



Supersolidaria
Superintendencia de la Economía Solidaria



Mujeres forjando cambios en la **economía solidaria**

No. 001
Mayo 2024
Serie de notas Solidarias



Día Internacional de la Mujer #8M

Superintendencia de la Economía Solidaria

Maria José Navarro Muñoz

Superintendente de la Economía Solidaria

Coordinación de las Notas Solidarias

Eduard Fernando Martínez González

Asesor Económico del Despacho

Grupo Analítica de Datos

Jennifer Katherine Rincón Amaya

Investigadora

Laura Camila Ortiz Pérez

Investigadora

Luis Eduardo Viana Fontalvo

Investigador

Daniela Quitian Barrera

Analista de datos

Serie de notas Solidarias

Edición No. 001

Edición digital

Mayo del 2024

Super Intendencia de la Economía Solidaria

Avenida Calle 24 (Esperanza) N° 60 - 50 Piso 8

Bogotá, D.C., Colombia

PBX: (+57) (601) 7560 557

analiticadedatos@supersolidaria.gov.co

<https://www.supersolidaria.gov.co>

PRESENTACIÓN

La Serie de Notas Solidarias constituye un producto estadístico diseñado para proporcionar información detallada que permita caracterizar fenómenos socioeconómicos y financieros en el ámbito del Sector de la Economía Solidaria en Colombia. En esta nota en particular, se presenta una exhaustiva caracterización de 3,1 millones de mujeres asociadas a empresas solidarias en el país, utilizando datos del Sistema Integrado de Captura de la Superintendencia de Economía Solidaria (SICSES). Los resultados resaltan el papel protagónico de la mujer a través de aspectos como la distribución geográfica, ingresos, nivel educativo, estrato socioeconómico, edad, inclusión financiera, así como su participación en órganos directivos y procesos democráticos al interior de las empresas solidarias.



CONTENIDO

1

Introducción

Presentación del informe y sus objetivos.

2

Caracterización Socioeconómica

Distribución.

3

Inclusion Financiera

Descripción sobre acceso a servicios financieros.

4

Liderazgo y participación democrática

Descripción de la participación en organos directivos.

5

Referencias



01 INTRODUCCIÓN

En Colombia, hay 3.1 millones de mujeres asociadas a empresas solidarias -52% del total de personas asociadas en el sector- de las cuales, 523,000 son mujeres cabeza de familia (SICSES, 2023). Asimismo, durante 2023 la proporción de mujeres que ocupó cargos directivos en empresas solidarias asciende a 48%, superando el 39% registrado por el Observatorio Colombiano de Mujeres, para otros sectores en el año 2021.

Se han implementado diversas políticas y programas para reducir la brecha de género y promover la equidad entre hombres y mujeres. Estas medidas incluyen leyes y regulaciones que abordan la brecha salarial (Rojas, 2012), la representación política a partir de las cuotas de género (Guzmán y Molano, 2012), políticas de conciliación laboral y familiar (Botello y Guerrero, 2019), y programas de empoderamiento económico (Mejía, 2015).

Según cifras del Ministerio de Educación (2021), se observa un incremento en la tasa de matrícula de mujeres en la educación superior. A nivel universitario, las mujeres representan el 54,8% del total de matriculados, mientras que los hombres constituyen el 45,2%. Asimismo, según el Banco de la República (2023), a lo largo del siglo XX, se observó un notable aumento en la participación laboral de las mujeres en Colombia, pasando del 18% en 1951 al 60% en 2018. Sin embargo, a pesar de estos avances, la brecha laboral entre hombres y mujeres continúa presente. En adición, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el año 2023 evidencia que la tasa de ocupación de los hombres fue del 70.5%, mientras que para las mujeres fue del 46.3%, lo que implica una brecha de 24.2 p.p.

