

Las mujeres en la banca central:
El caso del Banco de la República
de Colombia, 1923-2023

Por: Ana María Iregui-Bohórquez
María Teresa Ramírez-Giraldo
Sara Isabel Caicedo-Silva

Núm. 62
Mayo, 2024

Cuadernos de historia económica



Centro de Estudios Económicos
Regionales (CEER) - Cartagena

Las mujeres en la banca central: El caso del Banco de la República de Colombia, 1923-2023♦

Las opiniones contenidas en el presente documento son responsabilidad exclusiva de las autoras y no comprometen al Banco de la República ni a su Junta Directiva

Ana María Iregui-Bohórquez*

María Teresa Ramírez-Giraldo*

Sara Isabel Caicedo-Silva♥

Resumen

Este artículo analiza la trayectoria de las mujeres en el Banco de la República de Colombia a lo largo de sus 100 años de historia, y examina la experiencia de otros bancos centrales en el mundo para proporcionar un contexto internacional. Dado el escaso registro histórico sobre patrones de género en los bancos centrales, especialmente en América Latina, este documento contribuye en parte a llenar este vacío, al recopilar la historia de las empleadas de la institución. Se abordan temas como la participación laboral femenina, los cambios en las normas sociales y culturales, la educación, el papel pionero de las primeras empleadas en los bancos centrales, su desarrollo profesional y su representación en cargos directivos. Se encuentra que la evolución del empleo femenino en el Banco de la República sigue un patrón similar al de otros bancos centrales, donde la relación de las mujeres con sus empleos ha evolucionado hacia la construcción de una carrera profesional.

Clasificación JEL: N36, J16, E58.

Palabras clave: Banco Central, participación laboral femenina, normas sociales, patrones de género

♦ Agradecemos especialmente a Esperanza Bravo por su colaboración en una primera etapa de esta investigación. También agradecemos a Lucía Buitrago por su asistencia en la investigación. Agradecemos los comentarios de Jaime Bonet, Juliana Jaramillo y Jhorland Ayala.

Correos electrónicos: airegubo@banrep.gov.co (AM Iregui-Bohórquez) (ORCID: 0000-0001-7527-8953), mramirgi@banrep.gov.co (MT Ramírez-Giraldo) (ORCID: 0000-0002-6097-1605), y s.caicedos2@uniandes.edu.co (SI Caicedo-Silva).

* Unidad de Investigaciones, Banco de la República, Bogotá, Colombia.

* Unidad de Investigaciones, Banco de la República, Bogotá, Colombia.

♥ Estudiante de maestría en economía, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

Women in central banking: The case of the Colombian Central Bank, 1923-2023[♦]

The opinions contained in this document are the sole responsibility of the authors and do not commit Banco de la República nor its Board of Directors

Ana María Iregui-Bohórquez^{*}

María Teresa Ramírez-Giraldo^{*}

Sara Isabel Caicedo-Silva[♥]

Abstract

This paper examines the career path of women in central banks, particularly at the Banco de la República of Colombia throughout its 100-year history, and also examines the experience of other central banks around the world to provide an international context. Given the scarce historical record on gender patterns in central banks, especially in Latin America, this paper contributes in part to filling that gap by gathering the history of the institution's female employees. In particular, it addresses issues such as female labor participation, changes in social and cultural norms, education, the pioneering role of the first female employees in central banks, their professional development and their representation in managerial positions. It finds that the evolution of female employment at Banco de la República follows a pattern similar to that of other central banks, where women's relationship with their jobs has evolved towards career building.

JEL Classification: N36, J16, E58.

Keywords: Central Bank, female labor participation, social norms, gender patterns

[♦] We are especially grateful to Esperanza Bravo for her collaboration in the first stage of this research. We also thank Lucía Buitrago for her research assistance and Jaime Bonet, Juliana Jaramillo and Jhorland Ayala for their comments and suggestions.

E-mail addresses: airegubo@banrep.gov.co (AM Iregui-Bohórquez) (ORCID: 0000-0001-7527-8953), mramirgi@banrep.gov.co (MT Ramírez-Giraldo) (ORCID: 0000-0002-6097-1605), and s.caicedos2@uniandes.edu.co (SI Caicedo-Silva).

^{*} Unidad de Investigaciones, Banco de la República, Bogotá, Colombia.

^{*} Unidad de Investigaciones, Banco de la República, Bogotá, Colombia.

[♥] Master's student in Economics, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

I. Introducción

Hasta mediados del siglo XX, la participación laboral femenina en el mundo era notablemente baja debido a una serie de factores, que incluían matrimonios tempranos, altas tasas de fecundidad, bajos niveles educativos y la presión de normas sociales, culturales y religiosas conservadoras. Dentro de estas normas, se encuentran las "barreras matrimoniales" (*marriage bars*), las cuales discriminaban a las mujeres casadas en el mercado laboral, restringiendo su acceso al empleo. Durante este período, las mujeres que trabajaban solían ser jóvenes y solteras, desempeñando roles laborales poco remunerados y de menor calificación, como labores domésticas, cuidado de niños, trabajo agrícola, así como ocupaciones más especializadas como telegrafistas, secretarias, profesoras, enfermeras y trabajadoras en servicios sociales, entre otros¹.

El análisis histórico de la participación laboral de las mujeres no es fácil de abordar, debido a la escases de fuentes de información, lo que dificulta la recopilación de estadísticas sobre mujeres, como lo señalan Merouani y Perrin (2022). Un caso interesante para analizar la evolución histórica del empleo de las mujeres, es el del Banco de la República de Colombia que cuenta con información desde su fundación en 1923. En general, en los bancos centrales las mujeres estaban subrepresentadas, y sus primeros roles solían estar vinculados a labores de asistencia y apoyo, como taquigrafía, telefonistas y servicios generales. Sin embargo, con el paso del tiempo, estas mujeres no solo buscaban empleo, sino también la oportunidad de construir una carrera². Por lo tanto, la evolución del empleo femenino en estas instituciones podría reflejar la tendencia general observada en otros sectores de la economía. Además, como lo mencionan Comunale, de Bruxelles, Kochhar, Raskauskas y Unsal (2023), los bancos centrales, al representar la esencia de la profesión económica y ser el modelo principal de institución pública, tienen la capacidad de ofrecer información fundamental sobre los patrones de género. Estos autores sugieren que, si los bancos centrales muestran desigualdad

¹ Véase, por ejemplo, Goldin (2006).

² Según lo mencionado por Goldin (2006), desde finales de la década de 1970 hasta hoy, las mujeres han emprendido un proyecto de largo plazo en el que han desarrollado sus habilidades personales con el objetivo de encontrar su valor en la sociedad. Esta transformación ha redefinido su relación con el trabajo; ya no se trata únicamente de tener un empleo, sino de forjar una carrera.

estructural y falta de diversidad, es probable que los principios y valores que promuevan no favorezcan la igualdad de género en las sociedades. Además, señalan que se dispone de poca información sobre los patrones de género en los bancos centrales, debido a que la literatura se ha enfocado principalmente en las mujeres en ámbitos académicos, privados o públicos. Por lo tanto, este documento al analizar el caso de un banco central latinoamericano, como es el Banco de la República, contribuye a llenar en parte este vacío.

Estudiar la trayectoria de las mujeres en los bancos centrales es relevante por al menos tres aspectos fundamentales. En primer lugar, el estudio de la participación femenina en estas instituciones proporciona una perspectiva sobre la trayectoria laboral de las mujeres en el ámbito público, la tecnocracia y, en particular, en el campo de la economía. En segundo lugar, el trabajo de las mujeres en estas instituciones ayuda a comprender el impacto que han tenido en la toma de decisiones de política económica. Por último, permite evaluar si las políticas monetarias tienen un impacto diferenciado según el género y cuál es el papel desempeñado por las mujeres en cargos directivos en los bancos centrales en relación con estas políticas³. Este artículo, se concentra en el análisis del primer aspecto, dejando los dos restantes para investigaciones futuras.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de este documento es examinar la evolución del papel de las mujeres en el Banco de la República de Colombia desde su fundación. Se abordarán aspectos generales como la participación laboral femenina, los cambios en las normas sociales y culturales, así como su capital humano, entre otros elementos relevantes. Se profundizará específicamente en temas como el rol de las primeras empleadas en los bancos centrales, la evolución de sus cargos, su presencia en cargos directivos y su capital humano. Además, se analizará la experiencia de otros bancos centrales en el mundo para tener un contexto internacional.

Para alcanzar estos objetivos, se consultó la literatura disponible sobre otros bancos centrales, la cual es escasa, especialmente para los bancos de América Latina. Para el caso colombiano se utilizaron fuentes primarias, como las Actas de la Junta Directiva (AJD), las Actas de la

³ Véase, por ejemplo, Braunstein y Heintz (2008), Chappell y McGregor (2000), Diouf y Pépin (2017).

Junta Monetaria (AJM), las Actas del Comité Ejecutivo (ACE) y los informes del Gerente del Banco de la República a la Junta Directiva. Este trabajo representa un primer intento por recopilar la historia de las empleadas en el Banco de la República a lo largo de los cien años de existencia de esta institución. La investigación muestra que en Colombia el empleo femenino en el banco emisor siguió un patrón similar al de otros bancos centrales.

Este documento consta de cinco secciones además de esta introducción. La segunda presenta el contexto histórico de la evolución de la participación laboral femenina, tanto en Colombia como en otros países. La tercera describe las principales características de las primeras empleadas en bancos centrales y otras instituciones relacionadas. La cuarta sección analiza la trayectoria de las mujeres en el Banco de la República desde su creación. Además, se examina la evolución de los cargos y la composición de la planta de personal así como su capital humano. La quinta sección discute la participación de las mujeres en el gobierno corporativo, en el Banco de la República y en otras instituciones internacionales. La sexta sección presenta los comentarios finales.

II. Contexto histórico sobre la participación laboral femenina

La participación laboral de las mujeres históricamente ha estado influenciada por normas sociales y culturales que han determinado su trayectoria⁴. Goldin (2006) identifica cuatro etapas en el proceso de integración de las mujeres en el mercado laboral de Estados Unidos. La primera abarcó desde finales del siglo XIX hasta la década de 1920, mientras que la segunda considera una fase de transición entre 1930 y 1950. La tercera fase, conocida como 'las raíces de la revolución', se desarrolló desde 1950 hasta mediados o finales de la década de 1970. La cuarta etapa, desde finales de la década de 1970 hasta la actualidad, se caracteriza como la “revolución silenciosa”.

Durante las tres primeras etapas, las mujeres ingresaron al mercado laboral de manera intermitente y se encontraron con obstáculos como las barreras matrimoniales (*marriage*

⁴ En el Anexo 1 se presenta un resumen de algunos derechos civiles y patrimoniales adquiridos por las mujeres en el mundo contemporáneo.

bars), restricciones que limitaban el empleo para las mujeres casadas. Los trabajos que desempeñaban no aportaban significativamente a su capital humano y no proporcionaban una sensación de identidad personal. Sin embargo, en la cuarta etapa, la relación de las mujeres con sus empleos cambió; ya no se trataba simplemente de trabajar, sino de construir una carrera. Esta etapa marcó un proyecto a largo plazo en el que se desarrollaron características personales y profesionales.

Las etapas descritas por Goldin (2006) también son identificables en el caso colombiano, aunque con algunas décadas de retraso. Iregui-Bohórquez, Melo-Becerra, Ramírez-Giraldo y Tribín-Urbe (2021) han identificado cuatro etapas que cambiaron la realidad de las mujeres en Colombia. La primera, desde 1905 hasta 1935 y denominada ‘rezago de las mujeres’, se caracterizó por altas tasas de fecundidad, escasa educación, baja participación laboral y limitados derechos civiles y políticos para las mujeres. En la segunda etapa, conocida como ‘cimientos para el empoderamiento de la mujer’ (1935-1965), aunque persistían altas tasas de fecundidad, baja participación laboral y bajos niveles educativos, la Constitución de 1936 le otorgó el derecho a la mujer para entrar a la universidad en igualdad de condiciones que los hombres, así como los mismos derechos a las mujeres y a los hombres, tanto en el espacio de trabajo como en la academia. Este período es importante ya que las mujeres empezaron a ingresar a la educación superior. La tercera etapa (1966-1985), identificada como ‘los comienzos del empoderamiento de la mujer’, se definió por una transición demográfica de altas a bajas tasas de fecundidad, aumentos significativos en la educación, especialmente en educación superior, y un incremento en la participación laboral femenina. La última etapa, ‘Avanzando: aún queda mucho por hacer’ (1986-presente), se caracteriza por un aumento sustancial en la matrícula de mujeres en educación superior, y por la reversión de la brecha de educación, en todos los niveles, a favor de las mujeres. También, se presenta una continua reducción en la tasa de fecundidad y una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. Se observa particularmente un aumento en la participación laboral de las mujeres casadas debido a cambios en las normas sociales.

La transformación de la mujer a lo largo del siglo se refleja en la evolución de la participación laboral, no solo en Colombia sino en el mundo. El Gráfico 1 muestra la evolución en el largo

plazo de la participación laboral femenina en algunos países seleccionados. Como se observa, aunque persiste la brecha entre hombres y mujeres, esta se ha ido cerrando más en unos países que en otros. Por ejemplo, la brecha más reciente es cercana a 8 puntos porcentuales (pp) en Reino Unido y 10 pp para Estados Unidos y España, mientras que la de Uruguay y Japón se ubica en cerca de 17 pp, y la de Brasil cerca de 20 pp. Otro aspecto para resaltar, es que la participación laboral de las mujeres no ha superado el 60%. Esto podría explicarse, entre otras razones, por la falta de suficientes incentivos en el mercado laboral, lo que ha reducido el costo de oportunidad de dedicarse al cuidado de los hijos debido a bajos salarios, pocas oportunidades laborales y la penalización por la maternidad⁵. Además, las responsabilidades de cuidado recaen principalmente en las mujeres, y hay una escasa oferta de establecimientos para el cuidado de niños, adultos mayores y personas con discapacidad.

Por su parte, es de destacar que uno de los logros más significativos para las mujeres en Colombia ha sido el marcado aumento en su participación en el mercado laboral, pasando del 17% en 1960, al 47% en 1992 y al 60% en 2018⁶. Aunque la pandemia de Covid-19 provocó un retroceso en esta participación, cifras actuales muestran una recuperación, con la tasa global de participación, según datos del DANE, situada en 58,4% para el periodo enero-junio de 2023⁷. De otro lado, la participación masculina en el mercado laboral desde la década de los años cincuenta del siglo pasado se ha mantenido estable alrededor del 75% (Gráfico 2).

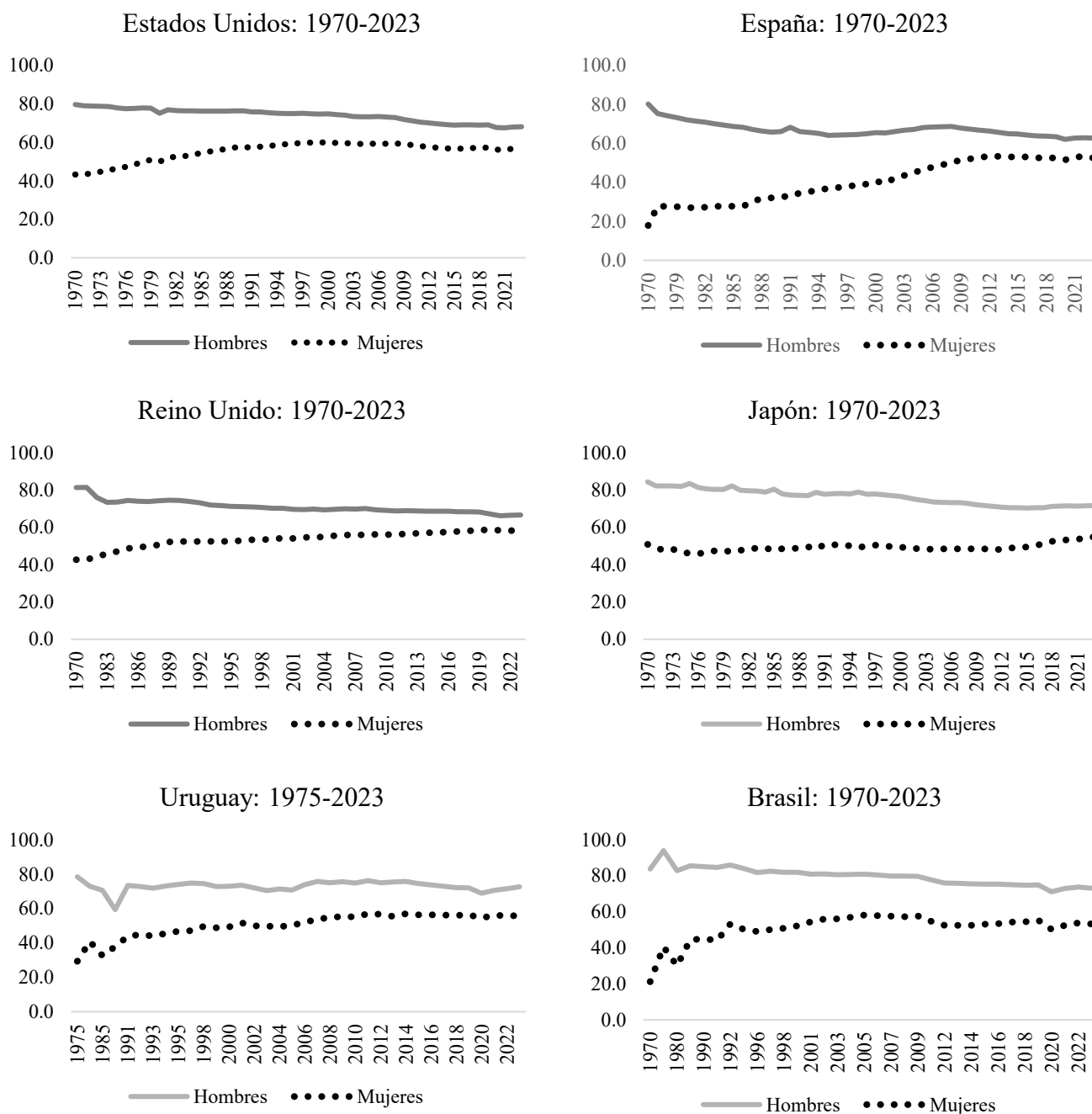
⁵ Para un análisis más detallado sobre la penalización de la maternidad, véase por ejemplo Kleven, Landais y Leite-Mariante (2023) y Berniell, Berniell, de la Mata, Edoc y Marchionni (2021).

