

Cuestiones de género y brechas en la vida familiar y educativa.





Editores:

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

Autores:

Camilo Fernández Londoño

Juanita Vieco Giraldo

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Enán Arrieta Burgos

Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)

cesla@andi.com.co

www.andi.com.co

Medellín, Colombia

Marzo de 2021



Contenido:

- 1. Las brechas de género en Colombia: ¿cómo reducirlas?..... 1
 - 1.1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género? 3
 - 1.2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de equidad de género?..... 5
 - 1.3. El enfoque de género como una estrategia de desarrollo..... 7
- 2. La brecha en la composición familiar. 12
 - 2.1. Evolución de la estructura familiar y el rol femenino:..... 12
 - 2.1.1. Rol de la mujer como madre: 14
 - 2.1.2. Rol de la mujer esposa:..... 17
 - 2.2. Cambios en la composición de las familias colombianas. 19
- 3. La brecha educativa..... 26
- 4. Conclusiones: 39
- Referencias 41
- Recursos gráficos..... 43
- Sobre los autores 44

Aliados CESLA



1. Las brechas de género en Colombia: ¿cómo reducirlas?

Para obtener una hoja de ruta sobre cómo solucionar un problema en la sociedad, lo primero y más importante es hacer una identificación integral de ese problema que se quiere prevenir y cuyos efectos se busca mitigar. Si como país tenemos el objetivo de reducir las brechas de género, el primer paso es diagnosticar cuáles son las brechas más significativas, qué tan amplias son y cómo han evolucionado.

Para ello, en esta primera entrega de nuestra serie se aborda, conceptualmente, la definición de género como una categoría de análisis social, destacando las diferencias entre igualdad y equidad desde una perspectiva de género. A su vez, se plantea la visión de los organismos internacionales frente a este tema,

argumentando la necesidad de continuar con la implementación de medidas que permitan que todas las personas, incluyendo desde luego las mujeres, tengan las mismas posibilidades de participación en los diferentes ámbitos sociales.

En un segundo momento se hace una recopilación integral, desde los datos y desde la revisión de literatura especializada que existe para Colombia, sobre las brechas de género en las dimensiones de la vida familiar y educativa.

Luego, a partir de este contexto de identificación, hacemos una recopilación de las conclusiones y acciones más eficaces que podría tomar el país, especialmente desde la política pública, para reducir y, eventualmente, eliminar las brechas de género.

1.1. ¿De qué hablamos cuando hablamos de género?

El género, como categoría de análisis, es considerado un concepto moderno, que tiene su origen dentro de la academia en la década de los sesenta, dado que, por este tiempo, se presentan un conjunto de estudios y aportes académicos sobre la condición social de las mujeres. En el campo científico “el género” surgió como un área específica de conocimiento (Barbieri, 1996). Ahora bien, como una característica propia de las categorías de análisis sociales, el concepto de género cambia de acuerdo con los contextos sociales e históricos, por lo tanto, es un concepto dinámico que ha permitido ser incorporado dentro de diferentes perspectivas analíticas. A su vez, se ha reconocido como uno de los aspectos claves dentro de los diferentes ámbitos de la sociedad, como lo son lo público, la agenda internacional, la gestión

empresarial, el relacionamiento social, entre otros contextos, que se consideran fundamentales para alcanzar el desarrollo económico y social de los países.

En la definición del concepto de género se encuentran aportes desde diferentes disciplinas académicas que han dotado de argumentos la pertinencia de abordar conceptualmente este tema. Debido a la amplia trayectoria y evolución conceptual del “género”, es necesario que, para la definición del concepto abordado en este capítulo, se prioricen las fuentes de análisis desde una perspectiva social

El género es una construcción social que supone una negación o transformación de las determinaciones biológicas derivadas del sexo (Rubin, 1986). De ahí que se conciba el “género” más allá de la clasificación de las personas por su diferencia sexual, en tanto que la categoría se construye a partir de la relación

social entre individuos. En consecuencia, cuando se habla desde un enfoque de género, este no se limita exclusivamente a la mujer. Scott (2015) señala, en esta dirección, que “(...) hombres y mujeres fueron definidos en términos el uno del otro, y no se podría conseguir la comprensión de uno u otro mediante estudios completamente separados” (Scott, 2015, pág. 252).

Teniendo en cuenta la anterior, y reconociendo que el “género” es un concepto social, complejo, dinámico y dialéctico, este se ha caracterizado por ser:

Concepto sombrilla: el género dentro de las ciencias sociales es comprendido como una categoría macro que agrupa diferentes subcategorías analíticas. En efecto:

el enfoque de género da cuenta de la presencia de una estructura de poder asimétrica

que asigna valores, posiciones, hábitos, diferenciales a cada uno de los sexos y por ende estructura un sistema de relaciones de poder conforme a ello, el cual se ha conformado como una lógica cultural, social, económica y política omnipresente en todas las esferas de las relaciones sociales (Pautassi, 2011, pág. 281).

Dentro de las principales variables que son objeto de análisis con ocasión de esta macrocategoría se encuentran: la identidad de género, el rol de género, la diversidad sexual, entre otras categorías que comprenden los estudios comparados de hombres y mujeres. Asimismo, se enmarcan todas las categorías y análisis respecto a aspectos de la vida social y cotidiana de las mujeres que son susceptibles de medición, tales como: mundo del trabajo, economía del cuidado, violencia de género, políticas públicas, entre otros.

Concepto con sensibilidad

política: el género se constituye no solo como una de las áreas de conocimiento con mayor prevalencia en las ciencias sociales contemporáneas, sino que, también, se ha establecido como una discusión con alta sensibilidad política, (i.) por su valor histórico y aporte teórico; y (ii.) por la relevancia que tiene en las discusiones y en la toma de decisiones en el marco de las políticas públicas (Scott, 2015). Así, alrededor de los temas de género se ha producido un discurso ideológico movilizador, lo cual ha aportado en el reconocimiento de muchos derechos y en la generación de una conciencia global frente a esta realidad (Scott, 2015).

Es importante entender esta interpretación como una macrocategoría que ha impactado en los debates y la agenda pública internacional. El enfoque de género cada vez está más arraigado en el

discurso cotidiano. Incluso su grado de apropiación fue tan alto que el reconocimiento de las mujeres como figuras clave para el funcionamiento de la sociedad es hoy indiscutible. De esta manera, las discusiones de género han ido más allá de definir las actividades, espacios o sectores en los que las mujeres pueden participar y se han enfocado en asegurar que las condiciones de participación sean equiparables para todas las personas.

1.2. ¿De qué hablamos cuando hablamos de equidad de género?

En el análisis de género es importante plantear la diferencia que se presenta entre igualdad y equidad de género. Por un lado, está la igualdad, la cual se caracteriza por ser un principio consagrado desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según el cual, todas las

personas deben ser tratadas por igual. Esto implica toda prohibición de trato diferenciado no justificado o, lo que es lo mismo, discriminatorio; con base y en razón de las condiciones subjetivas de las personas, como lo son el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, entre otros factores.

El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada país tome acciones concretas y específicas para eliminar todo tipo de discriminación. Asimismo, como los derechos humanos generan obligaciones legales para los Estados, es ineludible buscar su cumplimiento. En el caso de las empresas, esto pone de presente la importancia de concebir las acciones orientadas a promover tanto la igualdad como la equidad en el marco de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas.

Por su parte, a diferencia del concepto de igualdad, la equidad de género no es vinculante con los derechos humanos y no representa, en un principio, que los países están obligados en su cumplimiento, pero se considera un mecanismo idóneo para alcanzar un desarrollo social y sostenible de los países. Aunque correlativamente se desprende del derecho a la igualdad, la equidad se deriva, realmente, del mandato de justicia que debe guiar las relaciones humanas.

La equidad se define, así, como la capacidad de ejecutar la justicia de manera equilibrada, de forma que se deben considerar las características propias de cada individuo y comunidad, para evitar, de este modo, sanciones injustas para alguna de las partes.

El concepto de equidad es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se

trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada (ONU Mujeres, 2015, pág. 7).

En consecuencia, la disminución de las brechas reales se alcanza mediante la implementación de un conjunto de estrategias y medidas con el objetivo de corregir las desigualdades que se han presentado históricamente entre hombres y mujeres. En otras palabras, la igualdad se plantea como un derecho universal, en el cual hay una obligación de cumplimiento, mientras que la equidad con enfoque de género se orienta como un mandato ético, derivado de la justicia, de cara a la implementación de los programas y acciones direccionados a corregir las barreras construidas que han limitado la participación de

diferentes grupos poblacionales, para el caso de estudio, en concreto, de las mujeres.

1.3. El enfoque de género como una estrategia de desarrollo.

Como se ha mencionado, en la actualidad los temas relacionados con el género están presentes no solo en el entorno académico, sino que se han afianzado como un eje estructural dentro de las discusiones y la toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado. Por consiguiente, al incorporarse un enfoque de género se crean entornos favorables que permiten focalizar las políticas y las estrategias. Como herramienta práctica, esto permite diferenciar las realidades sociales de hombres y mujeres, para obtener un mayor detalle en los análisis y orientar de forma más precisa las intervenciones necesarias.

