Fedesarrollo · BID · Women in Connection

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

Ximena Cadena[1]
Nicolás Peña Tenjo[2]
Manuela Franco Lopera[3]

Noviembre de 2026

Grandes mensajes del documento

1. ¿Cuál es el problema?

Las brechas de género son una característica estructural del mercado laboral colombiano. En promedio, las mujeres participan en el mercado laboral 23,6 puntos porcentuales menos que los hombres, enfrentan una tasa de desempleo 4,6 puntos porcentuales mayor, trabajan 6 horas semanales menos en actividades remuneradas, reciben cerca de $320 mil menos de ingreso mensual total y ocupan apenas el 22% de los cargos de alta dirección. Estas diferencias se profundizan entre las mujeres con hijos, de menores ingresos, rurales y con menor nivel educativo. Buena parte de la brecha de ingresos no obedece a un menor salario por hora, sino a que las mujeres disponen de menos horas para el trabajo remunerado, una restricción de tiempo impuesta por el cuidado. Estas brechas no se van a cerrar solas a medida que el país se vuelve más próspero. Cerrarlas exige políticas específicas.

La estructura del mercado laboral limita el alcance de las políticas tradicionales de empleo. El 56% del empleo es informal, el 41% corresponde a trabajadores por cuenta propia y solo una cuarta parte de los ocupados es asalariada en empresas de más de 50 trabajadores. En los hogares más pobres, la informalidad es de casi el 100% y la población en edad de trabajar ronda el 65% de los integrantes, frente a cerca del 90% en los hogares de mayores ingresos, lo que muestra un mayor número de personas que podrían necesitar cuidado por cada adulto en edad de trabajar. El grueso del empleo femenino se concentra así en la informalidad y en unidades productivas pequeñas, donde las políticas tradicionales de empleo tienen un alcance limitado para cerrar las brechas de género.

2. ¿Cómo ha respondido la política pública?

En los últimos años, Colombia ha avanzado en políticas para la reducción de las brechas de género. El CONPES 4080 de 2022 orienta la política de equidad de género con 211 acciones, y el CONPES 4143 de 2025 crea la Política Nacional de Cuidado con 133 acciones. La reforma pensional reconoce 50 semanas de cotización por hijo, reduce las semanas exigidas a las

[1] Investigadora de Fedesarrollo.

[2] Investigador de Fedesarrollo.

[3] Asistente de investigación de Fedesarrollo.

mujeres y amplía los pilares solidario y semicontributivo. La reforma laboral de 2025 permite pedir jornadas flexibles a quienes tienen responsabilidades de cuidado, vincula a las madres comunitarias y sustitutas a la planta del ICBF y obliga a formalizar con contrato escrito el trabajo remunerado en hogares. A estas medidas se suman las licencias parentales, la Ley de Cuotas, el Sello Equipares, los programas de empleo y emprendimiento del Fondo Mujer Libre y Productiva de la Presidencia de la República y las Manzanas del Cuidado. El sector privado también ha puesto en marcha programas propios, aunque de forma dispersa y con menos evaluación.

El balance, sin embargo, plantea varios retos. Los CONPES carecen de presupuesto propio, sus compromisos no son vinculantes y su ejecución es baja en varios componentes. Además, la revisión de las acciones relacionadas con autonomía económica y mercado laboral evidencia la necesidad de fortalecer su sustento en evidencia empírica. La reforma pensional no garantiza mejores pensiones para las mujeres porque, aunque reduce algunas barreras de acceso, no corrige las desigualdades laborales que limitan su cotización y su ahorro para la vejez. La laboral, por su parte, beneficia sobre todo a quienes acceden al empleo formal y deja por fuera a las más vulnerables. En suma, hay muchas iniciativas, pero permanecen los retos para mejorar las oportunidades económicas de las mujeres.

3. ¿Qué dice la evidencia?

Según la evidencia internacional, la causa inicial de las brechas de género en el mercado laboral son los sesgos de género, que operan sobre todo a través de la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado. El mundo ha probado y evaluado al menos dieciséis tipos de políticas para reducirlas, desde las licencias de paternidad hasta la educación de primera infancia. La evidencia revisada identifica tres frentes de intervención para reducir las brechas de género. El primero abarca los medios y los materiales educativos, como los juguetes y los libros de texto. El segundo, las políticas familiares y tributarias. Entre ellas destaca el gasto público en cuidado infantil y educación temprana, la política asociada con resultados más igualitarios, junto con las licencias intransferibles para los padres, la tributación individual y la información que corrige sesgos y estereotipos. El tercero, las prácticas de las organizaciones, como los procesos de selección y evaluación con menos espacio para los sesgos y las vacantes redactadas de forma neutral.[4] Contra los sesgos de género, funcionan mejor las intervenciones tempranas, como los referentes femeninos, la información y la reducción de sesgos en los materiales y en los docentes, antes de que se tomen las primeras decisiones educativas. Contra la carga desigual de labores de cuidado no remunerado, funciona la provisión de servicios de cuidado, que reconoce el valor social del cuidado, lo redistribuye y libera tiempo de las mujeres. Las políticas que actúan solo sobre el empleo formal, o cuando las brechas ya se materializaron, tienen efectos más limitados en economías con alta informalidad como la colombiana.

[4] Bertrand (2020).

4. Entonces, ¿qué se debe hacer en Colombia?

Como en la mayoría de los países, las brechas de género en Colombia tienen su origen en la persistencia de sesgos de género, que se reflejan, entre otros canales, en la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado. Esa distribución es una de las principales restricciones que enfrentan las mujeres. Los oficios del hogar y el cuidado no remunerado son la principal razón por la que las mujeres están fuera de la fuerza de trabajo remunerada en Colombia. Limitan su tiempo disponible, reducen su participación laboral y condicionan trayectorias económicas más precarias. A esto se suma la fragmentación del mercado laboral, que concentra a muchas mujeres en empleos informales, de baja productividad y con menor acceso a protección social. Estas restricciones afectan especialmente a las mujeres con hijos, rurales y de menores ingresos, que enfrentan mayores barreras para acceder a oportunidades laborales y acumulan desventajas a lo largo de su vida.

Por eso las intervenciones más efectivas actúan sobre las causas estructurales. Los sistemas de cuidado reconocen el cuidado como fuente de valor social, lo redistribuyen y reducen las restricciones de tiempo que genera su reparto desigual. Las políticas orientadas a transformar los sesgos de género contribuyen a modificar las normas y decisiones educativas, laborales y familiares que reproducen estas desigualdades. En conjunto, intervienen desde etapas tempranas hasta la adultez y pueden transformar de manera sostenible las trayectorias económicas de las mujeres.

El documento prioriza tres políticas. La primera actúa sobre los sesgos desde la educación, en edades tempranas y antes de que se tomen las decisiones educativas, cuando aún es posible transformar los sesgos sobre los roles de mujeres y hombres, y acompaña a las mujeres en el acceso a carreras de alto retorno. La segunda actúa sobre la distribución inequitativa del cuidado con sistemas locales de cuidado e infraestructura compartida. La tercera es una política de formación para el trabajo, intermediación y conexión con oportunidades laborales, y de graduación. Sus efectos son más acotados, pero da al sector trabajo herramientas propias, actúa en el corto plazo, se enfoca en las mujeres más vulnerables y tiene evidencia colombiana, lo que le da más validez externa. Las acompañan tres políticas complementarias y un recuadro sobre el sistema pensional, que discute la reforma reciente y las recomendaciones internacionales.

Introducción

Motivación

Cerrar las brechas de género es una agenda de equidad y, a la vez, de crecimiento. Es un asunto de justicia e igualdad, pero también de productividad y desarrollo. Oded Galor, de la Universidad de Brown, muestra que la discriminación es una de las variables que más explica la diferencia de riqueza entre países.[5] 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 barreras que enfrentan distintos grupos étnicos.[6] El FMI y el Banco Mundial también estiman que cerrar las brechas de participación elevaría el PIB de las economías de la región.[7]

El canal de fondo es la asignación del talento. Cuatro quintas partes de esa ganancia vendrían del empleo adicional y el resto, de la productividad asociada a la diversidad.[8] El talento se reparte por igual entre hombres y mujeres, de modo que cada barrera que aparta a una mujer calificada del trabajo donde es más productiva destruye riqueza.[9] Economistas de las universidades de Chicago y Stanford calculan que entre 20% y 40% del crecimiento del ingreso per cápita de Estados Unidos entre 1960 y 2010 provino de derribar esas barreras.[10]

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 trabajo de cuidado no remunerado alcanzó el 19,9% del PIB en 2024 ($340,5 billones), según la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado del DANE. Ese valor supera el de cualquier rama de actividad medida en las cuentas nacionales, incluido el comercio, que generó $318 billones. Si se incorporara al PIB, el cuidado no remunerado sería la mayor actividad productiva del país. Ese trabajo sostiene el bienestar de los hogares y el funcionamiento de la economía. El problema es que está distribuido de forma desigual.

Ese trabajo lo ejercen sobre todo las mujeres. Ellas dedican en promedio 30 horas semanales al trabajo de cuidado no remunerado y los hombres, 11, y trabajan 6 horas remuneradas menos por semana.[11] Liberar tiempo de las mujeres para el trabajo remunerado no elimina esas tareas. Obliga a definir quién las asume. Pueden redistribuirse entre los miembros del hogar o sustituirse, total o parcialmente, con servicios del Estado,

[5] Galor (2022).

[6] Frisancho y Queijo (2022).

[7] Novta y Wong (2017); Cuberes y Teignier (2017); Banco Mundial (2021).

[8] Sayeh, Badel y Goyal (2023); Ostry, Álvarez, Espinoza y Papageorgiou (2018).

[9] Bertrand (2020).

[10] Hsieh, Hurst, Jones y Klenow (2019).

[11] DANE, ENUT 2024–2025 y GEIH 2025. En un caso hipotético en el que todo el ajuste recayera sobre los hombres, cerrar la brecha de horas remuneradas llevaría su dedicación al trabajo no remunerado de 11 a 17 horas semanales y reduciría la brecha a 7 horas.

del mercado o de organizaciones comunitarias. Actuar sobre esa distribución es necesario, aunque no suficiente, porque el tiempo liberado no se convierte automáticamente en empleo. Por ello, las políticas de cuidado y de transformación de sesgos deben involucrar también a los hombres.

Esta distribución desigual del cuidado no nace de diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Decenas de investigaciones de la neurociencia, la psicología, la antropología y otras disciplinas han mostrado que hay pocas diferencias "innatas" entre hombres y mujeres.[12] Incluso, muestran que hay más diferencias entre mujeres de distintos contextos que entre hombres y mujeres. Por ejemplo, un estudio basado en pruebas estandarizadas aplicadas a más de siete millones de estudiantes en Estados Unidos no encontró diferencias significativas en el desempeño promedio en matemáticas entre niños y niñas.[13] Lo que sí varía es el entorno. La cultura explica dos tercios de las diferencias entre países en la brecha de desempeño matemático en PISA.[14] Entre hijos de inmigrantes que crecen bajo las mismas instituciones, la brecha en matemáticas se mueve con las normas de género del país de origen de los padres, y los estereotipos explican tres cuartas partes de la subrepresentación femenina en carreras científicas.[15] Los estereotipos son, en el fondo, creencias exageradas sobre diferencias pequeñas.[16]

El contexto está cambiando en dos frentes que hacen más urgente esta agenda. El primero es la transición demográfica. Colombia pasó de 1,7 hijos por mujer en 2015 a 1,1 en 2024, los nacimientos cayeron de 660.999 a 453.901 y la población en edad de trabajar dejará de crecer, mientras aumenta la demanda de cuidado de las personas mayores.[17] Aumentar la participación laboral de las mujeres es una de las formas de compensar esa caída. La falta de servicios de cuidado, además, eleva el costo de oportunidad de tener hijos y pesa sobre la fecundidad. El segundo frente es el cambio tecnológico. La OIT estima que una de cada cuatro ocupaciones en el mundo está expuesta a la inteligencia artificial generativa, y que la exposición más alta se concentra en el trabajo administrativo, donde las mujeres son mayoría. En los países de altos ingresos, el 9,6% del empleo femenino está en la categoría de mayor riesgo de automatización, frente al 3,5% del masculino.[18] Sin políticas que amplíen las opciones educativas y laborales de las mujeres, esa transición puede profundizar las brechas en lugar de cerrarlas.

[12] Hyde (2005); Bertrand (2020).

[13] Hyde et al. (2008).

[14] Nollenberger, Rodríguez-Planas y Sevilla (2016).

[15] Nollenberger, Rodríguez-Planas y Sevilla (2016); Breda, Jouini, Napp y Thebault (2020).

[16] Bordalo, Coffman, Gennaioli y Shleifer (2016).

[17] DANE (2025, 2026).

[18] Gmyrek et al. (2025).

¿Qué hace y no hace este estudio?

¿Qué hace? El documento estudia las brechas de género en el mercado laboral en Colombia. Sin embargo, estas brechas resultan de desigualdades que se acumulan a lo largo de la vida y que se manifiestan en el mercado laboral y en la protección económica en la vejez como menor participación laboral, mayor desempleo y menores ingresos y pensiones. Esas desigualdades se originan en restricciones estructurales que condicionan oportunidades y trayectorias desde etapas tempranas de la vida. Las mujeres, por ejemplo, reciben menores ingresos laborales que los hombres, aunque su ingreso por hora es parecido. La diferencia viene de la brecha en horas remuneradas, que a su vez nace de la brecha en horas de trabajo no remunerado.

El documento analiza también las políticas de cuidado y las que actúan sobre los sesgos de género, porque ahí está la restricción de fondo. Los sesgos moldean buena parte de las interacciones sociales, incluidas las decisiones educativas, la distribución del trabajo de cuidado y las decisiones ocupacionales y laborales, en la informalidad y también en el empleo formal. Se materializan sobre todo en la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado, y sus efectos se acumulan hasta terminar en peores indicadores laborales.

El análisis procesa microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV), la Enterprise Survey del Banco Mundial y la Encuesta de Micronegocios (EMICRON) para caracterizar la evolución reciente de estas brechas y sus principales determinantes. Lo complementan la literatura académica, los estudios de organismos multilaterales y la evidencia nacional, con los que se construye un marco analítico robusto sobre los factores que explican y perpetúan estas desigualdades.

Con este diagnóstico, el documento identifica intervenciones que han mostrado tener incidencia en la reducción de las brechas de género en el corto, el mediano y el largo plazo. Para ello examina el estado actual de las políticas en Colombia, revisa la evidencia internacional sobre intervenciones efectivas y la contrasta con las particularidades del mercado laboral colombiano. Con base en ese análisis propone recomendaciones priorizadas, centradas en las intervenciones con mayor potencial de impacto sobre las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica y con mayor capacidad de corregir las restricciones estructurales que perpetúan estas desigualdades.

¿A qué mujeres se dirige? El documento prioriza políticas para las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica. Es un grupo heterogéneo, pero sus integrantes comparten particularidades en sus contextos laborales y económicos. Las encuestas de hogares que sustentan el diagnóstico no permiten identificar de manera consistente a varios de estos grupos, como las mujeres trans. A pesar de esto, la mirada es interseccional al aceptar que las experiencias de las mujeres no son homogéneas, porque las brechas no operan igual según el territorio, el ingreso, la pertenencia étnica, la discapacidad o la condición migratoria.

¿Qué aporta? El aporte no está en proponer instrumentos inéditos, sino en identificar, con base en la evidencia, cuáles priorizar y cómo implementarlos. El mundo y el país llevan

décadas discutiendo las brechas de género y las políticas para reducirlas, pero solo en los últimos 20 años se acumuló un cuerpo de evaluaciones suficiente para identificar las causas subyacentes más relevantes y las políticas más efectivas.[19] El documento se construye sobre esas discusiones y evaluaciones, y su aporte es doble. Primero, desarrolla un marco conceptual y un diagnóstico integrador y actualizado para el país. Segundo, organiza la literatura internacional para priorizar las políticas con mayor costo-efectividad esperada en el contexto colombiano y orientar su implementación. Para las intervenciones priorizadas, avanza en una hoja de ruta con costos, posibles fuentes de financiamiento, responsables de implementación, elementos de diseño y secuencia de ejecución.

La política pública enfrenta una disyuntiva entre impulsar políticas evaluadas con alto potencial y crear propuestas ingeniosas. Colombia aún tiene mucho espacio para implementar políticas que han sido evaluadas y han resultado efectivas, por eso creemos que para el país es mejor impulsar lo conocido y costo-efectivo que lo que aún no se ha evaluado.

¿Qué no hace? Este documento se concentra en las brechas del mercado laboral y en sus consecuencias pensionales. Aborda también los sesgos de género y la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado. Quedan por fuera otras brechas de gran importancia, algunas con repercusiones sobre el empleo de las mujeres y sus oportunidades económicas. La violencia y la percepción de inseguridad, por ejemplo, condicionan qué empleos, horarios, rutas y lugares de estudio eligen las mujeres. En Delhi, las estudiantes aceptan universidades de peor calidad a cambio de trayectos más seguros.[20] En las plataformas de transporte, las tarifas no distinguen por género, pero las mujeres escogen, por seguridad, trabajar en zonas con menores remuneraciones.[21] La omisión responde al foco analítico, no a una jerarquía de importancia.

Marco conceptual

Las brechas de género del mercado laboral se observan en participación, desempleo, horas trabajadas, ingresos totales, pensiones y otros indicadores. Pero estas nacen principalmente de los sesgos de género, lo que denominamos "la causa inicial". Estos sesgos operan a través de varios "mecanismos". El primero es la discriminación directa, que ocurre cuando personas con igual productividad reciben un trato distinto por su género. Una brecha, sin embargo, no implica necesariamente discriminación directa. El segundo es la formación de preferencias, actitudes y aptitudes distintas entre hombres y mujeres. Contrario a la creencia popular, las diferencias promedio entre hombres y mujeres en aptitudes, rasgos y preferencias son pequeñas frente a la variación dentro de cada sexo, con pocas excepciones, y los estereotipos tienden a exagerarlas.[22] Por eso son un

[19] Bertrand (2020).

[20] Borker (2021).

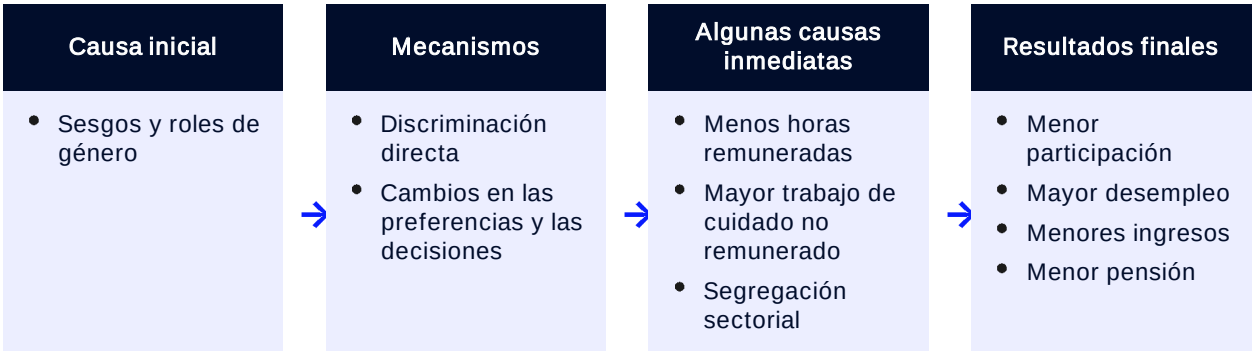
[21] Cook, Diamond, Hall, List y Oyer (2021).

[22] Hyde (2005); Bordalo et al. (2016); Bertrand (2020).

mecanismo que nace de los sesgos y roles de género, y no de diferencias innatas. Este segundo mecanismo determina, entre otras cosas, qué carreras estudian las mujeres, en qué sectores trabajan y cómo se distribuye el trabajo de cuidado. De estos mecanismos nacen algunas "causas inmediatas", como el mayor número de horas de trabajo de cuidado no remunerado. Al final, todo se refleja en los "resultados finales" del mercado laboral.

Gráfico 1. Mecanismos de transmisión de las brechas de género laborales

Cada etapa requiere intervenciones distintas



Fuente: Elaboración propia de Fedesarrollo.

Cómo leer este documento

El documento principal presenta el argumento completo. Recorre el diagnóstico, el estado de las políticas, la evidencia internacional y las recomendaciones, con las hojas de ruta de tres políticas prioritarias. Cuatro anexos, uno por capítulo, recogen más detalle. El Anexo 1 amplía el diagnóstico con otras brechas relevantes y las tablas por grupo de población. El Anexo 2 presenta las fichas de los instrumentos de política vigentes. El Anexo 3 resume otras experiencias internacionales. El Anexo 4 desarrolla en extenso todas las propuestas de política.

1. Diagnóstico de brechas de género

El diagnóstico evidencia que las brechas de género en Colombia son persistentes y se profundizan entre las mujeres de menores ingresos, residentes en zonas rurales, con menor nivel educativo y mayores responsabilidades de cuidado. La distribución desigual del trabajo no remunerado limita su participación laboral, mientras que quienes logran ingresar al mercado enfrentan mayor desempleo y menos horas de trabajo remunerado, lo que restringe sus ingresos y su acceso a la protección social en la vejez. Estas desigualdades se acumulan a lo largo de la vida y se reflejan también en la segregación educativa y ocupacional, la menor presencia femenina en sectores de mayores retornos y en cargos directivos, y las menores posibilidades de acumular semanas de cotización para pensionarse. A su vez, la elevada informalidad, el predominio del trabajo por cuenta propia y la concentración de las mujeres vulnerables en unidades productivas pequeñas limitan el alcance de las políticas laborales tradicionales. Las brechas presentan, además, marcadas diferencias territoriales. Por eso se necesitan intervenciones diferenciadas que articulen el cuidado, la educación y la formación para el trabajo, la inclusión laboral y la protección económica en la vejez.

¿Cómo funciona el mercado laboral colombiano?

