Nota de política · Fedesarrollo · BID · Women in Connection

Trabajar en igualdad: la realidad de las mujeres en Colombia y las rutas para mejorarla

Ximena Cadena · Nicolás Peña Tenjo · Manuela Franco Lopera

Noviembre de 2026

Cuatro mensajes

- **Cerrar las brechas de género es una agenda de equidad y, a la vez, de crecimiento.** El talento se reparte por igual entre hombres y mujeres, pero el trabajo de cuidado no.
- **Las brechas de género son estructurales,** se concentran en las mujeres más vulnerables y nacen en buena parte del tiempo que absorbe el cuidado.
- **Colombia tiene una agenda de género amplia, pero con presupuesto indicativo, coordinación débil y poca evidencia,** y llega poco a las mujeres más vulnerables.
- **La evidencia converge** en que las políticas más transformadoras actúan sobre los estereotipos y sesgos de género y sobre la distribución del trabajo de cuidado.

1. Introducción

Las brechas de género son un asunto de justicia, pero también de productividad. La discriminación es una de las variables que más explica la diferencia de riqueza entre países.[1] El BID estima que eliminar las barreras ocupacionales que enfrentan las mujeres generaría ganancias de entre 4% y más de 15% del PIB en los países del Cono Sur, y de hasta 30% en Brasil si se suman las de distintos grupos étnicos.[2] Cuatro quintas partes de esa ganancia vendrían del empleo adicional y el resto, de la productividad asociada a la diversidad.[3] En Estados Unidos, derribar esas barreras explicó entre 20% y 40% del crecimiento del ingreso per cápita entre 1960 y 2010.[4]

No es que las mujeres aporten menos a la economía. Es que el trabajo de cuidado es enorme y no se reconoce. En Colombia, el cuidado no remunerado equivalió al 19,9% del PIB en 2024 ($340,5 billones), más que el comercio ($318 billones). Las mujeres le dedican 30 horas semanales, frente a 11 de los hombres. En parte por esta razón, trabajan 6 horas remuneradas menos. Los estereotipos explican tres cuartas partes de la subrepresentación femenina en carreras científicas.[5]

Marco conceptual: de los sesgos a los resultados laborales. Las brechas se observan en participación, desempleo, horas, ingresos y pensiones, pero nacen principalmente de los sesgos y estereotipos de género, que operan mediante la discriminación directa y, sobre todo, mediante la formación de preferencias y la toma de decisiones: qué estudian las mujeres, dónde trabajan y cómo se reparte el cuidado (Gráfico 1).

[1] Galor (2022).
[2] Frisancho y Queijo (2022).
[3] Sayeh, Badel y Goyal (2023); Ostry, Álvarez, Espinoza y Papageorgiou (2018).
[4] Hsieh, Hurst, Jones y Klenow (2019).
[5] Hyde et al. (2008); Breda et al. (2020).

Gráfico 1. Los sesgos de género operan sobre el cuidado, las horas y la segregación, y terminan en brechas de participación, ingresos y pensión

Causa inicial	Mecanismos	Causas inmediatas	Resultados finales
Sesgos y roles de género	Discriminación directa · Cambios en las preferencias y las decisiones	Más trabajo de cuidado no remunerado · Menos horas remuneradas · Segregación sectorial	Menor participación · Mayor desempleo · Menores ingresos · Menor pensión

Fuente: elaboración de Fedesarrollo.

Recuadro 1. Qué hace y qué aporta esta nota

Con microdatos de la GEIH, la ECV, la Enterprise Survey y la EMICRON, la nota caracteriza las brechas laborales y pensionales, revisa las políticas en Colombia y la evidencia internacional, y prioriza tres intervenciones con hoja de ruta.

Su aporte tiene tres partes. Se concentra en las mujeres más vulnerables, que trabajan sobre todo en la informalidad y en microempresas, adonde no llegan las políticas laborales tradicionales. Recoge la evidencia causal acumulada en los últimos 20 años sobre dieciséis ejes de política y la traduce en recomendaciones aplicables a Colombia. Además, para las tres políticas priorizadas propone una hoja de ruta con pasos, responsables y territorios para empezar.

2. Diagnóstico: brechas estructurales y concentradas

En Colombia los hogares más pobres combinan mayores cargas de cuidado con peores condiciones laborales. La pobreza además está concentrada en los hogares de jefatura femenina, que en el país llegan a 8.7 millones y tienen una pobreza monetaria de 37,7%, superando en más de 8 puntos porcentuales (pp) los de jefatura masculina. Las mujeres participan menos, enfrentan más desempleo y trabajan menos horas remuneradas. Su tasa de participación es 23,6 pp menor que la de los hombres y su desempleo, de 11,4%, supera en 4,6 pp al masculino, la brecha más alta de América Latina. La brecha de ingresos viene de las horas trabajadas, no del pago por hora. Ellas trabajan 41 horas remuneradas por semana, frente a 47 de ellos, y por eso reciben cerca de $110 mil menos al mes (Cuadro 1).