Igualmente, el enfoque de género contribuye a visibilizar las barreras que obstaculizan la equidad en el interior de la sociedad y los diferentes grupos sociales. En tal sentido, el enfoque de género es una perspectiva que permite implementar transformaciones orientadas a incentivar y potenciar la equidad desde diferentes ámbitos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se ha evidenciado cómo desde diferentes organizaciones internacionales el enfoque de género es una estrategia transversal en todas las políticas y acciones implementadas. Así, en 1995, en el marco de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Organización de Naciones Unidas (ONU), se aprobó “la declaración de Beijing”, en la cual se reitera que “los derechos de la mujer son derechos humanos”. De ahí la urgencia para que, desde los organismos internacionales y, en especial, desde las políticas de

cada país, se apueste por la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Debido a esta declaración se incorpora una perspectiva de género dentro de la agenda pública internacional, priorizándose como una estrategia fundamental para el desarrollo de las naciones, así como una herramienta de acción para que los países adopten las medidas necesarias para la implementación de políticas internas con un enfoque de género.

Atendiendo el llamado de la ONU frente a la priorización del enfoque de género, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a su vez, ha asumido este enfoque como una discusión central en el ámbito de las relaciones de trabajo, pues se reconoce que el género:

(...) Se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo

femenino y lo masculino, así como a las relaciones entre hombres y mujeres, varones y niñas. Esas características, relaciones y oportunidades son construcciones sociales y se aprenden en el proceso de socialización. Difieren según el tiempo, el espacio, la sociedad y la cultura de que se trate. Por lo tanto, son específicas de un contexto dado y pueden sufrir modificaciones (Organización Internacional de Trabajo - OIT, 2010, pág. 3).

La anterior definición es pertinente para argumentar que la equidad de género se logra cuando, dentro de las estrategias sociales, se logran incorporar componentes para que tanto hombres como mujeres cuenten con las mismas oportunidades de acceso, promoción y desarrollo en la vida social, familiar, comunitaria y empresarial.

Ahora bien, es claro que esta pretensión, tan importante como

necesaria, se enfrenta a múltiples desafíos que, a manera de brechas, dificultan la participación plena y efectiva de la mujer en la sociedad. Estas brechas de género son, también, una construcción social, en tanto que dependen de la forma cómo los actores sociales interactúan entre sí y con su entorno. Estas brechas evidencian la disparidad entre los hombres y mujeres, de modo que claramente marcan los aspectos que, de forma urgente, deben ser priorizados e intervenidos, en todos los niveles, para lograr sociedades más equitativas y con mejores indicadores de participación social plena. Es por lo anterior que identificar las brechas y generar acciones para erradicarlas es una estrategia que posibilita el desarrollo en general, puesto que la disminución de las brechas de género en el trabajo, en la pobreza, en educación, en la vida familiar y en todas las facetas de la vida; aporta sustancialmente en el avance social y económico de un país.

Desde diferentes instancias, se han argumentado, justificadamente, las ventajas de la equidad de género en el mundo laboral, debido a esto, este tema ha adquirido relevancia al interior de

la definición de políticas y prácticas empresariales.

Las empresas que apuestan a la equidad de género tienen mayor probabilidad de:

63%

Obtener mayor rentabilidad y productividad.

60%

Aumentar su capacidad de atraer y retener el talento.

59%

Impulsar su creatividad, innovación y apertura.

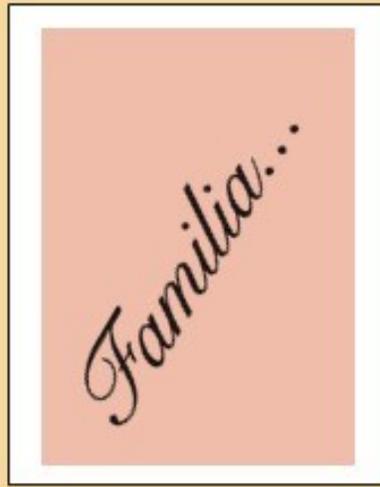
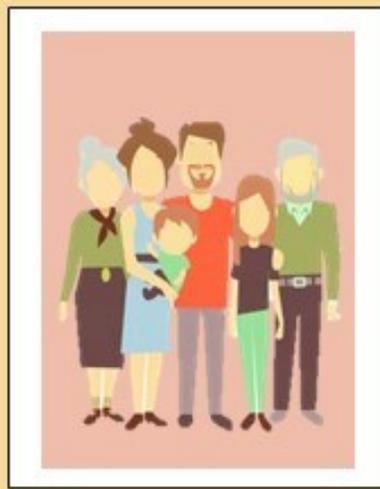
38%

Incrementar su capacidad de calibrar el interés y la demanda de los consumidores.

58%

Mejorar la reputación de la empresa.

(OIT, 2019).



Brechas familiares

2. La brecha en la composición familiar.

La familia es la institución primaria de la sociedad y está ligada a los componentes culturales característicos de cada contexto y de cada periodo histórico en el cual se enmarca. Por lo anterior, la reorganización social y la vida familiar están estrechamente vinculadas y, en la medida en que una de las dos se modifique, la otra se ve impactada. Es por esto que ámbitos como el trabajo y la educación han modificado la concepción clásica de familia o nuclear que predominó por muchas décadas (Baeza, 2005).

Como un paradigma central dentro de la construcción social de la familia se han establecido diferencias sustanciales entre hombres y mujeres. Estas diferencias han limitado la participación femenina en ámbitos ajenos a la vida privada y familiar.

El sesgar la función de la mujer, únicamente, desde una percepción de procreación y cuidado doméstico, ha creado brechas abismales entre ambos sexos, que han relegado, históricamente, a las mujeres a desempeñar exclusivamente labores específicas en el hogar.

2.1. Evolución de la estructura familiar y el rol femenino:

Las primeras sociedades del mundo eran de carácter rural y su desarrollo giraba en torno a la familia y la comunidad, donde el vínculo con la producción agrícola era directo, ya que era la mayor generadora de mano de obra en ese momento (Álvarez, 2001). La propiedad "parcela" o tierra era la principal fuente de riqueza y estatus social, de ahí la importancia de mantener unidades familiares bien constituidas en las que, por un lado, se daba la división del trabajo: los hombres

estaban al mando de la familia, era quienes llevaban las finanzas y realizaban el trabajo más pesado en el campo, y las mujeres, a su vez, realizaban más tareas domésticas como hilar, preparar la comida, limpiar la casa y cuidar los hijos (Álvarez, 2001). Durante este período el papel de la mujer en la sociedad estuvo determinado por principios religiosos y morales, en los que su valor se limitaba a los deberes de fertilidad y bienestar familiar (Álvarez, 2001).

Como lo afirmó Hines (2019), con el progreso de la sociedad y la creciente industrialización de la economía, surgió la “clase obrera” o clase trabajadora, que se convirtió en la principal fuerza laboral de las industrias emergentes. Durante la primera revolución industrial, aunque se pasó de una economía familiar a una economía industrializada, el rol de la mujer en la sociedad no cambió mucho. Seguían participando únicamente en el

trabajo familiar y reproductivo, y su participación como trabajadoras se limitaba al trabajo doméstico mal remunerado. De esta manera, el trabajo en la fábrica estaba reservado solo para los hombres, y, a su vez, que las funciones masculinas dentro de la casa seguían siendo las del jefe de hogar y la persona responsable de proporcionar los ingresos económicos para el sustento familiar (Hines, 2019).

A lo largo de los años, con el mayor desarrollo económico, político y social, las mujeres se han involucrado más activamente en diferentes esferas de la sociedad. Si bien las mujeres ya venían participando en el mercado laboral, es desde la Segunda Guerra Mundial que la ocupación de mano de obra femenina en las fábricas del mundo aumenta exponencialmente (Campillo, 1978). La introducción de la mujer en el mercado de trabajo supuso

una transformación en los roles que estaban preestablecidos para las familias tradicionales.

En consecuencia, la inserción de la mujer en otros espacios por fuera del ámbito familiar conlleva a que la estructura en la relación familiar cambie, generando una reorganización de funciones y el establecimiento de nuevos perfiles dentro de la composición familiar de los hogares modernos. Aun así, las funciones básicas de procreación, crianza, quehaceres domésticos y educación permanecen dentro de los pilares de esta institución social, solo que su desarrollo no depende únicamente de la mujer, sino que estas actividades pueden ser distribuidas entre los diferentes miembros del hogar (Díaz, 1998).

Ahora bien, hasta el momento se ha hablado de la transformación de los roles femeninos dentro de la familia, pero como un interés en el desarrollo de esta primera entrega, surge la necesidad de enfocar el

análisis en los principales roles de la mujer que han transformado su papel en la composición de la familia colombiana, como lo son: el rol de la mujer como madre y el rol de la mujer como esposa.