⁶ Al igual que en otros países, históricamente la participación laboral femenina en Colombia no ha superado el 60%.

⁷ Estas estadísticas son representativas de las siete principales ciudades del país, con el fin de tener una serie comparable a lo largo del tiempo.

Gráfico 1

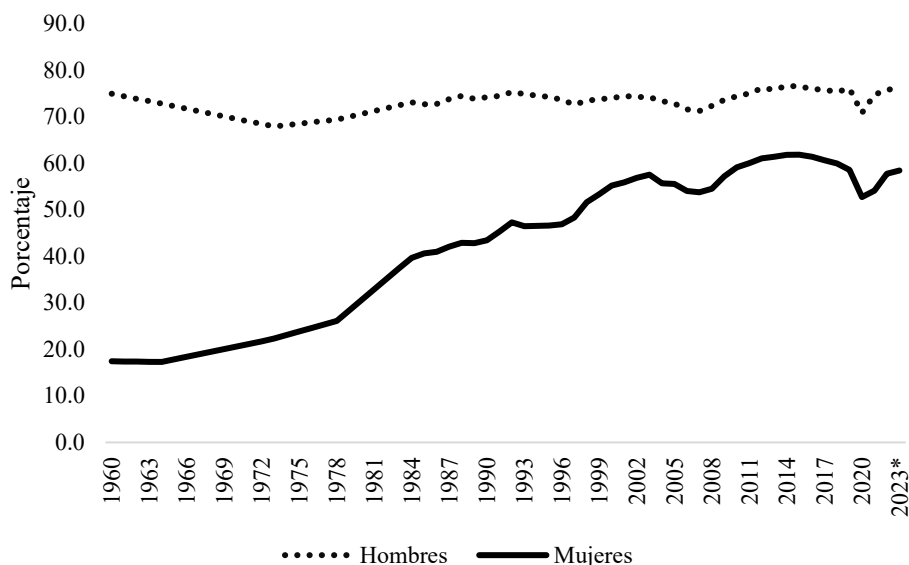
Tasas de participación laboral por sexo en algunos países seleccionados (%)



Fuente: Internacional Labour Organization. Labour force participation rate by sex and age (%) - Annual. https://rshiny.ilo.org/dataexplorer37/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A y Olivetti (2013, Tabla A.2).

Gráfico 2

Tasas de participación en la fuerza laboral femenina y masculina en Colombia
1960-2023 (Promedio siete ciudades)



Fuente: Iregui-Bohórquez et al. (2023) y Banco de la República (Grupo GAMLA).
*Para 2023 corresponde al promedio enero-junio.

Diversos factores han contribuido al aumento de la participación laboral de la mujer en Colombia y a la disminución de la brecha histórica de género en los últimos cien años. Entre estos aspectos se destacan la notable reducción de la fecundidad, los mayores niveles educativos alcanzados por las mujeres, particularmente los mayores logros en educación superior, los avances médicos que incluyen el uso de anticonceptivos, y mejoras en salud materna. Asimismo, se han producido cambios en las normas sociales y culturales, junto con la transformación estructural de la economía, donde el sector servicios ha ganado una mayor participación⁸. A medida que se expande el sector servicios, aumenta la participación laboral femenina, ya que las nuevas actividades se ajustan mejor a sus preferencias y roles en el hogar (Olivetti y Petrongolo, 2016). Además, como se mencionó, la contribución de las mujeres casadas al crecimiento de la participación laboral fue clave para lograr este avance. Esto se debió a las modificaciones en las leyes y en las normas sociales que les permitieron

⁸ Estos factores que explican la convergencia histórica de la tasa de participación entre hombres y mujeres se encuentran ampliamente estudiados en la literatura para diversos países. Véase, por ejemplo, Bertocchi y Bozzano (2019), Diebolt et al. (2016), Albanesi y Olivetti (2016), Olivetti y Petrongolo (2016), Goldin (1988), y Goldin (2002), entre otros.

ampliar su presencia en el ámbito laboral (Iregui-Bohórquez, Melo-Becerra, Ramírez-Giraldo, Tribín-Urbe y Zarate-Solano, 2023).

Al igual que la mayoría de las mujeres en Colombia, como se analizará en la sección cuatro, las empleadas del Banco de la República han tenido que recorrer este largo camino desde su fundación para lograr avances significativos en sus trayectorias y construir sus carreras dentro de la institución.

III. Las primeras mujeres empleadas en bancos centrales y otras instituciones relacionadas en algunos países

En esta sección se hace un repaso de las primeras mujeres contratadas por bancos centrales, el sector público y algunos bancos privados. Se destaca que, a pesar de ser entidades de naturaleza diferente, la trayectoria del empleo de las mujeres ha sido similar.

a. Bancos centrales y funcionarias públicas

Como antecedente, el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos cuenta con un historial de más de dos siglos en la contratación de mujeres. Este legado se remonta a 1795, cuando Sarah Waldrake y Rachel Summers se convirtieron en las primeras mujeres contratadas por el Tesoro. En sus roles como ajustadoras en el Departamento del Jefe de Monedas, su labor implicaba pesar monedas y, en caso de ser demasiado pesadas, limarlas. Por este trabajo, cada una de estas mujeres recibía un salario de 50 centavos por día (Federal Reserve Bank of St. Louis, 2022), un poco más que un trabajador con un salario alto en el sector de la agricultura, que recibía 42 centavos diarios (Wright y MBSL, 1988).

Durante la Guerra Civil Americana, Francis Spinner desempeñó el cargo de décimo tesorero de los Estados Unidos, ocupándolo desde 1861 hasta 1865, durante la presidencia de Lincoln. Aunque Spinner fue pionero en la contratación de mujeres en el gobierno federal, esta decisión respondió más a la necesidad que a un acto de igualdad. La escasez de hombres debido a la guerra llevó a Spinner a implementar la contratación de mujeres para recortar a

mano los billetes de papel, en conformidad con lo autorizado por la Ley de Curso Legal de 1862, argumentando que las mujeres, presumiblemente más “habilidosas con las tijeras”, aceptarían trabajar por un salario menor. Estas mujeres, empleadas por el Departamento del Tesoro, fueron conocidas como "las chicas del Tesoro" (Federal Reserve Bank of St. Louis, 2022)⁹.

En 1861, Helen Bennett se convirtió en la primera mujer contratada por el Tesorero Spinner, desempeñando sus labores bajo el nombre de su marido hasta su fallecimiento y posteriormente bajo el apellido de su hermano. Un año después, en 1862, el secretario Spinner contrató a Jenny Douglas para el recorte de billetes, quien trabajó bajo su propio nombre. En ese mismo año, se incorporó Sophia Holmes, siendo la primera mujer afroamericana empleada por el gobierno de Estados Unidos. En 1865, Helen MacLean Kimball fue contratada, llegando a convertirse en la primera bibliotecaria de la institución.

En 1914, la Reserva Federal de Kansas City contaba con cinco mujeres estenógrafas¹⁰, entre las cuales se encontraba Katherine Dalton. Estas mujeres recibían un salario promedio de US\$60 al mes (Federal Reserve Bank of Kansas City, 2020), un monto similar al que recibían aquellas que trabajaban en el sector de telefonía donde la mayoría de los empleados administrativos (clerical workers) eran mujeres. Por ejemplo, en 1912 el salario promedio de los administrativos era de US\$60 al mes, y en 1917 era de US\$73 al mes. Sin embargo, estos salarios promedio eran menores que los devengados por administrativos en fábricas manufactureras que en 1914 recibían US\$84 al mes, en los ferrocarriles recibían US\$70 al mes y en el sector minero US\$105 al mes en 1919 (King y Epstein, 1930).

La primera mujer en ocupar el cargo de directora de la Casa de la Moneda de Estados Unidos fue Nellie Tayloe Ross, nombrada en 1933 por el presidente Roosevelt. Ross se convirtió en

⁹ Durante la Guerra Civil, unas 400 mujeres fueron empleadas por el Tesoro, en su mayoría como inspectoras de falsificaciones y recortadoras de moneda. La mayoría de las mujeres que contrató el Tesoro eran blancas y de clase media. Requerían presentar una carta de recomendación de un hombre (Federal Reserve Bank of St. Louis, 2022).

¹⁰ Estas mujeres utilizaban un “... instrumento que sirve para transcribir un discurso a la misma velocidad a la que se emiten los sonidos mediante la pulsación de unas teclas que imprimen signos taquigráficos o un número reducido de caracteres alfanuméricos ...” (Diccionario Histórico de la Lengua Española, sf) .

una de las directoras con más años de servicio, cumpliendo cinco mandatos completos antes de jubilarse en 1953. En 1949, Georgia Neese Clark fue nombrada para el cargo de tesorera de Estados Unidos, la primera mujer en ocupar ese cargo. Romana Acosta Bañuelos se convirtió en la primera tesorera hispana de Estados Unidos en 1971, y en 1977, Azie Taylor Morton se convirtió en la única persona afroamericana en ocupar el cargo. En 2021, Janet Yellen se convirtió en la primera mujer Secretaria del Tesoro y también es la primera mujer en la historia de Estados Unidos que ha dirigido el Consejo de Asesores Económicos de la Casa Blanca, la Reserva Federal y el Departamento del Tesoro (Federal Reserve Bank of St. Louis, 2022).

En el caso del Reino Unido, de acuerdo con el Servicio Civil el gobierno no contrató a ninguna mujer hasta 1869. En ese año, tras adquirir la incipiente industria del telégrafo interno, contrató a varias telegrafistas, quienes se convirtieron en empleadas de la Oficina General de Correos y, por ende, en servidoras públicas. El director general de Correos, al percatarse de que había integrado a un grupo de trabajadoras altamente competentes dispuestas a recibir una remuneración menor que sus contrapartes masculinas, extendió al año siguiente la contratación de mujeres a otras áreas de la organización (UK Civil Service, s.f.).

El director general justificó su decisión con base en las siguientes razones: i) las mujeres "... tienen en grado eminente agilidad de vista y oído y delicadeza de tacto, que son cualidades esenciales de un buen operador"; ii) las mujeres "... aceptan con más amabilidad que los hombres o los niños el empleo sedentario y son más pacientes durante el confinamiento prolongado en un lugar"; iii) "Los salarios ofrecidos atraerán a operadores masculinos de una clase inferior de la comunidad y atraerán a mujeres de una clase superior"; iv) "Las mujeres de clase superior escribirán y deletrearán mejor que los hombres inferiores, y cuando el personal sea mixto elevará el tono de todo el personal"; v) "Las mujeres están menos dispuestas a sindicalizarse para obtener salarios más altos"; vi) "También habrá menos mujeres que hombres en la lista de pensiones"; vii) "Las mujeres no requerirán aumentos relacionados con la duración del servicio ya que se jubilarán con el propósito de casarse tan

pronto como tengan la oportunidad”¹¹ (UK Civil Service, s.f.). Sin embargo, la situación cambió en 1875 cuando la Oficina de Correos estableció una regla, según la cual “una mujer casada, que no sea viuda, no es elegible para ningún nombramiento en la oficina de correos y cualquier mujer soltera que actualmente esté en el establecimiento y que pueda casarse deberá renunciar”. Esta regla aplicaba a las mujeres casadas que trabajaban en ese momento en la oficina de correos (Martindale, 1938)¹².

De otro lado, el Banco de Inglaterra, establecido en 1694, incorporó a su primer personal femenino en 1894. Janet Hogarth, graduada con honores en historia de la universidad de Cambridge, se convirtió en la primera mujer en ingresar al Banco en 1894, desempeñándose como la primera Superintendente de Oficinistas con un salario anual de £157,10. Hogarth a su vez empleó a Elsee como su asistente por £105 al año (Bank of England, 2017a). Estos eran salarios buenos comparados con el salario de un ingeniero que en promedio era de £110 anuales (Bowley, 1900). Inicialmente, sus tareas involucraban trabajos que, hasta entonces, eran desempeñados por jóvenes de entre 15 y 18 años: la tediosa labor de clasificar y enumerar billetes devueltos. Fue en 1898 cuando el alcance de las responsabilidades de las mujeres se amplió, incluyendo la mecanografía, y la taquigrafía¹³. Lentamente la participación de las mujeres aumentó y para 1914 de los 1004 empleados del Banco 64 eran mujeres (6,4%).

Según el Bank of England (2017b), hacia finales del siglo XIX, había una fuerte separación entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, regulada por espacios físicos y por sus horarios laborales.

¹¹ De acuerdo con Martindale (1938), el director general no menospreció el retiro de las mujeres al contraer al matrimonio; no le parecía necesario solicitar retiro, ya que la mayoría de las mujeres renunciarían voluntariamente. Les dejó a ellas tomar la decisión por sí mismas o en consulta con sus esposos, y agregó que “no castigamos el matrimonio con el despido”.

¹² Es de señalar que Hilda Martindale escribió un libro sobre la historia de las mujeres en el servicio civil del Reino Unido entre 1870 y 1938. Ella ingresó al Ministerio del Interior en 1907 como inspectora de fábrica y ascendió al rango de inspectora jefe-adjunta. Martindale se destacó por su campaña para la eliminación de la prohibición del matrimonio (UK Civil Service, s.f.).

¹³ Para más detalles, véase Bank of England (2017a).

Posteriormente, durante la Primera y Segunda Guerras Mundiales, especialmente en los países europeos involucrados en los conflictos, la composición laboral en los bancos centrales así como en otros sectores de la economía, experimentó cambios significativos, aumentando la demanda de mano de obra femenina. Por ejemplo, la movilización de muchos hombres que trabajaban en el Banco de Inglaterra para las fuerzas armadas generó una expansión considerable del empleo femenino, incluso en áreas previamente consideradas demasiado exigentes, tanto física como mentalmente, para las mujeres. Las empleadas se hicieron cargo de labores administrativas masculinas, incluyendo aquellas de carácter confidencial que previamente se les habían negado. Para hacer frente al creciente volumen de trabajo, se contrató un número cada vez mayor de personal femenino, alcanzando un máximo de 2.450 empleadas en el verano de 1919 (Bank of England, 2017b).

A pesar de las nuevas oportunidades laborales para las mujeres, las estrictas normas de vestimenta previas a la guerra se mantuvieron sin cambios en el Banco de Inglaterra¹⁴. A raíz de la depresión económica entre 1921 y 1922, posterior a la Primera Guerra Mundial, las mujeres permanecieron en cifras significativas hasta que gradualmente fueron reemplazadas por exmilitares desempleados. No fue sino hasta 1939 que se igualó nuevamente el número total de empleadas femeninas registrado en 1921. La participación de las mujeres experimentó un resurgimiento durante la Segunda Guerra Mundial, por lo cual el Banco de Inglaterra eliminó los estrictos requisitos de contratación que estipulaban que las mujeres debían tener entre 18 y 21 años y estar solteras (Bank of England, 2017b).

Un informe del Banco en 1943 afirmaba que incluso las mujeres más jóvenes podían tener un gran éxito en roles previamente desempeñados por hombres. Sin embargo, el Banco debía mantener disponibles los puestos de trabajo para los hombres que regresaban de la guerra. De otro lado, al Banco también le preocupaba que las mujeres contratadas abandonaran su empleo debido al matrimonio o la maternidad. El vicegobernador Bernard, señaló en 1944

¹⁴ De acuerdo con el Bank of England (2017b), las empleadas tenían que vestir exclusivamente faldas o vestidos en tonos azul marino, negro o gris. Se permitían blusas blancas, siempre y cuando no tuvieran estampados de rayas, ramitas o manchas. Durante el almuerzo, era obligatorio el uso de gorros y guantes, y estaba estrictamente prohibido el maquillaje. Cualquier incumplimiento de estas reglas implicaba que la persona infractora debía pasar el día vistiendo un overol azul marino.

que era una grave falla de la organización el hecho de que no existiera espacio para mujeres verdaderamente talentosas en roles que no fueran administrativos. No obstante, el programa de contratación de mujeres no era consistente con lo manifestado por los directivos. En efecto, en los folletos de 1956, se afirmaba que los hombres podrían adquirir habilidades financieras sobre la Comunidad Británica de Naciones (*Commonwealth*) y otros países, y posiblemente tendrían oportunidades de viajar al extranjero para cumplir sus funciones, mientras que a las mujeres se les prometía que independientemente de su rol, siempre disfrutarían de un entorno agradable y compañía amigable. Lo anterior reflejaba la visión que tenía el Banco sobre los roles que deberían desempeñar los hombres y las mujeres a mediados del siglo XX (Bank of England, 2017b).

El esquema de clasificación del personal del Banco de Inglaterra, reestructurado en 1958, le abría nuevas posibilidades a las mujeres en la institución. Este nuevo esquema introdujo el término "personal clasificado" en lugar de los trabajos "comunes". Estableció que cualquier mujer mayor de 20 años podría unirse al personal clasificado si "se consideraba capaz de realizar tareas generalmente más exigentes y responsables que las asignadas normalmente a empleadas administrativas". Además, los salarios de las mujeres se elevaron ligeramente para asegurar que no fueran inferiores al 75% de los salarios de los hombres en la misma posición (Bank of England, 2017b). Aunque se lograron algunos avances, el trabajo y las oportunidades de las mujeres en el Banco continuaban siendo rezagados respecto a las de los hombres.