Cuadro 1. Las mujeres participan menos, enfrentan más desempleo y trabajan menos horas remuneradas

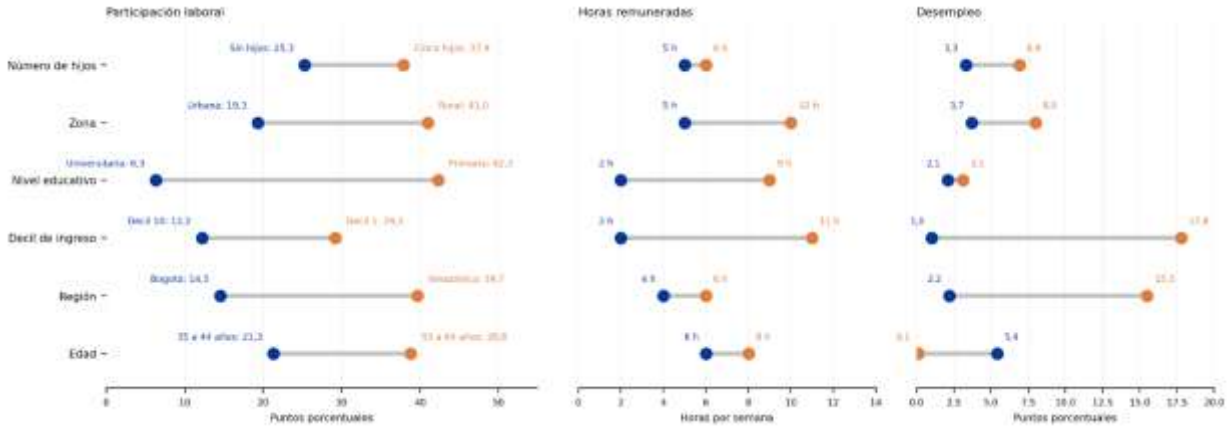
Indicador	Mujeres	Hombres	Diferencia
Participación laboral (%)	55,7	79,3	−23,6 pp
Tasa de desempleo (%)	11,4	6,8	+4,6 pp
Horas remuneradas por semana	41	47	−6
Ingreso laboral por hora ($)	11.300	10.900	≈ +400
Informalidad (%)	47,5	52,2	−4,7 pp
Jóvenes que no estudian ni trabajan (%)	37,1	17,1	2,2 veces

Fuente: Fedesarrollo con base en GEIH (2025), OCDE (2023) y WES (2023).

¿A qué mujeres afectan más? La brecha de participación pasa de 25,3 pp entre personas sin hijos a 37,9 pp entre quienes tienen cinco; de 12,2 pp en el decil más rico a 29,2 pp en el más pobre, y de 6,3 pp con educación universitaria a 42,3 pp con solo primaria. En las zonas rurales llega a 41 pp. Las brechas se profundizan con la maternidad.. El primer hijo reduce 27% los ingresos laborales de las mujeres frente a los hombres y eleva 45% su informalidad (Gráfico 2).[6]

[6]Marchionni y Pedrazzi (2023); Ramírez-Giraldo et al. (2026).

Gráfico 2. Brechas de participación laboral, horas remuneradas y desempleo entre mujeres y hombres, grupos seleccionados



Fuente: Fedesarrollo con base en GEIH (2025).

El mercado está fragmentado. El 56% de los trabajadores es informal,[7] y en el quintil más pobre la informalidad llega a 96,4%. En ese quintil, las personas en edad de trabajar son el 65% de los integrantes del hogar, frente al 90% en el más rico, lo que implica mayores cargas de cuidado dentro de esos hogares. Quienes logran insertarse lo hacen sobre todo como trabajadores independientes sin empleados (68,6%, frente a 25,4% en el quintil más rico).[8]

Educación, cuidado y vejez. Las mujeres son el 53,1% de los estudiantes de educación superior, pero solo el 25,3% de los graduados en TIC y el 35,3% en ingeniería. El 34% es cuidadora principal en su hogar (4% de los hombres). Las brechas se acumulan hasta la vejez. Las mujeres cotizan 531 semanas, frente a 637 de los hombres, y solo el 14,1% cumple los requisitos para pensionarse, frente al 20,5% de ellos.

¿Dónde están las mayores brechas? En mercado laboral (que incluye participación, empleo, informalidad e ingreso), en Casanare, Meta y La Guajira; en cuidado, en Chocó, Vichada y Guaviare; y en educación, en Amazonas, Arauca, Guaviare y Vaupés (Gráfico 3).

Gráfico 3. Las mayores brechas están en departamentos distintos según la dimensión



Nota: los tonos más oscuros indican mayores brechas y mayor prioridad de intervención. Los índices no son comparables entre mapas. Fuente: mercado laboral, cálculos de Fedesarrollo con la GEIH 2025; cuidado y educación, Consejo Privado de Competitividad y Universidad del Rosario (2024).

[7] Eslava et al. (2023); Meléndez et al. (2026).

[8] Meléndez et al. (2026).

3. Las políticas de género en Colombia

Cuadro 2. Los instrumentos avanzan, pero con presupuesto concentrado, alcance limitado en la informalidad y pocas evaluaciones

Instrumento	Qué hace	Avance y resultados	Principal limitación
CONPES 4080 de 2022 · Equidad de género	211 acciones, horizonte 2030, $15,2 billones y 39 entidades.	Avanza en autonomía económica (57,6%) y violencias (55,9%); rezago en liderazgo (22,7%).	Gasto concentrado en vivienda (27,5%), matrícula gratuita (24,0%, avance de 0%) y crédito agropecuario (11,2%).
CONPES 4143 de 2025 · Política Nacional de Cuidado	133 acciones, horizonte 2034, $25,7 billones y 35 entidades.	Avanza en cuidado comunitario (21,6%); rezago en derechos de cuidadoras (8,9%).	El 75% del presupuesto de 2025 está en una sola acción; el Ministerio de Igualdad desapareció en 2026 sin traslado de recursos.
Reforma pensional · Ley 2381 de 2024	50 semanas por hijo (hasta 150) y menos semanas para mujeres; rige en 2027.	La brecha de acceso a la pensión contributiva bajaría de 7,7 a 5,2 pp.	Costo fiscal de 71% del PIB en valor presente; cierra la brecha de acceso, no la de ingresos.
Reforma laboral · Ley 2466 de 2025	Jornadas flexibles para cuidadores; madres comunitarias a planta del ICBF.	Amplía la protección del empleo formal.	Poco alcance en la informalidad; cerca de 454.000 empleos formales menos (Banco de la República).
Sistemas territoriales de cuidado	Manzanas y Buses del Cuidado (Bogotá); lavanderías comunitarias (Medellín).	Más de 230.000 mujeres atendidas (2021–2023).	Faltan evaluaciones causales y la cobertura es baja.
Fondo Mujer Libre y Productiva	Emprendimiento y empleabilidad para mujeres pobres o vulnerables.	90.780 mujeres atendidas (2022–2026); 11.219 accedieron a empleo formal.	Requiere evaluación de su costo-efectividad para mayor escalabilidad.
Otras normas vigentes	Leyes 823 de 2003 (igualdad de oportunidades), 581 de 2000 y 2424 de 2024 (cargos decisorios), 1496 de 2011 (igualdad salarial), 2114 de 2021 (licencias), 1257 de 2008 (violencias), 2117 de 2021 y 2069 de 2020.		