2.1.1. Rol de la mujer como madre:

La maternidad es uno de los roles femeninos que mayor transformación ha tenido a lo largo de la historia. En esto han incidido diversos factores, como el nivel educativo, el acceso a métodos de planificación y educación sexual, la participación laboral y cambios en el imaginario y estructura cultural.

Mundialmente, se ha presentado una transición demográfica gradualmente, debido, principalmente, a la disminución de la natalidad y al aumento del promedio de vida de las personas. Para el caso colombiano tomamos de referencia el estudio realizado por Iregui, Melo, Ramírez & Tribín

(2020), en el cual se plantea el siguiente análisis respecto a la disminución de la tasa de fecundidad en el país.

En el análisis histórico de la tasa de fecundidad Iregui, Melo, Ramírez y Tribín (2020) diferencian cuatro periodos en la historia reciente de Colombia:

1. Período de 1905 a 1935: se caracterizó por altas tasas de fecundidad y mortalidad infantil (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020). Nuevamente, este fue un momento en el que hubo muy poca participación femenina. Las mujeres cursaban la educación primaria y secundaria y aún no se les permitía matricularse en las universidades, además, la participación en el mercado laboral era muy baja y no tenían derecho a voto (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020).

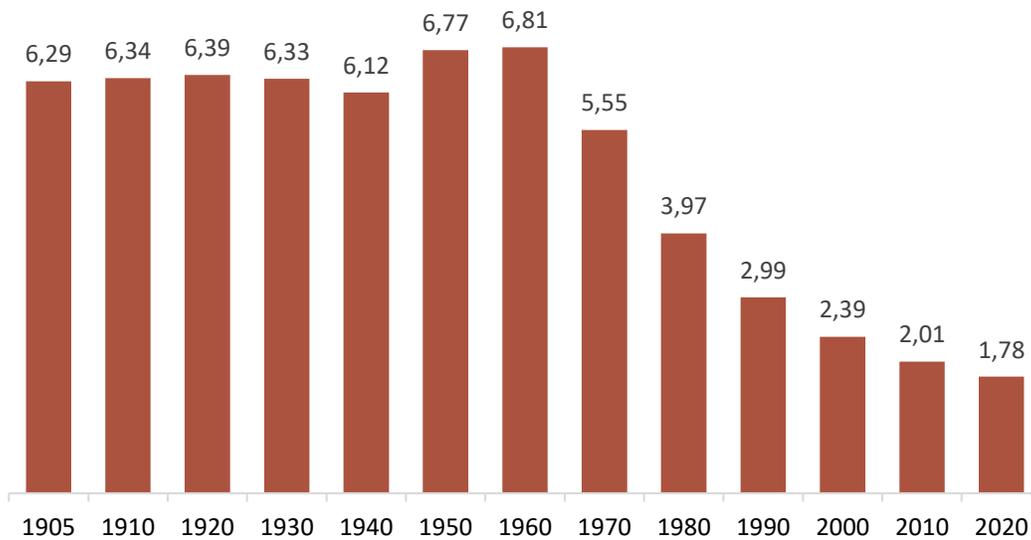
2. Período de 1936 a 1965: durante esta época las mujeres comenzaron a matricularse en las universidades, pero incluso con una participación mínima en comparación con los hombres (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020). Persisten altas tasas de natalidad y matrimonios precoces. En cuanto a la participación laboral de las mujeres, esta continúa siendo baja, principalmente de mujeres no casadas, dado que el matrimonio y la maternidad se vieron como restricciones para que las mujeres desempeñen funciones laborales (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020). El gran logro fue el derecho al voto femenino.

3. Período de 1966 a 1985: se caracterizó por la transición demográfica con una fuerte caída en la tasa de natalidad

y una disminución de la mortalidad infantil, así como una mayor participación de las mujeres solteras y casadas en la educación superior y en el mundo laboral (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020). Uno de los grandes logros del momento fue la posibilidad de que las mujeres accedieran de manera segura a varios métodos anticonceptivos.

4. Período a partir de 1985 en adelante: este se destacó por un aumento constante en matriculas de mujeres en instituciones de educación superior, incluso superando a los hombres (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020). Se presenta una reducción importante en la tasa de fecundidad, pasando de 3,97 hijos por mujer en 1980 a un promedio de 1,78 hijos por mujer en el 2020 (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020).

Gráfica 1: Tasa total de fecundidad en Colombia (hijos por mujer)



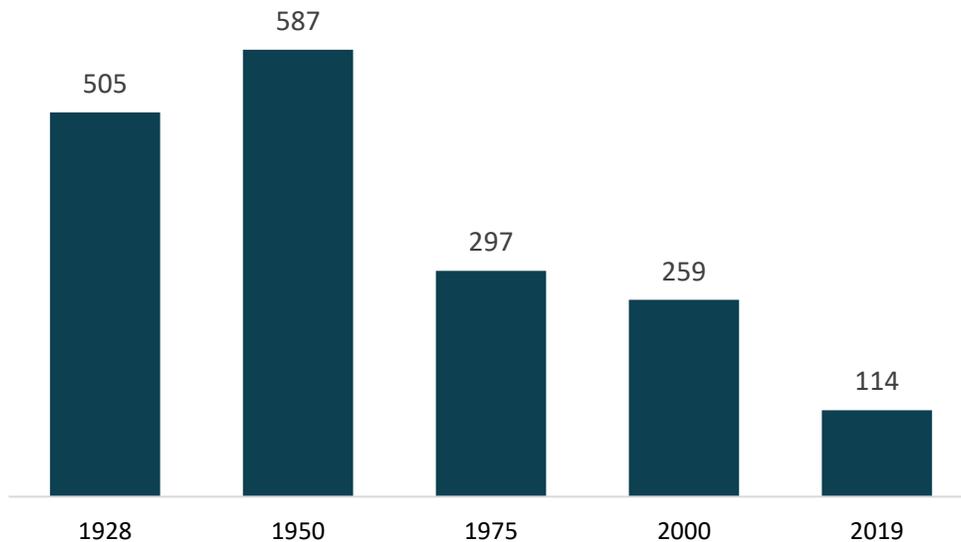
Fuente: elaboración propia basada en el estudio de (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020).

2.1.2. Rol de la mujer esposa:

Hoy en día las mujeres son valoradas no solo por sus roles de madres y esposas, los cuales antes eran considerados como los únicos o principales logros de la mujer, puesto que casarse y formar una familia eran sinónimo de estabilidad y realización personal. Así las cosas, las mujeres no solo han aumentado su participación en

la economía, sino que también se han destacado en espacios tradicionalmente liderados por hombres, generando cambios en aspectos de la vida familiar. En este caso, el matrimonio en Colombia ha ido disminuyendo gradualmente en las últimas décadas. Como muestra la siguiente gráfica, de 587 matrimonios por cada 100.000 habitantes en 1950, Colombia pasó a 114 matrimonios en 2019.

Gráfica 2: Número de matrimonios civiles por cada 100.000 habitantes (1928-2019)



Fuente: elaboración propia con base en el DANE y la Superintendencia de Notariado y Registro (1993).

Iregui, Melo, Ramírez y Tribín (2020) afirman que las mujeres reducían su participación en el mundo del trabajo y la educación, principalmente para cumplir con el rol de esposa y madre, en el que el bienestar de la familia se anteponía a los intereses individuales de la mujer.

Con las transformaciones culturales se presenta una disminución en la tasa nupcial de

Colombia, pasando en 1966 de 4,6 bodas por 1000 habitantes a 2,7 bodas en 1985 (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020). A su vez, el número de matrimonios disminuyó, las uniones libres o la conformación de parejas no casadas aumentó del 8% en 1970 al 13% en 1985 (Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020). Durante este mismo período, los divorcios también se incrementaron, y pasaron de ser menos del 2% en 1970, asciendo al 4% en 1985

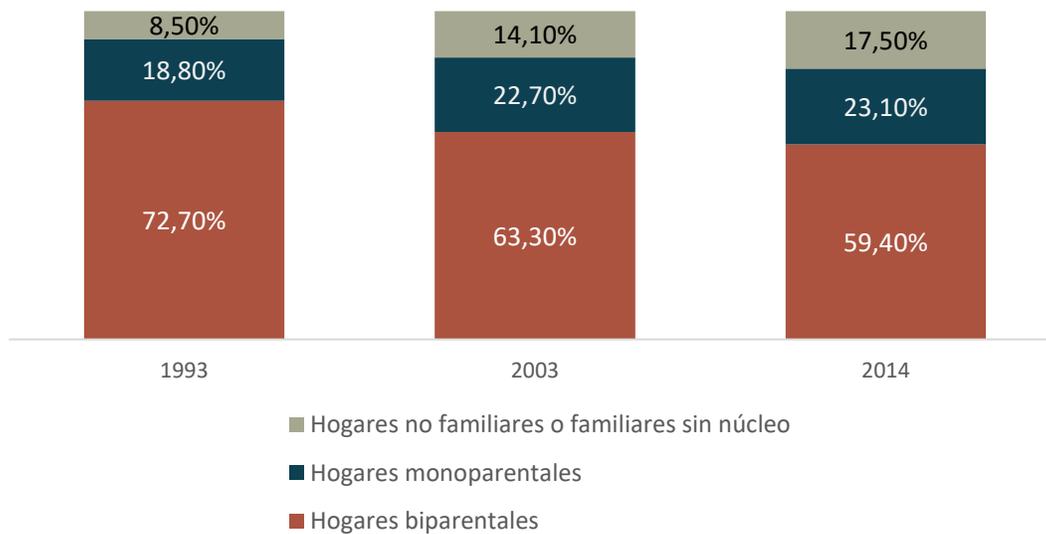
(Iregui, Melo, Ramírez & Tribín, 2020).