La mayoría de los trabajadores está en la informalidad y en microempresas, donde no llegan las regulaciones laborales. Las políticas tradicionales de mercado laboral suelen beneficiar sobre todo a las mujeres con empleos formales y mayores ingresos, incluso, en algunos casos, a costa de las mujeres informales y de menores ingresos. En América Latina, el 68% de la fuerza laboral es autoempleada o trabaja en microempresas de hasta diez trabajadores.[23] En Colombia, el 56% de los trabajadores es informal, el 41% es cuentapropista y solo el 25% es asalariado en firmas de más de 50 empleados.[24] Estos rasgos describen el mercado laboral en general, no solo el de las mujeres, y definen el terreno sobre el que operan las políticas de cierre de brechas.[25]

Los hogares más pobres combinan mayores cargas de cuidado con peores condiciones laborales. En los hogares del quintil más pobre, las personas en edad de trabajar representan el 65% de los integrantes, frente al 90% en los del quintil más rico. Esa estructura demográfica implica mayores cargas de cuidado dentro de los hogares pobres y puede limitar la participación laboral. En el quintil 1, la participación laboral es de 51,7%, frente a 70,8% en el quintil 5. Quienes logran insertarse lo hacen en mayor proporción como trabajadores independientes sin empleados. El 68,6% de las personas de los hogares de menores ingresos está en esa situación, frente al 25,4% en los de mayores ingresos. El

[23] Eslava et al. (2023).

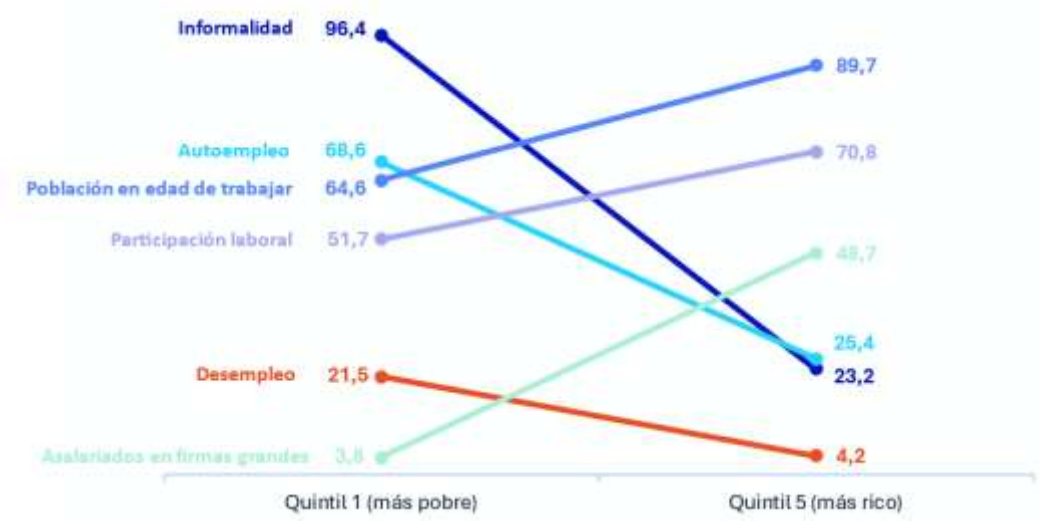
[24] Meléndez et al. (2026).

[25] Las brechas reportadas en este diagnóstico comparan a hombres y mujeres dentro del mismo grupo (por ejemplo, con el mismo número de hijos o nivel educativo), no a distintos grupos de mujeres entre sí.

desempleo alcanza 21,5% en el quintil 1, más de cinco veces el del quintil 5 (4,2%). La informalidad es casi universal en el quintil 1 (96,4%, frente a 23,2% en el quintil 5).

Esta fragmentación reduce el alcance de las políticas laborales tradicionales justamente entre las mujeres más vulnerables, que se concentran en el empleo informal y en unidades productivas pequeñas. La segmentación por tamaño de empresa es marcada. En los deciles bajos solo el 3,8% de los trabajadores accede a empresas de más de 50 empleados, frente al 48,7% en los deciles altos. El paso del autoempleo al empleo asalariado en empresas medianas y grandes es mucho más abrupto que en las economías desarrolladas y ocurre casi solo en la parte alta de la distribución de ingresos.[26]

Gráfico 2. Condiciones laborales según quintil de ingreso



Fuente: Fedesarrollo con base en Meléndez et al. (2026).

Brechas laborales

Las mujeres participan menos en el mercado laboral por los oficios de cuidado no remunerado. Cuando participan, enfrentan más desempleo. Y cuando encuentran empleo, trabajan menos horas remuneradas. Su tasa de participación es 23,6 puntos porcentuales menor que la de los hombres (55,7% frente a 79,3%), cerca del promedio latinoamericano. Su tasa de desempleo, de 11,4%, supera en 4,6 puntos la masculina y es la brecha más alta de América Latina (Cuadro 1).[27] Pero la exclusión ocurre antes de la búsqueda de empleo. Entre las mujeres fuera de la fuerza de trabajo, la principal razón son los oficios del hogar (65,5%), mientras que los hombres reportan sobre todo el estudio.[28] La tasa de jóvenes

[26] Eslava et al. (2023).

[27] GEIH (2025); CEDLAS (2023); Iregui-Bohórquez et al. (2025).

[28] Entre las mujeres inactivas siguen el estudio (16,4%) y la incapacidad permanente para trabajar (3,2%); entre los hombres, el estudio (36,7%), los oficios del hogar (18,0%) y la incapacidad permanente (9,2%) (GEIH, 2025).

que ni estudian ni trabajan es de 37,1% entre ellas y de 17,1% entre ellos, y su principal actividad es el cuidado.[29]

La brecha de ingresos viene de las horas, no del pago por hora. Las mujeres trabajan 6 horas remuneradas menos por semana (41 frente a 47) y reciben cerca de $110 mil menos de ingreso laboral total al mes, aunque por hora ganan algo más que los hombres (cerca de $11.300 frente a $10.900). Cerrar la brecha de horas trabajadas elevaría el PIB per cápita de los países de la OCDE en 4,3% hacia 2060.[30]

Cuadro 1. Indicadores laborales de mujeres y hombres

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 mensual (millones de pesos)	2,0	2,1	≈ −0,11
Ingreso laboral por hora (pesos)	11.300	10.900	≈ +400
Tasa de informalidad (%)	47,5	52,2	−4,7 pp
Jóvenes que no estudian ni trabajan (%)	37,1	17,1	2,2 veces
Cargos de alta dirección (% del total)	22	78	

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

La informalidad no es en sí misma una brecha de género. La informalidad femenina (47,5%) es incluso algo menor que la masculina (52,2%), pero el promedio esconde brechas concentradas en el trabajo remunerado en hogares, entre las mujeres rurales y entre las madres de niños pequeños. Las mujeres son el 36,5% de los cuentapropistas y propietarias del 35% de los micronegocios, una distribución que refleja sobre todo su menor participación laboral.[31]

Las mujeres llegan menos a cargos directivos y son más entre los jóvenes que ni estudian ni trabajan. Ocupan apenas el 22% de los cargos de alta dirección y el 13,7% en las empresas grandes.

¿A qué mujeres afectan más las brechas?

Las brechas se profundizan con la maternidad, en los hogares de menores ingresos y entre las mujeres con menos educación. La brecha de participación pasa de 25,3 puntos porcentuales entre las mujeres sin hijos a 37,9 entre las que tienen cinco hijos, de 12,2 en el decil más rico a 29,2 en el más pobre y de 6,3 entre quienes tienen educación

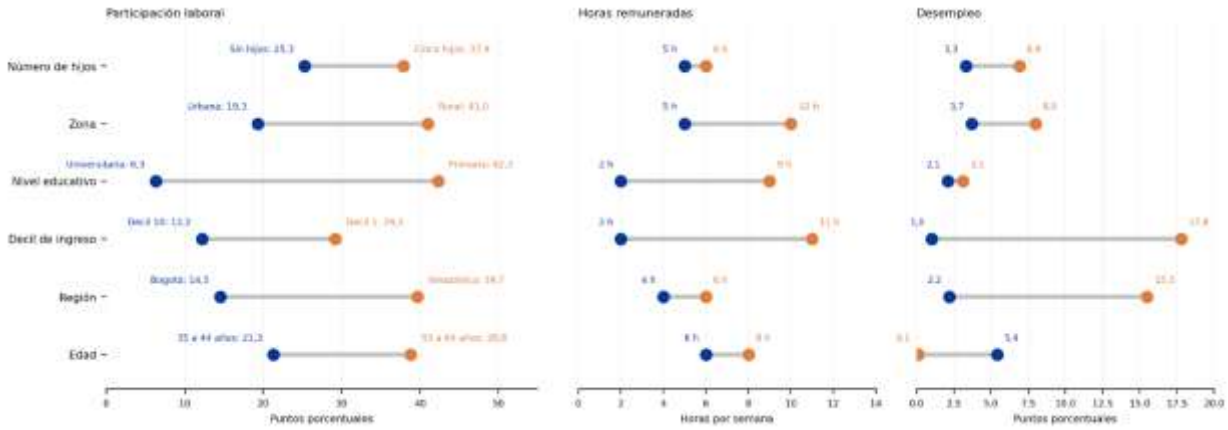
[29] WES (2023); Basco et al. (2021); OCDE (2023).

[30] OCDE (2024).

[31] EMICRON (2024). Micronegocio: unidad económica con hasta 9 personas ocupadas, incluido el propietario.

universitaria a 42,3 entre quienes solo tienen primaria (Gráfico 3).[32] La brecha de horas remuneradas sigue el mismo patrón. Va de 2 horas semanales en el decil más rico a 11 en el más pobre, y de 5 en las zonas urbanas a 10 en las rurales. La brecha de desempleo también se concentra en los hogares más pobres, con 17,8 puntos porcentuales en el decil 1 y 1 punto en el decil 10.

Gráfico 3. Brechas de participación laboral, horas remuneradas y desempleo entre mujeres y hombres, grupos seleccionados



Fuente: Fedesarrollo con base en GEIH (2025).

Tener hijos no afecta igual a mujeres y hombres. En Colombia, el nacimiento del primer hijo reduce los ingresos laborales de las mujeres en 27% frente a los hombres y disminuye cerca de 16% su probabilidad de empleo formal, mientras que la informalidad de las madres ocupadas aumenta 45%.[33]

Las brechas también cambian con la edad y el territorio. Las jóvenes de 15 a 24 años tienen la mayor tasa de desempleo (27,8%, frente a 14,7% de los hombres de su edad). La brecha de participación, de 21,3 puntos entre los 35 y los 44 años, se amplía a 38,8 entre los 55 y los 64. La región Amazónica registra la mayor brecha de participación (39,7 puntos) y Bogotá la menor (14,5).[34]

Brechas educativas y sectoriales

Las mujeres cerraron la brecha de acceso a la educación superior, pero no la de elección de carrera. Son el 53,1% de los estudiantes y el 56% de los graduados de educación

[32] Las brechas comparan a mujeres y hombres del mismo grupo. En las zonas rurales, las mujeres participan 41 puntos menos que los hombres (40,4% frente a 81,4%) y tienen una tasa de desempleo 8 puntos mayor. Con cuatro hijos, el desempleo femenino más que cuadruplica el masculino (10,9% frente a 2,3%) (GEIH, 2025; OCDE, 2023).

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

[34] Entre las personas jefas de hogar, la brecha de participación es de 22,9 puntos (61,0% frente a 83,9%). El 46,4% de los hogares, 8,7 millones, tiene jefatura femenina, frente al 35,3% en 2015, y su pobreza monetaria (37,7%) supera en más de ocho puntos la de los hogares con jefatura masculina (29,5%) (DANE, ECV 2025; GEIH, 2025).

superior, y las ocupadas tienen más educación que los ocupados.[35] Además, se les paga menos por año adicional de educación.[36] La paridad agregada convive, sin embargo, con una fuerte segregación por campo de estudio, y esa segregación pesa justo en las carreras de alto retorno. Según el Observatorio Laboral para la Educación, entre los recién graduados universitarios los mejores indicadores de vinculación e ingreso están en TIC, salud e ingeniería. En programas como ingeniería de sistemas y computación, ingeniería informática, ingeniería en telecomunicaciones, medicina y enfermería, cerca de nueve de cada diez graduados cotizan a la seguridad social y su ingreso base de cotización estimado está entre 2,5 y 4 salarios mínimos. Para el conjunto de los graduados universitarios, ese ingreso está entre 1,5 y 2 salarios mínimos.[37] Las mujeres son el 25,3% de los graduados en TIC, frente al 31,9% en 2014, y el 35,3% en ingeniería, industria y construcción. En salud y bienestar son mayoría (68,8%).[38] En habilidades tecnológicas, su participación es 20% menor que la de los hombres en programación y 11% menor en software.[39]

Las decisiones educativas y las trayectorias sectoriales van de la mano. Las mujeres son el 63,3% de los trabajadores de los servicios públicos y sociales y apenas el 7,5% en la construcción (Cuadro 2). El caso extremo es el trabajo remunerado en hogares, donde el 92% de quienes lo realizan son mujeres.[40]

Pero una alta participación femenina no implica mejores condiciones laborales. En sectores con alta participación femenina, como servicios públicos y sociales y servicios financieros, las mujeres ganan en promedio $1,03 y $1,11 millones menos al mes que los hombres, respectivamente. En 2024, apenas el 14% de las trabajadoras remuneradas en hogares cotizaba a pensiones. Cerca de cuatro de cada cinco seguían en la informalidad incluso después de la Ley 1788 de 2016, que buscaba formalizar el sector.

Cuadro 2. Participación de las mujeres en el empleo por sector

Sector	Mujeres (% del empleo)
Servicios públicos y sociales	63,3
Servicios financieros	50,4
Comercio, hoteles y transporte	41,0

[35] Las mujeres pasaron del 0,1% de la matrícula terciaria en 1936 al 53,1% de los estudiantes en 2023 (Iregui-Bohórquez et al., 2025). El 28,8% de las ocupadas tiene educación universitaria o superior y el 15,4% formación técnica o tecnológica, frente a 20,1% y 10,3% de los ocupados (GEIH, 2025).

[36] OCDE (2023). Dentro de la ingeniería, las mujeres son menos del 20% de los graduados en mecánica, electricidad, electrónica y telecomunicaciones.

[37] Ministerio de Educación Nacional (2025). Seguimiento de 2023 a los graduados de 2022. La tasa de cotizantes es la proporción de graduados que cotiza a la seguridad social, y el ingreso base de cotización se estima en rangos de salarios mínimos.

[38] Ministerio de Educación Nacional (2025). Graduados de 2023 de todos los niveles de educación superior, por campo amplio de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE).

[39] ECV (2024).

[40] GEIH (2024).

Sector	Mujeres (% del empleo)
Manufactura e industria	39,2
Agricultura	18,2
Construcción	7,5

Fuente: Fedesarrollo con base en GEIH (2025).

Brechas de cargas de cuidado y uso del tiempo

El trabajo de cuidado no remunerado recae sobre las mujeres. El 90% de las mujeres realiza alguna actividad de trabajo de cuidado no remunerado, frente al 67% de los hombres, y ellas le dedican 30 horas semanales, frente a 11 de ellos (Cuadro 3).[41] El 89% de las personas que cuidan a otro miembro del hogar son mujeres. El 34% de las mujeres cumple ese papel de cuidadoras, frente al 4% de los hombres.[42] El cuidado es la actividad principal de muchas mujeres. El 44% de las mujeres tiene los oficios del hogar como actividad principal, frente al 9% de los hombres.[43]

Cuadro 3. Trabajo de cuidado no remunerado de mujeres y hombres

Indicador	Mujeres	Hombres
Participación en trabajo de cuidado no remunerado (%)	89,8	65,2
Horas semanales de trabajo no remunerado	30	11
Cuidadoras o cuidadores principales de un miembro del hogar (%)	34	4
Oficios del hogar como actividad principal (%)	44	9

Fuente: Fedesarrollo con base en ENUT 2024–2025 y ECV (2024).

La demanda de cuidado es alta y está cambiando. El 52% de los hogares tiene necesidades de cuidado, frente al 61% en 2018. Casi la mitad de quienes requieren cuidado (49%) son niños y niñas de 5 a 17 años que asisten a una institución educativa. El 23% son personas con discapacidad o enfermedad crónica, el 16% menores de 5 años y el 12% personas mayores, un grupo que crecerá con el envejecimiento.[44]

Brechas pensionales

Las mujeres cotizan menos semanas, sobre ingresos más bajos, y llegan menos a la pensión. En promedio acumulan 531 semanas cotizadas, frente a 637 de los hombres, por las interrupciones asociadas a la maternidad, la mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado y una edad legal de pensión menor, que reduce su tiempo de cotización. Su ingreso base de cotización promedio es de 2,2 salarios mínimos mensuales, frente a 2,5

[41] ENUT 2024–2025.

[42] ECV (2024). Personas de 12 años o más identificadas como cuidadoras principales de un miembro del hogar.

[43] ECV (2024).

[44] ECV (2024).

en los hombres. Solo el 14,1% de las mujeres en edad de pensión cumple los requisitos para pensionarse, frente al 20,5% de los hombres.[45]

La brecha se acumula a lo largo de la vida laboral. Hasta los 32 años, hombres y mujeres cotizan sobre bases casi idénticas. Entre los 33 y los 56, las mujeres cotizan sobre un ingreso 6,4% menor. Al llegar a la edad de retiro, su probabilidad de recibir algún ingreso del sistema es 10,6 puntos porcentuales menor que la de los hombres (20,4% frente a 31%).[46] Las pensiones no contributivas, como Colombia Mayor, compensan en parte esa diferencia en el acceso, pero con transferencias que apenas superan la línea de pobreza extrema.

El Anexo 1 presenta un análisis detallado de las brechas de género según distintas características socioeconómicas y demográficas, y mayor detalle sobre las desigualdades laborales, educativas, de cuidado y pensionales.

¿Dónde se ven las mayores brechas?

La intensidad del color refleja el desempeño relativo de los departamentos en cada índice. Los tonos más oscuros corresponden a los lugares con las mayores brechas y, por tanto, con mayor prioridad de intervención. Como los tres índices usan metodologías y escalas diferentes, los colores representan la posición relativa de cada departamento dentro de cada índice y no son comparables entre mapas.

Gráfico 4. Índice de mercado laboral



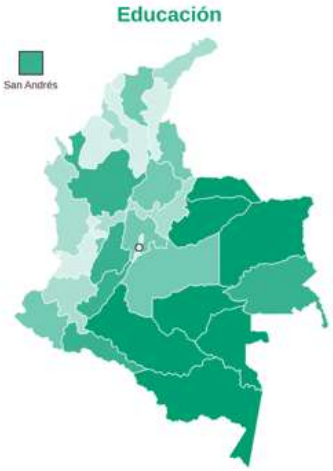
Fuente: Cálculos de Fedesarrollo con datos de la GEIH, 2025.

Gráfico 5. Índice de cuidado



Fuente: Elaboración de Fedesarrollo con base en el Consejo Privado de Competitividad y la Universidad del Rosario, Medición Subregional de Brechas de Género 2024.

Gráfico 6. Índice de educación



Fuente: Elaboración de Fedesarrollo con base en el Consejo Privado de Competitividad y la Universidad del Rosario, Medición Subregional de Brechas de Género 2024.

[45] ESPE (2026), con base en datos de Asofondos (2021) y Colpensiones (2020); personas que cotizaron durante 2020 (Colpensiones) o 2021 (RAIS).

[46] Becerra et al. (2023).

El índice de brechas en el mercado laboral se construyó con las brechas de género en la tasa de participación, la tasa de desempleo, la tasa de informalidad, el ingreso laboral promedio mensual, el ingreso laboral promedio por hora y las horas trabajadas.[47] Arauca (0,74), Putumayo (0,73) y Vaupés (0,68) registran las menores brechas. En Arauca y Putumayo, el resultado responde sobre todo a brechas reducidas en participación y horas trabajadas. En Vaupés se suma una brecha favorable para las mujeres en la tasa de desempleo. En el extremo opuesto, Casanare (0,52), Meta (0,53) y La Guajira (0,53) registran las mayores brechas. Estos resultados deben leerse con cautela. El índice captura diferencias relativas entre hombres y mujeres, no el desempeño absoluto del mercado laboral, y una menor brecha puede coexistir con bajos niveles de empleo o alta precariedad para ambos.

Las infraestructuras del cuidado se analizaron con el Índice de Infraestructuras del Cuidado del Consejo Privado de Competitividad (CPC) y la Universidad del Rosario. El índice integra indicadores de tres dimensiones: los espacios del cuidado (uso y acceso a servicios institucionales para la primera infancia), las materialidades del cuidado (disponibilidad de bienes durables del hogar como lavadora, nevera y estufa) y las temporalidades del cuidado (tiempo dedicado al trabajo de cuidado no remunerado). En 2024, Bogotá D.C. (8,74), Valle del Cauca (8,54) y Cundinamarca (8,41) registran los mejores resultados. Chocó (2,19), Vichada (2,52) y Guaviare (3,20) registran los peores.

El índice de educación corresponde al pilar de educación del Índice Departamental de Competitividad (CPC), que evalúa las capacidades de los departamentos para garantizar una educación equitativa y de calidad a lo largo de la vida. Integra indicadores de cobertura y permanencia escolar, alfabetización, logros educativos y calidad del aprendizaje, agrupados en tres dimensiones (acceso a la educación, alfabetización y logros, y calidad). Atlántico (7,54), Bogotá D.C. (6,72) y Bolívar (6,50) registran los mejores resultados. En el extremo opuesto, Amazonas (1,80), Arauca (3,19), Guaviare (3,19), Vaupés (3,56) y Casanare (3,79) presentan los mayores rezagos.

[47] Las brechas de género se calculan como la diferencia entre el valor observado para las mujeres y el valor observado para los hombres en cada indicador. Cada indicador se normalizó con el método min-max, y el índice es el promedio simple de los seis componentes normalizados, una medida sintética entre 0 y 1.

2. Estado actual de las políticas de género

Colombia tiene una agenda de género amplia, pero llega poco a las mujeres más vulnerables. Esas mujeres concentran las mayores brechas, que responden sobre todo a restricciones asociadas al cuidado y a los sesgos de género. En un mercado laboral altamente fragmentado, cerrarlas exige complementar las políticas laborales tradicionales con intervenciones que respondan de forma más directa a esas restricciones.

El principal desafío está en el presupuesto y la coordinación. Los CONPES distribuyen responsabilidades entre decenas de entidades sin una autoridad con capacidad de coordinación y dirección presupuestal. Su financiación es indicativa y no está respaldada por apropiaciones presupuestales. Los montos de los planes de acción no equivalen a recursos asignados y compiten cada año con otras prioridades del gasto. Sus compromisos tampoco son obligatorios para las entidades, y el seguimiento se concentra en el cumplimiento de acciones más que en la cobertura efectiva de los programas y sus resultados sobre las mujeres.