Fuente: Fedesarrollo con base en los documentos CONPES 4080 y 4143, ESPE (2026), Becerra et al. (2023), Banco de la República y Secretaría Distrital de la Mujer.

4. Lo que dice la evidencia

La evidencia de más de 50 países entre 1953 y 2025 documenta al menos dieciséis ejes de política, con resultados que dependen del contexto y el diseño (Cuadro 3).

Cuadro 3. La literatura documenta al menos dieciséis ejes de política para reducir las brechas de género

N.º	Eje	N.º	Eje
01	**Sistemas de cuidado** ★	09	Licencias de maternidad
02	**Intervenciones educativas** ★	10	Transparencia salarial
03	**Normas sociales e intervenciones conductuales** ★	11	Movilidad y urbanismo
04	Pilares solidarios y pensiones no contributivas	12	Cuotas políticas
05	Salud y derechos sexuales y reproductivos	13	Empoderamiento económico
06	Flexibilidad laboral	14	Diseño de los sistemas contributivos de pensión
07	Sesgos en contratación	15	Cuotas en juntas directivas
08	Licencias de paternidad	16	Políticas fiscales

Lo que funciona en economías formales llega poco a las mujeres vulnerables. La transparencia salarial redujo la brecha salarial entre 1 y 3 pp en Dinamarca, Reino Unido y Suiza; las cuotas en juntas elevaron la representación femenina de 9% a 40% en Noruega, y la licencia paterna intransferible llevó la participación de los padres de 3% a 70% en Noruega y de 21% a 74% en Quebec.[9] Pero operan en el empleo formal, donde no están las mujeres con mayores brechas.

Contra los sesgos: actuar en la escuela. La brecha en matemáticas responde a los sesgos de los docentes y de los padres.[10] Intervenir temprano funciona. En EE. UU., una profesora en STEM aumentó 26 pp la probabilidad de que las estudiantes de alto desempeño se graduaran en esas áreas. En Italia, los profesores de matemáticas con más sesgos implícitos reducen el desempeño y la autoconfianza de las niñas y las orientan hacia bachilleratos menos exigentes, y en Israel, los maestros de primaria que califican a los niños por encima de lo que muestran las pruebas externas anónimas elevan los resultados posteriores de ellos y deprimen los de ellas en matemáticas y ciencias.[11]

En relación con la distribución inequitativa de cuidado: servicios que liberan tiempo. El cuidado infantil subsidiado eleva la participación femenina entre 3 y 5 pp en América Latina y hasta 8 pp en Canadá, y en Colombia los Hogares Comunitarios elevaron la probabilidad de empleo de las madres de 0,12 a 0,37.[12] Eliminar la penalización por hijos equivale a eliminar gran parte de la desigualdad, y la inversión en niños de bajos ingresos tiene los mayores retornos sociales.[13]

Recuadro 3. ¿El desarrollo cierra las brechas por sí solo?

No. El ingreso per cápita no predice las brechas de participación laboral. Entre 1980 y 2010, la participación femenina mundial solo pasó de 50% a 52%, y en EE. UU. la segregación ocupacional pasó de explicar 20% a 51% de la brecha salarial. Sin políticas específicas no se cierran las brechas de género.[14]

5. Tres políticas prioritarias

De la evidencia se desprenden tres políticas prioritarias en torno al mercado laboral (en la educación, en el cuidado y en el trabajo), tres complementarias y trece adicionales concentradas en el empleo formal.

5.1 Educación para aprovechar todo el talento: prácticas y recursos pedagógicos que amplían las opciones de niñas y jóvenes

Plazo: largo · Dificultad: alta · Beneficio: alto · Actores: MEN, ICBF, SENA, ICETEX, secretarías de educación, instituciones de educación superior,editoriales, empresas en áreas STEM · Referentes: Francia, México, España, Senegal, Italia, Israel, Estados Unidos, Kenia, Chile y Brasil.

Los estereotipos de género, es decir, las creencias sobre lo que mujeres y hombres pueden o deben hacer, se aprenden y refuerzan desde edades tempranas en las prácticas y recursos pedagógicos. Cuando orientan juicios y decisiones, como una calificación o la elección de una carrera, se convierten en sesgos.Intervenir en este entorno permite actuar antes de que se tomen decisiones educativas, cuando las creencias y expectativas aún son más susceptibles al cambio.

En Colombia. Uno de los canales por los que los sesgos y estereotipos de género afectan la trayectoria laboral es la elección de estudios postsecundarios. Para esa elección falta una estrategia continua que articule la exposición a referentes femeninos, la orientación socioocupacional y el acompañamiento durante las decisiones educativas. En 2023, las mujeres representaron el 36,1%

[9]Bennedsen et al. (2022); Ahern y Dittmar (2012); Dahl et al. (2014); Patnaik (2019).