2.2. Cambios en la composición de las familias colombianas.

Según cifras del Departamento Nacional de Planeación (DNP, 2016), en 1993 el 72,7% de los

hogares eran familias biparentales, mientras que el 18,8% eran monoparentales y solo el 8,5% eran no familiares o familiares sin núcleo¹. Para 2014, 21 años después, los hogares monoparentales pasaron a representar el 23,1%, el 17,5% no familiares o sin núcleo y el tradicional hogar biparental pasó a totalizar el 59,4% de los hogares del país.

Gráfica 3: Distribución de los hogares de Colombia según su composición familiar (1993-2014)



Fuente: DNP (2016).

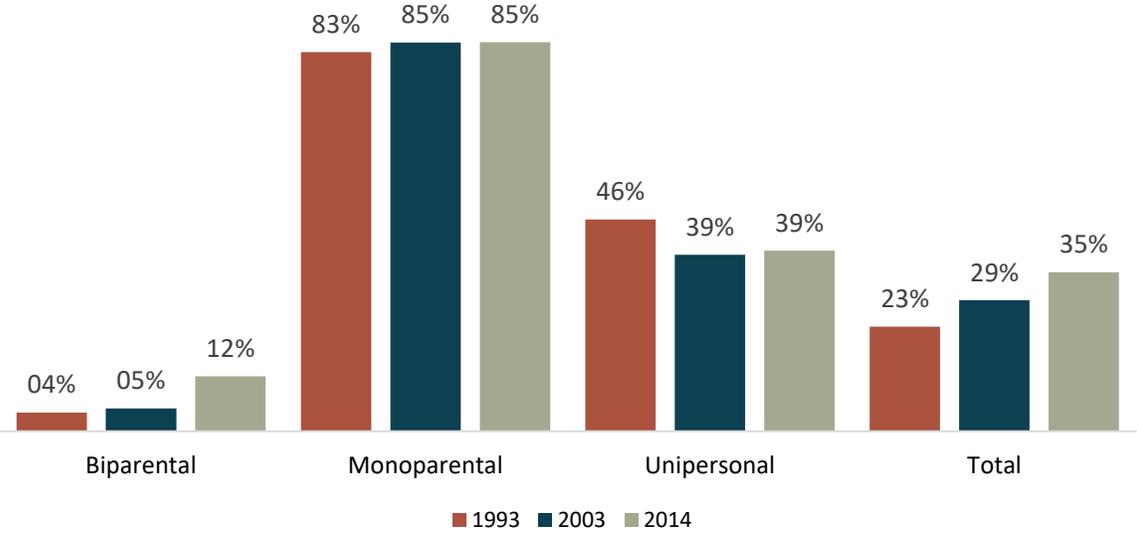
¹ Hogares donde no existe un núcleo conyugal primario o una relación padre/madre-hijo/hija, pero sí existen relaciones de parentesco en el

primer o segundo grado de consanguinidad (p.e. hermanos) (DNP, 2016).

A su vez, las mujeres han venido ganando una mayor importancia en la jefatura de sus hogares. Para 1993, solo el 22,8% de los hogares tenían una mujer cabeza del hogar y, para 2014, el 34,7% de los hogares tenían esta característica DNP (2016). También, en los hogares biparentales, que se constituyen casi siempre de un hombre y una mujer, solo el 4,1% de las familias tenían una jefatura

de hogar femenina en 1993, mientras que en 2014 este valor se triplicó hasta 12%. Aun con la mejoría en la reducción de estas brechas, todavía se demuestra que, pese al cambio drástico en la composición de las familias, la enorme mayoría de hogares tradicionales biparentales sigue considerando al hombre como el jefe del hogar.

Gráfica 4: Tasa de jefatura del hogar femenina según el tipo de hogar (1993-2014)



Fuente: DNP (2016).

En la actualidad, las familias monoparentales son la principal forma de organización familiar. Como se mencionó, este cambio en la estructura familiar se basa, principalmente, en la reasignación de roles, donde la mujer ha ganado participación en ámbitos más allá de la vida familiar. Para efectos de la investigación, es necesario detenernos en el análisis de los hogares monoparentales, en especial, en el hecho de que en su mayoría sean hogares en el cual las mujeres son las jefes de hogar. Se entiende que este aumento por sí solo no establece un problema, dado que puede ser respuesta a las nuevas formas de organización social establecidas por las dinámicas del momento, pero es pertinente poder establecer una reflexión frente a esta realidad.

Si estos hogares están formados principalmente por madres jefas de hogar, esto puede ser una causa estructural de la brecha que

persiste entre hombres y mujeres, ya que se perpetúa la idea de que la responsabilidad de los hijos es exclusiva de la madre, implicando que las mujeres, a la larga, tengan que dedicar más horas al cuidado de sus hijos, limitando, por ejemplo, que puedan cumplir con una jornada laboral establecida de 8 horas semanales. Esto se traduce en menos ingresos para los hogares, y en una mayor posibilidad de ser hogares pobres.

No obstante, también debe tenerse en cuenta que ha habido avances en los últimos 30 años. Aparentemente, los hogares han cambiado gradualmente los estereotipos de género y las mujeres han asumido un papel más destacado en la economía del hogar. Por lo tanto, no se puede concluir que un hogar monoparental dirigido por una mujer sea necesariamente pobre, ya que esa no es la única condición que establece esta conexión, pero

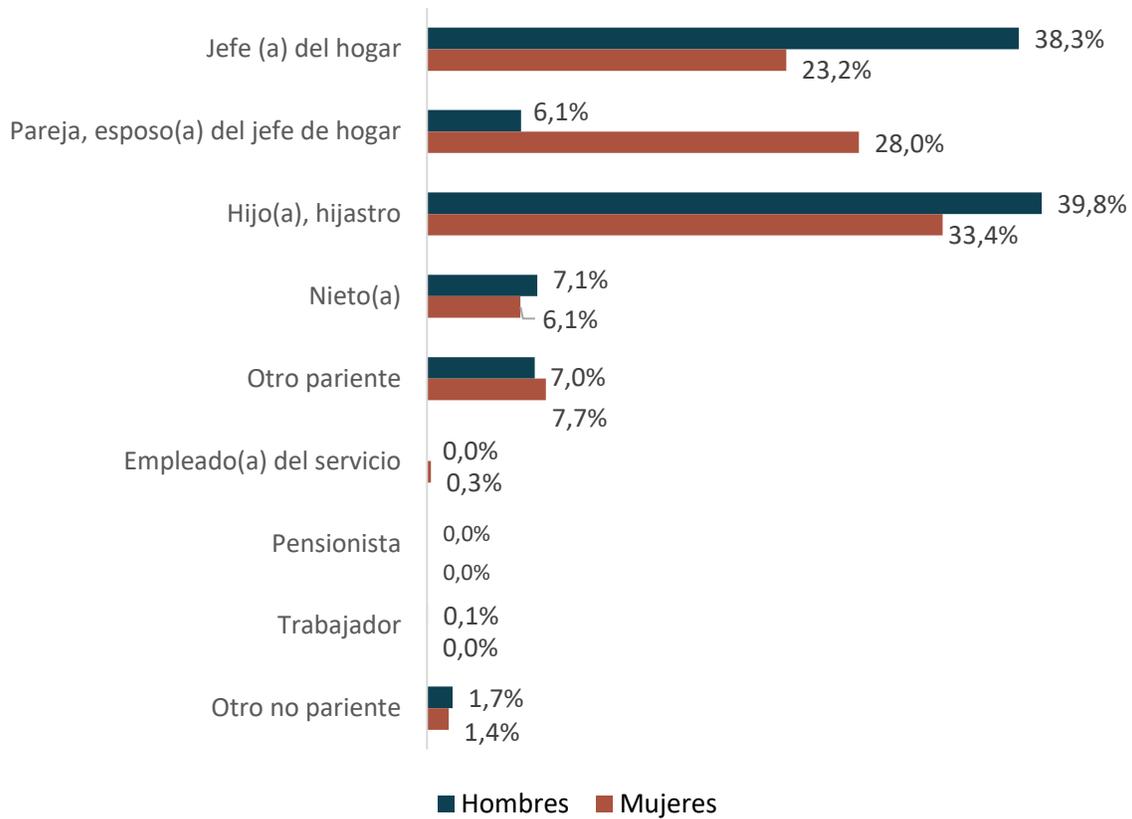
se puede argumentar que cumplir con esta condición aumenta la probabilidad de bajos ingresos en el hogar.