El alcance es la segunda limitación. Buena parte de los instrumentos opera a través del empleo formal, con licencias, cuotas, transparencia salarial e incentivos a la contratación. En un mercado laboral donde el 56% del empleo es informal y el 41% corresponde a trabajo por cuenta propia, su cobertura es limitada, en particular entre las mujeres que enfrentan mayores brechas. En el primer quintil de ingresos, la informalidad femenina alcanza el 97%, el autoempleo el 68%, la tasa de desempleo el 22% y la participación laboral el 37%.[48]

La tercera limitación es la evidencia. En el componente de autonomía económica y mercado laboral del CONPES 4080, solo el 4,3% de las acciones revisadas cuenta con respaldo empírico sólido. La proporción es igualmente baja en el CONPES 4143. Esas acciones son, además, las que menos recursos reciben. Las que la literatura respalda, como la estrategia STEAM para niñas o el fortalecimiento de las modalidades de atención a la primera infancia, tienen presupuestos que no llegan al 0,1% del total.

Las experiencias con resultados verificables son sobre todo territoriales. Entre ellas están las Manzanas del Cuidado de Bogotá, con 27 en operación en 2025, los Buses del Cuidado, su modalidad itinerante para zonas rurales y de difícil acceso, y los Centros de Lavado Comunitario de Medellín. Comparten proximidad, acceso gratuito y atención simultánea a las personas cuidadoras y a quienes requieren cuidado, pero tienen un presupuesto limitado y un alcance territorial bajo. Conviene leerlas como un modelo de servicios y no solo como obra física. Organizan una red territorial que combina nodos fijos, servicios domiciliarios, puntos móviles y oferta comunitaria.

¿Qué hay hoy?

Seis instrumentos concentran hoy la respuesta pública, junto con un conjunto de leyes.

[48] GEIH (2025).

1. CONPES 4080 de 2022 · Equidad de género. Establece la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres como hoja de ruta nacional, con horizonte de implementación hasta 2030, seis objetivos estratégicos, 211 acciones, $15,2 billones proyectados y 39 entidades del orden nacional. A diciembre de 2025 registraba un avance presupuestal acumulado de 46,7% frente a sus metas de largo plazo, con los mayores avances en autonomía económica (57,6%) y violencias contra las mujeres (55,9%) y los mayores rezagos en liderazgo (22,7%) y salud (29,3%). El presupuesto se concentra en pocas acciones: los subsidios de vivienda para hogares con al menos una mujer (27,5% del presupuesto de 2025), la gratuidad de la matrícula en la educación superior pública para mujeres vulnerables (24,0%) y el crédito agropecuario para mujeres rurales (11,2%), con avances de 100%, 0% y 41%. En cambio, otras acciones, como la estrategia STEAM para niñas o la transformación de estereotipos en la Alianza Escuela Familia, no llegan al 0,1% del presupuesto.

2. CONPES 4143 de 2025 · Política Nacional de Cuidado. Establece la Política Nacional de Cuidado para transformar la organización social del cuidado, con horizonte de implementación hasta 2034, cuatro objetivos estratégicos, 133 acciones, un presupuesto proyectado de $25,7 billones y 35 entidades del orden nacional. A diciembre de 2025 registraba un avance presupuestal acumulado de 14,9% frente a sus metas de largo plazo, con los mayores avances en el cuidado comunitario y colectivo (21,6%) y los mayores rezagos en la capacidad estatal del sistema (13,3%) y en los derechos de las personas cuidadoras (8,9%). El 75% del presupuesto de 2025 se concentra en una sola acción de Prosperidad Social, la atención a hogares con alta carga de cuidado, seguida por los subsidios pensionales para exmadres comunitarias (10,2%) y la formalización de las madres comunitarias (3,3%), estas dos sin avance. Su coordinación, además, quedó en un limbo. El Ministerio de Igualdad y Equidad, que concentraba la mayor proporción de las acciones (16%), dejó de existir el 20 de junio de 2026 por la Sentencia C-161 de 2024.

3. Reforma pensional · Ley 2381 de 2024. La reforma transforma el sistema pensional en un esquema de pilares e incorpora tres mecanismos para reducir las brechas de género en el acceso a la protección en la vejez. El primero es el reconocimiento de 50 semanas por hijo, hasta un máximo de 150. El segundo, la reducción de las semanas exigidas a las mujeres. El tercero, la ampliación de los componentes solidario y semicontributivo. Según las simulaciones con el modelo pensional del CEDE, los dos primeros tendrían los mayores efectos sobre la brecha de acceso y el tercero el mayor efecto sobre la cobertura femenina.[49] En conjunto, reducirían la brecha de acceso a la pensión contributiva de 7,7 a 5,2 puntos porcentuales, aunque implicarían un costo fiscal adicional estimado en 71% del PIB en valor presente acumulado entre 2025 y 2100.[50] Su efecto real, sin embargo, es incierto, porque las simulaciones no capturan cómo cambian los incentivos para cotizar o para formalizarse. Para Colombia, la evidencia indica que reducir las semanas cierra la

[49] ESPE (2026).

[50] ESPE (2026).

brecha de acceso, pero no la de ingresos, y que la expansión de las pensiones no contributivas es la medida más efectiva para ampliar la cobertura y cerrar la brecha total del sistema.[51]

4. Reforma laboral · Ley 2466 de 2025. La reforma incorpora medidas para reducir las barreras de acceso, permanencia y formalización laboral de las mujeres. Permite que quienes tienen responsabilidades familiares de cuidado soliciten al empleador jornadas flexibles o modalidades de trabajo compatibles con esas responsabilidades. Ordena vincular de forma progresiva a las madres comunitarias, las madres sustitutas y las trabajadoras de hogares infantiles a la planta del ICBF como trabajadoras oficiales (artículo 68). También obliga a contratar por escrito el trabajo remunerado en hogares, cuyas trabajadoras pueden conservar su afiliación al régimen subsidiado de salud (artículos 33 y 65). Ordena, además, formalizar a las manipuladoras de alimentos del PAE, y reconoce y protege el trabajo de las mujeres rurales y campesinas. Estas medidas pueden ampliar la protección y las oportunidades de las mujeres con empleo formal y facilitar la formalización de ocupaciones específicas, pero su alcance será menor entre quienes permanecen en la informalidad, el autoempleo o fuera de la fuerza de trabajo. El Banco de la República estima, además, que la reforma podría aumentar el costo laboral entre 3,2% y 10,7% y reducir el empleo formal en cerca de 454.000 puestos en un horizonte de tres a cuatro años. La evidencia sobre estos efectos, sin embargo, no es concluyente.

5. Sistema Nacional de Cuidado y experiencias territoriales. El Decreto 1228 de 2022 creó la Comisión Intersectorial de la Política Nacional de Cuidado, y la Ley 1413 de 2010 dio sustento estadístico al trabajo no remunerado con la ENUT y la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado. La operación efectiva, sin embargo, ha ocurrido en los territorios, con experiencias como las Manzanas del Cuidado y los Buses del Cuidado en Bogotá y los Centros de Lavado Comunitario en Medellín. Entre 2021 y 2023, las Manzanas del Cuidado atendieron a más de 230.000 mujeres y prestaron cerca de 870.000 servicios. Las evaluaciones muestran 8 minutos diarios adicionales de autocuidado, 17 minutos de actividad física y un aumento de 5 puntos porcentuales en la participación en cursos, pero no efectos significativos de corto plazo sobre la participación laboral.[52] Faltan más evaluaciones causales de estas experiencias. En Medellín, el piloto de Centros de Lavado Comunitario beneficia a 60 familias y libera cerca de 240 horas semanales de trabajo de cuidado no remunerado. El resultado es coherente con la evidencia experimental de Peña y García Jimeno[53], que asignaron lavadoras de manera aleatoria en barrios pobres de Bogotá y encontraron efectos positivos sobre la carga de trabajo no remunerado y la distribución de los roles de género.

6. Fondo Mujer Libre y Productiva. Financia programas de emprendimiento, empleabilidad y economía del cuidado para mujeres en situación de pobreza o vulnerabilidad. Se creó

[51] Becerra et al. (2023).

[52] Unión Temporal Economía Urbana y Fedesarrollo (2024); Ramírez Martínez (2025).

[53] Peña y García Jimeno (2016).

como Fondo Mujer Emprende con el Decreto 810 de 2020 y el artículo 47 de la Ley 2069 de 2020, y hoy lo administra el Departamento Administrativo de la Presidencia. Entre agosto de 2022 y julio de 2026 atendió a 90.780 mujeres. El 75% pertenece a población pobre o vulnerable y el 21% es víctima del conflicto armado. Con esos programas se apunta a fortalecer la autonomía económica de 31.573 mujeres, de las cuales 11.219 accedieron a oportunidades de empleo formal. Además, 4.743 cuidadoras fortalecieron su labor con la Ruta Mujer Cuidadora y las Comunidades del Cuidado. Sería importante contar con una evaluación rigurosa del Fondo que permita conocer las estrategias más costo-efectivas en la implementación de sus programas.

7. Otras normas.

- La Ley 823 de 2003 establece el marco de igualdad de oportunidades para las mujeres.
- La Ley 581 de 2000, modificada por la Ley 2424 de 2024, fija en 50% la participación mínima de mujeres en los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles decisorios del Estado, frente al 30% anterior.
- La Ley 1496 de 2011 establece disposiciones para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- La Ley 2114 de 2021 amplía la licencia de paternidad a dos semanas e introduce las licencias parentales compartida y flexible.
- La Ley 1257 de 2008 regula la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres.
- La Ley 2117 de 2021 promueve el acceso de las mujeres a sectores y áreas de formación con baja participación femenina.
- La Ley 2069 de 2020 incorpora acciones afirmativas para facilitar la participación de empresas y emprendimientos liderados por mujeres en las compras públicas.

El Anexo 2 presenta el detalle de cada instrumento, con sus objetivos, ejes de intervención, gobernanza, ejecución presupuestal y acciones priorizadas, y una ficha del Fondo Mujer Libre y Productiva.

3. Experiencias internacionales

¿Cómo se están reduciendo las brechas de género en el mundo?

La literatura internacional, con evidencia de más de 50 países entre 1953 y 2025, ha evaluado un amplio conjunto de intervenciones para reducir brechas de género en educación, mercado laboral, generación de ingresos, cuidado y protección social. Hay al menos dieciséis grandes ejes de política, con resultados heterogéneos según el contexto, el diseño y la implementación. Esto permite identificar las estrategias con mayor respaldo empírico y relevancia para Colombia.

1. Sistemas de cuidado (Canadá, Austria, Japón, América Latina y el Caribe y países de la OCDE; estudios de 1997 a 2022). Amplían el cuidado infantil asequible y de calidad en la primera infancia, y los sistemas de cuidado para personas mayores y con discapacidad.

2. Intervenciones educativas (Global, EE. UU., Chile, Pakistán, India, Indonesia, Kenia, México; estudios de 2000 a 2019). Reducen sesgos en docentes, materiales y entornos de aprendizaje.

3. Normas sociales e intervenciones conductuales (Arabia Saudita, India, EE. UU., China, Turquía, Egipto; estudios de 1990 a 2018). Información, modelos a seguir y estrategias conductuales de bajo costo para reducir sesgos de género.

4. Pilares solidarios, pensiones no contributivas y fortalecimiento del pilar público (Chile, Bolivia, México, Argentina, Brasil, Uruguay, Ecuador, Colombia, El Salvador, Panamá, Ruanda, Nigeria, Uganda, Kenia, Ghana, Zambia, Sudáfrica, Reino Unido, Alemania, Corea del Sur, Estados Unidos, Nueva Zelanda, Cabo Verde y Túnez; estudios de 1975 a 2025). Transferencias no contributivas y mecanismos semicontributivos para la vejez, diseñados para ampliar la cobertura pensional de trabajadores informales mediante subsidios públicos, esquemas de ahorro flexible y contribuciones estatales proporcionales al ahorro acumulado.

5. Salud y derechos sexuales y reproductivos (EE. UU., Chile, Kenia, Malaui, Uganda, Colombia y América Latina; estudios de 1960 a 2020). Acceso efectivo a métodos anticonceptivos, anclado en la permanencia escolar de las adolescentes.

6. Flexibilidad laboral (Italia, EE. UU., Chile, México, Perú y Uruguay; estudios de 2002 a 2021). Organización del tiempo de trabajo con flexibilidad horaria y trabajo remoto.

7. Sesgos en contratación (Suecia, Francia, Canadá, España, Italia, EE. UU., Perú, México, India, Alemania; estudios de 1965 a 2024). Anonimización de currículos, estandarización de evaluaciones y acciones afirmativas.

8. Licencias de paternidad (Noruega, Suecia, Canadá, Alemania y Japón; estudios de 1993 a 2020). Reservan parte de la licencia para los padres.

9. Licencias de maternidad (Global, especialmente Colombia y países de la OCDE; estudios de 1938 a 2021). Permisos remunerados antes y después del parto, con duración regulada.

10. Transparencia salarial (Dinamarca, Reino Unido, Austria, Francia, Canadá, Suiza, Estados Unidos, Alemania, Finlandia, Suecia, Islandia, España, Portugal, Noruega, Bélgica, Australia, Estonia, Israel, Italia, Lituania, Luxemburgo, Nueva Zelanda y Liechtenstein; estudios de 1997 a 2023). Obligación de divulgar información salarial desagregada por género, incluidos reportes de brechas, auditorías internas y, en algunos casos, publicación de rangos salariales o restricción del uso del historial salarial.

11. Movilidad y urbanismo (España, Estados Unidos, Canadá, Suecia, Países Bajos, Israel, Bulgaria, Australia y Reino Unido; estudios de 1971 a 2023). Rediseño de la planeación del transporte y de la infraestructura urbana para reconocer y facilitar los viajes asociados al cuidado.

12. Cuotas políticas (India, México, Suecia y América Latina y el Caribe; estudios de 1992 a 2020). Proporción mínima de mujeres en cargos políticos electivos o de liderazgo.

13. Empoderamiento económico e inclusión financiera (India, Perú, Filipinas, Kenia, Sudáfrica, Ghana y América Latina y el Caribe; estudios de 1998 a 2016). Crédito, capacitación empresarial y transferencias condicionadas.

14. Diseño de los sistemas contributivos de pensión (Alemania, Reino Unido, Chile, Argentina, México, Perú, Colombia y países de la OCDE; estudios de 1975 a 2025). Ajustes en la fórmula de la pensión contributiva, como la igualación de la edad de jubilación, las tablas de mortalidad unisex y la reducción de las semanas exigidas a las mujeres.

15. Cuotas en juntas directivas (Noruega, Italia, Alemania, Estados Unidos, Grecia, Dinamarca, Finlandia, Suecia y países de América Latina y el Caribe; estudios de 2003 a 2022). Políticas que establecen un porcentaje mínimo obligatorio de mujeres en cargos de decisión corporativa.

16. Políticas fiscales (Noruega, Reino Unido, India, Suecia, Alemania, Unión Europea y Colombia; estudios de 1971 a 2022). Impuesto del hogar, deducciones, segundo perceptor y transferencias.

¿Cómo se reducen las brechas de género de forma efectiva?

Muchas políticas han reducido de manera significativa las brechas de género en el mercado laboral, entre ellas la transparencia salarial, las cuotas en juntas directivas, las cuotas políticas, las licencias parentales, la flexibilidad laboral y las reformas al diseño pensional. La transparencia salarial redujo la brecha salarial entre 1 y 3 puntos porcentuales en países como Dinamarca, Reino Unido y Suiza.[54] Las cuotas en juntas elevaron la

[54] Bennedsen et al. (2022); Bertrand (2020).

representación femenina de 9% a 40% en Noruega.[55] Los esquemas de licencia paterna no transferible incrementaron la participación masculina en licencias de 3% a 70% en Noruega y de 21% a 74% en Quebec.[56] Las reformas pensionales con créditos por cuidado, anualidades conjuntas y pilares solidarios han contribuido a reducir brechas de cobertura y suficiencia pensional en Europa y América Latina.[57] Estas políticas funcionan en economías con baja informalidad y mercados laborales integrados, pero su capacidad de transformar las brechas de género en Colombia es más limitada, porque operan sobre todo a través del empleo asalariado formal, las trayectorias laborales estables y las empresas medianas y grandes.

En Colombia esa limitación pesa más, porque la mayoría de las mujeres más vulnerables trabaja en la informalidad. Las mayores brechas se concentran entre las mujeres con menores ingresos, menor acceso al empleo formal y mayores barreras de entrada al mercado laboral. Eso no significa que la informalidad femenina se explique solo por los sesgos. Sobre ella operan barreras generales del mercado laboral que afectan a hombres y mujeres, como el nivel del salario mínimo frente a la productividad de buena parte del empleo, los marcos tributarios, la rigidez para contratar por horas o a tiempo parcial, los costos de formalización y las condicionalidades del sistema de seguridad social.[58]

Las brechas no vienen principalmente de la discriminación directa de empleadores ni de diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Como hemos visto, vienen de los sesgos y estereotipos de género y de sus consecuencias en las decisiones de cuidado, educación y oferta laboral que las mujeres y sus familias toman de forma sistemática. Esas decisiones responden a ideas prescriptivas sobre habilidades y roles de género.[59] Al final, los roles de género son constructos sociales y no nacen de diferencias biológicas en preferencias ni habilidades entre hombres y mujeres. Décadas de metaanálisis muestran que, en la mayoría de las características psicológicas y cognitivas, las diferencias promedio entre hombres y mujeres son pequeñas frente a la variación dentro de cada sexo, con pocas excepciones,[60] y que, cuando sí existen diferencias, los estereotipos las exageran.[61] Por ejemplo, la brecha en matemáticas responde a los sesgos implícitos de los docentes y al entorno familiar,[62] hasta el punto de que dos tercios de la brecha nace de las características culturales de los padres.[63] También persiste la creencia, errónea, de que las mujeres son mejores cuidadoras que los hombres, asociada a la asignación tradicional de estos roles y a la mayor experiencia que adquieren al asumir desproporcionadamente estas

[55] Ahern y Dittmar (2012).
[56] Dahl et al. (2014); Patnaik (2019).
[57] OCDE (2023).
[58] González-Velosa et al. (2026).
[59] Akerlof y Kranton (2000); Bertrand y Mullainathan (2004); Booth y Leigh (2010).
[60] Hyde (2005); Hyde et al. (2019).
[61] Bordalo et al. (2016); Eyal y Epley (2017).
[62] Carlana (2019).
[63] Nollenberger, Rodríguez-Planas y Sevilla (2016).

responsabilidades. Esta percepción sigue presente tanto entre hombres como entre mujeres.[64]

La evidencia internacional converge en que las políticas con mayor capacidad de transformación estructural son las que modifican los sesgos de género y la asignación desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado. Los sesgos condicionan las decisiones de los hogares, las instituciones educativas, los mercados laborales y las propias políticas públicas. El canal principal por el que esos sesgos generan desigualdad es el cuidado. Por eso las políticas que reconocen y redistribuyen el cuidado, y que reducen el que hoy se hace sin remuneración, están entre las intervenciones más efectivas para cerrar las brechas de género.

Para corregir sesgos de género, las intervenciones más efectivas actúan en edades tempranas desde la escuela y otros entornos de comunicación, antes de que se tomen las decisiones educativas y cuando las creencias y expectativas aún son más susceptibles al cambio. No corrigen las consecuencias una vez consolidadas en el mercado laboral. Buscan modificar las normas sociales, las aspiraciones, las percepciones de capacidad y los procesos de decisión desde etapas tempranas de la vida. Incluso intervenciones de bajo costo tienen impactos significativos. En Estados Unidos, tener una profesora mujer en STEM aumentó en 26 puntos porcentuales la probabilidad de que las estudiantes de alto desempeño se graduaran en estas áreas.[65] En Arabia Saudita, corregir la percepción de los hombres sobre lo que piensan sus pares elevó en 36% la inscripción de sus parejas en una plataforma de empleo.[66] En India, la exposición prolongada a liderazgo femenino redujo sesgos implícitos y elevó las aspiraciones educativas y profesionales de las niñas.[67] Los cambios en referentes culturales y narrativas sociales también pueden alterar decisiones económicas. En Brasil, la exposición a telenovelas que retrataban mujeres con mayor autonomía y familias más pequeñas redujo en 5% la probabilidad de dar a luz.[68] Por su escalabilidad, su bajo costo relativo y su capacidad de generar cambios sostenidos, estas políticas son especialmente relevantes donde las barreras normativas y culturales siguen siendo un determinante central de la desigualdad.

Para 30 países estudiados, el gasto público en cuidado infantil y educación temprana es la política más efectiva para reducir brechas de género, en todos los grupos de mujeres.[69] El cuidado infantil subsidiado es una de las intervenciones con mayor respaldo empírico para aumentar la participación laboral femenina, con incrementos de entre 3 y 5 puntos porcentuales en América Latina y efectos de hasta 8 puntos porcentuales en Canadá y de

[64] Ramírez-Giraldo et al. (2026).

[65] Carrell et al. (2010).

[66] Bursztyn et al. (2020).

[67] Beaman et al. (2012).

[68] La Ferrara et al. (2012).

[69] Olivetti y Petrongolo (2017).

4,5 puntos porcentuales en México.[70] En Colombia, profesores de la Universidad de Yale y UCL evaluaron los Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar, un amplio programa de nutrición basado en guarderías comunitarias en zonas rurales, donde los niños de hogares pobres reciben alimentación (financiada por el Estado) y cuidado por parte de una de las madres de la comunidad. El efecto sobre el empleo femenino es notable.[71] La probabilidad de empleo pasa de 0,12 a 0,37, con un efecto análogo sobre las horas trabajadas, que aumentan en cerca de 75 horas al mes (en la muestra, solo el 37% de las madres trabaja, con un promedio de 39 horas mensuales).

Las políticas de cuidado son centrales porque la maternidad es cuantitativamente uno de los componentes que más definen la brecha. En las economías avanzadas, la maternidad explica una proporción creciente de la brecha total de ingresos y genera pérdidas persistentes en las trayectorias laborales femeninas.[72] Se ve en el diagnóstico de este documento y también en la evidencia internacional. La fracción de la desigualdad de género atribuible a los hijos ha aumentado año a año, de modo que eliminar la penalización por maternidad equivale en la práctica a eliminar gran parte de las brechas.[73] Eso refuerza la importancia de las políticas que reducen el costo económico del cuidado y facilitan una distribución más equitativa de estas responsabilidades.