[10]Akerlof y Kranton (2000); Bertrand (2020); Carlana (2019); Nollenberger, Rodríguez-Planas y Sevilla (2016).

[11]Carrell et al. (2010); Carlana (2019); Lavy y Sand (2018).

[12]BID (2021); Attanasio y Vera-Hernández (2004).

[13]Kleven, Landais y Søgaard (2019); Hendren y Sprung-Keyser (2020); Heckman (2016).

[14]Jayachandran (2015); Duflo (2012); Blau y Kahn (2017).

de los graduados en programas STEM. La oferta de formación se concentra en pocos departamentos, y los mecanismos de financiación existentes no suelen incorporar incentivos específicos para cerrar estas brechas. Además, la evidencia sugiere que los materiales pedagógicos y los sesgos de docentes e instructores transmiten de manera sistemática los estereotipos que limitan la participación de las mujeres en sectores que contribuyen al desarrollo económico del país, con costos para el crecimiento y la productividad. En Colombia persisten este tipo de estereotipos y sesgos.En la colección oficial *Vamos a Aprender Lenguaje*, por ejemplo, el 71% de las 762 imágenes son figuras masculinas, que es una sobrerepresentación dado que las mujeres son más del 50% de la población.[15] En el aula, el MEN ha avanzado en lineamientos contra la discriminación, como la Ley 1620 de 2013, pero se requiere fortalecer las orientaciones sobre prácticas pedagógicas libres de sesgos de género.

Propuesta. La política tiene tres ámbitos de acción complementarios:

- **1. Referentes, orientación y apoyos para las trayectorias educativas.** Acercar a las estudiantes a referentes femeninos en STEM y otras ocupaciones tradicionalmente masculinizadas mediante mentorías y experiencias con empresas. Complementar estas iniciativas con orientación socioocupacional desde la educación media, basada en información sobre salarios, empleabilidad y demanda laboral, y acompañamiento psicosocial durante las decisiones educativas y la transición a la formación postsecundaria. Finalmente, ofrecer becas y apoyos económicos a mujeres de menores ingresos que ingresen a programas STEM y otras áreas de alta remuneración, incluidas las opciones técnicas y tecnológicas.
- **2. Revisión permanente de recursos pedagógicos.** Un sistema institucional que fortalezca la aplicación de la guía de la UNESCO para los materiales[16] y logre una representación equilibrada de las mujeres, en especial en ciencia y liderazgo, en los recursos que el MEN, el ICBF y el SENA producen o compran.
- **3. Docentes e instituciones.** Verificar los sesgos con el Test de Asociación Implícita como diagnóstico confidencial, el contraste entre la nota de aula y las pruebas estandarizadas, y revisar la formación docente con la guía de formación docente de la UNESCO (2015).
-

Algunas fuentes de financiación. Las becas se estructuran con el ICETEX y pueden cofinanciarse con empresas de sectores STEM. Su cobertura depende de la capacidad institucional, la oferta y el presupuesto disponibles.

Dónde empezar. Las estrategias de orientación socio-ocupacional y becas pueden iniciar en los grados 9.º a 11.º de colegios públicos, con prioridad para las mujeres de hogares de menores ingresos. Por otra parte, en el primer se adopta la Guia de la UNESCO para los recursos oficiales del MEN, el ICBF y el SENA, y el acompañamiento pedagógico empieza con un piloto en al menos 10 instituciones de departamentos como Amazonas, Guaviare, Arauca y Vaupés, que tienenmayor rezago en educación. El tercer eje

En el mundo. En Francia una visita de una hora de una científica elevó de 11% a 14,5% la matrícula de las estudiantes en programas STEM selectivos, y en Kenia informar sobre los retornos de oficios masculinizados aumentó en 5 puntos la matrícula de las mujeres.[17] En México, se incorporó la perspectiva de género en los libros gratuitos y la formación docente, y la guía de la UNESCO se institucionalizó en Senegal, el Congo y Togo. En Italia y en Israel, los sesgos de los docentes reducen el desempeño de las niñas en matemáticas, e informarles sobre sus sesgos reduce su efecto en las calificaciones.[18]

[15]Ospina García y Gómez Tabares (2024).

[16]Brugeilles y Cromer (2009).

[17] Breda, Grenet, Monnet y Van Effenterre (2020); Hicks, Kremer, Mbiti y Miguel (2015).

[18]Carlana (2019); Lavy y Sand (2018); Alesina et al. (2024).

Recuadro 4. Hoja de ruta: primeros pasos

1. **Identificar y articular programas existentes** de mentoría, orientación socioocupacional y financiación para mujeres, y pilotearlos en los grados 9.º a 11.º de colegios públicos priorizados. Establecer con el ICETEX, empresas e instituciones educativas una línea de becas para mujeres de menores ingresos en programas STEM y otras áreas de alta remuneración, junto con referentes profesionales e información sobre retornos laborales.
2. **Fortalecer un equipo técnico en entidades como el MEN, ICBF o SENAque oriente la revisión de estereotipos en recursos y prácticas que limitan la participación de las mujeres**
3. **Aplicar la guía de la UNESCO para los materiales** a los recursos pedagógicos propios y dar recomendaciones para editoriales e instituciones educativas.
4. **Emitir orientaciones sobre prácticas pedagógicas** con la guía de la UNESCO para la formación docente y las pruebas de sesgo usadas en Italia.

Quién hace qué. El MEN lidera la orientación socioocupacional y fortalece lineamientos para fomentar la participación de las mujeres desde los recursos pedagógicos; el ICBF aplica orientaciones de la Guia UNESCO adatadas a primera infancia y SENA al ámbito de la formación para el trabajo; las secretarías acompañan estrategias pedagógicas con docentes y llevan la orientación a los colegios; el ICETEX estructura becas, y el SENA y las instituciones de educación superior aportan la oferta técnica, tecnológica y universitaria. Las empresas de sectores STEM cofinancian o abren espacio para la formación dual o estrategias de vinculación del talento femenino en estas áreas.

