

Factores de exclusión de la mujer en escenarios de poder y toma de decisiones

Tatiana Betancur Quintero¹

¹ Abogada, docente, especialista en Derecho de los Negocios.

La participación en los escenarios de poder ha sido históricamente un privilegio limitado por estructuras sociales que distribuyen de forma desigual las oportunidades según el sexo. Las nociones de poder y participación han estado al margen de los constructos culturales que definen los roles sociales y políticos que cada individuo debe asumir. Como consecuencia, el acceso al poder ha estado condicionado, no por las capacidades reales, sino por la funcionalidad atribuida al género² como un constructo social determinista.

A lo largo de la historia se recrean sistemas que, aunque han mutado formalmente, continúan reproduciendo barreras estructurales, simbólicas y culturales que afectan a diversos grupos, especialmente a las mujeres. Se sitúa al femenino en la esfera doméstica, cuya justificación radica en el don o capacidad de concebir; mientras tanto el hombre, ha sido valorado desde la lógica productiva del sistema capitalista moderno; un masculino para producir y ocupar escenarios de poder. Esta división se ha traducido en una exclusión progresiva de las mujeres de los espacios donde se decide el rumbo de lo colectivo.

Desde la Grecia clásica, las mujeres eran concebidas como seres inferiores, incapaces de incidir en la vida pública. Aristóteles, por ejemplo, consideraba que el cuerpo femenino estaba lleno de defectos, y su función era simplemente servir al desarrollo del varón (Valencia y Betancur, 2019). Estas visiones

fundacionales han permeado las estructuras sociales hasta hoy.

Uno de los mecanismos más evidentes de estos sistemas de exclusión es la segregación laboral, entendida como un fenómeno estructural que describe la distribución desigual de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, tanto en sectores ocupacionales como en los niveles jerárquicos (Castaño, 2020) y que se manifiesta en dos dimensiones: la segregación horizontal y la segregación vertical.

La segregación horizontal se refiere a la concentración de mujeres y hombres en profesiones diferenciadas según lo que se considera “propio” de cada sexo (Osés *et al.*, 2024). Así, las mujeres suelen encontrarse en labores de cuidado y servicios, mientras que los hombres predominan en sectores productivos, financieros y directivos. Por lo general las labores de cuidado *versus* las productivas son infravaloradas en términos económicos, lo que da lugar a brechas salariales y precarización laboral.

Por otro lado, la segregación vertical, referencia la dificultad de ascenso de mujeres a cargos de decisión o poder dentro de las estructuras jerárquicas, no por falta de competencia, sino por barreras invisibles vinculadas a su condición de género, como por ejemplo el síndrome de las escaleras rotas, denominación utilizada para describir los obstáculos que enfrentan las mujeres que

² El género es un concepto sociocultural que se refiere a las características, roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres (Organización mundial de la salud, 2018)

deben interrumpir su carrera o hacer pausas por diferentes factores como la maternidad, falta de redes de apoyo, sobrecarga de trabajo doméstico, actividades de cuidado no remunerado y la dificultad de conciliación del rol laboral y familiar.

Estas barreras son representadas simbólicamente en el concepto de *techo de cristal*, una metáfora que alude a los límites que impiden a las mujeres acceder a cargos directivos, incluso cuando han superado la segregación horizontal y cuentan con las capacidades necesarias para ocupar el cargo, se ven enfrentadas a estereotipos de género asociados a los roles que deben cumplir, falta de políticas flexibles para conciliar la vida laboral y familiar, y carencia de redes de apoyo cuando son madres y líderes, así como sectores productivos hostiles que no tienen políticas equitativas. Sin embargo, dicha metáfora solo es aplicable a aquellas que han superado el llamado *suelo pegajoso*, una alusión a las condiciones estructurales que frenan el desarrollo femenino y la capacidad de escalar la pirámide laboral, situación nefasta que limita la autonomía económica, sin acceso equitativo al mercado laboral, y con un sistema capitalista que no reconoce ni valora el trabajo de cuidado, las mujeres enfrentan condiciones que perpetúan su dependencia y exclusión.