Los beneficios de repartir el cuidado no se limitan a la madre. Cuando los padres toman licencias y cuidan, los efectos se ven en toda la familia. Sus hijos e hijas llegan a la adolescencia con actitudes de género más igualitarias.[74] Las hijas de madres empleadas logran mejores resultados laborales, y los hijos varones dedican más tiempo al cuidado cuando son adultos.[75] El involucramiento paterno acompaña un mejor desarrollo cognitivo y socioemocional de los niños.[76] Y la redistribución alivia la sobrecarga de las madres, mejora su salud mental y eleva el ingreso del hogar, porque reduce la penalización por maternidad.[77]

Las políticas que combinan redistribución del cuidado y fortalecimiento de la primera infancia tienen, además, elevados retornos fiscales y sociales. Profesores de las universidades de Harvard y Pensilvania muestran que las inversiones en salud y educación de niños de bajos ingresos son las más costo-efectivas de todas las inversiones estatales, con los mayores retornos entre 133 políticas históricas evaluadas.[78] Los trabajos del premio Nobel James Heckman sobre primera infancia llegan a una conclusión similar. Los

[70] BID (2021); Bando (2019).

[71] Attanasio y Vera-Hernández (2004).

[72] Bertrand (2020).

[73] Kleven, Landais y Søgaard (2019).

[74] Farré, Felfe, González y Schneider (2023).

[75] McGinn, Ruiz Castro y Lingo (2019).

[76] Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid y Bremberg (2008).

[77] Kleven et al. (2019).

[78] Hendren y Sprung-Keyser (2020).

programas integrales en esa etapa pueden ser las inversiones públicas de mayor retorno económico y social.[79]

El Anexo 3 amplía la revisión de la evidencia internacional sobre los ejes de política, con una síntesis de los principales resultados cuantitativos y sus implicaciones para el cierre de las brechas de género.

Spotlight 1. Otras preguntas relevantes en la literatura económica

¿El desarrollo cierra las brechas por sí solo? No. El ingreso per cápita de un país predice bien las brechas educativas y de salud, pero no las de participación laboral.[80] Entre 1980 y 2010 la participación laboral femenina mundial pasó de 50% a 52%, y dos tercios del acercamiento con los hombres vinieron de la caída de la participación masculina.[81] En Estados Unidos, la participación femenina se estancó desde mediados de los noventa.[82] En Francia y Estados Unidos, la presencia de mujeres entre quienes ganan por encima del percentil 90 pasó de cerca de 5% en los setenta a cerca de 30% a mediados de la década de 2010, y luego perdió velocidad.[83] La convergencia se desacelera y no se completa.

¿Cerrar las brechas acelera significativamente el desarrollo? Las estimaciones del FMI, el Banco Mundial y el BID citadas en la motivación muestran que sí. Por otra parte, la premio Nobel Esther Duflo[84] afirma que el desarrollo sí empodera a las mujeres y el empoderamiento sí impulsa el desarrollo, pero en ambas direcciones los efectos son modestos al revisar la evidencia causal. Entonces, cerrar las brechas sí tiene un valor económico, pero debe sumarse a otras condiciones para servir de palanca en el desarrollo de un país.

¿Qué otros factores sostienen las brechas de género? Tres factores, en los que coinciden las revisiones recientes.[85] Primero, los sesgos de género, que operan con autonomía respecto del crecimiento.[86] Segundo, la segregación educativa y ocupacional, que pasó de explicar 20% de la brecha salarial en Estados Unidos en 1980 a 51% en 2010.[87] Tercero, la penalización de la flexibilidad, documentada sobre todo en empleos formales y profesionales de Estados Unidos. En muchas ocupaciones la remuneración crece más que proporcionalmente con las horas y la disponibilidad, y cuando llegan los hijos uno de los dos toma el empleo flexible y peor pagado, casi siempre la mujer. El ingreso de las mujeres con hijos cae hasta 37% diez años después del primer hijo[88], y si la flexibilidad la toman sobre todo ellas, puede ampliar la brecha.[89]

[79] Heckman (2016).

[80] Jayachandran (2015).

[81] Duflo (2012).

[82] Blau (2025).

[83] Bertrand (2020).

[84] Duflo (2012).

[85] Bertrand (2020); Blau y Kahn (2017); Goldin (2024).

[86] Jayachandran (2015).

[87] Blau y Kahn (2017).

[88] Goldin (2024).

[89] Mas y Pallais (2017).

4. Recomendaciones específicas para Colombia

Hoy se sabe bien dónde están las brechas, qué factores inciden en ellas y qué estrategias pueden reducirlas según la evidencia. Las brechas de género en Colombia son amplias y persistentes, y se concentran en las mujeres con más responsabilidades de cuidado, las que viven en zonas rurales y las de hogares de menores ingresos. Ocurren en un mercado laboral fragmentado, donde la mayoría de los trabajadores está en la informalidad y en microempresas, adonde no llegan las políticas laborales tradicionales. Su causa inicial son los sesgos de género, y su mecanismo principal, la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado. La evidencia internacional muestra que lo más efectivo es actuar sobre esa causa y sobre ese mecanismo.

Este capítulo tiene tres niveles de propuestas. El tercer nivel reúne las trece políticas respaldadas por la evidencia internacional que Colombia podría fortalecer o desarrollar. Incluye medidas de corresponsabilidad en el cuidado, como las licencias parentales y la protección del empleo, y medidas de flexibilidad laboral, transparencia salarial, prevención de la discriminación, lenguaje neutro en las ofertas laborales y promoción del liderazgo femenino. Son políticas efectivas, pero en el contexto colombiano tienen un impacto limitado sobre las mujeres más vulnerables, porque operan sobre todo a través del empleo formal.

El segundo nivel prioriza seis políticas con mayor efectividad para el mercado laboral colombiano según dos criterios. El primero es que respondan a las restricciones que el diagnóstico identifica como más vinculantes, el reparto desigual del cuidado y los sesgos de género. El segundo, que tengan impacto potencial sobre las mujeres más vulnerables. Este nivel incluye la consolidación de los sistemas locales de cuidado, una política educativa para reducir los sesgos de género y ampliar el acceso de las mujeres a carreras de alto retorno y a la formación técnica, la formación e intermediación laboral, el desarrollo integral adolescente, los referentes de género no tradicionales en los medios y la publicidad libre de estereotipos y sesgos.

El primer nivel selecciona tres políticas de esas seis para implementación prioritaria, también con dos criterios. El primero es de impacto, porque todas tienen un efecto potencial alto y evidencia causal sólida. El segundo es de ejecución. Implementar a la vez seis grandes apuestas no es viable en un cuatrienio, y concentrar el esfuerzo en tres permite una agenda ejecutable. Para estas tres políticas, y solo para ellas, el documento desarrolla una hoja de ruta con pasos, actores involucrados, temas de financiamiento y punto de entrada territorial de acuerdo con las brechas identificadas. Las otras tres políticas del segundo nivel se resumen en este capítulo y se desarrollan en el Anexo 4, igual que las trece del tercer nivel, que recoge el Cuadro 4.

Cada una de las tres políticas priorizadas se enfoca en un frente central del problema (sesgos en la educación, cuidado y mercado laboral). Primero, para los sesgos, una política educativa que actúa antes de que se tomen las decisiones educativas, cuando las

creencias y expectativas aún son más susceptibles al cambio, y que acompaña a las mujeres en el acceso a carreras de alto retorno. Segundo, para el cuidado, sistemas locales de cuidado con articulación nacional e infraestructura compartida. Tercero, para darle herramientas al sector trabajo, una política de formación para el trabajo, intermediación laboral y graduación. Esta, aunque tiene efectos más acotados, da al sector trabajo herramientas propias, actúa en el corto plazo para las mujeres vulnerables y tiene evidencia colombiana, lo que hace más probable que se repliquen sus efectos.

Varias de estas recomendaciones no son políticas para mujeres, sino de cobertura poblacional, y buena parte de su valor está ahí. El sesgo que hay que mover no es solo el que tienen las niñas sobre sí mismas. Es también el del docente que califica, el del reclutador que preselecciona y el del hogar que reparte el cuidado, y ninguno de esos actores es alcanzable con un programa dirigido exclusivamente a mujeres. Focalizar solo en ellas dejaría intacto el lado de la ecuación donde se toma buena parte de las decisiones que producen la brecha.

El sector privado tiene un rol importante en cada una de las tres políticas priorizadas, en las que la articulación público-privada puede potenciar los resultados. Además de las recomendaciones de política, incluimos un Spotlight con un decálogo de propuestas para impulsar desde las empresas.

Primer nivel: las tres políticas prioritarias

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

Contexto: el estado en Colombia

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 los recursos pedagógicos, en las clases y en las expectativas de los docentes. Cuando orientan juicios y decisiones, como una calificación o la elección de una carrera, se convierten en sesgos.

Uno de los canales por los que los 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. Colombia cuenta con iniciativas como la Red de Mentoras STEM y Chicas STEAM, que han promovido la participación de niñas y jóvenes en estas áreas, pero no están integradas de manera permanente al sistema educativo ni conforman una estrategia nacional articulada. La brecha de participación persiste. En 2023, las mujeres representaron el 36,1% de los graduados en programas

STEM, una proporción relativamente estable en las últimas dos décadas, cuando representaban alrededor del 39% de los graduados en estas áreas.[90]

Pero esto inicia desde antes de elegir estudios en los últimos años. La evidencia sugiere que los materiales pedagógicos y otros insumos usados en la infancia 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.

La UNESCO tiene dos guías metodológicas aplicables a Colombia. La primera orienta la revisión de los materiales y recursos pedagógicos para lograr una representación equilibrada, en especial en STEM y liderazgo. La segunda incorpora la igualdad de género en las políticas y prácticas de formación docente.[91]

Sin embargo, Colombia no tiene un sistema permanente de revisión y recomendaciones claras sobre cómo construir en los entornos educativos recursos y prácticas libres de sesgos de género, como los que limitan la participación de las mujeres en la ciencia y el liderazgo. El vacío se repite en otros espacios de formación, como la primera infancia y la formación para el trabajo.

Actualmente, por Ley, cada colegio adopta de forma autónoma su lista de textos con aprobación del consejo directivo (Ley 115 de 1994, modificada por la Ley 1269 de 2008), en su mayoría sin revisar estos criterios.

En el sector oficial, el MEN produce y distribuye materiales propios que también reproducen estereotipos. En la colección oficial de textos Vamos a Aprender Lenguaje del Ministerio de Educación (grados sexto a noveno), por ejemplo, el 71% de las 762 imágenes analizadas son figuras masculinas en roles ocupacionales diferenciados entre hombres y mujeres.[92] Una tesis de la Universidad Cooperativa de Colombia documentó patrones similares de representación estereotipada en textos de ciencias sociales de cuarto grado.[93] Esta evidencia es consistente con estudios internacionales que encuentran una subrepresentación persistente de personajes femeninos y una asignación diferencial de roles en libros infantiles y materiales educativos.[94]

Por otra parte, la orientación socioocupacional tiene instrumentos, pero le faltan cobertura, articulación y enfoque de género. El país cuenta con la Estrategia Nacional de Orientación Socio Ocupacional Proyecta-T y con instrumentos de información como el Observatorio Laboral para la Educación y el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA. Persisten, sin embargo, desafíos de cobertura y articulación, y falta un enfoque de género que aborde

[90] Universidad del Rosario (2025).

los sesgos en la elección de trayectorias educativas. Tampoco se observa una estrategia nacional que integre de manera sistemática la información sobre ingresos, empleabilidad y demanda laboral con acompañamiento desde la educación media. Esto importa porque las decisiones sobre formación se toman antes del ingreso a la educación superior y deben contemplar tanto las carreras universitarias como las alternativas técnicas y tecnológicas.

Las restricciones territoriales y económicas limitan, además, la posibilidad de materializar estas decisiones. La oferta de formación STEM está concentrada en pocos departamentos, y la formación técnica y tecnológica, donde la participación femenina en estas áreas es menor, es una alternativa relevante para ampliar el acceso. Los instrumentos de financiación existentes no suelen incorporar objetivos específicos de cierre de brechas de género, y algunos se concentran en etapas avanzadas de formación. El programa Para las Mujeres en la Ciencia, por ejemplo, se dirige a mujeres en doctorado y posdoctorado, y Talento STEM del ICETEX ofrece financiación sin incentivos específicos para aumentar la participación femenina. En conjunto, el reto no es la ausencia de iniciativas, sino su articulación en una estrategia que acompañe a las mujeres desde la educación media hasta el acceso y la permanencia en programas de formación de alto retorno.

La propuesta

¿Qué se propone? La propuesta tiene tres ámbitos complementarios, que actúan sobre la elección de carrera y el acceso de las mujeres a programas de alto retorno, partiendo también de los recursos pedagógicos y las prácticas docentes . Esta propuesta busca aumentar el acceso de las mujeres a carreras de alto retorno en la educación terciaria y en la postsecundaria no terciaria, especialmente en STEM y en otros sectores con alta demanda laboral. Para ello, propone una estrategia nacional que combine referentes femeninos, orientación socioocupacional, acompañamiento psicosocial y apoyos económicos. La intervención debe comenzar en la educación media, antes de que las estudiantes elijan entre trayectorias académicas y técnicas, y acompañarlas durante el acceso y la permanencia en sus programas de formación. La estrategia aprovecha iniciativas existentes y prioriza a estudiantes de colegios públicos y de hogares de menores ingresos.

En el ámbito de los recursos y prácticas pedagógicas, se propone fortalecer las orientaciones para la implementación efectiva de las guías de la UNESCO. , Una primera propuesta es tener un sistema que permita fortalecer las orientaciones para la aplicación de la guía UNESCO de materiales[95] en los recursos pedagógicos, en particular en los que entidades como el MEN, el ICBF y el SENA producen o compran. El sistema revisa recursos pedagógicos para identificar y reducir los estereotipos de género en que ubican sistemáticamente a las mujeres en unos roles y a los hombres en otros. La meta es una representación equilibrada en distintos ámbitos, en particular en ciencia, tecnología, ingeniería y liderazgo.

[95] Brugeilles y Cromer (2009).

En segundo lugar, se propone el trabajo con docentes, tutores e instituciones educativas con la guía de formación docente, porque los sesgos de género no se transmiten solo por los recursos pedagógicos. También se reproducen en las expectativas, las prácticas y la forma en que docentes y agentes educativos interactúan con niñas,niños y en general quienes se están formando. Este eje tiene dos caras. La primera es la verificación, que permite saber si hay sesgo y dónde, con el Test de Asociación Implícita como diagnóstico confidencial, la evaluación anonimizada de exámenes y el contraste sistemático entre la nota de aula y el desempeño en pruebas estandarizadas. La segunda es la revisión de las políticas y prácticas de formación docente, para identificar sesgos implícitos en la práctica cotidiana y reconocer las prácticas pedagógicas que contribuyen a la igualdad.

¿Cómo?

En el ámbito de las orientaciones socioocupacionales, la estrategia combina cuatro componentes. El primero es la exposición a referentes femeninos en STEM y en otras ocupaciones tradicionalmente masculinizadas, mediante mentorías, visitas y experiencias con empresas, junto con referentes masculinos en sectores feminizados.[96] El segundo es la orientación socioocupacional desde la educación media, con información comparable sobre salarios, empleabilidad, demanda laboral, costos y duración de los programas universitarios, técnicos y tecnológicos, incluida la oferta del SENA. Puede apoyarse en los observatorios laborales y en referentes como el portal Mi Futuro de Chile.[97] El tercero es el acompañamiento psicosocial para abordar los estereotipos, las expectativas sobre las propias capacidades y las restricciones familiares, con seguimiento durante la transición a la educación postsecundaria y la permanencia en ella. El cuarto son las becas y los apoyos de matrícula y manutención para mujeres de menores ingresos que ingresen a programas STEM y a otras áreas de alta remuneración, articulados con los mecanismos de financiación existentes, las alianzas empresariales y las oportunidades de mentoría, prácticas y vinculación laboral.

En cuanto a la orientación para la revisión y fortalecimiento de prácticas y recursos pedagógicos, las orientaciones siguen las guías de la UNESCO. La primera para promover la igualdad de género en los materiales educativos[98] que propone registrar quiénes aparecen, cómo son nombrados, qué actividades realizan, qué atributos se les asignan, cómo interactúan y qué posición ocupan en las lecciones. Con ese registro se identifican los desequilibrios y se orientan los recursos pedagógicos hacia una mayor participación de las mujeres en áreas de liderazgo.

Para el acompañamiento a docentes, la guía de la UNESCO para la igualdad de género en las políticas y prácticas de formación docente define la intervención en siete frentes: la comprensión del género, las políticas y planes institucionales, la cultura de la institución

[96] Croft et al. (2014); Deming (2017).

[97] González-Velosa et al. (2026); Wiswall y Zafar (2015).

[98] Brugeilles y Cromer (2009).

formadora, el plan de estudios, la pedagogía, el seguimiento y la promoción activa de la igualdad.[99] El destinatario no es solo el docente, sino la institución que lo forma. Intervenir ahí cambia la práctica de cada cohorte nueva sin depender de talleres que se repiten y se olvidan.

¿Con quiénes?

El MEN articula la orientación socioocupacional con el ICETEX, el SENA y las instituciones de educación superior. El ICETEX estructura los mecanismos de financiación y becas, y el SENA y las instituciones educativas aportan la oferta de formación técnica y tecnológica. Las secretarías de educación implementan en el territorio la orientación y el acompañamiento desde los colegios.

El MEN también puede liderar las orientaciones para llevar a la práctica las las guías de la UNESCO. El ICBF orienta los materiales y las prácticas pedagógicas de primera infancia, y el SENA, los de la educación técnica y tecnológica. Las secretarías de educación y las instituciones de formación docente implementan la formación y acompañan a las instituciones educativas.

El sector privado es un aliado transversal. Las editoriales y las empresas que producen materiales educativos pueden adoptar de manera voluntaria los criterios de la UNESCO. Las empresas de sectores STEM y de alta demanda laboral pueden aportar mentoras, referentes profesionales, espacios de formación, prácticas y recursos para financiar becas. Iniciativas como la Red de Mentoras STEM, en la que han participado empresas como Movistar, IBM y Siemens, ofrecen una base para ampliar estas alianzas.

¿Dónde? La intervención empieza con estudiantes de los grados 9.º, 10.º y 11.º de colegios públicos y prioriza a las mujeres de hogares de menores ingresos y de territorios con menor acceso a programas de formación STEM. La intervención debe considerar las diferencias territoriales en la disponibilidad de oferta educativa, pues la orientación por sí sola no garantiza el acceso cuando no existen programas cercanos o alternativas de financiación. Por ello, el despliegue debe articularse con la oferta de instituciones de educación superior y del SENA, así como con mecanismos de formación virtual cuando las condiciones territoriales lo requieran. La cobertura y el número de becas pueden definirse a partir de la capacidad institucional, la oferta disponible y los recursos presupuestales.

Por otra parte, una meta inicial es revisar durante el primer año los recursos pedagógicos oficiales de entidades como el MEN, el ICBF y el SENA a la luz de las guías de la UNESCO. Se propone que el acompañamiento a las prácticas pedagógicas pueda priorizar los departamentos con mayores rezagos en el pilar de educación del Índice Departamental de Competitividad (Gráfico 6), como Amazonas (1,80), Guaviare (3,19), Arauca (3,19) y Vaupés (3,56), con un piloto en al menos 10 instituciones educativas. Tras evaluar ambos procesos, se pueden extender las orientaciones a otros territorios y ámbitos educativos.

[99] UNESCO (2015).

¿Cómo se ha hecho en el mundo y qué resultados ha tenido?

La evidencia respalda la exposición a referentes. En Estados Unidos, la asignación aleatoria de profesoras eliminó la brecha de género en la probabilidad de graduarse en STEM entre las estudiantes de mayor habilidad matemática.[100] En Francia, una visita de una hora de una científica a estudiantes del último año de secundaria elevó la matrícula de las mujeres en programas STEM selectivos de 11% a 14,5%.[101]

La información sobre retornos también cambia las decisiones educativas. En Estados Unidos, informar sobre los salarios esperados modificó las preferencias de los estudiantes por determinadas carreras, y en Kenia, informar sobre los retornos de oficios tradicionalmente masculinizados aumentó en 9 puntos porcentuales la preferencia de las mujeres por esos oficios y en 5 puntos su matrícula.[102] Chile incorpora la información de su portal Mi Futuro a la orientación vocacional de 3.º y 4.º medio.[103] En financiación focalizada, la Beca Más Mujeres en STEM de la Fundación Luksic ofrece en Chile 100 cupos anuales para mujeres en carreras técnicas STEM, y Brasil destinó 100 millones de reales a proyectos y becas para niñas y mujeres en ciencias exactas, ingenierías y computación, desde la educación básica hasta el doctorado.[104]

En el ámbito de los recursos y prácticas pedagógicas, varios países revisan de forma sistemática sus materiales educativos, con resultados parciales. En Francia, el Centro Hubertine Auclert evalúa desde 2011 los libros de texto y publica guías, pero los estereotipos siguen siendo frecuentes. En México, la Nueva Escuela Mexicana (2023–2024) incorporó la perspectiva de género en los libros de texto gratuitos, los planes de estudio y la formación docente, con mejoras parciales.[105] La guía metodológica de la UNESCO para promover la igualdad de género en los libros de texto se aplicó en Senegal, el Congo y Togo, donde la revisión se institucionalizó con formación en cascada de formadores, editores y docentes.[106] En 1993, el Instituto de la Mujer de España desarrolló uno de los primeros marcos gubernamentales para medir el sexismo en materiales educativos.[107]

Hay evidencia sólida sobre los sesgos de los docentes y sobre el efecto de medirlos y mostrárselos. En Italia, los profesores de matemáticas con mayores sesgos implícitos reducen el desempeño y la autoconfianza de las niñas y las orientan hacia bachilleratos menos exigentes.[108] En Israel, los maestros de primaria que califican a los niños por encima

[100] Carrell, Page y West (2010).

[101] Breda, Grenet, Monnet y Van Effenterre (2020).

[102] Wiswall y Zafar (2015); Hicks, Kremer, Mbiti y Miguel (2015).

[103] Ministerio de Educación de Chile (2021).

[104] Fundación Luksic (2026); Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (2024).

[105] Zurita-Aguilar y López-Hernández (2025); Secretaría de Educación Pública (2023).

[106] Brugeilles y Cromer (2009).

[107] Instituto de la Mujer (1993).

[108] Carlana (2019).

de lo que muestran pruebas externas anónimas elevan los resultados posteriores de ellos y deprimen los de ellas en matemáticas y ciencias.[109] Informar a los docentes sobre sus sesgos implícitos reduce su efecto sobre las calificaciones.[110] De ahí la combinación de medición confidencial de sesgos, evaluación anonimizada y contraste entre la nota de aula y las pruebas estandarizadas.[111]

Recuadro 1. Hoja de ruta: primeros pasos

Primeros pasos

1. Diseñar la estrategia de orientación socioocupacional. El MEN, con el ICETEX, el SENA y las instituciones de educación superior, define la información comparable sobre salarios, empleabilidad, costos y duración de los programas que recibirán las estudiantes, a partir de los observatorios laborales.