En 1964, el Banco de Inglaterra emitió un documento que extendía una invitación a las mujeres para unirse a la institución. El contenido del documento detalla las funciones del banco y describe los dos procesos mediante los cuales una "señorita" podía postularse para un puesto de trabajo. Es importante destacar que el documento especifica que para las empleadas no se aplicaría la restricción conocida como barreras matrimoniales, garantizando igual estatus tanto a las mujeres casadas como a las solteras¹⁵. Las mujeres disfrutaban de

¹⁵ En el Servicio Civil del Reino Unido existía la prohibición del matrimonio (*marriage bar*), la cual prohibía a las mujeres casadas incorporarse a la función pública y exigía que las funcionarias públicas dimitieran cuando se casaran. Esta prohibición no fue abolida hasta octubre de 1946 para el Servicio Civil Nacional y en 1973 para los Servicios Exteriores.

beneficios como acceso a pensiones y un horario laboral de 9 am a 5 pm. Además, tenían acceso a las mismas instalaciones recreativas y de alimentación que los hombres, aunque en horarios y lugares diferenciados¹⁶. Solamente fue en julio de 1972, que el banco instauró una política de igualdad de salarios entre hombres y mujeres para todos los niveles ocupacionales (Capie, 2012).

En cuanto al Banco de España, las primeras empleadas fueron contratadas apenas unos años después del inicio del siglo XX. Se incorporaron entre 18 y 20 mujeres jóvenes y solteras, asumiendo responsabilidades en las operaciones de recuento, inutilización e inventario de billetes retirados de la circulación antes de su completo deterioro. Ocuparon la categoría de auxiliares de amortización de billetes y su remuneración ascendía a 1.000 pesetas, una cifra considerada modesta según informes de prensa de la época. En 1904, María Isabel López de Mendoza fue promovida a jefa tan solo 12 días después de su nombramiento el 1 de abril, con un incremento salarial a 1.250 pesetas (Moreno, 2011, p. 179). Por su parte, en 1911 el Banco del Estado de Rusia empezó a contratar mujeres, algo que antes prohibía. Solo se contrataron mujeres solteras y no eran consideradas empleadas públicas (Bank of Russia, s.f). Igual sucedió en el Banco de Canadá. En 1902 el Banco, en la sucursal de Vancouver contrató a la primera mujer, la cual ejercía funciones de secretaria (Royal Bank of Canada, s.f.).

Como se ha mencionado, las restricciones matrimoniales en el mercado laboral, conocidas como “*marriage bars*”, eran comunes en los bancos centrales y fueron eliminadas tardíamente, como en el caso del Banco de Irlanda. En Irlanda, la prohibición por matrimonio se implementó inicialmente en 1932, impidiendo que las mujeres que trabajaban en la administración pública y en el Banco Central siguieran con sus empleos después de casarse. En julio de 1973 esta restricción fue finalmente eliminada (Central Bank of Ireland, 2018).

En América Latina, la información institucional sobre las mujeres en los bancos centrales es escasa. En Chile, el banco central contaba en 1945, al cumplir 20 años de fundado, con 218 empleados, de los cuales 59 eran mujeres (27%). En 1966, el número de empleados se había

¹⁶ Solamente fue hasta 1970 que la fuerte división entre hombres y mujeres para acceder, por ejemplo, a los servicios de recreación se acabaría a partir de una ampliación del club de deportes y la inclusión de una piscina (Capie, 2012).

incrementado a 706 agrupados en varias “plantas”. En particular, la planta “cuenta billetes” tenía 73 funcionarias dedicadas a esa labor, poco mecanizada, y la planta “secretarias” contaba con 31 empleadas . Es de resaltar que, en 1979, el Banco dio acceso a todos sus trabajadores al jardín infantil, beneficiando a 275 trabajadores, en su mayoría mujeres (Carrasco, 2009).

De otra parte, el Banco Central del Uruguay (BCU), fundado en 1967, inició un proceso de feminización de su personal que coincidió con la creciente incorporación de mujeres al mercado laboral en el país, iniciada en la década de los 70 (Harriet, Garcé, Torrelli, y Pose, 2016). Esta tendencia se ha mantenido hasta la actualidad, en donde la proporción de mujeres corresponde al 58% del total de empleados (Banco Central del Uruguay, 2023).

b. Mujeres pioneras en la banca privada

Al igual que en los bancos centrales, las mujeres en los bancos privados no han tenido una alta representación. Como lo señala Crompton (1989), a lo largo de la historia, las mujeres en el ámbito bancario han enfrentado desafíos en cuanto a igualdad de oportunidades profesionales en comparación con los hombres, debido a diversas razones que abarcan desde prácticas deliberadas de exclusión masculina hasta la naturaleza fragmentada y, a menudo, de corta duración, de las trayectorias laborales femeninas. En 1955, en el Reino Unido a pesar de que un porcentaje considerable de empleados bancarios eran mujeres (36%), el reclutamiento en el sector bancario estaba claramente segmentado por género. Las mujeres eran contratadas para desempeñar "trabajos de mujeres", mientras que los hombres eran seleccionados para seguir una carrera. Existían escalas salariales diferenciadas para ambos géneros, y en la mayoría de los principales bancos, la prohibición del matrimonio (que requería que una mujer renunciara formalmente al casarse) se mantuvo vigente hasta finales de los años cincuenta.

En el caso del Banco Barclays, Hilda Harding inició su trayectoria en Londres en 1934 como taquimecanógrafa en el banco. Progresó en la organización desempeñando roles como secretaria administrativa y, en 1958, marcó un hito al convertirse en la primera directora de

sucursal del Reino Unido. Al término de la Segunda Guerra Mundial en 1945, casi la mitad del personal permanente del banco eran mujeres. Mujeres notables como Audry Stone, quien desarrolló los primeros manuales de computador para Barclays en 1971, y Mary Baker, la primera mujer en dirigir la junta directiva en 1983, se destacan en la historia de Barclays (Barclays, 2021).

En el contexto del grupo *NatWest*, la participación de las mujeres como empleadas en el grupo se remonta al siglo XX, con excepción de Fanny Hopkins que dirigió la oficina de Hawkhurst del London & County Bank entre 1859 y 1905. Su nombramiento fue inusual, y se hizo como una excepción para atender a una necesidad local específica. Dos años después de su jubilación, en septiembre de 1907, el London and County Bank designó a tres taquimecanógrafas y a una superintendente para trabajar en su oficina principal, estableciendo una disciplina rigurosa¹⁷.

Como respuesta a la escasez de personal durante la Primera Guerra Mundial, al igual que otros bancos, se contrató a un considerable número de mujeres. Al finalizar la guerra, muchas empleadas renunciaron devolviendo sus puestos de trabajo a los hombres que regresaban de la guerra. Sin embargo, algunas optaron por quedarse, ya que este fue un período de crecimiento en el sector bancario, con numerosas vacantes por ocupar.

Durante los años 20 del siglo pasado, las mujeres seguían siendo una minoría en la banca, pero su presencia se formalizó aún más. En la mayoría de los bancos, las candidatas a puestos de trabajo debían tener entre 17 y 30 años y ser solteras; las empleadas existentes tenían que renunciar al casarse. Además, consideraban que las mujeres eran más hábiles que los hombres para operar las máquinas que desempeñaban un papel cada vez más importante en las oficinas administrativas de los bancos. No obstante, la principal ventaja de emplear mujeres radicaba en los salarios más bajos que se les podían asignar¹⁸ y solo fue hasta 1970 que se equipararían

¹⁷ De acuerdo con NatWest Group (2023) a las mujeres no se les permitía hablar con el personal masculino en las escaleras ni en los pasillos. Además, el trabajo era duro y las horas largas, pero se hicieron esfuerzos por feminizar sus condiciones laborales.

¹⁸ Solamente hasta 1970 se equipararían los salarios entre hombres y mujeres en el Reino Unido. El *Equal Pay Act* de 1970 prohibió legalmente el trato desigual entre hombres y mujeres en términos de remuneración y condiciones de empleo. Esta ley, que entró en vigor en 1975.

los salarios. Por ejemplo, de acuerdo con NatWest Group (2023), en 1931, un hombre con nueve años de experiencia en una sucursal bancaria de Londres ganaría alrededor de £250 al año, mientras que una mujer con experiencia similar recibía alrededor de £170. La justificación era que se esperaba que los hombres se casaran y asumieran responsabilidades familiares en sus veintes, mientras que se suponía que las mujeres estarían solteras y, por lo tanto, no necesitarían tanto ingreso.

Durante la Segunda Guerra Mundial surgió una crisis de personal en los bancos, y nuevamente se solicitó a las mujeres que ocuparan las vacantes dejadas por los hombres. Sin embargo, la escasez de personal continuó después de la guerra. Esto llevó a que en 1950 el National Provincial Bank se convirtiera en el primer banco británico en eliminar la prohibición del matrimonio, lo que implicaba que las mujeres podían seguir trabajando después de casarse (NatWest Group, 2023).

Una experiencia similar se observó en el banco francés BNP Paribas. Desde 1880, este banco ha integrado mujeres en su fuerza laboral, marcando el inicio de la feminización en el trabajo administrativo. Las mujeres desempeñaban roles en oficinas administrativas y en las áreas de valores y cupones. Se mantenía un distanciamiento entre el personal femenino y masculino del banco, incluso con entradas separadas en algunos edificios. Para el año 1910, las mujeres constituían el 25% de la fuerza laboral en París, recibiendo salarios inferiores a los de los hombres y contando con una cobertura de seguridad social más limitada. El personal femenino del Banco estaba compuesto por mujeres de clase media, frecuentemente jóvenes y educadas. Como en otros países, la Primera Guerra Mundial generó la participación de las mujeres en el mercado laboral y las llevó a asumir responsabilidades diarias sin la presencia de hombres. Se convocó a mujeres casadas para colaborar tanto en oficinas como en líneas de producción.

En años recientes, el BNP Paribas ha aumentado la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, incrementando su representación del 18% en 2011 a 31% en el año 2020. En este mismo año, las mujeres constituían el 52% de la planta de empleados del banco (BNP Paribas, 2016, 2022).

Finalmente, el Banco Central de India, una institución bancaria de naturaleza privada y comercial, marcó un hito al convertirse en el primer banco en contratar a una mujer en India. Se trató de Jasmine Surveyor, quien en 1925 se convirtió en la primera mujer graduada de la escuela de comercio y también fue la primera mujer empleada en funciones administrativas (Central Bank of India, 2011).

IV. Mujeres en el Banco de la República

La trayectoria de las mujeres en el Banco de la República refleja experiencias similares a las de otros bancos centrales y entidades financieras privadas en diversos países. Sin embargo, es importante señalar que, a diferencia de lo ocurrido en países europeos, en Colombia la composición de la fuerza laboral no se vio afectada por la partida de hombres a las guerras mundiales, situación que generó un aumento en la demanda de mano de obra femenina en otros países. Es importante mencionar que la historia de Colombia ha estado marcada por la violencia. Iregui et al. (2023) encuentran una relación positiva entre la tasa de homicidios de hombres y la participación laboral de las mujeres durante los años 1990 y comienzos de los 2000, donde se intensificó la violencia relacionada con el narcotráfico y que resultó en el asesinato de muchos hombres. En este período, las mujeres empezaron a incorporarse al mercado laboral a un ritmo mayor.

En el Banco de la República, las mujeres han estado presentes desde su establecimiento. Su papel ha evolucionado desde labores iniciales de asistencia y apoyo hasta ocupar cargos directivos de importancia. Siguiendo la perspectiva de Goldin (2006), en el Banco la relación de las mujeres con sus empleos ha dejado de ser simplemente un trabajo para convertirse en la construcción de una carrera laboral.

a. Las primeras empleadas del Banco de la República

Durante las primeras tres décadas del siglo XX en Colombia, la participación laboral de las mujeres era notablemente baja, principalmente debido a matrimonios tempranos, altas tasas

de fecundidad, bajos niveles educativos y la influencia de normas sociales, culturales y religiosas conservadoras. Estas reglas discriminaban, especialmente, a las mujeres casadas en el mercado laboral, imponiéndoles barreras y restringiendo su acceso al empleo (conocidas como *marriage bars*). En este período, las mujeres que trabajaban eran jóvenes y solteras, desempeñando roles laborales poco remunerados y con menos calificación, como labores domésticas, cuidado de niños, trabajo agrícola, y ocupaciones algo más especializadas como telegrafistas, empleadas bancarias, secretarias, profesoras, enfermeras y trabajadoras en servicios sociales (Iregui et al., 2021).

Como antecedente, en el sector bancario colombiano, existen pocos registros sobre la participación de las mujeres. A finales del siglo XIX, la participación femenina en el sector bancario era escasa, aunque se registraba cierta presencia como socias en los bancos establecidos en esa época, como se muestra en el Cuadro 1, que presenta la participación por género de los socios fundadores en distintas entidades bancaria. Por ejemplo, el porcentaje de socias fundadoras era solo del 2,5% en el Banco de Bogotá (1870), un 0% en el Banco Mercantil de Medellín (1874) y un 3,4% en el Banco de Colombia (1875). Se observa una mayor proporción de socias en el Banco de Antioquia (1872) con un 17%, el Banco de Medellín (1881) con un 14% y el Banco de Oriente (1883) con un 12%. Estas socias, en su mayoría estaban relacionadas con otros socios ya fuera mediante vínculos de consanguinidad o a través del matrimonio¹⁹.

La incorporación de las primeras empleadas en el Banco de la República ocurrió tan pronto se estableció la institución en 1923. En sus inicios el personal femenino representaba el 21% del total de empleados; en particular, de 19 empleados 4 eran mujeres; esta participación representa un punto de partida alto, si se compara con la experiencia internacional mencionada. Dentro del grupo de mujeres, tres de ellas se dedicaban a labores administrativas y rutinarias, como clasificación y verificación de billetes, mecanografía, estenografía y tareas de asistencia, mientras que la cuarta se encargaba de los servicios generales, como limpieza y cafetería.

¹⁹ Un análisis sobre el papel de las mujeres como socias de estos bancos, va más allá del objeto de estudio de este documento.

Cuadro 1
Socios fundadores de Bancos durante el siglo XIX

Banco	Año	# Mujeres	# Hombres	Porcentaje
Banco de Bogotá	1870	1	39	3%
Banco de Antioquia	1872	11	55	17%
Banco de Santander	1872	4	58	6%
Banco Mercantil de Medellín	1874	0	4	0%
Banco de Colombia	1875	4	114	3%
Banco de Medellín	1881	64	380	14%
Banco Popular de Medellín	1882	4	39	9%
Banco del Oriente	1883	3	22	12%
Banco del Progreso	1883	0	6	0%
Total		91	717	13%

Fuente: Álvarez, A. (2015).

En particular, una de las primeras responsabilidades asignadas a una mujer en 1923 fue la traducción del Memorándum dejado por Mr. Jefferson de la Misión Kemmerer²⁰, un documento que abordaba varios puntos relacionados con el Banco de la República. Graciela Gómez, empleada de la institución, llevó a cabo esta traducción (ACE núm. 7 del 25 de agosto de 1923).

Dos meses después del establecimiento del Banco, el Gerente General, José Joaquín Pérez, expresó la necesidad de contratar una mecanógrafa-taquígrafa, tanto para él como para el Auditor, debido al creciente volumen de trabajo. Por consiguiente, se procedió a contratar a dicha empleada (ACE núm. 17 del 28 de septiembre de 1923). Además, en respuesta a la comunicación del ministro del Tesoro sobre la entrega al Banco de los billetes deteriorados, listos para incinerar, y otros valores en posesión de la Junta de Conversión, el Gerente propuso contratar a Dolores Ayala, Patrocinio Diaz Guerra y María José Infante, quienes trabajaban para la Junta de Conversión, para desempeñar en el Banco las mismas funciones que realizaban para la Junta. Se les ofreció una remuneración de \$55 mensuales a cada una

²⁰ La Misión Kemmerer, conformada por un grupo de expertos norteamericanos y liderada por el profesor Edwin Walter Kemmerer, fue contratada por la administración de Pedro Nel Ospina en 1923, para reformar el sistema financiero y fiscal del país. Como resultado de las recomendaciones de esta misión, se creó el Banco de la República.

(ACE núm. 62 del 13 de diciembre de 1923). Estos salarios eran bajos si se comparan, por ejemplo, con el salario promedio de los empleados de la Alcaldía de Bogotá (\$88 mensuales en 1923), un archivero del Consejo de Estado (\$90 mensuales en 1925), un empleado en el sector textil (\$81 promedio mensual en 1925) o una maestra en Antioquia (\$75 mensuales)²¹.

En consonancia con las convenciones sociales de la época, estas trabajadoras eran mujeres jóvenes y solteras, ya que no era considerado apropiado que las mujeres casadas trabajaran. Por esta razón, era común que una mujer se retirara de su empleo al casarse, o en la mayoría de los casos, al tener su primer hijo. A finales de los años setenta, algunas mujeres casadas y con hijos estaban presentes en el Banco, pero eran escasas aquellas que ocupaban roles profesionales, y aún menos las que tenían cargos directivos. Por otra parte, en el Banco existía la práctica de otorgar bonificaciones o pensiones vitalicias a mujeres que decidieran retirarse después de haber cumplido 15 o más años de servicio para contraer matrimonio, reflejando la creencia de que el lugar principal de una mujer casada era su hogar. El último caso registrado de una mujer que recibió su pensión por haber completado 15 años de servicio y retirarse para casarse ocurrió en octubre de 2001.

Dentro de las diferentes ocupaciones desempeñadas por las mujeres, se destaca la labor de clasificación de billetes, la cual ha contado con la participación femenina desde 1924 y que realizaron manualmente por más de 38 años. En efecto, en la nómina de agosto de 1924 aparecen cuatro mujeres y dos hombres como ayudantes de la sección de emisión, con un salario de \$60 mensuales para las mujeres y de \$100 en promedio para los hombres²². En diciembre de 1930, estas mujeres ocupan cargos de “clasificadoras”, cuya función principal era la de separar los bonos y cédulas que entraran a la caja del Banco mezclados con los billetes²³.