5.2 Consolidar sistemas locales de cuidado para redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado

Plazo: corto y largo · Dificultad: alta · Beneficio: alto · Actores: Nación, DNP, ICBF, MEN, MinSalud, gobiernos locales ,cajas, empresas y gremios · Referentes: países nórdicos, Quebec, Uruguay, Costa Rica, México y Chile.

Es la intervención con mayor respaldo causal para elevar la participación laboral femenina, y Colombia tiene experiencia en construir y operar esta infraestructura.

En Colombia. Hay una base consolidada para la primera infancia (Hogares Comunitarios y CDI del ICBF, Ley 1804 de 2016), y la Corte reconoció el cuidado como derecho fundamental (Sentencia T-583 de 2023). Pero la oferta está fragmentada entre ICBF y MEN. En 2025, Bogotá operaba 27 Manzanas y dos Buses del Cuidado, que atendieron a 206.253 personas en un semestre, sin construir ninguna desde cero. El vacío es mayor en el cuidado de larga duración, porque hacia 2050 uno de cada cinco colombianos será adulto mayor.

Propuesta. Infraestructura pública de cuidado con servicios integrados en zonas urbanas, que aprovechen el equipamiento existente, y servicios itinerantes en las rurales. Son centros flexibles y compartidos para atención infantil, personas mayores, discapacidad y descanso y servicios para personas cuidadoras.

- **Cuidado infantil.** Atención de niños de 0 a 5 años en jornadas de 9 a 11 horas.
- **Cuidado de larga duración.** Servicios para personas mayores y con discapacidad desde el inicio.
- **Infraestructura existente y conexión con el empleo.** Construir sobre HCB, CDI, colegios y equipamientos existentes, y conectar cada centro con formación e intermediación laboral.

Algunas fuentes de financiación. Las regalías podrían pagar la construcción y el SGP, la operación, con una asignación para cuidado en la ley de competencias; la Nación cofinancia donde los presupuestos locales no alcanzan. El costo no debe trasladarse a los empleadores. En Chile, financiar salas cuna con obligaciones empresariales redujo los salarios de entrada de las mujeres.[19] Reusar equipamiento es mucho más barato. En Bogotá, una Manzana en equipamiento con capacidad ociosa tiene costo marginal.

[19] Prada, Rucci y Urzúa (2015).

Dónde empezar. Departamentos como La Guajira, Sucre, Córdoba y Vichada tienen rezagos en participación laboral femenina e infraestructura de cuidado, por lo que serían territorios clave para empezar. También conviene impulsar estos servicios en ciudades con presupuestos locales fuertes, como Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga y otros que han iniciado con iniciativas de sistemas de cuidado como Cartagena y Cúcuta

En el mundo. Quebec elevó el empleo de las madres con hijos pequeños de 67% a 82% con cuidado subsidiado,[20] y en México las Estancias Infantiles aumentaron 18% su probabilidad de empleo. Los países nórdicos superan el 90% de cobertura preescolar y Uruguay creó un Sistema Nacional Integrado de Cuidados.

Recuadro 5. Hoja de ruta: primeros pasos

1. **Inventariar antes de construir.** Levantar el inventario del equipamiento ocioso, incluida la planta escolar que libera la caída de la matrícula.
2. **Medir la demanda de cuidado por barrio o vereda,** como lo hace el Índice de Condiciones y Necesidades de Cuidado de Bogotá.
3. **Acordar con los gobiernos locales quién financia y coordina** e institucionalizarlo.
4. **Habilitar las fuentes:** el artículo de cuidado del SGP y un proyecto tipo del DNP para usar regalías.

Quién hace qué. El Gobierno nacional fija estándares y tramita el SGP, y un órgano rector coordina; los gobiernos locales priorizan ubicaciones y operan los servicios, y el ICBF, el MEN, el SENA y actores como las cajas de compensación amplían la operación y certifican cuidadoras.

5.3 Formación para el trabajo, intermediación laboral y fortalecimiento de actividades de mujeres cuentapropistas

Plazo: corto · Dificultad: media · Beneficio: alto · Actores: MinTrabajo, SPE, SENA, Prosperidad Social ,cajas , empresas y gremios · Referentes: Colombia, República Dominicana, Francia, Sudáfrica y Sri Lanka.

Esta política tiene efectos más acotados, pero actúa en el corto plazo sobre las mujeres más vulnerables, tiene evidencia colombiana y le da herramientas propias al sector trabajo.

En Colombia. La precariedad laboral es un problema estructural que exige reformas difíciles a la regulación laboral y a la seguridad social.[21] Mientras tanto, el sector trabajo puede mover la formación y las políticas activas de empleo. Por ejemplo, *Jóvenes en Acción*, que combinó aula, práctica laboral y apoyos para las madres, elevó cerca de 20% los ingresos laborales de las mujeres y 7 pp su probabilidad de empleo, con efectos una década después.[22] El Servicio Público de Empleo (SPE) aún tiene retos para conectar a trabajadores y empresas.

Propuesta. Tres componentes para mujeres vulnerables (en especial mayores de 55 años, cuidadoras y rurales), con un diagnóstico común que remite a cada participante al instrumento que responde a su principal restricción.

- **Formación con práctica laboral.** Al estilo de Jóvenes en Acción, desde las vacantes, con pago por resultados, apoyos de cuidado y corrección de sesgos de género, en particular en los tutores.
- **Intermediación del SPE.** Con mejoras en el emparejamiento de vacantes sin sesgos, la gestión empresarial, certificación de competencias y pago por colocación.
- **Programa de graduación.** Para las mujeres con mayores barreras, combina activos productivos, apoyo temporal al consumo, capacitación, acompañamiento y ahorro.