1. Con datos actualizados hasta el 31 de diciembre de 2023.

2. Ley 1496 de 2011.

3. Ley 581 de 2000.

4. Ley 1822 de 2017.

02 CARACTERIZACIÓN SOCIOECONOMICA

2.1. Distribución geográfica

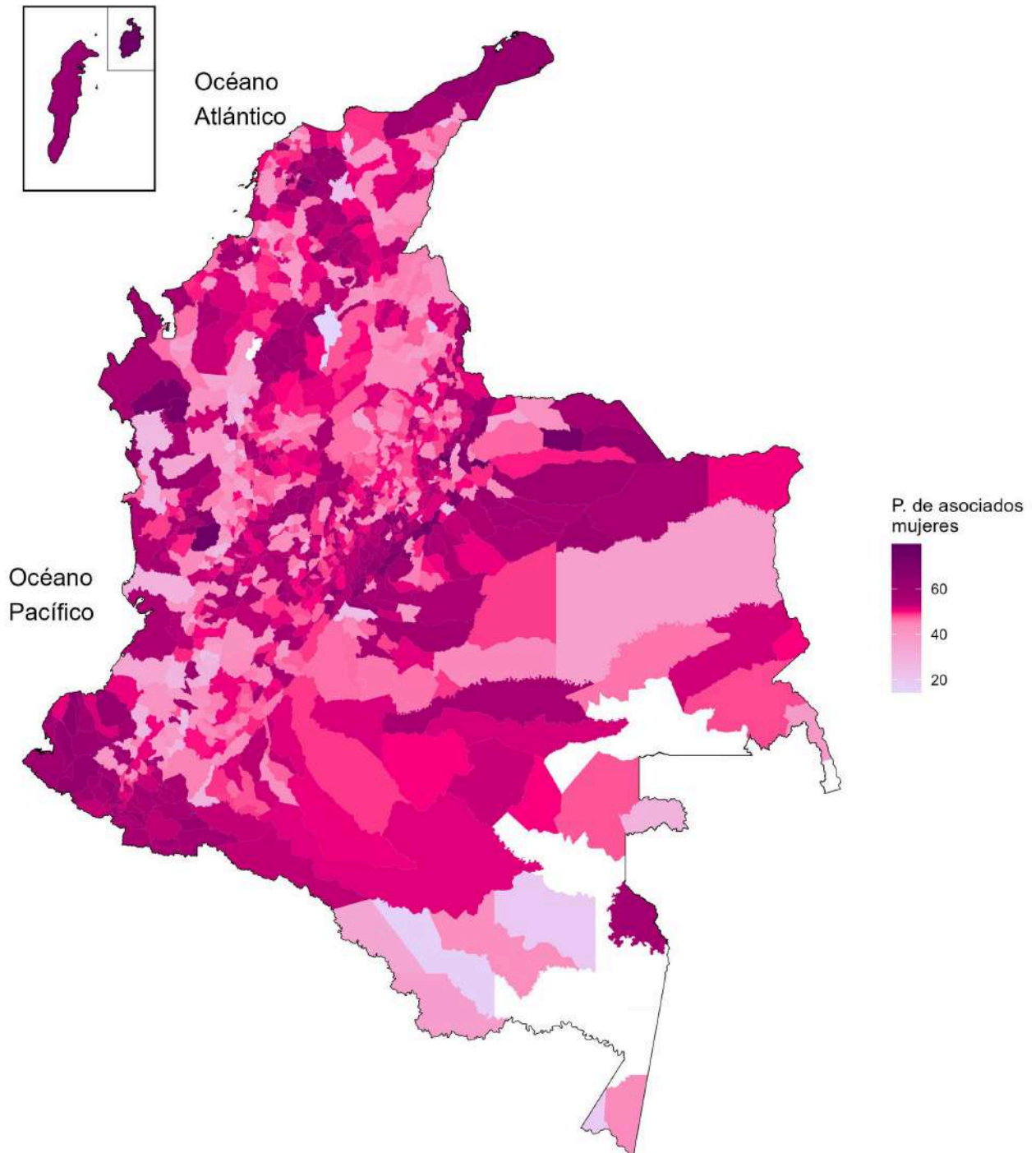
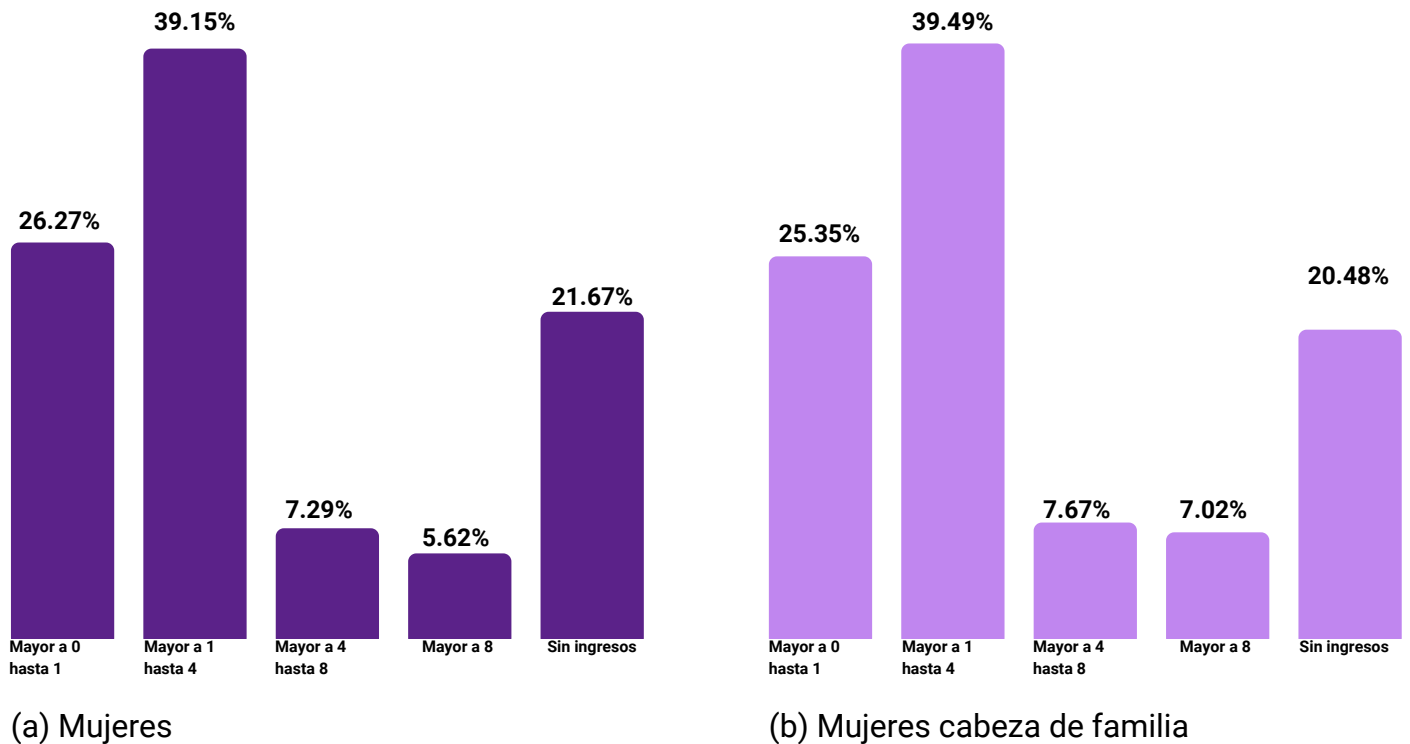


Figura 1: Ubicación de las mujeres asociadas

2.2. Distribución según nivel de ingresos

Figura 2: Ingresos de las asociadas



Nota: Las cifras se presentan en Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV)

La Figura 2 presenta los ingresos promedio de las mujeres asociadas y las que son cabeza de familia. En el primer grupo de mujeres, se observa que alrededor del 40% reporta ingresos entre 1 y 4 salarios mínimos, mientras que el 26% reporta ingresos inferiores a 1 salario mínimo y el 22% no reporta ingresos mensuales. Además, aproximadamente el 13% de estas mujeres reporta ingresos mayores a 4 salarios mínimos.

Respecto a las mujeres asociadas que son cabeza de familia, se observa una similitud en los resultados del primer grupo mencionado, donde la mayoría reporta tener ingresos entre 1 y 4 salarios mínimos. Sin embargo, es notable que el 7.02% de estas mujeres reporta tener ingresos mensuales mayores a 8 salarios mínimos, en comparación con el 5.62% de las mujeres que no son cabeza de familia. Esto puede explicarse por las responsabilidades adicionales que enfrentan las mujeres que son cabeza de familia, lo cual puede influir en la búsqueda de ingresos más altos. Además, el 20% de estas mujeres no reporta tener ingresos mensuales, lo que indica que enfrentan dificultades para establecer condiciones favorables para sus hijos.