²¹ Véase Urrutia y Arrubla (1970), Ley 65 de 1924, Echavarría (1999) y Ospina-Cruz (2015).

²² En 1924, el Gerente propuso un proyecto para el equipo de la sección de emisión, en el cual se debería incluir tres “señoritas ayudantes”. Para tal fin se nombraron, con aprobación de la Junta Directiva del Banco de la República (JDBR), a María Montoya como empleada clasificadora en la sección de emisión y a Rosa Ester Bocanegra, Ana Francisca Infante y Herminia Torres como empleadas supernumerarias.

²³ Véanse AJD núm. 47, 29 de enero de 1924, AJD núm. 58 del 14 de marzo 1924, AJD núm. 58 del 18 de marzo 1924 y AJD núm. 140 del 5 de mayo de 1925.

En 1960, Jorge de Francisco París, cajero principal del Banco, realizó un viaje a México para observar la implementación del proceso de mecanización en la clasificación de billetes. Posteriormente, viajó a Estados Unidos donde presencié el trabajo de numerosas empleadas en máquinas clasificadoras de billetes en el Federal Reserve Bank. Quedó impresionado por el excelente desempeño del "factor humano femenino" y se cuestionó si las empleadas en Colombia podrían igualar ese nivel. Sin embargo, sus dudas se disiparon al realizar los primeros ensayos, ya que las encargadas respondieron de "manera admirable". De hecho, afirmó que, con el entrenamiento adecuado, no tenían nada que envidiar a sus colegas estadounidenses (Revista Relaciones, 1962, No. 5, p. 5). A raíz de estas visitas, el Banco importó 20 máquinas clasificadoras de billetes desde Estados Unidos, instalando 10 en Bogotá y 10 en sucursales. Anteriormente, el proceso manual para atar los paquetes de billetes implicaba el uso de cáñamo cortante, lo que generaba callosidades en las manos. Para mejorar esta operación y acelerarla, se adquirieron máquinas capaces de realizar el trabajo en fracciones de segundo con precisión absoluta, dejando al final un nudo de seguridad sin requerir más que un esfuerzo mínimo por parte del empleado (Revista Relaciones, 1962, No. 5, p. 6)²⁴.

Las mujeres también se desempeñaban como archivadoras, como era el caso de Ida Lutz, de nacionalidad alemana, quien fue nombrada archivera de contabilidad y cuentas corrientes (AJD núm. 190 del 5 de febrero de 1926). En 1928 y 1929, la archivadora devengaba un salario de \$210 mensuales, una mecanógrafa \$120 al mes, una taquígrafa \$ 100 mensuales, y una ayudante de archivo \$90 mensuales (AJD núm. 471 del 28 de junio de 1928, AJD núm. 528 del 5 de junio de 1929)²⁵. Estos salarios eran más bajos que lo que devengaba, en promedio, un empleado de la alcaldía de Bogotá (\$109 mensuales en 1938) o un empleado en el sector textil (\$104 mensuales en promedio en 1928). Sin embargo, eran más altos de lo que ganaba, en promedio, un empleado de los ferrocarriles (\$82 mensuales en 1933)²⁶.

²⁴ En la actualidad, este cargo de la sección clasificación y recuento se llama Auxiliar de tesorería y es desempeñado tanto por hombres como por mujeres.

²⁵ En general, las empleadas ganaban un sueldo bajo, en 1932 la JDBR autorizó "la colocación de tres o cuatro empleadas de poco sueldo para la sección de monedas de la oficina principal" (AJD núm. 707 del 7 de enero de 1932).

²⁶ Véase Urrutia y Arrubla (1970), Echavarría (1999) y Pachón y Ramírez (2006).

En la nómina de 1940 figuran cargos fundamentales para las comunicaciones del Banco: la traductora, la telegrafista y la telefonista. Para 1942, los talleres gráficos ya contaban con plegadoras, quienes se encargaban de la revisión visual de los pliegos. Además, en 1943, las mujeres comenzaron a desempeñar labores de encuadernación. Estos procesos han evolucionado hacia la automatización y los roles han experimentado cambios significativos desde entonces.

Por otro lado, la primera mención del cargo de bibliotecaria en el Banco de la República data de 1932, relacionada con la colección bibliográfica ubicada en el segundo piso del edificio Pedro A. López. Esta colección se especializaba en temas de Economía y Hacienda Pública y constaba de alrededor de 4000 volúmenes. Algunas actividades culturales, como la clasificación y catalogación, eran realizadas exclusivamente por mujeres²⁷.

Como se mencionó, durante varias décadas, era habitual en Colombia que las mujeres abandonaran sus empleos al casarse, y esta tendencia se reflejaba incluso en empresas como Fabricato, que entre 1923 y 1944 no permitía la contratación de mujeres casadas o con hijos (Arango, 1991)²⁸. El Banco de la República no fue la excepción. Por ejemplo, Ana Francisca Infante, quien se unió al Banco en 1926, fue una de las primeras en renunciar debido a su matrimonio. En 1932, notificó a la dirección su decisión con tres meses de antelación y recibió por parte del Banco un anticipo salarial y la correspondiente gratificación (ACE, núm. 411 del 4 de febrero de 1932).

En 1947, el Gerente del Banco consultó al Comité Ejecutivo sobre la continuidad laboral de las mujeres empleadas en la institución al contraer matrimonio. Durante la discusión interna

²⁷ En la década de 1980, Miguel Arturo Gómez Pedraza, empleado de la Biblioteca Luis Ángel Arango, recuerda que al ingresar al Banco como auxiliar de asuntos culturales, el personal femenino trabajaba únicamente en los depósitos, mientras que el masculino laboraba en la sala. Asimismo, señala que en esa época estaba prohibido interactuar con el personal femenino, y entre el personal masculino prevalecía un completo silencio (El Ratón, febrero 2022, p. 15). Este comportamiento no era exclusivo del Banco de la República. Como se mencionó en la sección III, esto también sucedía en otros bancos centrales, como en el Banco de Inglaterra.

²⁸ Arango (1991) describe cómo al principio, Fabricato admitía a algunas mujeres casadas, aunque eran muy pocas, registrándose solo seis casos en los archivos. Sin embargo, la política cambió rápidamente: la empresa no solo dejó de contratar a mujeres casadas, sino que también exigía a las trabajadoras solteras que, al casarse o quedar embarazadas, se retiraran. Aunque no hay evidencia escrita de esta regla en los archivos, se aplicó estrictamente durante muchos años y al parecer fue aceptada y asumida por las propias trabajadoras (p. 48).

del Comité, los miembros concluyeron que no era el caso prescindir de los servicios de las señoritas empleadas por ese motivo, a menos que la organización o el Banco lo exigieran por necesidades específicas (ACE núm. 588 del 22 de enero de 1947).

De otra parte, como lo mencionan Iregui et al. (2021), Colombia implementó con prontitud regulaciones sobre licencias de maternidad, un aspecto fundamental para salvaguardar los derechos de las mujeres durante su embarazo en el ámbito laboral. La Ley 53 de 1938 estableció una licencia de ocho semanas para todas las mujeres empleadas en instituciones públicas o privadas, otorgando este derecho en el momento del parto²⁹. Las licencias por causa de maternidad eran otorgadas a todas las empleadas del Banco (ACE, núm. 592 del 13 de mayo de 1943). En contraste, el Banco de Canadá introdujo una política de licencia por maternidad para sus empleadas solamente hasta 1974 (Royal Bank of Canada, s.f.)³⁰.

El régimen laboral del Banco de la República otorgaba importantes beneficios a las mujeres que iban a contraer matrimonio. En 1959 se modificó el reglamento de trabajo y el Comité Ejecutivo autorizó que: *“en el caso de empleadas que después de haber servido por diez años o más al Banco, tengan que separarse de la Entidad con motivo de contraer matrimonio, pueda reconocérseles a título de mera liberalidad una cantidad equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados, y proporcionalmente por fracciones de año, computada con base en el último sueldo devengado, siempre y cuando su conducta haya sido intachable y la labor cumplida las haga acreedoras a tal recompensa, a juicio de la Dirección del Banco”* (ACE núm. 769 del 27 de febrero de 1959).

En 1965 este beneficio se amplió hasta los 15 años de trabajo: De acuerdo con en el ACE, núm. 880 del 16 de marzo de 1965 se aprueba: *“mantener tal prima para empleadas con tiempo de servicio entre diez y quince años; pero para las que sobrepasen los quince años*

²⁹ La Ley 53 de 1938 protege también el empleo de la mujer embarazada. En efecto, el artículo 2 establece que ninguna empleada o trabajadora puede ser despedida de su puesto de trabajo por motivos de embarazo o lactancia, y que podrá mantener el puesto de trabajo del que deba ausentarse por enfermedades derivadas de su estado de embarazo. Además, todas las mujeres que trabajan a destajo o por contrato tendrán los mismos derechos reconocidos por dicha ley (Iregui-Bohorquez et al. 2021, pág. 37)

³⁰ El Anexo 2 presenta el establecimiento de licencias de maternidad y paternidad para una muestra de países seleccionados.

*de trabajo y se retiren también por la misma causa, se les dé la opción de recibir la mencionada prima o una pensión equivalente al cincuenta por ciento del sueldo básico que devenguen en la fecha del retiro*³¹. En el Banco de Inglaterra ocurría algo similar. Las mujeres que superaban los 30 años y renunciaban después de haber trabajado al menos una década tenían el derecho a recibir una pensión diferida que se pagaba a partir de su cumpleaños número 55 (Bank of England, 1964, p.18).

b. Evolución de los cargos y composición de la planta de personal

El avance de los roles y el desarrollo de las carreras de las mujeres en el Banco estuvo fuertemente influenciado por las transformaciones que ocurrieron especialmente en la educación, la demografía y el mercado laboral femenino, así como por los cambios en las normas sociales que tuvieron lugar en Colombia. La reforma constitucional de 1936 concedió diversos derechos a las mujeres, incluyendo la igualdad de acceso a la educación universitaria y la equiparación de derechos laborales y académicos entre mujeres y hombres. No obstante, durante el periodo de 1936 a 1965, las altas tasas de natalidad y los matrimonios a edades tempranas continuaron siendo barreras significativas que dificultaban el acceso de las mujeres a la educación universitaria y su permanencia en el ámbito laboral³². De otra parte, los años comprendidos entre 1966 y 1985, se caracterizaron por experimentar una transición demográfica, al pasar de altas tasas a bajas tasas de fecundidad (6,2 niños por mujer en 1967 a 3,4 niños en 1985). Esta reducción en la tasa de natalidad y cambios en las tendencias matrimoniales, se reflejaron en un considerable incremento en la participación laboral de las mujeres casadas. En las últimas décadas, la tasa de matrícula en todos los niveles educativos ha sido mayor para las mujeres que para los hombres. Aunque la brecha en la participación laboral entre mujeres y hombres ha disminuido, aún persiste alrededor de un 20%³³.

³¹ El AJD núm. 3733 del 2 de febrero de 1984 (artículo 31) establece estas bonificaciones también para la Casa de Moneda y la Oficina de Cambios.

³² Para más detalle, véase Iregui et al. (2021).

³³ De acuerdo con Iregui et al (2021), el mayor incremento en participación laboral se presentó en los grupos 31-40 años y 41-65 años.

Estos cambios se reflejan en la composición por género de la planta de personal y en las labores desempeñadas por las mujeres en el Banco de la República. Según el Gráfico 3, en el transcurso de 100 años, la participación femenina en el Banco ha aumentado aproximadamente 15 puntos porcentuales (p.p), pasando del 20% en 1923 al 35% en 2023. Este incremento ha sido moderado y contrasta con la experiencia de otros bancos centrales. Por ejemplo, en septiembre de 2021, el 45% de los empleados del Banco Central de Filipinas eran mujeres³⁴. Por su parte, como se mencionó, el Banco Central del Uruguay emprendió un proceso de incorporación de mujeres desde comienzos de los años 70, que se ha mantenido hasta la actualidad. Como resultado, la proporción de mujeres en el personal evolucionó de un 10% en 1970 a un 26% en 1985 y alcanzó el 30% en 1990. Para el año 2022, la participación de las empleadas ascendió al 58%. (Harriet, Garcé, Torrelli, y Pose, 2016; Banco Central del Uruguay, 2023). Sin embargo, fue el Banco de Canadá el primero en lograr equidad de género, en 1947 más del 50% de sus empleados eran mujeres, y en 2021 las mujeres en puestos de dirección alcanzaron el 40%. Sin embargo, solo fue hasta 1974 que todos los beneficios que ofrecían en el banco se extendieron por igual a hombres y mujeres; y en 1979 en Banco de Canadá estableció un programa de igualdad de oportunidades en el empleo, el primero de su tipo para un banco canadiense. (Royal Bank of Canada, s.f.). En 2022, el 56% de las empleadas del banco eran mujeres (Statista Research Department, 2024)³⁵.

No obstante, en el Banco de la República los mayores logros se han observado en la naturaleza de los roles que desempeñan las mujeres. Por ejemplo, en 2003, las mujeres no tenían representación en la alta gerencia mientras que en 2023 constituían el 24% del total de empleados. De igual manera, la proporción de mujeres profesionales creció del 28% al 42% en el mismo período (Gráfico 4). Este incremento se relaciona con el crecimiento observado en la tasa bruta de matrícula universitaria de las mujeres en Colombia, la cual pasó del 19%

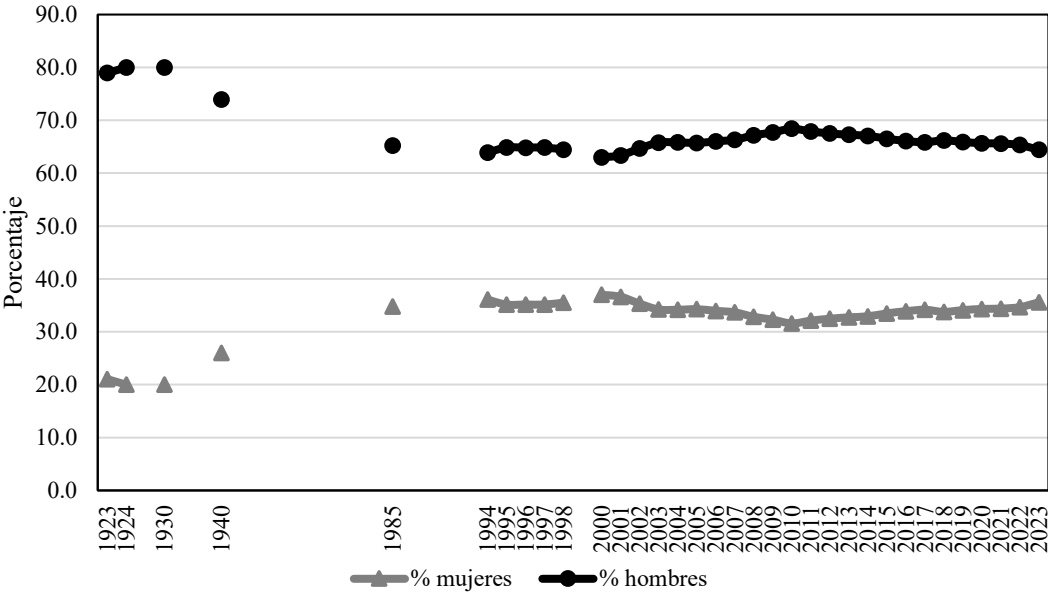
³⁴ De acuerdo con el Banco Central de Filipinas, la mayoría de las mujeres empleadas en 2021 se encuentran en el sector de procedimientos (73%), pagos y liquidaciones (78.9%), Tesoro (68,8%), Investigación, Datos y Estadísticas (67,55%). Los sectores donde hay menos mujeres son Tecnología e Información (33%), producción de monedas y valores (20,7%), gestión de instalaciones (11,2%) y protección (8,4%) (Bangko Sentral Ng Pilipinas, 2021).

³⁵ Estadísticas recientes sobre la composición por género de la planta de personal de algunos Bancos Centrales, véase Anexo 3.

en 2003 al 40% en 2021, lo que refleja un incremento significativo en su capital humano femenino.

Con respecto a otros bancos, en el Banco de Inglaterra, el porcentaje de mujeres en cargos directivos pasó del 6% en 2006 al 39,4% en julio de 2023 (Bank of England, 2017a, 2023). En el Banco de Canadá, en 2022 las mujeres en puestos ejecutivos alcanzaron su nivel más alto con un 40% (Statista Research Department, 2024). En contraste, en el Banco Central de Filipinas, para el año 2021, el 64% de los cargos directivos estaban ocupados por mujeres (Bangko Sentral Ng Pilipinas, 2021).

Gráfico 3
Banco de la República: Planta de personal por sexo (%)
1923-2023

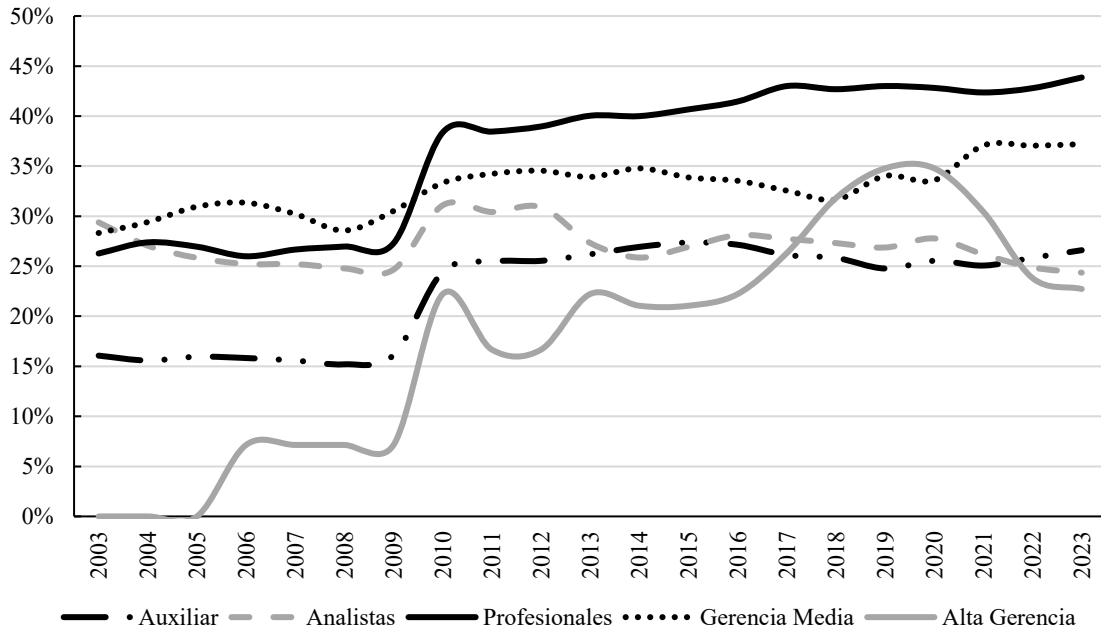


Fuente: Calculado con base en información de nómina del Banco de la República, Sección de Compensación y Analítica.