Por lo anterior, es fundamental establecer acciones que concretamente busquen minimizar esta brecha. Así, promover que las madres jefas de hogar puedan acceder a educación y empleo, ya que son dos condiciones claves para aumentar la calidad de vida de las personas. Esto se puede alcanzar mediante la flexibilización de las rigideces existentes en materia de horario y jornada de trabajo, el fomento del trabajo remoto o desde casa, el fortalecimiento y mayor cobertura de los centros educativos de primera infancia, entre otras

medidas que ofrecen garantías para que las madres no solo asuman el papel de cuidadoras del hogar y puedan ingresar al mercado laboral y a la formación de competencias que mejore su competitividad y productividad.

En esta línea, según datos más recientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), para 2020, el 38,3% de los hombres del país fueron jefes de su hogar, mientras solo el 23,2% de las mujeres ocupó esta posición. Por su parte, solo el 6,1% de los hombres eran la pareja del jefe de hogar, a diferencia del 28% de mujeres que tenían esta posición en la familia.

Gráfica 5: Distribución de hombres y mujeres según su posición en la familia (2020*)



Fuente: GEIH - DANE (2020).

*2020 no incluye los meses de marzo y abril por cambios metodológicos de la GEIH en la pandemia.

Finalmente, es importante resaltar que, como sociedad, hemos avanzado y debemos seguir avanzando en la conciliación o integración entre la vida familiar, personal y laboral de las personas, lo que permite a las mujeres

equilibrar sus roles de madres, esposas o su función dentro de las actividades propias de su familia. Los avances han posibilitado que la participación de las mujeres en diversos espacios sociales sea más equitativa con respecto a los

hombres. Sin minimizar este progreso, es necesario profundizar en este problema y promover una participación familiar equilibrada, tanto de hombres como de mujeres, así como fomentar la intervención femenina en actividades por fuera del ámbito familiar, como lo son el trabajo, el ocio, las actividades culturales, la participación política, entre otras, que contribuyen a mejorar la

calidad de vida de todos los miembros de la familia. La oposición entre vida laboral y otros ámbitos del desarrollo personal de los individuos no solo no responde a las complejidades de la vida social contemporánea, sino que, además, tiene repercusiones negativas en las posibilidades reales de procurar la participación plena de las mujeres en la economía.

Brecha educativa



3. La brecha educativa

El acceso de las mujeres a la educación, sin duda, ha sido un motor de movilidad social. Globalmente, la participación femenina en los diferentes niveles educativos ha aumentado. Según datos proporcionados por la UNESCO (2019) en el informe de seguimiento de la educación en el mundo:

En el plano mundial, la proporción de mujeres matriculadas en programas de formación técnica y profesional del segundo ciclo de educación secundaria es del 43%, y la proporción regional oscila entre el 32% en Asia Central y Meridional y el 50% en América Latina y el Caribe. Las alumnas de esos programas suelen matricularse sobre todo en esferas como la alimentación y la nutrición, la cosmetología y la costura (UNESCO, 2019, pág. 14)

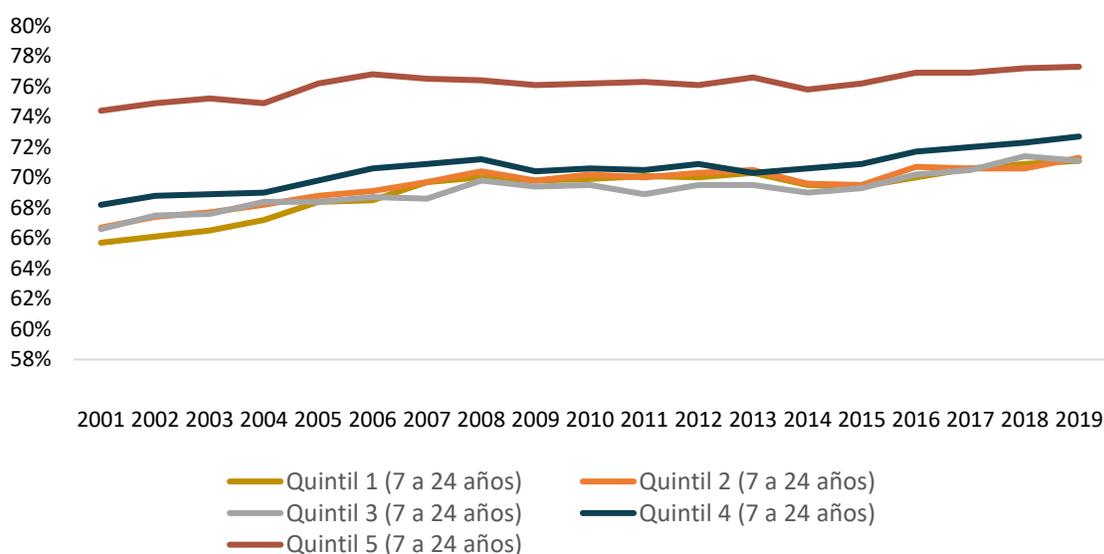
Actualmente, la educación se ha convertido en una de las principales instituciones sociales con mayor participación de la mujer, lo que ha permitido una mayor especialización y capacitación para la inserción laboral. Lo anterior no supone que este acceso educativo sea generalizado para todas las mujeres, dado que la mayor brecha en la educación no se presenta entre géneros, sino que esta diferencia es mayor entre las mismas mujeres. La variable que amplía en las mujeres la brecha educativa es el nivel de ingresos per cápita de cada una de ellas.

La CEPAL (2019), analizando el porcentaje de la población femenina y de la misma edad, mide la asistencia escolar por quintiles de ingresos, donde el quintil 1 es la población femenina en edad entre los 7 a 24 años con ingresos más bajos, mientras que en el quintil 5 están las mujeres del mismo rango de edad con los

ingresos más altos. Esta gráfica sustenta que, a pesar de que en los quintiles 1, 2, 3 y 4 no hay una diferencia significativa en el porcentaje de asistencia escolar, sí

hay una brecha con respecto al quintil más alto (5).

Gráfica 6: Porcentaje de asistencia escolar femenina por quintiles de ingreso per cápita del hogar y según grupos de edad en América Latina



Fuente: elaboración propia con datos de (CEPALSTAT, 2019)

Por otra parte, aunque las mujeres representan la mayoría de los graduados en educación de tercer nivel, no tienen una alta representación en programas académicos STEM, por lo tanto *“la proporción de alumnas de programas de educación terciaria*



de ingeniería, industria y construcción, y de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), es apenas superior al 25%” (UNESCO, 2019, pág. 14).

En consecuencia, la elección de una carrera universitaria condiciona las aspiraciones laborales futuras y, teniendo en cuenta que las mujeres se forman menos en campos de las ciencias, las ingenierías y las tecnologías; las posibilidades de obtener trabajo en estas modalidades son mucho menores que las de los hombres. Es así como:

(...) en los países pertenecientes a la OCDE, los varones de 15 años tienen más del doble de probabilidades de trabajar como ingenieros, científicos o arquitectos que las niñas de esa edad. Solo el 0,4% de las chicas de 15 años desean trabajar como profesionales de las TIC, frente al 5% de los chicos. Las mujeres representan menos del 20% de los estudiantes que ingresan en los programas de informática de nivel terciario en los países de la OCDE, y alrededor del 18% de los que ingresan en los de los de ingeniería” (UNESCO, 2019, pág. 15).

Promedio anual de mujeres entre el total de graduados de educación superior



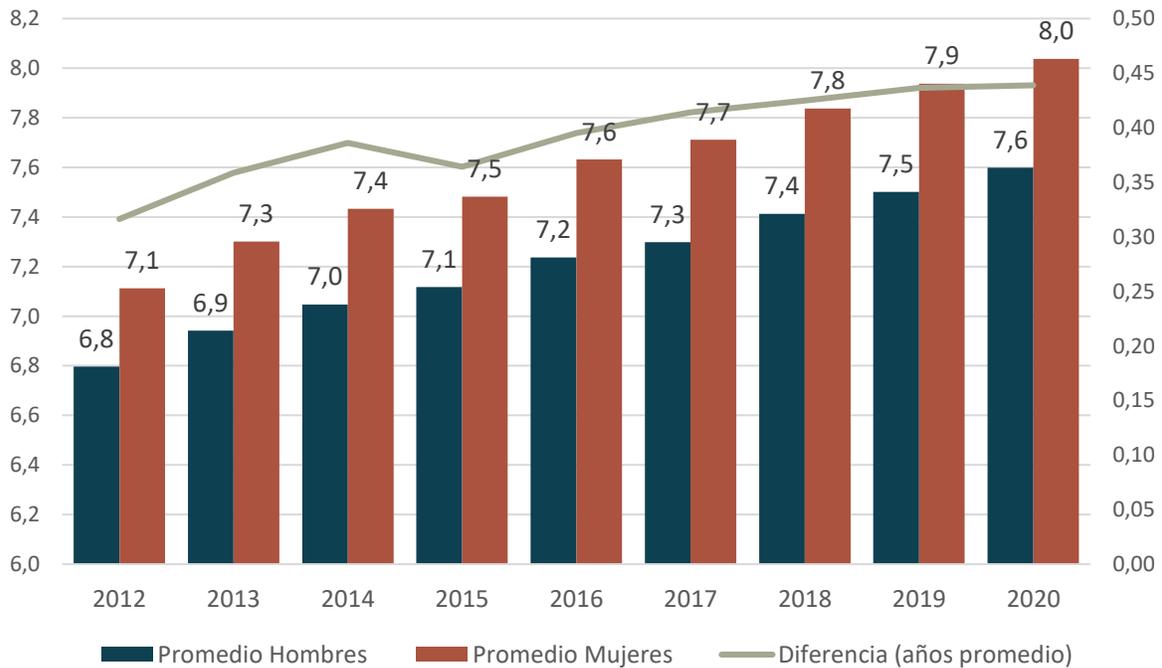
Fuente: (UNESCO, 2018).