2. Pilotear la estrategia en colegios públicos priorizados. El piloto combina referentes, orientación y acompañamiento psicosocial en los grados 9.º a 11.º, y se apoya en iniciativas existentes como la Red de Mentoras STEM y Chicas STEAM.

3. Estructurar una línea de becas y apoyos. El ICETEX y las empresas aliadas definen las becas de matrícula y manutención para mujeres de menores ingresos en programas STEM y de alta remuneración, con una cobertura acorde con la oferta y el presupuesto disponibles.

4. Fortalecer un equipo técnico permanente en el MEN y el ICBF. El equipo aplica la guía de la UNESCO a los materiales y recursos pedagógicos propios y da recomendaciones para editoriales e instituciones educativas para promover el liderazgo y participación femenina en áreas de desarrollo como las STEM.

5. Emitir orientaciones sobre prácticas pedagógicas. Se basan en la guía de la UNESCO para la formación docente y en las pruebas de sesgo usadas en Italia.[112]

¿Qué hace cada actor?

- **MEN.** lidera la estrategia de orientación socioocupacional y fortalece la implementación de las guías UNESCO, fija los criterios para la orientación en recursos y prácticas pedagógicas..
- **ICBF.** Aplica el protocolo a los materiales de primera infancia.
- **Secretarías de educación e instituciones de formación docente.** Acompañan a los colegios en la implementación de estrategias socioocupacionales y retroalimentan al Ministerio sobre las barreras de implementación de orientaciones sobre prácticas pedagógicas que promuevan el liderazgo y participación de las mujeres.
- **ICETEX.** Estructura los mecanismos de financiación y becas para promover la participación de mujeres en STEM.

[109] Lavy y Sand (2018).

[110] Alesina, Carlana, La Ferrara y Pinotti (2024).

[111] Bertrand (2020); Bertrand y Duflo (2016).

[112] UNESCO (2015); Carlana (2019).

- **SENA e instituciones de educación superior.** Aportan la oferta de formación técnica, tecnológica y universitaria y revisan prácticas y recursos pedagógicos para que estos fomenten la participación de las mujeres en áreas de desarrollo.
- **Empresas.** Aportan mentoras, referentes, prácticas y recursos para cofinanciar becas.

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

Contexto: el estado en Colombia

Colombia tiene una base institucional consolidada para la atención a la primera infancia, liderada por el ICBF con modalidades como los Hogares Comunitarios de Bienestar (HCB) y los Centros de Desarrollo Infantil (CDI). Esa oferta se articula con el marco de De Cero a Siempre (Ley 1804 de 2016) y con iniciativas territoriales como las Manzanas del Cuidado en Bogotá. Sin embargo, permanece fragmentada y eso limita su capacidad de responder de manera continua a las necesidades de cuidado de los hogares. La mayor fragmentación está en la atención de niños de 3 a 5 años. El ICBF y el MEN siguen operando con referentes técnicos, estándares y sistemas de información diferenciados para un mismo tramo de edad. La dualidad se profundiza porque el preescolar comprende prejardín, jardín y transición, y solo este último es obligatorio, de modo que una parte importante de los niños de 3 y 4 años permanece en modalidades del ICBF antes de ingresar al sistema educativo formal. El marco jurídico también avanzó. La Corte Constitucional reconoció el cuidado como un derecho fundamental en la Sentencia T-583 de 2023, que incluye el derecho a cuidar, a recibir cuidado y al autocuidado, y ha reiterado esa línea en fallos posteriores.

A la fragmentación institucional se suma una brecha entre cobertura y capacidad efectiva de cuidado. El acceso reportado a servicios ha aumentado, pero su utilización efectiva se ha reducido, señal de restricciones de horarios, calidad, ubicación e información (CPC y Universidad del Rosario, 2024). La cobertura sigue siendo desigual y los horarios de atención no siempre cubren la jornada laboral más los desplazamientos. El desafío ya no es solo ampliar cupos, sino articular una oferta accesible, continua y compatible con las jornadas laborales.

La experiencia más consolidada del país es el Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá. A diciembre de 2025 funcionaban 27 Manzanas del Cuidado fijas y dos Buses del Cuidado, uno urbano y uno rural. Entre 2020 y 2025, el sistema atendió a 987.307 mujeres y sus familiares con más de 7 millones de atenciones. Entre las personas atendidas hubo 422.958 personas cuidadoras (325.702 mujeres.[113] Ninguna Manzana se construyó desde cero para ese fin. Todas operan en equipamientos que ya existían, la mayoría Centros de Desarrollo Comunitario de Integración Social, y el resto en CADE, centros de felicidad,

[113] Secretaría Distrital de la Mujer (2026b). Las personas únicas no se suman entre modelos de operación, porque una misma persona puede usar más de uno.

casas de justicia, aulas ambientales, un centro de salud y una casa de igualdad de oportunidades.

El vacío es mayor en el cuidado de larga duración. Colombia no tiene un sistema nacional de servicios para personas mayores dependientes y personas con discapacidad. La atención recae sobre todo en los hogares y en el trabajo de cuidado no remunerado, hecho mayoritariamente por mujeres. La oferta pública para personas mayores se concentra en transferencias como Colombia Mayor (que no es un servicio de cuidado) y servicios específicos y fragmentados, como los Centros Día. El resultado es una provisión heterogénea que no garantiza el acceso al cuidado.

La transición demográfica hace más urgente cerrar esa brecha. Según el DANE (2025), hacia 2050 uno de cada cinco colombianos será adulto mayor y el índice de envejecimiento casi se cuadruplicará frente a 2018. El CONPES 4143 estima que 17 millones de personas requieren algún tipo de cuidado prioritario. El envejecimiento y la reducción relativa de la población en edad de trabajar cambiarán la composición de la demanda. La de cuidado infantil disminuirá y la de cuidados de larga duración aumentará. Sin una expansión de servicios formales, los hogares, y sobre todo las mujeres, seguirán absorbiendo una proporción creciente de esa demanda.

Recuadro 2. El déficit de cuidadores cualificados

Otra restricción para expandir con calidad es el déficit de capital humano. La región necesitará cerca de 14 millones de personas cuidadoras solo para atender a personas mayores con dependencia, casi cinco veces las disponibles hoy.[114]

También hay que formar y certificar personas cuidadoras, en especial para la atención de personas mayores. El envejecimiento aumentará la demanda de estos servicios, que puede convertirse en fuente de empleo e ingresos si se acompaña de formación, certificación y mecanismos de vinculación laboral. Como profesionalizar toma años, lo que funciona es formar personal nuevo y vincularlo a empleo formal y, en paralelo, certificar las competencias de quienes ya cuidan en condiciones informales.[115]

La propuesta

¿Qué se propone? Consolidar el sistema nacional de cuidado fortaleciendo la integración de servicios e infraestructura pública y subsidiada. Colombia ya tiene experiencia en la construcción y la administración de estos servicios e infraestructuras en distintos territorios, lo que facilitaría su expansión a otras zonas del país según los contextos regionales.

Los centros de cuidado deben diseñarse como infraestructura flexible y de uso compartido, con espacios adaptables para atención infantil, centros de día para personas

[114] Villalobos et al. (2022).

[115] Alemann et al. (2026).

mayores, servicios para personas con discapacidad y espacios de descanso para personas cuidadoras. La operación debe permitir compartir infraestructura, localización, servicios y capacidades administrativas, y facilitar la reconversión de los centros a medida que cambie la composición de la demanda.

¿Cómo? Priorizando el cuidado infantil y ampliando la atención a personas mayores y con discapacidad. La cobertura para niños de 0 a 5 años debería expandirse de manera progresiva. La atención debería avanzar hacia jornadas completas de 9 a 11 horas, según las condiciones territoriales, y articular gradualmente al ICBF y al MEN, en especial entre los 3 y 5 años, bajo estándares comunes de calidad y atención integral. Hay antecedentes locales para extender los horarios. El catálogo de servicios básicos de las Manzanas del Cuidado de Bogotá incluye jardines infantiles diurnos y nocturnos.[116]

Desde el inicio deben incorporarse, además, servicios de cuidado de larga duración, como la atención domiciliaria, los centros de día y, cuando sea necesario, la atención residencial para personas mayores dependientes y personas con discapacidad. Colombia ya tiene modelos para empezar. Bogotá aprobó en 2025 un modelo de Asistencia Personal, que en el segundo semestre atendió a 815 personas en sus hogares, el 79% mayores de 60 años. La Secretaría Distrital de Salud presta, además, el servicio MAS Bienestar, con auxiliares de cuidado domiciliario para cuidadoras con sobrecarga, y un servicio de relevos domiciliarios que reemplaza temporalmente a la persona cuidadora. Estos modelos pueden servir de base para el componente domiciliario en otros municipios.

Construyendo sobre la infraestructura y la oferta institucional existentes, en lugar de crear una red paralela. La expansión debería aprovechar los HCB, los CDI, los establecimientos educativos y los equipamientos territoriales, y priorizar su adecuación para usos múltiples y articulados. En zonas urbanas, el modelo puede tomar como referencia los distintos modelos desarrollados a nivel territorial que integran cuidado, formación, descanso y otros servicios en un mismo punto. En zonas rurales dispersas se requieren modelos comunitarios e itinerantes adaptados a la baja densidad poblacional.

Los centros de cuidado deben conectarse con la política de formación e intermediación laboral de este capítulo, para que estos servicios representen también oportunidades de empleo o ingresos. En Bogotá, por ejemplo, las Manzanas del Cuidado ya ofrecen servicios de las rutas de empleo y emprendimiento de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, mediante orientación y remisión a sus programas. Los nuevos centros pueden retomar experiencias como esta y consolidar mecanismos de diagnóstico y remisión que conecten los servicios de cuidado con las oportunidades de formación, empleabilidad y emprendimiento.

¿Con quiénes? El Gobierno nacional fija los estándares mínimos a través de un sistema que facilite la coordinación y acompaña técnicamente a los municipios. En algunas zonas, el Gobierno nacional también formula, financia y opera. El ICBF y el MEN operan los

[116] Decreto Distrital 643 de 2025, artículo 78.

servicios de primera infancia, y el Ministerio de Salud participa en el cuidado de larga duración. Los gobiernos locales más fuertes formulan, financian y operan los centros. La coordinación necesita un órgano rector con mandato para decidir, no solo una instancia que convoque. El SENA, por su parte, forma y certifica a las personas cuidadoras, en especial para la atención de personas mayores.

Finalmente, el sector privado y las cajas de compensación tienen un rol importante. Las cajas ya son un operador central en Bogotáatendiendo particularmente a niños y niñas de 0 a 5 años. Las empresas pueden cofinanciar Hogares Comunitarios de Bienestar Empresariales con el ICBF y abrir sus espacios e infraestructuras a servicios de cuidado sin asumir su costo. Por ejemplo, Bogotá avanza en ese sentido con convenios con universidades y un memorando con un centro comercial para prestar servicios del sistema en sus instalaciones.

Recuadro 3. El caso de Bogotá como aproximación a los costos de infraestructura de cuidado

Los costos de implementación de las Manzanas del Cuidado dependen, en buena medida, de la disponibilidad de infraestructura pública que pueda adecuarse para prestar los servicios. En 2023 los costos estimados de adecuación y alistamiento ascendían a $160 millones cuando existía alta disponibilidad de infraestructura, $278 millones con disponibilidad media y $515 millones con disponibilidad baja.[117] En contraste, la construcción de nuevos equipamientos puede requerir inversiones considerablemente mayores. Por ejemplo, la Alcaldía de Bogotá (2022) reportó una inversión cercana a $7.200 millones para la construcción del jardín infantil Dejando Huella, con capacidad para 157 niños y niñas, en la Manzana del Cuidado de Mochuelo. Asimismo, la Secretaría Distrital de Integración Social (2024) reportó una inversión aproximada de $40.938 millones para la construcción del Centro de Desarrollo Comunitario (CDC) de Tibabuyes. Estos ejemplos ilustran cómo los requerimientos de recursos varían según se aproveche infraestructura existente o se requiera construir nuevos equipamientos.

Los sistemas de cuidado locales aprovechan servicios que las entidades distritales ya prestan y requieren recursos adicionales para su coordinación, dotación y funcionamiento. En Bogotá, el proyecto de inversión para fortalecer la implementación del Sistema Distrital de Cuidado contó con un presupuesto de $11.167,5 millones en 2026, asociado al fortalecimiento de los servicios existentes y la implementación de nuevas estrategias, con una meta de 30 Manzanas del Cuidado en operación durante la vigencia. Al cierre del primer trimestre, 29 se encontraban en operación. El presupuesto equivale a cerca de $372 millones por Manzana programada, como referencia presupuestal y no como costo operativo unitario, dado que incluye actividades de fortalecimiento del sistema y no corresponde exclusivamente a la prestación de servicios de cada Manzana.[118]

Posibles fuentes de financiación con foco en la infraestructura de cuidado

En línea con las necesidades identificadas centradas en servicios e infraestructura de cuidado, la financiación se plantea desde cuatro fuentes. Las regalías pueden pagar la

[117] Secretaría Distrital de Planeación (2024)
[118] Secretaría Distrital de la Mujer (2026).

construcción y la adecuación de infraestructura de cuidado. El SGP podría sostener la operación mediante una asignación con destinación a servicios de cuidado, que debe crear la ley de competencias. Los presupuestos locales financian la contrapartida y la operación en las ciudades que pueden asumirla, y la Nación cofinancia donde los municipios no pueden. Así como la Nación cofinancia infraestructura de transporte por sus retornos económicos y sociales, la infraestructura de cuidado debe tratarse como infraestructura productiva. El sector privado también puede participar mediante mecanismos de financiación anticipada respaldados por el recaudo futuro del impuesto predial, en los que las empresas aporten recursos para la construcción de equipamientos de cuidado y recuperen su inversión a partir de los ingresos futuros asociados al desarrollo urbano. Finalmente, las empresas pueden cofinanciar la inversión o la operación de Hogares Comunitarios de Bienestar en articulación con el ICBF.

El costo no debe trasladarse a los empleadores. La evidencia chilena de salas cuna muestra que financiar estos servicios con obligaciones empresariales puede reducir los salarios de entrada de las mujeres.[119]

¿Dónde? Departamentos como La Guajira, Sucre, Córdoba y Vichada registran bajos valores del índice de mercado laboral del Gráfico 4 (0,53; 0,54; 0,57 y 0,59) y del índice de cuidado del Gráfico 5 (3,68; 4,71; 4,88 y 2,52), por lo que serían territorios a priorizar. También sería relevante impulsar esta infraestructura y servicios en ciudades con presupuestos locales fuertes, como Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga. La meta final de largo plazo es que todas las zonas urbanas del país donde la carga de cuidado de las mujeres vulnerables es alta tengan espacios de cuidado, y que las zonas rurales avancen con modalidades itinerantes y comunitarias.

Recuadro 4. La jornada escolar también redistribuye cargas de cuidado

Casi la mitad (49%) de las personas que requieren cuidado en los hogares son niños y niñas de 5 a 17 años que asisten a una institución educativa. La jornada escolar suele ser varias horas más corta que la laboral, y la Jornada Única cubría el 23,98% de la matrícula oficial en 2023.[120] Ese desfase es uno de los mecanismos por los que las madres reducen su oferta laboral o se mueven a trabajos más flexibles y peor pagados.[121] La evidencia regional muestra que extender el tiempo en la escuela funciona como un servicio de cuidado. En México, alargar la jornada de primaria en 3,5 horas elevó 5,5 puntos porcentuales la participación laboral de las madres y 1,8 horas su jornada semanal.[122] En Chile, un programa experimental de cuidado después de clases para niños de 6 a 13 años aumentó el empleo de las madres en 5% y su participación en 7%.[123]

Colombia tiene la Jornada Única en el sector oficial, todavía con cobertura parcial, y la caída de la matrícula libera aulas en muchas sedes. Ampliar la jornada o los programas después de clases no hace parte de las tres políticas priorizadas, pero debería planearse junto con la infraestructura

[119] Prada, Rucci y Urzúa (2015).

[120] ECV (2024) y Ministerio de Educación Nacional (2025b).

[121] Bertrand (2020).

[122] Padilla-Romo y Cabrera-Hernández (2019).

[123] Martínez y Perticará (2017).

de cuidado, porque usa la misma planta física y llega a las madres informales, a las que no llegan las licencias ni los beneficios del empleo formal.

¿Cómo se ha hecho en el mundo y qué resultados ha tenido?

Los sistemas de cuidado más desarrollados comparten cobertura amplia, financiamiento público estable, servicios compatibles con los horarios de trabajo y articulación entre cuidado y educación. En primera infancia, los países nórdicos combinan provisión universal con altos niveles de subsidio y coberturas superiores al 90% en edad preescolar. Uruguay desarrolló un Sistema Nacional Integrado de Cuidados y Francia integra desde edades tempranas el cuidado y la educación en un mismo sistema formal. Costa Rica incorpora flexibilidad horaria con servicios de atención diurna y nocturna. Panamá vinculó estándares de calidad para los Centros de Atención Integral a la Primera Infancia (CAIPI) con un esquema de financiamiento per cápita y pagos adicionales por resultados, con efectos positivos sobre el desarrollo del lenguaje infantil. Paraguay lanzó en 2025 el programa Semillas del Futuro, que combina centros, visitas domiciliarias y servicios comunitarios itinerantes para atender a niñas y niños de 0 a 8 años. Dado que las personas cuidadoras de estos centros enfrentan una carga física y emocional alta, México usa las mentorías como estrategia de desarrollo profesional continuo de sus cuidadoras, con efectos sobre la planificación diaria, las prácticas pedagógicas y el apoyo al aprendizaje.[124]

En el cuidado de larga duración, Costa Rica es el referente más avanzado de la región, con una meta de cobertura progresiva de la población dependiente hasta 2031. Brasil implementó el piloto Cuidado em Casa, que brinda atención domiciliaria a personas mayores y a sus cuidadoras no remuneradas con la figura de la cuidadora social y una articulación entre asistencia social y salud. República Dominicana desarrolló un modelo de atención domiciliaria para personas mayores con dependencia moderada o severa que combina la prestación del servicio con la formación y la formalización de cuidadoras. Chile creó, además, servicios para las propias cuidadoras. Sus Centros Comunitarios de Cuidados, del programa Chile Cuida, ofrecen respiro, apoyo psicosocial y generación de ingresos para cuidadoras no remuneradas. Muchos países del mundo están implementando sistemas públicos de cuidado para personas mayores, entre ellos España, Alemania, Japón y Corea del Sur.[125]

Los sistemas públicos de cuidado han aumentado el empleo de las madres. Quebec elevó la tasa de empleo de las madres con hijos pequeños de 67% a 82% con un esquema subsidiado.[126] En México, el Programa de Estancias Infantiles aumentó en 18% la probabilidad de empleo de las madres y en cerca de 6 horas semanales su oferta laboral.[127]

---

[124] Alemann et al. (2026); Rachter, Stampini, Tome, Duryea y Vinacur (2024).

[125] Alemann et al. (2026); Geyer y Korfhage (2015); Geyer, Haan y Korfhage (2017); Fu et al. (2017); Ando, Furuichi y Kaneko (2025).

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

[127] Angeles et al. (2011); Calderón (2014).

En Brasil, las mujeres cuyos hijos asisten a educación infantil tienen una probabilidad de participación laboral alrededor de 8% mayor.[128]

Recuadro 5. Hoja de ruta: primeros pasos

1. Inventariar antes de construir. Levantar el inventario del equipamiento público con capacidad ociosa, incluida la planta escolar que se libere por la reducción de la matrícula, y clasificarlo por costo de adecuación. Cuesta un orden de magnitud menos que construir. Panamá amplió así la cobertura de sus CAIPI sin inversión nueva en infraestructura.[129]

Bogotá tiene criterios explícitos para elegir el equipamiento ancla de cada Manzana: alineación con el plan de ordenamiento territorial, condiciones físicas de la infraestructura, capacidad administrativa de la entidad dueña del equipamiento, entorno urbano y conexión con el transporte. Usa además una matriz que evalúa la accesibilidad, la señalética y el estado físico de los espacios. Estos criterios pueden adoptarse como estándar mínimo nacional.

2. Medir el tamaño y la concentración de la demanda de cuidado a nivel más local. Ubicar las demandas de cuidado a nivel de barrio o vereda permite decidir dónde y en qué modalidad prestar el servicio. Costa Rica construyó un instrumento de valoración basado en una "canasta de la dependencia", que ajusta la línea de pobreza según las necesidades de cuidado efectivas de cada hogar. El instrumento estandariza la valoración de esas necesidades y permite priorizar la asignación de cupos, fiscalizar el gasto y acotar la discrecionalidad, tres condiciones indispensables cuando el presupuesto es limitado.[130]

Colombia tiene un referente propio. Bogotá calcula un Índice de Condiciones y Necesidades de Cuidado y aplica una metodología de priorización y localización. Con esos insumos, la Comisión Intersectorial del sistema define dónde abrir cada Manzana. Para identificar a la población objetivo, el Distrito usa además un formato de autodeclaración de la persona que ejerce trabajo de cuidado no remunerado, una herramienta de bajo costo y fácil de replicar.

3. Reunirse con los gobiernos locales priorizados para definir con ellos quién financia y quién coordina. En la propuesta, cada gobierno local financia la consolidación de su sistema de cuidado, y la Nación lo hace donde los municipios no pueden. Las regalías sirven para construir, y el SGP, para sostener la operación.

En gobernanza, ninguno de los nueve sistemas de la región que lograron escalar lo hizo con una instancia que solo convoca. Hizo falta un órgano rector con mandato para decidir y capacidad técnica para sostener la articulación intersectorial. Costa Rica, Brasil y Chile llegaron por caminos distintos. Brasil articuló el Sistema Único de Asistencia Social con el Sistema Único de Salud, y Chile cuenta con un cogobierno tripartito entre Estado, municipios y organizaciones de cuidadoras.[131]

Colombia tiene hoy una Comisión Intersectorial, que puede ser el punto de partida. Bogotá muestra que una instancia de este tipo puede decidir y no solo convocar. Allí, la Comisión Intersectorial aprueba la localización de cada Manzana. El sistema está institucionalizado por un acuerdo del Concejo (Acuerdo 893 de 2023) y su reglamentación, y los cuidados están en el plan de ordenamiento territorial (Decreto 555 de 2021, artículo 568). Esa base normativa le

[128] Rosa, Souza y Fernandes (2023).