Dónde empezar. Casanare, Meta, La Guajira, Sucre y Huila tienen los valores más bajos del índice de mercado laboral (Gráfico 3), por lo que serían territorios clave a vincular.

[20] Baker, Gruber y Milligan (2008, 2019).

[21] González-Velosa et al. (2026).

[22] Attanasio, Kugler y Meghir (2011); Attanasio et al. (2017).

En el mundo. La formación para el trabajo eleva en promedio 11% los ingresos. En República Dominicana también redujo el embarazo adolescente.[23] En Francia, la prospección empresarial elevó 24% las vacantes publicadas, y en Sudáfrica una carta de referencia estandarizada aumentó cerca de 50% el empleo de las mujeres.[24] Los programas de graduación generan ganancias persistentes, y en Sri Lanka la capacitación con transferencias de capital elevó las ganancias de mujeres cuentapropistas.[25]

Recuadro 6. Hoja de ruta: primeros pasos

1. Recuperar la combinación de aula y práctica para fortalecer la vinculación laboral. Bajo referentes como el de Jóvenes en Acción.
2. **Revisar los procesos del SPE por el lado de la demanda**, mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda y alinear su gestión empresarial con la evidencia internacional.
3. **Diseñar el programa de graduación** que considere el diagnóstico y la remisión comunes según la principal barrera de cada participante y bajo experiencias que integren alternativas y oportunidades económicas más allá de la vinculación laboral con servicios integrales (por ejemplo de cuidado). .

Quién hace qué. MinTrabajo y el SPE coordinan y crean rutas de empleabilidad; el SENA forma y certifica; Prosperidad Social diseña la graduación en articulación con el Ministerio del Trabajo y entidades como el Fondo Mujer Libre y Productiva, y las ciudades pueden implementar estas recomendaciones con sus servicios de empleo y sociales.

6. Políticas complementarias

Las tres políticas complementarias completan la agenda contra los sesgos de género en la adolescencia, en los medios y en la publicidad.

- **Desarrollo integral adolescente: permanencia escolar, autonomía y acceso efectivo a servicios de salud.** La fecundidad adolescente cayó a la mitad entre 2015 y 2024, pero en La Guajira alcanza 65,9 nacimientos por cada 1.000 mujeres de 15 a 19 años.[26] La política busca reducir el embarazo adolescente y, sobre todo, evitar que las adolescentes salgan del sistema educativo, que es uno de los canales por los que ese hecho se traduce en menores ingresos y participación durante toda la vida.
- **Referentes de género no tradicionales en televisión, radio y contenidos masivos.** Las normas sociales sobre el trabajo femenino y la corresponsabilidad se mueven cuando cambian los personajes que la gente ve todos los días. La evidencia muestra que el contenido de entretenimiento de alto alcance tiene efectos sobre la corrección de las percepciones erróneas.
- **Promover publicidad y contenidos mediáticos libres de estereotipos de género.** La publicidad no determina el comportamiento de forma directa, pero actúa como un mecanismo de refuerzo acumulativo de las normas sociales. Corregirlo es de bajo costo. La propuesta es un esquema de corregulación, con un estándar nacional sobre representaciones publicitarias que asocien de manera sistemática a mujeres y hombres con roles restrictivos en la vida laboral, familiar o de cuidado.

Las trece políticas adicionales, concentradas en el empleo formal, se resumen en el Cuadro 4.

[23] Ibarrarán et al. (2014, 2019).

[24] Algan, Crépon y Glover (2020); Abel, Burger y Piraino (2020).

[25] Banerjee et al. (2015); de Mel, McKenzie y Woodruff (2014).

[26] DANE (2025).

Cuadro 4. Otras políticas para reducir las brechas de género

Eje	Recomendación	Plazo · beneficio · dificultad	¿A qué mujeres?
Licencias parentales	Ampliar la protección del empleo durante la licencia de maternidad	Corto · alto · bajo	Empleo formal (no vulnerables)
	Crear una campaña nacional dirigida a hombres para normalizar la licencia de paternidad	Corto · medio · bajo	Toda la población
	Ampliar la licencia de paternidad a 8–10 semanas no transferibles (*daddy quota*)	Mediano · alto · alto	Toda la población
Flexibilidad laboral	Reglamentar el trabajo remoto e híbrido como derecho para responsabilidades de cuidado	Corto · alto · bajo	Empleo formal (no vulnerables)
	Incluir criterios de flexibilidad laboral en la publicación de vacantes	Corto · medio · bajo	Empleo formal (no vulnerables)
Intermediación laboral	Impulsar bolsas de trabajo digitales con enfoque de género	Mediano · medio · medio	Todas las mujeres
Empleo femenino	Imponer una meta de 50% de mujeres en equipos operativos del sector público	Corto · alto · bajo	Empleo formal (no vulnerables)
Liderazgo femenino	Implementar diagnósticos organizacionales de sesgo implícito en grandes empleadores	Corto · medio · bajo	Empleo formal (no vulnerables)
Transparencia salarial	Exigir rangos salariales en las ofertas de empleo (transparencia en vacantes)	Corto · alto · bajo	Empleo formal (no vulnerables)
	Tramitar una ley de transparencia salarial con reportes obligatorios de brecha de género	Mediano · alto · medio	Empleo formal (no vulnerables)
Prevención de discriminación laboral	Fortalecer la capacidad inspectora del Ministerio del Trabajo e invertir la carga de la prueba	Mediano · alto · medio	Mujeres vulnerables
	Redactar ofertas de empleo con lenguaje neutro en género	Corto · medio · bajo	Todas las mujeres
	Incentivar prácticas estructuradas de selección y evaluación individualizada del desempeño	Mediano · medio · bajo	Empleo formal (no vulnerables)

Fuente: Fedesarrollo.