Para una mayor precisión de la brecha en la educación en nuestro país, se analizaron cifras de diferentes fuentes de información oficiales de Colombia, de lo cual se obtuvo lo siguiente.

Según cifras de la GEIH, para 2020 un hombre colombiano tuvo en promedio 0,44 años de educación menos que una mujer (5,2 meses). Esta diferencia se ha incrementado

levemente desde el año 2012 hasta 2020. Además, hablando solo de las personas ocupadas en el mercado laboral, solo el 23,2% de los hombres ocupados tuvieron algún nivel de educación superior (técnico, tecnológico o universitario), mientras que el 36,6% de las mujeres ocupadas contaban con ese nivel educativo superior.

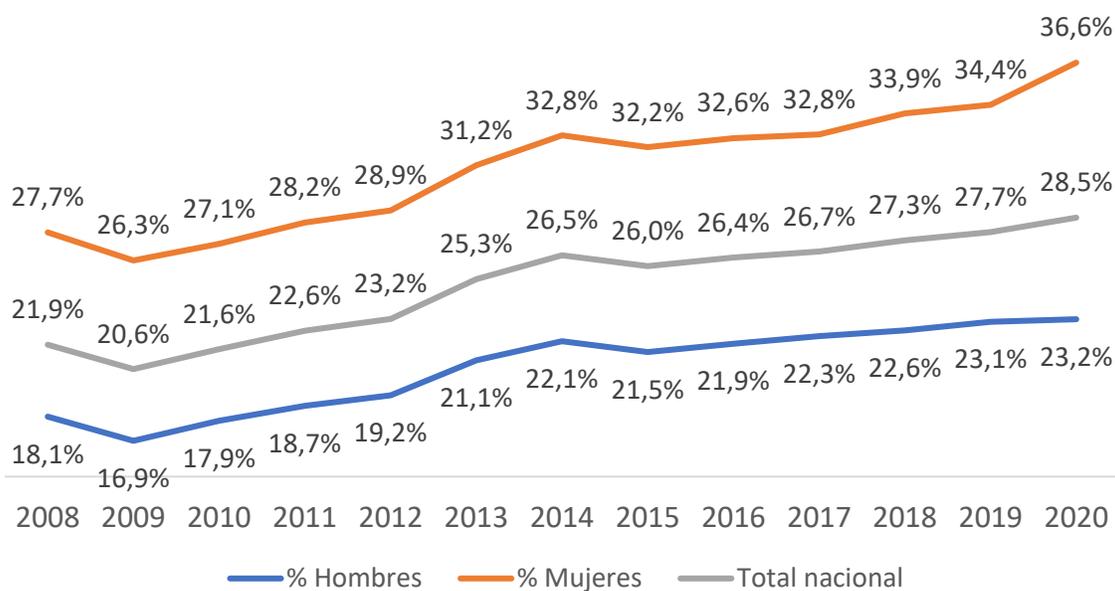
Gráfica 7: Años promedio de escolaridad por género (2012-2020)



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020).

*2020 no incluye los meses de marzo y abril por cambios metodológicos de la GEIH en la pandemia

Gráfica 8: Porcentaje de ocupados con educación superior (técnica, tecnológica o universitaria) según género (2009-2020)



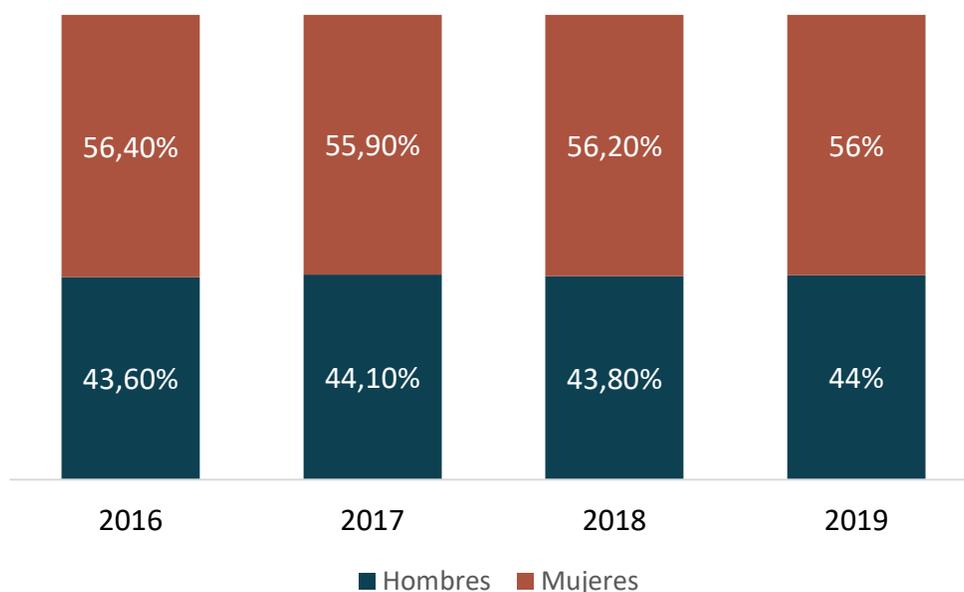
Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH – DANE (2020).

*2020 no incluye los meses de marzo y abril por cambios metodológicos de la GEIH en la pandemia

Desde otra visión, las cifras del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES), del Ministerio de Educación muestran cómo, cada año, son más mujeres que hombres quienes

obtienen títulos de educación superior. De cada 100 personas graduadas al año de carreras de educación superior, 56 son mujeres.

Gráfica 9: Distribución hombres vs. mujeres graduados de educación superior (2016-2019)

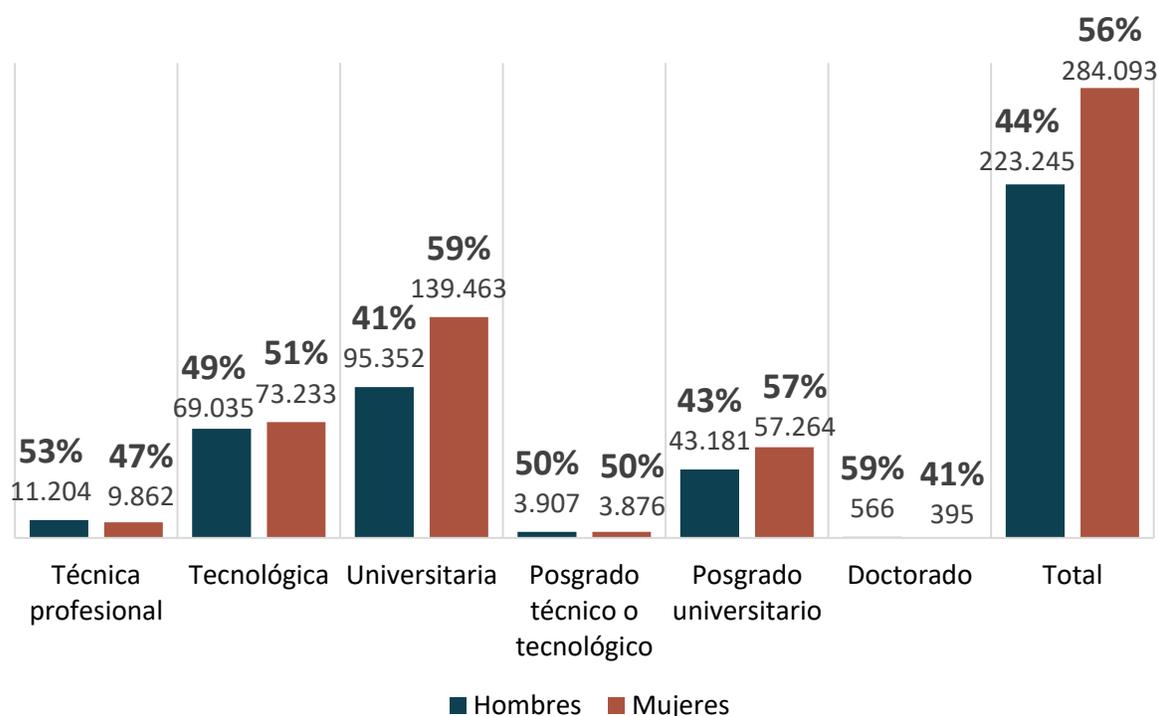


Fuente: Elaboración propia con base en datos de Ministerio de Educación. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). 2019

Mirándolo a mayor nivel de detalle, y específicamente para 2019, de todos los niveles educativos, solo las carreras técnicas profesionales y el doctorado fueron los únicos niveles para los cuales hubo más hombres que mujeres graduadas. De 507.338 personas que se

graduaron en 2019, 284.093 fueron mujeres y 223.245 fueron hombres. En cuanto a los títulos de pregrado universitario, por ejemplo, el 59% de las personas graduadas en 2019 fueron mujeres.