[129] Alemann, Cirmi, Benedetti, Lupica y Véliz (2026).

[130] Alemann et al. (2026).

[131] Alemann et al. (2026).

permitió sobrevivir al cambio de administración. Por eso conviene que los municipios institucionalicen sus sistemas por acuerdo municipal y los incorporen en su ordenamiento territorial, y no solo en el plan de desarrollo.

4. Habilitar las dos fuentes principales de financiamiento. Para el SGP, incluir en la ley de competencias el artículo que crea una asignación con destinación a servicios de cuidado. Para las regalías, que el DNP publique un proyecto tipo de infraestructura de cuidado y que los municipios incluyan estos equipamientos en el capítulo SGR de sus planes de desarrollo. Las demás fuentes y las formas de ejecución, como las Obras por Impuestos o las asociaciones público-privadas, se recogen en el Recuadro 6.

¿Qué hace cada actor?

- **Gobierno nacional.** Fija los estándares mínimos comunes (horarios compatibles y flexibles con las jornadas laborales, accesibilidad, pertinencia cultural y territorial y atención simultánea a cuidadoras y dependientes) y el esquema de adhesión territorial con acompañamiento técnico. Tramita el artículo de cuidado en la ley de competencias, publica el proyecto tipo de infraestructura de cuidado para regalías y hace evaluación y seguimiento a las horas de cuidado liberadas y a la participación laboral de las mujeres.

  Define, además, un sistema de información común desde el inicio, que tome como referencia InfoCuidado de Bogotá. La lección de ese sistema es que la calidad del registro debe garantizarse desde el inicio.
- **Gobiernos locales.** Incluyen los proyectos en el capítulo SGR del plan de desarrollo, levantan el inventario de equipamiento ocioso y hacen el análisis local para priorizar la ubicación de la infraestructura del cuidado.

Recuadro 6. Otras fuentes de financiación y formas de ejecución

Otras fuentes pueden complementar las principales. El Foniñez de las cajas de compensación puede financiar la adecuación y dotación de equipamientos de cuidado, y su objeto podría ampliarse para incluir a personas mayores y con discapacidad. El FOSFEC puede financiar servicios de gestión, colocación y capacitación para el empleo. Las regalías pueden financiar inversiones en infraestructura y equipamiento de cuidado, particularmente en municipios y departamentos con asignaciones disponibles para este tipo de proyectos. La cooperación internacional puede apoyar el diseño de pilotos y la financiación de evaluaciones. En los municipios afectados por el sismo, el Fondo Milagro puede contribuir a financiar la reposición de sedes educativas y centros comunitarios que incorporen espacios de cuidado.

Las formas de ejecución no son fuentes de recursos. Las Obras por Impuestos, las asociaciones público-privadas y los convenios solidarios con organizaciones comunales son maneras de ejecutar la inversión, convenientes cuando resultan más eficientes que la contratación directa. Bogotá ya reconoce este papel. La Secretaría de Educación del Distrito considera la atención escolar de menores de 14 años como un servicio de cuidado, aunque esas cifras no se incluyen en los reportes públicos del sistema.

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

Contexto: el estado en Colombia

La informalidad no es, en sí misma, una brecha de género, porque las tasas de hombres y mujeres son similares en el agregado. La precariedad del mercado laboral colombiano tampoco es algo específico de las mujeres. Ambas son un problema estructural, que exige reformas de fondo porque el sistema vigente sigue diseñado sobre todo para trabajadores asalariados formales y deja por fuera a buena parte de los trabajadores informales y por cuenta propia, donde se concentran muchas mujeres vulnerables.[132] Por eso, reducir la informalidad y mejorar el funcionamiento de los mercados laborales en América Latina exige una estrategia integral en, al menos, dos áreas complementarias: la regulación laboral y la seguridad social.[133] Estas reformas, sin embargo, son las más difíciles de implementar, operativa y políticamente.

Por otro lado, aun con efectos más acotados y focalizados, la formación para el trabajo y las políticas activas de empleo responden a lo que el sector trabajo puede mover con instrumentos propios y en el corto plazo. Estos instrumentos actúan sobre restricciones de habilidades, información, experiencia y acceso a oportunidades, pero no sustituyen las reformas que exige la precarización del mercado laboral ni tienen su alcance.[134] Estas políticas, sin embargo, tienen evidencia colombiana, lo que hace más probable que se repliquen los efectos estudiados.

Colombia tiene varios ejemplos. En políticas de formación para el trabajo, Jóvenes en Acción combinó tres meses de aula con tres de práctica laboral, apoyos de sostenimiento mayores para las madres de hijos pequeños y pagos a las instituciones condicionados a la inserción. Elevó cerca de 20% los ingresos laborales de las mujeres y siete puntos porcentuales su probabilidad de empleo, con efectos que persistían una década después.[135] En intermediación laboral, el Servicio Público de Empleo aún tiene retos para conectar a trabajadores y empresas, por la baja calidad de la información sobre vacantes y las debilidades de la orientación ocupacional.[136] En fortalecimiento de actividades para las mujeres con menos posibilidades de acceder a un empleo asalariado hay experiencias del modelo de graduación (*graduation programs*), como Camino de Oportunidades, el modelo del ACNUR y el piloto Produciendo por mi Futuro de Prosperidad Social, que combinan acompañamiento, capacitación, activos productivos, inclusión financiera y apoyo a medios de vida.

---

[132] González-Velosa et al. (2026).

[133] González-Velosa et al. (2026).

[134] González-Velosa et al. (2026).

[135] Attanasio, Kugler y Meghir (2011); Attanasio, Guarín, Medina y Meghir (2017).

[136] Casas et al. (2025); González-Velosa et al. (2026).

La propuesta

¿Qué se propone? Tres componentes, orientados a la generación de ingresos y la autonomía económica de las mujeres. El primero es escalar la formación con práctica laboral siguiendo el modelo de Jóvenes en Acción, para mujeres jóvenes y adultas con brechas de habilidades o de experiencia laboral y que tienen condiciones para acceder al empleo formal. El segundo es fortalecer la intermediación laboral del Servicio Público de Empleo como principal mecanismo de intermediación, para las mujeres con competencias y experiencia que tienen dificultades para hacerlas visibles ante los empleadores, acceder a vacantes adecuadas o superar barreras en los procesos de selección. El tercero es implementar un programa de graduación para las mujeres con mayores barreras de inserción, que combine activos productivos, apoyo temporal al consumo, capacitación, acompañamiento continuo y ahorro.

¿Cómo? Los tres componentes se focalizan en las mujeres vulnerables, especialmente en las mayores de 55 años, las cuidadoras y las mujeres rurales.

La formación y la intermediación se diseñan desde la demanda. Las políticas activas funcionan mejor cuando combinan formación pertinente, intermediación laboral, financiamiento basado en resultados y apoyos que reduzcan las barreras de acceso al empleo, como subsidios de transporte y servicios de cuidado.[137] La oferta de formación parte de la identificación previa de vacantes, perfiles ocupacionales y sectores con demanda, con gestores empresariales que mejoren la correspondencia entre las cohortes y las oportunidades de empleo. Prioriza ocupaciones con posibilidades de progresión salarial, sin concentrar a las mujeres en actividades tradicionalmente feminizadas, e incluye actualización, reconversión y certificación de competencias para las mujeres adultas. Los operadores reciben pagos asociados a resultados verificables, como la culminación de la formación, la realización de la práctica y la inserción laboral, y las participantes, apoyos de sostenimiento según sus barreras, incluidas las de cuidado.[138] También hay que corregir los sesgos que existan en la formación, tanto en los recursos educativos como en los tutores. La expansión de la formación técnica debe acompañarse de sistemas de orientación ocupacional e información sobre empleabilidad, para evitar que estudiantes con alto potencial sean dirigidos hacia trayectorias de menor retorno esperado.

El SPE refuerza los equipos de gestión empresarial que identifican vacantes, caracterizan perfiles y acompañan la selección. Integra la certificación de competencias con la intermediación, trabaja con los empleadores en el diseño de vacantes sin sesgos de género y mide a sus prestadores por contrataciones, calidad y permanencia del empleo, además del número de personas atendidas.[139]

[137] González-Velosa et al. (2026).

[138] Attanasio, Kugler y Meghir (2011); Attanasio, Guarín, Medina y Meghir (2017); Cavalcanti et al. (2023); Kluve et al. (2019); González-Velosa et al. (2026).

[139] Del Carpio y Guadalupe (2022).

Los programas de graduación atienden a las mujeres para quienes el empleo asalariado no es una opción cercana. Combinan la entrega de activos productivos, apoyos temporales al consumo, capacitación, acompañamiento continuo y promoción del ahorro, y se complementan con asistencia técnica, acceso a servicios financieros y una formalización gradual, que fortalezca primero la productividad de las trabajadoras por cuenta propia y solo después aumente sus costos de formalización.[140]

Para que cada participante llegue al componente correcto, un diagnóstico común identifica su principal restricción (competencias, experiencia, cuidado, acceso al empleo asalariado o viabilidad de una actividad propia) y la remite al instrumento que corresponde.

¿Con quiénes? El Ministerio del Trabajo y el SPE coordinan. El SENA ofrece la formación, y Prosperidad Social, la graduación, en articulación con otras entidades, como el Fondo Mujer Libre y Productiva, que conecta a las mujeres con oportunidades de emprendimiento o de vinculación a mercados. Las grandes ciudades también tienen servicios de empleo y sociales que pueden implementar estas recomendaciones. Desde el sector privado, las cajas de compensación y las empresas pueden participar en la colocación y en la conexión con la demanda local. Su papel es central en la intermediación y en la oferta de prácticas laborales para la formación.

Recuadro 7. El caso de Jóvenes en Acción y Renta Joven como referente de los costos de estas políticas

Jóvenes en Acción costó cerca de $250.000 por participante entre 2002 y 2005. Como referencia más reciente, Renta Joven, el programa de transferencias que lo reemplazó, invirtió $40.709 millones en el tercer ciclo de 2026 para 100.263 participantes, cerca de $400.000 por participante.[141] El piloto Produciendo por mi Futuro costó cerca de $3.500.000 por participante durante 24 meses.

¿Dónde? Departamentos como Casanare, Meta, La Guajira, Sucre y Huila registran los valores más bajos del índice de mercado laboral del Gráfico 4 (0,52; 0,53; 0,53; 0,54 y 0,56, respectivamente), por lo que sería importante priorizarlos, así como a los departamentos afectados por el terremoto, teniendo en cuenta sectores que crecerán, como el de la vivienda.

¿Cómo se ha hecho en el mundo y qué resultados ha tenido?

En América Latina y el Caribe, los programas de formación con práctica laboral, al estilo de Jóvenes en Acción, están entre las intervenciones con mayor impacto sobre la inserción laboral, siempre que respondan a la demanda del sector productivo y alineen los incentivos de los proveedores con la inserción efectiva de los participantes.[142]

[140] González-Velosa et al. (2026).

[141] Prosperidad Social (2026).

[142] González-Velosa et al. (2026).

Un metaanálisis en países en desarrollo encuentra aumentos promedio de 11% en los ingresos y de cerca de cinco puntos porcentuales en el empleo. En la región, Juventud y Empleo, en República Dominicana, mejoró la inserción laboral y redujo el embarazo adolescente en cerca de cinco puntos porcentuales[143], y en Brasil un programa de aprendizaje a gran escala aumentó la probabilidad de conseguir empleo permanente, redujo la rotación y mejoró los resultados educativos. En Alemania, el sistema dual articula la formación profesional con el aprendizaje en el puesto de trabajo, con participación de los gobiernos, las empresas y los sindicatos. En España, los programas de formación dual han aumentado la duración del empleo, los salarios y la retención de los trabajadores. Experiencias en Bangladesh, Uganda y Egipto muestran que incorporar formación en el puesto de trabajo y habilidades socioemocionales puede mejorar la empleabilidad.[144]

En intermediación, la prospección empresarial de Pôle Emploi, el servicio público de empleo de Francia, elevó 24% las vacantes publicadas y aumentó de manera significativa la contratación de personas desempleadas.[145] En Sudáfrica, una carta de referencia laboral estandarizada aumentó cerca de 50% el empleo de las mujeres.[146] Hay varios países europeos con programas similares. La evidencia también muestra que los servicios tradicionales, como las bolsas de empleo, el apoyo para elaborar hojas de vida y las ferias de empleo, tienen efectos pequeños y de corta duración.

Para las personas con mayores barreras, los programas de graduación generan aumentos persistentes en ingresos y consumo, con beneficios que superan los costos en la mayoría de los contextos evaluados,[147] e intervenciones similares duplicaron los ingresos y la creación de microempresas entre mujeres vulnerables.[148] Por ejemplo, en Sri Lanka, la combinación de capacitación con transferencias de capital aumentó las ganancias y las ventas de mujeres trabajadoras por cuenta propia.[149]

Recuadro 8. Hoja de ruta: primeros pasos

Primeros pasos

1. Fortalecer los programas de formación para el trabajo libres de sesgos. Identificar desde la demanda las necesidades productivas del país para traducirlas en una formación para el trabajo pertinente y de calidad, haciendo énfasis en la superación de sesgos en torno a los sectores donde pueden desempeñarse las mujeres. También es necesario fortalecer las estrategias que combinan aula y práctica en empresa.

[143] Ibarrarán et al. (2014, 2019).

[144] González-Velosa et al. (2026).

[145] Algan, Crépon y Glover (2020).

[146] Abel, Burger y Piraino (2020).

[147] Banerjee et al. (2015).

[148] Blattman, Green, Jamison, Lehmann y Annan (2016).

[149] de Mel, McKenzie y Woodruff (2014).

2. Entender el alcance del Servicio Público de Empleo por el lado de la demanda. El SPE debería incorporar en los equipos de gestión empresarial la identificación de vacantes, caracterización de perfiles y acompañamiento en la selección. El primer paso debe ser revisar los procesos internos para alinear los protocolos a la evidencia internacional.

3. Diseñar un programa de graduación para mujeres con mayores barreras. Diseñar un programa de graduación que defina la población objetivo, la focalización, la duración, la intensidad del acompañamiento y la puerta de salida hacia otros servicios.

4. Establecer un mecanismo común de diagnóstico y remisión. Se debe establecer un protocolo para diagnosticar la principal restricción de cada participante (competencias, experiencia, cuidado, acceso al empleo asalariado o viabilidad de una actividad propia) y remitirla al instrumento que corresponde. Así se evita que las participantes entren a programas que no responden a su principal barrera.

¿Qué hace cada actor?

- **Ministerio del Trabajo y Servicio Público de Empleo.** Coordinan y crean rutas de diagnóstico, empleabilidad, y focalización de los tres componentes.
- **SENA.** Implementa la formación con práctica según la demanda y certifica las competencias adquiridas por experiencia.
- **Prosperidad Social.** Inicia el diseño del programa de graduación y estudia los cambios de Jóvenes en Acción y sus efectos.

Segundo nivel: tres políticas complementarias

Las tres políticas del segundo nivel completan la agenda contra los sesgos de género en la adolescencia, en los medios y en la publicidad. Su desarrollo completo, con el estado en Colombia, la evidencia internacional y las fuentes, está en el Anexo 4.

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.[150] 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. El componente de derechos sexuales y reproductivos debe dirigirse a hombres y mujeres y abordar de manera integral la planificación, la prevención y la corresponsabilidad, sin concentrar en las niñas la responsabilidad sobre las decisiones reproductivas.

La evidencia muestra que la planificación reproductiva puede generar efectos laborales sostenidos cuando se garantiza el acceso a la anticoncepción.[151] En Colombia, su impacto depende de ampliar ese acceso entre las poblaciones desatendidas y articularlo con

[150] DANE (2025).

[151] Goldin y Katz (2002); Bailey (2006).

estrategias educativas, como los uniformes gratuitos en Kenia[152], las transferencias a jóvenes escolarizadas en Malaui[153], los clubes de habilidades para la vida en Uganda[154], la jornada escolar completa en Chile[155] y los métodos de larga duración en Colorado.[156]

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.

El CONPES 4143 de 2025 ya compromete al Estado con transformar los imaginarios sobre el cuidado. Falta convertirlo en una estrategia de comunicación con destinatarios, formatos, presupuesto y medición, que ponga a los hombres en el centro del mensaje, se segmente por audiencia y vincule también al sector privado. Las experiencias de Bogotá, como Hombres sin vergüenza y A Cuidar se Aprende, intentaron mover esa norma sin escala nacional, sin continuidad y sin evaluación. La evidencia muestra dos canales. El primero es corregir percepciones erróneas. En Arabia Saudita, informar a los hombres de que la mayoría de sus pares apoyaba el trabajo femenino aumentó la inscripción de sus esposas en plataformas de empleo.[157] El segundo es el entretenimiento de alto alcance. La televisión por cable en India y las telenovelas en Brasil cambiaron actitudes de género y decisiones de fecundidad.[158]

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. Transformarlo 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 y un mecanismo de revisión de las piezas cuestionadas que combine a la Superintendencia de Industria y Comercio con un órgano de autorregulación del sector. Hoy, el Estatuto del Consumidor (Ley 1480 de 2011) permite sancionar solo algunas prácticas como la publicidad engañosa, y las iniciativas vigentes son voluntarias. La propuesta sigue el referente del Reino Unido, donde desde 2019 la regla del código publicitario prohíbe estereotipos de género que causen

[152] Duflo, Dupas y Kremer (2015).

[153] Baird, McIntosh y Özler (2011).

[154] Bandiera et al. (2020).

[155] Berthelon y Kruger (2011).

[156] Lindo y Packham (2017).

[157] Bursztyn, González y Yanagizawa-Drott (2020).

[158] Jensen y Oster (2009); Chong y La Ferrara (2009).

daño y la Advertising Standards Authority ha retirado piezas de grandes marcas.[159] De esta forma, en Colombia, el incumplimiento puede dar lugar al retiro de las piezas, sin que ello implique necesariamente sanciones económicas. España combina prohibición legal y autorregulación. Ninguno de estos casos tiene evaluaciones causales sobre brechas laborales.

Recuadro 9. Discusión sobre el sistema pensional

La brecha pensional no nace en el sistema pensional. Se acumula antes. Hasta los 32 años, hombres y mujeres cotizan sobre bases casi idénticas, pero al llegar a la edad de retiro la probabilidad de las mujeres de recibir algún ingreso del sistema es 10,6 puntos porcentuales menor que la de los hombres.[160] Por eso las principales políticas pensionales de este documento son las de cuidado y empleo.

La reciente reforma pensional (Ley 2381 de 2024) tiene una alta alineación con la evidencia internacional para cerrar brechas en el sistema pensional.

Cuatro de sus medidas tienen algún tipo de respaldo. La primera es el Pilar Solidario, con un monto suficiente e indexado. En las simulaciones del Banco de la República con el modelo pensional del CEDE, las medidas no contributivas son las que más amplían la cobertura femenina, cerca de 30 puntos porcentuales[161], y en países con un desarrollo similar al colombiano las pensiones no contributivas y solidarias son las de mayor impacto sobre las brechas en el retiro.[162] Hoy la transferencia de Colombia Mayor, $230.000 mensuales, apenas supera la línea de pobreza extrema. La segunda y la tercera son el pilar semicontributivo, que convierte trayectorias de entre 300 y 1.000 semanas en una renta vitalicia, y la cotización por períodos inferiores a un mes. La cuarta son las 50 semanas por hijo, hasta tres. Las medidas contributivas reducen la brecha de acceso, pero apenas mueven la de ingresos. Además, la mayor longevidad de las mujeres implica que un ahorro acumulado menor debe financiar un retiro más prolongado, lo que presiona a la baja sus prestaciones.[163]

Proponemos poner en discusión dos medidas nuevas. La primera es dividir entre los cónyuges, en caso de divorcio, los derechos pensionales acumulados durante el matrimonio, para que las interrupciones laborales por cuidado no recaigan solo sobre quien las asumió. Alemania lo hace desde 1977, y la medida elevó en cerca de 20% los derechos pensionales de las mujeres divorciadas.[164] En Chile, desde 2008, un juez puede asignar a quien cuidó hasta el 50% de los ahorros del cónyuge.[165] Su costo fiscal es cercano a cero, porque redistribuye derechos ya causados, pero requiere un proyecto de ley. La segunda es la convergencia gradual de las edades de pensión de hombres y mujeres, que hoy difieren en cinco años (57 y 62) y acortan el tiempo de cotización de ellas. En Colombia, a los 57 años, las mujeres acumulan en promedio 44 semanas menos de cotización que los hombres y solo el 14,1% cumple los requisitos para

[159] Advertising Standards Authority (2019).

[160] Becerra et al. (2023).

[161] Ramírez-Giraldo et al. (2026).

[162] Becerra et al. (2023).

[163] Becerra et al. (2023).

[164] Kreyenfeld, Mika y Radenacker (2018).

[165] OCDE (2021), citado en Becerra et al. (2023).

pensionarse, frente al 20,5% de los hombres.[166] La convergencia permitiría ampliar el tiempo potencial de cotización de las mujeres y responder, al mismo tiempo, a las presiones demográficas derivadas de una mayor duración esperada del periodo de pago de las pensiones. En efecto, se estima que las mujeres en Colombia viven más de seis años adicionales después de salir del mercado laboral que los hombres[167]. No obstante, para que la medida se traduzca en mejores resultados pensionales, debe acompañarse de acciones que reduzcan las barreras de las mujeres para permanecer en empleos formales y cotizar de manera continua.

Tercer nivel: otras políticas

Las trece políticas del tercer nivel tienen respaldo en la evidencia internacional, pero su alcance sobre las mujeres más vulnerables es menor por la informalidad y las restricciones institucionales. La licencia de paternidad intransferible es un ejemplo. Su efecto sobre la corresponsabilidad está bien documentado, pero en Colombia solo llega a los hogares en los que ambos miembros de la pareja tienen empleo formal. El Cuadro 4 las resume y el Anexo 4 las desarrolla en fichas.

Cuadro 4. Otras políticas para reducir las brechas de género

Eje de política	Recomendación	Temporalidad	Beneficio	¿A qué mujeres?	Dificultad
Licencias parentales	Ampliar la protección del empleo durante la licencia de maternidad	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
Licencias parentales	Crear una campaña nacional dirigida a hombres para normalizar la licencia de paternidad	Corto	MEDIO	Toda la población	BAJO
Licencias parentales	Ampliar la licencia de paternidad a 8–10 semanas no transferibles (daddy quota)	Mediano	ALTO	Toda la población	ALTO
Flexibilidad laboral	Reglamentar el trabajo remoto e híbrido como derecho para responsabilidades de cuidado	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
Flexibilidad laboral	Incluir criterios de flexibilidad laboral en la publicación de vacantes	Corto	MEDIO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
Intermediación laboral	Impulsar bolsas de trabajo digitales con enfoque de género	Mediano	MEDIO	Todas las mujeres	MEDIO

[166] Ramírez-Giraldo (2026).
[167] OCDE (2025).