Spotlight

Esta agenda no es solo pública. Diez prácticas para el sector privado y otras instituciones

Buena parte de lo que determina las brechas se decide dentro de las empresas, desde a quién se entrevista hasta si los horarios permiten compatibilizar el trabajo con el cuidado. Esas prácticas pueden reforzar los sesgos o neutralizarlos.[27]

Las diez prácticas se seleccionaron de la literatura y de los casos documentados por BID Invest[28] por su impacto, relevancia y viabilidad en Colombia. Se concentran en el empleo formal y complementan, sin sustituir, las políticas priorizadas.

01 Coinversión en infraestructura de cuidado

02 Reincorporación tras la licencia y vacantes flexibles

03 Licencia de paternidad extendida y comunicada

04 Vacantes escritas y abiertas sin sesgo

05 Equidad salarial auditada

06 Diagnóstico y metas por nivel jerárquico

07 Formación de mujeres en oficios masculinizados

08 Selección y promoción estructuradas

09 Representación en órganos gremiales

10 Certificación Equipares

[27] Bertrand (2020).

[28] Avella, Hakspiel y Villanueva (2024).

7. Conclusiones

Las brechas no empiezan el día del primer trabajo. Empiezan el día en que a una niña le dan solo ciertos juguetes, lee en el colegio libros cargados de figuras masculinas en finanzas y femeninas solo en actividades del cuidado, ve que a su hermano le ponen menos oficios en la casa, elige una carrera con menores retornos económicos y se enfrenta en adelante a situaciones de desigualdad.

La evidencia internacional muestra que las políticas correctivas (transparencia salarial, cuotas, subsidios de contratación) producen mejoras reales, pero de magnitud acotada. Las intervenciones más transformadoras actúan desde antes, en la primera infancia, en la formación de aspiraciones, en la distribución del cuidado y en los estereotipos que condicionan las decisiones educativas desde los primeros años de vida. En Colombia, este desafío es más complejo. La informalidad, la fragmentación productiva y la heterogeneidad territorial limitan la transferibilidad directa de políticas diseñadas para mercados de alta formalidad. Las intervenciones deben adaptarse a la estructura del mercado laboral colombiano, en el que las microempresas concentran la mayor parte del empleo y la capacidad institucional de implementación es desigual.

Referencias

Abel, M., Burger, R., & Piraino, P. (2020). The value of reference letters: Experimental evidence from South Africa. American Economic Journal: Applied Economics, 12(3).

Ahern, K. R., & Dittmar, A. K. (2012). The Changing of the Boards: The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation. The Quarterly Journal of Economics, 127(1), 137–197.

Akerlof, G. A., & Kranton, R. E. (2000). Economics and identity. The Quarterly Journal of Economics, 115(3), 715–753.

Alesina, A., Carlana, M., La Ferrara, E., & Pinotti, P. (2024). Revealing stereotypes: Evidence from immigrants in schools. American Economic Review, 114(7), 1916–1948.

Algan, Y., Crépon, B., & Glover, D. (2020). Are active labor market policies directed at firms effective? Evidence from a randomized evaluation with local employment agencies. Sciences Po.

Attanasio, O., & Vera-Hernández, M. (2004). Medium- and long-run effects of nutrition and child care: Evaluation of a community nursery programme in rural Colombia. Centre for the Evaluation of Development Policies (EDePo), Institute for Fiscal Studies.

Attanasio, O., Guarín, A., Medina, C., & Meghir, C. (2017). Vocational training for disadvantaged youth in Colombia: A long-term follow-up. American Economic Journal: Applied Economics, 9(2), 131–143.

Attanasio, O., Kugler, A., & Meghir, C. (2011). Subsidizing vocational training for disadvantaged youth in Colombia: Evidence from a randomized trial. American Economic Journal: Applied Economics, 3(3), 188–220.

Avella, A. M., Hakspiel, J., & Villanueva, M. T. (2024). Guía para promover la igualdad de género en las empresas de América Latina y el Caribe.

Baker, M., Gruber, J., & Milligan, K. (2008). Universal Child Care, Maternal Labor Supply, and Family Well-Being. Journal of Political Economy, 116(4), 709–745.

Baker, M., Gruber, J., & Milligan, K. (2019). The long-run impacts of a universal child care program. American Economic Journal: Economic Policy, 11(3), 1–26.

Banerjee, A., Duflo, E., Goldberg, N., Karlan, D., Osei, R., Parienté, W., Shapiro, J., Thuysbaert, B., & Udry, C. (2015). A multifaceted program causes lasting progress for the very poor: Evidence from six countries. Science, 348(6236).

Becerra, O., Ramírez, N., Piñeros, J., Tribín, A. M., & Gonzáles, D. (2023). Protección económica en la vejez de las mujeres en Colombia (Digna. Trabajo y género, Informe n.º 5).

Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., & Wolfenzon, D. (2022). Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? The Journal of Finance, 77(4), 2051–2091.

Bertrand, M. (2020). Gender in the Twenty-First Century. AEA Papers and Proceedings, 110, 1–24.

Blau, F. D., & Kahn, L. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature, 55(3), 789–865.

Breda, T., Grenet, J., Monnet, M., & Van Effenterre, C. (2020). Do female role models reduce the gender gap in science? Evidence from French high schools. IZA Discussion Paper No. 13163.

Breda, T., Jouini, E., Napp, C., & Thebault, G. (2020). Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox. Proceedings of the National Academy of Sciences, 117(49), 31063–31069.

Brugeilles, C., & Cromer, S. (2009). Promoting gender equality through textbooks: A methodological guide. UNESCO.