Gráfica 10: Número de graduados educación superior por nivel educativo y género (2019)



Fuente: elaboración propia con base en datos de Ministerio de Educación. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). 2019.

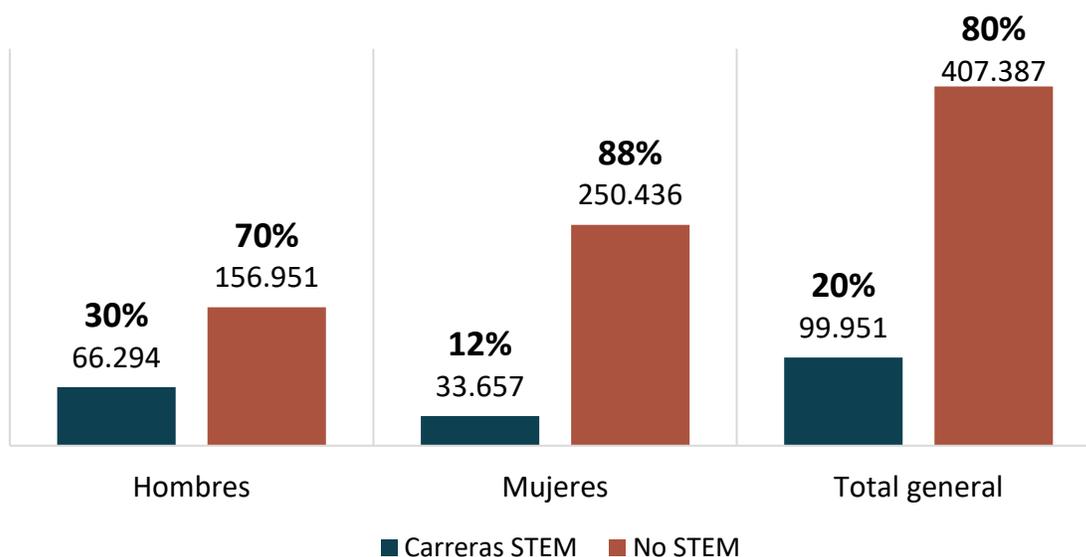
Con estas cifras, no queda duda de que actualmente en Colombia, en el ámbito educativo, la brecha del capital humano favorece a las mujeres. No obstante, este análisis puede estar correlacionado, de manera indirecta, con otras brechas socioeconómicas que podrían ir realmente en contra de las mujeres. A manera de

hipótesis, es posible que las eventuales dinámicas culturales y tradicionales de las familias incentiven a que el hombre estudie menos, para trabajar desde antes; y que la mujer estudie más, de modo que esta actividad le permite balancear más su vida personal.

Ahora bien, más allá de que las mujeres en Colombia, sin duda, tienen mayor educación en promedio que los hombres, vale hacer un acercamiento a la naturaleza de las profesiones que estudia más cada género. Con base en cifras del SNIES, encontramos, por un lado, que, de los 507.338 graduados en 2019, solo 99.951 (20%) lo hicieron de las llamadas carreras STEM, que son aquellas relacionadas con la Ciencia (S), la

Tecnología (T), la Ingeniería (E) y las matemáticas (M). Estas carreras, según World Economic Forum (2018), son las de más alta demanda para ocupaciones del futuro y las que más impacto tienen sobre la productividad del mercado laboral (World Economic Forum, 2018). Aunque las mujeres se gradúan predominantemente más que los hombres en la educación terciaria, solo el 12% de estas se gradúan de carreras STEM.

Gráfica 11: Número de graduados carreras STEM y no STEM por género (2019)

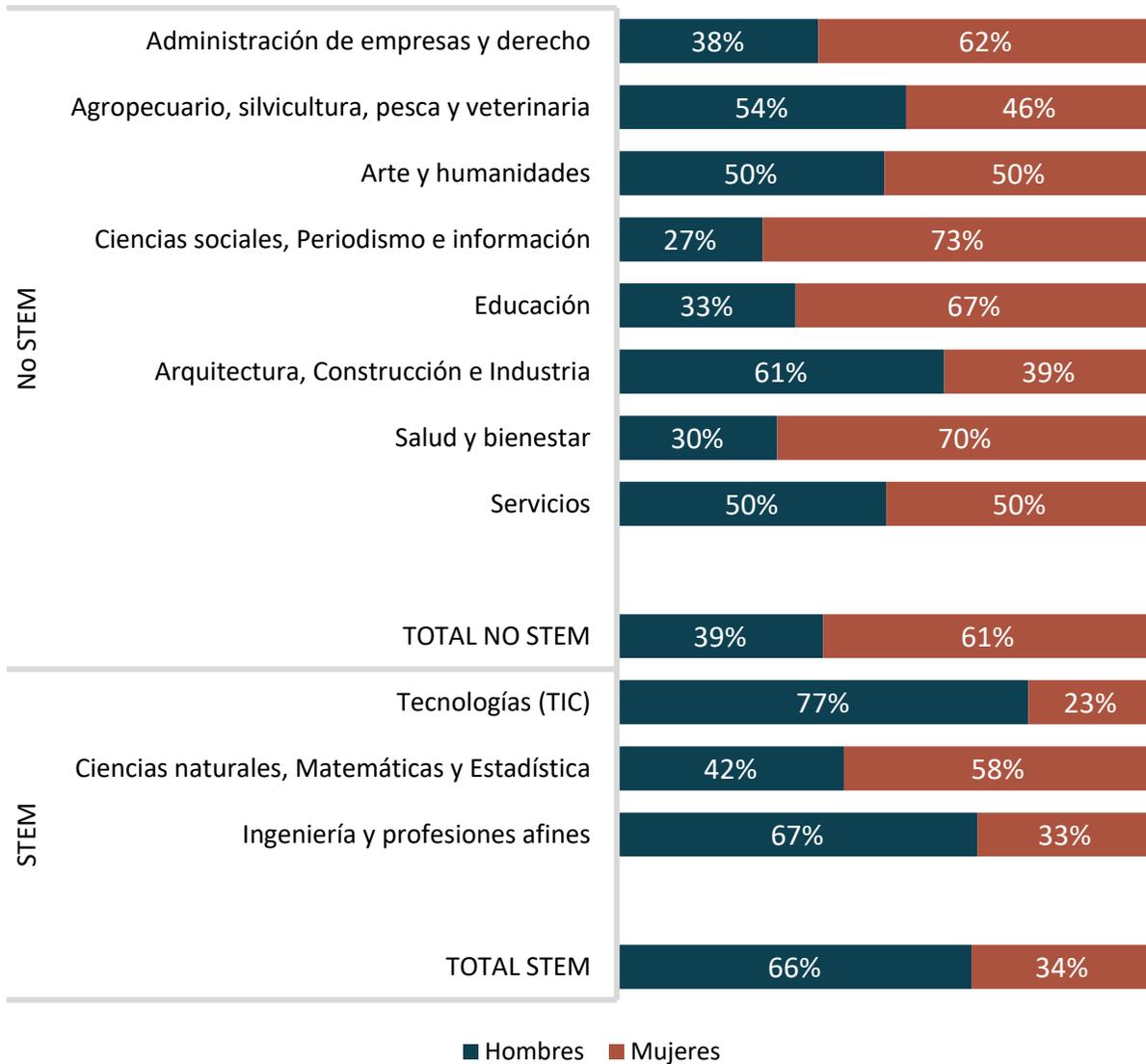


Fuente: Elaboración propia con base en datos de Ministerio de Educación. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). 2019

Según las áreas de conocimiento categorizadas en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE), los hombres tienen una participación predominante en la mayoría de las carreras STEM. A excepción de las carreras que tienen que ver con las ciencias básicas, matemáticas y estadística, que representan solo el 2% de los graduados nacionales,

los hombres representan predominantemente las graduaciones en carreras STEM, especialmente en carreras de tecnologías de la información y las comunicaciones. En general, 2 de cada 3 graduados de carreras STEM son hombres. Análogamente, la proporción de hombres en carreras no STEM es del 40%.