Eje de política	Recomendación	Temporalidad	Beneficio	¿A qué mujeres?	Dificultad
Empleo femenino	Imponer una meta de 50% de mujeres en equipos operativos del sector público	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
Liderazgo femenino	Implementar diagnósticos organizacionales de sesgo implícito en grandes empleadores	Corto	MEDIO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
Transparencia salarial	Exigir rangos salariales en las ofertas de empleo (transparencia en vacantes)	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
Transparencia salarial	Tramitar una ley de transparencia salarial con reportes obligatorios de brecha de género	Mediano	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	MEDIO
Prevención de discriminación laboral	Fortalecer la capacidad inspectora del Ministerio del Trabajo e invertir la carga de la prueba	Mediano	ALTO	Mujeres vulnerables	MEDIO
Prevención de discriminación laboral	Redactar ofertas de empleo con lenguaje neutro en género	Corto	MEDIO	Todas las mujeres	BAJO
Prevención de discriminación laboral	Incentivar prácticas estructuradas de selección y evaluación individualizada del desempeño	Mediano	MEDIO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO

Fuente: Fedesarrollo.

Leyenda: Beneficio es el impacto esperado sobre las brechas laborales de género, que pondera el tamaño del efecto documentado, la focalización en las mujeres más vulnerables y la pertinencia para Colombia. Dificultad integra las dimensiones normativa, fiscal y de economía política (Bajo = circular o decreto · Medio = ley o reforma institucional · Alto = reforma constitucional o fiscal, o alta resistencia organizada). Temporalidad es el horizonte en el que se materializa el efecto (Corto = 0–2 años · Mediano = 3–5 años · Largo = más de 5 años).

Spotlight 2. Esta agenda no es solo pública. Diez prácticas para el sector privado y otras instituciones

Las empresas y las organizaciones crean una proporción importante del empleo, y buena parte de lo que determina las brechas se decide dentro de ellas. Allí se decide a quién se entrevista, cómo se redactan las vacantes, qué criterios se usan para evaluar el desempeño, si hay bandas salariales transparentes y si los horarios permiten compatibilizar el trabajo con el cuidado. Esas prácticas pueden reforzar los sesgos o neutralizarlos.[168] El enfoque no se limita a las empresas privadas. Ministerios, alcaldías, universidades, gremios y cajas de

[168] Bertrand (2020).

compensación también contratan, remuneran y organizan el trabajo, y las cajas y algunos gremios son además proveedores de cuidado, formación e intermediación.

Las prácticas se seleccionaron de la literatura y de los casos documentados por el BID[169] 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. Usar los Hogares Comunitarios de Bienestar Empresariales del ICBF para que las empresas aporten la infraestructura y el Estado financie la operación, como en los Centros SIEMPRE de Uruguay, que reservan 20% de los cupos para la comunidad.[170]

02 Reincorporación tras la licencia y vacantes flexibles. El programa de retorno de McKinsey redujo 20% la rotación de quienes regresan de licencia, aunque debe evaluarse su posible costo sobre los salarios del resto de la planta. Publicar la flexibilidad desde la vacante aumentó 24% las postulaciones de mujeres, sin pérdida de calidad.[171]

03 Licencia de paternidad extendida y comunicada. Equiparar licencias e informar sobre su uso entre pares aumenta su solicitud.[172]

04 Vacantes escritas y abiertas sin sesgo. Lenguaje neutro e incluyente, rangos salariales publicados y criterios estructurados de evaluación.

05 Equidad salarial auditada. Schneider Electric cubre con auditorías al 99,6% de su planta y mantiene una brecha ajustada inferior a 1%, con correcciones al alza.

06 Diagnóstico y metas por nivel jerárquico. Identificar en qué etapa se pierde representación femenina y fijar metas verificables con seguimiento público.

07 Formación de mujeres en oficios masculinizados. Holcim formó y certificó a 52 conductoras de carga pesada en Ecuador, y el 86% consiguió empleo en el sector.

08 Selección y promoción estructuradas. Criterios comunes y verificables en entrevistas, pruebas y evaluaciones de desempeño, y formación de quienes contratan y promueven sobre el riesgo de sesgo implícito, que es mayor cuando se decide con poco tiempo o bajo presión.[173]

09 Representación en órganos gremiales. La Federación Nacional de Cafeteros elevó la participación de las caficultoras de 8% a 15% en los comités departamentales y de 16% a 24% en los municipales, con un costo cercano a cero.

10 Certificación Equipares. Diagnóstico, plan de cierre de brechas y verificación externa, con acompañamiento público y bajo costo, desde 2013.

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

[170] Alemann et al. (2026).

[171] Banerjee et al. (2025).

[172] Miyajima y Yamaguchi (2017).

[173] Bertrand, Chugh y Mullainathan (2005).

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 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).

Abraham, M., & Stein, C. H. (2020). The word(s) on the street: Analyzing the gender gap in the employment offers of online job advertisements. American Sociological Review, 85(2), 272–315.

Acevedo, P., Cruces, G., Gertler, P., & Martínez, S. (2020). How vocational education made women better off but left men behind. Labour Economics, 63, 101789.

Acosta, J. (2020, 17 de marzo). Más empresas colombianas logran el sello de la equidad. Portafolio.

Advertising Standards Authority. (2017). Depictions, perceptions and harm: A report on gender stereotypes in advertising. ASA.

Advertising Standards Authority. (2019, junio 14). Ban on harmful gender stereotypes in ads comes into force. ASA.

Aequales (2025). Ranking Aequales.

Aguerrevere, G., Araujo, M. C., Bosch, M., Mendoza, M., Ortega Carreño, A., Picón, P., Ripani, L., & Villanueva, M. T. (2021). La gran oportunidad: De la crisis a la transformación del empleo femenino.

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.

Alcaldía de Bogotá (2022). Bogotá abre Manzana del Cuidado número 11 en Mochuelo, Ciudad Bolívar.

Alcaldía de Medellín. (2025). Concejo aprobó presupuesto del Distrito para 2026 por $12.06 billones: "están garantizados los recursos para llevar la ciudad a otro nivel", dijo Federico Gutiérrez.

Alcaldía de Medellín. (2026, 4 de marzo). "Lo que queremos es que ustedes vivan mejor": alcalde Federico Gutiérrez en la puesta en servicio del primer Centro de Lavado Comunitario de Medellín.

Alcaldía de Santiago de Cali. (2025, 19 de diciembre). Alcaldía de Cali expide el presupuesto distrital 2026 por $7,77 billones, con el que seguirá impulsando la recuperación integral de la ciudad.

Alemann, C., Cirmi, L., Benedetti, F., Lupica, C., & Véliz, S. (2026). Caminos para construir sistemas de cuidado: nueve casos de estudio de América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

Alemany, C., Scuro, L., & Coello Cremades, R. (Coords.). (2022). El financiamiento de los sistemas y políticas de cuidados en América Latina y el Caribe: aportes para una recuperación sostenible con igualdad de género (LC/TS.2022/134). CEPAL y ONU Mujeres.

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.

Amarante, V., Colacce, M., & Manzi, P. (2017). La brecha de género en jubilaciones y pensiones: los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. CEPAL.

Amarante, V., Manacorda, M., Miguel, E., & Vigorito, A. (2016). Do cash transfers improve birth outcomes? Evidence from matched vital statistics, program, and social security data. American Economic Journal: Economic Policy, 8(2), 1–43.

Ambler, K. (2016). Bargaining with grandma: The impact of the South African pension on household decision-making. Journal of Human Resources, 51(4), 900–932.

Ando, M., Furuichi, M., & Kaneko, Y. (2025). Does universal long-term care insurance boost female labor force participation? Macro-level evidence. SSRN.

Ando, M., Mori, H., & Yamaguchi, S. (2025). Universal early childhood education and adolescent risky behavior. Journal of Public Economics, 245, Article 105353.

Ángeles, G., Gadsden, M., Galiani, S., Gertler, P., Herrera, A., Kariger, P., & Seira, E. (2011). The impact of daycare on maternal labour supply and child development in Mexico. RAND Labor and Population Working Paper.

Angelici, M., & Profeta, P. (2024). Smart Working: Work Flexibility Without Constraints. Management Science, 70(3), 1680–1705.

Ashcraft, A., Fernández-Val, I., & Lang, K. (2013). The consequences of teenage childbearing: Consistent estimates when abortion makes miscarriage non-random. The Economic Journal, 123(571), 875–905.

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.

Autorité de Régulation Professionnelle de la Publicité. (s. f.). L'image et le respect de la personne humaine dans la publicité. ARPP.

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.

Bailey, M. J. (2006). More Power to the Pill: The Impact of Contraceptive Freedom on Women's Life Cycle Labor Supply. Quarterly Journal of Economics, 121(1), 289–320.

Baird, S., McIntosh, C., & Özler, B. (2011). Cash or Condition? Evidence from a Cash Transfer Experiment. Quarterly Journal of Economics, 126(4), 1709–1753.

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.

Banco de la República. (2023). Reporte de mercado laboral: Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral (abril de 2023). Banco de la República.

Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). Los sistemas de cuidado en América Latina y el Caribe: Una oportunidad para el desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo.

Bandiera, O., Buehren, N., Burgess, R., Goldstein, M., Gulesci, S., Rasul, I., & Sulaiman, M. (2020). Women's Empowerment in Action: Evidence from a Randomized Control Trial in Africa. American Economic Journal: Applied Economics, 12(1), 210–259.

Bando, R. (2019). Evidence-based gender equality policy and pay in Latin America and the Caribbean: progress and challenges. Latin American Economic Review, 28(1).

Bando, R., Galiani, S., & Gertler, P. (2022). The effects of noncontributory pensions on material and subjective well-being. Economic Development and Cultural Change, 70(3), 1233–1255.

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).

Banerjee, R., Bharati, T., Fakir, A., Qian, Y., & Sun, Y. (2025). Gender differences in preferences for flexible work hours: Experimental evidence from an online freelancing platform. Labour Economics, 97, 102813.

Basco, A. I., Barral Verna, Á., Monje Silva, A., Barafani, M., Sant Anna Torres, N., & Oueda Cruz, S. (2021). Una olimpíada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe. Benitez, A. V., & Merino, M. F. (Eds.).

Beaman, L., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2012). Female Leadership Raises Aspirations and Educational Attainment for Girls: A Policy Experiment in India. Science, 335(6068), 582–586.

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).

Becker, G. S. (1957). The economics of discrimination. University of Chicago Press.

Behaghel, L., Crépon, B., & Le Barbanchon, T. (2014). Unintended Effects of Anonymous Resumes. CEPR Discussion Paper No. DP10215.

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.

Bernal, R., Eslava, M., Meléndez, M., & Pinzón, A. (2017). Switching from payroll taxes to corporate income taxes: Firms' employment and wages after the 2012 Colombian tax reform. Economía, 18(1), 41–74.

Berthelon, M. E., & Kruger, D. I. (2011). Risky Behavior among Youths: Incapacitation Effects of School on Adolescent Motherhood and Crime in Chile. Journal of Public Economics, 95(1–2), 41–53.

Bertrand, M. (2011). New Perspectives on Gender. En O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), Handbook of Labor Economics (Vol. 4B, pp. 1543–1590). Elsevier.

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

Bertrand, M., & Duflo, E. (2016). Field Experiments on Discrimination. NBER Working Papers 22014, National Bureau of Economic Research.

Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. American Economic Review, 94(4), 991–1013.

Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan, S. (2005). Implicit Discrimination. American Economic Review, 95(2), 94–98.

Bertrand, M., Kamenica, E., & Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. The Quarterly Journal of Economics, 130(2), 571–614.

Besley, T., Folke, O., Persson, T., & Rickne, J. (2017). Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden. American Economic Review, 107(8), 2204–2242.

Bick, A., & Fuchs-Schündeln, N. (2017). Quantifying the disincentive effects of joint taxation on married women's labor supply. American Economic Review, 107(5), 100–104.

Bilimoria, D., & Liang, X. (2013). Beyond binders full of women: NSF ADVANCE and initiatives for institutional transformation. Sociological Spectrum, 33(5), 397–415.

Blackden, C. M., & Wodon, Q. (Eds.). (2006). Gender, time use, and poverty in Sub-Saharan Africa. World Bank.

Blakemore, J. E. O., y Centers, R. E. (2005). Characteristics of boys' and girls' toys. Sex Roles, 53(9-10), 619-633. https://doi.org/10.1007/s11199-005-7729-0

Blattman, C., Green, E. P., Jamison, J., Lehmann, M. C., & Annan, J. (2016). The returns to microenterprise support among the ultrapoor: A field experiment in postwar Uganda. American Economic Journal: Applied Economics, 8(2), 35–64.

Blau, F. D. (2025). Gender Inequality in the Labor Market: Continuing Progress? IZA Discussion Paper No. 17558.

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

Blumberg, R. L. (2015). Eliminating Gender Bias in Textbooks: Pushing for Policy Reforms That Promote Gender Equity in Education.

Blundell, J., Duchini, E., Simion, Ș., & Turrell, A. (2025). Pay transparency and gender equality. American Economic Journal: Economic Policy, 17(2), 418–445.

Boddewyn, J. J. (1983). Belgian advertising self-regulation and consumer organizations: Interaction and conflict in the context of the Jury d'Ethique Publicitaire (JEP). Journal of Consumer Policy, 6, 303–323.

Bohren, J. A., Imas, A., & Rosenberg, M. (2019). The dynamics of discrimination: Theory and evidence. American Economic Review, 109(10), 3395–3436.

Booth, A., & Leigh, A. (2010). Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations. CEPR Discussion Paper No. 632.

Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., & Shleifer, A. (2016). Stereotypes. The Quarterly Journal of Economics, 131(4), 1753–1794.

Borker, G. (2021). Safety first: Perceived risk of street harassment and educational choices of women. Policy Research Working Paper 9731. World Bank.

Bourke, J., & Titus, A. (2019). Why inclusive leaders are good for organizations. Deloitte Insights. Deloitte University Press.

Boushey, H., & Ansel, B. (2016). Working by the hour: The economic consequences of unpredictable scheduling practices. Washington Center for Equitable Growth.

Bowles, H. R., Babcock, L., & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 103(1), 84–103.

Breda, T., & Napp, C. (2019). Girls' comparative advantage in reading can largely explain the gender gap in math-related fields. Proceedings of the National Academy of Sciences, 116(31), 15435–15440.

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.

Brenøe, A. A. (2018). Origins of gender norms: Sibling gender composition and women's choice of occupation and partner. IZA Discussion Paper No. 11692.

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

Bruhn, M., & McKenzie, D. (2014). Entry regulation and the formalization of microenterprises in developing countries. World Bank Research Observer, 29(2), 186–201.

Bursztyn, L., González, A. L., & Yanagizawa-Drott, D. (2020). Misperceived social norms: Women working outside the home in Saudi Arabia. American Economic Review, 110(10), 2997–3029.

Cadena, X., Delgado, M. E., & Martínez-Restrepo, S. (2021). Propuestas de política fiscal orientada al cierre de brechas de género. Bogotá: Fedesarrollo, 44 p.

Cadena, X., Gélvez, D., & Quintero, C. (2026). Educación pertinente: impulsando el desarrollo social y productivo de Colombia. Fedesarrollo.

Calderón, G. (2014). The effects of childcare provision on female labor force participation: Evidence from a randomized controlled trial in Mexico. American Economic Journal: Economic Policy, 6(3), 1–42.

Campos, F., Frese, M., Goldstein, M., Iacovone, L., Johnson, H. C., McKenzie, D., & Mensmann, M. (2017). Teaching personal initiative beats traditional training in boosting small business in West Africa. Science, 357(6357), 1287–1290.

Card, D., Ibarrarán, P., Regalia, F., Rosas-Shady, D., & Soares, Y. (2011). The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic. Journal of Labor Economics, 29(2), 267–300.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. Journal of the European Economic Association, 16(3), 894–931.

Card, D., Mas, A., Moretti, E., & Saez, E. (2012). Inequality at work: The effect of peer salaries on job satisfaction. American Economic Review, 102(6), 2981–3003.

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

Caro Guevara, N. D. (2023). Penalidad a la maternidad: evidencia en el mercado laboral colombiano (Documentos CEDE n.º 2023-03). Universidad de los Andes.

Carranza, E., & McKenzie, D. (2023). Job training and job search assistance policies in developing countries. Journal of Economic Perspectives, 37(3), 221–244.

Carranza, E., Garlick, R., Orkin, K., & Rankin, N. (2022). Job search and hiring with limited information about workseekers' skills. American Economic Review, 112(11).

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.

Casas, C., et al. (2025). Financiamiento basado en resultados en políticas activas del mercado laboral en Colombia. Banco Interamericano de Desarrollo.

Cavalcanti, F., Ratcher, L., Gouvea, L., & Fontes, L. F. (2023). Evidence in labor market policies and implications for Brazil: Job training programs. Inter-American Development Bank.

Centre Hubertine Auclert. (2020). Manuels scolaires: où en est l'égalité entre les femmes et les hommes? Centre Hubertine Auclert.

Cha, Y., & Weeden, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. American Sociological Review, 79(3), 457–484.

Cho, Y. M., & Kwon, S. (2023). Effects of public long-term care insurance on the medical service use by older people in South Korea. Health Economics, Policy and Law, 18(2), 154–171.

Chong, A., & La Ferrara, E. (2009). Television and divorce: Evidence from Brazilian Novelas. Working Paper No. 651, Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, DC.

Concejo Distrital de Medellín. (2026, 12 de marzo). Medellín pone en marcha su primer Centro de Lavado Comunitario para mujeres cuidadoras.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021). Red de Mentoras STEM. Presidencia de la República de Colombia.

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

Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico. (2024). CNPq investe R$ 100 milhões em mais de 5 mil bolsas voltadas à atração e permanência de meninas nas ciências exatas. Governo Federal do Brasil.

Contreras, D., Puentes, E., & Bravo, D. (2012). Female labor supply and child care supply in Chile. Working Paper No. 370. Department of Economics, University of Chile.

Cook, C., Diamond, R., Hall, J. V., List, J. A., & Oyer, P. (2021). The gender earnings gap in the gig economy: Evidence from over a million rideshare drivers. Review of Economic Studies, 88(5), 2210–2238.

Corte Constitucional de Colombia. (2026). Sentencia C-264 de 2026.

Croft, A., Schmader, T., Block, K., & Baron, A. S. (2014). The second shift reflected in the second generation: Do parents' gender roles at home predict children's aspirations? Psychological Science, 25(7), 1418–1428.

Cuberes, D., & Teignier, M. (2017). Gender gaps in entrepreneurship and their macroeconomic effects. Journal of Development Economics, 131, 207–222.

D'Addio, A. C. (2012). Pension entitlements of women with children: The role of credits within pension systems in OECD and EU countries. En R. Holzmann, E. Palmer y D. Robalino (Eds.), Nonfinancial defined contribution pension schemes in a changing pension world. Banco Mundial.

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.

DeAro, J., Bird, S., & Ryan, S. M. (2019). NSF ADVANCE and gender equity: Past, present and future of systemic institutional transformation strategies. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 38(2), 131–139.

Del Carpio, L., & Guadalupe, M. (2018). More women in tech? Evidence from a field experiment addressing social identity (IZA Discussion Paper No. 11876). IZA Institute of Labor Economics.

Del Carpio, L., & Guadalupe, M. (2022). More women in tech? Evidence from a field experiment on recruitment. Journal of Labor Economics, 40(4), 987–1025.

Deming, D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labor market. Quarterly Journal of Economics, 132(4), 1593–1640.

Departamento Nacional de Planeación. (2022). Documento CONPES 4080: Política pública de equidad de género para las mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país. Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia.

Departamento Nacional de Planeación. (2025). Documento CONPES 4143: Política Nacional de Cuidado. Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia.

Dhar, D., Jain, T., & Jayachandran, S. (2022). Reshaping adolescents' gender attitudes: Evidence from a school-based experiment in India. American Economic Review, 112(3), 899–927.

Dinkelman T. (2011). The effects of rural electrification on employment: new evidence from South Africa. Am. Econ. Rev. 101:3078–108

Dottori, D., Modena, F., & Tanzi, G. M. (2024). Peer effects in parental leave: Evidence from Italy. Labour Economics, 89, 102600.

Duarte Mora, M. A., & Páez Ochoa, D. P. (2016). Análisis de la representación de género en textos escolares de educación básica secundaria.

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

Duflo, E., Dupas, P., & Kremer, M. (2015). Education, HIV, and Early Fertility: Experimental Evidence from Kenya. American Economic Review, 105(9), 2757–2797.

Duke University. (2022). Training local leaders to prevent and reduce domestic violence: Evidence from Peru (LIA) (NCT05331248). ClinicalTrials.gov.

El Tiempo. (2025). Talento STEM: las becas del ICETEX para estudiar carreras técnicas y tecnológicas con grandes beneficios. El Tiempo.

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

Eslava, M., Meléndez, M., Ulyssea, G., Urdaneta, N., & Flores, I. (2025). Businesses and inequality in Latin America. Oxford Open Economics, 4(Supplement_1), i334–i348.

European Parliament, & Council of the European Union. (2023). Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms. Official Journal of the European Union, L 132, 21–44.

Eyal, T., & Epley, N. (2017). Exaggerating the differences between men and women. Journal of Experimental Social Psychology, 73, 151–163.

Faccio, M., Marchica, M.-T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. Journal of Corporate Finance, 39, 193–209.

Farré, L., Felfe, C., González, L., & Schneider, P. (2023). Changing gender norms across generations: Evidence from a paternity leave reform. IZA Discussion Paper No. 16341.

Federación Nacional de Cafeteros. (2021). Política de equidad de género e inclusión.

Fernández, R. (2011). Does culture matter? En J. Benhabib, A. Bisin, & M. O. Jackson (Eds.), Handbook of Social Economics (Vol. 1A, pp. 481–510). North-Holland.

Fernández, R., Fogli, A., & Olivetti, C. (2004). Mothers and sons: Preference formation and female labor force dynamics. The Quarterly Journal of Economics, 119(4), 1249–1299.

Fernández-Gallego, B. (2023). The Manzanas del Cuidado of Bogotá: The impact of a public policy of care on the mobility of non-remunerated domestic caregivers in the locality of Bosa.