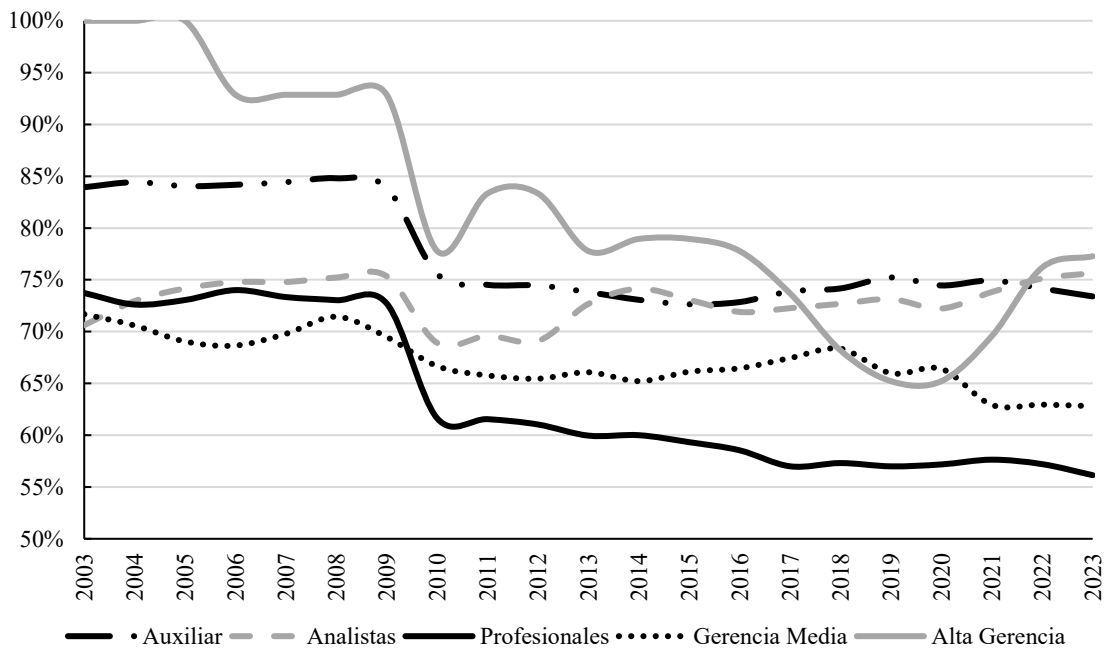
Como se observa en el Gráfico 5, dentro del total de empleadas, se destaca el aumento de las profesionales, pasando de 37% del total de mujeres en 2003 a 55% en 2023. Por su parte, las empleadas de la gerencia media se incrementan de 9% del total de mujeres en 2003 a 17% en 2023. Por el contrario, durante este periodo se observa una reducción de auxiliares y analistas.

Gráfico 4
Banco de la República: Planta de personal por tipos de cargos y sexo (%)
 2003-2023

Panel A: Mujeres



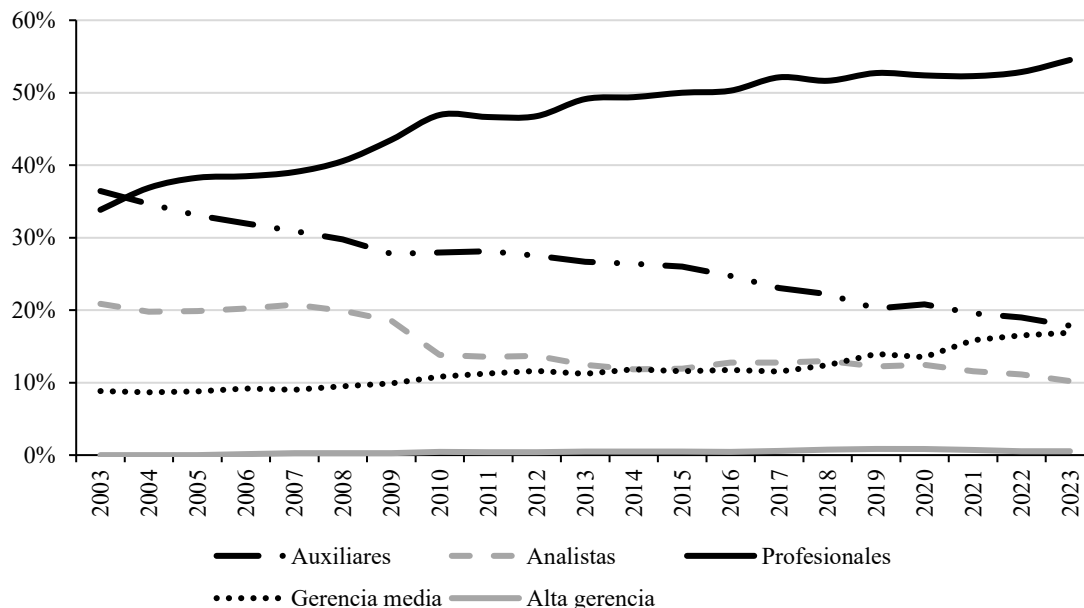
Panel B: Hombres



Nota: El número de empleados corresponde al reporte de Planta a diciembre de 2023. Fecha de corte: Enero 2024.

Fuente: Cálculos con base en información histórica de planta del Banco de la República, Sección de Compensación y Analítica.

Gráfico 5
Banco de la República: Porcentaje de mujeres por tipo de cargo,
dentro del total de mujeres (%)
2003-2023



Nota: El número de empleados corresponde al reporte de Planta a diciembre de 2023. Fecha de corte: Enero 2024.
 Fuente: Cálculos con base en información histórica de planta del Banco de la República, Sección de Compensación y Analítica.

Es importante destacar los trabajos pioneros de algunas mujeres en el Banco de la República. Por ejemplo, en 1940, por primera vez una mujer ocupó el cargo de jefa de Archivo, marcando así el inicio de su incursión en roles de dirección y liderazgo. Desde entonces, las mujeres han asumido diversas posiciones clave, como gerente de sucursal en 1978, directora de Crédito de Fomento en 1980, directora del Museo del Oro en 1983, directora de la Biblioteca Luis Ángel Arango en 1983, subgerente técnico en 1991, codirectora de la Junta Directiva en 1991, subgerente Internacional y Monetaria en 1994, subgerente Cultural en 2006, vigilante en 2009, gerente ejecutiva en 2017 y directora de tesorería en 2019, entre otros (Véase Anexo 4). Este recorrido muestra que las mujeres no solo han liderado una función, sino que han dirigido procesos industriales, culturales, financieros, de gestión de riesgos, y han sido miembros de la Junta Directiva de la institución. Además, las mujeres han incursionado en áreas como tecnología, industria, finanzas e investigación, las cuales anteriormente eran predominantemente masculinas.

c. Capital humano y capacitación

A lo largo de sus cien años, el Banco de la República ha proporcionado capacitación y formación a sus empleados, similar a lo observado en otros bancos centrales, como el Banco Central del Uruguay donde la promoción de la formación académica de los funcionarios fue una preocupación desde su fundación en 1967. El BCU también cuenta con un programa de becas para financiar posgrados de sus empleados en universidades extranjeras (Harriet, Garcé, Torrelli, y Pose, 2016).

De acuerdo con Steiner et al. (2023), el gerente del Banco de la República, presentó un informe a la Junta Directiva en 1926 destacando la necesidad de contar con un personal capacitado para desarrollar sus funciones. Para lograr esto, implementó un sistema de patrocinio que permitió tanto a hombres como a mujeres avanzar en sus estudios, abarcando desde niveles de primaria y bachillerato hasta programas universitarios de pregrado y posgrado en el país³⁶. El Banco también ha patrocinado a sus empleados para realizar estudios en el exterior desde finales de los años 40s del siglo pasado³⁷

Las mujeres en el Banco han presenciado un notorio incremento en su capital humano, reflejando de cerca las transformaciones educativas experimentadas en el país, especialmente en la matrícula universitaria femenina³⁸. Las primeras becas a las mujeres fueron otorgadas en las áreas de bibliotecología, estadística, antropología y posteriormente en economía e ingeniería (Anexo 5).

³⁶ La Circular reglamentaria DRI-302 del 10 de agosto de 1978, manual de personal, asunto 9, contenía todo lo relacionado con la capacitación de los empleados. Por ejemplo, se hacían préstamos anuales para cursar estudios de primaria y secundaria, siempre que se realizaran en horarios diferentes al trabajo; también se hacían préstamos condonables para estudios superiores e intermedios. Además, se otorgaban becas para estudios de posgrado y especializaciones en el país.

³⁷ Para más detalles sobre el programa de becas para que los empleados del Banco de la República estudien en el exterior véase Steiner et al. (2023).

³⁸ El interés de las mujeres del Banco por educarse y progresar en el ámbito laboral se refleja en la columna "Una carta que puede ser para ti", escrita por Fabiola Vallejo en 1962, donde se cuestionaba por qué las mujeres no aspiraban a cargos de mayor jerarquía llegando a la conclusión de que se necesitaba una mejor preparación para equipararse a los hombres en roles directivos (Revista Relaciones, enero-febrero de 1962). Por otro lado, Lucrecia Tello también escribió una columna en 1962, señalando que, aunque las mujeres pueden acceder a la universidad, a menudo optan por estudios breves debido a imperativos económicos (Revista Relaciones, mayo-junio de 1962, p. 23).

Como se evidencia en el Cuadro 2, durante el periodo comprendido entre 1981 y 2023, las mujeres constituían el 38% de los empleados que llevaron a cabo estudios de posgrado patrocinados por el Banco de la República en el país, mientras que representaron el 33% en el extranjero. En los años más recientes, de 2018 a 2023, el porcentaje de mujeres que realizó estudios de posgrado en el país fue equiparable al de los hombres (49%), y la proporción correspondiente a aquellas que lo efectuaron en el extranjero se situó en el 37%.

Cuadro 2
Número de empleados que realizaron posgrados patrocinados por el Banco de la República por sexo: 1981-2023

Género	Posgrado en el país 1981- 2023	Posgrado en el país 2018 -2023	Posgrado en el exterior 1981-2023	Posgrado en el exterior 2018- 2023
Mujeres	368	93	134	18
Hombres	600	96	270	31
Total	968	189	404	49
% de mujeres	38%	49%	33%	37%

Fuente: Banco de la República, Dirección General de Gestión Humana.

Las mujeres en la institución han mostrado preferencia por estudiar posgrados en el exterior en áreas como economía (30%), administración de negocios (18%) e ingenierías/tecnología (17%). De manera similar, los hombres han optado mayormente por áreas como economía (42%), ingenierías/tecnología (20%) y finanzas (12%) (Cuadro 3). No sorprende la preferencia de los empleados, tanto hombres como mujeres, por adelantar posgrados en economía debido a que, como lo mencionan Comunale et al (2023), los bancos centrales son fundamentales en el ámbito económico y representan una parte crucial en la formación de economistas a nivel global.

De otra parte, durante el período de 1981 a 2023, el 25% de las mujeres que cursaron estudios en el exterior eligieron realizar un doctorado, mientras que el 73% optó por una maestría. En

el caso de los hombres, el 30% se inclinó por realizar un doctorado y el 69% por maestrías (Cuadro 4)³⁹.

Cuadro 3
Áreas principales escogidas para cursar estudios de posgrado en el exterior de los empleados del Banco de la República por sexo: 1981-2023 (%)

Áreas de estudio	Mujeres	Hombres
Economía y demografía	29,7%	42,3%
Ingeniería/Tecnología	16,9%	19,5%
Finanzas	14,4%	12,2%
Maestría en Administración de Negocios (MBA)	17,8%	11,8%
Derecho	1,7%	3,7%
Econometría y estadística	2,5%	3,7%
Otras	4,2%	3,7%
Cultural	12,7%	3,3%
Total	100%	100%

Fuente: Banco de la República, Dirección General de Gestión Humana.

Cuadro 4
Programa de estudios de posgrados en el exterior de los empleados del Banco de la República por sexo: 1981-2023 (%)

Nivel del Programa	Mujeres	Hombres
Doctorado	24,6%	30,1%
Maestría	72,9%	68,7%
Otros	2,5%	1,2%
Total	100%	100%

Fuente: Banco de la República, Dirección General de Gestión Humana.

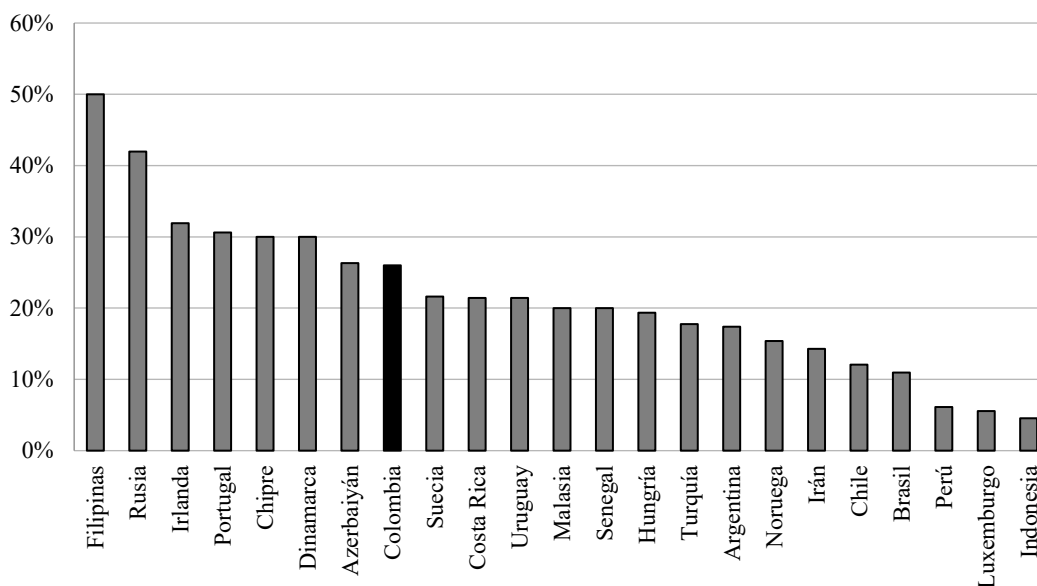
Además, es de destacar que en el Banco, las mujeres han realizado aportes en el campo de la investigación económica en áreas de finanzas públicas, política monetaria, econometría aplicada, economía de la salud, género, educación e historia económica, principalmente⁴⁰.

³⁹ A finales de 2022, el Banco contaba con 2.674 empleados, 323 de ellos adscritos a la Gerencia Técnica, 41 con estudios de doctorado (Steiner et al 2023). En 2023, 11 mujeres de la Gerencia Técnica eran doctoras en economía.

⁴⁰ Para más detalles sobre la investigación de las mujeres en el Banco de la República, véase <https://investiga.banrep.gov.co/es/investigadores>.

De acuerdo con la base de datos de RePEc a julio de 2023, de los investigadores del Banco de la República inscritos en esta base, el 26% eran mujeres. Este porcentaje es superior al de países de América Latina, como por ejemplo Argentina, Chile, Perú y Brasil (Gráfico 6).