2.3. Distribución según el estrato

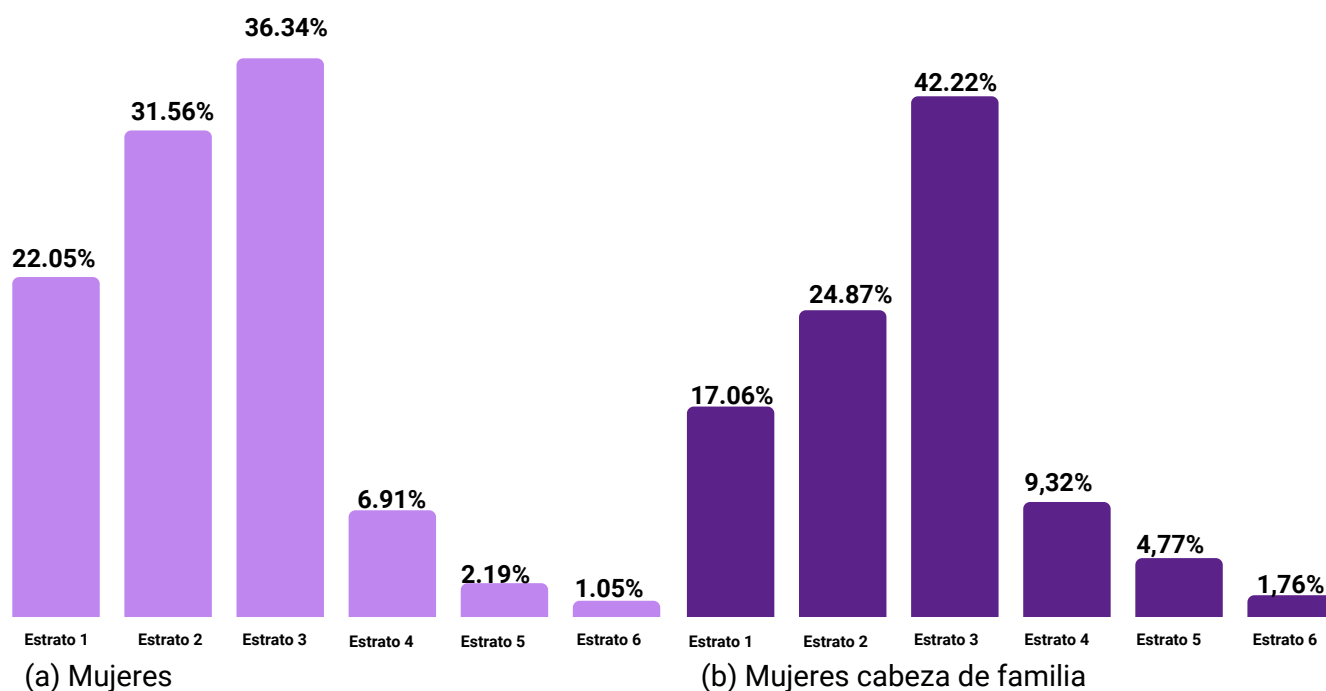


Figura 3: Estrato según mujeres y mujeres cabeza de familia asociadas

La Figura 3 presenta el estrato socioeconómico de las mujeres asociadas y las que son cabeza de familia. En general, se observa que la mayoría de las mujeres en ambos grupos se concentra en el estrato 3, con un 36% para las mujeres asociadas y un 42% para las que son cabeza de familia. Además, se destaca que el 22% de las mujeres se encuentra en el estrato 1, mientras que un 17% de las mujeres cabeza de familia pertenecen a este estrato.

Por otro lado, más del 15% de las mujeres cabeza de familia pertenecen a estratos mayores a 4, en comparación con el 10% de las mujeres que no son cabeza de familia. Estos resultados sugieren que las mujeres cabeza de familia podrían tener mayores incentivos para generar mayores ingresos, lo que se refleja en su estrato socioeconómico debido a las responsabilidades que tienen con sus hijos (Muñoz, 2018).