FIAP. (2022). Brechas de género en pensiones: diagnóstico y propuestas. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Field, E., Jayachandran, S., Pande, R., & Rigol, N. (2016). Friendship at work: Can peer effects catalyze female entrepreneurship? American Economic Journal: Economic Policy, 8(2), 125–153.

Flabbi, L., Macis, M., Moro, A., & Schivardi, F. (2019). Do female executives make a difference? The impact of female leadership on gender gaps and firm performance. The Economic Journal, 129(622), 2390–2423.

Flory, J. A., Leibbrandt, A., & List, J. A. (2015). Do competitive workplaces deter female workers? A large-scale natural field experiment on job entry decisions. Review of Economic Studies, 82(1), 122–155.

Fogli, A., & Veldkamp, L. (2011). Nature or nurture? Learning and the geography of female labor force participation. Econometrica, 79(4), 1103–1138.

Forbes Colombia. (2024, 9 de diciembre). Veinte empresas fueron reconocidas con el Sello Equipares por sus iniciativas en cierre de brechas de género. Forbes Colombia.

Forum for African Women Educationalists. (2005). Gender responsive pedagogy: A teacher's handbook. FAWE.

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

Fu, R., Noguchi, H., Kawamura, A., Takahashi, H., & Tamiya, N. (2017). Spillover effect of Japanese long-term care insurance as an employment promotion policy for family caregivers. Journal of Health Economics, 56, 103–112.

Fundación Luksic. (2026). Bases legales Beca Luksic – Más Mujeres en STEM 2026. Fundación Luksic.

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

Geronimus, A. T., & Korenman, S. (1992). The socioeconomic consequences of teen childbearing reconsidered. The Quarterly Journal of Economics, 107(4), 1187–1214.

Geyer, J., & Korfhage, T. (2015). Long-term care insurance and carers' labor supply: A structural model. Health Economics, 24(9), 1178–1191.

Geyer, J., Haan, P., & Korfhage, T. (2017). Indirect fiscal effects of long-term care insurance. Fiscal Studies, 38(3), 393–415.

Girls Who Code. (s. f.). Girls Who Code.

Gmyrek, P., Berg, J., Kamiński, K., Konopczyński, F., Ładna, A., Nafradi, B., Rosłaniec, K., & Troszyński, M. (2025). Generative AI and jobs: A refined global index of occupational exposure (ILO Working Paper n.º 140). Organización Internacional del Trabajo. https://doi.org/10.54394/HETP0387

Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review, 104(4), 1091–1119.

Goldin, C. (2024). Nobel Lecture: An Evolving Economic Force. American Economic Review, 114(6), 1515–1539.

Goldin, C., & Katz, L. F. (2002). The Power of the Pill: Oral Contraceptives and Women's Career and Marriage Decisions. Journal of Political Economy, 110(4), 730–770.

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.

Guevara-Aladino, P., Sarmiento, O. L., Rubio, M. A., Gómez-García, L. M., Doueiri, Z. N., Martínez, D., King, A. C., Hurtado-Tarazona, A., Banchoff, A., Guzman, L. A., Álvarez-Rivadulla, M. J., & Palencia, L. (2024). Urban Care for Unpaid Caregivers: Community Voices in the Care Block Program, in Bogotá, Colombia. Journal of Urban Health: Bulletin of the New York Academy of Medicine, 101(6), 1113–1127.Heckman, J. J. (2016). The Heckman equation: There's more to gain by taking a comprehensive approach to early childhood development. The Heckman Equation.

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.

Hotz, V. J., McElroy, S. W., & Sanders, S. G. (2005). Teenage childbearing and its life cycle consequences: Exploiting a natural experiment. Journal of Human Resources, 40(3), 683–715.

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. (2005). The gender similarities hypothesis. American Psychologist, 60(6), 581–592.

Hyde, J. S., Bigler, R. S., Joel, D., Tate, C. C., & Van Anders, S. M. (2019). The future of sex and gender in psychology: Five challenges to the gender binary. American Psychologist, 74(2), 171.

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).

IDB Invest. (2021). IDB Invest issues first gender bond in Mexico to support women-led businesses. Inter-American Development Bank Group.

IDB Invest. (2023). Gender bonds: Mobilizing capital for gender equality in Latin America and the Caribbean. Inter-American Development Bank Group.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2014). Lineamiento técnico, administrativo y operativo, modalidad Hogares Comunitarios de Bienestar en todas sus formas (FAMI, familiares, grupales, múltiples, múltiples empresariales y jardines sociales) para la atención a niños y niñas hasta los cinco (5) años de edad. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2025). Guía operativa del servicio Centro de Desarrollo Infantil (CDI) (GO4.MT1.PP, versión 2). Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior. (s. f.). Programa Jóvenes Talentos: áreas ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). ICETEX.

Instituto de la Mujer. (1993). El sexismo en los libros de texto: Análisis y propuesta de un sistema de indicadores. Ministerio de Asuntos Sociales.

Instituto Mexicano del Seguro Social. (2022). Descripción del servicio de guarderías. Instituto Mexicano del Seguro Social.

Instituto Politécnico Nacional. (s. f.). Mentoras Politécnicas: Para el impulso de las vocaciones científicas en estudiantes mujeres de áreas STEM. Instituto Politécnico Nacional.

International Finance Corporation. (2017). Tackling childcare: The business case for employer-supported childcare. World Bank Group.

International Labour Organization. (2026, May 7). Latin America and the Caribbean face the challenge of expanding pension coverage.

International Labour Organization. (s. f.). Convenio 100.

Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., & Tribín-Uribe, A. M. (2025). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer (edición 2025). Banco de la República.

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

Jensen, R. (2010). The (perceived) returns to education and the demand for schooling. The Quarterly Journal of Economics, 125(2), 515–548.

Jensen, R., & Oster, E. (2009). The Power of TV: Cable Television and Women's Status in India. The Quarterly Journal of Economics, 124(3), 1057–1094.

Karlan, D., & Valdivia, M. (2011). Teaching entrepreneurship: impact of business training on microfinance clients and institutions. The Review of Economics and Statistics, 93(2), 510–527.

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

Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., Weidenkaff, F., & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. World Development, 114, 237–253.

Kreyenfeld, M., Mika, T., & Radenacker, A. (2018). Der Gender Pension Gap in Ost- und Westdeutschland: Welchen Einfluss hat eine Scheidung auf die Alterssicherung? Sozialer Fortschritt, 67(11–12), 973–996.

Kugler, A., & Kugler, M. (2009). Labor market effects of payroll taxes in developing countries: Evidence from Colombia. Economic Development and Cultural Change, 57(2), 335–358.

Kugler, A., Kugler, M., & Herrera-Prada, L. O. (2017). Do payroll tax breaks stimulate formality? Evidence from Colombia's reform. Economía, 18(1), 3–40.

La Ferrara, E., Chong, A., & Duryea, S. (2012). Soap operas and fertility: Evidence from Brazil. American Economic Journal: Applied Economics, 4(4), 1–31.

Latura, A., & Weeks, A. C. (2023). Corporate Board Quotas and Gender Equality Policies in the Workplace. American Journal of Political Science, 67(3), 520–535.

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.

Lindo, J. M., & Packham, A. (2017). How Much Can Expanding Access to Long-Acting Reversible Contraceptives Reduce Teen Birth Rates? American Economic Journal: Economic Policy, 9(3), 348–376.

Londakova, K., Roy Choudhury, V., Gesiarz, F., Burd, H., Hacohen, R., Mottershaw, A., Ter Meer, J., & Likki, T. (2021). Encouraging employers to advertise jobs as flexible. Behavioural Insights Team & UK Government Equalities Office.

López, A. (2019). Brechas de género en el sistema pensional colombiano: un análisis de políticas. Universidad de los Andes.

López, A., Ruiz-Arranz, M., & Ochoa, E. (2021). Cerrando brechas de género en el mundo del trabajo: Centroamérica, México, Panamá y República Dominicana. Banco Interamericano de Desarrollo.

Lott, Y., & Chung, H. (2016). Gender discrepancies in the outcomes of schedule control on overtime hours and income in Germany. European Sociological Review, 32(6), 752–765.

Mahon, R. (2024). The care economy in Latin America: A multi-scalar feminist project. Social Politics: International Studies in Gender, State & Society, 31(4), 710–733.

Mandel, H., & Semyonov, M. (2005). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries. American Sociological Review, 70(6), 949–967.

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.

Martínez, C., & Perticará, M. (2017). Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. Journal of Development Economics, 126, 127–137.

Martínez, S., Pérez, M., Tejerina, L., & Yarygina, A. (2020). Pensions for the poor: The effects of non-contributory pensions in El Salvador. Banco Interamericano de Desarrollo.

Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. American Economic Review, 107(12), 3722–3759.

Mateo Díaz, M., & Rodríguez-Chamussy, L. (2013). Childcare and women's labor participation: Evidence for Latin America and the Caribbean. IDB Technical Note No. 586. Inter-American Development Bank.

Matsa, D. A., & Miller, A. R. (2013). A female style in corporate leadership? Evidence from quotas. American Economic Journal: Applied Economics, 5(3), 136–169.

McGinn, K. L., Ruiz Castro, M., & Lingo, E. L. (2019). Learning from mum: Cross-national evidence linking maternal employment and adult children's outcomes. Work, Employment and Society, 33(3), 374–400.

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

Miller, C. (2017). The Persistent Effect of Temporary Affirmative Action. American Economic Journal: Applied Economics, 9(3), 152–190.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2022, 6 de diciembre). Seis colombianas son premiadas a través del programa "Para las Mujeres en la Ciencia". Gobierno de Colombia.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2023). Programa para las Mujeres en la Ciencia – Colombia 2023 (Convocatoria No. 942).

Ministerio de Educación de Chile. (2021). Taller de Orientación: decisión vocacional y proyecto de vida (Propuesta regular). Unidad de Currículum y Evaluación, Ministerio de Educación de Chile.

Ministerio de Educación Nacional. (2007, 3 de diciembre). Educación para la primera infancia.

Ministerio de Educación Nacional. (2025). Indicadores académicos y de vinculación laboral de las personas recién graduadas en educación superior. Corte 2023. Observatorio Laboral para la Educación. https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-425929_recurso_1.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2025b). Informe de gestión 2024. Gobierno de Colombia.

Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). Observatorio Laboral para la Educación (OLE). Gobierno de Colombia.

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2022). Chicas STEAM. Gobierno de Colombia.

Miyajima, T., & Yamaguchi, H. (2017). I want to but I won't: Pluralistic ignorance inhibits intentions to take paternity leave in Japan. Frontiers in Psychology, 8, 1508.

Montoya, J. A., Plant, A., Neffa-Creech, D., Orvañanos, C., & Barker, K. (2022). Overcome the Fear (Vencer el Miedo): using entertainment education to impact adolescent sexual and reproductive health and parent-child communication in Mexico. BMC Public Health, 22(1), 2366.

Morales, L. F., & Medina, C. (2017). Assessing the effect of payroll taxes on formal employment: The case of the 2012 tax reform in Colombia. Economía, 18(1), 75–124.

Muralidharan, K., & Prakash, N. (2017). Cycling to school: Increasing secondary school enrollment for girls in India. American Economic Journal: Applied Economics, 9(3), 321–350.

Myers, C. K. (2017). The Power of Abortion Policy: Reexamining the Effects of Young Women's Access to Reproductive Control. Journal of Political Economy, 125(6), 2178–2224.

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

Novta, N., & Wong, J. C. (2017). Women at work in Latin America and the Caribbean (IMF Working Paper 17/34). International Monetary Fund.

Ñopo, H., Saavedra-Chanduví, J., & Robles, M. (2007). Entrenamiento ocupacional para reducir la segregación de género: El impacto de ProJoven (IDB Working Paper No. 525). Banco Interamericano de Desarrollo.

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

OECD. (2023). Gender Equality in Colombia: Towards a Better Sharing of Paid and Unpaid Work. Gender Equality at Work. OECD Publishing.

OECD. (2023). OECD Review of Gender Equality in Colombia. OECD Publishing.

OECD. (2025). Gender Equality in a Changing World: Taking Stock and Moving Forward. Gender Equality at Work. OECD Publishing, Paris.

OECD. (2025). Gender gaps in paid and unpaid work persist. OECD Publishing, Paris.

OECD. (2025). Pensions at a glance 2025: OECD and G20 indicators. OECD Publishing.

Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries. Journal of Economic Perspectives, 31(1), 205–230.

ONU Mujeres Colombia. (2023, 17 de octubre). Regresan los Premios De igual a igual a la publicidad no sexista. ONU Mujeres.

ONU Mujeres. (2018). El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos. ONU Mujeres.

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). Gender equality and economic growth: Past progress and future potential. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304. OECD Publishing.

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.

Organización Internacional del Trabajo. (2023). El mundo de los servicios públicos de empleo. OIT.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2015). The ABC of gender equality in education: Aptitude, behaviour, confidence. PISA, OECD Publishing.

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.

Padilla-Romo, M., & Cabrera-Hernández, F. (2019). Easing the constraints of motherhood: The effects of all-day schools on mothers' labor supply. Economic Inquiry, 57(2), 890–909.

Parra Rosas, J. F. (2024). El enfoque de género en la reforma pensional. Blog Derecho y Género, Facultad de Derecho, Universidad de los Andes.

Parra Rosas, J. F. (2024). El enfoque de género en la reforma pensional. Facultad de Derecho, Universidad de los Andes.

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

Pontificia Universidad Javeriana. (2025, 12 de mayo). La deuda laboral con las trabajadoras del servicio doméstico en Colombia. Observatorio Laboral, Facultad de Ciencias Jurídicas.

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

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) Colombia. (2024). Sello de Equidad Laboral Equipares.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). Padres de Uruguay y Suecia: nuevas masculinidades y corresponsabilidad en los cuidados. PNUD Uruguay.

Prosperidad Social. (2026, 8 de julio). Prosperidad Social inicia entrega de transferencias del ciclo 3 de Renta Joven.

Rachter, L., Stampini, M., Tome, R., Duryea, S., & Vinacur, T. (2024). Cuidado a lo largo del ciclo de vida: construyendo sistemas de cuidado en América Latina y el Caribe (Nota técnica). Banco Interamericano de Desarrollo.

Ramírez Martínez, G. (2025). Taking Care of those who take Care of Us: What if a Manzana del Cuidado Was Just Around the Corner?. Universidad de los Andes.

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.

Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil. (s. f.). Red CUDI.

Rodríguez López, D. (2011). ¿Las escuelas reproducen estereotipos de género? Una mirada al currículo oculto. Santiago, 130, 1327–1334.

Rosa, M. V. G., Souza, K. B. y Fernandes, A. S. (2023). Motherhood reflections: the relationship between early childhood education and women's work. Economia Aplicada.

Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. The Quarterly Journal of Economics, 113(1), 285–317.

Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F., & Bremberg, S. (2008). Fathers' involvement and children's developmental outcomes: A systematic review of longitudinal studies. Acta Paediatrica, 97(2), 153–158.

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

Schultz, P. (2004). School subsidies for the poor: evaluating the Mexican Progresa poverty program. Journal of Development Economics, 74(1), 199–250.

Secretaría de Bienestar. (2019, 17 de julio). Cambios en el Programa de Estancias Infantiles no incumplen el principio de progresividad ni violan derechos humanos. Gobierno de México.

Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte de Bogotá. (2023, 29 de abril). Distrito lanza serie web sobre Hombres al Cuidado: Escuela Cuidar se Aprende para hombres. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Secretaría de Educación Pública. (2023, 15 de agosto). Acuerdo número 08/08/23 por el que se establecen los Programas de Estudio para la educación preescolar, primaria y secundaria: Programas Sintéticos de las Fases 2 a 6. Diario Oficial de la Federación.

Secretaría Distrital de Hacienda. (2025, 3 de noviembre). Hacienda radicó ante el Concejo de Bogotá presupuesto de 2026 por $40,4 billones. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Secretaría Distrital de Integración Social (2024). Próximamente, la comunidad de Suba tendrá un nuevo Centro de Desarrollo Comunitario en Tibabuyes.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2026). Plan de Desarrollo Distrital: Bogotá Camina Segura. Reporte de gestión e inversión por entidad o alcaldía local, con corte al 31 de marzo de 2026 (pp. 4–5). Secretaría Distrital de Planeación, Sistema de Seguimiento al Plan Distrital de Desarrollo (Segplan).

Secretaría Distrital de la Mujer. (2026b). Reporte consolidado InfoCuidado: corte del 1 de noviembre de 2020 a 31 de diciembre de 2025. Dirección del Sistema Distrital de Cuidado.

Secretaría Distrital de Planeación (2024). Evaluación del Sistema Distrital de Cuidado. Producto 4: Informe de Resultados, p. 170.

Selin, H. (2014). The rise in female employment and the role of tax incentives: An empirical analysis of the Swedish individual tax reform of 1971. International Tax and Public Finance, 21(5), 894–922.

Servicio Nacional de Aprendizaje. (s. f.). Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano. SENA.

Shuman, D., Abdelhalim, A., Stewart, A. F., Campbell, K. B., Patel, M., Sánchez de Madariaga, I., & Zhao, J. (2024). Inferring mobility of care travel behavior from transit smart fare card data. Journal of Public Transportation, 26, 100104.

Soukhov, A., Tarriño-Ortiz, J., Soria-Lara, J. A., & Páez, A. (2025). Exploring mobility of care with measures of accessibility. Journal of Transport Geography, 123, 104050.

Stampini, M., Llena-Nozal, A., Soto Iguarán, C., Aranco, N., Benedetti, F., Fabiani, B., García Díaz, M., Killmeier, K., Lupica, C., & Rauet Tejeda, J. (2025). ¿Quién cuida? Cómo apoyar y reconocer a quienes cuidan de personas mayores en América Latina y el Caribe. BID, OCDE y AFD.

Stemettes. (s. f.). About Stemettes.

Suárez Ramírez, N., & Vélez de la Calle, C. (2022). Estereotipos de género en la escuela: una revisión de la literatura. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 18(2), 233–254.

Suri, T., & Jack, W. (2016). The long-run poverty and gender impacts of mobile money. Science, 354(6317), 1288–1292.

Swedish National Agency for Education. (2022). Curriculum for the compulsory school, preschool class and school-age educare (Lgr22). Skolverket.

Sweet, E. V. (2013). Boy builders and pink princesses: Gender, toys, and inequality over the twentieth century [Tesis doctoral, University of California, Davis].

Terlecki, M. S., & Newcombe, N. S. (2005). How important is the digital divide? The relation of computer and video game usage to gender differences in spatial ability. Sex Roles, 53, 433–441.

Tribin Uribe, A. M., Vargas, C. O., & Ramírez Bustamante, N. (2019). Unintended Consequences of Maternity Leave Legislation: The Case of Colombia. World Development, 122, 218–232.

Tribín, A., Gómez-Barrera, A., Pirela-Rios, A. (2022). Distribución del cuidado, roles de género y poder de negociación en Colombia: Un análisis a partir de la ENUT 2020-2021. Informe Quanta - Cuidado y Género.

UNESCO. (2022). Cuestionar los sesgos y estereotipos de género en la educación y a través de ella. UNESCO.

UNESCO. (2023, 10 de febrero). Niñas, mujeres y STEM: Cómo la Fundación Ingeniosas ayuda a descubrir vocaciones en ciencias y tecnología en Chile y América Latina. UNESCO.

Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales. (s. f.). ABC pago de la seguridad social – trabajadores de peluquerías. Gobierno de Colombia.

Unión Temporal Economía Urbana, & Fedesarrollo. (2024). Producto 4. Informe de resultados: Evaluación del Sistema Distrital de Cuidado implementado por la Secretaría Distrital de la Mujer en el marco de la última fase del ciclo de política pública. Secretaría Distrital de la Mujer.

United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific. (2016). Long-term care for older persons in the Republic of Korea. United Nations ESCAP.

United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights. (2023, February 24). Experts of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women praise Norway's efforts to close gender gaps in employment and education, ask about rape legislation amendments and measures to prevent trafficking of women and girls. OHCHR.

Universidad de los Andes. (2026, 20 de abril). Reforma laboral (Ley 2466 de 2025): Qué es, puntos y consecuencias.

Vicepresidencia de la República de Colombia. (2023). Diagnóstico cultural y comportamental sobre distribución del trabajo de cuidado en Colombia. Bogotá: Vicepresidencia de la República.

Villalobos, P., Déborah, D., & Stampini, M. (2022). Estimación de las necesidades de recursos humanos para la atención a las personas mayores con dependencia de cuidados en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

WEConnect International. (s. f.). Women's Business Enterprise (WBE) certification. WEConnect International.

Wiswall, M., & Zafar, B. (2015). Determinants of college major choice: Identification using an information experiment. The Review of Economic Studies, 82(2), 791–824.

World Economic Forum. (2024). Diversity, equity and inclusion lighthouses 2024. World Economic Forum.

Zakrzewski, A., Newsom Reeves, K., Kahlich, M., Klein, M., Real Mattar, A., & Knobel, S. (2020). Managing the next decade of women's wealth. Boston Consulting Group.

Zurita-Aguilar, K. A., & López-Hernández, O. N. (2025). La igualdad de género en los libros de texto gratuitos de primer grado de la Nueva Escuela Mexicana. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, 16, e2479.

Lista de acrónimos

Abreviaturas	Nombre completo
AL	América Latina
CDI	Centros de Desarrollo Infantil
CEDE	Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico
CEDLAS	Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales
CONPES	Consejo Nacional de Política Económica y Social
DANE	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DIAN	Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales
DNP	Departamento Nacional de Planeación
ECV	Encuesta Nacional de Calidad de Vida
EMICRON	Encuesta de Micronegocios
ENUT	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
EPS	Entidad Promotora de Salud
ESPE	Ensayos sobre Política Económica
GEIH	Gran Encuesta Integrada de Hogares
HCB	Hogares Comunitarios de Bienestar
IAT	Implicit Association Test
IBC	Ingreso Base de Cotización
ICBF	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar
ICETEX	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior "Mariano Ospina Pérez"
ICFES	Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación
MEN	Ministerio de Educación Nacional
NiNi	Ni estudia ni trabaja
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PAE	Programa de Alimentación Escolar
PESCC	Programa de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía
PIB	Producto Interno Bruto
PILA	Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
PISA	Programme for International Student Assessment
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RAIS	Régimen de Ahorro Individual
RPM	Régimen de Prima Media

Abreviaturas	Nombre completo
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SMLMV	Salario Mínimo Legal Mensual Vigente
SPE	Servicio Público de Empleo
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés)
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
WEF	World Economic Forum
WES	World Enterprise Survey del Banco Mundial