Carlana, M. (2019). Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias. The Quarterly Journal of Economics, 134(3), 1163–1224.

Carrell, S. E., Page, M. E., & West, J. E. (2010). Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap. The Quarterly Journal of Economics, 125(3), 1101–1144.

Consejo Privado de Competitividad & Universidad del Rosario. (2024). Índice departamental de brechas de género.

Dahl, G. B., Løken, K. V., & Mogstad, M. (2014). Peer effects in program participation. American Economic Review, 104(7), 2049-74.

DANE. (2025). Cuenta Satélite de Economía del Cuidado 2024.

DANE. (2025). Encuesta Nacional de Calidad de Vida 2024.

de Mel, S., McKenzie, D., & Woodruff, C. (2014). Business training and female enterprise start-up, growth, and dynamics: Experimental evidence from Sri Lanka. Journal of Development Economics, 106, 199–210.

Duflo, E. (2012). "Women Empowerment and Economic Development." Journal of Economic Literature 50(4): 1051–1079.

Eslava, M., Meléndez, M., Tenjo, L., & Urdaneta, N. (2023). Business size, Development and Inequality in Latin America: a Tale of One Tail. World Bank.

Frisancho, V., & Queijo Von Heideken, V. (Eds.). (2022). Closing gender gaps in the Southern Cone: An untapped potential for growth. Inter-American Development Bank.

Galor, O. (2022). The Journey of Humanity: The Origins of Wealth and Inequality. New York: Dutton.

González-Velosa, C., Kaplan, D. S., Minaya, A. M., & Silva Porto, M. T. (2026). Making Labor Markets Work: Improving Productivity and Workers Welfare in Latin America and the Caribbean.

Heckman, J. J. (2016). The Heckman equation: There's more to gain by taking a comprehensive approach to early childhood development. The Heckman Equation.

Hendren, N., & Sprung-Keyser, B. (2020). A unified welfare analysis of government policies. The Quarterly Journal of Economics, 135(3), 1209–1318.

Hicks, J. H., Kremer, M., Mbiti, I., & Miguel, E. (2015). Vocational education in Kenya: A randomized evaluation. 3ie Grantee Final Report.

Hsieh, C.-T., Hurst, E., Jones, C. I., & Klenow, P. J. (2019). The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth. Econometrica, 87(5), 1439–1474.

Hyde, J. S., Lindberg, S. M., Linn, M. C., Ellis, A. B., & Williams, C. C. (2008). Gender Similarities Characterize Math Performance. Science, 321(5888), 494–495.

Ibarrarán, P., Kluve, J., Ripani, L., & Rosas-Shady, D. (2019). Experimental evidence on the long-term effects of a youth training program. ILR Review, 72(1), 185–222.

Ibarrarán, P., Ripani, L., Taboada, B., Villa, J. M., & García, B. (2014). Life skills, employability and training for disadvantaged youth: Evidence from a randomized evaluation design. IZA Journal of Labor & Development, 3(10).

Jayachandran, S. (2015). "The Roots of Gender Inequality in Developing Countries." Annual Review of Economics 7: 63–88.

Kleven, H., Landais, C., & Søgaard, J. E. (2019). Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, 11(4), 181–209.

Lavy, V., & Sand, E. (2015). On the origins of gender human capital gaps: Short and long term consequences of teachers' stereotypical biases (NBER Working Paper No. 20909). National Bureau of Economic Research.

Marchionni, M., & Pedrazzi, J. (2023). The last hurdle? Unyielding motherhood effects in the context of declining gender inequality in Latin America (Documento de Trabajo n.º 321). CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata.

Meléndez, M., Peña Tenjo, N., & Tenjo, L. (2026). Social protection policy in Colombia. WIDER Working Paper 2026/9. Helsinki: UNU-WIDER.

Nollenberger, N., Rodríguez-Planas, N., & Sevilla, A. (2016). The Math Gender Gap: The Role of Culture. American Economic Review, 106(5), 257–261.

OCDE (2023). PISA 2022 Results (Volume I and II) – Country Notes: Colombia.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). Guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente. UNESCO.

Ospina García, A. E., & Gómez Tabares, A. S. (2024). Roles de género en las ilustraciones de los libros de texto de lenguaje en Colombia. Revista Boletín Redipe, 13(9), 139–155.

Ostry, J., Alvarez, J., Espinoza, R., & Papageorgiou, C. (2018). Economic gains from gender inclusion: New mechanisms, new evidence. IMF Staff Discussion Note 18/06.

Patnaik, A. (2019). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. Journal of Labor Economics, 37(4), 1009–1059.

Prada, M. F., Rucci, G., & Urzúa, S. (2015). The effect of mandated child care on female wages in Chile (NBER Working Paper 21080).

Ramírez-Giraldo, M. T. (Coord.), Acosta-Ordoñez, K., Acosta-Navarro, O. L., Arango-Lozano, L., Arias-Rodríguez, F., Ávila-Montealegre, O., Becerra-Camargo, O., Bonilla-Mejía, L., Ceballos-García, G., Florez, L. A., Gallego-Acevedo, J. M., Galvis-Aponte, L. A., García, L. M., García-Suaza, A., Grajales-Olarte, A., Gualtero-Briceño, D., Hermida-Giraldo, D., Iregui-Bohórquez, A. M., Jaramillo-Echeverri, J., ... Villaveces-Niño, J. (2026). Explorando las brechas de género en Colombia. Ensayos sobre Política Económica (ESPE), 111.

Ramírez-Giraldo, M. T. (Coord.). (2026). Explorando las brechas de género en Colombia. Ensayos sobre Política Económica (ESPE), núm. 111. Banco de la República.

Sayeh, A., Badel, A., & Goyal, R. (2023). Countries that close gender gaps see substantial growth returns. Fondo Monetario Internacional.