2.4. Distribución según nivel educativo

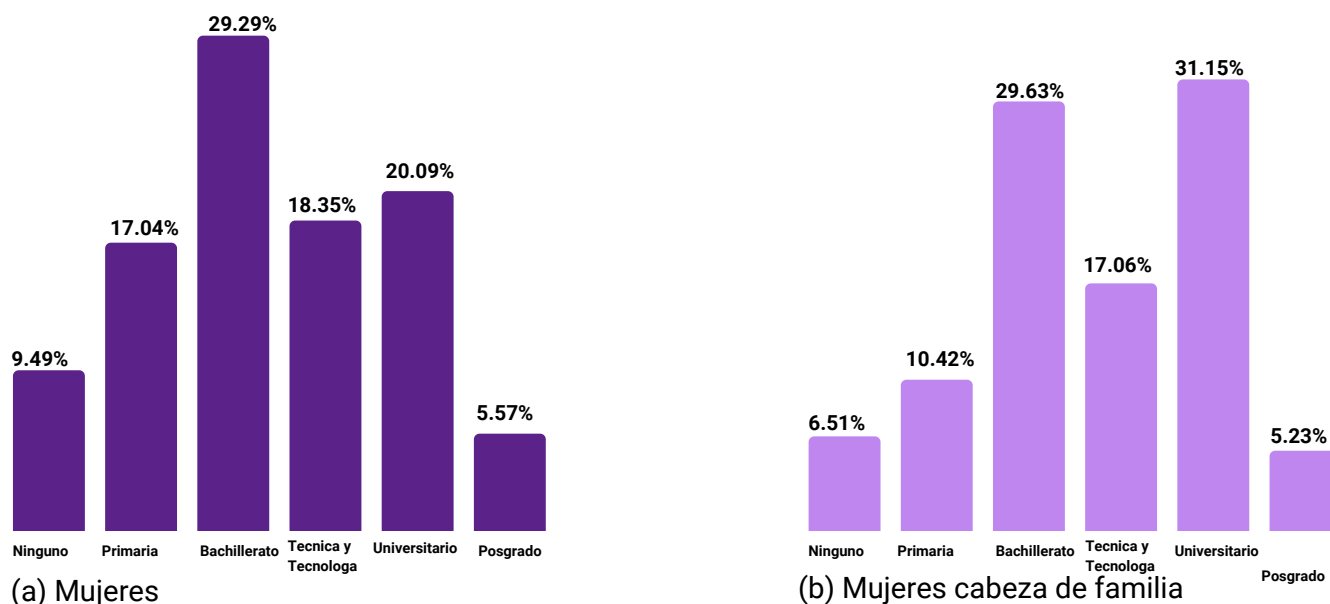


Figura 4: Nivel educativo según mujeres y mujeres cabeza de familia asociadas

La Figura 4 muestra el nivel educativo de las mujeres asociadas y las que son cabeza de familia. En general, se observa que existe una representatividad alta de mujeres en ambos grupos, concentrándose la mayoría en el nivel educativo de bachillerato, representando aproximadamente el 30%. Sin embargo, se destaca un hallazgo interesante: hay una proporción significativa de mujeres asociadas cabeza de familia que cuentan con un título universitario, superando en 10 puntos porcentuales a las mujeres asociadas que no son cabeza de familia.

Este hallazgo sugiere que las mujeres cabeza de familia podrían tener una mayor motivación o incentivo para obtener una formación universitaria, posiblemente debido a la necesidad de mejorar su situación socioeconómica y brindar mejores oportunidades a sus hijos. Además, es importante destacar que este resultado también indica que las empresas del sector solidario están concentrando a mujeres con un nivel educativo más alto, lo cual es un indicador positivo para la diversidad y el empoderamiento de las mujeres en este contexto.