Gráfico 6
Porcentaje de investigadoras en bancos centrales seleccionados
(julio 2023)



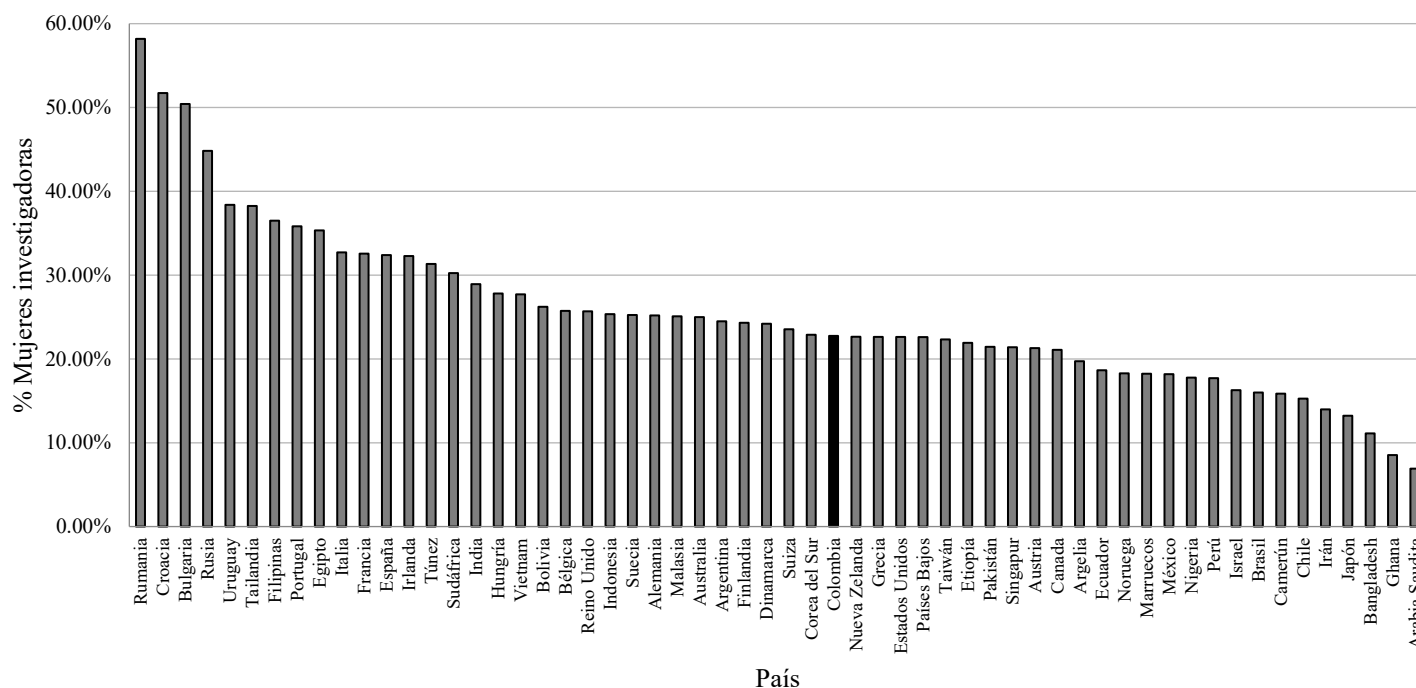
Nota: Estos porcentajes son una aproximación, debido a que en algunos casos los nombres pueden utilizarse tanto para hombres como para mujeres. Además, algunos investigadores no actualizan su afiliación institucional. Los datos corresponden a los investigadores que estaban registrados en RePEc en julio de 2023.

Fuente: Elaboración propia con datos de RePEc.

De otro lado, el porcentaje de mujeres investigadoras en el Banco de la República es similar al porcentaje de investigadoras, en el campo de la economía, en el país. De acuerdo con el Gráfico 7, cerca del 23% del total de investigadores, inscritos en RePEc, son mujeres. Es de resaltar, que Colombia se encuentra por debajo del promedio (25,5%) de una muestra de 58 países⁴¹.

⁴¹ El Anexo 6 presenta el porcentaje de autoras de artículos, por área de investigación, registradas en RePEc en julio de 2023.

Gráfico 7
Porcentaje mujeres investigadoras asociadas a instituciones académicas y bancos
centrales resgitradas en RePEc, julio 2023



Fuente: Elaboración propia con datos de RePEc.

V. Mujeres en el gobierno corporativo

De acuerdo con la literatura, la presencia equitativa de género en las juntas directivas mejora el rendimiento empresarial, ya que hombres y mujeres muestran diversas actitudes hacia el riesgo y poseen habilidades y competencias distintas (Comunale et al, 2023). A pesar del reconocimiento de la importancia de la presencia femenina en las juntas directivas de las empresas, estas siguen siendo mayormente dominadas por hombres. Según el Índice de Composición de Juntas de Spencer Stuart, en Colombia, en el 2020, solo el 15% de los miembros de las juntas directivas eran mujeres. Esta proporción es similar en Perú en 2023 y en Brasil en 2022. En Argentina, la representación de mujeres en las juntas directivas apenas alcanzaba el 10,6% en 2023, mientras que en Chile era del 17%. En contraste, algunos países europeos como los nórdicos (41%) y Francia (47%) en 2022 se aproximan a una composición más equitativa.

En cuanto a los roles directivos empresariales, el 2015 mostró una marcada subrepresentación de mujeres, con solo el 22% de los cargos de alta dirección ocupados por ellas en el mundo (Grant Thornton, 2016)⁴². Sin embargo, para el 2023, esta cifra aumentó significativamente a un 32% (Cuadro 5). Las regiones que se destacan por tener una mayor presencia femenina en altos cargos directivos son África y el Sudeste Asiático, con un 40%. En América Latina, la presencia de mujeres en estos roles alcanza el 37%, superando a la Unión Europea (33%), la región de Asia Pacífico (32%) y América del Norte (31%) (Cuadro 5).

Cuadro 5
Proporción de mujeres en altos cargos directivos por región (2022 y 2023)

Región	2022	2023
Mundo	32%	32%
África	40%	40%
Sudeste Asiático (ASEAN)	37%	40%
América Latina	35%	37%
Unión Europea	33%	33%
Asia Pacífico (APAC)	30%	32%
América del Norte	33%	31%

Fuente: Grant Thornton ,Women in Business Report (2023).

Para Eagly y Carli (2007), los obstáculos que afectan la participación femenina en roles ejecutivos van más allá del concepto del "techo de cristal"⁴³. En efecto, las mujeres se enfrentan a prejuicios sociales sobre sus capacidades, a la penalización de comportamientos no asociados a liderazgo masculino, a la presión derivada de responsabilidades familiares y a las dificultades para expandir su red de contactos en entornos laborales que son hostiles hacia las mujeres. Específicamente, las limitaciones en el capital social femenino están estrechamente vinculadas a la carga de obligaciones familiares. Las mujeres casadas que trabajan invierten un 50% más de tiempo en el cuidado de sus hijos en comparación con los padres, y además se les asigna una mayor carga de responsabilidades en entornos donde no

⁴² En el mundo, en 2016 el cargo directivo en el que las mujeres ocupan una mayor proporción es como directoras de recursos humanos (27%) y como directoras financieras (18%); los cargos de dirección donde están menos representadas son como directoras de tecnología de la información (4%) y directoras ejecutivas (9%) (Grant Thornton, 2016).

⁴³ El techo de cristal hace referencia a las barreras discriminatorias que impiden a las mujeres acceder a puestos de poder o responsabilidad y ascender a puestos más altos dentro de una organización por el hecho de ser mujeres.

tienen control, como en las escuelas, siendo 1,4 veces más probable que se contacte primero a la madre que al padre (Buzzard, Gee y Stoddard, 2023).

De otro lado, Cárdenas de Santamaría, Franco y Sandoval (2014) resaltan que Colombia es uno de los países latinoamericanos con el mayor número de mujeres en roles directivos. Asimismo, identifican un patrón común entre las mujeres en posiciones directivas: suelen ser mujeres casadas con hijos, poseedoras de títulos de maestría, orientadas hacia carreras en finanzas o comercio, y consideran el apoyo con el trabajo doméstico como un elemento fundamental para mantener sus trayectorias profesionales. Con un enfoque cualitativo, Ripoll (2014) explora los patrones que rodean a las mujeres empresarias en Colombia. La autora señala que cada posición directiva ocupada por una mujer representa una lucha constante en ámbitos legales, políticos y sociales. Para fundamentar su análisis, realiza un recuento de hitos históricos significativos para las mujeres en el país, como la obtención de derechos civiles, la autorización para ocupar cargos públicos de dirección y el acceso a la educación universitaria. Además, destaca el impacto de la Ley de Cuotas en cargos públicos en este contexto⁴⁴.

En cuanto a los bancos centrales, las mujeres han estado poco representadas en cargos de alta dirección. Hasta enero de 2016, entre las juntas directivas de 26 bancos centrales de países de la OCDE, solo el 14% de estas posiciones estaban ocupadas por mujeres (Charléty, Romelli, y Santacreu-Vaasut, 2017). Para el 2023, únicamente había 22 mujeres ejerciendo como gobernadoras (gerentes) de bancos centrales en todo el mundo, incluyendo el Banco Central Europeo y los bancos regionales de la Reserva Federal de Estados Unidos (Official Monetary and Financial Institutions Forum, OMFIF, 2023). Según el Índice de Equidad de Género de OMFIF, en 2023, de los 3.059 altos funcionarios de 186 bancos centrales, solo el 30% son mujeres. Además, se observa que el 27% de todos los vicegobernadores son mujeres. Estos datos reflejan que los bancos centrales en el mundo aún se encuentran considerablemente lejos de alcanzar la paridad de género.

⁴⁴ La Ley 581 de 2000, conocida como la ley de cuotas, decretó que el 30 % de los cargos más altos con poder decisorio y de todos los demás cargos con poder de decisión en el sector público debían ser ocupados por mujeres.

En particular, en el caso del Banco de Suecia (Riksbank), desde 1901, cuando se estableció la figura de "Gobernador de la junta directiva", ninguna mujer ha ocupado dicho cargo. Sin embargo, en 2023, de los 6 miembros de la Junta Directiva, 2 son mujeres, Aino Bunge y Anna Breman. Susanne Eberstein fue pionera al convertirse en la primera mujer en presidir el Consejo General del Banco, desempeñándose en este rol entre 2014 y 2022. Además, en 2023, 3 de los 11 miembros del Consejo General del Banco son mujeres (Sveriges Riksbank, s.f.). De otro lado, Kathleen Taylor fue nombrada presidenta de la junta directiva del Banco de Canadá en 2014, convirtiéndose efectivamente en la primera mujer en presidir la junta directiva de un importante banco canadiense (Royal Bank of Canada, s.f.).

En el Banco de la República, la participación de mujeres en las juntas directivas se remonta a los años 70s del siglo XX, con su participación en la Junta Monetaria (JM). Entre 1974 y 1978, Clara López Obregón estuvo presente en las deliberaciones de la JM (AJM, núm. 527 del 14 de agosto de 1974; AJM, núm. 659 del 28 de junio de 1978) al ser secretaria económica de la Presidencia de la República. En 1977, Leonor Montoya participó en las reuniones de la JM, como superintendente bancaria (AJM, núm. 601 del 20 de abril de 1977; AJM, núm. 604 del 6 de mayo de 1977) y posteriormente como directora de crédito público del Ministerio de Hacienda en 1980 (AJM, núm.715 del 9 de mayo de 1980). A comienzos de los 80s, asistieron a las deliberaciones de la JM, funcionarias como Ana Rita Cárdenas, directora del Incomex; Florángela Gómez, ministra de Hacienda y Crédito Público encargada y presidenta de la Junta; Cecilia López, del ministerio de agricultura, Nohra Rey, por el Departamento Nacional de Planeación, y María Mercedes Cuéllar, ministra de Hacienda y Crédito Público encargada y presidenta de la Junta, entre otras (AJM, núm. 846 del 27 de abril de 1983, AJM, núm. 867 del 21 de septiembre de 1983, AJM, núm. 933 del 9 de enero de 1985).

De otra parte, Leonor Montoya se convirtió en una de las primeras mujeres en presidir la junta directiva del Banco, representando al gobierno nacional en calidad de viceministra de Hacienda y Crédito Público (AJD núm. 3708 del 18 de noviembre de 1982). Posteriormente, en abril de 1983, Florángela Gómez, ministra encargada de Hacienda y Crédito Público, presidió la junta del Banco (AJD núm. 3718 del 28 de abril de 1983). Del mismo modo, en 1985, María Mercedes Cuéllar lideró la junta en su sesión del 11 de julio, ejerciendo como

ministra encargada de Hacienda y Crédito Público (AJD núm. 3.764 del 11 de julio de 1985); posteriormente, en 1991, se convertiría en la primera mujer miembro de la Junta Directiva del Banco de la República.

La Constitución Política de 1991 (artículo 372) y la Ley 31 de 1992 (artículo 28), determinaron que la Junta Directiva estaría integrada por siete miembros: el Ministro de Hacienda y Crédito Público, quien la preside; el Gerente General del Banco; y cinco miembros más, de dedicación exclusiva, nombrados por el Presidente de la República. Desde esta fecha treinta profesionales han integrado la Junta, dentro de los cuales solamente cinco han sido mujeres (17%): María Mercedes Cuéllar, Ana Fernanda Maiguashca, Carolina Soto, Bibiana Taboada y Olga Lucía Acosta.

VI. Comentarios finales

El siglo XX presenció un notable incremento en la participación laboral de las mujeres, marcado por una transición de roles de asistencia y apoyo a la construcción de carreras profesionales. Este patrón se observó en los bancos centrales de todo el mundo, incluyendo el Banco de la República de Colombia, donde las mujeres han estado presentes desde su establecimiento en 1923.

Este artículo presenta la evolución del papel de las mujeres en el Banco de la República de Colombia, en donde se analizan temas como los cambios en las normas sociales y culturales, la educación, el papel pionero de las primeras empleadas en los bancos centrales, su desarrollo profesional y su representación en cargos directivos

Se observa que el empleo de las mujeres en el Banco de la República ha evolucionado de manera similar al de otros bancos centrales. Es importante destacar que las mujeres han sido beneficiarias de los programas de capacitación ofrecidos por los bancos centrales, ya que estas instituciones son el núcleo de la profesión económica y desempeñan un papel crucial en la formación de economistas. El Banco de la República no solo capacita economistas, sino

también profesionales en otras áreas como ingeniería y tecnología, derecho y áreas relacionadas con la cultura, entre otras.

A pesar de los progresos logrados, las mujeres en los bancos centrales siguen estando subrepresentadas en puestos directivos de alto nivel y enfrentan desafíos que van más allá del fenómeno conocido como "techo de cristal". Estos desafíos incluyen la penalización por la maternidad y la carga desproporcionada de las responsabilidades domésticas y de cuidado que recae sobre ellas.

Recientemente los bancos centrales han realizado importantes avances en sus políticas de diversidad e inclusión. Por ejemplo, el Banco de Irlanda tiene una estrategia de diversidad e inclusión basada en la construcción de un lugar de trabajo que incluya la justicia, el respeto y la pertenencia. En 2022, el Banco de Inglaterra recibió la acreditación del Inclusive Employers Standard por promover un entorno laboral donde los empleados puedan sentirse seguros y reconocidos, independientemente de su orientación sexual o identidad de género, origen étnico, discapacidad, religión o experiencia de vida. Por su parte, la Reserva Federal de Nueva York está comprometida con atraer, desarrollar y retener una fuerza de trabajo diversa y fomentar un ambiente de trabajo en el cual todos los empleados tengan la oportunidad de contribuir y alcanzar su pleno desarrollo profesional. Además, el Banco de México fue, en 2018, el primer banco central en obtener la Certificación EDGE (Economic Dividends for Gender Equality) en igualdad de género, como un reconocimiento al compromiso de la institución con esta materia en el ámbito laboral. En 2019, EDGE certificó al Banco Central Europeo.

Por último, en diciembre de 2022, el Banco de la República de Colombia obtuvo el Sello Oro Equipares por el mejoramiento en las acciones implementadas para consolidar una cultura organizacional que promueve la igualdad de género en la institución.

Referencias

Albanesi, S. y Olivetti, C. (2016). "Gender roles and medical progress". *Journal of Political Economy*, Vol. 124, No. 3, pp. 650-695.

Álvarez, A. (2015). Informes sobre estadísticas monetarias y bancarias del periodo de la Banca Libre al Banco Nacional en Colombia (1850-1886) (Mimeo)

Arango, L. G. (1991). *Mujer, religión e industria: Fabricato 1923-1982*, Colección Clio de Historia Colombiana, Universidad de Antioquia.

Argentina, Código Civil. Ley N° 11.357: Sobre derechos civiles de la mujer. Promulgado en septiembre de 1926.

Avolio, B.E. y Di Laura, G.F. (2017). "Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur," *Revista CEPAL*, Naciones Unidas Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Banco Central de Bolivia (2023). *Memoria Annual 2022*. Recuperado de: <https://www.bcb.gov.bo/webdocs/publicacionesbcb/2023/05/59/CAP%203.pdf> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Banco Central del Uruguay (2023). Diagnóstico organizacional con perspectiva de género al 31 de diciembre de 2022. Recuperado de: https://www.bcu.gub.uy/Acerca-de-BCU/Informe_Genero/Diagn%C3%B3stico%20Organizacional%20con%20Perspectiva%20de%20G%C3%A9nero%20-%20a%C3%B1o%202022.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Banco Central do Brasil (2021). *Annual Report 2020*. Recuperado de: https://www.bcb.gov.br/content/publications/Annual_Report_docs/Annual_Report_2020.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Banco de España (2023). *Informe Institucional 2022*. Recuperado de: https://www.bde.es/f/webbde/INF/MenuHorizontal/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformeInstitucional/2022/INI2022_InformeInstitucional.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Banco de la República, *Actas de la Junta Directiva*, varios números.

Banco de la República, *Actas de la Junta Monetaria*, varios números.

Banco de la República, *Actas del Comité Ejecutivo*, varios números.

Banco de la República, *Informe del Gerente*, varios años.

Banco de la República, *Revista Relaciones*, varios números

Banco de México (s.f.). <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/miscelaneos/%7B284FC44A-79BB-443C-FAA1-FC36DDCE2E1E%7D.pdf>

Banco de Portugal (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/relatorio_atividade_contas_2022_en.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Banco Mundial. (2022). *Indicadores de empleo y participación económica por género*. Recuperado el 20 de mayo de 2023, de <https://genderdata.worldbank.org/indicators/sl-tlf-acti-zs/?age=15-64&view=trend>.

Bangko Sentral Ng Pilipinas (2021). *The Women Leaders of the Bangko Sentral Ng Pilipinas*. Recuperado de: https://www.bsp.gov.ph/Media_And_Research/Publications/RISE.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Bank Negara Malaysia (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: https://www.bnm.gov.my/documents/20124/10150308/ar2022_en_book.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Bank of England (s.f). <https://www.bankofengland.co.uk/careers/diversity-and-inclusion>.

Bank of England (2023). *Corporate responsibility*. Recuperado de: <https://www.bankofengland.co.uk/about/corporate-responsibility> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Bank of England (2022). *Annual Report and Accounts*. Recuperado de: <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/annual-report/2022/boe-2022.pdf>. (Consultado el 22 de enero de 2024).

Bank of England. (2017a). *Women in the Bank. Our history*. Recuperado de <https://www.bankofengland.co.uk/about/history>

Bank of England (2017b). *Women in the Bank: Their history: 1894–2017*. <https://www.bankofengland.co.uk/-/media/boe/files/news/2017/august/women-in-the-bank-booklet.pdf>

Bank of England (1964). *A Career for Women*, The Bank of England Archive (4A156/1).