Gráfica 12: Distribución de graduados de educación superior por área del conocimiento (CINE) y según género (2019)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Ministerio de Educación. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). 2019

Es importante acortar esta brecha porque los cambios en el mercado laboral llevarán a que, cada vez más, los cargos que se demanden requerirán formación en carreras World Economic Forum (2018). Se debe superar el estereotipo de que las carreras son para un género específico y acabar con los estigmas asociados a ello. Es importante que las elecciones de carreras tengan una influencia nula de variables como el género y que solo tengan una real importancia las señales que envían las tendencias en el mercado laboral y las competencias de las personas.

Profundizando en este análisis, encontramos que los núcleos básicos de conocimiento que tienden a elegir más predominantemente las mujeres se relacionan con carreras de humanidades, salud y educación. Los hombres, por su parte, dominan las ciencias “duras”, las ingenierías y las carreras que involucran un trabajo físico. Las siguientes dos gráficas muestran las 15 carreras o núcleos básicos de conocimiento (NBC) en los que hay mayor predominancia de hombres sobre las mujeres y, luego, los 15 NBC que mayor peso de mujeres graduadas tienen.

Gráfica 13: 15 Núcleos básicos del conocimiento (NBC) con mayor predominancia masculina en el número de graduados (2019)



Fuente: elaboración propia con base en datos de Ministerio de Educación. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). 2019

Gráfica 14: 15 Núcleos básicos del conocimiento (NBC) con mayor predominancia femenina en el número de graduados (2019)



Fuente: elaboración propia con base en datos de Ministerio de Educación. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES). 2019

4. Conclusiones:

- El género es una construcción social que va más allá del determinante biológico dado por el sexo. Cuando se habla de género no solo se habla de las mujeres.
- Las nociones de igualdad y equidad de género, aunque están relacionadas, son diferenciables.
- La equidad de género es un enfoque que responde a las exigencias ético-normativas de justicia. Implementar este enfoque ha mostrado importantes rendimientos en términos de productividad económica y avance cultural.
- La composición familiar desde los inicios de la civilización se caracterizó por tener una jefatura de hogar masculina. Aun hoy sigue siendo esta construcción social la que predomina en los hogares.
- Colombia lleva años cambiando drásticamente la composición de sus hogares. Cada vez más personas viven en hogares no familiares; la tasa de fecundidad ha caído de 6,8 hijos por mujer en 1960 a 1,8 hijos por mujer en 2020; los matrimonios se han reducido en más de un 80% desde 1950; y los hogares aumentaron la tasa de jefatura femenina de 22,8% a 34,7% en 20 años.
- Estos avances, como veremos en posteriores entregas, se encuentran en riesgo de retroceso debido a la emergencia ocasionada con la pandemia por la COVID-19.
- El papel de la mujer colombiana en la familia ha cambiado. Su función en el hogar ya no se limita solo a ser la responsable de las actividades domésticas y el cuidado de los hijos.

- Desde el punto de vista educativo, las mujeres poseen mayor formación que los hombres. En promedio una mujer colombiana tiene 5,2 meses más de educación que un hombre.
- En Colombia alrededor del 56% de las personas graduadas de educación superior son mujeres.
- Aun así, en las llamadas carreras STEM, que son aquellas relacionadas con la Ciencia (S), la Tecnología (T), la Ingeniería (E) y las matemáticas (M); el 66% de los graduados son hombres. Esta predominancia masculina cobra importancia porque estas serán las carreras más demandadas en el mercado laboral del futuro.
- Las carreras que tienden a elegir más predominantemente las mujeres se relacionan con las humanidades, la salud y la educación. Los hombres, por su parte, dominan las ciencias “duras”, las ingenierías y las carreras que involucran un trabajo físico.

Referencias

- Álvarez, M. L. P. (2001). El papel de las mujeres en la familia: Los conflictos sociales. In *La familia en la Edad Media: XI Semana de Estudios Medievales, Nájera, del 31 de julio al 4 de agosto de 2000* (pp. 501-514). Instituto de Estudios Riojanos.
- Baeza, S. (2005). Familia y género: las transformaciones en la familia y la trama invisible del género. *Praxis educativa*(9), 34-42.
- Barbieri, T. D. (1996). Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. En L. Guzmán, & G. Pacheco, *Estudios básicos de derechos humanos IV*. Costa Rica.
- Campillo, M. V. (1978). Madurez industrial: guerra y condición femenina. *Reis*, (4), 147-170.
- CEPALSTAT. (2019). *CEPAL*. Obtenido de Indicador de asistencia escolar de ambos sexos por quintiles de ingreso per cápita del hogar: <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=143&idioma=e>
- DANE. (1993). *Biblioteca DANE*. Obtenido de Las estadísticas sociales en Colombia: http://biblioteca.dane.gov.co/media/libros/LD_9832_EJ_3.PDF
- DANE (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares Microdatos [Base de datos]. Recuperado de: http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/23/1
- Díaz, Y. L. (1998). La familia, una realidad en permanente transformación: algunas reflexiones sobre el tema. *Revista de trabajo social*(1).
- Hines, S., & Antøn, A. (2019). ¿Es fluido el género? Barcelona: Blume.
- Iregui-Bohórquez, AM, Melo-Becerra, LA, Ramírez-Giraldo, MT y Tribin-Urbe, AM (2020). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: ¿Ya llegamos?. Borradores de Economía; No.1131 .
- Ministerio de Educación (2020). Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES- [Base de datos]. Recuperado de: <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/>
- OIT. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Ginebra.
- OIT. (2019). *OIT*. Obtenido de Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos:

<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>

- OMS. (2017). *Violencia contra la mujer: Datos y cifras*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- ONU Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo: la igualdad de género*. México. Obtenido de http://www.inesge.mx/pdf/articulos/igualdad_onu.pdf
- Organización Internacional de Trabajo - OIT. (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local*. Ginebra. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_145711.pdf
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y ensayos*(89), 279 - 298.
- Rocha Sánchez , T., & Díaz Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *anales de psicología*, 21(1), 42-49.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: nota sobre la "economía política" del sexo. *Nueva antropología*, 8(30), 95-145.
- Scott, J. W. (2015). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, 251-290.
- Superintendencia de Notariado y Registro - Oficina Asesora de Planeación - Grupo de Estadística Registral y Notarial (2020). Matrimonios Civiles En Colombia. Recuperado de: <https://www.datos.gov.co/Justicia-y-Derecho/Matrimonios-Civiles-En-Colombia/7g6f-adky>
- UNESCO. (2018). *Global education monitoring report gender review*. France.
- UNESCO. (2019). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo: construyendo puentes para la equidad de género*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369621>
- World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report* . Geneva.

Recursos gráficos

Icono	Autor	Atribución	Incorporado en página #
	Freepik	Vector de Dinero creado por syarifahbrit - www.freepik.es	Portada
	Budhablog	https://budhablog.com/jessica-jesse/2019/3/25/the-littleness-of-great-things	1, 44
	Freepik	https://www.freepik.es/vector-premium/proteger-contra-ataques-ciberneticos-infografia_7966937.htm	10
	Freepik	Background vector creado por freepik - www.freepik.com	11
	Freepik	https://www.freepik.es/vector-premium/familias-diferentes-tipos-icomas-vector-plano-conjunto-familia-feliz-ilustracion-grupos-diferentes-fa_3162082.htm#page=1&query=Familias%20Diferentes%20Tipos%20De%20Iconos%20Vector%20Plano_%20Conjunto%20De%20Familia%20Feliz,%20Ilustraci%C3%B3n%20De%20Grupos%20Diferentes%20Fa&position=0	11
	Freepik	Vector de Escuela creado por freepik - www.freepik.es	11
	Freepik	Vector de Escuela creado por freepik - www.freepik.es	11
	Freepik	Vector de Escuela creado por freepik - www.freepik.es	11
	Freepik	Vector de Personas creado por pch.vector - www.freepik.es	25
	Freepik	Vector de Certificado creado por pch.vector - www.freepik.es	28
	Flaticon	Iconos diseñados por Freepik from Flaticon - www.flaticon.es	28
	Flaticon	Iconos diseñados por Freepik from Flaticon - www.flaticon.es	28
	Flaticon	Iconos diseñados por Freepik from Flaticon - www.flaticon.es	28
	Flaticon	Iconos diseñados por Freepik from Flaticon - www.flaticon.es	28
	Flaticon	Iconos diseñados por turkkub from Flaticon - www.flaticon.es	28

Sobre los autores

Camilo Fernández Londoño

Economista de la Universidad EAFIT y Magister en Economía Aplicada de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigador del CESLA.

Catalina Sepúlveda Zea

Socióloga de la Universidad de Antioquia y Magister en Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juanita Vieco Giraldo

Abogada de la Universidad EAFIT, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Juliana Restrepo Zuleta

Abogada, comunicadora social y periodista de la Universidad Pontificia Bolivariana, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

Enán Arrieta Burgos

Abogado, especialista en Derecho Procesal y doctor summa cum laude en Filosofía por la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), con

estancia de investigación posdoctoral en la Universidad de Sevilla (Sevilla, España), en donde ha sido, también, profesor visitante. Actualmente se desempeña como director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de fundamentación e Investigación. Adicionalmente, se encuentra reconocido como investigador asociado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, y es abogado litigante y consultor en derecho social