2.5. Distribución según rango etario

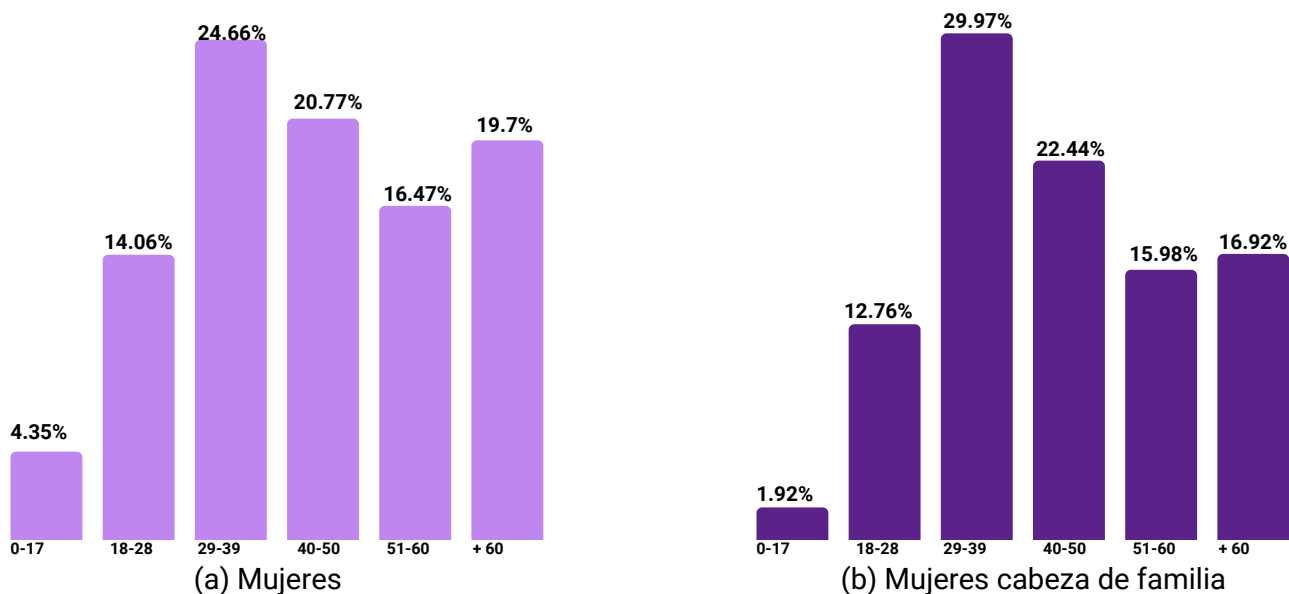


Figura 5: Rango etario según mujeres y mujeres cabeza de familia asociadas

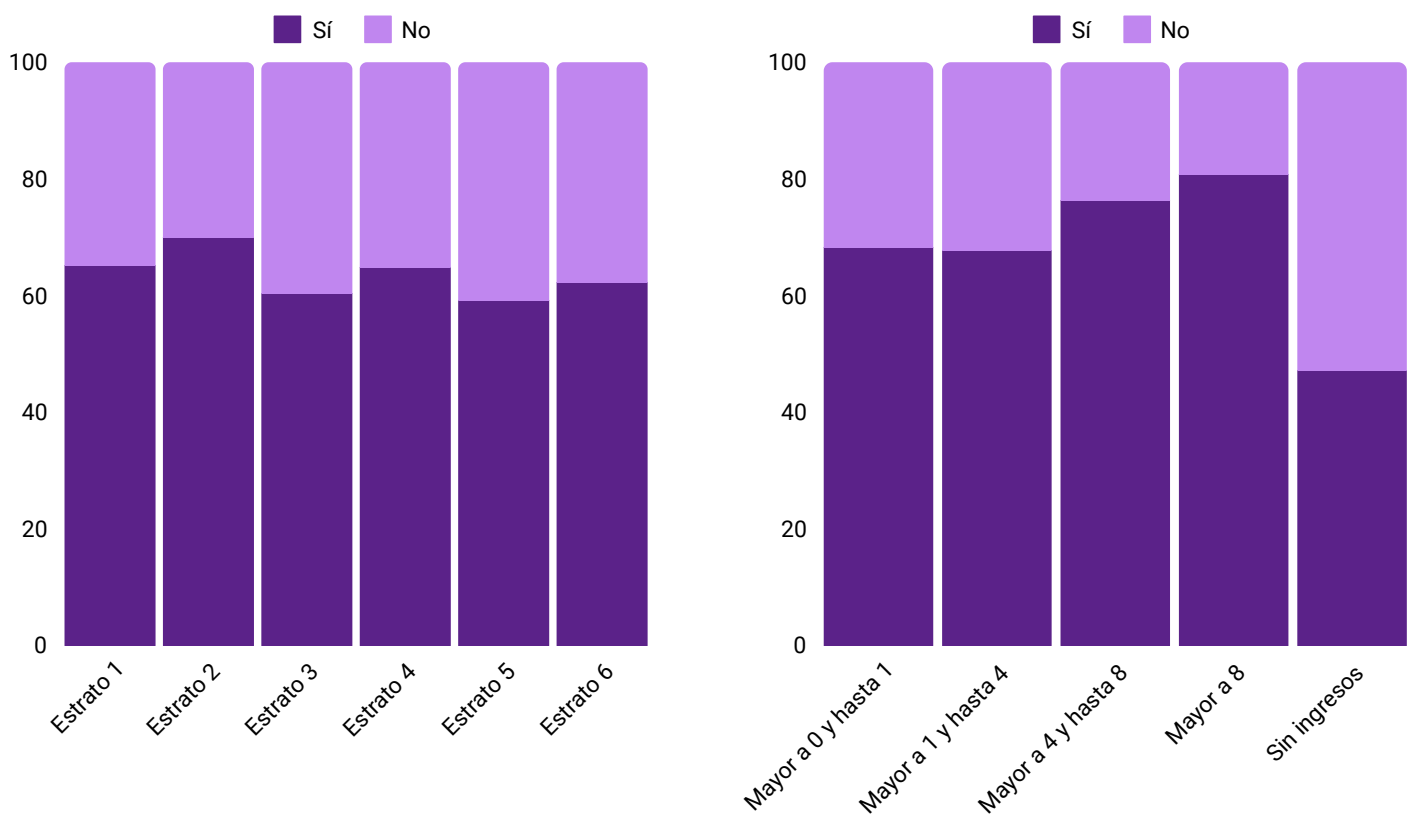
La Figura 5 presenta el rango etario de las mujeres asociadas y las que son cabeza de familia. Los resultados revelan que existe una proporción significativa de mujeres asociadas en el rango de edad de 29 a 50 años, representando un 45% en el primer grupo y un 52% en el caso de las mujeres cabeza de familia. Además, se observa una concentración entre el 16% y el 19% de mujeres mayores de 60 años.

Este hallazgo indica que tanto las mujeres asociadas como las que son cabeza de familia están activamente involucradas en las empresas solidarias en diferentes etapas de sus vidas. La presencia destacada de mujeres en el rango de edad de 29 a 50 años puede reflejar su papel activo en la vida laboral y económica, así como su contribución al desarrollo de estas empresas. Por otro lado, la concentración de mujeres mayores de 60 años sugiere una participación sostenida y duradera en estas empresas, lo cual podría indicar la importancia que otorgan al sector como un medio para su bienestar y participación social.

La falta de acceso de las mujeres a servicios financieros es un factor fundamental para explicar las brechas de género. A pesar de los logros destacados de las mujeres en el ámbito social y de desarrollo, todavía hay una proporción significativa de mujeres que carecen de acceso a servicios financieros básicos (Chamboko et al., 2021). En América Latina, solo el 49% de las mujeres son titulares de cuentas bancarias y sus solicitudes de crédito representan solo el 11% del total solicitado (Banco Mundial, 2023).

En el caso de Colombia, el 60.2% de las mujeres tienen acceso a servicios financieros formales frente al 78.7% de los hombres, y al analizar los diferentes tipos de productos financieros, se observa que las mujeres participan menos en los productos de ahorro, incluidos los relacionados con la pensión. Además, aunque las mujeres tienen en promedio un mejor historial crediticio que los hombres, reciben préstamos de menores montos (Super Financiera de Colombia, 2018).

3.1. Distribución por depósitos de mujeres asociadas



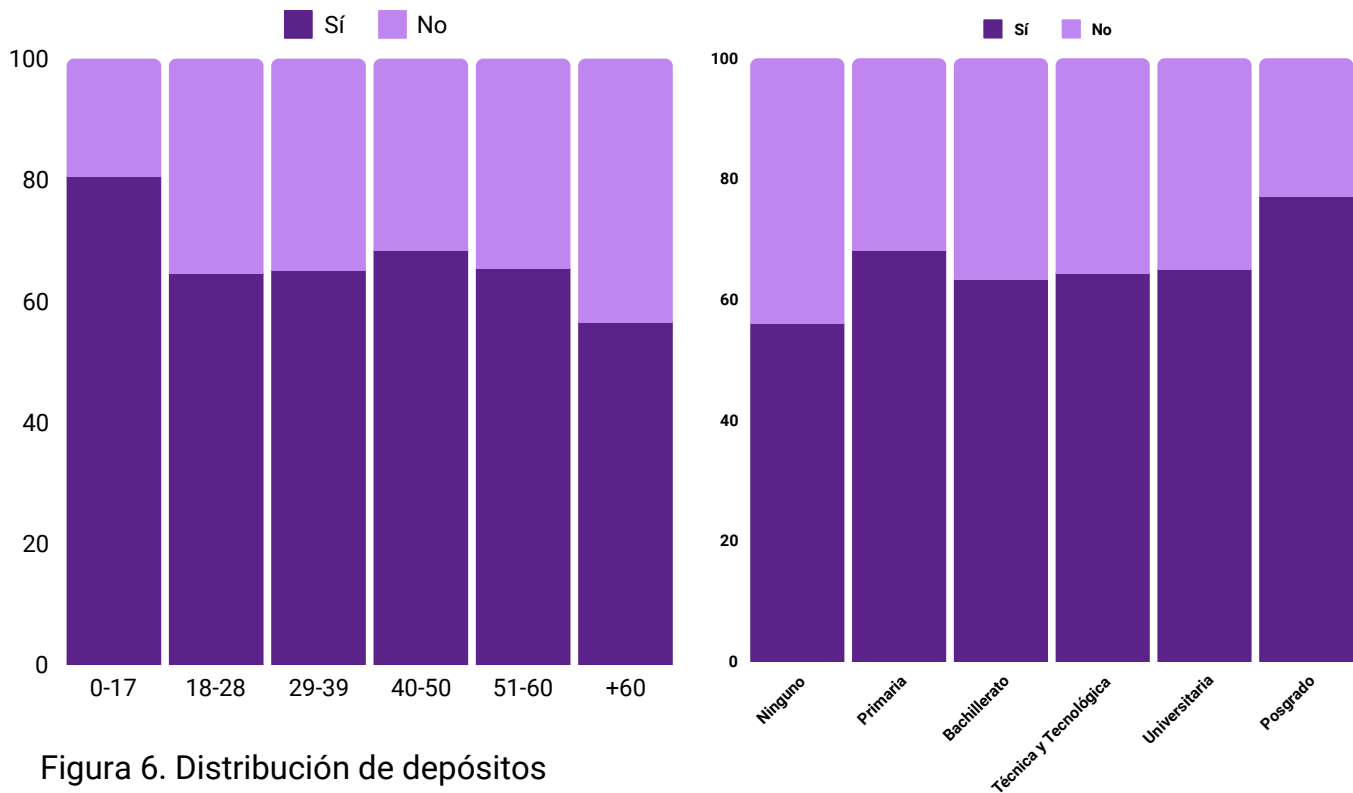
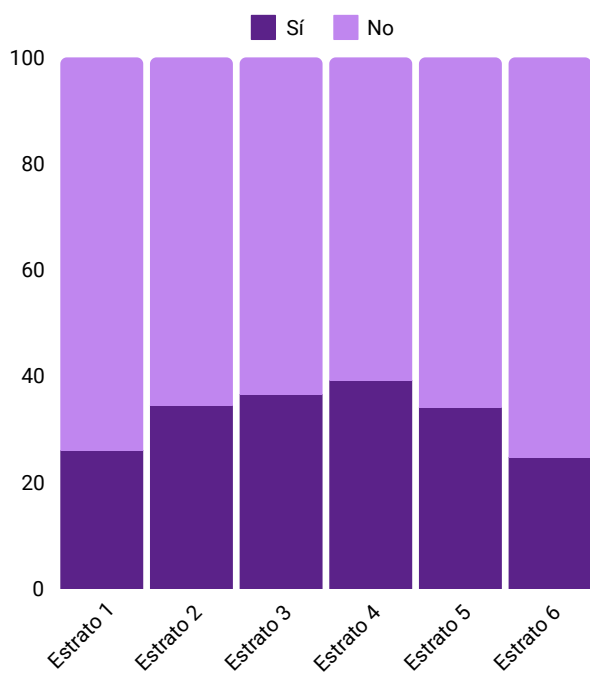