Bank of Russia. (s.f). *History of the Bank of Russia*, https://www.cbr.ru/eng/about_br/history/

Bank of Russia (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: https://cbr.ru/Collection/Collection/File/46299/ar_2022_e.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Banka Slovenije (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: <https://bankaslovenije.blob.core.windows.net/publication-files/annual-report-2022.pdf> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Barclays (2021). *From the archives: seven female pioneers at Barclays*, <https://home.barclays/news/2021/04/From-the-archives--seven-female-pioneers-at-Barclays/>

Berniell, I., Berniell, L., De la Mata, D., Edo, M., y Marchionni, M. (2023). Motherhood and flexible jobs: Evidence from Latin American countries. *World Development*, 167, 106225. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106225>

Bertocchi, G. y Bozzano, M. (2019). “Gender Gaps in Education”. *IZA DP* No. 12724.

BNP Paribas (2016). *The arrival of women in banking*, <https://group.bnpparibas/en/news/arrival-women-banking>

BNP Paribas (2022). I am the one who count: the bank and women. <https://histoire.bnpparibas/en/highlights/i-am-the-one-who-count-the-bank-and-women/>

Bowley, A.L. (1900). *Wages*. Cambridge, UK: Univ. Press.

Braunstein, E., y Heintz, J (2008), “Gender bias and central bank policy: employment and inflation reduction”, *International Review of Applied Economics*, 22(2), 173–86.

Bravo, E. e Iregui-Bohórquez, A.M. (2022). “La mujer en el Banco de la República”, mimeo, Banco de la República, abril.

Buzzard, K, Gee, L. K, y Stoddard, O. (2023). Who you gonna call? Gender inequality in external demands for parental involvement. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/1bg5uhTU1r7rRDEzGdAke5VPBeL6L14Ax/view>

Capie, D. (2012). *The Bank of England: 1950s to 1979*. Cambridge University Press.

Cárdenas de Sanz de Santamaría, M.C.; Franco, V. y Sandoval, D. (2014). “Las mujeres en posiciones de dirección en Colombia: una ilustración”, en *Boletín Historia y Empresariado*, dossier *La mujer en la historia empresarial*, No. 5, pp. 14-18.

Carrasco, C. (2009). *Banco Central de Chile 1925-1964; 1964-1989: una historia institucional*. Repositorio Digital Banco Central. <https://hdl.handle.net/20.500.12580/4084>

Central Bank of India (2011). *100 Years of magnificent past & promising future - History of Central Bank of India*, Mumbai.

Central Bank of Ireland, (2018). *75 years of change: The Story of the Central Bank of Ireland*. https://www.centralbank.ie/docs/default-source/tns/events/75th-anniversary-brochure-english.pdf?sfvrsn=33f3b11d_10

Central Bank of Ireland (2022). *Gender Pay Gap Report 2022*. Recuperado de: <https://www.centralbank.ie/docs/default-source/careers/gender-pay-gap-report/gender-pay-gap-report-2022.pdf> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Central Bank of Ireland (sf). <https://www.centralbank.ie/careers/diversity-inclusion>.

Centre for Gender Equality. (s. f.). *Gender Equality in Iceland*. Recuperado de: https://www.althingi.is/pdf/wip/Stepping_stones.pdf

Chappell, H.W., y McGregor, R.R. (2000). “A Long History of FOMC Voting Behavior”. *Southern Economic Journal*, 66(4), 906–922. <https://doi.org/10.2307/1061535>

Charl ty, P., Romelli, D. y Santacreu-Vaasut, E. (2017). “Appointments to central bank board: Does gender matter? *Economics Letters*, No. 155, pp. 59-61.

Colombia, Ley 28 de 1932. Reformas civiles (Régimen Patrimonial en el Matrimonio). Promulgada el 12 de noviembre de 1932.

Comunale, M.; de Bruxelles, P.; Kochhar, K.; Raskauskas, J.; y Unsal, D.F. (2023). “Who are Central Banks? Gender, Human Resources, and Central Banking”. IMF *Working Paper* WP/23/91

Correa Aguirre, A. (2022). “Los Derechos Civiles de la Mujer reconocidos por la ley de 1946 y su contraste con la Constitución vigente en ese momento en Uruguay”. *Revista de Derecho* (Universidad Católica Dámaso A. Larra naga, Facultad de Derecho), (25), pp. 70-91. Epub 01 de junio de 2022, <https://doi.org/10.22235/rd25.2680>

Costa, R. (2022). Perspectiva de género en el Banco Central de Chile. Palabras de la presidenta en la Conmemoración Día Internacional de la Mujer, Escuela de Gobierno Universidad Adolfo Ib n ez. Recuperado de: <https://www.bcentral.cl/documents/33528/133214/rcc08032022.pdf/a924c4cc-7683-470b-d8ef-7be26dd364c0?t=1646743889527> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Crompton, R. (1989). “Women in Banking: Continuity and Change since the Second World War”, *Work, Employment & Society*, Vol. 3, No. 2, pp. 141-156

Czech National Bank (2023). *Annual Report of the Czech National Bank 2022*. Recuperado de: https://www.cnb.cz/export/sites/cnb/en/about_cnb/.galleries/performance/annual_reports/download/vz_2022_en.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Danmarks Nationalbank (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: <https://www.nationalbanken.dk/en/news-and-knowledge/publications-and-speeches/archive-publications/2023/annual-report-2022> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Deere, C.D. (2002). *Género, propiedad y empoderamiento: Tierra, Estado y mercado en América Latina*. Universidad Nacional Autónoma de México: FLACSO Ecuador. ISBN: 968-36-9936-7.

Diccionario Histórico de la Lengua Española (sf). Disponible en: <https://www.rae.es/dhle/esten%C3%B3grafo#:~:text=Ocultar%20resumen%20%E2%87%A7-,s.,n%C3%BAmero%20reducido%20de%20caracteres%20alfanum%C3%A9ricos> (Consultado 2 de abril de 2024).

Diebolt, C., Menard, A. R. y Perrin, F. (2016). “Behind the Fertility-Education Nexus: What Triggered the French Development Process?” *Working Papers 03-16, Association Française de Cliométrie* (AFC).

Diebolt C.; y Perrin, F. (2013). “From Stagnation to Sustained Growth: the Role of Female Empowerment”, *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 103, núm. 3, pp. 545-549.

Diouf, I., y Pépin, D. (2017). “Gender and central banking”, *Economic Modelling* 61, 193–206

Eagly, A.H. y Carli, L. (2007). Las mujeres y el laberinto del liderazgo, *Harvard Business Review*, Vol. 85, No. 9, 2007, pp. 76-85.

Echavarría, J.J. (1999). *Crisis e industrialización: Las lecciones de los treinta*. Tercer Mundo Editores, Bogotá.

Eesti Pank (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: https://haldus.eestipank.ee/sites/default/files/2023-05/ep_aa_2022_eng_www.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Federal Reserve Bank (2023). *Office of Minority and Women Inclusion Annual Report 2022*. Recuperado de: <https://www.federalreserve.gov/publications/files/omwi-report-20230331.pdf> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Federal Reserve Bank of Kansas City (2020). *Banking on Her: The history of women at the Kansas City Fed*, Kansas.

Federal Reserve Bank of New York (s.f.). <https://www.newyorkfed.org/aboutthefed/diversity/>.

Federal Reserve Bank of St. Louis (2022). “Uncurrent Events: Women of the Treasury, Past and Present” <https://fraser.stlouisfed.org/blog/2022/03/women-of-the-treasury/>

Fleck, R.K., y Hanssen, F.A. (2009). “Rulers ruled by women: an economic analysis of the rise and fall of women’s rights in ancient Sparta”. *Economics of Governance*, Vol. 10, pp. 221–245. <https://doi.org/10.1007/s10101-009-0059-x>

Foro Económico Mundial (2014), *The Global Gender Gap Report*, Ginebra, 2013.

Gobierno de España (1975). Boletín Oficial del Estado, núm. 107, de 5 de mayo de 1975, páginas 9413 a 9419.

Gobierno de Francia, (2023). La femme mariée avait le statut de mineure au même titre que les enfants. Recuperado de <https://www.gouvernement.fr/actualite/la-femme-mariee-avait-le-statut-de-mineure-au-meme-titre-que-les-enfants#:~:text=Or%2C%20comme%20elles%20sont%20les,l%27autorisation%20de%20leur%20époux>.

Goldin, C. (1988). “Marriage Bars: Discrimination against Married Women Workers, 1920's to 1950's”, *NBER, Working Paper* No. 2747.

Goldin, C. (2002). “The Rising (and Then Declining) Significance of Gender”. *NBER Working Paper*, No. 8915, Cambridge, M. A.

Goldin, C. (2006). “The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family”. *American Economic Review*, Vol. 96, No. 2, pp. 1-21.

Göransson, A. (1993). “Gender and Property Rights: Capital, Kin, and Owner Influence in Nineteenth- and Twentieth-Century Sweden”. *Business History*, 35(2), pp. 11–32.

Grant Thornton International Business Report (2016). *Women in business Turning promise into practice*, <https://www.grantthornton.global/en/>

Grant Thornton (2023). *Women in business 2023 - The Push to parity*. Recuperado 25 de enero de 2024, de [women-in-business-report-2023.pdf](https://www.grantthornton.com/~/media/Grant-Thornton/Reports/2023/Women-in-Business-Report-2023.pdf) (grantthornton.aw)

Harriet, S., Garcé, A., Torrelli, M. y Pose, N. (2016). *Historia del Banco Central del Uruguay (1967-2016): Medio siglo de desarrollo institucional al servicio de la estabilidad económica*, Banco Central de Uruguay.

Iregui-Bohórquez, A.M.; Melo-Becerra, L.A.; Ramírez-Giraldo, M.T.; y Tribín-Uribe, A.M. (2021). *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer* Bogotá: Banco de la República.

Iregui-Bohórquez, A.M.; Melo-Becerra, L.A.; Ramírez-Giraldo, M.T.; Tribín-Uribe, A.M. y Zarate-Solano, H. M. (2023). Unraveling the Factors Behind Women's Empowerment in the Labor Market in Colombia, *Policy Research working paper ; no. WPS 10653*. Washington, D.C. : World Bank Group.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/099501312192310265/IDU042d7bddb00f800401709f2004011416e5f10>.

Internacional Labour Organization. *Labour force participation rate by sex and age (%) – Annual*. Recuperado de:

https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer56/?lang=en&id=EAP_DWAP_SEX_AGE_RT_A

(Consultado el 19 de febrero de 2024)

Johnson, J. H. (s.f). *Women's Legal Rights in Ancient Egypt*. Recuperado de <https://fathom.lib.uchicago.edu/1/777777190170/>

King, W.I., y Epstein, L. (1930). *The national income and its purchasing power*. New York: National Bureau of Economic Research, inc. Recuperado de: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=mdp.39015035957292&seq=97>

Kleven, H., Landais, C., y Leite-Mariante, G. (2023). *The Child Penalty Atlas*. *NBER Working Paper 31649*, National Bureau of Economic Research, inc. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w31649> (Consultado el 3 de abril de 2024). DOI 10.3386/w31649.

Latvijas Banka (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: https://datnes.latvijaskbanka.lv/ar/AR/LB_AR_2022.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

Ley 65 de 1924. Por la cual se reforma la 72 de 1919 sobre asignaciones de los empleados nacionales. 24 de diciembre de 1924. Diario Oficial. Año. LX. N. 19787.29.

Martindale, H. (1938). *Women servants of the State: a history of women in the civil service, 1870-1938*. George Allen & Unwin LTD, Londres.

Masciandaro, D., Profeta, P. y Romelli, D. (2020). “Do women matter in monetary policy boards?”, BAFFI CAREFIN Centre for Applied Research on International Markets Banking Finance and Regulation, *Working Paper* 148, pp. 1-30.

Mazeau, G. (2021). “Les femmes et la révolution française”. *National Geographic Histoire et Civilisations*, julio 21. <https://www.nationalgeographic.fr/histoire/2021/07/les-femmes-et-la-revolution-francaise>.

Merouani, Y. y Perrin, F. (2022). "Gender and the long-run development process. A survey of the literature [Rethinking age heaping: A cautionary tale from nineteenth-century Italy]," *European Review of Economic History*, Oxford University Press, vol. 26(4), pages 612-641.

México, Código Civil Federal (1928). Nuevo Código publicado en el Diario Oficial de la Federación en cuatro partes los días 26 de mayo, 14 de julio, 3 y 31 de agosto de 1928.

Ministerio de Cultura y Herencia de Nueva Zelanda. (2023). *New Zealand women and the vote*. Recuperado de <https://nzhistory.govt.nz/politics/womens-suffrage>, 19 de septiembre.

Mississippi Married Women's Property Law. (1839). *Miss. Laws*, 1839, ch. 46, p. 72.

Moreno, R. (2011). “El personal del Banco de España: Desde su origen en el Siglo XVIII hasta fin del Siglo XIX”, Vol. 3, Banco de España, *Estudios de Historia Económica*, No. 59.

Narodna Banka Slovenska (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: <https://nbs.sk/dokument/31785bce-196e-4111-b38f-6df0cb2f17f8/stiahnut?force=false> (Consultado el 22 de enero de 2024).

National Bank of Serbia (2023). *Annual Report on Activities and Results 2022*. Recuperado de: nbs.rs/export/sites/NBS_site/documents-eng/publikacije/godisnji-izvestaj/annual_report_2022.pdf (Consultado el 22 de enero de 2024).

NatWest Group (2023). *Women in banking*, <https://www.natwestgroup.com/heritage/subjects/women-in-banking.html>

Norges Bank (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: https://www.norges-bank.no/contentassets/19e00abefe4f425fa5086b1821cfe8c4/nb_annual_report_2022.pdf?v=03092023103132 (Consultado el 22 de enero de 2024).

OCDE. (2022). *Pf 2.5 Annex: Detail ff Change in Parental Leave by Country*. Recuperado 25 de enero de 2024, de https://www.oecd.org/els/family/PF2_5_Trends_in_leave_entitlements_around_childbirth_annex.pdf

Oesterreichische National Bank (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: <https://www.oenb.at/en/Publications/Oesterreichische-Nationalbank/Annual-Report/2022/2022/ar-2022.html> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Official Monetary and Financial Institutions Forum, OMFIF, (2023). *Gender Balance Index 2023*, 10 edición. Londres.

Olivetti, C. and Petrongolo, B. (2016). “The Evolution of Gender Gaps in Industrialized Countries”, *NBER Working Paper Series*, No. 21887

Olivetti, C. (2013) The female labor force and long-run development: The American Experience in Comparative Perspective, Boston University and NBER, paper prepared fo the Human Capital in History: The American Records" conference un Cambridge MA, december 2012.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2010), *Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges*, Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014b), “Indicadores clave del mercado de trabajo” [en l nea] http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang--en/index.htm.

Ospina-Cruz, C. A. (2015). “De maestras, señoritas y otras peripecias pedagógicas. Las mujeres en la historia de la educación en Antioquia, 1903-1930”, *Historia y Memoria*, vol. 10, pp. 97-126.

Pachón, A. y Ramírez, M.T. (2006). *La infraestructura de transporte en Colombia durante el siglo XX*. Fondo de Cultura Económica, Banco de la República, Bogotá, Colombia.

Parliament of the United Kingdom (1882). *The Married Women's Property Act*, 1882.

Red de Bibliotecas del Banco de la República, *El Ratón*, No. 259, febrero 2022.

Reserve Bank of Australia (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: <https://www.rba.gov.au/publications/annual-reports/rba/2022/pdf/rba-annual-report-2022.pdf> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Ripoll, M.T. (2014). “Mujeres empresarias en Colombia: ¿es el género relevante en el estudio del comportamiento empresarial?”, en *Boletín Historia y Empresariado, dossier La mujer en la historia empresarial*, No. 5, pp. 19-26.

Rose, I. (2023). *A Bank of Her Own*. *Store Daily*. Recuperado de <https://daily.jstor.org/a-bank-of-her-own/>, 11 de enero.

Royal Bank of Canada, (s.f). *Women at Royal Bank*, <https://www.rbc.com/en/about-us/history/milestones-at-a-glance/women-at-royal-bank/>

South African Reserve Bank (2023). *Annual Report 2022-23*. Recuperado de: <https://www.resbank.co.za/content/dam/sarb/publications/reports/annual-reports/2023/SARB%20Annual%20Report%202022-23.pdf> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Spencer Stuart Board Index, *Country Board Indexes*
<https://www.spencerstuart.com/research-and-insight/board-indexes>.

Statista Research Department (2024). <https://www.statista.com/statistics/1236117/diversity-workforce-royal-bank-of-canada/#:~:text=Diversity%20in%20the%20workforce%20composition,managers%20stood%20at%2040%20percent> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Steiner, R., González, S., Sorza, P., Arango, L.; Vergara, Dniel, y Puerto, J. (2023). Un siglo de trabajo técnico, en *Memorias del Banco de la República en su primer centenario*, ed. J.E. Carranza y R. Steiner, Banco de la República.

Sveriges Riksbank. (s.f.). *The Executive Board*. Recuperado de <https://www.riksbank.se/en-gb/about-the-riksbank/organisation/the-executive-board/>

Sveriges Riksbank (2023). *Annual Report 2022*. Recuperado de: <https://www.riksbank.se/globalassets/media/rapporter/arsredovisning/engelska/annual-report-2022.pdf> (Consultado el 22 de enero de 2024).