A las mujeres, históricamente se les han negado herramientas y oportunidades para su vinculación plena al sector productivo. Aun cuando logran acceder, deben asumir simultáneamente las cargas del hogar,

generando una doble jornada que precariza su salud, sus ingresos y su tiempo. Según el World Economic Forum, a nivel global en el 2024, el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo fue del 31,7 %, reflejando un retroceso en comparación con 2023, con un 32 % (Osorio, 2024); solo el 10 % de las CEO de empresas Fortune 500 son mujeres y representan apenas el 6 % de los ganadores de premios Nobel; en ocupación laboral representan el 42 %, del cual solo el 35,7 % ocupando cargos directivos (Grañó, 2025).

Esto solo en el escenario privado laboral, pues en el escenario político, la baja representación de mujeres en cargos públicos no solo limita su incidencia en las decisiones colectivas, sino que refuerza su invisibilización como sujetos de derecho con capacidad de transformación de entorno. Una mujer confinada al espacio doméstico es una mujer excluida del capital simbólico del poder, especialmente en sistemas que no reconocen el valor económico del trabajo del cuidado.

La representación de las mujeres es insuficiente en todos los niveles de toma de decisiones en el mundo, según ONU Mujeres (2025), a primero de junio del presente año hay 27 países donde solo 31 mujeres se desempeñan como jefas de Estado o jefas de Gobierno, al ritmo actual, la igualdad de género no se logrará por otros 130 años. En 1995 solo el 11 % de los escaños parlamentarios nacionales estaban ocupados por mujeres, hoy son el 27,2 %, un incremento del 16,2 % en 30 años. A enero representan solo el 22,9 % de los gabinetes ministeriales,

de los cuales los cinco ministerios más destacados son Mujer e Igualdad de Género, Familia e Infancia, Inclusión Social y Desarrollo, Protección Social Y Seguridad Social, y Cultura, que, si bien no está mal, demuestra continuidad en la perpetuación de roles aún en la ocupación del poder.

Este leve avance no ha sido gratuito, es el resultado de medidas afirmativas como las cuotas de género, que han demostrado aumentar, en al menos cinco puntos porcentuales, la representación femenina en países donde están legisladas (ONU Mujeres, 2025). Sin embargo, aún persisten resistencias culturales y estructurales que impiden una transformación profunda del acceso equitativo al poder.

La trascendencia de la participación de la mujer en escenarios de poder y toma de decisiones radica en la necesidad de construcción de sociedades justas y equitativas, lo que permite la creación de políticas con una perspectiva amplia e inclusiva sobre las necesidades reales de la población; se rompen estereotipos de género, favorece la democracia y promueve liderazgos que propugnan por el bienestar colectivo.

La tarea pendiente no es solo garantizar más mujeres en cargos de poder, sino transformar las lógicas del poder mismo. Se requiere repensar las formas de liderazgo, el valor del cuidado, y el significado de la participación desde una perspectiva de justicia social que reconozca y compense las desventajas históricas. Sin ello, la igualdad formal será apenas un espejismo frente a una realidad plagada de barreras invisibles pero poderosas.

Referencias

- Castaño, A. (2020). *Segregación Laboral por cuestión de género*. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/61548/TFG_AngelaCasta%C3%B1oPe%C3%B1a.pdf.
- Grañó, M. (2025). Informe Brecha de Género 2025. Mujeres en posiciones de liderazgo y de visibilidad. <https://marketing.onlinebschool.es/Prensa/Informes/Informe%20OBS%20Mujeres.pdf>.
- ONU Mujeres. (2025, junio 12). Datos y cifras: liderazgo y participación política de las mujeres <https://www.unwomen.org/es/articulos/datos-y-cifras/datos-y-cifras-liderazgo-y-participacion-politica-de-las-mujeres>.
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Género y salud*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>.
- Osés, A., Martínez, D. y De la Rica, S. (2024). *Segregación de género en el mercado laboral: causas y soluciones*. <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/segregacion-de-genero-en-el-mercado-laboral-causas-y-soluciones-2024-02-23-segregacion-de-genero-en-el-mercado-laboral-causas-y-soluciones.pdf>.
- Osorio, A. (2024). La participación de las mujeres en puestos de liderazgo retrocede en 2024, reporta el WEF. <https://daliaempower.com/blog/la-participacion-de-las-mujeres-en-puestos-de-liderazgo-retrocede-en-2024-reporta-el-wef>.
- Valencia, L. C. y Betancur, T. (2019). Análisis de los distintos factores de exclusión de la mujer de los escenarios de poder y toma de decisiones aplicado al contexto del municipio de Itagüí [Monografía de pregrado]. Corporación Universitaria Unisabaneta.