Figura 6. Distribución de depósitos

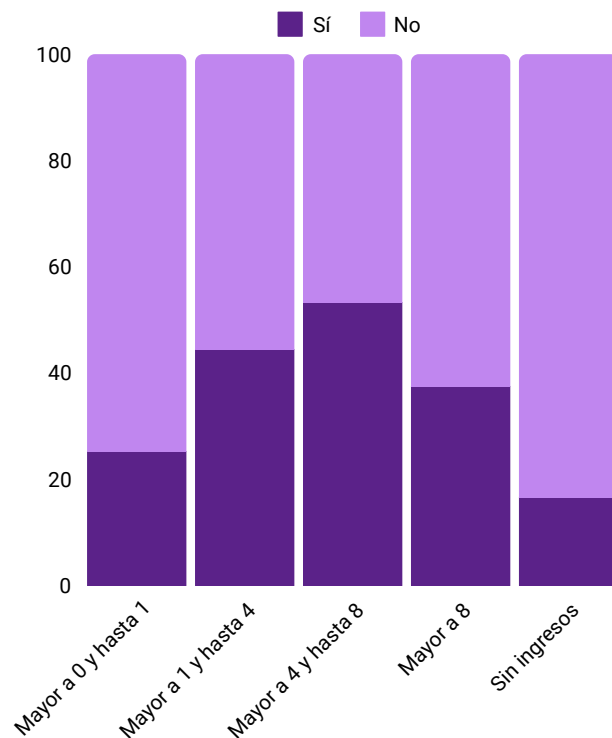
La Figura 6 presenta la distribución de depósitos de las mujeres asociadas. En general, se observa que más del 50% de las asociadas tienen ahorros en las empresas solidarias vigiladas. Al detallar por características socioeconómicas, se observa que las mujeres asociadas en todos los estratos tienden a ahorrar en proporciones similares, aunque se destaca que la proporción es mayor en el estrato 2. Además, a medida que aumenta el nivel de ingresos, aumenta la proporción de mujeres asociadas que ahorran. Es importante mencionar que incluso el 47% de las mujeres sin ingresos mensuales también ahorran.

Cuando se analizan los resultados según el rango de edad, se observa que las mujeres entre 0 y 17 años ahorran en mayor proporción, siendo el 80% de las asociadas en este grupo. Además, entre las mujeres de 18 años y mayores de 60 años, la proporción de asociadas que ahorran es similar y supera el 50%. Por último, al examinar la distribución de los ahorros según el nivel educativo, se destaca que la mayoría de los ahorros se concentran en las mujeres profesionales con título universitario o posgrado.

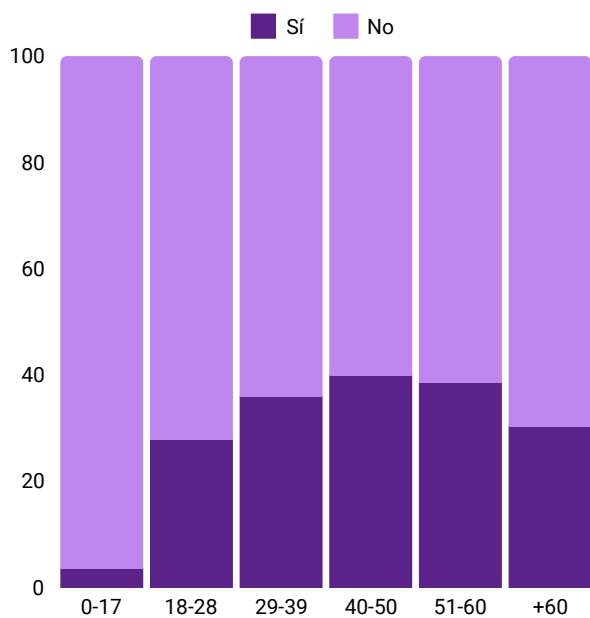
3.2. Distribución por créditos de mujeres asociadas



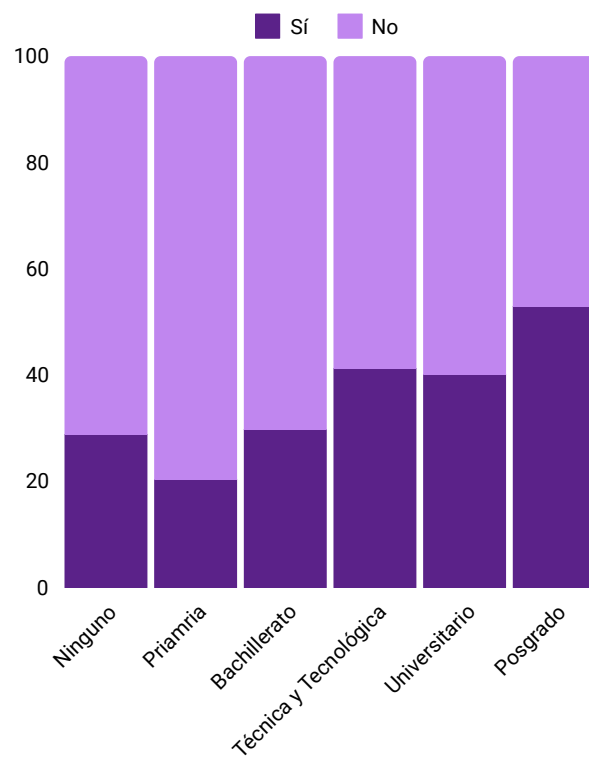
(a) Según estrato



(b) Según nivel de ingresos



(c) Según rango etario



(d) Según nivel educativo

Figura 7. Distribución de créditos

La Figura 7 presenta la distribución de crédito otorgado a las mujeres asociadas. En contraste con la Figura 6, se observa que aunque las mujeres que ahorran son mayoría, no lo son aquellas que reciben crédito o poseen un producto de crédito. Como se evidencia en el recuadro (a), solo el estrato 4 alcanza un 40% de mujeres que disponen de crédito, mientras que el resto de los estratos presentan cifras por debajo del 37% y 35%. Es destacable que los estratos 1 y 6 son los que tienen menor porcentaje de mujeres con crédito, con un 26% y 35% respectivamente. Por otro lado, el recuadro (b) muestra cómo a medida que aumentan los ingresos, se incrementa la proporción de mujeres con acceso a crédito. Por una parte, las mujeres sin ingresos no superan el 17%, y aquellas con ingresos de hasta 4 y 8 salarios mínimos sobrepasan el 50%.

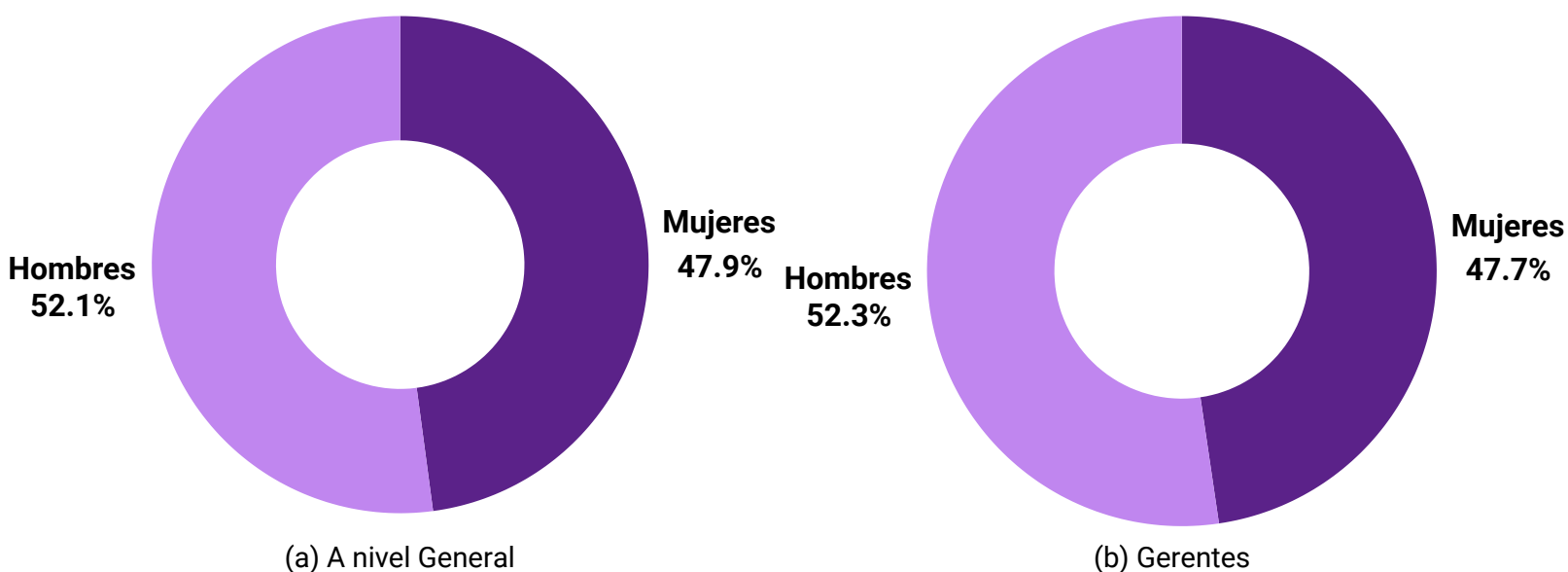
Con respecto a la distribución por edad, se observa que las mujeres adultas (de 40 a 50 años) son las que más acceden a créditos, representando un 40% del total. Por otro lado, las mujeres jóvenes (de 18 a 28 años) que cuentan con créditos son el 28%. Además, de acuerdo con el recuadro (d), se evidencia que a medida que aumenta el nivel educativo, aumenta la proporción de mujeres con acceso a créditos. Es destacable que las mujeres con posgrado que poseen créditos superan el 50%, siendo la categoría más alta. Esto subraya cómo los ingresos y la educación pueden ser factores determinantes en el acceso al crédito para las mujeres.



A partir de los años 50, la participación de liderazgo de las mujeres en el cooperativismo fue incrementando a partir de su presencia en la estructura interna de la Alianza Cooperativa Internacional (ACI). Asimismo, según el grupo Coomeva (2021), se observa que las mujeres son las que más se involucran en las cooperativas empresariales. De los 1,217 millones de miembros de cooperativas a nivel mundial, más de la mitad son mujeres.

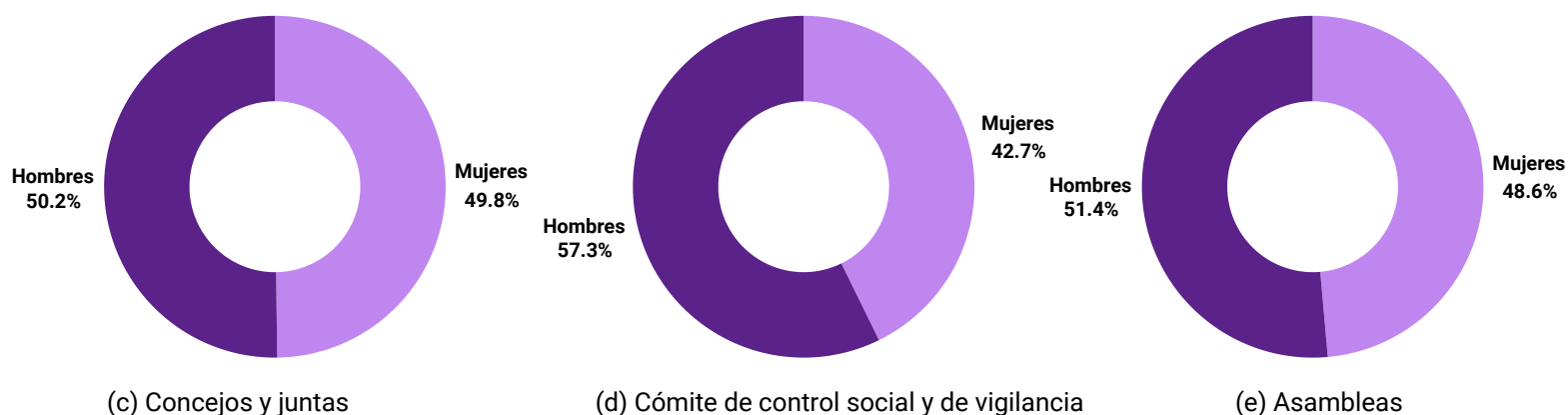
Además, tres de cada cinco individuos que forman parte de una cooperativa son mujeres. Esto también se refleja en el sector solidario. En el país, según Yolanda Reyes (2022), integrante del consejo de administración de Coasmedas, en esta cooperativa, 19 de sus 22 seccionales a nivel nacional son dirigidas por mujeres. De esta manera, la Economía Solidaria promueve la igualdad de género en todas las instancias de decisión, donde las mujeres contribuyen a trazar políticas para el desarrollo de la organización.

4.1. Participación de las mujeres en órganos directivos



La Ley 581 de 2000 establece la participación efectiva de las mujeres en al menos el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio en las tres ramas del poder y en los órganos de control.

Figura 8. Proporción de mujeres en Órganos directivos del sector solidario



La Figura 8.a presenta el porcentaje de hombres y mujeres en puestos directivos a nivel general. Se observa que los hombres ocupan el 52.1% de los puestos, en comparación con el 47.8% de las mujeres. Sin embargo, es necesario destacar que en el sector solidario las cifras de mujeres en cargos directivos se acercan casi al 50%. Asimismo, respecto a la proporción de gerentes en el sector, en la Figura 8.b se observa que el 52.3% son hombres y el 47.6% son mujeres. Estas cifras son importantes, ya que reflejan que el sector solidario también contribuye a cerrar las brechas de género.

Por último, la proporción de mujeres en los comités de control social y de vigilancia es ligeramente mayor que la de los hombres en 1 p.p. (Figura 8.d). Sin embargo, en los Consejos Directivos y Juntas se observa que el 42.7% de los miembros son mujeres, mientras que el 57.2% son hombres. Aunque es importante ver que la participación femenina supera el 40%, todavía esta brecha persiste (Figura 8.c). Esto es relevante ya que estas instancias son responsables de tomar decisiones que afectan el desempeño de las empresas solidarias.

La Figura 8.c presenta la proporción de mujeres en cargos directivos en el consejo de administración, dirección y juntas directivas, así como algún puesto de vigilancia y control en consejo y comité. La Figura 8.d presenta la proporción de mujeres en cargos directivos en comité de control social (fondos de empleados) y comité de vigilancia (cooperativas).

- Banco de la República. (2023). Los factores detrás del empoderamiento de las mujeres en el mercado laboral en Colombia.
- Becerra, B. (Marzo 8, 2023). "La participación de las mujeres en cargos directivos y decisorios solo ha llegado a 39 %".
- Botello-Peñaloza, H. A., & Guerrero-Rincón, I. (2019). Las leyes de licencia de maternidad y el mercado laboral en Colombia. *Economía & Región*, 13(1), 67-86.
- Cámara, N., & Tuesta, D. (2014). Measuring financial inclusion: A multidimensional index. *BBVA Research Paper*, (14/26).
- Chamboko, R., Cull, R., Gine, X., Heitmann, S., Reitzug, F., & Van Der Westhuizen, M. (2021). The role of gender in agent banking: Evidence from the Democratic Republic of Congo. *World Development*, 146, 105551.
- DANE. (2023). Mercado laboral según sexo. Trimestre octubre - diciembre 2023.
- Guzmán, D., & Molano, P. (2012). Ley de Cuotas en Colombia: avances y retos. Diez años de la Ley 581 de 2000. *Documentos de Discusión*, 13.
- Mejía, C. U. (2015). Bancarización y empoderamiento femenino. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (75), 265-316.
- Misión de Observación Electoral. (2018). De la participación a la representación efectiva: "La participación política de las mujeres en Colombia".
- Muñoz Facundo, G. L. (2018). Propuesta de innovación social para la inserción económica y social De mujeres adolescentes cabeza de familia víctimas del conflicto armado En San Vicente del Caguán Colombia.
- Observatorio Colombiano de Mujeres. (2021). Mujeres en posiciones de liderazgo en el Estado colombiano.
- Rojas, J. (2012). ¿Es posible erradicar la discriminación salarial de las mujeres en Colombia?. *Actualidad Laboral y Seguridad Social LEGIS*, (170), 6-9.