Urrutia, M. y Arrubla, M. (editores) (1970). *Compendio de Estadísticas Históricas de Colombia*, Dirección de Divulgación Cultural, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

UK Civil Service (s.f.). *Women in the Civil Service - History*. [en línea] <https://www.civilservant.org.uk/women-history.html>

Wright, C. D., y Massachusetts Bureau of Statistics of Labor. (1889). *Comparative wages, prices, and cost of living: from the sixteenth annual report of the Massachusetts Bureau of Statistics of Labor for 1885*. Wright & Potter Printing Company

Anexo 1

Derechos civiles y patrimoniales adquiridos por las mujeres en el mundo contemporáneo⁴⁵

País	Año	Ley	Fuentes
Francia	1791	Durante la Revolución Industrial las mujeres adquieren derechos jurídicos como libertad para firmar contratos ⁴⁶ .	Mazeau (2021)
Estados Unidos	1839	Las mujeres adquieren el derecho a tener propiedades a su propio nombre ⁴⁷ .	Mississippi Married Women's Property Act
Islandia	1850	Las mujeres adquieren los mismos derechos sobre herencia que lo hombres	Center for Gender Equality (s.f)
México	1870	Se introduce la opción de regímenes maritales, las parejas podían escoger cómo administrar los bienes que tenían al casarse	Deere (2002)
Suecia	1874	Suecia es el primer país en permitir a las mujeres casadas disponer completamente de sus ingresos laborales.	Göransson (1993)
Francia	1881	Las mujeres solteras adquieren el derecho a abrir una cuenta bancaria	Gobierno de Francia (2023)
Reino Unido	1882	Se aprueba el <i>Married Women's Act</i> y las mujeres adquieren derechos sobre el dinero que obtengan, herencia o propiedad.	Married Women's Act
Nueva Zelanda	1893	Nueva Zelanda es el primer Estado en dar derecho al voto a las mujeres.	Ministerio de Cultura y Herencia (2023)
México	1917	Las mujeres adquieren capacidad jurídica para administrar sus propios bienes y celebrar contratos sin necesidad de aprobación de sus maridos	Código Civil Federal
Argentina	1926	Se le permite a las mujeres administrar y disponer de sus bienes sin permiso de su marido, si como esposa lo manifiesta	Código Civil de 1926
Colombia	1938	Se dispone que cada uno de los cónyuges tengan libre disposición y administración de los bienes adquiridos antes y durante el matrimonio	Ley 28 de 1932

⁴⁵ En épocas tempranas en lugares como Egipto (Johnson, s.f) o Grecia (Fleck, 2009) las mujeres casadas y no casadas tenían derechos económicos que después desaparecerían.

⁴⁶ Las mujeres perderían este derecho tras la restauración de la monarquía.

⁴⁷ La mayoría de las propiedades hacían referencia a esclavos.

Anexo 1 (Cont.)

Derechos civiles y patrimoniales adquiridos por las mujeres en el mundo contemporáneo

País	Año	Ley	Fuentes
Chile	1946	Se reconocen los derechos civiles de la mujer y las mujeres casadas adquieren total disposición y administración de sus bienes	Correa (2022)
Estados Unidos	1974	Le daba el derecho a las mujeres casadas y no casadas el derecho a abrir una cuenta bancaria	Rose (2023)
España	1975	Se abolió la autorización legal que todas las mujeres casadas necesitaban para poder trabajar, viajar fuera del país o poseer propiedades.	Ley 14 del 2 de mayo de 1975 (Gobierno de España, 1975)

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2
Establecimiento de licencias de maternidad y paternidad: países seleccionados

País	Licencia de maternidad	Licencia de paternidad
Colombia	1938: Se establece licencia de maternidad de 8 semanas. 1961: Se aumenta licencia a 12 semanas. 2011: Se aumenta licencia a 14 semanas. 2017: Se aumenta licencia a 18 semanas.	2011: Licencia de paternidad de 8 días. 2021: Se aumenta licencia a 2 semanas, se puede extender a 5 semanas. Y 6 semanas de la licencia de la madre se le pueden transferir al padre.
México	1917: Licencia de maternidad de un mes, remunerada al 100%. 1975: Aumenta licencia de maternidad a 12 semanas.	2012: Se introduce la licencia de paternidad de 5 días, remunerada al 100%.
Estados Unidos	1978: Ley de discriminación del embarazo. Las mujeres no debían ser tratadas de manera diferente a ningún otro trabajador. 1993: Trabajadores pueden tomar hasta 12 semanas de licencia no remunerada.	1993: Trabajadores pueden tomar 12 semanas de licencia no remunerada.
Alemania	1878: Mujeres embarazadas no pueden trabajar 3 semanas antes del nacimiento. 1903: Aumenta la licencia de maternidad a 6 semanas. 1924: Protección del empleo para mujeres que toman la licencia de maternidad. 1968: Aumenta licencia a 14 semanas.	1992: Licencia de paternidad por 8 semanas.
Chile	1925: 8 semanas de licencia de maternidad, remunerada al 50%. 1931: Se aumenta la licencia a 12 semanas. 1953: Licencia es remunerada al 100%. 2011: Licencia aumenta a 24 semanas.	2005: Introducción de licencia de paternidad por cinco días. 2011: De las 24 semanas de la madre 6 se le pueden transferir al padre.
España	1907: Licencia de 6 semanas, sin remuneración. 1966: Licencia de maternidad con 75% de remuneración. 1969: Se aumenta licencia a 12 semanas. 1976: Se aumenta licencia a 14 semanas. 1989: Se aumenta licencia a 16 semanas. 2007: Licencia ahora es remunerada al 100%.	1931: Licencia de paternidad de un día. 2007: Se aumenta licencia por 2 semanas, remunerada al 100%. 2017: Se aumenta licencia a 4 semanas. 2019: Se aumenta licencia a 8 semanas. 2021: Se aumenta licencia a 16 semanas.
Inglaterra	1948: Licencia de maternidad de 13 semanas, remunerada al 100%, pero sin protección del empleo. 1953: Licencia de maternidad aumenta a 18 semanas. 2003: Se aumenta licencia al 26 semana.	2000: Licencia de paternidad de hasta 13 semanas, pero no remunerada.

Fuente: Annex: Detail of Change in Parental Leave- OCDE.

Anexo 3
Planta personal bancos centrales por género (2022)
(Porcentaje)

País	Hombres	Mujeres
Estonia	40%	60%
Uruguay	42%	58%
Serbia	43%	57%
Canadá	44%	56%
Sudáfrica	46%	54%
Rusia	46%	54%
Eslovenia	47%	53%
Portugal	48%	52%
España	49%	51%
Eslovaquia	51%	49%
Malasia	51%	49%
Irlanda	51%	49%
República Checa	53%	47%
Inglaterra	54%	46%
Argentina*	55%	45%
Filipinas**	55%	45%
Suecia	55%	45%
Bolivia	55%	45%
Australia	56%	44%
Letonia	56%	44%
Estados Unidos	56%	44%
Dinamarca	59%	41%
Austria	60%	40%
Noruega	65%	35%
Colombia	65%	35%
Chile	67%	33%
Brasil***	77%	23%

* Para Argentina el último dato disponible es de 2021.

** Para Filipinas el último dato disponible es de 2021.

*** Para Brasil el último dato disponible es de 2020.

Fuente: Reporte anual 2022 de cada uno de los bancos centrales.

Anexo 4

Mujeres pioneras en el desempeño de algunos cargos en el Banco de la República

Nombre	Cargo	Fecha cargo
Pía Sarmiento	Servicios generales	1923
Graciela Gómez, María Teresa Lamus, Julia Osorno	Mecanógrafas	1923
María Montoya Arenas, Dolores Ayala, María Josefa Infante	Ayudantes de la sección de emisión, clasificadoras	Agosto 1924
Helena Pontón	Telefonista	Enero 1940
Trina Camacho	Traductora telégrafo	Enero 1940
Ana Luisa García Ortiz	Jefe de Archivo	10 de agosto de 1940
Emma Baquero y Sofía Bernal	Plegadoras, Talleres Gráficos	Enero de 1942
María Helena Gómez Salazar	Cajera clasificadora	Cali, 11 de abril 1958
Helena Suescún de Potes	Revisión sección numeración y acabado de billetes, imprenta de Billetes	1 de abril de 1967
María Cristina Ferreira de Currea	Auxiliar de desintercale, sala de máquinas, imprenta de billetes	16 de mayo de 1972
María Esther Estupiñán	Auxiliar de turno, BLAA	20 de octubre de 1976
Consuelo Camacho	Catalogadora BLAA	25 de enero de 1977
Martha Rodríguez de Castro	Ingeniera de Sistemas	22 de agosto de 1977
Luz María Álvarez Garcés	Gerente de una sucursal	Popayán, 13 de octubre de 1978
Nora Pombo de Junguito	Directora del Departamento de Crédito de Fomento	15 de julio de 1980
Aida Lucía Franco Jaramillo y Yolanda Rodríguez	Control de calidad Fábrica cospeles Casa de moneda / Fábrica de cospeles	7 de septiembre de 1981
Cecilia Núñez Tello	Dibujante, Casa de la moneda	8 de septiembre de 1981
Margarita Duque Serna	Subdirectora Administrativa, Imprenta de Billetes	1 de octubre de 1981
Nohra Páez de Fonnegra	Subdirectora Administrativa Casa de moneda / Fábrica de cospeles	1 de diciembre de 1981
Lina Espitaleta de Villegas	Directora Biblioteca Luis Ángel Arango	21 de abril de 1983
María Elvira Bonilla Otoyá	Directora Museo del Oro	22 de agosto de 1983
Clemencia Mantilla	Directora Departamento Médico y de Salud Ocupacional.	11 de junio de 1986
Leonor Montoya Álvarez	Subgerente Técnico	25 de febrero de 1991
María Janeth Valero Sandoval	Ayudante de máquina Intaglio, Imprenta de Billetes	15 de abril de 1991
María Mercedes Cuéllar López	Co-directora Junta Directiva	25 de julio de 1991
Mónica Aparicio Smith	Subgerente, Internacional y Monetaria	Enero de 1994
Ángela María Pérez Mejía	Subgerente Cultural	Desde 15 de febrero de 2006
Derly Rocío Camacho Chacón	Vigilante	Desde 16 de junio de 2009
Marcela Ocampo Duque	Gerente Ejecutiva	Desde enero de 2017
Luz Helena García Cortés	Directora de Tesorería	Desde 1 de abril de 2019

Fuente: Compilada con base en información de hojas de vida, informes de nómina (1923, 1924, 1940, 1942), Revista El Emisor y su Gente (septiembre 2003), El Ratón (febrero 2022).

Nota: Se espera que esta lista incluya el mayor número de mujeres que desempeñaron cargos por primera vez y la fecha (año) en que fueron nombradas. Dadas las limitaciones de información esperamos no haber omitido a las mujeres que los desempeñaron primero.

Anexo 5

Primeras beneficiarias del patrocinio para realizar estudios otorgado a las empleadas Banco de la República

En 1962, el Banco de la República patrocinó los estudios de pregrado en Bibliotecología en la Universidad de Antioquia a Lina Espitaleta de Villegas, una de sus empleadas del área cultural. Esta empleada luego se convirtió en la primera directora de la Biblioteca Luis Ángel Arango. La primera especialización se concedió en 1980 a María Patricia Sandoval Fonnegra para estudiar Economía y Comercio Internacional en la Universidad del Rosario. El patrocinio para la primera maestría se otorgó en 1983 a María Cecilia Flórez Bedoya para realizar una maestría en Economía en la Pontificia Universidad Javeriana. Asimismo, el apoyo para el primer programa de Alta Gerencia se concedió en 1993 a Ivette Cecilia Rodríguez de Corsi para la Universidad de Los Andes (Bravo e Iregui-Bohórquez, 2022).

Además, el Banco también ha patrocinado estudios en el exterior desde finales de los años 40s del siglo pasado. Una de las primeras mujeres en obtener este beneficio fue María Teresa Palacio Rudas. De acuerdo con el ACE núm. 611 del 29 de octubre de 1947, se aprobó su solicitud para continuar un curso de estadística en los Estados Unidos; el comité señalaba que *“aprovechando una oportunidad que se le presenta para viajar a ese país, pagándole el Banco su actual sueldo en dólares, es decir, la suma de US \$260 mensuales, sin exceder de cuatro meses, y una suma única de US\$500 para pasajes, gasto de viaje, matrícula.”* En 1949, el Banco brindó apoyo económico a Leonor Serrano, quien trabajaba como auxiliar en el departamento de bibliotecas. Esto le permitió viajar a Nueva York con el fin de completar un curso sobre bibliotecología, aprovechando una beca otorgada por el Instituto Internacional de Coordinación. Bajo la resolución ACE núm. 652 del 7 de octubre de 1949, el Comité Ejecutivo del Banco le concedió un auxilio mensual de US\$70 durante la duración de sus estudios. A cambio, la empleada se comprometió a continuar su servicio en el Banco una vez finalizada su formación. Posteriormente, la Junta Directiva del Banco también autorizó a Leonor Serrano, una licencia hasta por un año, para que llevara a cabo estudios adicionales de biblioteconomía en los Estados Unidos, con medio sueldo en pesos y con la obligación de prestar sus servicios al Banco a su regreso (AJD núm. 2527 del 24 de octubre de 1956).

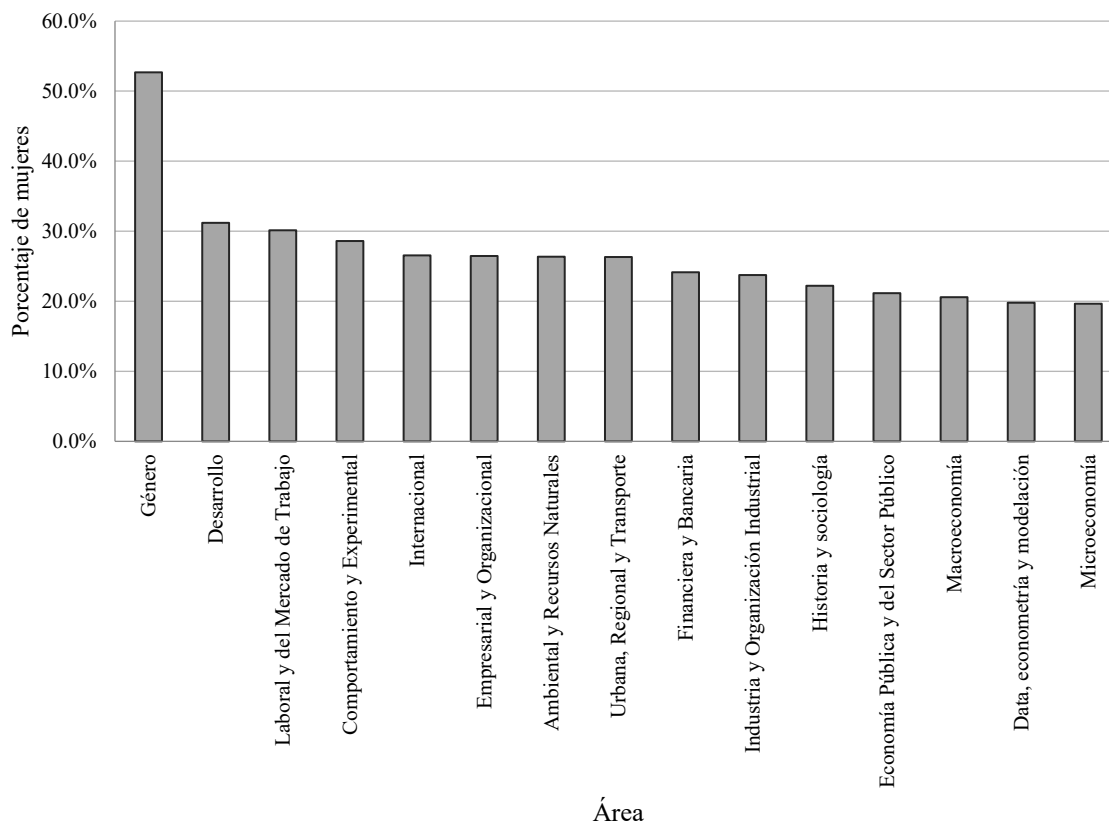
También, en 1953, la JDBR autoriza que se apoye el ingreso de María Elvira Santos Baquero al Centro Interamericano de Estadística de la Facultad de Estudios Económicos y Comercio de la Universidad de Chile. Se le concedió una beca, con un auxilio mensual de US\$100 durante diez meses y una ayuda para gastos de viaje (AJD núm. 2181 del 2 de enero de 1953). En 1954, la Junta también autoriza auxiliar a la empleada Betty Valderrama Camacho para que pueda llevar a cabo sus estudios de especialización estadística auspiciados por el Gobierno de los Estados Unidos (AJD núm. 2287 del 12 de febrero de 1954).

En 1974, se le concedió una licencia remunerada a Ana María Falchetti, empleada del Museo del Oro, para que disfrutara de la beca que le concedió el Consejo Británico y pudiera realizar en Londres, durante un año, estudios de arqueología, especialmente de la orfebrería prehispánica de Colombia. Se autorizó al gerente para asignarle a dicha empleada un ayuda mensual y adicional en dólares (ACE, núm. 979 del 12 de febrero de 1974).

En 1981, María Clara Gallego de Marín realizó el programa de museografía en el museo de América en Madrid, España; en el mismo año, Gladys Esperanza González Quintana recibió el patrocinio para una maestría en bioquímica, en University of New Hampshire, Estados Unidos⁴⁸; y en 1983 se entregó el primer patrocinio para realizar un Doctorado en Filosofía del Arte y la Cultura en la Universidad de París I - Panteon Sorbona, Francia, a Valentina Marulanda Mejía (Bravo e Iregui-Bohórquez, 2022).

⁴⁸ Trabajaba en el Instituto de Investigaciones Tecnológicas que desapareció en 1991. El Banco de la República junto con la Caja Agraria, el IFI y la Federación de Cafeteros hacían parte de la junta directiva.

Anexo 6
Porcentaje mujeres por área de investigación resgistradas en REPEC, 2023
(%mujeres autoras en artículos de cada área)*



* Un artículo puede estar en varias áreas.
Fuente: Elaboración propia con datos de REPEC