperación Internacional [Hegoa]. (s.f.). *Las mujeres en las conferencias mundiales, de lo local a lo global*. Obtenido de http://pdf2.hegoa.efaber.net/entry/content/602/Gu_a_did_ctica_conferencias_mundiales_mujeres_castellano.pdf

Krause, M. (1995). La Investigación Cualitativa: un tipo de posibilidades y desafíos. *Temas de educación* N°7. Obtenido de <http://files.mytis.webnode.cl/200000020->

f1c75f2c42/Krause,%20M.%3B%20La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa,%20un%20campo%20de%20posibilidades%20y%20desaf%C3%ADos.pdf

Lamus - Canavate, D. (. (2008). La Agenda Global de las Naciones Unidas para "la Mujer". *POLIS. Revista Latinoamericana*, (20),, 1-20. Recuperado de <https://journals.openedition.org/polis/3538#article-3538>.

Londoño López, M. C. (2008). Breve análisis de las brechas de género en Colombia desde los objetivos de desarrollo del milenio. *La Manzana de la Discordia*, http://revistas.univalle.edu.co/index.php/la_manzana_de_la_discordia/article/view/1483/pdf.

Mendoza Medina, J. E., & Peñaranda Jáuregui, L. A. (Junio de 2017). *El sello de equidad laboral EQUIPARES como estrategia de RSE asociado a la igualdad de género en organizaciones colombianas: Análisis desde una perspectiva cultural*. Obtenido de file:///D:/Documentos/Catalina/ARA-Spa-2017-El_sello_de_equidad_laboral_Equipares_como_estrategia_Trabajo_de_grado.pdf

Observatorio de Asuntos de Mujer y Género. (Junio de 2018). *Brechas de Género en Antioquia . Colombia*. Obtenido de <https://mujeresantioquia.gov.co/sites/default/files/observatorio/boletines/boletines/boletinno19brechas.pdf>

Observatorio de la Secretaría de las Mujeres de Antioquia. (Junio de 2019). *BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES: percepción de las mujeres del departamento de Antioquia respecto a las diferencias salariales entre mujeres y hombres*. Obtenido de <https://mujeresantioquia.gov.co/observatorio>

OCDE. (2012). *Igualdad de género en educación, empleo y emprendimiento: Informe final para el MCM 2012*. Obtenido de <http://www.oecd.org/employment/50423364.pdf>

OIT, O. I. (2019). *Rama de Género, Igualdad y Diversidad y ILOAIDS (GED / ILOAIDS)*. Obtenido de <https://www.ilo.org/gender/lang--en/index.htm>

- ONU Mujeres. (2018). *El Progreso de las Mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*. Obtenido de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2018/10/onu%20mujeres%20-%20resumen%20progress.pdf?la=es&vs=1752>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Empoderamiento económico*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment>
- ONU Mujeres. (s.f.). *Liderazgo y participación política*. Obtenido de <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/liderazgo-y-participacion-politica>
- OpenDemocracy. (2016). *Post-conflicto en Colombia (10): Invertir en la equidad de género*. London: OpenDemocracy Ltd. Obtenido de <https://tdea.basesdedatosezproxy.com:2085/docview/1773560352?accountid=132916>
- PNUD. (2018). *Informe de Desarrollo Humano. Actualización estadística 2018*. Obtenido de <http://hdr.undp.org/en/2018-update>
- PNUD, P. D. (2018). *Índices e indicadores de desarrollo humano. Actualización estadística de 2018*. Obtenido de http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_es.pdf
- Rocha, T., & Díaz, R. (2005). *Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres*. Obtenido de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/27111/26301>
- Rodriguez, A., & Ibarra, M. (2013). *Los estudios de género en Colombia. Una discusión preliminar*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/soec/n24/n24a02.pdf>
- Scott, J. W. (2011). *Género: ¿Todavía una categoría útil para el análisis?* Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/77276533.pdf>

- Serrano, A., & Gutierrez, K. (2018). Género y Educación: Apuntes y memorias de un proceso incluyente. En A. M. Serrano, L. Tobón, G. López, O. Correa, N. Álvarez, K. Gutierrez, . . . J. Abadía, *La sistematización como Experiencia Pedagógica. Acercándonos a la Perspectiva de Género*. (págs. 27-47). Medellín, Colombia: Tecnológico de Antioquia.
- Serrano, A., Correa, O., & Álvarez, N. (2018). Género y Economía. Apuntes sobre los derechos económicos de las mujeres como una aproximación a la construcción de acción política. En Y. Gómez, *Observatorio Público. Experiencias, tendencias y desafíos. Líneas de investigación para explorar los campos de las Ciencias Administrativas y de Gestión, Económicas y Contables* (págs. 198-223). Colombia: Publicar-T.
- Tamayo, M., & Tamayo. (s.f.). La Investigación Científica. En M. Tamayo, & Tamayo, *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa Noriega Editores. Obtenido de https://books.google.es/books?id=BhymmEqkkJwC&dq=investigacion+descriptiva&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Tancara Q, C. (1993). *La Investigación Documental*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S0040-29151993000100008&script=sci_arttext
- UN Women. (1998). *Women 2000: Sexual Violence and Armed Conflict: United Nations Response*. Recuperado de: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/1998/4/women2000>.
- UN Women. (2016). *Peace and Security*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2013/12/un%20women%20briefthematicpsuswebrev3%20pdf.pdf?la=en>
- UNICEF. (2017). *Perspectiva de Género. ¿De qué hablamos cuando hablamos de perspectiva de género?* Obtenido de

https://www.unicef.org/argentina/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf