ANEXO

Anexo 1. Diagnóstico de brechas de género

Mercado laboral · Cuidado · Pensiones

Este anexo complementa el capítulo 1 del documento principal. Reúne las brechas que no se usan en el argumento central, el cuadro de diferencias salariales por sector, el efecto de la pandemia, la fecundidad adolescente y las tablas de brechas por grupo de población para el mercado laboral, el cuidado y las pensiones.

1. Otras brechas relevantes

1.1. Mercado laboral

Habilidades tecnológicas. La participación de las mujeres es 20% menor que la de los hombres en programación y 11% menor en software (ECV, 2024).

Propiedad de empresas pequeñas, medianas y grandes. El 63% de las empresas formales con al menos cinco empleados tiene al menos una mujer entre sus propietarios. La participación femenina en la propiedad societaria es, sin embargo, menor que la masculina (49% frente a 51%, una brecha de 2 pp) y cae con el tamaño de la empresa, de 53% en las pequeñas a 44% en las grandes (WES, 2023).

Acceso al crédito de micronegocios. La solicitud es similar (H 14,3% · M 13,9%) y la aprobación es algo mayor para las mujeres (94% frente a 92%).

Crédito formal de micronegocios. Hombres y mujeres recurren por igual a entidades reguladas (60%), con aprobación similar (M 91,3% · H 87,6%).

Ahorro empresarial. Apenas el 18% de los micronegocios, de hombres y de mujeres, genera ahorro dentro del negocio. Entre quienes ahorran, el principal uso de esos recursos es cubrir gastos del hogar, señal de una fuerte interdependencia entre las finanzas del negocio y las del hogar.

Urbano frente a rural. La ruralidad amplifica las brechas de género. Las mujeres rurales participan 41 pp menos que los hombres rurales (40,4% frente a 81,4%), trabajan 10 horas semanales menos y tienen una tasa de desempleo 8 pp mayor (12% frente a 4%; GEIH, 2025; OCDE, 2023).

Decil de ingreso. Las brechas de género, medidas como la diferencia entre mujeres y hombres dentro de cada decil de ingreso, son mayores en los hogares de menores ingresos. La brecha de participación laboral alcanza 29,2 pp en el decil 1 y se reduce a 12,2 pp en el decil 10. La de desempleo es de 17,8 pp en el decil 1 y de 1,0 pp en el decil 10. Las mujeres trabajan menos horas remuneradas que los hombres en todos los niveles de ingreso. La diferencia ronda las 11 horas semanales en los deciles 1 y 2 y, aunque disminuye en los de mayores ingresos, persiste en 4 y 2 horas en los deciles 9 y 10 (GEIH, 2025). Las ocupadas son, además, más pobres en tiempo. El 54,5% de las mujeres ocupadas está en pobreza de tiempo, frente al 33,8% de los hombres (DANE).

Nivel educativo. Las mujeres con mayor nivel educativo enfrentan menores brechas de participación laboral. La brecha pasa de 42,3 pp entre quienes tienen educación primaria (36,6% frente a 78,9%) a 6,3 pp entre quienes tienen educación universitaria (76,0% frente a 82,2%). Las mayores brechas de desempleo, en cambio, se observan en la educación secundaria y en la formación tecnológica, donde la tasa de las mujeres supera la de los hombres en 6,0 pp y 5,2 pp. Entre quienes no tienen educación formal, las mujeres trabajan 11 horas semanales menos que los hombres (GEIH, 2025).

Edad. Las brechas de género se observan a lo largo de la vida. Las mujeres jóvenes (15–24 años) registran la mayor tasa de desempleo (27,8%, frente a 14,7% de los hombres) y una tasa NiNi 2,2 veces

la de los hombres de su edad. La participación femenina alcanza su máximo entre los 35 y 44 años (74,9%), pero permanece 21,3 pp por debajo de la masculina en ese rango (96,3%). Desde los 55 años la brecha se amplía, hasta 38,8 pp entre los 55 y 64 años (45,1% frente a 83,9%; GEIH, 2025; OCDE, 2023).

Región. La región Amazónica registra las mayores brechas de participación (38,6% frente a 78,3%) y de desempleo (22,2% frente a 6,7%). La región Caribe tiene la mayor brecha en horas trabajadas, con 8 horas semanales menos para las mujeres. Bogotá presenta las menores brechas. Allí la participación laboral de las mujeres es 14,5 pp inferior a la de los hombres, trabajan en promedio 4 horas semanales menos y su tasa de desempleo es 2,2 pp mayor (GEIH, 2025).

Jefatura de hogar femenina. Las brechas también se observan entre las personas jefas de hogar. La brecha de participación es de 22,9 pp, con una tasa global de participación de 61,0% para las mujeres jefas de hogar y de 83,9% para los hombres. La de desempleo es de 4,0 pp (8,0% frente a 4,0%). Los hogares con jefatura femenina tienen ingresos totales mensuales cerca de $360 mil menores que los de jefatura masculina ($2,0 millones frente a $2,3 millones). En el ingreso por hora la brecha es de ≈$900 ($11.300 frente a $12.200).

1.2. Educación y sectores

¿Dónde son mayores las diferencias de ingreso? Las mayores diferencias de ingreso mensual están en servicios administrativos y de apoyo, donde las mujeres reciben en promedio $970 mil menos al mes que los hombres, seguidos de salud humana y asistencia social ($793 mil menos) y educación ($632 mil menos). En construcción y en transporte y almacenamiento, en cambio, las mujeres tienen ingresos mensuales promedio superiores a los de los hombres, en $1,36 millones y $600 mil, aunque estos sectores ocupan una proporción menor de mujeres. El ingreso por hora en estos sectores muestra brechas en la misma dirección.

La brecha persiste en todos los niveles educativos. Las mujeres reciben en promedio $338 mil menos al mes que los hombres entre quienes nunca asistieron a la escuela, $342 mil menos con primaria completa y $287 mil menos con secundaria completa. La brecha vuelve a ampliarse en los niveles postsecundarios, con $480 mil menos en formación técnica o tecnológica y $369 mil menos entre quienes tienen educación universitaria o más. El ingreso por hora sigue un patrón similar, aunque de menor magnitud.

Cuadro A1. Ingreso laboral mediano y brecha salarial de género por sector económico

Sector económico	Ingreso laboral mediano			Ingreso por hora mediano		
	Mujer	Hombre	Brecha	Mujer	Hombre	Brecha
Administración pública, educación y salud	$3.369.900	$2.366.700	$1.003.200	$17.440	$12.790	$4.650
Alojamiento y comida	$1.500.000	$960.000	$540.000	$7.270	$5.650	$1.620
Financiero y profesional	$2.088.800	$1.733.700	$355.100	$10.720	$9.150	$1.570
Comercio	$1.600.000	$1.266.700	$333.300	$7.560	$6.650	$910
Agricultura y minería	$900.000	$600.000	$300.000	$4.750	$4.360	$390

Industria	$1.785.300	$1.581.600	$203.700	$8.790	$8.060	$730
Electricidad, gas y agua	$1.740.200	$1.786.800	-$46.600	$8.630	$9.530	-$900
Transporte y comunicaciones	$1.500.000	$1.961.700	-$461.700	$6.980	$10.370	-$3.390
Construcción	$1.423.500	$2.310.000	-$886.500	$6.980	$11.940	-$4.960

Fuente: Fedesarrollo con base en GEIH (2025).

Concentración sectorial y exposición a los choques. El empleo femenino es más vulnerable a los choques porque se concentra en pocos sectores, varios de ellos muy expuestos. Antes de la pandemia, más del 75% de las mujeres ocupadas trabajaba en cinco sectores altamente expuestos a las restricciones sanitarias, varios con alta participación femenina, como alojamiento y servicios de comida (67,7%) y actividades artísticas y de entretenimiento (67,5%). Como resultado, 1,13 millones de mujeres pasaron a la inactividad, el 96,6% para dedicarse a oficios del hogar, y la tasa de desempleo femenino llegó a 25,5% en el trimestre mayo-julio de 2020, con un aumento mayor que el de los hombres (Cadena, Delgado y Martínez-Restrepo, 2021; OCDE, 2023).

1.3. Cuidado y uso del tiempo

Trabajo remunerado. Las mujeres cuidadoras dedican menos tiempo al trabajo remunerado que las no cuidadoras (35 frente a 42 horas semanales). Entre los hombres la diferencia es menor (42 frente a 44 horas; ECV, 2024). Según la ENUT, las mujeres con hijos tienen una jornada total más extensa, que combina trabajo remunerado y de cuidado (Tribín, Gómez-Barrera y Pirela-Ríos, 2022).

Tiempo en transporte. Las mujeres dedican en promedio más tiempo que los hombres a desplazarse al trabajo (5 frente a 4,5 horas), porque el 37% de ellas usa transporte público, mientras los hombres se movilizan sobre todo en moto o a pie (31% cada uno; ECV, 2024).

Oficios del hogar en menores. En 2024, el 2% de los menores de 5 a 11 años tenía los oficios del hogar como actividad principal. Aunque no sea su actividad principal, una mayor proporción de niñas que de niños realiza oficios del hogar (37,5% frente a 33,7%), si bien los niños les dedican en promedio algo más de tiempo (3,9 frente a 3,6 horas semanales; ECV, 2024).

Presencia de personas mayores. En el quintil más bajo, el 26,8% de los hogares con jefatura femenina y el 29,2% de los de jefatura masculina tienen personas mayores. En el quintil más alto, las proporciones son 28,8% y 21,0%. La presencia de personas mayores aumenta con el ingreso en los hogares con jefatura femenina y disminuye en los de jefatura masculina.

Hogares con menores. La presencia de menores de edad es más frecuente en los hogares de menores ingresos con jefatura femenina. En el primer quintil, el 68,8% de los hogares con jefatura femenina y el 61,0% de los de jefatura masculina tienen menores de edad. En el quintil más alto, las proporciones bajan a 19,4% y 21,2%.

Composición de los hogares. La participación y el tiempo en oficios son mayores en los hogares con jefatura femenina, en especial en los de más de un integrante. En esos hogares, el 94,1% de las jefas participa en oficios del hogar y les dedica en promedio 30 horas semanales, frente a 60,7% y 10 horas entre los jefes hombres. En los hogares unipersonales, el 93,0% de las mujeres participa en oficios y les dedica 25 horas semanales, frente al 87,0% de los hombres, que les dedican 18.

1.4. Demografía

Fecundidad adolescente. Entre 2015 y 2024, la tasa de fecundidad de las mujeres de 15 a 19 años cayó 51,1%, hasta 33,2 nacimientos por cada 1.000 mujeres, pero en La Guajira alcanzó 65,9 (DANE, 2025). Entre las adolescentes de 15 a 19 años con nacimientos registrados, el 17,7% correspondía a un segundo embarazo y el 3,4% a tres o más (UNICEF, 2022).

2. Brechas por grupo de población

2.1. ¿A quiénes afecta más? – Mercado laboral

Corte	Participación	Desempleo	Informalidad	Horas/sem	Ing./hora	Ingreso total
Número de hijos						
0 hijos	−25,3 pp	3,3 pp	−5,8 pp	−5 h	$777	−$264.840
1 hijo	−18,6 pp	4,8 pp	−4,4 pp	−6 h	$54	−$367.662
2 hijos	−25,2 pp	8,1 pp	−2,6 pp	−8 h	−$611	−$565.012
3 hijos	−26,3 pp	10,6 pp	0,5 pp	−9 h	−$383	−$467.569
4 hijos	−28,5 pp	9,9 pp	3,8 pp	−10 h	−$756	−$480.915
5 hijos	−37,9 pp	6,9 pp	11,5 pp	−6 h	−$1.147	−$444.843
Zona						
Rural	−41,0 pp	8,0 pp	1,4 pp	−10 h	−$378	−$384.963
Urbano	−19,3 pp	3,7 pp	−1,0 pp	−5 h	−$312	−$426.808
Decil de ingreso (1 = más pobre · 10 = más rico)						
Decil 1	−29,2 pp	17,8 pp	−1,7 pp	−11 h	$199	−$73.234
Decil 2	−32,7 pp	12,1 pp	−0,8 pp	−12 h	−$312	−$208.522
Decil 3	−32,4 pp	16,1 pp	3,8 pp	−10 h	−$736	−$313.039
Decil 4	−31,5 pp	9,8 pp	6,9 pp	−9 h	−$656	−$384.880
Decil 5	−27,9 pp	8,3 pp	7,0 pp	−7 h	−$603	−$346.157
Decil 6	−23,9 pp	4,1 pp	−5,2 pp	−7 h	−$126	−$261.382
Decil 7	−19,1 pp	3,1 pp	−2,1 pp	−5 h	−$149	−$248.458
Decil 8	−18,1 pp	0,8 pp	−7,4 pp	−4 h	$22	−$223.028
Decil 9	−15,7 pp	1,8 pp	−3,1 pp	−4 h	$312	−$171.370
Decil 10	−12,2 pp	1,0 pp	−3,5 pp	−2 h	−$2.661	−$1.100.136
Nivel educativo						
Nunca asistió	−32,4 pp	0,5 pp	1,5 pp	−11 h	−$801	−$260.387
Primaria completa	−42,3 pp	3,1 pp	3,0 pp	−9 h	−$962	−$377.400
Secundaria completa	−26,7 pp	6,0 pp	5,2 pp	−8 h	−$938	−$427.444
Técnico o tecnológico	−14,7 pp	5,2 pp	4,7 pp	−4 h	−$1.935	−$601.061
Universitaria	−6,3 pp	2,1 pp	−2,7 pp	−2 h	−$3.423	−$866.637

Corte	Participación	Desempleo	Informalidad	Horas/sem	Ing./hora	Ingreso total
Edad						
15–24	−14,5 pp	13,2 pp	−6,4 pp	−3 h	$798	−$145.171
25–34	−21,0 pp	4,5 pp	−4,2 pp	−6 h	$552	−$191.229
35–44	−21,3 pp	5,4 pp	−5,3 pp	−6 h	$156	−$319.324
45–54	−25,7 pp	3,4 pp	−2,9 pp	−7 h	$375	−$369.688
55–64	−38,8 pp	0,1 pp	2,6 pp	−8 h	−$339	−$469.312
65–74	−30,2 pp	−4,1 pp	0,0 pp	−8 h	−$852	−$514.671
75–84	−15,0 pp	−0,1 pp	−2,0 pp	−7 h	−$2.782	−$344.277
Región						
Amazónica	−39,7 pp	15,5 pp	−5,9 pp	−6 h	$492	−$412.533
Andina	−26,4 pp	5,1 pp	−4,5 pp	−5 h	$297	−$304.856
Bogotá	−14,5 pp	2,2 pp	−2,0 pp	−4 h	−$733	−$511.894
Caribe	−31,8 pp	10,0 pp	−2,9 pp	−8 h	$237	−$316.605
Orinoquía	−28,5 pp	3,2 pp	4,7 pp	−6 h	−$900	−$536.130
Pacífica	−26,7 pp	5,1 pp	1,1 pp	−7 h	−$134	−$370.294

Fuente: GEIH (2025). Brecha mujer−hombre: pp (tasas), horas/semana, pesos (ingreso). En negrilla (en el final), la mayor brecha de cada columna dentro de cada grupo.

2.2. ¿A quiénes afecta más? – Cuidado

Corte	Proporción de cuidadores mujeres	Actividad principal: temas laborales	Actividad principal: oficios del hogar	Horas transporte
Zona				
Rural	84 pp	-50 pp	53 pp	0,0h
Urbano	76 pp	-26 pp	30 pp	0,4h
Decil de ingreso (1 = más pobre · 10 = más rico)				
Decil 1	84 pp	-26 pp	41 pp	-0,2h
Decil 2	86 pp	-36 pp	45 pp	0,3h
Decil 3	84 pp	-40 pp	44 pp	-0,1h
Decil 4	82 pp	-41 pp	45 pp	0,0h
Decil 5	80 pp	-35 pp	39 pp	0,4h
Decil 6	78 pp	-33 pp	35 pp	0,5h
Decil 7	72 pp	-29 pp	31 pp	0,4h
Decil 8	70 pp	-25 pp	26 pp	0,8h
Decil 9	64 pp	-21 pp	22 pp	0,5h
Decil 10	60 pp	-16 pp	17 pp	0,5h

Corte	Proporción de cuidadores mujeres	Actividad principal: temas laborales	Actividad principal: oficios del hogar	Horas transporte
Nivel educativo				
Nunca asistió	78 pp	-51 pp	55 pp	-0,3h
Primaria completa	82 pp	-50 pp	53 pp	0,3h
Secundaria completa	82 pp	-42 pp	45 pp	0,2h
Técnico o tecnológico	80 pp	-24 pp	26 pp	0,3h
Universitaria o superior	68 pp	-14 pp	16 pp	0,3h
Edad				
15-24	78 pp	-18 pp	21 pp	0,4h
25-34	86 pp	-34 pp	35 pp	0,5h
35-44	80 pp	-34 pp	35 pp	0,5h
45-54	72 pp	-40 pp	42 pp	0,4h
55-64	74 pp	-49 pp	51 pp	0,3h
65-74	68 pp	-38 pp	48 pp	0,1h
75-84	50 pp	-18 pp	32 pp	-0,6h
Región				
Amazónica	80 pp	-38 pp	41 pp	0,8h
Andina	79 pp	-33 pp	36 pp	0,3h
Bogotá	65 pp	-18 pp	23 pp	0,2h
Caribe	84 pp	-37 pp	41 pp	-0,3h
Orinoquía	79 pp	-31 pp	34 pp	-0,6h
Pacífica	80 pp	-33 pp	37 pp	-0,7h

Fuente: ECV (2024).

2.3. ¿A quiénes afecta más? – Pensiones

Corte	Pensionados que trabajan	Ingreso pensional
Número de hijos		
0	-2,3 pp	- $40.796
1	-4,3 pp	- $53.039
2	-1,4 pp	- $41.434
3	-5,1 pp	- $22.817
Zona		
Rural	-1,5 pp	- $10.889
Urbano	-4,3 pp	- $19.457
Decil de ingreso (1 = más pobre · 10 = más rico)		

Corte	Pensionados que trabajan	Ingreso pensional
Decil 1	0,1 pp	- $109
Decil 2	-0,1 pp	- $94
Decil 3	0,1 pp	- $2.200
Decil 4	0,4 pp	- $4.650
Decil 5	-1,1 pp	- $13.655
Decil 6	-1,0 pp	- $11.022
Decil 7	-3,8 pp	- $26.284
Decil 8	-7,5 pp	- $20.590
Decil 9	-9,0 pp	$14.222
Decil 10	-9,6 pp	$22.882
Nivel educativo		
Nunca asistió	-1,9 pp	$22.782
Primaria completa	-3,0 pp	$11.635
Secundaria completa	-8,3 pp	- $21.436
Universitaria o superior	-9,7 pp	- $100.712
Edad		
55-64	- 0,2 pp	$89.637
65-74	-1,4 pp	- $223.077
75-84	-3,7 pp	- $320.128

Fuente: GEIH (2024).

REFERENCIAS

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.

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

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

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.

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.

ANEXO

Anexo 2. Estado actual de las políticas de género

Mercado laboral · Cuidado · Pensiones

Este anexo complementa el capítulo 2 del documento principal con las fichas de los instrumentos de política vigentes en mercado laboral, cuidado y pensiones.

1. Políticas nacionales de género y cuidado

1.1. CONPES 4143 de 2025. Política Nacional de Cuidado y objetivo estratégico.

El CONPES 4143 de 2025 establece la Política Nacional de Cuidado de Colombia con un horizonte de implementación de diez años, entre 2025 y 2034, y un costo indicativo total de $25,66 billones, de los cuales $2,6 billones se asignaron para 2025. Su objetivo es transformar la organización social del cuidado para garantizar el goce efectivo del derecho a cuidar en condiciones dignas y del derecho a recibir cuidado, asistencia o apoyo. Reconoce, además, las prácticas de cuidado comunitario y colectivo, y las propias de las comunidades campesinas y los pueblos étnicos, como un pilar del sostenimiento de la vida.

Estructura de la política y ejes de intervención.

La política se estructura en torno a cuatro objetivos estratégicos. La importancia relativa de cada uno se aproxima con la proporción de acciones que el CONPES 4143 le asigna en su plan de acción. Con este criterio, el Objetivo 1 concentra el 30% de las acciones y busca aumentar el reconocimiento y el fortalecimiento de las prácticas de cuidado comunitario y colectivo, y de las propias de las comunidades campesinas y los pueblos étnicos, para mejorar las condiciones en que se proveen. El Objetivo 2 también reúne el 30% de las acciones y busca incrementar el reconocimiento y el goce efectivo de los derechos de las personas cuidadoras, para mejorar su calidad de vida y las condiciones en las que proveen cuidado. El Objetivo 3 representa el 20% de las acciones y busca transformar los factores culturales que perpetúan la desigualdad en la organización social del cuidado para avanzar hacia su democratización. El Objetivo 4 concentra el 20% restante y busca fortalecer la capacidad del Estado para responder de manera oportuna y pertinente a las demandas de cuidado y garantizar el funcionamiento del Sistema Nacional de Cuidado.

Implementación y gobernanza institucional.

El plan de acción contempla 133 acciones lideradas por 35 entidades del orden nacional, entre ellas 15 ministerios. El Ministerio de Igualdad y Equidad concentra el 16% de las acciones, seguido por el ICBF con 9%, el Ministerio de las Culturas con 8%, el Ministerio del Trabajo con 7% y el Ministerio del Deporte con 5%. El 55% restante se distribuye entre otras entidades con menor participación. Esta estructura refleja el carácter transversal de la política y la necesidad de una articulación interinstitucional robusta para su implementación.

Avance de ejecución y retos principales.

Con corte a diciembre de 2025, la política registra un avance presupuestal acumulado de 14,9% frente a las metas de largo plazo y de 33,4% frente a la meta anual de ejecución (avance de ejecución de acciones y metas del PAS, no de impacto). Los mayores avances están en el fortalecimiento del cuidado comunitario y colectivo (21,6%) y en la transformación de los factores culturales asociados al cuidado (15,6%). Los mayores rezagos están en el fortalecimiento de la capacidad estatal del sistema de cuidado (13,3%) y, sobre todo, en el reconocimiento efectivo de los derechos de las personas

cuidadoras (8,9%). La distribución revela desafíos importantes de implementación, cobertura y capacidad institucional.

Acciones con mayor presupuesto asignado.

1. "Atención a hogares con alta carga de cuidado, monoparentales en pobreza extrema y unidades indígenas con niños en primera infancia o personas con discapacidad que requieren altos niveles de cuidado, priorizando hogares con jefatura femenina." **Entidad responsable:** Departamento Administrativo para la Prosperidad Social. **Presupuesto 2025:** $1,95 billones (75,0%). **Avance:** 100%.
2. "Aumentar el número de ex madres y ex padres comunitarios con acceso a subsidios pensionales." **Entidad responsable:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. **Presupuesto 2025:** $264.853 millones (10,2%). **Avance:** 0%.
3. "Formalizar el empleo de las madres y los padres comunitarios." **Entidad responsable:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. **Presupuesto 2025:** $84.820 millones (3,3%). **Avance:** 0%.
4. "Desarrollar acciones de prevención del matrimonio y uniones infantiles, tempranas y forzadas, trabajo infantil en hogares y embarazo adolescente." **Entidad responsable:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. **Presupuesto 2025:** $80.137 millones (3,1%). **Avance:** 100%.
5. "Fortalecimiento de estrategias de formación y acompañamiento en cuidado, autocuidado y corresponsabilidad para familias, redes de cuidado y adolescentes en gestación o lactancia." **Entidad responsable:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. **Presupuesto 2025:** $54.631 millones (2,1%). **Avance:** 0%.
6. "Ofertar programas de formación complementaria y titulada para personas cuidadoras remuneradas y no remuneradas." **Entidad responsable:** Servicio Nacional de Aprendizaje. **Presupuesto 2025:** $28.885 millones (1,1%). **Avance:** 79,5%.

Acciones de alto impacto.

- "Desarrollar alianzas con las Instituciones de Educación Superior y empresas públicas y privadas, para garantizar la educación inicial a la primera infancia y reducir la carga del cuidado de estudiantes de educación superior, personas cuidadoras y trabajadores." **Entidad responsable:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. **Presupuesto 2025:** $43 millones (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de las diferentes modalidades de atención en primera infancia con enfoque territorial y diferencial, priorizando municipios con mayores brechas, Pdet y ruralidad dispersa." Entidad responsable: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar**. Presupuesto 2025:** $184 millones (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Diseñar y adecuar infraestructura de cuidado para niños, niñas y mujeres mayores, ubicada en las Casas para la Dignidad de las Mujeres." **Entidad responsable:** Ministerio de Igualdad y Equidad. **Presupuesto 2025:** $130 millones (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Apoyar el desarrollo y/o mejoramiento de infraestructura social de cuidado y del entorno urbanístico con diseño y accesibilidad universal para favorecer el bienestar integral de las personas que requieren cuidado, asistencia o apoyo." **Entidad responsable:** Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. **Presupuesto 2025:** $0 (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Diseñar e implementar la ruta de inspección laboral para garantizar los derechos laborales del sector de cuidado remunerado, incluyendo el sector de trabajo remunerado en hogares, a través del Grupo Élite de Inspección de Género." **Entidad responsable:** Ministerio de Trabajo. **Presupuesto 2025:** $300 millones (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Vincular familias en los procesos de educación inicial para la promoción del desarrollo y aprendizaje de niños y niñas en primera infancia y fortalecer logros en desarrollo de la autonomía, la seguridad y la confianza de padres, madres y cuidadores que redunden en su bienestar." **Entidad responsable:** Ministerio de Educación Nacional. **Presupuesto 2025:** $79 millones (0,0%). **Avance:** 18%.

- "Cualificar y formar a las madres y los padres comunitarios y agentes educativos para la atención integral a la primera infancia." **Entidad responsable:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. **Presupuesto 2025:** $14.260 millones (0,5%). **Avance:** 0%.
- "Formalizar el empleo de las madres y los padres comunitarios." **Entidad responsable:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. **Presupuesto 2025:** $84.820 millones (3,3%). **Avance:** 0%.
- "Elaborar y socializar lineamientos normativos para la incorporación de distintas formas de organización laboral (trabajo en casa, trabajo remoto o teletrabajo, horarios flexibles, entre otros) que contribuyan a la equidad de género y corresponsabilidad social del cuidado, teniendo en cuenta el Convenio 156 de la OIT, la Ley 2297 de 2023 y la Política de Trabajo Digno y Decente." **Entidad responsable:** Ministerio de Trabajo. **Presupuesto 2025:** $60 millones (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Diseñar e implementar una estrategia de asistencia técnica a las empresas y las pymes para impulsar la equidad laboral con enfoque de género con el fin de promover la conciliación de la vida familiar, laboral, personal y las actividades de cuidado, con lo establecido en el Convenio 156 de la OIT en el marco de la Política de Trabajo Digno y Decente." **Entidad responsable:** Ministerio de Trabajo. **Presupuesto 2025:** $76 millones (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Desarrollar actividades educativas, académicas y culturales en el Museo Nacional de Colombia y los museos regionales del Ministerio que visibilicen las prácticas de cuidado comunitario, los procesos organizativos con prácticas de cuidado propias y los aportes de los hombres en los trabajos de cuidado, vinculando en su ejecución a las familias en su diversidad, comunidades y proyectos locales." **Entidad responsable:** Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes. **Presupuesto 2025:** $9 millones (0,0%). **Avance:** 0%.

Nota: El porcentaje entre paréntesis corresponde a la participación del presupuesto asignado a cada acción dentro del presupuesto total del CONPES 4143 para 2025. Los valores se presentan con un decimal. Por ello, las participaciones inferiores a 0,05% aparecen redondeadas como 0,0%, aunque sí cuentan con recursos asignados.

1.2. CONPES 4080 de 2022. Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres.

El CONPES 4080 de 2022 establece la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres como la hoja de ruta nacional para avanzar en el cierre de brechas de género, con horizonte de implementación hasta 2030. La política busca generar las condiciones necesarias para garantizar la equidad de género y el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres, con énfasis en barreras persistentes en autonomía económica, liderazgo, salud, violencia, construcción de paz e institucionalidad. Para 2025, el presupuesto asignado asciende a $1,7 billones. La política incorpora un enfoque transversal con énfasis en las mujeres rurales y reconoce la transformación cultural y la redistribución del cuidado como elementos centrales para reducir desigualdades estructurales.

Estructura de la política y ejes de intervención.

La política se estructura en torno a seis objetivos estratégicos. La importancia relativa de cada uno se aproxima con la proporción de acciones que el plan de acción le asigna. Con este criterio, el Objetivo 1 concentra el 35% de las acciones y busca aumentar las oportunidades de autonomía económica de las mujeres, eliminar barreras persistentes y fortalecer su inclusión productiva. El Objetivo 2 reúne el 15% de las acciones y busca fortalecer el liderazgo de las mujeres y avanzar hacia la paridad en espacios de representación política, cargos directivos y escenarios comunitarios. El Objetivo 3 representa el 12% de las acciones y busca mejorar la salud física y mental de las mujeres. El Objetivo 4 concentra el 16% de las acciones y se enfoca en la prevención y la atención integral de las violencias contra las mujeres. El Objetivo 5 representa el 12% de las acciones y busca fortalecer el liderazgo de las mujeres en la construcción de paz y la agenda de seguridad en el marco de la Resolución 1325. El Objetivo 6

concentra el 10% restante y busca fortalecer la institucionalidad pública para transversalizar el enfoque de género en los asuntos estratégicos del Estado.

Implementación y gobernanza institucional.
El plan de acción contempla 211 acciones lideradas por múltiples entidades del orden nacional, y refleja el carácter transversal de la política. El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República concentra el 10% de las acciones, seguido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo con 7%, el Ministerio de Salud y Protección Social con 6%, el Ministerio de Educación Nacional con 5% y el Ministerio del Interior con 4%. El 68% restante se distribuye entre otras entidades del Gobierno nacional con menor participación. Esa dispersión exige una articulación interinstitucional robusta para garantizar la implementación efectiva de la política.

Avance de ejecución y retos principales.
Con corte a diciembre de 2025, la política registra un avance presupuestal acumulado de 46,7% frente a las metas de largo plazo y de 60,2% frente a la meta anual de ejecución. Los mayores avances están en la autonomía económica de las mujeres (57,6%) y en la atención integral de las violencias contra las mujeres (55,9%). Los mayores rezagos están en el fortalecimiento del liderazgo de las mujeres (22,7%) y en la salud física y mental (29,3%). El fortalecimiento institucional para transversalizar el enfoque de género y la implementación de la Resolución 1325 tienen avances intermedios de 49,9% y 47,2%. El balance muestra avances importantes y desafíos persistentes de ejecución, coordinación y focalización.

Acciones con mayor presupuesto asignado.

1. “Asignar subsidios familiares de vivienda de adquisición a hogares que contengan como mínimo una mujer dentro del núcleo familiar, previo cumplimiento de los requisitos de los programas, fomentando así el acceso de la población femenina a una vivienda digna.” **Entidad responsable:** Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. **Presupuesto 2025:** $455.165 millones (27,5%). **Avance:** 100%.
2. “Aumentar el acceso con gratuidad en el valor de la matrícula para estudiantes mujeres en condiciones de vulnerabilidad socioeconómica, que cursan programas técnicos profesionales, tecnológicos y universitarios en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas del país.” **Entidad responsable:** Ministerio de Educación Nacional. **Presupuesto 2025**: $396.988 millones (24,0%). **Avance:** 0%.
3. “Incrementar el número de operaciones de créditos para el desarrollo de proyectos agropecuarios a mujeres rurales.” **Entidad responsable:** Banco Agrario de Colombia S.A. **Presupuesto 2025:** $184.884 millones (11,2%). **Avance:** 41,0%.
4. “Apoyar proyectos para la generación de excedentes agropecuarios, formulados por mujeres titulares de hogares desplazados participantes del programa Familias en su Tierra -FEST mediante acompañamiento técnico, entrega de incentivos condicionados y seguimiento a los proyectos.” **Entidad responsable:** Departamento Administrativo para la Prosperidad Social. **Presupuesto 2025:** $73.988 millones (4,5%). **Avance:** 0%.

Acciones de alto impacto.

- “Incluir un componente de transformación de estereotipos de género dentro de la estrategia Alianza Escuela Familia con el objetivo de complementar las acciones orientadas a la promoción de la equidad de género desde los entornos familiares.” **Entidad responsable:** Ministerio de Educación Nacional. **Presupuesto 2025:** $115 millones (0,0%). **Avance:** 100%.
- “Diseñar una estrategia que fomente el fortalecimiento de habilidades asociadas a las áreas STEAM + para niñas y adolescentes matriculadas en educación preescolar, básica y media y su interés por las

mismas, teniendo en cuenta las barreras culturales." **Entidad responsable:** Ministerio de Educación Nacional. **Presupuesto 2025:** $600 millones (0,0%). **Avance:** 50%.

- "Realizar cambios en los modelos de términos de referencia al respecto de los numerales de evaluación para otorgar puntajes adicionales a mujeres (líderes de propuestas) en las convocatorias, invitaciones y concursos en las líneas de investigación, innovación, investigación-creación o apropiación social del conocimiento." **Entidad responsable:** Ministerio de Ciencia, tecnología e Innovación. **Presupuesto 2025:** $10 millones (0,0%). **Avance:** 100%.
- "Elaborar y socializar una guía de buenas prácticas para fomentar la equidad de género y mitigar los sesgos en la aplicación de Inteligencia Artificial." **Entidad responsable:** Departamento Nacional de Planeación. **Presupuesto 2025:** $0 (0,0%). **Avance:** 100%.
- "Realizar un estudio que permita identificar posibles sesgos de género existentes en el Código Sustantivo del Trabajo y que emita recomendaciones que sirvan de insumo a la actualización del mismo." **Entidad responsable:** Ministerio de Trabajo. **Presupuesto 2025:** $0 (0,0%). **Avance:** 100%.
- "Diseñar e implementar un programa de gobierno corporativo con enfoque de género para impulsar la participación de las mujeres en altos cargos de empresas privadas y empresas mixtas con participación mayoritaria del Estado." **Entidad responsable:** Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. **Presupuesto 2025:** $0 (0,0%). **Avance:** 0%.
- "Implementar una estrategia de articulación entre entidades de Gobierno para la ampliación del alcance de Red de Mentoras STEM." **Entidad responsable:** Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. **Presupuesto 2025:** $0 (0,0%). **Avance:** 60%.
- "Crear el capítulo específico de género en el Observatorio del Deporte impulsando en específico la producción de datos, diseño de indicadores de evaluación con enfoque de género e investigación académica especializada en temas de equidad de género en el sector DRAF." **Entidad responsable:** Ministerio del Deporte. **Presupuesto 2025:** $170 millones (0,0%). **Avance:** 30%.
- "Formular y socializar estrategias complementarias de comunicación masivas dirigidas a desvirtuar, desmitificar y erradicar representaciones, prácticas discriminatorias y estereotipos de género que afectan la participación de las mujeres en los altos cargos del Estado teniendo en cuenta el enfoque diferencial y étnico." **Entidad responsable:** Departamento Administrativo de la Función Pública; Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. **Presupuesto 2025:** $14 millones (0,0%). **Avance:** 100%.
- "Ampliar la medición periódica de la prevalencia o cambios frente a la tolerancia a imaginarios, actitudes y prácticas que normalizan la violencia contra las mujeres, tanto en la sociedad como en funcionarios." **Entidad responsable:** Departamento Administrativo de Presidencia de la República. **Presupuesto 2025:** $0 (0,0%). **Avance:** 5%.
- "Adelantar actividades de difusión de información que incentiven a las mujeres a participar en las votaciones sin tener sesgos de género." **Entidad responsable:** Ministerio del Interior. **Presupuesto 2025:** $10 millones (0,0%). **Avance:** 0%.

Nota: El porcentaje entre paréntesis corresponde a la participación del presupuesto asignado a cada acción dentro del presupuesto total del CONPES 4080 para 2022. Los valores se presentan con un decimal. Por ello, las participaciones inferiores a 0,05% aparecen redondeadas como 0,0%, aunque sí cuentan con recursos asignados.

1.3. Otro marco normativo y de política pública en Colombia

Marco general

- Ley 823 de 2003: Establece el marco de igualdad de oportunidades para las mujeres en los ámbitos público y privado y obliga al Estado a adoptar acciones afirmativas en empleo, educación, salud, vivienda y participación. Es la norma marco sobre la que se apoyan los sistemas de gestión de igualdad de género y buena parte de los instrumentos posteriores.

Transparencia salarial

- Art. 143 del Código Sustantivo del Trabajo + Convenio 100 OIT (Ley 54 de 1962): Establece el principio de «igual remuneración por trabajo de igual valor», que prohíbe diferencias salariales por sexo. Es el marco básico de igualdad salarial en Colombia, aunque sin mecanismos de reporte o verificación sistemática.
- Ley 1496 de 2011: Desarrolla el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor y obliga a los empleadores públicos y privados a llevar registros de cargos, funciones y remuneraciones desagregados por sexo, con sanciones por incumplimiento.
- Sello Equipares: Incorpora auditorías salariales internas como requisito de certificación y promueve la corrección de brechas injustificadas dentro de las empresas. Es el mecanismo más cercano a la transparencia salarial en el sector privado, aunque es voluntario y de cobertura limitada.

Cuotas en juntas directivas

- Ley 2294 de 2023: Estableció una cuota del 30% en las juntas de empresas de economía mixta con participación estatal mayoritaria y de emisores de valores. Fue la primera norma de este tipo en América Latina y el Caribe. No obstante, en 2023 las juntas privadas solo alcanzaban el 22,33% de participación femenina (CESA).
- Ley 2424 de 2024: Establece la paridad de género obligatoria (mínimo 50%) para la ocupación de cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles directivos en todas las ramas y órganos del poder público.
- Ley 581 de 2000: Introduce el marco general de cuotas de género en cargos decisorios del Estado, que sirve como base para extender la lógica de representación femenina a instancias de dirección pública, incluidos indirectamente espacios de gobierno corporativo estatal.
- Iniciativa de Paridad de Género (BID‑WEF): Implementada desde 2018, es una plataforma voluntaria de compromisos empresariales para aumentar la participación femenina en liderazgo corporativo, basada en metas acordadas por empresas sin carácter vinculante ni sancionatorio.

Cuotas políticas

- Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas): Establece una cuota mínima del 50% de participación de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio del Estado. No aplica a cargos de elección popular, lo que limita su impacto sobre la representación política electoral.
- Ley 1475 de 2011: Regula la organización y financiación de partidos políticos e introduce la obligación desde 2026 de incluir al menos 1 mujer en las listas donde se elijan menos de cinco curules para corporaciones de elección popular o consulta.
- Ley 2453 de 2025: Reconoce y tipifica la violencia política contra las mujeres como barrera al ejercicio de derechos políticos, e incorpora mecanismos de prevención y protección para garantizar su participación efectiva.
- Programa «Más Mujeres, Más Democracia»: Estrategia de formación, visibilización y acompañamiento para fortalecer el liderazgo, la participación y la representación política de las mujeres, a través de capacitaciones, herramientas para campañas electorales, espacios de articulación con partidos políticos y difusión de liderazgos femeninos.

Licencias parentales

- Artículo 236 del CST + Leyes 755 de 2002, 1468 de 2011 y 2114 de 2021: Establece la licencia de maternidad de 18 semanas de descanso remunerado en la época del parto, financiada por las EPS, lo que reduce costos directos para el empleador y mitiga incentivos de discriminación en el empleo formal.
- Ley 2114 de 2021 (licencia parental compartida): Permite que la madre y su pareja distribuyan las últimas 6 de las 18 semanas de la licencia de maternidad mediante acuerdo, con el objetivo de

promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado, aunque su uso efectivo ha sido limitado.

● Ley 2114 de 2021 (licencia parental flexible): Introduce la posibilidad de extender la licencia con trabajo a tiempo parcial, lo que duplica su duración con remuneración proporcional, como mecanismo de flexibilidad para compatibilizar cuidado y empleo.

● Artículo 236 del CST + Ley 2114 de 2021: Establece el derecho del padre a una licencia remunerada de 14 días calendario por nacimiento de hijo, financiada a través del sistema de seguridad social en salud (EPS).

Sistemas de cuidado

● Ley 1413 de 2010: Introduce el reconocimiento estadístico del trabajo de cuidado no remunerado mediante la creación de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo y la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado del DANE, y sienta la base para su visibilización económica.

● Decreto 1228 de 2022: Crea la Comisión Intersectorial de la Política Nacional de Cuidado como instancia de coordinación institucional para articular acciones entre entidades del orden nacional en materia de cuidado.

● Ley 2281 de 2023: Crea el Sistema Nacional de Cuidado en Colombia, que articula políticas, servicios e instituciones para redistribuir y reconocer el trabajo de cuidado entre el Estado, el sector privado, las comunidades y los hogares, con el objetivo de garantizar los derechos de las personas cuidadoras y promover una organización más equitativa del cuidado. Crea, además, el Ministerio de Igualdad y Equidad como ente rector.

● Sentencia C-400 de 2024: Reconoce el cuidado como derecho fundamental en tres dimensiones (cuidar, ser cuidado y autocuidado) y es el fundamento constitucional del sistema de cuidados en Colombia.

● CONPES 4143 de 2025: Establece la Política Nacional de Cuidado con 133 acciones, 35 entidades responsables y una inversión estimada de 25,6 billones de pesos a 10 años, orientada a ampliar la oferta de servicios de cuidado y redistribuir responsabilidades entre Estado, mercado y hogares.

● Manzanas del Cuidado: Modelo territorial de provisión integral de servicios de cuidado y apoyo a mujeres cuidadoras, que concentra en un mismo espacio servicios de cuidado infantil, adultos mayores, formación, salud y atención psicosocial, y ha sido replicado como referencia en otros territorios.

● Plan Nacional de Desarrollo 2022‑2026: Incorpora la estrategia transversal «El cambio es con las mujeres», que articula acciones para reducir la carga de cuidado no remunerado y fortalecer la participación laboral femenina con la expansión de servicios de cuidado, el fortalecimiento de la economía del cuidado, la promoción de la corresponsabilidad en el hogar y la inclusión del enfoque de género en las políticas de empleo, educación y protección social.

● Planes territoriales de economía del cuidado (Antioquia y DNP): Antioquia ha desarrollado un plan departamental con enfoque rural que amplía servicios de cuidado, formación para cuidadoras y articulación con empleo femenino. El DNP ha financiado pilotos municipales de sistemas de cuidado con infraestructura de atención, servicios para población dependiente y mecanismos de identificación de personas cuidadoras en el nivel local.

● Centro de Lavado Comunitario en la UVA (Medellín): Inaugurado en marzo de 2026 en La Alegría (Comuna 3, Manrique), integrado a los Círculos de Cuidado de la Secretaría de las Mujeres. Es un piloto de reducción de trabajo en el hogar no remunerado con 4 torres de lavado y secado, atención a 60 hogares y dos ciclos gratuitos semanales, con una liberación estimada de 240 horas semanales y servicios complementarios (salud mental, asesoría jurídica y formación para autonomía económica).

● Círculos de Cuidado (Sistema Distrital de Medellín): Estrategia matriz del sistema, implementada en las UVA desde 2024, que integra servicios para cuidadoras (orientación psicojurídica, salud, formación, empleo y corresponsabilidad masculina). A 2026 tiene 12 círculos operativos y una meta de 21 en el cuatrienio, ha atendido a 6.868 mujeres (92,6% de estratos 1 a 3) y se financia con recursos públicos distritales (cerca de $60.000 millones), aunque los cambios agregados en las brechas no son atribuibles causalmente al programa.

Políticas fiscales

● Programas de transferencias condicionadas (Familias en Acción): Canalizan recursos directamente a los hogares a través de mujeres receptoras, lo que la evidencia asocia con mejoras en bienestar infantil y autonomía económica femenina.

● Ley 1429 de 2010: Ofrece descuentos en renta para empleadores que vinculen mujeres mayores de 40 años con al menos 12 meses de desempleo.

● Ley 1257 de 2008: Permite deducir de la renta el 200% de salarios y prestaciones pagadas durante el período gravable por contratar mujeres víctimas de violencia comprobada por hasta 3 años.

● El trazador presupuestal (Ley 1955 de 2019, art. 221) acumula $43,6 billones entre 2019 y 2024, con una variación del 227%. El MHCP advierte, sin embargo, que el crecimiento refleja una mejor capacidad de etiquetado y no mayor gasto real, porque el 85% del aumento entre 2019 y 2020 provino de incluir programas preexistentes como Familias en Acción y Jóvenes en Acción.

Sesgos en contratación y discriminación

● Sello Equipares: Incluye la revisión de procesos de selección con enfoque de género como parte de sus criterios de certificación.

● Ley 1009 de 2006: Crea de manera permanente el Observatorio de Asuntos de Género (OAG), con el mandato de producir indicadores, desarrollar categorías de análisis y hacer seguimiento a las políticas, programas, planes y normas relacionadas con la igualdad de género. Aunque no implementa intervenciones directas en el mercado laboral, es el principal mecanismo institucional de monitoreo y evaluación de las brechas de género.

● Circular 0055 de 2024: Recomienda a empleadores públicos y privados lenguaje incluyente en ofertas y revisión de procesos para identificar sesgos.

Intervenciones educativas

● Plan Nacional de Educación y planes territoriales: Incorporan enfoque de género mediante medidas para garantizar permanencia escolar (atención a embarazo adolescente), ajustes curriculares con perspectiva inclusiva, sistemas de alerta temprana de deserción con enfoque de género y metas diferenciadas por sexo en los Planes de Mejoramiento Institucional.

● Programa de Excelencia para la Equidad: Focaliza recursos en colegios con mayores brechas de género en pruebas Saber mediante formación docente en pedagogías no sexistas, tutorías en matemáticas y lectura para niñas con rezago, y apoyo psicosocial en contextos de violencia de género.

● Ley 2117 de 2021: Establece el desarrollo de un sistema de becas para mujeres en áreas STEM, que incluye financiación de matrícula en programas de ingeniería, ciencias exactas y TIC, apoyos de sostenimiento para estudiantes de bajos ingresos, cupos en formación posgradual en áreas prioritarias y reportes periódicos sobre cobertura y graduación femenina.

● Programas como «+ Mujer + Ciencia + Equidad» y «Chicas STEM»: Implementan convocatorias anuales que financian becas de maestría y doctorado en áreas como ciencias básicas, biotecnología e ingeniería, apoyan grupos de investigación liderados por mujeres, promueven mentorías para reducir la deserción en la carrera científica y establecen alianzas con empresas tecnológicas para pasantías remuneradas orientadas a mejorar la inserción laboral en sectores de alta demanda.

● Estrategias de género del SENA: Buscan aumentar la participación femenina en programas de formación en sectores masculinizados mediante cupos diferenciados en áreas como construcción, minería, TIC y manufactura, adecuación de infraestructura para el cuidado y la permanencia (incluyendo lactancia y vestuarios), orientación vocacional y articulación con empresas para garantizar prácticas equivalentes.
● Más Mujeres Construyendo (Ley 2397 de 2024): Estrategia nacional para reducir las desigualdades de género en la infraestructura civil y la construcción, con aplicación en los ámbitos público y privado y en los niveles municipal, distrital, departamental y nacional, mediante formación y cambios en las políticas de contratación del sector. Es el sector con menor participación femenina del país (7,5%) y concentra buena parte de la inversión pública, de modo que amarrar sus metas a la oferta del SENA y a las cláusulas de contratación de obra convierte una declaración sectorial en demanda efectiva de empleo femenino.
● PETIG (Resolución 800 de 2015): Incorporación del enfoque de género en los currículos, materiales pedagógicos y prácticas docentes; eliminación de estereotipos sexistas y violencias de género en el entorno escolar; fortalecimiento de la participación de niñas y jóvenes en espacios de liderazgo y gobierno escolar; y promoción de una educación inclusiva.

Empoderamiento económico

● Fondo Nacional de Garantías: Producto especial dirigido a mujeres microempresarias y trabajadoras independientes que facilita el acceso al crédito formal mediante garantías de hasta el 60% del valor de la operación.
● Ley 2069 de 2020 ‑ Ley de Emprendimiento: Promueve el acceso de las mujeres a instrumentos de financiamiento, fortalecimiento empresarial y compras públicas, mediante criterios de inclusión en programas de emprendimiento, innovación y desarrollo productivo.
● Iniciativa de Paridad de Género: Desarrolla mentorías entre empresarias, fortalecimiento de redes de proveedoras para acceso a cadenas de valor y asistencia técnica a entidades financieras para reducir sesgos en evaluación crediticia.
● Ley 2535 de 2025: Creó el Fondo de Emprendimiento para la Mujer, con capital semilla de 0,5 a 3 SMMLV para mujeres del SISBÉN IV grupos A, B y C y una cobertura potencial de más de 12,4 millones de mujeres en 1.123 municipios. Es el primer instrumento legal de capital semilla exclusivo para mujeres en pobreza con cobertura municipal en Colombia.

Movilidad

● Resolución 2830 de 2019 y Resolución 20243040036315 del 2 de agosto de 2024: Comité sectorial creado en 2019 y actualizado mediante resolución reciente, encargado de coordinar la transversalización del enfoque de género en las entidades del sector, incluidas INVÍAS, ANI y Aerocivil.
● CONPES 3991 de 2020: Establece la Estrategia Nacional de Movilidad Activa con enfoque de género y diferencial (ENMA), que promueve la bicicleta y la caminata con perspectiva de género.
● Política pública de mujeres y equidad de género: Integrada al diseño de la Primera Línea del Metro de Bogotá, con estaciones abiertas y vigiladas, andenes seguros, alumbrado continuo y un programa específico, «Mujeres Metro», para prevenir el acoso sexual.

Diseño de los sistemas contributivos

● Ley 100 de 1993: Establece los parámetros fundamentales del RPM (Colpensiones) y el RAIS (fondos privados), incluidas las condiciones de vejez (57 años para mujeres y 62 para hombres, 1.300 semanas), invalidez y sobrevivencia.
● Ley 2381 de 2024: La reforma pensional de 2024, actualmente suspendida temporalmente, incorpora medidas con enfoque de género como créditos por cuidado de hasta 50 semanas por hijo

(máximo 150 semanas) y la reducción gradual de las semanas requeridas para las mujeres de 1.300 a 1.000 hacia 2036. Reorganiza, además, el sistema en cuatro pilares (solidario, semicontributivo, contributivo y de ahorro voluntario) y establece cotizaciones obligatorias a Colpensiones sobre los primeros 2,3 SMMLV.

- Ley 1580 de 2012: Crea la pensión familiar, que permite que dos personas que individualmente no alcanzan los requisitos de pensión sumen sus semanas cotizadas para acceder a una pensión de vejez compartida.
- Resolución 1555 de 2010 y Resolución 1112 de 2007: Las tablas vigentes en Colombia utilizan mortalidad diferenciada por sexo, lo que implica que las mujeres, al tener una mayor esperanza de vida, reciben rentas vitalicias más bajas que los hombres por un mismo capital acumulado en el RAIS.

Pilares solidarios, pensiones no contributivas y fortalecimiento del pilar público

- Ley 1251 de 2008, Ley 100 de 1993 y Decreto 3771 de 2007: El programa Colombia Mayor es un esquema de asistencia social que busca fortalecer la protección económica de las personas adultas mayores mediante subsidios monetarios dirigidos a quienes no cuentan con pensión y se encuentran en situación de vulnerabilidad o pobreza extrema.
- Ley 2381 de 2024: El Pilar Solidario cubriría a personas en pobreza y vulnerabilidad mayores de 65 años (hombres) y 60 años (mujeres), con una renta de $223.800 financiada con recursos del PGN y del Fondo de Solidaridad Pensional.
- Ley 2381 de 2024: El Pilar Semicontributivo otorgaría una renta vitalicia a personas que alcanzaron la edad de pensión, pero cotizaron entre 300 y menos de 1.000 semanas sin lograr pensionarse. El beneficio, administrado por Colpensiones, incluiría un subsidio del 20% para hombres y 30% para mujeres sobre el saldo acumulado.

Micropensiones digitales, aportes de contrapartida y esquemas semicontributivos

- Ley 1328 de 2009, Decreto 604 de 2013 y Ley 1151 de 2007: BEPS es un esquema semicontributivo de protección para la vejez dirigido a personas con ingresos inferiores a un SMMLV que no logran cotizar de forma continua al sistema pensional.
- Ley 100 de 1993: El PSAP es un esquema de subsidio de contrapartida dirigido a trabajadores informales vulnerables para cofinanciar sus cotizaciones pensionales obligatorias.

Diseño conductual y portabilidad para sostener y extender el ahorro previsional

- Decreto 1494 de 2022: Estableció un mecanismo de portabilidad entre BEPS y el sistema contributivo, que permite convertir aportes realizados en BEPS en semanas cotizadas al sistema pensional mediante cálculo actuarial.
- Estrategia digital y de comunicación de Colpensiones: Herramientas digitales que facilitan el ahorro y promueven la continuidad de los aportes, con canales como aplicaciones móviles, SMS y redes de recaudo descentralizadas (SuperGiros, Reval, Paga Todo y Gana).

Fuente: compilación normativa; CST; Convenio 100 OIT; CONPES 4080/2022 y 4143/2025; Leyes 1009/2006, 2069/2020, 2117/2021, 2281/2023, 2397/2024, 2453/2025, 2535/2025; Sentencia C-400/2024.

2. Programas e intervenciones de cuidado

2.1. Manzanas de cuidado

Las Manzanas del Cuidado de Bogotá son el componente territorial del Sistema Distrital de Cuidado (SIDICU), implementado por la Alcaldía Mayor de Bogotá desde 2020, con la primera Manzana inaugurada en Ciudad Bolívar. Funcionan como nodos urbanos que integran servicios gratuitos dirigidos sobre todo a personas cuidadoras, en especial mujeres, en zonas con alta concentración de trabajo de cuidado no remunerado. Su diseño se basa en criterios de proximidad territorial, con

cobertura en radios de 15 a 20 minutos a pie, flexibilidad horaria y prestación simultánea de servicios para cuidadoras y personas dependientes. La oferta combina formación educativa y empleabilidad (bachillerato, educación técnica, emprendimiento y rutas laborales) con servicios de autocuidado y bienestar (actividad física, atención psicosocial, salud, recreación y lavandería comunitaria), mientras se atiende en paralelo a niños, personas mayores y personas con discapacidad. Entre 2021 y 2023, el sistema llegó a tener entre 17 y 21 Manzanas operativas en 13 a 18 localidades, atendió a entre 181.900 y 233.000 mujeres y prestó 869.918 servicios.

Las Manzanas del Cuidado han mostrado efectos positivos y estadísticamente significativos en bienestar, autocuidado y uso del tiempo. La evidencia disponible muestra un aumento de 8 minutos diarios en el tiempo destinado al autocuidado, 17 minutos diarios adicionales de actividad física y un incremento de 5 puntos porcentuales en la participación en cursos y espacios de formación. Se observan también mejoras significativas en felicidad autorreportada, junto con avances en bienestar subjetivo, resiliencia, salud mental y fortalecimiento de redes de apoyo. Los resultados sugieren, además, una reducción en la sensación de aislamiento e inmovilidad de muchas cuidadoras, porque les facilitan el acceso a espacios de formación, autocuidado y desarrollo personal (Unión Temporal Economía Urbana y Fedesarrollo, 2024). En la Manzana de Ciudad Bolívar, por ejemplo, las evaluaciones cualitativas muestran mejoras en bienestar subjetivo, resiliencia, actividad física y acceso a redes de apoyo. Sin embargo, la tesis de grado de Ramírez Martínez (2025) no encuentra efectos estadísticamente significativos sobre la participación laboral femenina ni sobre la asignación de tiempo entre trabajo remunerado y no remunerado en el corto plazo. Faltan más evaluaciones para entender bien el alcance de este programa.

2.2. Centros de lavado comunitario

Los Centros de Lavado Comunitario de Medellín son una estrategia del Sistema de Cuidado de la ciudad, implementada dentro de los Círculos de Cuidado, para reducir la carga de cuidado no remunerado asociada al lavado de ropa. El primer centro se puso en marcha en la comuna 3 (Manrique), en la UVA La Alegría, y ofrece de manera gratuita servicios de lavado, secado y doblado de ropa a hogares con alta carga de cuidado, principalmente con jefatura femenina. En su fase piloto beneficia a 60 familias, cada una con acceso a dos ciclos semanales de lavado, lo que equivale a unas cuatro horas semanales liberadas por hogar. El modelo opera con infraestructura especializada de lavado y secado, se integra con otros servicios del Sistema de Cuidado y funciona, además, como espacio de acceso a la oferta institucional en salud mental, asesoría jurídica, formación y acompañamiento psicosocial.

Los impactos esperados de esta iniciativa se concentran en la redistribución del trabajo de cuidado, la reducción de la pobreza de tiempo y el fortalecimiento de la autonomía económica de las personas cuidadoras, en especial mujeres. En lo inmediato, el piloto libera alrededor de 240 horas semanales de trabajo en el hogar no remunerado, tiempo que puede destinarse a descanso, formación, generación de ingresos o autocuidado. Eso es particularmente relevante en una ciudad donde los hogares con jefatura femenina han aumentado de 40% a 70%, y donde las mujeres cuidadoras enfrentan importantes restricciones de tiempo para participar en actividades productivas, educativas o comunitarias. Se espera, además, que estos espacios fortalezcan redes de apoyo comunitario, mejoren el bienestar físico y mental de las cuidadoras y contribuyan a una mayor corresponsabilidad social del cuidado. En el mediano plazo, la estrategia también podría generar efectos indirectos sobre la autonomía económica de las mujeres, porque facilita su participación en procesos de formación, emprendimiento e inserción laboral.

Peña y García Jimeno (2016) encontraron efectos positivos de entregar lavadoras subsidiadas a mujeres con alta carga de trabajo no remunerado en Colombia. Su documento, «Washing machines and gender roles», es un respaldo académico importante para estas dos políticas.

Fuente: Guevara-Aladino, L., et al. (2024); Ramírez Martínez, S. (2025); Fernández-Gallego, M. (2023); Mahon, R. (2024); Alcaldía de Medellín (2026); Concejo de Medellín (2026), Unión Temporal Economía Urbana y Fedesarrollo (2024).

2.3. Fondo Mujer Libre y Productiva

El Fondo Mujer Libre y Productiva (FMLP) es un patrimonio autónomo de régimen privado creado para promover la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres. Su origen se encuentra en el Fondo Mujer Emprende, creado mediante el Decreto 810 de 2020 como un patrimonio autónomo orientado a apoyar emprendimientos de mujeres durante la Emergencia Social, Económica y Ecológica. Posteriormente, el artículo 47 de la Ley 2069 de 2020 estableció su denominación y asignó su administración a iNNpulsa Colombia. En 2023, el artículo 73 de la Ley 2294 transformó el Fondo en el Fondo Mujer Libre y Productiva y trasladó su administración al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (DAPRE) (Decreto 810 de 2020; Ley 2069 de 2020; Ley 2294 de 2023).

El Fondo tiene vocación de permanencia y un Consejo Directivo como máximo órgano de dirección. El DAPRE actúa como fideicomitente y Fiducoldex como administrador fiduciario. Su objeto legal es diseñar e implementar instrumentos financieros y no financieros para apoyar y financiar proyectos orientados a la autonomía, el empoderamiento económico y la dignificación del trabajo de las mujeres. Para ello desarrolla instrumentos de apoyo al emprendimiento, la formalización y el fortalecimiento empresarial, con recursos reembolsables y no reembolsables y un enfoque de cierre de brechas de género (Ley 2294 de 2023, art. 73).

Entre agosto de 2022 y julio de 2026, el Fondo atendió a 90.780 mujeres y superó en 2025 la meta de 64.000 beneficiarias. Su población objetivo concentra mujeres en condiciones de vulnerabilidad. El 82% de las beneficiarias pertenece al menos a un grupo minoritario o en situación de vulnerabilidad. En particular, el 75% pertenece a los grupos A, B o C del SISBÉN y el 21% son mujeres víctimas del conflicto armado registradas en el Registro Único de Víctimas (RUV). El 21% se reconoce como parte de algún grupo étnico (15% mujeres negras, afrodescendientes, palenqueras o raizales y 6% indígenas o Rrom) (Fondo Mujer Libre y Productiva, 2026).

El Fondo desarrolla su intervención mediante tres líneas estratégicas, bajo un enfoque de género, interseccional y territorial:

- Mujer Emprende ($215.558 millones): acompaña unidades productivas y organizaciones rurales y urbanas mediante rutas de hasta doce meses. Estas incluyen diagnóstico, elaboración de planes de fortalecimiento con las participantes, asistencia técnica, aportes en activos productivos, conexión comercial e internacionalización.
- Inclusión Financiera ($50.713 millones): facilita el acceso a instrumentos financieros mediante créditos blandos a través de la banca pública, ahorro productivo por medio de Grupos de Ahorro y Crédito Local (GACL), seguros paramétricos frente a fenómenos naturales, inversión y acompañamiento financiero.
- Autonomía Económica ($48.020 millones): articula formación para el emprendimiento y el empleo, intermediación laboral, orientación socioocupacional y apoyo a mujeres y organizaciones cuidadoras. Esta línea incorpora acompañamiento psicosocial transversal y ha fortalecido la autonomía económica de 31.573 mujeres. De ellas, 11.219 accedieron a oportunidades de empleo con el programa Mujeres, Equidad y Empleo, 4.743 son cuidadoras y 14.815 participaron en procesos de formación.

A estas líneas se suman dos estrategias transversales orientadas a fortalecer la gestión y el alcance de las intervenciones: Data y Analítica ($1.175 millones) y Relacionamiento e Incidencia ($3.725 millones) (Fondo Mujer Libre y Productiva, 2026).

Fuente: Fondo Mujer Libre y Productiva (2026); Ley 2294 de 2023, art. 73; Ley 2069 de 2020, art. 47; Decreto 810 de 2020.

3. Reformas estructurales

3.1. Reforma laboral

La Reforma Laboral de 2025 (Ley 2466 de 2025) introduce modificaciones al marco normativo laboral colombiano para fortalecer la protección de los derechos laborales, promover la formalización del empleo y adaptar la regulación a nuevas dinámicas del mercado laboral. La ley incorpora cambios en contratación, jornada laboral, recargos salariales y regulación de nuevas modalidades de trabajo, incluidos el trabajo en plataformas digitales, el trabajo rural y las ocupaciones con alta informalidad laboral.

La reforma incorpora medidas puntuales para reducir las barreras de acceso, permanencia y formalización laboral de las mujeres. En primer lugar, con el programa CREA EMPLEO establece subsidios de hasta seis meses equivalentes al 25% de un SMMLV por cada nuevo empleo formal generado para mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años, con el objetivo de incentivar su contratación. Además, el programa de primer y último empleo introduce incentivos específicos para la contratación de mujeres mayores de 50 años, que enfrentan mayores barreras de reinserción en el mercado laboral formal.

En conciliación entre trabajo y cuidado, la ley permite pactar jornadas flexibles para trabajadores con responsabilidades de cuidado de hijos, personas mayores, personas con discapacidad o con enfermedades graves, y obliga al Ministerio de Trabajo a implementar estrategias para evitar que esta medida refuerce la sobrecarga de cuidado de las mujeres. Establece también una licencia remunerada para citas médicas de diagnóstico y tratamiento de la endometriosis, una barrera de salud específica para la continuidad laboral femenina. Incorpora, además, un derecho preferente de reubicación laboral sin desmejora salarial para trabajadoras víctimas de violencia intrafamiliar, violencia de pareja o tentativa de feminicidio, que fortalece su permanencia en el empleo formal.

En formalización, la reforma incluye medidas específicas para ocupaciones altamente feminizadas. En el trabajo remunerado en hogares exige contratación por escrito, registro obligatorio en la PILA y pleno reconocimiento de los derechos prestacionales. Para las madres comunitarias, las trabajadoras de hogares infantiles y las madres sustitutas establecen su vinculación progresiva al ICBF como trabajadoras oficiales, con implementación total prevista para 2029. La formalización de las manipuladoras de alimentos del PAE será escalonada entre 2025 y 2028. La ley introduce, por último, una protección especial al trabajo de la mujer rural y campesina, y reconoce como trabajo remunerable actividades tradicionalmente invisibilizadas, como el cuidado, la preparación de alimentos y las labores productivas familiares, cuando exista subordinación laboral.

Impacto esperado

La reforma laboral podría mejorar sobre todo las condiciones de las mujeres que ya están en el empleo formal, porque amplía su acceso a protección laboral, estabilidad y mecanismos frente a la discriminación y las violencias. Su impacto sobre las mujeres en mayor vulnerabilidad podría ser, en cambio, más limitado, en especial entre las que están en la informalidad, el autoempleo o fuera de la fuerza laboral. Como la informalidad laboral es alta en Colombia, la reforma no alcanza directamente a una parte importante del empleo femenino.

Algunos análisis advierten, al mismo tiempo, posibles efectos indirectos sobre la contratación formal. Según estimaciones del Banco de la República, la reforma podría aumentar el costo laboral promedio entre 3,2% y 10,7%, con incrementos adicionales de 1,2% a 1,9% por mayores costos de despido. Con los supuestos del escenario medio, eso podría traducirse en una reducción cercana a 454.000 empleos formales en tres o cuatro años. Son, no obstante, estimaciones sujetas a alta incertidumbre, porque este tipo de reformas no siempre sigue el curso previsto en las proyecciones. Los efectos podrían ser mayores en las micro y pequeñas empresas, que son la mayoría. Como una proporción importante del empleo femenino se concentra en sectores intensivos en mano de obra, como comercio, turismo y servicios, el efecto final sobre las mujeres dependerá del balance entre una mayor protección para quienes ya están en la formalidad y las posibles restricciones a la creación de nuevos empleos formales.

Fuente: Ley 2466 de 2025; Banco de la República (2023); Universidad de los Andes (2026).

3.2. Reforma pensional

La reforma pensional de 2024 (Ley 2381 de 2024) busca transformar el sistema de protección económica para la vejez en Colombia para ampliar la cobertura, reducir desigualdades y fortalecer la protección de la población excluida del sistema contributivo. La reforma sustituye gradualmente el esquema basado en la competencia entre el régimen de ahorro individual (RAIS) y el régimen de prima media (RPM) por un sistema de pilares complementarios (solidario, semicontributivo, contributivo y voluntario) que combina componentes contributivos y no contributivos. En el nuevo esquema se mantiene la obligación de cotizar el 16% de los ingresos laborales, pero se reorganiza la destinación de los aportes entre un componente de reparto y uno de ahorro individual. La transformación responde en gran medida a las limitaciones estructurales del sistema anterior, que tenía una baja cobertura en el retiro. caracterizado por una baja cobertura en la vejez y una reducida continuidad de las cotizaciones. En 2024, el 57 % de la población ocupada no cotizaba a pensiones, proporción que ascendía al 85 % en los centros poblados y las zonas rurales, frente al 50 % en las cabeceras municipales. Esta situación limita la posibilidad de acumular las semanas o el capital necesarios para obtener una pensión contributiva. En consecuencia, haber cotizado en algún momento de la vida laboral no garantiza el acceso a una pensión al llegar a la vejez, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los mecanismos de protección para quienes tienen trayectorias laborales fragmentadas o informales.[1]

En términos concretos, la reforma introduce mecanismos diferenciales en los pilares solidario y semicontributivo. En el pilar solidario establece una renta básica para mujeres desde los 60 años y para hombres desde los 65, lo que anticipa en cinco años el acceso femenino al beneficio. En el pilar semicontributivo, las mujeres y los hombres que hayan cotizado entre 300 y menos de 1.000 semanas y sean elegibles para el pilar solidario pueden acceder a una renta vitalicia y recibir también la prestación de dicho pilar. Para quienes cumplen esos requisitos de cotización, pero no son elegibles para el pilar solidario, la ley establece un subsidio equivalente al 30 % para las mujeres y al 20 % para los hombres sobre el saldo restante, después de actualizar las cotizaciones del componente de prima media. Estas disposiciones buscan responder a las desigualdades acumuladas durante la vida laboral, reflejadas en menores ingresos y trayectorias de cotización más discontinuas, que dificultan el acceso de las mujeres a una pensión contributiva.[2]

El componente de género es aún más explícito en el pilar contributivo, donde la reforma incorpora medidas para reconocer y compensar el impacto del trabajo de cuidado no remunerado sobre las trayectorias laborales femeninas. Además de mantener requisitos diferenciales de acceso, 57 años y

[1] Departamento Nacional de Planeación (2025); ESPE (2026).
[2] Parra Rosas (2024); ESPE (2026).

1.000 semanas para mujeres (en 2036), frente a 62 años y 1.300 semanas para hombres, la reforma introduce la reducción de semanas por hijo, que permite descontar 50 semanas por cada hijo nacido vivo o adoptivo, hasta un máximo de 150 semanas, como reconocimiento del costo laboral asociado a la maternidad y al cuidado. Se crean, además, subsidios a las cotizaciones para mujeres vinculadas a la economía del cuidado, se habilita la cotización flexible para mujeres sin empleo formal y se permite el acceso a la renta solidaria a las cuidadoras de personas con discapacidad sin ingresos propios.[3]

Los requisitos diferenciales de edad para acceder a la pensión reciben críticas en Colombia. El argumento principal es que reducen la probabilidad de pensionarse, porque acortan el tiempo en que la mujer puede cotizar, y reducen el valor de la pensión, porque recortan los años de ahorro y, con ellos, el saldo acumulado.

Impacto esperado

Las simulaciones realizadas con el modelo pensional del CEDE muestran que las medidas con enfoque de género introducidas por la reforma tienen efectos positivos sobre la reducción de las brechas pensionales entre hombres y mujeres, especialmente en términos de acceso y cobertura. En ausencia de la reforma pensional, las desigualdades actuales tenderían a mantenerse prácticamente constantes durante las próximas décadas, con brechas persistentes en el acceso a la pensión contributiva.

Las simulaciones muestran que, en ausencia de medidas correctivas, la brecha de acceso a la pensión contributiva se mantendría en alrededor de 7,7 puntos porcentuales a favor de los hombres. Las medidas con mayor impacto en equidad son la reducción de semanas por hijo, la expansión de los pilares solidario y semicontributivo, y la flexibilización de requisitos de acceso para las mujeres. En conjunto, estas políticas permiten reducir la brecha de género en el acceso a la pensión a 5,2 puntos porcentuales, además de incrementar la cobertura femenina. Los componentes no contributivos y semicontributivos son los instrumentos con mayor capacidad redistributiva dentro de la reforma.[4]

Estos avances implican costos fiscales significativos. Según las simulaciones del Banco de la República, el valor presente neto (VPN) de las transferencias públicas al sistema pensional entre 2025 y 2100 equivale al 136% del PIB en el escenario sin reformas. En un escenario sin medidas basadas en género, que restringe el acceso al componente contributivo, esta cifra se reduce al 121% del PIB. El estudio estima que la reducción de semanas de cotización por hijo y la expansión del Pilar Solidario incrementarían el costo fiscal en aproximadamente 37,5% del PIB cada una. Por su parte, el conjunto de reformas propuestas, que combina componentes solidarios, ajustes contributivos y medidas de género, representa un esfuerzo fiscal adicional equivalente al 71% del PIB en valor presente acumulado durante 2025–2100. Esta cifra corresponde al paquete de reformas y no exclusivamente a las medidas de equidad de género. Avanzar hacia un sistema pensional más equitativo exige, por tanto, equilibrar los objetivos de cobertura, equidad y sostenibilidad fiscal.[5]

Fuente: ESPE (2026); Parra Rosas, J. F. (2024)

3.3. Colombia Mayor y Beneficios Económicos Periódicos

Colombia Mayor y los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) son los principales instrumentos no contributivo y semicontributivo de protección para la vejez en Colombia. Ambos buscan ampliar la protección económica de la población excluida del sistema pensional contributivo, en especial adultos mayores en condición de pobreza o trabajadores con baja capacidad de cotización. Aunque ninguno se diseñó como una política de género explícita, ambos incorporan mecanismos que reconocen, al

[3] Parra Rosas (2024); ESPE (2026).
[4] ESPE (2026).
[5] ESPE (2026).

menos en parte, las desventajas acumuladas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral y en sus trayectorias de cotización.

Colombia Mayor opera como el principal mecanismo no contributivo de transferencias monetarias para personas mayores que no lograron acceder a una pensión y se encuentran en condición de vulnerabilidad socioeconómica. Su objetivo es garantizar un ingreso básico que reduzca el riesgo de pobreza en la vejez, en especial entre la población sin acceso a protección contributiva. Las medidas más relevantes para el cierre de brechas de género son criterios diferenciales de acceso y priorización. El CONPES 4176 de 2025 establece el ingreso preferente de las mujeres desde los 60 años y de los hombres desde los 65, en reconocimiento de las mayores barreras que enfrentan las mujeres para pensionarse. Desde 2025, además, el subsidio incrementado de $230.000 mensuales se asigna a mujeres desde los 70 años y a hombres desde los 75, lo que anticipa en cinco años el acceso femenino al beneficio reforzado y fortalece la protección económica de las mujeres mayores en situación de vulnerabilidad.

En BEPS, esquema semicontributivo administrado por Colpensiones, la lógica de protección es distinta. El programa está dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, en especial trabajadores informales o con trayectorias laborales inestables, y permite hacer ahorros voluntarios y flexibles en una cuenta individual, complementados con un subsidio estatal equivalente al 20% del ahorro acumulado. Al alcanzar la edad de retiro, los beneficiarios pueden acceder a una anualidad vitalicia, trasladar sus recursos al sistema contributivo o retirar sus ahorros bajo distintas modalidades. En este esquema, el principal mecanismo diferencial por género también opera a través de la edad de acceso, que permite a las mujeres acceder a las modalidades de desacumulación desde los 57 años, frente a los 62 para los hombres. El diferencial busca compensar que muchas mujeres llegan a la vejez con menor densidad de cotización, menores ingresos y menor capacidad de acumulación pensional. Las mujeres son, además, cerca del 68% de las personas vinculadas, una medida de la importancia de BEPS como instrumento de protección para trabajadoras informales y mujeres con ingresos bajos o irregulares.

En conjunto, ambos programas han ampliado el acceso de las mujeres a mecanismos de protección económica en la vejez, en especial para quienes están excluidas del sistema contributivo. Sin embargo, la suficiencia de sus beneficios sigue siendo una limitación importante, pues los montos otorgados son bajos y resultan insuficientes para sustituir adecuadamente los ingresos laborales durante la vejez. Por tanto, aunque contribuyen a mitigar la vulnerabilidad económica, su capacidad para garantizar una protección efectiva y cerrar las brechas pensionales sigue siendo limitada. Además, actúan principalmente sobre las consecuencias de trayectorias laborales desiguales acumuladas durante décadas, más que sobre los factores que las originan, como la informalidad, la carga desproporcionada de cuidado y las barreras persistentes de acceso al empleo formal.

Fuente: CONPES 4176 de 2025 (DNP); Decreto 1342 de 2025; Decreto 1833 de 2016; Ley 1251 de 2008.

4. Otras políticas relevantes

4.1. Política Nacional de Equidad de Género.

El CONPES 161 de 2013 fue la primera política nacional de género en Colombia tras la Constitución de 1991, con cinco ejes: autonomía económica de las mujeres, participación en escenarios de poder, salud y derechos sexuales y reproductivos, educación con enfoque de género y construcción de paz. Aunque definió un marco inicial claro, su implementación fue parcial y con débil capacidad de seguimiento y evaluación. El CONPES 4080 de 2022 actualiza y amplía ese enfoque con horizonte a 2030. Estructura 211 acciones en un Plan de Acción y Seguimiento (PAS) y organiza la política en seis dimensiones

(autonomía económica, participación política y social, salud integral, educación, vida libre de violencias y construcción de paz). Es el principal instrumento vigente de política pública de género en Colombia.

4.2. Ley de Cuotas en el sector público.

La Ley 581 de 2000 establece desde ese año una cuota mínima del 50% de participación de mujeres en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios en la rama ejecutiva, legislativa y demás órganos del Estado, incluidos cuerpos colegiados como juntas, consejos y comités de la administración pública. Su cumplimiento fue reforzado por el Decreto 893 de 2020, que fortaleció los mecanismos de seguimiento.

4.3. Licencias de maternidad y paternidad.

La licencia de maternidad en Colombia, establecida en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, es actualmente de 18 semanas, de las cuales al menos una debe tomarse antes del parto y el resto en el posparto. En 1990, la licencia era de 12 semanas, pero fue ampliada a 14 semanas mediante la Ley 1468 de 2011 y posteriormente a 18 semanas con la Ley 1822 de 2017. Su financiación está a cargo del sistema de salud a través de las EPS, lo que reduce los incentivos de discriminación en el empleo formal asociados al costo de contratación. Más recientemente, la Ley 2114 de 2021 introdujo nuevas modalidades de corresponsabilidad, entre ellas la licencia parental compartida, que permite transferir hasta seis semanas al padre, y la licencia parental flexible de tiempo parcial.

La licencia de paternidad, también regulada en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, fue incorporada en Colombia mediante la Ley 755 de 2002, que otorgó inicialmente cuatro días de licencia remunerada. Posteriormente, la Ley 1468 de 2011 amplió este beneficio a ocho días hábiles y la Ley 2114 de 2021 lo extendió a dos semanas. La Ley 2466 de 2025 mantuvo esta duración, pese a recientes propuestas orientadas a ampliar progresivamente este beneficio.

4.4. Economía del cuidado.

La Ley 1413 de 2010 reconoció en Colombia el trabajo en hogares y de cuidados no remunerado como actividad económica y creó la ENUT y la Cuenta Satélite de Economía del Cuidado del DANE, con la cual se estimó en 2021 que este trabajo representaba el 19,6% del PIB, principalmente realizado por mujeres. El CONPES 4143 de 2025 establece, además, la Política Nacional de Cuidado con 133 acciones, 35 entidades responsables y una inversión estimada de 25,6 billones de pesos a 10 años, orientada a ampliar servicios de cuidado y redistribuir estas cargas entre Estado, mercado y hogares. Ambos instrumentos son el eje central del reconocimiento económico del cuidado y su impacto en la participación laboral femenina.

4.5. Sistema de Gestión de Igualdad de Género.

El Sello Equipares, desarrollado por el Ministerio del Trabajo y el PNUD, es el principal programa de certificación en igualdad de género en el sector privado en Colombia y, mediante auditorías independientes, verifica la adopción de prácticas como contratación sin discriminación, igualdad salarial por trabajo de igual valor, desarrollo profesional equitativo, corresponsabilidad familiar, prevención del acoso y salud laboral con enfoque de género. Desde su implementación ha sido adoptado por empresas de sectores como floricultura, manufactura, servicios financieros y consultoría, y aunque es voluntario, se ha consolidado como un mecanismo para institucionalizar estándares de equidad e identificar brechas salariales y de condiciones laborales dentro de las organizaciones.

4.6. No violencia contra las mujeres (Ley 1257 de 2008).

Establece un marco para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres e incorpora medidas con impacto directo en el ámbito laboral, entre ellas disposiciones de apoyo para la inserción o reinserción laboral, complementadas por decretos reglamentarios sectoriales. Desde la perspectiva del mercado laboral, la norma reconoce la violencia de género como una restricción estructural a la participación y permanencia de las mujeres en el empleo, al afectar su autonomía económica y su capacidad de inserción productiva.

4.7. Acceso femenino a sectores masculinizados (Ley 2117 de 2021).

Promueve la igualdad de acceso de las mujeres al empleo y la educación en sectores de baja participación femenina, con formación en áreas STEM, becas e incentivos a la contratación. Por ejemplo, la estrategia Más Mujeres Construyendo (Ley 2397 de 2024) busca impulsar la participación femenina en la infraestructura civil y la construcción con acceso a programas académicos STEM, programas de contratación femenina con el sector privado y políticas empresariales.

4.8. Compras públicas con enfoque de género (Ley 2069 de 2020).

Incorpora acciones afirmativas para promover la participación de emprendimientos y empresas lideradas por mujeres en el sistema de contratación pública. Su reglamentación mediante el Decreto 1860 de 2021 estableció requisitos habilitantes diferenciales en criterios como experiencia, capacidad financiera y garantías, así como puntajes adicionales de hasta 0,25% en procesos de contratación. Esta política amplía el acceso de las mujeres no solo al financiamiento, sino también a mercados estratégicos, al reducir barreras de entrada al mercado de compras públicas para empresas lideradas por mujeres.

REFERENCIAS

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.

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.

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

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

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

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.

Departamento Nacional de Planeación. (2025). Documento CONPES 4175: Actualización del Plan Anual de Extensión de Cobertura del Programa de Subsidio al Aporte en Pensión.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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

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.

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.

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.

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

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.

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

ANEXO

Anexo 3. Experiencias internacionales

Mercado laboral · Cuidado · Pensiones

Este anexo complementa el capítulo 3 del documento principal con la evidencia sobre otras políticas relevantes en distintos países.

1. Otras políticas relevantes

¿Qué dice la evidencia sobre su uso en distintos países?

Resultados cuantitativos	Mensajes principales de la evidencia
Transparencia salarial	
• Brecha salarial ↓ 1–3 pp (Dinamarca, Reino Unido, Suiza) • Costo de cumplimiento ≈100.000 € por empresa (Alemania) • Brecha salarial por discriminación de al menos 5,1 pp en la UE, aun después de ajustar por características observables • Ingresos de mujeres y minorías ↑ tras prohibir historial salarial (EE. UU.)	La transparencia salarial, es decir, la obligación de las empresas de reportar los salarios promedio por cargo y género, reduce la brecha de género entre 1 y 3 puntos porcentuales en promedio, sobre todo por la compresión de los salarios masculinos. Su efectividad aumenta cuando no se limita a divulgar información e incorpora auditorías, sanciones y mecanismos correctivos. La evidencia más sólida proviene de Dinamarca, y la complementan experiencias como las de Francia, Suiza e Islandia. Una limitación importante es que estas políticas tienden a reducir la dispersión salarial sin incrementar necesariamente los salarios de las mujeres.
Cuotas en juntas directivas	
• Representación en juntas ↑ de 9% a 40% (Noruega) • Q de Tobin (valor de mercado de las empresas) ↓ 12,4% en el corto plazo (Noruega) • Despidos laborales disminuyen (Noruega) • Representación ↑ 31 pp (Italia) • Empleadas mujeres ↑ 7 pp cuando la gerente es mujer (ALC) • Representación directiva ↑ 12 pp con ≥1 propietaria (ALC)	La evidencia muestra que las cuotas de género en juntas directivas son efectivas para aumentar la representación femenina en los niveles más altos de la gobernanza corporativa. En América Latina y el Caribe, las mujeres siguen subrepresentadas. Aunque son el 33% de la fuerza laboral, ocupan solo el 15% de los puestos en directorios y apenas el 11% de las gerencias principales. Además, las empresas lideradas por mujeres emplean, en promedio, 7 puntos porcentuales más mujeres, y las que tienen al menos una propietaria tienen una representación femenina en juntas 12 puntos superior, aunque esta evidencia es correlacional y no identifica efectos causales de una cuota legal. La evidencia causal internacional confirma que las cuotas elevan significativamente la participación femenina en juntas, con efectos mixtos sobre el desempeño empresarial y costos de ajuste de corto plazo, asociados a cambios en los procesos de selección y renovación de directorios, que tienden a moderarse con el tiempo. En gobernanza, la mayor presencia femenina se asocia con mejoras en supervisión, auditoría y monitoreo directivo. El efecto de derrame hacia los cargos ejecutivos sigue siendo, sin embargo, limitado. En muchos casos, el avance se concentra en posiciones no ejecutivas y no se traduce en una transformación estructural del liderazgo empresarial.
Cuotas políticas (liderazgo local)	
• Aspiraciones para hijas ↓ brecha 0,17 DE tras dos ciclos (India) • Sesgo implícito contra liderazgo femenino ↓ (India) • Candidaturas femeninas ↑ de forma persistente (India) • Calidad de electos no disminuye (Suecia) • Representación parlamentaria global ↑ de 10% a 17% (1995–2009) • Aspiraciones educativas y profesionales de las niñas ↑ 0,15 DE en aldeas con liderazgo femenino (India)	Las cuotas políticas tienen una de las evidencias más robustas sobre efectos de segundo orden, más allá de la representación. Modifican aspiraciones, normas sociales y la provisión de bienes públicos. En India, la reserva aleatoria de un tercio de los cargos de Pradhan para mujeres reorientó la inversión pública hacia bienes más alineados con las preferencias de las mujeres, en especial infraestructura básica como agua potable y servicios de bienestar local, sin deterioro en la calidad de los bienes provistos y con menor incidencia de sobornos. Los efectos sobre el capital humano femenino y los estereotipos de género también son estadísticamente significativos y persistentes. La preocupación sobre la calidad de los candidatos electos no se confirma. En India y Suecia, la evidencia muestra que una menor experiencia inicial no se traduce en peores resultados de gestión. La clave para la replicación es que la cuota dure lo suficiente para generar cambios normativos, no solo de representación.

Licencias de maternidad	
• Empleo materno posparto ↓ tras la extensión (Colombia) • Participación ↑ con cada semana adicional hasta umbral de 30 semanas • Formalidad femenina ↓ con la extensión a 18 semanas (Colombia)	Las licencias de maternidad tienen efectos no lineales sobre el mercado laboral. Las de corta duración facilitan la continuidad laboral y el retorno al empleo, mientras que las muy extensas reducen salarios, aumentan la segregación ocupacional y refuerzan la discriminación estadística. Olivetti y Petrongolo (2017) muestran con datos de 30 países (1970–2014) que existe un punto óptimo. Las licencias moderadas con protección del empleo (hasta un año) mejoran el empleo de las mujeres de baja calificación porque permiten la recuperación sin ruptura del vínculo laboral, pero las extensiones mayores deterioran los resultados laborales de las mujeres de todos los niveles de calificación y amplían las brechas salariales, en especial entre las más calificadas. En América Latina y el Caribe, el problema principal no es solo la duración, sino la segmentación entre empleo formal e informal. En países con alta informalidad y baja cobertura inicial, como Colombia, Bolivia o Ecuador, extensiones moderadas de la licencia han mostrado efectos positivos sobre el empleo femenino, mientras que en países con mayor formalidad, como Chile o Brasil, licencias más extensas pueden incentivar mayor informalidad laboral.
Licencias de paternidad (cuota)	
• Toma paterna ↑ de 3% a 70% (Noruega) • Toma paterna ↑ de 21% a 74% (Canadá) • Ingresos de madres ↑ en el largo plazo (Noruega) • Toma paterna ↑ 3–5 pp por efecto de pares (Noruega)	Las cuotas de licencia exclusiva para padres tienen fuerte evidencia causal en la reducción de la penalización por maternidad. En Noruega y Quebec, el diseño de «úsalo o piérdelo» aumentó la toma de licencia paterna en más de 30 pp y 50 pp, respectivamente, y mostró que la no transferibilidad es el principal incentivo de uso. En contraste, Japón y Corea del Sur ofrecen licencias largas y pagadas, pero la adopción masculina es muy baja, lo que indica que el problema no es el diseño financiero sino normas sociales de género que desincentivan su uso incluso cuando el derecho existe. En sistemas como los de Noruega, Suecia y Quebec, los padres toman la cuota asignada pero rara vez la exceden, lo que refuerza que el comportamiento responde al diseño institucional más que a la disponibilidad total de licencia. Los efectos sobre el empleo y los ingresos maternos son positivos pero heterogéneos, con ganancias más claras en mujeres de mayores ingresos y sin cambios consistentes en la división del cuidado. La licencia paterna ayuda, pero no garantiza la redistribución dentro del hogar. Las cuotas para padres («daddy quotas») funcionan porque fuerzan cambios de comportamiento donde las normas sociales bloquean el uso voluntario, como en Japón y Corea del Sur, donde incluso políticas generosas no logran una alta adopción masculina.
Políticas fiscales	
• Horas trabajadas de mujeres casadas ↑ 113 h/año con tributación separada (EE. UU.) • ↑ 280 h/año (Alemania); ↑ 340 h/año (Bélgica). • Participación de casadas ↑ 9–18 pp (Suecia)	La política fiscal afecta la participación laboral femenina a través de la tributación del segundo perceptor y del diseño de transferencias públicas. La evidencia internacional muestra que la tributación conjunta desincentiva la oferta laboral femenina al penalizar el ingreso secundario, mientras que los sistemas individuales favorecen la participación. Fedesarrollo propuso instrumentos específicos. La deducción por trabajo remunerado en hogares reduciría el costo de formalizar el trabajo en hogares y ampliaría la cotización a la seguridad social. El PAEF diferenciado por género y edad, con subsidios más altos para mujeres y jóvenes en sectores feminizados, reduciría los costos de contratación y mejoraría la retención del empleo femenino formal. El aporte a salud cero hasta 1 SMMLV disminuiría de manera significativa los costos laborales en los tramos donde se concentra la mayoría del empleo femenino y facilitaría la formalización sin impacto fiscal neto. La renta mínima garantizada unificaría programas de transferencias y aumentaría el ingreso promedio de los hogares pobres, con efectos más pronunciados en los hogares con jefatura femenina y reducciones relevantes de la pobreza femenina y extrema (Fedesarrollo, 2021). Estas propuestas no han sido evaluadas, pero son relevantes para la discusión.
Flexibilidad laboral / trabajo remoto	

• Productividad objetiva ↑ 0,22 DE con smart-working (Italia) • Disposición a pagar por flexibilidad: 8% del salario (EE. UU.)	La persistencia de la brecha salarial en trabajadores de alta calificación responde en gran parte a estructuras laborales que premian jornadas largas y disponibilidad continua («trabajo codicioso») y penalizan a quienes requieren flexibilidad, en especial en las etapas de cuidado. Los horarios impredecibles también aumentan la probabilidad de salida del mercado laboral de las mujeres, en particular las de bajos ingresos. La evidencia sugiere que las intervenciones más efectivas son organizacionales y tecnológicas, porque reducen los costos de sustitución entre trabajadores y mejoran la previsibilidad horaria. El trabajo remoto y la flexibilidad pueden mejorar la productividad y el bienestar, pero su impacto depende de si transforman efectivamente las expectativas de disponibilidad. Si no lo hacen, pueden reforzar desigualdades de género en el trabajo remunerado y no remunerado.
Empoderamiento económico	
• Capital adicional sin retornos en microempresas de mujeres, sí en las de hombres (Sri Lanka) • Transferencias en efectivo sin efecto; en especie solo en el 40% superior por rentabilidad (Ghana)	El microcrédito por sí solo tiene efectos limitados sobre los ingresos femeninos porque las restricciones que enfrentan las microempresarias van más allá del crédito. Las intervenciones más efectivas combinan acceso a crédito con capacitación, redes sociales de apoyo y entornos institucionales favorables. Las transferencias monetarias condicionadas son el instrumento más probado en ALC para capital humano femenino, con efectos de largo plazo sobre la participación laboral adulta.
Diseño de los sistemas contributivos	
• Créditos por cuidado reducen la brecha de riqueza pensional de 35% a 28% (Alemania) • Créditos por cuidado reducen la brecha pensional en pensiones estatutarias a 11-13%, frente a 41,8% en pensiones privadas sin estos créditos (Alemania) • Igualar la edad de jubilación aumenta la anualidad mensual de las mujeres en casi 50% (Chile y Argentina) y la aumentaría 6% en Colombia • Anualidad conjunta obligatoria eleva el beneficio pensional de por vida de las mujeres de 30-40% a 60-80% del beneficio de los hombres (Chile, Argentina y México) • Pensiones de sobrevivencia reducen la brecha pensional en un tercio (OCDE) • Tablas de mortalidad por género favorecen a los hombres en 10% (Perú) • Tablas unisex elevan la pensión relativa femenina de 45% a 57% (Polonia)	Las reformas pensionales orientadas a cerrar brechas de género se han concentrado en ajustes paramétricos como créditos por cuidado, pensiones de sobrevivencia, tablas unisex y cambios en la edad o requisitos de jubilación. La evidencia de Chile, Argentina y México muestra que mecanismos como la anualidad conjunta y pilares públicos focalizados elevan significativamente el beneficio pensional relativo de las mujeres. La literatura también destaca que el impacto de estas reformas depende en gran medida del diseño del sistema y de las características del hogar, por lo que instrumentos uniformes no siempre benefician por igual a todas las mujeres.
Pilares solidarios, pensiones no contributivas y fortalecimiento del pilar público	
• Pilares no contributivos reducen la pobreza en la vejez en 10 pp, de 34,2% a 24,8% (América Latina y el Caribe) • Pilares no contributivos reducen la brecha de acceso pensional de género de 6,7 pp a 4,0 pp (América Latina y el Caribe) • Reforma pensional de 2008 aumentó la mejora pensional de las mujeres en 56% más que la de los hombres (Chile)	Los pilares no contributivos son el instrumento con mayor evidencia para reducir a la vez la pobreza en la vejez y las brechas de género, porque sus beneficios son neutrales al género y favorecen desproporcionadamente a las mujeres, que son entre el 57,9% y el 63% de las personas beneficiarias. En América Latina y el Caribe, la cobertura de estos programas aumentó de 3,4% a 31,0% de la población mayor de 65 años entre 2000 y 2022, con casos emblemáticos como Renta Dignidad en Bolivia, el Pilar Solidario en Chile y la Pensión Bienestar en México. La evidencia muestra también que el diseño institucional es determinante. En Chile, garantizar que cada peso cotizado incremente la pensión total ha limitado el desincentivo a cotizar a solo 0,4 pp. En la región persisten, no obstante, desafíos de sostenibilidad fiscal, en particular por la presión para expandir beneficios y por retrocesos asociados a ajustes fiscales.
Movilidad y cuidado	
• El diseño urbano con perspectiva de género (FrauenWerkStadt) es obligatorio para más	La evidencia internacional sobre movilidad con enfoque de género ha sido sobre todo diagnóstica y muestra patrones consistentes entre países. Estudios en Estados Unidos, Suecia, Israel y España encuentran que las mujeres hacen

del 90% de la vivienda con financiación pública (Viena) • La brecha de género en tiempo de viaje al trabajo se redujo de 9,1% a 3,5% entre 1990 y 2000 (Estados Unidos) • Las mujeres recorren entre 20% y 53% menos distancia diaria que los hombres incluso controlando por hogar, edad, educación, empleo e ingreso (Suecia, EE. UU.)	viajes más cortos, pero más frecuentes y fragmentados, asociados al cuidado (llevar a los niños al colegio, compras y diligencias), y que dependen más del transporte público y de los desplazamientos a pie. En Suecia, por ejemplo, los hombres recorren 53% más kilómetros diarios que las mujeres (46 km frente a 30 km), incluso controlando por características socioeconómicas. En política pública, una de las intervenciones más relevantes es la de Viena, donde desde 1992 el proyecto FrauenWerkStadt incorporó criterios de género en el diseño urbano y de vivienda. Construyó 359 viviendas con espacios flexibles, cocinas centrales amplias, guarderías, lavanderías comunitarias y un diseño orientado a mejorar la seguridad y la visibilidad. Su éxito llevó a que estos criterios se convirtieran en estándar obligatorio para toda la vivienda subsidiada de la ciudad y después se extendieran a parques, planeación urbana y movilidad. Más recientemente, la literatura ha evolucionado hacia el concepto de «movilidad del cuidado», con datos administrativos y métricas de accesibilidad. Shuman et al. (2024), con 7,6 millones de viajes en bus en Washington D.C., encontraron una sobrerrepresentación femenina de hasta 15 pp en paradas cercanas a guarderías y de 12,5 pp cerca de supermercados. Soukhov et al. (2024), en Hamilton (Ontario), mostraron que los usuarios de automóvil acceden al 98% de la disponibilidad espacial de servicios de cuidado, y los usuarios de transporte público apenas al 2%.

Fuente: Ahern & Dittmar (2012); Angelici & Profeta (2024); Aguerrevere et al. (2021); Baker et al. (2008); Basco et al. (2021); Beaman et al. (2012); Bennedsen et al. (2022); Besley et al. (2017); Bertrand & Mullainathan (2004); Bertrand, Kamenica & Pan (2015); Bick & Fuchs-Schündeln (2017); Bohren et al. (2019); Booth & Leigh (2010); Boushey & Ansel (2016); Breda & Napp (2019); Brenøe (2018); Bütikofer et al. (2018); Bursztyn, González & Yanagizawa-Drott (2020); Carlana (2019); Carrell, Page & West (2010); Dahl, Løken & Mogstad (2014); Dinkelman (2011); Dottori, Modena & Tanzi (2024); Duflo (2012); Field et al. (2016); Karlan & Valdivia (2011); Latura & Weeks (2023); Mandel & Semyonov (2005); Mas & Pallais (2017); Matsa & Miller (2013); Miller (2017); Muralidharan & Prakash (2017); OCDE (2023); Patnaik (2019); Ruhm (1998); Schultz (2004); Selin (2014); Tribin Uribe, Vargas & Ramírez Bustamante (2019).

REFERENCIAS

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.

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

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.

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.

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

Bertrand, M. (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.
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.
Boushey, H., & Ansel, B. (2016). Working by the hour: The economic consequences of unpredictable scheduling practices. Washington Center for Equitable Growth.
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.
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.
Carlana, M. (2019). Implicit stereotypes: Evidence from teachers' gender bias. The Quarterly Journal of Economics, 134(3), 1163-1224.
Carrell, S. E., Page, M. E., & West, J. E. (2010). Sex and science: How professor gender perpetuates the gender gap. The Quarterly Journal of Economics, 125(3), 1101-1144.
Dahl, G. B., Løken, K. V., & Mogstad, M. (2014). Peer effects in program participation. American Economic Review, 104(7), 2049-74.
Dottori, D., Modena, F., & Tanzi, G. M. (2024). Peer effects in parental leave: Evidence from Italy. Labour Economics, 89, 102600.
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.
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.
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.
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.
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.
Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. American Economic Review, 107(12), 3722-3759.
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.
Miller, C. (2017). The Persistent Effect of Temporary Affirmative Action. American Economic Journal: Applied Economics, 9(3), 152-190.
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.
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.
Patnaik, A. (2019). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. Journal of Labor Economics, 37(4), 1009-1059.
Ruhm, C. J. (1998). The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe. The Quarterly Journal of Economics, 113(1), 285-317.
Schultz, P. (2004). School subsidies for the poor: evaluating the Mexican Progresa poverty program. Journal of Development Economics, 74(1), 199-250.
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.
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.

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.

ANEXO

Anexo 4. Recomendaciones específicas para Colombia

Mercado laboral · Cuidado · Pensiones

Este anexo complementa el capítulo 4 del documento principal. Presenta la versión completa del estado en Colombia, la evidencia internacional y las hojas de ruta de las tres políticas prioritarias, con el detalle de cada fuente de financiación; la versión completa de la política pensional; las tres políticas complementarias y las diez prácticas para el sector privado en su versión completa; la matriz completa de priorización, y las fichas de las políticas del tercer nivel. Las propuestas de las tres políticas prioritarias están en el documento principal.

1. Políticas prioritarias: estado, evidencia y hojas de ruta completas

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

El estado en Colombia

Eje 1. Elección de estudios postsecundarios

Colombia cuenta con iniciativas dirigidas a promover la participación de niñas y jóvenes en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), aunque su alcance y articulación son limitados. En educación básica y media destacan la Red de Mentoras STEM, impulsada en 2021 por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer con participación de Movistar, IBM, Siemens y Geek Girls Latam, y Chicas STEAM, iniciativa de MinTIC y Maloka que pasó de un piloto de 360 niñas en 2020 a más de 5.000 participantes entre los 12 y 15 años. También se han desarrollado programas de cooperación, como Microsoft DigiGirlz, aunque su implementación ha sido episódica.

Estas experiencias muestran la existencia de capacidades y actores interesados en promover la participación femenina en estas áreas. Sin embargo, no están integradas de manera permanente al sistema educativo ni cuentan con evaluaciones de impacto que permitan identificar sus resultados y orientar su ampliación. La necesidad de fortalecer estas iniciativas se refleja en la composición de los graduados STEM. En 2023, de los 121.795 graduados en estas áreas, 43.916 fueron mujeres (36,1%) y 77.879 hombres (63,9%). Entre 2001 y 2023, la participación femenina se mantuvo alrededor del 39%, lo que evidencia la persistencia de la brecha. En términos absolutos, las mayores diferencias entre hombres y mujeres se registraron en Bogotá (12.043 graduados más hombres que mujeres), Antioquia (3.910), Valle del Cauca (2.933), Atlántico (2.741) y Santander (1.690) (Universidad del Rosario, 2025).

La orientación socioocupacional constituye otro componente de la trayectoria educativa en el que persisten desafíos de cobertura y articulación. Colombia cuenta con la Estrategia Nacional de Orientación Socio Ocupacional Proyecta-T, cuyo propósito es facilitar decisiones informadas sobre las alternativas de formación y trabajo. Como parte de su implementación, en 2020 el MEN brindó asistencia técnica a 52 Entidades Territoriales Certificadas (ETC) para formular planes territoriales de orientación socioocupacional y, en 2021, reportó procesos de formación con docentes de 74 ETC. Además, la planta de docentes orientadores alcanzó 6.842 profesionales nombrados en febrero de 2026.

El reto consiste en ampliar la cobertura de estos instrumentos y fortalecer su articulación con un enfoque de género. Aunque el país dispone de información sobre los resultados laborales de las distintas alternativas de formación, no se observa una estrategia nacional que integre sistemáticamente estos datos con el acompañamiento a los estudiantes y la identificación de sesgos

en sus decisiones educativas. El Observatorio Laboral para la Educación (OLE), por ejemplo, ofrece indicadores de ingresos y vinculación laboral por programa académico, institución y sexo, mientras que el Observatorio Laboral y Ocupacional del SENA proporciona información sobre las características y necesidades del mercado laboral. Estos instrumentos podrían articularse con la orientación desde la educación media para facilitar decisiones que consideren los retornos, la empleabilidad y la demanda de las distintas alternativas de formación.

La necesidad de fortalecer esta estrategia también responde a las dificultades de transición entre la educación media y las etapas posteriores de formación. La mitad de los jóvenes entre 17 y 21 años está por fuera del sistema educativo, solo el 43% de los bachilleres transita inmediatamente a la educación superior y 2,6 millones de jóvenes no estudian ni trabajan. Al mismo tiempo, el 66% de los empleadores reporta dificultades para encontrar el talento requerido, mientras las aspiraciones de los jóvenes se concentran en un conjunto reducido de ocupaciones. La participación de los estudiantes colombianos en actividades de exploración profesional, como ferias, visitas a empresas, pasantías y mentorías, así como la cobertura de consejeros escolares, se encuentran por debajo del promedio de la OCDE (Cadena, Gélvez y Quintero, 2026).

Estas limitaciones tienen una dimensión de género. El 37,1% de las mujeres jóvenes no estudia ni trabaja y ellas representan el 67% de los jóvenes en esta condición, entre quienes los oficios del hogar constituyen la principal razón de inactividad. Además, la percepción de las propias habilidades relativas influye en las decisiones educativas de las mujeres, por lo que proporcionar información sobre ingresos y oportunidades laborales no necesariamente es suficiente para corregir los sesgos que condicionan sus elecciones (Wiswall y Zafar, 2015). En consecuencia, la orientación socioocupacional requiere combinar información sobre las alternativas de formación y sus retornos con estrategias que permitan ampliar las aspiraciones educativas y laborales de las mujeres.

La concentración territorial de la oferta de formación STEM limita las posibilidades de materializar las decisiones educativas, independientemente del género de los estudiantes. Cinco departamentos concentran el 65,3% de los graduados STEM del país. Las diferencias también son evidentes entre regiones: mientras la región Insular registró 14 graduados en 2023, la región Amazónica alcanzó 895 (Universidad del Rosario, 2025). Esta distribución muestra que la orientación socioocupacional debe estar acompañada de una oferta educativa accesible. En territorios donde las alternativas de formación son limitadas, proporcionar información sobre las oportunidades laborales no garantiza que los estudiantes puedan acceder a ellas.

La restricción también se relaciona con el nivel de formación. Con una tasa de tránsito inmediato a la educación superior cercana al 41%, una estrategia concentrada en programas universitarios tendría un alcance limitado. La formación técnica y tecnológica constituye una alternativa relevante para ampliar las oportunidades de acceso, pero registra una menor participación femenina en STEM. En 2023, las mujeres representaron el 32,5% de los graduados STEM en estos niveles, frente al 37,3% en formación universitaria y de posgrado y al 40,9% en especialización. El SENA tiene un papel central en este segmento, por lo que fortalecer la participación femenina requiere incorporar objetivos de género en la oferta y las estrategias de acceso a estos programas.

Las restricciones económicas también inciden en la posibilidad de acceder y permanecer en estas trayectorias. Colombia dispone de instrumentos de financiación para promover la formación en STEM, pero estos 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, creado por MinCiencias, ICETEX, L'Oréal Colombia y la UNESCO, otorga anualmente entre seis y siete reconocimientos a mujeres que cursan estudios de doctorado o posdoctorado. Desde su creación ha

apoyado a poco más de 50 científicas, por lo que su alcance se concentra en etapas posteriores de la trayectoria educativa.

En niveles de pregrado y formación técnica y tecnológica, Talento STEM del ICETEX ofrece financiación para áreas de alta demanda, mientras que Jóvenes Talentos en áreas STEM financia estudios en el exterior mediante créditos condonables. Sin embargo, estos instrumentos no establecen incentivos específicos para aumentar la participación femenina. Por tanto, el desafío consiste en ampliar su alcance e incorporar criterios que contribuyan a reducir las barreras de acceso y permanencia de las mujeres en estas áreas, especialmente en los niveles de formación técnica y tecnológica.

Eje 2. Materiales y entornos educativos

Los estereotipos de género se transmiten y refuerzan desde edades tempranas a través de los materiales pedagógicos y otros recursos utilizados durante la infancia. La evidencia internacional muestra que esta transmisión no se limita a los libros de texto. En el caso de los juguetes, un análisis de los catálogos de Sears durante el siglo XX encontró que la comercialización diferenciada por género disminuyó considerablemente en los años setenta, pero volvió a intensificarse desde los noventa, hasta superar los niveles registrados en décadas anteriores (Sweet, 2013). Asimismo, un estudio sobre la clasificación de juguetes según su potencial educativo encontró que aquellos considerados más favorables para el desarrollo de habilidades cognitivas, físicas y artísticas tendían a ser neutros o moderadamente masculinos, mientras que los fuertemente femeninos se asociaban principalmente con el atractivo físico, el cuidado y las habilidades domésticas (Blakemore y Centers, 2005).

En los materiales educativos, la evidencia nacional apunta en la misma dirección. El estudio de Ospina García y Gómez Tabares (2024), publicado en la revista Boletín Redipe, analizó 762 imágenes de la colección Vamos a Aprender Lenguaje, dirigida a estudiantes de sexto a noveno grado, y encontró que el 71% correspondía a figuras masculinas y el 29% a figuras femeninas, con diferencias en los roles ocupacionales representados. Por su parte, una tesis de la Universidad Cooperativa de Colombia documentó patrones similares de representación estereotipada en textos de ciencias sociales de cuarto grado (Duarte Mora y Páez Ochoa, 2016). Estos resultados son consistentes con estudios internacionales que identifican una subrepresentación persistente de personajes femeninos y una asignación diferencial de roles en libros infantiles y materiales educativos (Blumberg, 2007, 2015).

Frente a esta situación, el Ministerio de Educación Nacional (MEN) ha avanzado en lineamientos generales contra la discriminación, principalmente a través de la Ley 1620 de 2013 y del Programa de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía (PESCC), que abordan el género desde la convivencia escolar y la prevención de violencias. Sin embargo, estos instrumentos no establecen un sistema de revisión periódica y estandarizada de los materiales pedagógicos ni criterios específicos para identificar y corregir la reproducción de estereotipos de género.

El mecanismo más cercano es el Catálogo de Libros de Texto Escolar, administrado por el MEN en conjunto con la Cámara Colombiana del Libro a través de Colombia Aprende. Este funciona como un repositorio de consulta, pero no como un sistema de evaluación o certificación de contenidos. Por tanto, no establece criterios obligatorios sobre la representación de mujeres y hombres ni contempla la exclusión de materiales que reproduzcan estereotipos.

La regulación vigente permite avanzar en esta dirección sin modificar la autonomía de los establecimientos educativos. La Ley 115 de 1994, modificada por la Ley 1269 de 2008, establece que cada colegio adopta su lista de textos con aprobación del consejo directivo. Las restricciones se refieren a la exigencia de marcas o proveedores, la venta de libros dentro de los establecimientos y su cambio antes de tres años, de acuerdo con la Circular 002 de 2026 del MEN. En el sector oficial, el Ministerio cuenta con un canal directo de intervención mediante la producción y distribución de materiales

propios, como la colección Vamos a Aprender, los recursos de Colombia Aprende y los desarrollados en el marco del Programa Todos a Aprender. Esto permitiría incorporar criterios de representación y ausencia de sesgos en los materiales oficiales y revisar progresivamente los ya existentes.

La UNESCO cuenta con dos guías metodológicas aplicables a Colombia. La primera orienta la revisión de materiales y recursos pedagógicos para promover una representación equilibrada, especialmente en STEM y liderazgo. La segunda incorpora la igualdad de género en las políticas y prácticas de formación docente. Estas herramientas ofrecen referentes para desarrollar criterios de evaluación y recomendaciones aplicables a los distintos entornos de aprendizaje, incluida la primera infancia y la formación para el trabajo.

Evidencia internacional

Eje 1. Elección de estudios postsecundarios

La evidencia internacional muestra que la exposición a referentes femeninos en áreas STEM puede modificar los estereotipos y las decisiones educativas de las mujeres. En Estados Unidos, Carrell, Page y West (2010) aprovecharon la asignación aleatoria de profesores a 9.015 estudiantes de la Academia de la Fuerza Aérea para analizar este efecto. Encontraron que, entre las mujeres con mayor habilidad matemática, la brecha de género en la probabilidad de graduarse en STEM alcanzaba 27 puntos porcentuales cuando tenían profesores hombres, pero desaparecía cuando tenían profesoras mujeres. El efecto no operaba a través de una menor deserción, sino de un cambio en las preferencias, y también aumentaba la especialización posterior.

En Francia, la visita de una hora de una científica profesional a estudiantes de secundaria redujo los estereotipos de género y aumentó las aspiraciones de las mujeres. La matrícula de mujeres de grado 12 en programas STEM selectivos pasó de 11% a 14,5%, un incremento cercano al 30%, concentrado en estudiantes de alto rendimiento en matemáticas (Breda, Grenet, Monnet y Van Effenterre, 2020). Otras iniciativas, como Girls Who Code en Estados Unidos, STEMettes en Reino Unido e Irlanda, Ingeniosas y PROVOCA en Chile y Mentoras Politécnicas en México, muestran distintas formas de ampliar la exposición a referentes mediante mentorías, talleres y vínculos con empresas. Sin embargo, la evidencia causal sobre sus efectos de largo plazo sigue siendo limitada.

La orientación socioocupacional también puede incidir en las decisiones educativas mediante información sobre retornos, empleabilidad y demanda laboral. La evidencia muestra que muchos adolescentes eligen sus trayectorias sin información suficiente sobre estos aspectos. En Estados Unidos, Wiswall y Zafar (2015) encontraron que proporcionar información precisa sobre salarios esperados y resultados laborales modifica las preferencias de los estudiantes por determinadas carreras. En República Dominicana, una intervención de bajo costo que informó a estudiantes de octavo grado sobre los retornos de completar distintos niveles educativos corrigió sus percepciones sobre los beneficios de continuar estudiando y aumentó la escolaridad acumulada entre 0,20 y 0,35 años durante los cuatro años siguientes (Jensen, 2010). No obstante, el estudio incluyó únicamente hombres, por lo que no permite estimar sus efectos sobre las brechas de género. En México y Perú, otras intervenciones utilizaron información objetiva sobre desempeño y habilidades relativas para reducir la incertidumbre de los estudiantes sobre sus propias capacidades.

La efectividad de estas intervenciones depende también de la forma en que se presenta la información y del acompañamiento durante la decisión. El trabajo de campo con estudiantes de educación media muestra que estos no siempre distinguen entre formación técnica, tecnológica y universitaria, ni entre instituciones públicas y privadas. También desconocen los costos de los procesos de formación y tienen dificultades para estimarlos. Por tanto, proporcionar información sobre retornos y demanda laboral no es suficiente si no se acompaña de explicaciones que permitan interpretarla y utilizarla en las

decisiones educativas. Chile ofrece un referente institucional con Mi Futuro y Futuro Laboral, plataformas que reúnen información sobre oferta educativa, duración de los programas, ingresos, empleabilidad y demanda de habilidades, y la incorporan a los procesos de orientación vocacional de estudiantes de tercero y cuarto medio. Esta experiencia muestra la importancia de integrar la información en un proceso estructurado de orientación y ponerla a disposición de los estudiantes en el momento de elegir.

Las restricciones económicas constituyen otra barrera para materializar las decisiones educativas. Aun cuando una estudiante identifica una trayectoria STEM y cuenta con las capacidades para seguirla, los costos de matrícula y manutención pueden impedir su acceso o permanencia. En Chile, la Fundación Luksic cuenta con la Beca Más Mujeres en STEM, que ofrece 100 cupos anuales para mujeres matriculadas en carreras técnicas STEM y combina el apoyo económico con la visibilización de referentes femeninos. La iniciativa responde a una participación de las mujeres de apenas el 12% en la formación técnica STEM.

Brasil cuenta con una estrategia de mayor escala mediante Mulher e Ciência y la convocatoria Meninas nas Ciências Exatas, Engenharias e Computação, que destinó 100 millones de reales a financiar proyectos y becas desde la educación básica hasta el doctorado. La iniciativa incorpora criterios de equidad territorial y étnica y permite intervenir en distintas etapas de la trayectoria educativa.

Las barreras de género tampoco terminan con el acceso a la educación superior. En Estados Unidos, el programa ADVANCE de la National Science Foundation ha financiado, desde 2001, transformaciones institucionales en universidades para reducir obstáculos en la contratación, permanencia y promoción de mujeres en ciencia e ingeniería. Esta experiencia muestra que las intervenciones también deben considerar las barreras que persisten durante el desarrollo de las carreras profesionales.

Eje 2. Materiales y entornos educativos

La evidencia internacional identifica distintos mecanismos mediante los cuales los materiales pedagógicos y las prácticas de enseñanza reproducen estereotipos de género desde edades tempranas. En Estados Unidos, los juguetes presentan una mayor segregación por género que en el pasado y ofrecen estímulos diferenciados para el desarrollo de habilidades. En particular, los juguetes dirigidos a niños tienden a incorporar más estímulos relacionados con habilidades espaciales y matemáticas que aquellos dirigidos a niñas (Terlecki y Newcombe, 2005).

En los libros de texto y la literatura infantil, la subrepresentación femenina es persistente y se observa en distintos países. Los análisis realizados en Estados Unidos encuentran una mayor presencia de personajes masculinos en los títulos y roles protagónicos de la literatura infantil. Patrones similares de baja representación femenina y asignación estereotipada de roles se han documentado en países como Pakistán, Irán y Georgia, así como en materiales de formación empresarial en Estados Unidos. Estos patrones pueden incidir indirectamente en las trayectorias educativas y laborales al limitar las aspiraciones que niñas y jóvenes construyen sobre sus posibilidades de participación en distintos campos.

Algunos países han desarrollado mecanismos para evaluar y corregir estos sesgos en los materiales educativos. En Francia, el Centro Hubertine Auclert publica desde 2011 evaluaciones periódicas de libros de texto, identifica la persistencia de estereotipos y produce guías para editoriales y docentes. También creó un premio al manual igualitario, que no ha podido otorgarse porque ningún manual ha cumplido los criterios establecidos. Las evaluaciones realizadas en 2011, 2015, 2018 y 2020 muestran que, pese a más de una década de diagnósticos, los estereotipos sexistas continúan presentes. Esta experiencia evidencia que la producción y difusión de información sobre los sesgos requiere acompañarse de mecanismos que incidan en la elaboración y revisión de los materiales.

España cuenta con un antecedente de estandarización metodológica. En 1993, el Instituto de la Mujer desarrolló el estudio El sexismo en los libros de texto: análisis y propuesta de un sistema de indicadores, uno de los primeros marcos gubernamentales para medir el sexismo en los materiales educativos.

En México, la reforma de la Nueva Escuela Mexicana (2023-2024) incorporó transversalmente la perspectiva de género en los libros de texto gratuitos, los planes de estudio y la formación docente, desde la educación básica hasta la media superior. Las evaluaciones recientes identifican avances parciales y heterogéneos, especialmente en las actividades sobre estereotipos, aunque persisten limitaciones en la representación cuantitativa de las mujeres y el uso de lenguaje incluyente.

Otras experiencias han combinado la revisión de materiales con el fortalecimiento de capacidades de los actores educativos. En la República Democrática del Congo, el Ministerio de Educación, con participación de editoriales y apoyo de la UNESCO y la RIRRS, conformó un equipo interdisciplinario para incorporar el enfoque de género. La intervención incluyó el análisis cualitativo y cuantitativo de libros de texto aprobados, la elaboración de recomendaciones y la formación de formadores en enfoques sensibles al género para el desarrollo de contenidos educativos. En Togo, un seminario dirigido a asesores pedagógicos e inspectores abordó las representaciones de género en los libros de texto, las prácticas docentes y las interacciones entre docentes y estudiantes. En ambos países, estas intervenciones contribuyeron a aumentar la conciencia sobre los sesgos de género entre docentes y otros actores educativos (Brugeilles y Cromer, 2009).

La formación docente constituye otro componente de estas intervenciones. En Senegal, un programa combinó la formación de formadores y la capacitación de docentes para incorporar el enfoque de género en las prácticas de enseñanza. Los participantes recibieron un manual con orientaciones sobre igualdad, análisis curricular y gestión de situaciones de enseñanza y proyectos escolares relacionados con género. En Togo, la capacitación de asesores pedagógicos e inspectores buscó fortalecer su capacidad para sensibilizar a los docentes sobre las representaciones de género en los textos y las prácticas de enseñanza. En la República Democrática del Congo, la formación también involucró a sindicatos docentes y asociaciones de padres, con el propósito de ampliar las capacidades de los actores vinculados con la elaboración y utilización de materiales educativos (Brugeilles y Cromer, 2009).

La necesidad de intervenir sobre las prácticas de enseñanza también está respaldada por evidencia sobre los efectos de los sesgos docentes en el desempeño y la autoconfianza de las niñas. En Italia, los estereotipos implícitos de los profesores de matemáticas afectan negativamente estos resultados. En Israel, los sesgos de los maestros de primaria a favor de los niños inciden en los resultados relativos de hombres y mujeres en matemáticas y ciencias, así como en sus trayectorias posteriores. Esta evidencia sustenta la incorporación de mecanismos de formación docente que incluyan la identificación de sesgos implícitos y medidas de evaluación ciega o anonimización de exámenes y tareas (Bertrand, 2020; Bertrand y Duflo, 2016).

En los países de la OCDE también se han considerado reformas de formación docente que incorporan estos principios. Aunque su implementación requiere recursos destinados al tiempo de capacitación y al diseño de programas adecuados, sus beneficios potenciales incluyen mejoras en el desempeño académico femenino y una mayor probabilidad de ingreso de las mujeres a carreras STEM.

Fuente: Bilimoria y Liang (2013); Breda, Grenet, Monnet y Van Effenterre (2020); Breda y Napp (2019); Brugeilles y Cromer (2009); Carrell, Page y West (2010); Centre Hubertine Auclert (2020); Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (2024); Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2021); Croft, Schmader, Block y Baron (2014); DeAro et al. (2019); Deming (2017); Duarte Mora y Páez Ochoa (2016); El Tiempo (2025); Fundación Luksic (2026); Girls Who Code (s. f.); ICETEX (s. f.); Instituto de la Mujer (1993); Instituto Politécnico Nacional (s. f.); Jensen (2010); Ley 1620 de 2013;

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2022, 2023); Ministerio de Educación de Chile (2021); Ministerio de Educación Nacional (2007); Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (2022); Observatorio Laboral para la Educación (MEN, desde 2001); Observatorio Laboral y Ocupacional (SENA); Ospina García y Gómez Tabares (2024); Rodríguez López (2011); Stemettes (s. f.); Suárez Ramírez y Vélez de la Calle (2022); Swedish National Agency for Education (2022); UNESCO (2022, 2023); Wiswall y Zafar (2015).

Hoja de ruta: Educación para aprovechar todo el talento

La hoja de ruta articula tres ámbitos complementarios: la orientación socioocupacional para ampliar las opciones educativas y laborales de las mujeres; la revisión de los materiales y recursos pedagógicos; y el fortalecimiento de las prácticas docentes. La intervención comienza en la educación media y busca acompañar a las estudiantes en la elección de sus trayectorias, el acceso a programas de alto retorno y su permanencia en ellos. De manera transversal, busca reducir los estereotipos que se reproducen en los entornos educativos y que pueden limitar las decisiones y oportunidades de niñas y jóvenes.

Cinco 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. Esta información debe permitir comparar las alternativas de formación universitaria, técnica y tecnológica, e identificar las oportunidades laborales asociadas a cada trayectoria. También debe facilitar que las estudiantes conozcan la oferta disponible y cuenten con elementos para tomar decisiones informadas sobre su futuro educativo y profesional.

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. Las actividades deben acercar a las estudiantes a mujeres profesionales y a experiencias en áreas STEM y otros sectores de alta demanda laboral, así como abordar los estereotipos de género y las expectativas sobre sus propias capacidades. El piloto debe permitir identificar las necesidades de acompañamiento de las estudiantes y hacer seguimiento a su transición hacia la educación postsecundaria.

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. Los apoyos deben contribuir a reducir las barreras económicas que limitan tanto el ingreso como la permanencia en estos programas. Su diseño debe considerar las condiciones socioeconómicas de las beneficiarias, la duración de los estudios y la disponibilidad de programas en los territorios priorizados. Además, pueden complementarse con mentorías, prácticas y oportunidades de vinculación laboral ofrecidas por las empresas aliadas.

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. La revisión debe identificar la representación de mujeres y hombres en los contenidos, las actividades que realizan, los atributos que se les asignan y los roles que desempeñan en los materiales. A partir de este análisis, el equipo formula recomendaciones para corregir estereotipos y promover una

representación más equilibrada, que reconozca la participación de las mujeres en distintos campos del conocimiento y espacios de liderazgo.

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. Las orientaciones deben ofrecer herramientas para que las instituciones de formación docente y los establecimientos educativos identifiquen y reduzcan los sesgos de género que pueden reproducirse en las expectativas, interacciones y evaluaciones en el aula. Para ello, pueden incorporar ejercicios de diagnóstico, como pruebas de asociación implícita, evaluación anonimizada de exámenes y comparación entre las calificaciones escolares y los resultados de pruebas estandarizadas. Asimismo, deben traducirse en contenidos para la formación inicial y continua de docentes y en mecanismos de acompañamiento que permitan hacer seguimiento a los cambios en las prácticas pedagógicas.

¿Qué hace cada actor en los próximos doce meses?

- 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.
- 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.

¿Cuánto cuesta?

Ámbito 1. Orientación socioocupacional, acompañamiento y financiación.

Costo de diseño y puesta en marcha. Los costos iniciales corresponden al diseño de la estrategia, la articulación de los observatorios laborales y la adaptación de la información sobre salarios, empleabilidad, demanda laboral, costos y duración de los programas a las necesidades de estudiantes de educación media. También se requieren recursos para diseñar los contenidos de acompañamiento psicosocial y establecer las alianzas con instituciones educativas y empresas. La estrategia puede aprovechar los observatorios y las iniciativas de mentoría existentes, lo que permitiría concentrar los recursos adicionales en la articulación, adaptación y ampliación de su cobertura.

Costos recurrentes. La implementación requiere recursos para mantener actualizada la información sobre la oferta educativa y el mercado laboral, desarrollar actividades de orientación y mentoría, y realizar seguimiento a las estudiantes durante la transición y permanencia en la educación postsecundaria.

Costos de financiación. El monto de los apoyos de matrícula y manutención dependerá del número de beneficiarias, los programas priorizados, la duración de los estudios y los criterios de focalización

socioeconómica y territorial. Por ello, la cobertura y el valor de las becas deben definirse a partir de la oferta disponible y de los recursos presupuestales y de cofinanciación.

Ámbito 2. Materiales y recursos pedagógicos.

Costo de diseño y puesta en marcha. Los costos iniciales se concentrarían en el diseño del protocolo de revisión de materiales, la adaptación de los instrumentos de análisis y la evaluación del piloto. La implementación puede apoyarse en las capacidades institucionales existentes, sin requerir la creación de un programa independiente. Como referencia de magnitud, en 2026 Banca de las Oportunidades, administrada por Bancóldex, estimó hasta $104 millones, impuestos incluidos, para contratar el diseño de una guía especializada de educación financiera que considere las necesidades de las personas en las distintas etapas de la vida (Bancóldex, 2026). El costo de esta etapa dependerá, sin embargo, del grado en que el MEN pueda desarrollar estas actividades con capacidades internas y de la necesidad de contratar servicios especializados para el diseño metodológico, la validación técnica y la evaluación.

Costos recurrentes. La revisión de materiales puede incorporarse a los ciclos habituales de actualización, edición y adquisición del sector educativo. Esto permitiría concentrar los recursos adicionales en las actividades que requieren capacidades especializadas, sin crear nuevas estructuras operativas.

Ámbito 3. Docentes y prácticas educativas.

Costo de capacitación. La implementación requeriría recursos adicionales principalmente para la formación de docentes y formadores. Como referencia internacional, una revisión de intervenciones de educación con enfoque de género estimó en US$245 por participante el costo del componente de pedagogía sensible al género. En la República Democrática del Congo, el costo observado para este componente fue de US$167 por participante (Fondation Paul Gérin-Lajoie, 2024). Estos valores deben interpretarse como referencias de magnitud y no como una estimación del costo de implementación en Colombia. En el contexto nacional, el costo podría reducirse mediante la integración de esta formación en las estructuras existentes de formación y acompañamiento docente del MEN.

Costo de evaluación y seguimiento. El costo dependerá del alcance y la rigurosidad metodológica de la evaluación. Como referencia, evaluaciones de programas educativos de alcance nacional han requerido recursos superiores a $1.000 millones. Para un piloto de menor escala, centrado inicialmente en medir la implementación de las orientaciones, los cambios en las prácticas docentes y el uso de los materiales, el costo sería menor y dependería principalmente del tamaño de la muestra, los instrumentos utilizados y la duración del seguimiento. La incorporación posterior de un diseño experimental o de una muestra nacional aumentaría los requerimientos de recursos.

Costos que pueden ser marginales. Los contenidos sobre sesgos de género pueden incorporarse a los espacios existentes de formación y acompañamiento docente, de modo que el gasto adicional se concentre en la formación de formadores y en las capacidades especializadas.

Fuentes de recursos para financiar los proyectos

Sistema General de Participaciones (SGP)

Foco: capacitación docente, materiales educativos y actividades de calidad · Disponibilidad: hoy · Restricción: los recursos tienen destinación específica y deben estar vinculados a la prestación del servicio educativo.

- Cómo funciona. El SGP Educación financia la prestación del servicio educativo y puede destinar recursos a la provisión de la canasta educativa y a actividades orientadas a mantener, evaluar y promover la calidad de la educación. La Ley 715 de 2001 también asigna al MEN la responsabilidad de definir instrumentos para la calidad y las reglas generales para la capacitación del personal docente y directivo docente.
- Oportunidad. La revisión de materiales educativos y la formación docente propuestas en esta hoja de ruta pueden vincularse a estas funciones sin crear una fuente presupuestal nueva. El propio MEN reconoce dentro de los recursos educativos componentes como el material bibliográfico, didáctico y tecnológico, y las entidades territoriales tienen planes territoriales de formación docente.
- Propuesta. Incorporar el protocolo de revisión de materiales y el módulo sobre sesgos de género dentro de los instrumentos de calidad educativa y de los planes de formación docente financiados con los recursos disponibles para educación. La prioridad debería ser utilizar esta fuente para los costos recurrentes de formación y actualización, una vez desarrollados los instrumentos iniciales.
- Restricción. No debería utilizarse para financiar actividades que no tengan una relación directa con la prestación del servicio educativo. Además, la disponibilidad de recursos para nuevas actividades está condicionada por las obligaciones ya financiadas con el SGP, en particular la nómina docente.

Presupuesto del Ministerio de Educación Nacional

Foco: diseño del protocolo, desarrollo de materiales y coordinación nacional · Disponibilidad: hoy · Restricción: requiere priorización dentro de las apropiaciones del MEN.

- Cómo funciona. El MEN puede financiar con recursos diferentes al SGP programas, proyectos e instrumentos de alcance nacional en educación. La Ley 715 le asigna, entre otras funciones, definir normas técnicas curriculares y pedagógicas, establecer mecanismos para la calidad y reglamentar la capacitación docente.
- Oportunidad. Esta fuente es particularmente pertinente para financiar los costos iniciales que no corresponden directamente a una entidad territorial, como el diseño del protocolo, la elaboración de instrumentos de revisión, la adaptación de materiales y la coordinación de un piloto nacional.
- Propuesta. Crear dentro de la programación presupuestal del MEN una línea de trabajo para prevención de sesgos de género en materiales y prácticas educativas, financiada inicialmente con recursos de inversión. Una vez desarrollado el protocolo, sus costos de actualización y aplicación podrían incorporarse progresivamente a los procesos ordinarios del sector.
- Restricción. La creación de una línea presupuestal no garantiza recursos adicionales. Su financiación dependerá de las prioridades del sector y de la disponibilidad presupuestal de cada vigencia. Los reportes presupuestales del MEN distinguen actualmente entre gastos de funcionamiento, transferencias e inversión, por lo que la clasificación dependerá de la naturaleza de cada actividad.

Cooperación internacional y banca multilateral

Foco: diseño especializado, piloto y evaluación · Disponibilidad: hoy · Restricción: recursos temporales y sujetos a acuerdos de cooperación.

- Cómo funciona. El MEN ya trabaja con organismos como el BID, la UNESCO, UNICEF, la OEI y otros socios internacionales en proyectos de educación, formación docente, innovación y fortalecimiento institucional. La cooperación puede aportar recursos financieros, asistencia técnica y conocimiento especializado.
- Oportunidad. Es una fuente especialmente adecuada para los componentes que requieren capacidades técnicas que no necesariamente están disponibles de manera permanente dentro del

MEN. Esto incluye el diseño metodológico del protocolo, la validación de los instrumentos, el desarrollo del piloto y su evaluación.

- Propuesta. Utilizar cooperación internacional para financiar la fase inicial de diseño y generación de evidencia, con énfasis en la evaluación del piloto. Una vez demostrada la viabilidad del modelo, los costos recurrentes deberían migrar hacia las fuentes ordinarias del sector educativo. El objetivo sería evitar que la continuidad de la política dependa de recursos de cooperación.
- Restricción. La cooperación no es una fuente adecuada para financiar de manera permanente la capacitación o la actualización de materiales a escala nacional. Su mayor valor está en financiar la innovación, la asistencia técnica y la generación de evidencia que permitan después incorporar la política al presupuesto público.

Recursos propios de las entidades territoriales

Foco: implementación territorial y formación docente · Disponibilidad: hoy · Restricción: capacidad fiscal heterogénea entre entidades territoriales.

- Cómo funciona. Las entidades territoriales certificadas administran el servicio educativo y deben formular planes territoriales de formación para docentes y directivos docentes. Estos planes permiten definir acciones de formación de acuerdo con las necesidades y prioridades educativas de cada territorio.
- Oportunidad. Las secretarías de educación pueden incorporar el módulo sobre sesgos de género en sus programas de formación existentes y priorizar los territorios donde los resultados educativos o las trayectorias de los estudiantes muestren brechas particularmente amplias.
- Propuesta. El MEN debería desarrollar los contenidos y herramientas de alcance nacional y ponerlos a disposición de las entidades territoriales para su incorporación en los planes de formación docente. Este esquema permitiría aprovechar economías de escala en el desarrollo de los materiales y concentrar los recursos territoriales en su implementación, adaptación a las necesidades locales y acompañamiento a los docentes.
- Restricción. La capacidad de financiación será desigual entre territorios. Por ello, la implementación no debería depender exclusivamente de recursos propios territoriales, sino combinar esta fuente con los recursos nacionales destinados a educación.

Sector privado y alianzas con instituciones de formación docente

Foco: desarrollo de materiales y formación · Disponibilidad: hoy · Restricción: participación voluntaria y necesidad de preservar criterios técnicos comunes.

- Cómo funciona. Universidades, escuelas normales superiores y otras instituciones de formación docente pueden participar en el desarrollo y aplicación de contenidos de formación. El MEN ya contempla la articulación con facultades de educación y escuelas normales superiores dentro de sus estrategias de formación inicial y continua.
- Oportunidad. Estas alianzas pueden reducir los costos de desarrollar capacidades técnicas desde cero y ampliar la oferta de formación especializada, especialmente durante la fase piloto.
- Propuesta. Usar convenios y alianzas con instituciones de formación docente para desarrollar, validar e incorporar contenidos sobre identificación y prevención de sesgos de género desde la formación inicial de los docentes, y para fortalecer su aplicación durante la formación continua y el acompañamiento pedagógico. El MEN debería establecer el protocolo y los criterios técnicos comunes, y las instituciones de formación aportarían su capacidad académica y pedagógica para la implementación. En las instituciones educativas privadas, la adopción de estas herramientas podría ser voluntaria, en el marco de su autonomía institucional.

- Restricción. Esta fuente no debería sustituir la responsabilidad financiera del Estado frente a la política pública. Su función sería complementar los recursos públicos y ampliar capacidades técnicas.

¿Por dónde empezar?

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.

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

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), los Centros de Desarrollo Infantil (CDI), la atención familiar y modalidades propias e interculturales. Esa oferta se articula con el marco de De Cero a Siempre, elevado a política de Estado por la Ley 1804 de 2016, y con iniciativas territoriales como las Manzanas del Cuidado en Bogotá. Sin embargo, permanece fragmentada entre entidades, modalidades y estándares, 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. La Ley 1804 de 2016 reconoció la educación inicial como un derecho y estableció la Comisión Intersectorial para la Atención Integral a la Primera Infancia como instancia de coordinación. Después, el Decreto 1411 de 2022 reglamentó la prestación de la educación inicial y articuló el nivel preescolar con la Ley 115 de 1994, pero excluyó expresamente los servicios operados por el ICBF, que mantienen sus propias orientaciones pedagógicas. Por eso 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 CONPES 4143 de 2025 reconoce esa necesidad de articulación en su Objetivo 4, que busca fortalecer la capacidad institucional para coordinar y consolidar el Sistema Nacional de Cuidado. Su plan de acción tiene un costo indicativo de $25,7 billones a diez años (DNP, 2025).

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 oferta no siempre permite, por tanto, sustituir horas de cuidado por tiempo para el trabajo

remunerado. La cobertura sigue siendo desigual, en especial para los hogares vulnerables, y los horarios de atención no siempre cubren la jornada laboral más los desplazamientos. Eso limita sobre todo la participación laboral de las mujeres, que concentran la mayor parte del cuidado no remunerado. El desafío ya no es solo ampliar cupos, sino articular una oferta accesible, continua y compatible con las jornadas laborales.

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 que articule cuidado domiciliario, centros de día, atención residencial y servicios de respiro. La atención recae sobre todo en los hogares y en el trabajo de cuidado no remunerado, hecho mayoritariamente por mujeres, sin un esquema nacional de aseguramiento, financiamiento y provisión de servicios de larga duración. La oferta pública para personas mayores se concentra en transferencias. Colombia Mayor, administrado por Prosperidad Social, atiende cerca de 1,68 millones de personas con transferencias monetarias, pero no es un servicio de cuidado. En discapacidad, la Ley 1618 de 2013 establece el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, pero tampoco configura una red nacional de cuidados de larga duración.

Hay servicios específicos, pero su provisión es fragmentada y depende en buena medida de la capacidad territorial. Entre ellos están los Centros Día, regulados por la Resolución 024 de 2017 y financiados en general por los municipios, los hogares geriátricos, la atención domiciliaria y la teleasistencia. Estos servicios no hacen parte de una arquitectura nacional integrada ni tienen un registro consolidado que permita dimensionar su cobertura. El resultado es una provisión heterogénea que no garantiza el acceso al cuidado según el nivel de dependencia o la capacidad de pago del hogar.

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 y que 32,2 millones realizan trabajo de cuidado no remunerado, 19,5 millones de ellas mujeres. De ese total, 6,8 millones realizan cuidado de tiempo completo, y el 85,7% son mujeres. Las mujeres que realizan estas actividades les dedican en promedio 7 horas y 44 minutos diarios, frente a 3 horas los hombres (DANE, 2021‑2023). 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.

Evidencia internacional

La experiencia internacional muestra que los sistemas de cuidado más desarrollados comparten cuatro características: cobertura amplia, financiamiento público estable, servicios compatibles con las jornadas laborales 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. Quebec logró una expansión rápida con un esquema de cuidado subsidiado de tarifa plana, que incorporó cerca de 70.000 madres al mercado laboral y elevó la tasa de empleo de las madres con hijos pequeños de 67% a 82% (Baker, Gruber y Milligan, 2008, 2019). México amplió la oferta de cuidado con el Programa de Estancias Infantiles y aumentó en 18% la probabilidad de empleo de las madres y en cerca de 6 horas semanales su oferta laboral (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 (Rosa, Souza y Fernandes, 2023).

Otros países han incorporado mecanismos específicos para ampliar la cobertura y adaptar los servicios a las necesidades de las familias. Uruguay desarrolló un Sistema Nacional Integrado de Cuidados con un enfoque explícito de corresponsabilidad, y Francia integra desde edades tempranas el cuidado y la

educación en un mismo sistema formal. En América Latina, 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 (Alemann et al., 2026).

En cuidado de larga duración, los modelos difieren sobre todo en la fuente de financiamiento y el grado de provisión formal. El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) de España combina financiamiento estatal, autonómico y copagos con servicios de ayuda domiciliaria, centros de día y residencias, además de prestaciones económicas para cuidadores. Pese al reconocimiento legal del derecho al cuidado, la provisión sigue dependiendo en buena medida del cuidado familiar y del trabajo de cuidadoras migrantes, con frecuencia informal. Alemania opera desde 1995 un seguro obligatorio de dependencia financiado con cotizaciones sobre la nómina, que combina servicios en especie y transferencias a los hogares que proveen cuidado. Las prestaciones en especie tienen un efecto positivo, aunque pequeño, sobre la oferta laboral, mientras las transferencias monetarias reducen la participación porque incentivan el cuidado informal (Geyer y Korfhage, 2015; Geyer, Haan y Korfhage, 2017).

Japón creó en 2000 un seguro obligatorio para personas de 40 años o más, financiado con primas, impuestos y copagos, con el que desarrolló un sector formal de cuidados de gran escala frente al rápido envejecimiento. Sin embargo, los efectos sobre la participación laboral femenina son heterogéneos y la evidencia macroeconómica reciente no encuentra impactos positivos robustos (Fu et al., 2017; Ando, Furuichi y Kaneko, 2025). Corea del Sur priorizó la provisión formal regulada y limitó las transferencias monetarias para reducir la dependencia del cuidado informal y las hospitalizaciones prolongadas por razones sociales.

En América Latina, Costa Rica es el referente más avanzado en la construcción de un sistema nacional de cuidados de larga duración, con un objetivo 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 mediante 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 formalización de cuidadoras. Chile desarrolló, además, servicios para las personas cuidadoras. Sus Centros Comunitarios de Cuidados, del programa Chile Cuida, ofrecen respiro, apoyo psicosocial y generación de ingresos para cuidadoras no remuneradas (Alemann et al., 2026).

Fuente: ICBF, 2014, 2025; Ley 88 de 1988; REDCUDI, s. f.; IMSS, 2022; Secretaría de Bienestar, 2019; Ángeles et al. (2011); Calderón (2014); Contreras, Puentes y Bravo (2012); Mateo Díaz y Rodríguez-Chamussy (2013); Baker, Gruber y Milligan (2008, 2019); Departamento Nacional de Planeación (2025); DANE (ENUT, 2021–2023); Ley 1618 de 2013; Resolución 024 de 2017; Ley 39/2006 (España); Geyer & Korfhage (2015); Cho & Kwon (2023); United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (2016); Decreto 42878-MP-MDHIS (Costa Rica); Fu et al. (2017); Geyer y Korfhage (2015, 2017); Ando, Furuichi y Kaneko (2025).

Hoja de ruta: infraestructura de cuidado

Cuatro primeros pasos

1. Inventariar antes de construir. Levantar el inventario del equipamiento público con capacidad ociosa (casas de igualdad, casas de justicia, centros de desarrollo comunitario y la planta escolar que la caída de matrícula va a liberar) y clasificarlo por costo de adecuación. Es de las intervenciones más baratas y cuesta un orden de magnitud menos que construir. Panamá hizo exactamente eso. Identificó espacios vacíos o subutilizados que podían reconvertirse en instalaciones de servicio y

adaptó sus CAIPI para atender a otros grupos etarios o extender su uso a otros horarios, con lo que amplió la cobertura sin inversión nueva en infraestructura (Alemann, Cirmi, Benedetti, Lupica y Véliz, 2026).

2. Escoger la modalidad por densidad de demanda. Donde hay demanda concentrada y edificio público disponible, hibridar. Donde hay demanda concentrada y no hay edificio, construir multiservicio. Donde la demanda está dispersa, no construir sino implementar modalidades itinerantes y cuidado comunitario. Medir la demanda de cuidados no es un paso previo al diseño de la política, sino la decisión que ordena el resto. 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 con ello permite priorizar la asignación de cupos, fiscalizar el gasto y acotar la discrecionalidad, tres condiciones indispensables cuando el presupuesto es limitado (Alemann et al., 2026).

3. Aprobar inversión y operación en el mismo acto. Definir entidad ejecutora, fuente de inversión y fuente permanente de operación. Y definir quién manda. 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 lo resolvió con un cogobierno tripartito entre Estado, municipios y organizaciones de cuidadoras (Alemann et al., 2026). Colombia tiene hoy una Comisión Intersectorial, que es el punto de partida necesario, pero no suficiente.

4. Destrabar las tres puertas que hoy están cerradas por trámite. La primera es incluir el artículo de cuidado en la ley de competencias, descrito abajo. La segunda, incluir el cuidado en la tipología de proyectos de Obras por Impuestos. La tercera, expedir la circular de la Superintendencia del Subsidio Familiar sobre el Foniñez. Las tres son decisiones administrativas, ninguna cuesta presupuesto y las tres habilitan fuentes que ya existen.

¿Qué hace cada actor en los próximos doce meses?

- **Gobierno nacional:** fijar el núcleo de estándares mínimos comunes (horarios compatibles con las jornadas laborales y los desplazamientos, accesibilidad universal, pertinencia cultural, seguridad, atención simultánea a personas cuidadoras y dependientes, y derivación hacia empleo, formación, salud y protección social) y el esquema de adhesión territorial con acompañamiento técnico continuo, que la experiencia regional identifica como determinante donde las capacidades institucionales son desiguales; tramitar el artículo de cuidado en la ley de competencias antes del 18 de diciembre de 2026; expedir la tipología de Obras por Impuestos y la circular de la Superintendencia sobre el Foniñez; incorporar el criterio de diseño con cuidado en los lineamientos del Fondo Milagro; y elaborar el proyecto tipo del DNP para infraestructura de cuidado.
- **Gobiernos locales:** incluir los proyectos en el capítulo SGR del plan de desarrollo y formularlos en MGA; firmar convenio marco con la caja de compensación del departamento; priorizar municipios por demanda; levantar el inventario de equipamiento con capacidad ociosa, incluida la planta escolar que libera la caída de matrícula; incorporar el cuidado como destinación de las cargas urbanísticas en los planes parciales en formulación; usar los fondos locales para dotación; y no aprobar obra nueva sin fuente de operación identificada.
- **Municipios pequeños y rurales:** adherirse al esquema nacional para acceder al acompañamiento técnico; empezar por modalidades itinerantes y cuidado comunitario; postular al banco de Obras por Impuestos si el municipio es ZOMAC, PDET o está entre los afectados por el sismo; usar convenios solidarios para adecuación y mantenimiento; y firmar el convenio de cofinanciación con la caja regional.

● **Entidades nacionales:** el Consejo Nacional de Política Social fija las prioridades de política; el ICBF y el Ministerio de Educación operan los servicios de primera infancia; y el Ministerio de Salud participa en el cuidado de larga duración.
● **DNP:** coordina la implementación, administra los instrumentos de formulación y financiación y consolida el seguimiento, con información sobre las personas usuarias, la gestión y el uso de los recursos, y sobre resultados como las horas de cuidado liberadas, la participación y permanencia laboral de las personas cuidadoras, la formalización de quienes prestan servicios de cuidado y la redistribución del cuidado.
● **Cajas de compensación:** financiar y apoyar la prestación de servicios con el Foniñez, y articular convenios de cofinanciación con los municipios.
● **Empresas:** financiar proyectos mediante Obras por Impuestos y aportar capacidades instaladas, infraestructura y gestión operativa cuando corresponda.
● **Organizaciones comunitarias y operadores privados:** complementar la prestación de servicios, especialmente en territorios donde el Estado tiene menor presencia, bajo estándares y rectoría estatal.
● **Gobernaciones y municipios:** formular y ejecutar los proyectos de infraestructura. En los territorios afectados por el sismo, la Agencia de Renovación del Territorio participa en los proyectos de Obras por Impuestos y el Fondo Milagro en los demás proyectos.
● **Urbanizadores y localidades:** los primeros pueden aportar con cargas urbanísticas y las segundas con presupuestos participativos. La cooperación internacional puede financiar proyectos piloto.

¿Cuánto cuesta?

Costo de inversión. El costo de abrir una Manzana depende casi enteramente de si reutiliza equipamiento existente o exige obra nueva, y por eso va de montos marginales a más de $40.000 millones. Las más baratas ocupan equipamiento público con capacidad ociosa, como casas de igualdad de oportunidades, casas de justicia, casas de la participación o aulas ambientales, y su gasto se reduce a dotación, señalización y adecuaciones menores. El escalón siguiente es recuperar un edificio público en desuso. La adecuación del Centro de Desarrollo Comunitario Ecoparque, en Sierra Morena (Ciudad Bolívar), costó $3.250 millones de 2023 y hoy aloja la Manzana número 22 de Bogotá. La obra nueva arranca muy por encima. El jardín infantil Dejando Huella, que aloja la Manzana de Mochuelo, costó cerca de $7.200 millones de 2022 para 157 cupos (UAESP, 2022). En el extremo superior están los equipamientos multiservicio construidos desde cero. El CDC María Goretti, en Barrios Unidos, costó $31.875 millones para 7.456 metros cuadrados y una capacidad de atención de 838 personas, y aloja un jardín infantil, un centro día para personas mayores, aulas polivalentes, un teatro, la Subdirección Local de Integración Social y una Manzana del Cuidado. El CDC de Tibabuyes, en Suba, superó los $40.160 millones para 1.660 usuarios diarios, con Centro Crecer, jardín infantil, comedor, aulas y Manzana del Cuidado.
Costo de operación. El costo grande no es construir, es sostener, y dentro de sostener el rubro dominante es el talento humano. La Manzana no crea servicios nuevos. Reorganiza en un mismo punto servicios que las entidades ya prestaban, y agrega la coordinación, la dotación y el personal que la hacen funcionar todos los días. Ese costo es cuasi fijo, así que el costo por atención depende casi por completo de cuánta gente use la Manzana, y eso depende de dos cosas, la densidad de demanda dentro del radio peatonal y un equipamiento central que ya aporté personal, servicios públicos y vigilancia. En zonas de baja densidad la Manzana fija no es costo-efectiva y funcionan mejor las modalidades itinerantes y el cuidado comunitario.
El cuello de botella del personal. La restricción para expandir con calidad es el capital humano. Se estima que la región necesitará cerca de 14 millones de personas cuidadoras solo para atender a personas mayores con dependencia, casi cinco veces las disponibles hoy (Villalobos et al., 2022).

Como profesionalizar toma años, la estrategia que funciona es formar personal nuevo y vincularlo a empleo formal y, en paralelo, certificar las competencias de quienes ya cuidan en condiciones informales y mejorar sus condiciones laborales (Alemann et al., 2026). Esto hace que el costo de operación del sistema y el presupuesto de certificación de competencias del SENA sean, en la práctica, el mismo gasto visto desde dos políticas.

El bienestar de quien cuida debe ser prioridad. Las personas cuidadoras enfrentan una carga física y emocional alta. El 71% reporta síntomas de estrés, el 55% soledad y el 34% depresión, y eso incide directamente en la calidad de la atención que prestan (Stampini et al., 2025). Los servicios de respiro, el apoyo psicosocial y las mentorías de acompañamiento técnico al personal son lo que sostiene la calidad durante la expansión. México usa precisamente 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 (Rachter, Stampini, Tome, Duryea y Vinacur, 2024).

Inversión frente a operación. Los sistemas de cuentas nacionales clasifican este gasto como corriente y no reflejan sus retornos de mediano plazo en capital humano y productividad. Eso dificulta justificar aumentos presupuestales y lo pone en desventaja frente a la inversión física (Arenas y Serafini, 2024, citados en Alemann et al., 2026). Panamá respondió con un etiquetado presupuestario para primera infancia, desarrollado con apoyo de UNICEF y el Banco Mundial, que permite identificar y proteger estos recursos frente a cambios de gobierno y ajustes fiscales (Alemann et al., 2026).

¿De dónde pueden salir los recursos o cómo se pueden ejecutar de forma eficiente?

La lógica de fondo es diversificar. Combinar presupuesto público, contribuciones de la seguridad social, fondos específicos y aportes privados o comunitarios reduce la dependencia de una sola partida y da estabilidad y resiliencia fiscal al servicio (Alemany, Scuro y Coello Cremades, 2022). Los fondos mixtos son el mecanismo que más ha sostenido la continuidad del servicio en la región. El Fondo Nacional de Salud de Uruguay y el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares de Costa Rica combinan aportes públicos, de la seguridad social y privados (Alemany, Scuro y Coello Cremades, 2022). Costa Rica financia además su red de Centros Diurnos con cargas tributarias específicas, impuestos a licores y cigarrillos, y aportes de la Junta de Protección Social. Paraguay combina el Presupuesto General, fondos nacionales sectoriales, el Fondo Social de la represa de Itaipú y aportes de gobiernos locales. Y Uruguay involucró al sector privado en la infraestructura de los Centros SIEMPRE, muchas veces con la ya existente, y redujo así el gasto público directo en ese componente (Alemann et al., 2026). En el largo plazo pueden explorarse, además, instrumentos como bonos de cuidado, canjes o reestructuraciones de deuda por inversión social y sistemas tributarios progresivos que amplíen el espacio fiscal para el sector (Alemann et al., 2026).

Fuentes de recursos para financiar los proyectos

Sistema General de Participaciones (SGP)

Foco: inversión y sostenimiento · Disponibilidad: futura, atada a la ley de competencias · Restricción: hoy el SGP no tiene bolsa de cuidado y hay que crearla.

- Cómo funciona. El SGP son los recursos que la Nación gira cada año a departamentos, distritos y municipios. Está dividido en bolsas con destinación fija: 58,5% educación, 24,5% salud, 5,4% agua potable y saneamiento, 11,6% propósito general (Ley 1176 de 2007, art. 2). La bolsa de educación paga sobre todo nómina docente, es decir, gasto permanente. El SGP ya financia operación todos los años, no solo obras.
- Oportunidad. La bolsa de educación se reparte, en lo esencial, según cuántos niños hay matriculados en el sistema oficial. Menos niños matriculados significa menos recursos para el municipio. El vínculo es tan directo que, tras el sismo, el Gobierno tuvo que suspender temporalmente el efecto de la auditoría de matrícula para evitar que los municipios afectados

perdieran recursos (Decreto 1388 de 2026). La presión aumentará con la caída de la natalidad. Los nacimientos pasaron de 656.704 en 2017 a 453.901 en 2024 y continuaron disminuyendo en 2025 (DANE).

- Restricción. La bolsa de cuidado no existe y solo puede crearse mediante una ley orgánica. La ley de competencias es la única en trámite y su ventana se cierra el 18 de diciembre de 2026.
- Propuesta. Crear en esa ley una asignación de cuidado dentro del SGP, con capacidad de financiar operación, como ocurre con la bolsa de educación. Se fija 2025 o 2026 como año base de matrícula y, cada año, se calcula la diferencia entre los recursos que el municipio recibiría con la matrícula del año base y los que le corresponderían con la matrícula efectiva. Esa diferencia no se descuenta, sino que se gira al municipio con destinación específica a servicios de cuidado, mediante una distribución basada en criterios poblacionales. La Ley 1176 de 2007 ya usó este enfoque para distribuir recursos de primera infancia, según la población de 0 a 6 años ponderada por Necesidades Básicas Insatisfechas.
- Ya hubo una destinación de SGP al cuidado, pero solo para inversión. El Acto Legislativo 04 de 2007, que modificó los artículos 356 y 357 de la Constitución, destinó a primera infancia los recursos adicionales del SGP que aparecían cuando el PIB crecía más de 4%. La regla operó al menos seis veces entre 2008 y 2017, con los CONPES Social 115, 123, 152, 162 y 181 y el CONPES 3887. El primero, por sí solo, repartió $270.240 millones, con los que se hicieron 890 adecuaciones, 745 construcciones nuevas y 113 dotaciones para 128.363 niños. El antecedente muestra que se puede reservar una porción del SGP para cuidado y girarla directamente al municipio. No se propone reactivarlo para sostenimiento. Esos recursos aparecían solo cuando la economía crecía con fuerza, y por eso la ley prohibió usarlos en gasto permanente. Pagar nómina con un ingreso que puede no llegar el año siguiente es mala práctica fiscal. La asignación propuesta es distinta porque la caída de matrícula es estructural y previsible, igual que lo es la matrícula con la que hoy se paga la nómina docente.
- Advertencias. Cuando la matrícula cae, el costo por alumno sube, porque quedan menos niños por sede y la planta docente no se ajusta al mismo ritmo. Y el vehículo normativo está en disputa. El Acto Legislativo 03 de 2024 elevó el SGP hasta el 39,5% de los ingresos corrientes de la Nación en doce años, condicionó su vigencia a la ley de competencias y dispuso que el incremento no puede aplicarse antes de 2027. El proyecto radicado en diciembre de 2025 se hundió con la legislatura que terminó el 20 de junio de 2026. El gobierno saliente radicó uno nuevo de 176 artículos a finales de julio de 2026, y el entrante anunció en agosto su retiro para rehacerlo.

Obras por Impuestos

Foco: inversión · Disponibilidad: hoy · Restricción: solo en ciertos municipios y solo para sectores de una lista cerrada.

- Cómo funciona. La empresa, en vez de pagarle a la DIAN, financia y ejecuta una obra pública y con eso extingue parte de su impuesto de renta. No son recursos gratuitos. El costo fiscal es el recaudo que la Nación deja de percibir. El proyecto tiene que estar en una lista cerrada de sectores elegibles. Los CDI están en esa lista, pero los equipamientos de cuidado para personas mayores o personas con discapacidad, no.
- Hay dos versiones.
  - La permanente, vigente desde 2016, opera solo en las Zonas más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC) y en los 170 municipios PDET, y no financia operación. Ya se usa para cuidado infantil. El Grupo Empresarial Argos, con treinta compañías aliadas, obtuvo la aprobación de diez proyectos por más de $175.000 millones con cargo a la vigencia 2025, entre ellos la construcción, adecuación, mejoramiento y dotación de seis CDI en municipios de Antioquia.

- La temporal la creó el Decreto Legislativo 1389 del 9 de septiembre de 2026 para la reconstrucción. Quita el límite ZOMAC/PDET y llega a los municipios afectados en 16 departamentos, permite extinguir hasta el 50% del impuesto de renta a contribuyentes con ingresos iguales o superiores a 33.610 UVT, reserva al menos el 35% del cupo a municipios de categorías quinta y sexta, y crea un banco de proyectos propio, administrado por la Agencia de Renovación del Territorio, con concepto de viabilidad en 15 días hábiles.

● Restricción. Ninguna de las dos versiones financia operación, y ninguna nombra explícitamente los equipamientos de cuidado.

● Propuesta. Dos ajustes reglamentarios, sin ley. Primero, ampliar la línea sectorial de «CDI» a «infraestructura de cuidado», para cubrir equipamientos multiservicio y servicios para personas mayores y con discapacidad. Segundo, y más urgente, incluir los equipamientos de cuidado en la tipología de proyectos de la versión temporal. Las diez líneas publicadas no los nombran (vivienda VIS y VIP, infraestructura educativa pública, salud pública, agua potable y saneamiento, energía y servicios domiciliarios, vial, tecnologías de la información, bienes públicos rurales, infraestructura productiva y deportiva, y gestión del riesgo).

Cajas de Compensación Familiar

Foco: inversión y sostenimiento · Disponibilidad: hoy · Restricción: el fondo solo cubre niñez, no personas mayores ni discapacidad.

● Cómo funciona. Las cajas ya operan servicios de primera infancia. El Foniñez (Fondo para la Atención Integral de la Niñez y la Jornada Escolar Complementaria) lo creó la Ley 789 de 2002 y lo reglamenta el Decreto 1786 de 2021. Se financia con una fracción de los aportes parafiscales que recibe cada caja. Cuánto queda para el fondo depende de lo que la caja deba destinar antes a vivienda de interés social, así que el monto disponible varía de una caja a otra.

● Oportunidad. El decreto permite financiar con el fondo mejora, adecuación, dotación y construcción de instalaciones, con criterio funcional (que sirvan a los programas que ejecuta la caja) y no de propiedad del inmueble. Autoriza ejecutar los programas mediante convenios con el ICBF y con entidades nacionales, departamentales y municipales, y prevé que la caja se alíe con el gobierno local cuando este ponga cofinanciación.

● Restricción. La barrera real es un límite de objeto. El Foniñez financia niñez y jornada escolar complementaria, y nada más.

● Propuesta. Tres medidas, dos sin cambiar una sola norma. Un concepto o circular de la Superintendencia del Subsidio Familiar que confirme por escrito que el Foniñez puede financiar adecuación y dotación de equipamiento público de cuidado cuando la caja opere allí el programa. Un modelo tipo de convenio de cofinanciación entre caja, municipio e ICBF, para que cada alcaldía no lo negocie desde cero. Y, esta sí normativa, ampliar el objeto del fondo o crear una línea equivalente para personas mayores y personas con discapacidad.

Regalías

Foco: inversión · Disponibilidad: hoy · Restricción: financia proyectos de inversión, nunca funcionamiento ni nómina.

● Cómo funciona. El Sistema General de Regalías (SGR) gira recursos a departamentos, distritos, municipios y resguardos, no a entidades nacionales. Está dividido en bolsas y cada bolsa tiene su propia ruta de aprobación. En las dos que le sirven a un alcalde (las Asignaciones Directas, que reciben los municipios y departamentos productores, y la Asignación para la Inversión Local, que reciben los municipios), el proyecto lo prioriza, lo viabiliza y lo aprueba la propia entidad territorial que recibe los recursos. El DNP no da visto bueno previo. Define la metodología de formulación (MGA), administra el banco de proyectos y hace seguimiento y control posteriores. Las demás

bolsas del SGR, como la Asignación para la Inversión Regional, sí pasan por los Órganos Colegiados de Administración y Decisión (OCAD).

- Restricción. Solo financia inversión (adecuación, construcción y dotación). No paga el personal que opera el servicio. Más de $31 billones no se ejecutaron en el bienio 2023–2024 y entraron como saldo al bienio siguiente, de modo que más de la mitad del presupuesto 2025–2026 son recursos que nadie gastó. La Contraloría encontró en 2026 que el 86% de los proyectos del SGR no supera los $5.000 millones y que más de $33 billones invertidos no produjeron transformaciones, con fallas recurrentes de estructuración y diseño. El cuello de botella es la capacidad de formular, no la caja. Dos restricciones golpean, además, al cuidado. La planeación sectorizada y bienal obliga a partir una intervención integral en varios proyectos pequeños. Y como el SGR no paga el personal, quien construye con regalías queda con una nómina sin fuente.
- Propuesta. Que las entidades territoriales incluyan los equipamientos de cuidado en el capítulo SGR de sus planes de desarrollo en la próxima actualización, y que el DNP publique un proyecto tipo de infraestructura de cuidado. La formulación en MGA es el cuello de botella real para los municipios pequeños, y un proyecto tipo baja ese costo a casi cero.

Cargas urbanísticas y compensaciones ambientales

Foco: inversión · Disponibilidad: hoy · Restricción: son dos instrumentos distintos y solo uno aporta recursos privados.

- Cargas urbanísticas. Las paga un privado. En planes parciales y grandes desarrollos, el urbanizador entrega suelo y construye equipamientos como contrapartida de la edificabilidad que la ciudad le autoriza. El POT de Bogotá ya le hizo espacio al cuidado. El artículo 94 del Decreto Distrital 555 de 2021 define el Sistema del Cuidado y de Servicios Sociales como parte de la estructura funcional de la ciudad.
- Restricción. Solo aplica donde hay desarrollo inmobiliario que genere carga, es decir, en ciudades con presión de suelo. Y no hay evidencia de una Manzana del Cuidado entregada por un urbanizador en cumplimiento de una carga. El instrumento existe y la destinación es plausible, pero el caso no está documentado.
- Propuesta. Incorporar los equipamientos de cuidado como destinación admisible de la obligación urbanística y del pago compensatorio, y exigirlos como carga en planes parciales y grandes desarrollos.
- Compensaciones ambientales. Suele pagarlas el Estado. El jardín infantil Dejando Huella, que ancla la Manzana de Mochuelo, lo construyó la UAESP con cerca de $7.200 millones de inversión distrital, en cumplimiento de una medida de compensación que la CAR impuso en 2014 por la operación del relleno sanitario Doña Juana. Son recursos públicos que cumplen una obligación pública propia, no un tercero que financia equipamiento. La tesis defendible es más modesta y sirve igual. Hay obligaciones de compensación ya presupuestadas, de entidades públicas y de privados con licencia ambiental, cuya destinación puede orientarse a cuidado sin disputar una apropiación nueva.

Fondos de desarrollo local y presupuestos participativos

Foco: dotación y sostenimiento menor, no obra · Disponibilidad: hoy · Restricción: montos pequeños y solo en ciudades con localidades.

- Cómo funciona. Ciclo corto, decisión comunitaria, trámite sencillo. En julio de 2026 la Alcaldía Local de Engativá dotó la Manzana del Cuidado Emaús con 62 ítems equivalentes a 1.079 unidades, entre equipos tecnológicos, elementos para huerta urbana, implementos deportivos, material pedagógico y mobiliario, con cargo a presupuestos participativos de su plan de desarrollo local 2025–2028.

- Restricción. No alcanza para obra y la decisión es anual, así que no sirve para comprometer operación a varios años.
- Propuesta. Reservar una línea permanente de dotación y reposición de la Manzana en cada plan de desarrollo local.

Cooperación internacional y filantropía

Foco: pilotos y evaluación · Disponibilidad: hoy · Restricción: montos acotados y duración limitada.

- Cómo funciona. Financió los pilotos del sistema bogotano, incluido el modelo de atención en casa.
- Restricción. No sirve para sostener operación a escala.
- Propuesta. Usarla para probar modalidades nuevas, pagar su evaluación de impacto y empezar a implementar programas en ciudades a las que esas propuestas no han llegado. Su aporte real es la evidencia que después justifica el gasto permanente.

Formas de ejecución que cambian el perfil de caja, el costo unitario o los incentivos del contratista

Crédito territorial y banca multilateral

Foco: inversión · Disponibilidad: hoy · Restricción: consume capacidad de endeudamiento.

- Qué cambia. Adelanta la inversión y difiere su costo. Findeter y la banca multilateral permiten construir antes y pagar después, lo que resuelve un problema de caja, no de capacidad de pago.
- Restricción y propuesta. Solo contratarlo si la fuente permanente de operación ya está identificada. El crédito financia el edificio y nunca la nómina que lo hace funcionar.

Asociaciones público-privadas (APP)

Foco: inversión y mantenimiento · Disponibilidad: hoy · Restricción: la ley fija un monto mínimo de inversión.

- Qué cambia. En una APP el Estado no compra una obra. Compra la disponibilidad del edificio durante unas dos décadas, con estándares verificables y descuentos si el contratista incumple. El mismo contratista diseña, construye, financia y mantiene, así que asume el sobrecosto de construcción y el costo de todo el trayecto vida, y empieza a cobrar solo cuando el activo está disponible. A cambio recibe un flujo de largo plazo, indexado y financiable en banca.
- Por qué solo a escala grande. Por dos razones. La primera es legal. La Ley 1508 de 2012 prohíbe estructurar una APP por debajo de 6.000 salarios mínimos de inversión, umbral que una Manzana que reutiliza un edificio no alcanza. La segunda es económica. Estructurar una APP cuesta casi lo mismo para un proyecto de $5.000 millones que para uno de $200.000 millones, porque el costo está en la estructuración financiera, la banca de inversión, los asesores legales y técnicos, el análisis de comparador público-privado y la administración de un contrato a veinte años. Repartido entre pocos metros cuadrados, ese costo fijo absorbe el ahorro.
- El gasto no desaparece. El Estado no paga hoy, pero se obliga a pagar cada año durante dos décadas, y ese compromiso se registra como vigencias futuras y pasivos contingentes. Es gasto futuro comprometido, no gasto evitado.
- Propuesta. Usarlas solo para paquetes grandes de equipamientos estandarizados, con la prestación del servicio de cuidado en manos públicas. Uruguay estructuró bajo esta modalidad paquetes que incluyen centros de atención a la infancia junto con centros educativos, con contratos de diseño, construcción, financiamiento y mantenimiento a 22 años, lo que muestra que el instrumento no está limitado a colegios.

Convenios solidarios con organizaciones comunales

Foco: obra menor · Disponibilidad: hoy · Restricción: hasta la menor cuantía, y exigen supervisión real.

- Qué cambia. Bajan el costo unitario y dejan empleo e ingresos en el territorio. El artículo 95 de la Ley 2166 de 2021 amplió el esquema de la Ley 1551 de 2012. Ahora los pueden celebrar entidades nacionales y territoriales con todos los organismos de acción comunal y no solo con las juntas, hasta por la menor cuantía, y con la obligación de contratar a habitantes de la comunidad. La Corte Constitucional avaló la figura en la Sentencia C-265 de 2025.
- Restricción y propuesta. Usarlos para adecuación, mantenimiento y mejoramiento, siempre con acompañamiento técnico de la entidad contratante.

La ventana de la reconstrucción

Foco: inversión, con plazo corto · Disponibilidad: hoy · Restricción: solo en los municipios declarados en emergencia.

- Qué hay. El sismo del 10 de agosto de 2026, de magnitud 7,4, dejó más de 300 fallecidos y más de 238.000 viviendas destruidas o averiadas. El Decreto 1261 de 2026 declaró la emergencia sobre 476 municipios de 16 departamentos, y el costo de la reconstrucción se estima entre $30 y $40 billones, con un horizonte de hasta seis años. El andamiaje se montó en septiembre de 2026. El Decreto Legislativo 1379 creó el Fondo Milagro, patrimonio autónomo que reúne presupuesto nacional, crédito público, donaciones y aportes privados. El Decreto 1381 permitió a los entes territoriales cofinanciar proyectos fuera de su jurisdicción y retirar recursos del Fonpet. Y el Decreto 1382 facultó a asambleas y concejos, hasta el 31 de diciembre de 2027, a reorientar por ordenanza o acuerdo rentas que hoy tienen destinación específica hacia gastos de la emergencia.
- Restricción. No es una fuente permanente.
- Propuesta 1, de diseño, dirigida al Fondo Milagro. Que los criterios de priorización del Fondo exijan que toda reposición de sede educativa o centro comunitario incorpore espacios de cuidado (sala de cuidado infantil, centro día, lavandería comunitaria, espacio de respiro para cuidadoras) como estándar de diseño y no como adición opcional. Incluirlo en el diseño cuesta una fracción de lo que cuesta intervenir después sobre un edificio terminado, y el Fondo es quien define qué se repone y con qué especificación.
- Propuesta 2, de operación, dirigida a los municipios afectados. Usar la facultad transitoria del Decreto 1382 para financiar la operación inicial de los servicios de cuidado durante 2027. Es la única de todas las fuentes de esta hoja de ruta que hoy permite pagar funcionamiento con recursos reorientados, y vence el 31 de diciembre de 2027.

¿Por dónde empezar?

La primera fase debe priorizar La Guajira, Sucre, Córdoba y Vichada, que registran bajos valores del índice de mercado laboral (0,53; 0,54; 0,57 y 0,59) y bajos niveles del índice de cuidado (6,0; 6,0; 6,37 y 4,25), de modo que una misma intervención puede contribuir a cerrar brechas en ambas dimensiones. En paralelo, los municipios afectados por el terremoto en Chocó, Valle del Cauca, Risaralda, Quindío y Caldas ofrecen la oportunidad de incorporar servicios de cuidado en la reposición de la infraestructura educativa y comunitaria a un costo marginal menor.

En cualquiera de esos territorios el modelo se adapta, no se copia. Desde el centro se define un núcleo fijo (estándares de calidad y cobertura, diseño del servicio y procesos). Localmente se deciden los horarios, las estrategias comunitarias y las modalidades de atención. Esa combinación de núcleo común y componentes flexibles es la que permitió a otros países sostener la calidad mientras se expandían territorialmente (Alemann et al., 2026). Una capital, un municipio intermedio, la ruralidad dispersa, un territorio étnico y una zona en reconstrucción no requieren el mismo diseño.

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

Ruta para mujeres mayores de 50 años y cuidadoras

Crear una ruta de empleo y emprendimiento para mujeres mayores de 50 años y cuidadoras. El Servicio Público de Empleo debe ofrecer talleres de hoja de vida, orientación, certificación de competencias laborales y conexión directa con empleadores y áreas de recursos humanos. La Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá ya lo hace. El SENA puede certificar las competencias adquiridas por experiencia, lo que facilita su reconocimiento en los procesos de selección. Para reducir las barreras de contratación por edad, la ruta debe promover la selección basada en competencias y el uso del incentivo de la Ley 2040 de 2020 para contratar personas mayores no pensionadas. Para quienes opten por el emprendimiento, la ruta debe ofrecer formación empresarial, asistencia técnica, acceso a financiación y comercialización, con programas existentes en los territorios como Emprendópolis y Lidertesas. En el caso de las cuidadoras, estas alternativas deben complementarse con medidas que reduzcan las restricciones de tiempo y movilidad, como oferta de cuidado, transporte y modalidades laborales compatibles con las responsabilidades familiares. La certificación de competencias en cuidado debe acompañarse de formación específica cuando sea necesaria y de mecanismos de conexión con el mercado de cuidado remunerado.

El estado en Colombia

La informalidad no es, en sí misma, una brecha de género, sino un problema estructural del mercado laboral colombiano que afecta a hombres y mujeres. Más de la mitad del empleo es informal y el 41% corresponde a trabajo por cuenta propia, lo que limita el acceso a la protección social y a empleos de mayor productividad. Como señala el BID, reducir la informalidad requiere reformas estructurales para elevar la productividad, disminuir los costos de la contratación formal y modernizar los sistemas de protección social, porque el esquema 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 (González-Velosa et al., 2026). La evidencia colombiana respalda este diagnóstico. Un aumento del 10% en los impuestos a la nómina reduce el empleo formal entre 4% y 5% (Kugler y Kugler, 2009), y la reforma tributaria de 2012, que sustituyó parte de las contribuciones parafiscales por impuestos generales, incrementó el empleo formal y los salarios, en especial en empresas pequeñas y entre trabajadores menos calificados (Bernal et al., 2017; Fernández Mejía y Villar, 2017; Kugler, Kugler y Herrera-Prada, 2017). Las políticas activas de empleo complementan esas reformas estructurales porque facilitan la transición hacia empleos de mayor productividad y formalidad.

Eje 1: Programas de formación con práctica laboral.

En esta materia, Colombia tiene uno de los casos más exitosos de la región. El programa Jóvenes en Acción capacitó a cerca de 80.000 jóvenes de bajos ingresos con un esquema de tres meses de formación en aula y tres meses de práctica laboral en empresas. Lo complementaban apoyos de sostenimiento, mayores para las mujeres con hijos menores de siete años, y un sistema de pagos por resultados que condicionaba parte de la remuneración de las instituciones a la culminación de la práctica y a la inserción laboral de los participantes (Attanasio, Kugler y Meghir, 2011). La evaluación encontró incrementos cercanos al 20% en los ingresos laborales de las mujeres y aumentos de siete puntos porcentuales en su probabilidad de empleo, con impactos que permanecieron una década después en empleo formal e ingresos (Attanasio, Kugler y Meghir, 2011; Attanasio, Guarín, Medina y Meghir, 2017). El BID advierte, sin embargo, que estos programas son más efectivos cuando la formación responde a las necesidades del sector productivo y se complementa con una intermediación laboral de calidad y apoyos para superar barreras de acceso (González-Velosa et al., 2026).

El financiamiento por resultados tiene respaldo en la evidencia experimental colombiana, en la que los centros de formación recibían pagos condicionados a la colocación laboral. En este esquema, el Estado

paga a los proveedores privados de formación en parte por el servicio y en parte por la colocación y permanencia de buscadores de empleo vulnerables. Los instrumentos incluyen bonos de impacto social, en los que inversionistas prefinancian los servicios y el gobierno reembolsa solo si hay resultados verificados, y contratos por desempeño, como Empleando Futuro, Cali Progresa con Empleo y los contratos de Bogotá (González-Velosa et al., 2026).

Eje 2: Fortalecer el Servicio Público de Empleo.
En Colombia, el Servicio Público de Empleo aún tiene limitaciones para conectar trabajadores y empresas, por la baja calidad de la información sobre vacantes y las debilidades de la orientación ocupacional (Casas et al., 2025; González-Velosa et al., 2026). Opera con la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, que reúne actores públicos, privados y sin fines de lucro regulados por la autoridad pública, y en la que prestan servicios el gobierno nacional y los gobiernos locales. La inscripción obligatoria de vacantes en el portal no ha garantizado la calidad de la información, porque las empresas no perciben valor en el servicio (González-Velosa et al., 2026).

Eje 3: Implementar programas de graduación.
Colombia tiene experiencias de implementación del Modelo de Graduación dirigidas a población en situación de pobreza y vulnerabilidad. Camino de Oportunidades, implementado por Opportunity International Colombia, combina acompañamiento, capacitación, activos productivos, inclusión financiera y apoyo a medios de vida, y ha tenido una participación mayoritaria de mujeres, incluidas madres cabeza de hogar (Opportunity International Colombia, 2025). El ACNUR también implementa en Colombia un Modelo de Graduación que combina protección social, promoción de medios de vida, inclusión financiera y empoderamiento social, dirigido a familias refugiadas, desplazadas internas y de acogida (ACNUR, 2024). Los programas de graduación articulan capacitación, acompañamiento, activos productivos y acceso gradual a servicios financieros y de generación de ingresos. Son una alternativa pertinente para fortalecer las capacidades productivas y ampliar las oportunidades de inserción laboral de esta población, en línea con las recomendaciones del BID (González-Velosa et al., 2026).

Evidencia internacional

Eje 1: Programas de formación con práctica laboral.
La evidencia internacional sintetizada por el Banco Interamericano de Desarrollo muestra que las políticas activas del mercado laboral generan mejores resultados cuando combinan formación pertinente, experiencia laboral, intermediación efectiva y apoyos para superar las barreras que enfrentan los trabajadores más vulnerables (González-Velosa et al., 2026). En América Latina y el Caribe, los programas de formación con práctica laboral 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. La expansión de la formación técnica debe acompañarse, además, de sistemas de orientación ocupacional e información sobre empleabilidad, para evitar que estudiantes con alto potencial sean dirigidos hacia trayectorias de menor retorno esperado (González-Velosa et al., 2026).

La experiencia de República Dominicana confirma estos resultados. El programa Juventud y Empleo, que combinó capacitación con experiencia laboral en empresas, mejoró la inserción laboral de los beneficiarios y redujo el embarazo adolescente en cerca de cinco puntos porcentuales (Ibarrarán et al., 2014, 2019). La evidencia muestra, además, efectos diferenciados por género. Para los hombres, los principales efectos se concentraron en la calidad del empleo, y para las mujeres el programa se tradujo en ganancias salariales sostenidas. Para ellas se reportó un aumento cercano al 20% en los ingresos laborales y de alrededor de 7 puntos porcentuales en el empleo. El seguimiento de largo plazo encontró que las beneficiarias tenían cerca de cinco puntos porcentuales más de empleo formal y

17,5% más ingresos formales una década después de la intervención (Attanasio, Kugler y Meghir, 2011; Attanasio, Guarín, Medina y Meghir, 2017).

La formación dual y el aprendizaje en el puesto de trabajo muestran resultados en contextos muy distintos. 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. En Brasil, la evaluación de un programa de aprendizaje a gran escala encontró que aumentó la probabilidad de conseguir empleo permanente, redujo la rotación y mejoró los resultados educativos. Experiencias en Bangladesh, Uganda y Egipto muestran que incorporar formación en el puesto de trabajo y habilidades socioemocionales puede mejorar la empleabilidad (González-Velosa et al., 2026). Un metaanálisis de programas de formación en países en desarrollo encuentra aumentos promedio de 11% en los ingresos y de cerca de 5 puntos porcentuales en la probabilidad de empleo, aunque los efectos dependen del tipo de formación (González-Velosa et al., 2026).

Estos programas suelen vincular la formación con las necesidades del sector productivo mediante la participación directa de las empresas y mecanismos de coordinación entre actores públicos y privados. La evidencia señala también la importancia de establecer contratos que definan las obligaciones, duración, certificación e incentivos de los aprendizajes, así como límites al número de aprendices por empresa para evitar su uso como mano de obra encubierta (González-Velosa et al., 2026).

Eje 2: Fortalecer el Servicio Público de Empleo.
La evidencia internacional respalda fortalecer los servicios públicos de empleo y complementar la formación con apoyos que reduzcan las barreras de acceso al mercado laboral. En Francia, una estrategia de prospección empresarial de Pôle Emploi incrementó en un 24% las vacantes publicadas y elevó significativamente la contratación de personas desempleadas, una muestra del potencial de una intermediación laboral más activa y cercana a las empresas (Algan, Crépon y Glover, 2020). 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, y eso ha llevado a desarrollar mecanismos de intermediación más activos y especializados (González-Velosa et al., 2026).

En Chile, el portal Mi Futuro publica indicadores de empleabilidad e ingresos por programa educativo y fortalece la orientación ocupacional y las decisiones de formación de los estudiantes. En Corea del Sur se incorporaron sistemas de gestión por desempeño que ponderan las colocaciones según la dificultad de insertar a los trabajadores. En Estonia se fortaleció el acompañamiento posterior a la colocación para las personas con mayor riesgo de volver al desempleo, con contacto con trabajadores y empleadores durante los primeros seis meses y articulación con los servicios sociales locales cuando es necesario. En Eslovenia, el personal encargado de trabajar con empleadores recibe capacitación en negociación, construcción de relaciones y promoción de candidatos con barreras complejas. En varios países europeos, los servicios de empleo se coordinan con los sistemas de salud, pensiones y servicios sociales para atender a personas con discapacidad (González-Velosa et al., 2026).

Los mecanismos de certificación de habilidades y referencias laborales también pueden reducir las desventajas asociadas a la falta de información verificable para los empleadores. Una carta de referencia laboral estandarizada incrementó en 60% la tasa de respuesta de las empresas ante las hojas de vida y aumentó cerca de 50% el empleo de las mujeres tres meses después de la intervención (Abel, Burger y Piraino, 2020).

Eje 3: Implementar programas de graduación.

Para las personas con mayores barreras de inserción laboral, la evidencia muestra que combinar capacitación con apoyos específicos puede generar efectos sustanciales sobre el empleo y los ingresos. En Montenegro, el financiamiento de los costos de transporte incrementó la participación de las mujeres en programas de activación laboral (OIT, 2023). En Sri Lanka, la combinación de capacitación con transferencias de capital aumentó las ganancias y las ventas de mujeres trabajadoras por cuenta propia (de Mel, McKenzie y Woodruff, 2014). Estos resultados respaldan los programas de graduación dirigidos a poblaciones vulnerables, en línea con las recomendaciones del BID (González-Velosa et al., 2026).

La evidencia experimental sobre programas de graduación muestra aumentos persistentes en ingresos y consumo, con beneficios que superan los costos en la mayoría de los contextos evaluados. Algunas intervenciones han llegado a duplicar los ingresos y la creación de microempresas entre las mujeres beneficiarias (Banerjee et al., 2015). Los resultados dependen de combinar activos productivos con apoyo temporal al consumo, capacitación, acompañamiento y ahorro, además de asistencia técnica y acceso a servicios financieros, con una formalización gradual (González-Velosa et al., 2026).

Fuente: Kugler y Kugler (2009); Morales y Medina (2017); Kugler, Kugler y Herrera-Prada (2017); Bernal, Eslava, Meléndez y Pinzón (2017); Card, Kluve y Weber (2018); Carranza, Garlick, Orkin y Rankin (2022); Abel, Burger y Piraino (2020); Del Carpio y Guadalupe (2022); Flory, Leibbrandt y List (2015); Mas y Pallais (2017); Banerjee et al. (2015); Blattman, Green, Jamison, Lehmann y Annan (2016); Prada, Rucci y Urzúa (2015); Attanasio, Kugler y Meghir (20); González-Velosa et al. (2026).

Hoja de ruta: formación e intermediación laboral

Cinco primeros pasos

1. Incorporar formación con práctica laboral en la oferta vigente. El SENA, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, debe incorporar a la oferta de formación para el trabajo los elementos del modelo de Jóvenes en Acción que tienen evidencia favorable, en especial la combinación de formación en aula y práctica laboral en empresa. Como el programa fue reemplazado por Renta Joven en 2024, la propuesta no es reactivarlo, sino adaptar estos componentes a los instrumentos actuales. La oferta debe partir de la identificación de vacantes y perfiles requeridos por las empresas y vincular los incentivos de los operadores con la culminación de la formación, la realización de la práctica y los resultados de inserción laboral.

2. Fortalecer el Servicio Público de Empleo por el lado de la demanda. El SPE debe reforzar los equipos de gestión empresarial encargados de identificar vacantes, caracterizar perfiles con los empleadores y acompañar los procesos de selección. Esta función debe articularse con la certificación de competencias del SENA, para que las personas con experiencia laboral puedan acreditar sus capacidades y ser remitidas a vacantes acordes con su perfil. La intermediación no debe limitarse a orientar a los buscadores. Debe contribuir activamente a generar y facilitar oportunidades de contratación.

3. Diseñar y poner en marcha un programa de graduación para mujeres con mayores barreras. Prosperidad Social debe partir de la experiencia de Produciendo por mi Futuro para diseñar una nueva intervención dirigida a mujeres con bajas posibilidades de acceder al empleo asalariado en el corto plazo. El diseño debe definir la población objetivo, los criterios de focalización, la duración, la intensidad del acompañamiento y la puerta de salida hacia otros servicios. La primera cohorte debería combinar apoyo temporal al consumo, formación, promoción del ahorro, activos productivos y acompañamiento continuo, y generar evidencia para ajustar el modelo antes de ampliar su cobertura.

4. Establecer un mecanismo común de diagnóstico y remisión. Una vez definidos los tres instrumentos, el Ministerio del Trabajo y el Servicio Público de Empleo deben establecer un diagnóstico común que identifique la principal restricción de cada participante y la asigne al

mecanismo correspondiente. El diagnóstico debería considerar experiencia y competencias, situación laboral, responsabilidades de cuidado, posibilidades de acceso a un empleo asalariado y viabilidad de una actividad productiva por cuenta propia. Así se evita que las participantes ingresen indistintamente a programas de formación, intermediación o emprendimiento que no responden a su principal barrera de acceso al mercado laboral.

5. Consolidar el financiamiento basado en resultados y el sistema de seguimiento y evaluación. La implementación debe incorporar desde el inicio mecanismos de pago asociados a resultados y un sistema de seguimiento que permita observar los efectos de cada instrumento. Colombia tiene experiencias de financiamiento basado en resultados en programas como los Bonos de Impacto Social Empleando Futuro y Cali Progresa con Empleo, y en el programa Bogotá Trabaja Pago por Resultados, implementado con un Contrato Basado en Desempeño. Mecanismos como el Fondo LOGRA pueden servir, además, como referencia para el diseño del esquema de financiamiento. Los indicadores deberían incluir culminación, inserción, permanencia, formalización e ingresos a 6 y 12 meses. En el programa de graduación también deberían medirse los ingresos y la sostenibilidad de las actividades productivas. Los resultados de la primera cohorte deben usarse para ajustar el diseño antes de ampliar la cobertura.

¿Qué hace cada actor en los próximos doce meses?

- **Ministerio del Trabajo:** define los lineamientos de la ruta, establece los indicadores de resultados y lidera, junto con el Servicio Público de Empleo, el diseño y puesta en marcha del mecanismo común de diagnóstico y remisión.
- **Servicio Público de Empleo**: fortalece la gestión empresarial de los prestadores, mejora la identificación de vacantes y perfiles ocupacionales y articula la conexión entre empresas, formación, certificación y mujeres buscadoras de empleo.
- **SENA:** adapta e implementa el componente de formación con práctica laboral de acuerdo con la demanda identificada por el Servicio Público de Empleo y las empresas, y fortalece la certificación de competencias adquiridas mediante la experiencia.
- **Prosperidad Social:** diseña y pone en marcha el programa de graduación para mujeres con mayores barreras de acceso al empleo formal, define los criterios de focalización y articula los componentes de acompañamiento, servicios financieros, asistencia técnica y comercialización.
- **Cajas de Compensación Familiar:** fortalecen, como prestadoras del Servicio Público de Empleo, la gestión empresarial, la orientación y la colocación, y participan en la implementación de mecanismos de gestión por resultados.
- **Empresas:** identifican perfiles y vacantes, aportan información sobre las competencias requeridas, participan en el diseño de la oferta de formación, reciben practicantes y participan en los procesos de selección y contratación.
- **Entidades territoriales:** articulan la ruta con las necesidades productivas locales, aportan información sobre la demanda laboral y conectan a las participantes con programas territoriales de empleo, emprendimiento e inclusión productiva.

¿Cuánto cuesta?

Eje 1: Formación con práctica laboral. Los principales costos corresponden a la formación, los apoyos de sostenimiento, la práctica laboral, la gestión con empresas y el seguimiento de las participantes. Como referencia, Jóvenes en Acción tuvo un gasto de aproximadamente US$70 millones, equivalente a cerca de US$700 por participante. El programa incluía tres meses de formación en aula y tres meses de formación en el lugar de trabajo, con una transferencia diaria para los participantes durante los seis meses de intervención (Attanasio, Kugler y Meghir, 2011). Esta referencia permite dimensionar el costo del componente de formación con práctica, aunque corresponde a una intervención

implementada entre 2002 y 2005. Como referencia más reciente, Renta Joven, programa que desde 2024 reemplaza a Jóvenes en Acción, mantiene transferencias para estudiantes de educación superior y aprendices del SENA. En 2026, estas corresponden a $400.000 por matrícula y $400.000 por permanencia por periodo académico para estudiantes de educación superior, y $200.000 mensuales para aprendices del SENA, con seis pagos al año. En el tercer ciclo de 2026, la inversión fue de $40.709 millones para 100.263 participantes, cerca de $406.000 por participante en ese ciclo (Prosperidad Social, 2026).

Eje 2: Intermediación laboral mediante el SPE. Los costos están asociados sobre todo al fortalecimiento de la gestión empresarial, la orientación y el perfilamiento de las participantes, la identificación y gestión de vacantes, la certificación de competencias, el acompañamiento en los procesos de selección y el seguimiento de la colocación y la permanencia. Una parte importante de estos costos puede cubrirse con capacidades existentes, porque el SPE ya tiene una red de prestadores públicos que ofrece gratuitamente registro de empresas, publicación de vacantes, preselección y acompañamiento en los procesos de contratación. El SENA también presta gratuitamente servicios de orientación e intermediación laboral. Como referencia del costo de fortalecer esta capacidad, el SENA presupuestó honorarios mensuales de $4,37 millones para orientadores ocupacionales contratados temporalmente en 2026. El costo adicional de este eje dependería, por tanto, del número de profesionales adicionales requeridos y de la intensidad del acompañamiento, más que de la creación de una nueva infraestructura.

Eje 3: Programa de graduación. Los principales costos corresponden al acompañamiento intensivo, la formación, la educación financiera, el apoyo al ahorro, la asistencia técnica y la entrega de activos productivos, además de los mecanismos de seguimiento. Como referencia, el piloto de Produciendo por mi Futuro tuvo un costo de aproximadamente US$1.170 por participante durante 24 meses. El piloto reclutó 1.000 personas, de las cuales 911 completaron el programa, y la intervención incluyó activos productivos como uno de sus principales componentes. Esta cifra permite dimensionar el costo de una intervención de graduación con acompañamiento prolongado y activos productivos, aunque corresponde al piloto implementado entre 2013 y 2014 (Ford Foundation, 2016).

Costos que pueden aprovechar capacidades existentes. Usar la infraestructura y las capacidades institucionales ya disponibles permite concentrar el gasto adicional en la ampliación de cobertura y en la intensificación de los servicios para las mujeres con mayores barreras de acceso al empleo. También reduce los costos fijos de crear nuevos mecanismos de atención y facilita una implementación gradual, con recursos ajustados según la demanda y los resultados observados.

Fuentes de recursos para financiar los proyectos

SENA

Foco: formación para el trabajo y certificación de competencias · Disponibilidad: hoy · Restricción: prioridades, metas y cupos definidos para cada vigencia.

- Cómo funciona. El SENA financia y presta directamente servicios de formación profesional y cuenta con un mecanismo gratuito de evaluación y certificación de competencias laborales adquiridas mediante la experiencia. Para 2026, su programación presupuestal incluye recursos destinados al fortalecimiento de la formación profesional y al reconocimiento de saberes previos.
- Oportunidad. Es una fuente directa para financiar el componente de formación del eje 1 y la certificación de competencias del eje 2, con capacidades institucionales existentes.
- Propuesta. Incorporar cohortes de formación con práctica laboral en la programación del SENA y priorizar las ocupaciones y los sectores en los que el SPE y las empresas identifiquen demanda.

- Restricción. La incorporación de nuevas cohortes dependerá de las metas, cupos y recursos asignados al SENA en cada vigencia. La existencia de presupuesto institucional no implica disponibilidad automática para una nueva población objetivo.

FOSFEC

Foco: capacitación, gestión y colocación laboral y promoción del emprendimiento · Disponibilidad: hoy · Restricción: destinación específica y condiciones de uso establecidas por la normativa vigente.

- Cómo funciona. El FOSFEC hace parte del Mecanismo de Protección al Cesante y sus recursos incluyen subcuentas destinadas a servicios de gestión y colocación para la inserción laboral, capacitación para la reinserción laboral y promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.
- Oportunidad. Puede complementar la gestión empresarial y los servicios de intermediación de las Cajas de Compensación Familiar y apoyar componentes de capacitación y emprendimiento dirigidos a las poblaciones focalizadas.
- Propuesta. Articular los servicios financiados por el FOSFEC con la ruta de intermediación y con los componentes de inclusión productiva, sin duplicar servicios que ya prestan las cajas.
- Restricción. Los recursos tienen destinación específica y su utilización debe ajustarse a las reglas del Mecanismo de Protección al Cesante. Por ello, no deben tratarse como una fuente general de financiación de la ruta.

Prosperidad Social

Foco: inclusión productiva y acompañamiento a población vulnerable · Disponibilidad: hoy · Restricción: prioridades institucionales y disponibilidad presupuestal.

- Cómo funciona. Prosperidad Social tiene experiencia en programas de inclusión productiva y ha implementado intervenciones que combinan formación, acompañamiento y apoyo a iniciativas productivas. Produciendo por mi Futuro es un antecedente directo para el eje de graduación.
- Oportunidad. Permite aprovechar capacidades institucionales y experiencia acumulada para estructurar el programa de graduación dirigido a mujeres con mayores barreras de acceso al empleo formal.
- Propuesta. Diseñar una cohorte piloto dentro de la programación de inclusión productiva de Prosperidad Social, con criterios de focalización y seguimiento definidos desde el inicio.
- Restricción. La creación de una línea o cohorte específica no garantiza recursos adicionales. Su financiación dependerá de las prioridades y apropiaciones de cada vigencia.

Entidades territoriales

Foco: cofinanciación y articulación con las necesidades productivas locales · Disponibilidad: hoy · Restricción: capacidad fiscal heterogénea.

- Cómo funciona. Las entidades territoriales pueden complementar las intervenciones nacionales mediante recursos propios y programas locales de empleo, emprendimiento e inclusión productiva.
- Oportunidad. Permite adaptar la ruta a las características del mercado laboral local y articularla con programas territoriales existentes. En Bogotá, por ejemplo, Emprendópolis cuenta en 2026 con 5.000 cupos para fortalecer pequeños negocios y emprendimientos, mientras LiderTesas ofrece formación y asistencia técnica para mujeres emprendedoras.
- Propuesta. Utilizar recursos territoriales para complementar la financiación nacional y articular la ruta con programas locales, especialmente en territorios donde existan capacidades de atención y demanda laboral identificada.
- Restricción. La implementación no debería depender de manera exclusiva de recursos territoriales, dada la heterogeneidad de las capacidades fiscales y de la oferta institucional entre municipios y departamentos.

Cooperación internacional y banca multilateral

Foco: diseño, fortalecimiento institucional y evaluación · Disponibilidad: hoy · Restricción: carácter temporal y dependencia de acuerdos de cooperación.

- Cómo funciona. La cooperación internacional y la banca multilateral pueden financiar asistencia técnica, fortalecimiento institucional, diseño de instrumentos y evaluación de pilotos. Colombia cuenta además con experiencia reciente en mecanismos de pago por resultados apoyados por el BID Lab y COSUDE.
- Oportunidad. Es especialmente útil para financiar los costos de diseño y evaluación que acompañan la primera fase de implementación y que no necesariamente hacen parte de los presupuestos ordinarios de las entidades.
- Propuesta. Utilizar estos recursos para diseñar la primera cohorte de cada eje, establecer sistemas de medición y financiar evaluaciones que permitan decidir sobre su posterior ampliación.
- Restricción. No debería utilizarse como fuente permanente para financiar la operación de la ruta a escala nacional.

Mecanismos de financiamiento basado en resultados

Foco: vincular una parte del pago a resultados laborales verificables · Disponibilidad: hoy · Restricción: requiere definición de resultados, mecanismos de verificación y reglas contractuales y presupuestales adecuadas.

- Cómo funciona. Los mecanismos de pago por resultados vinculan parte de la remuneración de los operadores al cumplimiento de resultados previamente definidos y verificados. Colombia cuenta con experiencias como Empleando Futuro, Cali Progresa con Empleo y CREO, este último implementado mediante LOGRA, el Fondo Nacional de Pago por Resultados.
- Oportunidad. Puede utilizarse para concentrar los pagos asociados a componentes cuyo resultado sea observable y verificable, como la colocación y permanencia en el empleo.
- Propuesta. Evaluar su aplicación en el componente de práctica laboral del eje 1, la gestión empresarial y la colocación del eje 2 y el acompañamiento del eje 3, y empezar con pilotos que permitan estimar costos y resultados antes de ampliar el mecanismo.
- Restricción. Su aplicación requiere definir indicadores verificables, mecanismos de medición y reglas claras para los pagos. También debe evitarse que los incentivos generen selección de participantes con mayores probabilidades de inserción laboral.

¿Por dónde empezar?

La primera fase debe priorizar Casanare, Meta, La Guajira, Sucre y Huila, que registran los valores más bajos del índice de mercado laboral (0,52; 0,53; 0,53; 0,54 y 0,56, respectivamente). En esos territorios es prioritario fortalecer los servicios de orientación, certificación e intermediación laboral y mejorar la conexión entre las mujeres y las oportunidades de empleo.

Estos instrumentos pueden reducir barreras de acceso al empleo formal y mejorar la correspondencia entre las habilidades de las mujeres y las oportunidades laborales, pero no sustituyen las reformas necesarias para reducir la informalidad. Actúan sobre restricciones de habilidades, información, experiencia y acceso a oportunidades. Los costos de la formalización, el diseño de la protección social y las condiciones que determinan la productividad requieren, en cambio, reformas en regulación laboral y seguridad social, que González-Velosa et al. (2026) identifican como frentes complementarios.

1.4. Protección económica en la vejez: Garantizar ingreso en la vejez a las mujeres sin pensión.

La protección social en Colombia sigue estrechamente vinculada al empleo formal. El Código Sustantivo del Trabajo regula la relación laboral y establece las obligaciones del empleador, sobre las que se articula el acceso a la seguridad social. Las mujeres que trabajan en la informalidad o por cuenta

propia, y las que interrumpen su trayectoria laboral para cuidar, quedan en mayor medida por fuera de ese mecanismo de protección. Por eso esta política busca garantizar un ingreso en la vejez a quienes no logran acumular una pensión contributiva y reducir la brecha de protección que se construye durante la vida laboral.

La particularidad de esta recomendación es que casi todo lo que propone ya está en la ley. La Ley 2381 de 2024 contempla el pilar solidario, el semicontributivo, la cotización por días o semanas y los créditos pensionales por cuidado. Lo que falta es asegurar la financiación, reglamentar la operación y completar la subsanación constitucional y legislativa pendiente, para que estos instrumentos no se queden en disposiciones legales sin aplicación efectiva. A eso se suma una medida que la reforma dejó por fuera y que la evidencia comparada respalda.

Las simulaciones del Banco de la República y del informe Digna (Becerra et al., 2023) muestran que las medidas que operan sobre el componente contributivo, como la reducción del requisito de semanas y el reconocimiento de semanas por hijo, reducen la brecha de acceso, pero tienen efectos limitados sobre la brecha de ingresos. Incluso en el escenario más favorable, apenas una de cada cuatro mujeres alcanzaría una pensión de vejez. Por eso la ampliación del componente no contributivo gana relevancia. La evidencia regional muestra que las pensiones no contributivas y solidarias han sido instrumentos particularmente importantes para reducir las brechas de género en la vejez, y que sus efectos no dependen necesariamente de un enfoque de género explícito (Amarante, Colacce y Manzi, 2017, citados en Becerra, Ramírez, Piñeros, Tribín y Gonzáles, 2023). El informe Digna concluye que, en países con niveles de desarrollo similares a los de Colombia, las políticas con mayor impacto para reducir las brechas de género en el retiro son las pensiones no contributivas o solidarias. Señala, además, que las intervenciones universales, como las rentas solidarias, tienen los mayores efectos (Becerra et al., 2023).

Propuesta

Esta política propone implementar y fortalecer las cuatro medidas de género previstas en la Ley 2381 de 2024, junto con una medida adicional. La priorización sigue la evidencia disponible. Primero, consolidar el Pilar Solidario con un monto suficiente. Segundo, poner en operación los mecanismos que convierten trayectorias de cotización incompletas en prestaciones (el pilar semicontributivo, los créditos por cuidado y la cotización por días). Tercero, avanzar en la discusión sobre la división de derechos pensionales en caso de divorcio.

Medidas incorporadas en la reforma pensional

- Pilar solidario con protección del poder adquisitivo. Asegurar un ingreso no contributivo suficiente para las mujeres mayores sin pensión y establecer un mecanismo de actualización que preserve su poder adquisitivo. La reforma pensional creó el Pilar Solidario para personas mayores en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, con una edad de acceso diferenciada para mujeres y hombres. Las simulaciones del Banco de la República con el modelo pensional del CEDE muestran que la ampliación del Pilar Solidario es una de las medidas de la reforma con mayor capacidad para reducir la brecha de género en el acceso a la pensión y aumentar la cobertura de las mujeres. En las simulaciones, las medidas que fortalecen los componentes no contributivos pueden aumentar la cobertura femenina en cerca de 30 puntos porcentuales (Ramírez Giraldo et al., 2026). Las proyecciones del informe Digna llegan a una conclusión similar. La expansión del componente no contributivo elevaría la cobertura total del sistema a cerca del 80% para hombres y mujeres y cerraría la brecha de género en cobertura (Becerra et al., 2023). El informe muestra también una relación favorable entre costo y cobertura. Con un costo fiscal similar, cercano al 37,5% del PIB en valor presente en ambos casos, la reducción de semanas elevaría la cobertura total de 47,9% a 52,6% y la expansión del pilar solidario la llevaría a 79,8% (Becerra et al., 2023). Por eso consolidar el Pilar Solidario y garantizar que su monto

mantenga el poder adquisitivo es un componente central para cerrar las brechas de protección económica en la vejez.

● Pensión proporcional para trayectorias contributivas incompletas. Consolidar el pilar semicontributivo para que las personas que aportaron durante parte de su vida laboral puedan acceder a una renta vitalicia, en lugar de recibir solo una devolución de saldos o una indemnización sustitutiva. La Ley 2381 contempla este mecanismo para quienes hayan cotizado entre 300 y menos de 1.000 semanas, con un subsidio estatal del 30% para las mujeres. Su relevancia para reducir las brechas de género es particularmente alta, porque las mujeres tienen trayectorias de cotización más incompletas. A los 57 años, las mujeres afiliadas registran en promedio 531 semanas cotizadas, frente a las 1.150 o 1.300 requeridas, y solo el 14,1% cumple el requisito de semanas al alcanzar la edad de retiro (Becerra et al., 2023). El pilar semicontributivo permite reconocer las cotizaciones de quienes no alcanzan los requisitos de una pensión contributiva. Una alternativa adicional sería avanzar hacia una prestación estrictamente proporcional a las semanas y aportes realizados. Esa opción, sin embargo, requeriría revisar la garantía constitucional de una pensión no inferior al salario mínimo y, por tanto, una reforma constitucional. La discusión es especialmente relevante para las mujeres, dada su menor densidad de cotización y su menor probabilidad de acceder a una pensión contributiva.

● Créditos pensionales por cuidado. Mantener y poner en funcionamiento el reconocimiento de 50 semanas por cada hijo nacido vivo o adoptado, hasta un máximo de tres hijos, previsto en la Ley 2381. La medida reconoce las interrupciones de la trayectoria laboral asociadas con la maternidad y facilita el cumplimiento del requisito de semanas. La reglamentación expedida en 2025 desarrolló este beneficio y estableció que las semanas reconocidas no pueden utilizarse para incrementar posteriormente la tasa de reemplazo. La evidencia internacional muestra que los créditos por cuidado pueden reducir las brechas pensionales asociadas con las interrupciones laborales de las mujeres. En los países de la OCDE, eliminar estos créditos reduciría la tasa de reemplazo entre 3 y 7 puntos porcentuales para las madres que interrumpieron su participación laboral entre 3 y 15 años (D'Addio, 2012, citado en Becerra et al., 2023).

● Cotización por períodos inferiores a un mes. Consolidar la implementación del esquema de cotización por días y semanas y los mecanismos de apoyo a trabajadores con ingresos insuficientes para la cotización completa. La Ley 2381 incorporó la cotización por períodos inferiores a un mes, y la Ley 2466 de 2025 avanzó en su implementación para trabajadores de tiempo parcial con ingresos inferiores a un salario mínimo. La Circular 0093 de 2025 estableció su operación mediante la PILA y definió la cotización proporcional según los días trabajados. El Fondo de Solidaridad Pensional permite, además, subsidiar o cofinanciar cotizaciones de distintos grupos que no pueden hacer la cotización completa, entre ellos las mujeres dedicadas a actividades de cuidado. La normativa también permite que mujeres con ingresos inferiores a un salario mínimo, sin vinculación laboral o contractual y afiliadas a salud como beneficiarias o al régimen subsidiado, aporten al pilar contributivo sobre un salario mínimo con pagos de un tercero, sin el aporte obligatorio a salud. La medida atiende una brecha de cobertura asociada al trabajo a tiempo parcial. Cerca del 18% de las mujeres ocupadas trabaja en esta modalidad, pero solo el 8% cotiza al sistema pensional (Becerra et al., 2023).

Medidas adicionales para cerrar las brechas de género

Evaluar un mecanismo de reparto de los derechos pensionales generados durante el matrimonio en caso de divorcio, para que las interrupciones laborales asociadas con el cuidado no recaigan exclusivamente sobre quien las asumió. La reforma incorporó la pensión familiar y estableció reglas para su separación en caso de divorcio, pero este mecanismo depende de que los cónyuges cumplan las condiciones para acceder conjuntamente a ella. Una regla general de división de los derechos

acumulados durante el matrimonio ampliaría esa protección a las parejas que no cumplen dichas condiciones. Su diseño requeriría definir qué derechos se reparten, cómo se valoran y cómo se articula el mecanismo con los distintos componentes del sistema pensional y con el régimen patrimonial del matrimonio. Debería evitarse, además, que la división resulte en dos prestaciones insuficientes, en particular cuando los derechos acumulados por la pareja son reducidos (Arza, 2015, citado en Becerra et al., 2023).

El estado en Colombia

La probabilidad de que una mujer reciba algún ingreso del sistema de pensiones al llegar a la edad de retiro es 10,6 pp menor que la de un hombre (20,4% frente a 31%). Y el punto de partida es bajo para todos, porque solo una de cada cuatro personas en edad de jubilación recibe una pensión contributiva. La brecha no nace en el sistema pensional. Se acumula antes. Hasta los 32 años, hombres y mujeres cotizan sobre bases casi idénticas (de hecho, la diferencia es de 1,1% a favor de ellas), y a partir de ahí las trayectorias se separan. Entre los 33 y los 56 años, las mujeres cotizan sobre un ingreso 6,4% menor. Es la misma edad en la que aparecen los hijos y se reparte el cuidado (Becerra, Ramírez, Piñeros, Tribín y Gonzáles, 2023). Las consecuencias se ven en la vejez. El 31% de las mujeres mayores de 60 años no recibe ningún ingreso, frente al 13% de los hombres (Becerra et al., 2023).

Colombia tiene dos instrumentos de protección para personas con baja capacidad de cotización, Colombia Mayor y BEPS, pero ninguno sustituye una pensión contributiva ni cubre integralmente las brechas de protección en la vejez. Colombia Mayor alcanzó 3 millones de beneficiarios y tiene en 2026 un presupuesto anual de $8,4 billones. Desde finales de 2025, las mujeres de 60 años o más reciben una transferencia mensual de $230.000. El programa cubre cerca del 25% de las personas de 60 años o más, y las mujeres son el 56% de sus beneficiarios. Su importancia es mayor en los hogares de menores ingresos, donde las transferencias institucionales representan cerca del 60% del ingreso de las personas mayores (Becerra et al., 2023). El monto de la transferencia sigue siendo reducido frente a las líneas de pobreza. Los $230.000 mensuales apenas superan la línea de pobreza extrema de 2024 ($227.220 por persona) y son menos de la mitad de la línea de pobreza monetaria de 2025 ($482.041) (DANE, 2025, 2026).

BEPS opera como mecanismo de protección para personas con ingresos inferiores a un salario mínimo o que no alcanzaron las semanas requeridas para una pensión. A diciembre de 2025 tenía 2,11 millones de vinculados y 57.954 anualidades vitalicias, el 52% de ellas de mujeres, y reconoce un subsidio estatal del 20% sobre el ahorro. Su cobertura efectiva es limitada. Las anualidades vitalicias representan el 2,7% de los vinculados y, en 2023, solo 1,1 millones de los 1,9 millones de vinculados registraban algún ahorro. Las anualidades, además, no pueden superar el 85% de un salario mínimo (Becerra et al., 2023).

La reforma pensional de 2024 incorpora un pilar solidario, un pilar semicontributivo, mecanismos de cotización por períodos inferiores a un mes y créditos pensionales por hijos. Las simulaciones del Banco de la República muestran que estas medidas pueden contribuir de manera significativa a reducir las brechas de género en el acceso a una pensión y a aumentar la cobertura de las mujeres (Ramírez Giraldo et al., 2026). La literatura revisada señala, además, que es improbable que los créditos por hijo generen incentivos significativos sobre la fecundidad en América Latina, porque el beneficio se materializa después de la etapa fértil y se dirige a mujeres que no alcanzan los requisitos para pensionarse (Becerra et al., 2023). Las proyecciones del informe Digna, hechas sobre el proyecto de ley de 2023, coinciden en el potencial de estas medidas para reducir las brechas de género en cobertura pensional (Becerra et al., 2023). La Ley 2381 recuperó su vigencia en agosto de 2026, y la Corte Constitucional estableció que las disposiciones del sistema declaradas exequibles entrarán en vigor el 1 de abril de 2027.

Las microsimulaciones para Colombia muestran que las medidas exclusivamente contributivas tienen un alcance más limitado para cerrar las brechas de cobertura. En el escenario sin reformas, la brecha de acceso a una pensión contributiva sería de 7,7 puntos porcentuales a favor de los hombres. El conjunto de medidas analizadas reduciría esta brecha en 5,2 puntos porcentuales, y el fortalecimiento de los componentes solidario y semicontributivo tendría los mayores efectos sobre la cobertura femenina (Ramírez Giraldo et al., 2026). Estas estimaciones corresponden a escenarios simulados y no a efectos observados de la reforma. Sus resultados dependen de los supuestos y parámetros del modelo y de las trayectorias laborales y contributivas proyectadas. Permiten comparar efectos potenciales, pero no son estimaciones causales ni anticipan con certeza los resultados de la implementación.

Evidencia internacional

Eje 1: Pilar solidario con protección del poder adquisitivo.

Las pensiones no contributivas tienen amplio respaldo internacional para reducir las brechas de género en el retiro, porque cubren a personas con trayectorias laborales informales, interrumpidas o vinculadas al cuidado. La OCDE identifica las pensiones básicas y focalizadas como instrumentos centrales para reducir la pobreza en la vejez, y la OIT señala que los esquemas no contributivos son fundamentales para ampliar la cobertura entre las personas excluidas del empleo formal (OCDE, 2025; OIT, 2024). En Chile, la Pensión Básica Solidaria se dirige a personas de 65 años o más, de bajos ingresos y sin otra cobertura previsional. En El Salvador se entregan US$50 a personas mayores de 70 años en situación de pobreza, una transferencia que redujo en 17,4 puntos porcentuales la pobreza extrema de los hogares beneficiarios. En Brasil, un beneficio equivalente a un salario mínimo para mujeres desde los 55 años y hombres desde los 60 redujo la pobreza extrema de los hogares beneficiarios en 8 puntos porcentuales. En México, las pensiones no contributivas aumentaron en 44% el consumo de los hogares beneficiarios y redujeron la depresión, y en Sudáfrica aumentaron en 15% la probabilidad de que las mujeres participaran en la toma de decisiones del hogar (Martínez, Pérez, Tejerina y Yarygina, 2020; de Carvalho Filho, 2007; Bando, Galiani y Gertler, 2022; Ambler, 2016, citados en Becerra et al., 2023).

Eje 2: Pensión proporcional para trayectorias contributivas incompletas.

La evidencia internacional apunta a combinar un piso no contributivo con mecanismos que permitan convertir trayectorias laborales incompletas en prestaciones proporcionales. La OCDE destaca que varios países permiten acceder a beneficios parciales con carreras contributivas cortas. En Chile, la nueva pensión básica contributiva establece un beneficio completo con 25 años de cotización, pero permite acceder a un beneficio parcial desde un año de aportes (OCDE, 2025). En Uruguay, una tabla que combina edad y años de servicio permite acceder a una pensión con un mínimo de 15 años de aportes. En Argentina, la moratoria previsional renovada en 2023 permite a las mujeres regularizar los aportes faltantes mediante un pago único o hasta 60 cuotas y acceder a la prestación mientras completan dichos aportes (Ley 18.395 de 2008; Ley 27.705 de 2023, citadas en Becerra et al., 2023). Para Colombia, las microsimulaciones muestran que reducir las semanas requeridas para las mujeres elevaría la proporción de mujeres pensionadas a 24,9% y reduciría la brecha de acceso frente a los hombres. Sin embargo, también aumentaría la brecha de ingresos entre pensionados de 5% a 14,3%, mientras que la ampliación de los componentes solidario y semicontributivo tendría un mayor alcance sobre la cobertura femenina (Becerra et al., 2023; Ramírez Giraldo et al., 2026).

Eje 3: Créditos pensionales por cuidado.

Los créditos pensionales por cuidado permiten compensar las interrupciones laborales asociadas a las responsabilidades de cuidado. La OCDE estima que una interrupción laboral de cinco años por cuidado reduce las pensiones de las mujeres en alrededor de 5% en promedio y que los créditos por cuidado

compensan aproximadamente la mitad de esta pérdida (OCDE, 2025). En Francia, se reconocen dos años de cotizaciones a padres o madres que hayan cuidado al menos nueve años, independientemente de si interrumpieron su trayectoria laboral. En Alemania, se acredita un año de cotizaciones sobre un salario medio a quien ejerce el cuidado, mientras que Suecia otorga hasta 15 años de créditos por el cuidado de un hijo con discapacidad. En América Latina, Argentina reconoce desde 2021 un año de aportes por cada hijo a las mujeres que no alcanzan los años requeridos, Chile reconoce desde 2008 un año y medio de cotizaciones por hijo y Uruguay reconoce desde 2008 un año adicional de servicios por hijo, hasta un máximo de cinco años (Jankowski, 2011, citado en Becerra et al., 2023). En Colombia, las simulaciones estiman efectos positivos, aunque moderados, sobre la cobertura y las brechas de género. Un ejercicio previo estimó que un crédito de 25 semanas por hijo, combinado con otros ajustes, aumentaría en 8,94 puntos porcentuales la probabilidad de que las mujeres urbanas alcanzaran una pensión (López, 2019, citado en Becerra et al., 2023).

Eje 4: Cotización por períodos inferiores a un mes.
La experiencia internacional combina mecanismos para facilitar aportes cuando las trayectorias laborales son discontinuas y compensar períodos sin cotización. Australia y España ofrecen beneficios tributarios para quienes realizan aportes a la pensión de su cónyuge, México otorga subsidios directamente a las cuentas previsionales y Turquía y Polonia realizan un aporte estatal único en el momento de abrir el plan de ahorro. Además, Australia, Canadá, Italia y Reino Unido permiten realizar contribuciones para compensar períodos en los que no se cotizó (Becerra et al., 2023). En Ecuador, desde 2015 el trabajo no remunerado del hogar se incorporó mediante un esquema de pensiones semicontributivas financiado conjuntamente por el Estado y la familia, con aportes estatales diferenciados según el nivel de ingreso. Esta experiencia permitió extender la protección a personas que no realizaban cotizaciones tradicionales (Navarro, 2016, citado en Becerra et al., 2023). La experiencia australiana también muestra la importancia de focalizar estos apoyos, pues los beneficios tributarios fueron utilizados por solo 0,1% de los afiliados, principalmente por personas de altos ingresos (Becerra et al., 2023; OIT, 2024).

Eje 5: Reparto de los derechos pensionales generados durante el matrimonio en caso de divorcio.
La división de los derechos pensionales acumulados durante el matrimonio está contemplada en Chile y en al menos diez países de la OCDE. En Alemania, desde 1977 se distribuyen entre los cónyuges los derechos pensionales acumulados durante el matrimonio. La evidencia encuentra que este mecanismo elevó en aproximadamente 20% los derechos pensionales de las mujeres divorciadas frente a los de las mujeres casadas (Kreyenfeld, Mika y Radenacker, 2018). En Chile, desde 2008 un juez puede asignar a la persona cuidadora hasta el 50% de los ahorros previsionales del cónyuge. Aunque la medida no es exclusiva para mujeres, sus principales beneficiarias han sido ellas. Mecanismos de división por acuerdo o decisión judicial también existen en Australia, España, Bélgica, Canadá, República Checa, Hungría, Japón, Estados Unidos y Reino Unido (OCDE, 2021, citado en Becerra et al., 2023).

Fuente: Banco de la República (2026); Colpensiones (2026); Corte Constitucional (2025); OECD (2025); Prosperidad Social (2026); ILO (2024).

Hoja de ruta: protección económica en la vejez

La Ley 2381 de 2024 incorporó el Pilar Solidario, la pensión semicontributiva, los créditos pensionales por cuidado y la cotización por períodos inferiores a un mes. Estas medidas no requieren una nueva ley, sino reglamentación, puesta en operación, financiación y seguimiento. La medida adicional, la división de los derechos pensionales acumulados durante el matrimonio, sí requiere un nuevo proyecto de ley, porque no hace parte de la reforma vigente.

Cinco primeros pasos

1. Definir el diseño técnico y jurídico. El Ministerio del Trabajo deberá estructurar la medida y definir el articulado del proyecto de ley. Para la división de derechos pensionales será necesario precisar los derechos sujetos a reparto y su articulación con el régimen patrimonial del matrimonio.
2. Realizar el costeo fiscal y actuarial. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público deberá estimar el impacto fiscal y actuarial de la medida antes de su presentación al Congreso. La división de los derechos pensionales acumulados durante el matrimonio en caso de divorcio no implicaría un costo fiscal adicional, porque redistribuye entre los cónyuges derechos ya acumulados y no genera nuevos derechos pensionales. El ejercicio podrá contar con el apoyo del DNP y de las entidades del sistema pensional. Este costeo aún no se ha realizado.
3. Elaborar y radicar el proyecto de ley. Con base en el diseño y el costeo, el Ministerio del Trabajo deberá preparar el articulado y la exposición de motivos y radicar el proyecto ante el Congreso de la República.
4. Surtir el trámite legislativo. El proyecto deberá tramitarse como ley ordinaria ante las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Senado y la Cámara de Representantes. Deberá surtir cuatro debates, dos en la cámara de origen, primero en comisión y luego en plenaria, y dos en la otra cámara bajo el mismo esquema.
5. Reglamentar e implementar. Una vez aprobada la ley, el Gobierno deberá expedir la reglamentación necesaria y las entidades administradoras deberán realizar los ajustes requeridos para su implementación.

¿Qué hace cada actor?

- **Ministerio del Trabajo:** diseña las medidas, prepara el articulado y la exposición de motivos y lidera la presentación del proyecto de ley.
- **Ministerio de Hacienda y Crédito Público:** realiza el costeo fiscal y actuarial de las medidas.
- **DNP y entidades del sistema pensional:** apoyan el análisis técnico y actuarial requerido para el diseño y el costeo.
- **Congreso de la República:** tramita el proyecto de ley en las Comisiones Séptimas y en las plenarias de ambas cámaras.

2. Políticas complementarias: versión completa

2.1. Desarrollo integral adolescente: permanencia escolar, autonomía y acceso efectivo a servicios de salud

El objetivo de esta política no es solo reducir el embarazo adolescente, sino evitar que las adolescentes salgan del sistema educativo, que es el canal por el que ese hecho se traduce en menores ingresos durante toda la vida. El componente de educación sexual y reproductiva 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, y en Colombia su impacto depende de ampliar el acceso entre las poblaciones desatendidas y articularlo con estrategias de permanencia escolar.

La propuesta

- Ampliar el acceso efectivo a anticoncepción, en particular a métodos reversibles de larga duración (LARC), con foco en adolescentes y en zonas rurales y de menor ingreso.
- Unir el acceso con la permanencia escolar. Las transferencias condicionadas y la jornada escolar completa están entre las intervenciones con mayor respaldo para reducir a la vez la deserción y la fecundidad temprana.

- Incorporar clubes de habilidades para la vida y acompañamiento socioocupacional para adolescentes, que combinan salud reproductiva con formación.
- Garantizar la permanencia de las adolescentes embarazadas y de las madres jóvenes. La Corte Constitucional ya estableció que el embarazo no puede ser causal de exclusión ni de trato discriminatorio en el sistema educativo (sentencias T-656 de 1998 y T-393 de 2009). Lo que falta es la operación, con flexibilización de horarios y de la evaluación, acompañamiento para el retorno después del parto, articulación con servicios de cuidado infantil cercanos y protocolos claros en cada establecimiento. Sin esto, el marco jurídico existe y la deserción también.
- Trabajar la responsabilidad masculina de forma explícita. Las decisiones reproductivas y el cuidado posterior no son responsabilidad exclusiva de las adolescentes. La educación integral en sexualidad, dirigida a hombres y mujeres y adaptada a la edad, es el componente que la evidencia asocia con decisiones más informadas y con una distribución menos desigual de las consecuencias.

El estado en Colombia

Colombia tiene una disponibilidad relativamente amplia de anticoncepción, pero persisten brechas de acceso efectivo en poblaciones pobres, rurales y adolescentes, donde la fecundidad temprana sigue alta. El vínculo entre embarazo adolescente y resultados laborales está mediado sobre todo por la interrupción de la trayectoria educativa. Por eso la política con evidencia es el acceso efectivo a métodos anticonceptivos.

Por qué la dificultad de implementación es alta. No es un problema técnico ni presupuestal. El obstáculo es la resistencia cultural y religiosa, que en Colombia tiene capacidad de bloqueo territorial y de veto en el debate público. La secuencia razonable empieza por los componentes de menor controversia y mayor consenso (permanencia escolar de las adolescentes embarazadas, jornada escolar completa y acompañamiento socioocupacional), se apoya en aliados locales con legitimidad en cada territorio, incluidas organizaciones de base y actores del sector privado que operan servicios de salud, y deja para después los componentes que requieren más construcción de acuerdo. Empezar por el componente más disputado suele costar toda la política.

Evidencia internacional

Estados Unidos. El acceso de mujeres jóvenes a la anticoncepción moderna elevó la inversión en carreras profesionales y retrasó el matrimonio (Goldin y Katz, 2002; Bailey, 2006). Bailey (2006) también documenta aumentos en la participación laboral y las horas trabajadas, y Myers (2017) atribuye parte del efecto al acceso al aborto. Es la evidencia más sólida, aunque corresponde a una transición histórica difícil de replicar.

Iniciativa de Colorado (EE. UU.). La expansión de métodos reversibles de larga duración redujo de forma marcada los nacimientos adolescentes (Lindo y Packham, 2017).

Kenia. Subsidiar la educación (uniformes gratuitos) redujo la deserción y el embarazo. El currículo de abstinencia, por sí solo, no tuvo efecto (Duflo, Dupas y Kremer, 2015).

Malaui. Las transferencias monetarias a niñas escolares redujeron la deserción, el matrimonio y el embarazo tempranos (Baird, McIntosh y Özler, 2011).

Uganda. Los clubes de adolescentes con habilidades para la vida y formación vocacional redujeron el embarazo y elevaron el compromiso económico (Bandiera et al., 2020).

Chile. La jornada escolar completa redujo la maternidad adolescente por el uso del tiempo (Berthelon y Kruger, 2011).

La evidencia muestra que el acceso a métodos anticonceptivos modernos elevó históricamente la participación laboral y la inversión educativa de las mujeres en las economías avanzadas. En América Latina, el principal canal es la permanencia escolar, de modo que los efectos laborales aparecen

cuando el acceso se combina con incentivos educativos. La magnitud del efecto depende, además, del nivel de acceso existente. Donde la anticoncepción ya está ampliamente disponible, el efecto marginal de expandirla es modesto, y los mayores retornos se concentran en las poblaciones hoy desatendidas (Geronimus y Korenman, 1992; Hotz, McElroy y Sanders, 2005; Ashcraft, Fernández-Val y Lang, 2013).

Fuente: Goldin y Katz (2002); Bailey (2006); Myers (2017); Lindo y Packham (2017); Duflo, Dupas y Kremer (2015); Baird, McIntosh y Özler (2011); Bandiera et al. (2020); Berthelon y Kruger (2011); Geronimus y Korenman (1992); Hotz, McElroy y Sanders (2005); Ashcraft, Fernández-Val y Lang (2013).

2.2. Referentes de género no tradicionales en televisión, radio y contenidos masivos

Las normas sobre el trabajo femenino y la corresponsabilidad se mueven cuando cambian los personajes que la gente ve todos los días, no cuando se emite una campaña institucional. Lo que la evidencia respalda es el contenido de entretenimiento de alto alcance y la corrección de las percepciones erróneas sobre lo que la sociedad realmente aprueba.

La propuesta

- Esta recomendación no parte de cero en el marco de política. El objetivo 3 del CONPES 4143 de 2025 ya compromete al Estado con la transformación cultural de los imaginarios sobre el cuidado y la división sexual del trabajo. Lo que falta es convertir ese compromiso en una estrategia de comunicación con destinatarios, formatos, presupuesto y medición.
- Poner a los hombres en el centro del mensaje, no solo a las mujeres. Una estrategia que solo muestre mujeres en roles no tradicionales deja intacta la otra mitad del problema. Visibilizar a hombres que cuidan, toman licencias y asumen tareas domésticas es lo que mueve la corresponsabilidad, y es además el terreno donde las campañas existentes en Colombia, como Hombres al Cuidado, ya acumularon aprendizaje.
- Segmentar en lugar de emitir un mensaje único. La estrategia debe diferenciarse por grupo de edad y por audiencia, porque el contenido que ve un adolescente, una mujer de 45 años en una cabecera municipal y un hombre urbano de 30 no es el mismo ni circula por los mismos medios. Eso implica trabajar a la vez telenovelas, noticieros, concursos, radio comunitaria y redes sociales, con mensajes pedagógicos y no solo aspiracionales, y cuidar la coherencia y la diversidad de quienes comunican. El mensaje pierde fuerza si quien lo transmite no refleja a la población a la que se dirige. Quienes desarrollen la estrategia deben tener formación en derechos y en enfoque de género, lo que en la práctica significa incluir ese requisito en los términos de contratación.
- El componente digital y sus límites. Buena parte del contenido que reproduce estereotipos y hostilidad hacia las mujeres circula hoy en redes sociales, donde el discurso de odio ya está prohibido por la ley colombiana pero la aplicación es mínima. La experiencia comparada muestra que el instrumento que sí ha funcionado no es la moderación voluntaria sino la obligación legal con supervisor y sanción. Alemania la aplica con la NetzDG y las disposiciones de su Código Penal sobre incitación al odio. El Reino Unido lo hace con la Online Safety Act de 2023, que obliga a las plataformas y a los motores de búsqueda a evaluar, gestionar y mitigar los riesgos asociados al contenido ilegal y a retirarlo con prontitud cuando corresponda, bajo la supervisión de Ofcom. La Unión Europea lo hace con el Reglamento de Servicios Digitales. En el frente de identificación, Australia prohibió desde diciembre de 2025 las cuentas de menores de 16 años en las principales plataformas, con verificación mediante documento o reconocimiento facial y multas de hasta 49,5 millones de dólares australianos, y Brasil aprobó a finales de 2025 una obligación equivalente de verificación de edad. Conviene, eso sí, no confundir verificación de identidad con registro con nombre real. Corea del Sur implantó ese registro en 2007, y su Corte Constitucional lo declaró inconstitucional en 2012 por desproporcionado. Lo viable es exigir verificación, responsabilidad de la plataforma y trazabilidad ante orden judicial, no eliminar el anonimato.

● Incorporar de forma sostenida roles de género no tradicionales en los contenidos de mayor audiencia del país (telenovelas, series, radio y plataformas digitales), con mujeres en posiciones de autoridad y decisión y hombres que cuidan, cocinan y llevan a los hijos al colegio, y hacerlo en la trama y no en una cuña. El vehículo es la narrativa que la gente ya consume, no una campaña institucional que compite por atención con ella.
● Implementar intervenciones de cambio de comportamiento en medios masivos, redes sociales, formatos digitales y entretenimiento-educación, con mensajes diferenciados para cuestionar normas de género y promover una distribución más equitativa de las responsabilidades de cuidado y del trabajo no remunerado.
● Desarrollar intervenciones de cambio de comportamiento en los lugares de trabajo, especialmente en grandes empleadores, orientadas a modificar normas y percepciones sobre los roles de género entre trabajadores y promover entornos laborales más igualitarios.
● Articular al sector privado, los medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil para ampliar el alcance de la estrategia y generar referentes positivos de corresponsabilidad y liderazgo femenino.

El estado en Colombia

Colombia no tiene una estrategia nacional de comunicación pública diseñada para transformar las normas sociales sobre el trabajo femenino y la corresponsabilidad en el cuidado. Las campañas existentes se concentran en la prevención de violencias y la promoción de derechos, más que en intervenciones conductuales para modificar percepciones y expectativas sociales.

Existen iniciativas puntuales como «A Cuidar se Aprende – Hombres al Cuidado», creada por la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte de Bogotá en 2021, como parte del Sistema Distrital de Cuidado. La estrategia opera mediante tres modalidades: escuelas presenciales ubicadas en las Manzanas del Cuidado, una escuela móvil que lleva las actividades a distintos territorios de la ciudad y una escuela virtual que amplía el acceso a contenidos formativos. Su objetivo es promover la participación de los hombres en las tareas de cuidado, cuestionar los estereotipos de género y fortalecer nuevas masculinidades mediante procesos pedagógicos y de sensibilización. Entre 2020 y 2023 vinculó a más de 7.900 hombres en sus diferentes modalidades.

El antecedente más directo es anterior y también distrital. En 2017 la Secretaría Distrital de la Mujer lanzó Hombres sin vergüenza, una campaña de masculinidades alternativas que mostraba hombres lavando, planchando y cuidando a sus hijos, acompañada de talleres con funcionarios públicos y con conductores del transporte público de la ciudad. Atacaba exactamente el sesgo que interesa aquí, el que asigna por defecto el trabajo de cuidado no remunerado a las mujeres. Leídas junto con A Cuidar se Aprende, las dos experiencias dejan la misma lección de diseño. Dos administraciones distintas de una misma ciudad intentaron mover la misma norma sin escala nacional, sin continuidad entre gobiernos y sin evaluación de impacto, y hoy no hay forma de saber qué funcionó ni cuánto.

Evidencia internacional

Diez países ofrecen evidencia, desde la corrección directa de percepciones hasta los límites del cambio actitudinal.

Arabia Saudita. Es la evidencia causal más sólida sobre la corrección de normas sociales. Bursztyn, González y Yanagizawa-Drott (2020) encontraron que los hombres subestimaban ampliamente el apoyo de sus pares al trabajo femenino. Informarles que el 87% apoyaba que las mujeres trabajaran fuera del hogar incrementó el respaldo al empleo femenino y aumentó la probabilidad de que sus esposas buscaran trabajo. La inscripción de las esposas en plataformas de búsqueda de empleo pasó de 23% a 32%, un incremento relativo cercano al 36%, con efectos persistentes en decisiones reales.

India. Presenta evidencia sobre entretenimiento educativo y sobre cambio de normas. Jensen y Oster (2009) muestran que la expansión de la televisión por cable redujo las actitudes conservadoras hacia el género y la preferencia por hijos varones y fortaleció la autonomía femenina. La reserva de cargos políticos para mujeres elevó las aspiraciones educativas y laborales de las niñas y redujo entre 20% y 32% las brechas de género en esas aspiraciones (Beaman et al., 2012). Dhar, Jain y Jayachandran (2022) encontraron que un programa escolar logró cambios persistentes en las actitudes de género de los adolescentes.

Brasil. Chong y La Ferrara (2009) muestran que la expansión de las telenovelas de Rede Globo modificó normas relacionadas con la autonomía femenina, redujo la fecundidad y alteró decisiones familiares.

Perú. El programa LIA, liderado por el Ministerio de la Mujer con apoyo de IPA, evalúa experimentalmente contenidos audiovisuales tipo telenovela dirigidos a transformar normas sobre género, masculinidades y relaciones de pareja.

México. La telenovela Vencer el Miedo incorporó contenidos de cambio de comportamiento en salud sexual y reproductiva (Montoya et al., 2022). Muestra la viabilidad del entretenimiento-educación como política pública de gran escala.

Suecia, Chile y Uruguay. Las campañas Papás Suecos, Papás Chilenos y Padres Uruguayos utilizaron fotografías y comunicación pública para visibilizar hombres cuidadores y promover nuevas masculinidades. Aunque tuvieron amplio alcance internacional, la evidencia disponible documenta principalmente implementación y recepción, sin evaluaciones causales sobre cambios de comportamiento.

Estados Unidos. La evidencia recopilada por Bertrand (2020) muestra que la exposición durante la infancia a madres trabajadoras genera efectos persistentes sobre las decisiones laborales y familiares de las generaciones siguientes. Crecer con madres trabajadoras incrementa la probabilidad de que los hombres formen hogares más igualitarios y de que las mujeres participen en el mercado laboral (Fernández, Fogli y Olivetti, 2004; Fernández, 2011; Fogli y Veldkamp, 2011). Los modelos de rol pesan en la transmisión intergeneracional de normas.

Sudáfrica. Los programas de movilización comunitaria mejoraron significativamente las actitudes hacia la equidad de género, aunque esos cambios no se tradujeron plenamente en cambios de comportamiento en el corto plazo. Transformar creencias es una condición necesaria, pero no suficiente.

Fuente: Vicepresidencia de la República de Colombia (2023); Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte de Bogotá (2023); Bursztyn, González y Yanagizawa-Drott (2020); Jensen y Oster (2009); Chong y La Ferrara (2009); Dhar, Jayachandran y Jain (2022); Duke University (2022); Montoya et al. (2022); PNUD Uruguay (2021); Bertrand (2020); Fernández, Fogli y Olivetti (2004); Fernández (2011); Fogli y Veldkamp (2011).

2.4. Promover publicidad y contenidos mediáticos libres de estereotipos de género

La publicidad no determina el comportamiento de forma directa. Actúa como un mecanismo de refuerzo acumulativo de las normas sociales.

La propuesta

- Adoptar un esquema de corregulación para prevenir estereotipos de género en la publicidad comercial. La experiencia española ofrece un referente para este modelo, al combinar un marco legal que prohíbe determinadas formas de publicidad sexista con mecanismos de autorregulación a través de AUTOCONTROL y su Jurado de la Publicidad. Bélgica también cuenta con mecanismos de autorregulación y un órgano especializado que puede disponer la modificación o suspensión de piezas que contravengan las normas aplicables.
- Establecer un estándar nacional sobre representaciones publicitarias que perpetúen estereotipos de género restrictivos, en particular las que asocien de manera sistemática a mujeres

y hombres con roles determinados en la vida laboral, familiar o de cuidado. El estándar debería aplicarse a la publicidad comercial y establecer criterios claros para identificar las representaciones que afectan la igualdad.

- Crear un mecanismo especializado de revisión de las piezas cuestionadas, que combine la participación de la autoridad pública y del sector. En Colombia, podría evaluarse que la Superintendencia de Industria y Comercio ejerza las funciones de supervisión y sanción que correspondan, en articulación con un órgano de autorregulación del sector publicitario. Este mecanismo permitiría recibir y resolver reclamaciones, establecer criterios de aplicación y ordenar, cuando corresponda, la modificación o retiro de las piezas que incumplan el estándar.
- Incorporar una cláusula de evaluación y escalamiento. El esquema debería contar con indicadores de cumplimiento y un plazo definido para evaluar sus resultados. Si la autorregulación y la corregulación no generan cambios verificables en las prácticas publicitarias, podría evaluarse el fortalecimiento de las facultades estatales de supervisión y sanción.

El estado en Colombia

La regulación de la publicidad frente a estereotipos de género es fragmentaria. El Estatuto del Consumidor (Ley 1480 de 2011) permite a la Superintendencia de Industria y Comercio sancionar la publicidad engañosa según la veracidad de la información, pero no incluye disposiciones sobre representaciones de género ni sobre estereotipos en roles laborales o familiares. Actúa sobre la veracidad del mensaje, no sobre su contenido normativo o cultural. Las únicas iniciativas vigentes son voluntarias y reputacionales, como los premios “De Igual a Igual” de ONU Mujeres Colombia, que reconocen campañas que promueven la igualdad, pero no modifican el contenido de la publicidad que reproduce roles tradicionales.

Evidencia internacional

Ocho países muestran el espectro completo, desde la aplicación efectiva hasta la autorregulación sin dientes.

Reino Unido. Es el caso más robusto de aplicación. La regla 4.9 del CAP/BCAP Code prohíbe desde 2019 anuncios con estereotipos de género susceptibles de causar daño u ofensa grave. La Advertising Standards Authority (ASA) ha retirado piezas de grandes marcas, entre ellas Volkswagen y Philadelphia, cuando refuerzan narrativas dañinas como la incompetencia masculina en el cuidado o la exclusión femenina de lo técnico. La revisión oficial realizada al año siguiente concluyó que la regulación cumplía sus objetivos. El caso británico también precisa el mecanismo a través del cual se espera que opere la regulación. El informe Depictions, Perceptions and Harm de la ASA documenta que la exposición reiterada a representaciones estereotipadas puede restringir aspiraciones, decisiones educativas y oportunidades laborales. La publicidad opera como un refuerzo acumulativo de normas y no como un determinante directo de estos resultados. Por ello, el objetivo de la regulación no es generar cambios inmediatos en resultados laborales o educativos, sino intervenir el entorno simbólico que moldea aspiraciones.

España. Combina prohibición legal directa con supervisión y autorregulación complementaria. Con jurisprudencia desde los años noventa, la publicidad sexista puede cuestionarse no solo por inducir estereotipos, sino también por vulnerar la dignidad de las mujeres, lo que eleva el estándar por encima de la autorregulación voluntaria. No hay, sin embargo, evaluaciones que permitan atribuir causalmente a estas regulaciones cambios de largo plazo en brechas de participación laboral, salarios o decisiones educativas.

Argentina. La incorporación de la categoría «temas de género» en el sistema de autorregulación permitió cuantificar el problema. Entre el 8% y el 9% de los anuncios cuestionados correspondían a

publicidad sexista. El principal resultado fue la creación de canales institucionales para identificar y medir el problema, más que una transformación demostrada del contenido publicitario. No hay evidencia que permita atribuir a este mecanismo cambios causales en resultados laborales o educativos.

Perú. Es una advertencia sobre los límites de la autorregulación. Aunque el código de ética incorporó disposiciones contra el uso discriminatorio de la imagen de la mujer, durante años no se registraron denuncias pese a la presencia de anuncios con estereotipos evidentes. La ausencia de incentivos para denunciar, investigar o sancionar limita la corrección efectiva. Tampoco se dispone de evaluaciones que permitan identificar efectos causales de estas disposiciones sobre resultados laborales o educativos.

Noruega. La Ley de Igualdad de Género de 1978 (Likestillingsloven) estableció el principio de no discriminación por género y actualmente está integrada en la Ley de Igualdad y No Discriminación de 2018, aplicada por el Defensor del Pueblo para la Igualdad y el Tribunal contra la Discriminación. El propio Estado reconoce vacíos en la regulación del discurso sexista. La evidencia disponible permite documentar el marco institucional, pero no identificar efectos causales sobre resultados educativos o laborales.

Bélgica. El Jury d'Éthique Publicitaire (JEP) es un mecanismo de autorregulación de composición predominantemente industrial que desaconseja representaciones discriminatorias mediante códigos éticos, pero sin poder sancionatorio legal.

Francia. La ARPP y su órgano de resolución, el JDP, aplican principios contra la cosificación y la inferiorización por género y han sancionado anuncios por reforzar estereotipos. Ciudades como París introdujeron restricciones a la publicidad sexista en el espacio público, aunque el monitoreo independiente muestra una baja tasa de intervención frente al volumen total.

Finlandia. La regulación de género en publicidad no se articula con un órgano especializado, sino dentro del enfoque nórdico de transversalización de la igualdad, mediante normas generales de no discriminación más que control específico de contenidos, lo que dificulta evaluar su efectividad.

La evidencia de Reino Unido, España, Argentina y Perú no permite atribuir efectos causales directos de estas regulaciones sobre indicadores laborales o educativos de largo plazo. Ninguno de esos países tiene evaluaciones que identifiquen cambios en brechas de participación, salarios o decisiones educativas derivados de las normas sobre publicidad sexista.

Fuente: Ley 1480 de 2011; ONU Mujeres Colombia. (2023); Advertising Standards Authority (2019); United Nations Office of the High Commissioner for Human Rights (2023); Boddewyn (1983); ARPP–JDP (Francia); Advertising Standards Authority. (2017).

3. Prácticas para el sector privado: versión completa

Spotlight

¿Por qué esta agenda no es solo pública?

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.

Cerrar las brechas de género no depende únicamente de nuevas normas. Una parte importante de las decisiones que condicionan las trayectorias laborales ocurre dentro de las organizaciones. 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. En un país donde el sector privado concentra una parte sustancial del empleo, intervenir sobre esas prácticas ofrece un canal de impacto que complementa la acción del sector público.

Este enfoque no se limita a las empresas privadas. Ministerios, alcaldías, universidades, organizaciones de la sociedad civil, gremios y cajas de compensación familiar también deciden sobre contratación, remuneración, promoción y organización del trabajo. Por eso herramientas como las auditorías salariales, la selección estructurada, las metas de representación por nivel jerárquico o los procesos de reincorporación después de una licencia son aplicables a cualquier organización empleadora. Las cajas y algunos gremios, además, no actúan solo sobre sus prácticas internas. Son también proveedores de servicios de cuidado, formación e intermediación laboral, ámbitos en los que tienen mayor capacidad de incidir sobre las brechas.

Diez prácticas para el sector privado

Las prácticas se seleccionaron de la revisión de la literatura y de los casos exitosos documentados por BID Invest en Avella, Hakspiel y Villanueva (2024), según su impacto, relevancia y viabilidad en Colombia. Son algunas de las iniciativas mapeadas, no un inventario exhaustivo del sector privado colombiano. Su alcance se concentra en el empleo formal y complementa, pero no sustituye, las políticas priorizadas.

01 Coinversión en infraestructura de cuidado

Aprovechar la figura de los Hogares Comunitarios de Bienestar Empresariales del ICBF para articular la infraestructura de las empresas con la oferta pública de cuidado y ampliar su cobertura a la comunidad. Se toma como referencia el modelo de corresponsabilidad público-privada de Uruguay, en el que las empresas aportan la infraestructura y el Estado financia la operación y el talento humano. Las cajas de compensación podrían administrar la oferta y priorizar las zonas con baja cobertura.

El referente uruguayo. Los Centros SIEMPRE (Centros Interinstitucionales de Educación y Cuidados Infantiles de Sindicatos y Empresas) funcionan con cogestión tripartita. El Estado financia y supervisa al personal, las empresas y los sindicatos aportan la planta física y el equipamiento, y organizaciones de la sociedad civil operan el día a día. Atienden a niños de 0 a 12 años, con prioridad en los de 0 a 3, en jornada compatible con el horario laboral, y

reservan el 20% de los cupos para familias de la comunidad sin vínculo con la empresa, lo que evita que el servicio se vuelva un beneficio cerrado. Hoy operan 16 centros y la meta para 2025–2030 es llegar a 32. El esquema reduce el gasto público en infraestructura porque aprovecha la existente (Alemann, Cirmi, Benedetti, Lupica y Véliz, 2026).

02 Reincorporación tras la licencia, trabajo flexible y descripción de vacantes

Caso: McKinsey implementó un programa formal de retorno para madres que combina un plan de reincorporación, mentoría y flexibilidad temporal, y logró reducir en 20% la rotación entre quienes regresan de una licencia. La flexibilidad horaria y el trabajo híbrido sostienen el efecto en el tiempo y evitan que la reincorporación sea una salida diferida.

Incorporar la flexibilidad laboral desde el diseño de las vacantes. El paso siguiente no es «permitir» el trabajo flexible, sino evaluar desde el diseño de cada cargo qué funciones requieren presencialidad u horarios fijos, y publicar explícitamente las modalidades de flexibilidad disponibles (horarios flexibles, elección de turnos o trabajo híbrido) en lugar de dejarlas para una negociación posterior. Esta medida aborda dos restricciones. Primero, reduce la incertidumbre sobre las condiciones del cargo. Cuando una vacante no especifica las opciones de flexibilidad, las personas con mayores restricciones de tiempo pueden asumir que el puesto exige un horario rígido y decidir no postularse. Banerjee et al. (2025) encuentran, con vacantes reales, que los empleos con flexibilidad horaria recibieron 24% más postulaciones de mujeres y 12% más de hombres, sin pérdida en la calidad de los postulantes. Segundo, reduce la dependencia de la capacidad individual de negociación. Bowles, Babcock y Lai (2007) encuentran que las mujeres que negocian mejores condiciones laborales pueden recibir evaluaciones más negativas que los hombres que hacen la misma negociación, y eso puede reducir su disposición a negociar. En Reino Unido, la evidencia del Behavioural Insights Team e Indeed muestra que exigir a los empleadores declarar las modalidades de flexibilidad al publicar una vacante aumentó cerca de 20% la proporción de empleos anunciados como flexibles, y que esas vacantes recibieron entre 19% y 30% más postulaciones (Londakova et al., 2021). Los cargos que requieren presencialidad u horarios fijos se mantienen cuando las características de la actividad así lo exigen, pero la rigidez deja de ser el supuesto por defecto.

03 Extender y aumentar el uso efectivo de la licencia de paternidad

La licencia de paternidad existe, pero es mucho más corta que la de maternidad. Esa diferencia alimenta la discriminación contra las mujeres. Las empresas podrían ampliar la licencia de paternidad. En muchos países, además, su uso es limitado por lo que los padres perciben sobre el uso que hacen otros padres, e informar sobre el uso entre pares aumenta su solicitud (Miyajima y Yamaguchi, 2017). Las empresas pueden impulsarla si equiparan las licencias y comunican activamente su uso.

04 Vacantes escritas y abiertas sin sesgo

Tres ajustes de bajo costo al proceso de selección pueden reducir sesgos: lenguaje neutro e incluyente en las ofertas, rangos salariales publicados y criterios estructurados de evaluación. La transparencia salarial reduce las brechas (Card, Mas, Moretti y Saez, 2012), y la evaluación estructurada limita la discrecionalidad.

05 Equidad salarial auditada

Caso: Schneider Electric implementó una política de equidad salarial con auditorías periódicas y ajustes correctivos, que hoy cubre al 99,6% de su planta y mantiene una brecha

ajustada inferior al 1%. Las correcciones deben hacerse al alza, pues reducir la remuneración de los hombres cerraría la brecha sin mejorar los salarios de las mujeres.

06 Diagnóstico de sesgo implícito y metas medidas por nivel

Un diagnóstico organizacional identifica en qué etapa (selección, promoción o evaluación) se pierde representación femenina. Con metas explícitas por nivel jerárquico y seguimiento público, convierte los compromisos en resultados verificables. La selección ya concentra grandes brechas, y las pruebas de sesgo implícito que ayudan a contrarrestarlos son una herramienta costo-efectiva para cerrarlas.

07 Formación de mujeres en oficios masculinizados

Caso: Holcim, con su programa Mujeres al Volante en Ecuador, formó y certificó a 52 mujeres como conductoras de vehículos pesados de su cadena logística. El 86% consiguió empleo en el sector. Es un modelo directo de articulación entre una necesidad operativa de la empresa y el acceso de las mujeres a ocupaciones de mayor remuneración.

08 Compras a empresas de mujeres

Caso: Baker Hughes incorporó proveedoras lideradas por mujeres a sus licitaciones y midió el gasto. Pasaron de 1% a 3% del panel de proveedores, y el gasto en ellas creció 181%. La práctica redirige recursos existentes y no exige presupuesto nuevo. No hay, sin embargo, evaluación rigurosa de sus retornos. Lo medido es el gasto redirigido, no el efecto sobre los ingresos o el empleo de las proveedoras.

09 Representación femenina en órganos gremiales

Caso: La Federación Nacional de Cafeteros (Colombia) reformó sus estatutos para promover la participación de las caficultoras en las elecciones gremiales. Las mujeres pasaron de 8% a 15% en los comités departamentales y de 16% a 24% en los municipales, con un costo cercano a cero. La Federación complementa esta medida con inversión en infraestructura predial, como el reemplazo de estufas, que reduce la carga de cuidado en los hogares cafeteros. Así actúa sobre las dos restricciones, la representación y el tiempo.

10 Certificación Equipares

Caso: El sello de igualdad laboral del Ministerio del Trabajo y el PNUD opera en Colombia desde 2013. Cada empresa participante recibe un diagnóstico, un plan de cierre de brechas y verificación externa, con acompañamiento público y bajo costo.

4. Matriz completa de priorización

Cuadro A4.1. Políticas para reducir las brechas de género de forma efectiva

Nivel	Eje de política	Recomendación	Temporalidad	Beneficio	¿A qué mujeres?	Dificultad
Primera infancia						
3	Licencias parentales	Ampliar la protección del empleo durante la licencia de maternidad	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO

3	Licencias parentales	Crear una campaña nacional dirigida a hombres para normalizar la licencia de paternidad	Corto	MEDIO	Toda la población	BAJO
3	Licencias parentales	Ampliar la licencia de paternidad a 8–10 semanas no transferibles (daddy quota)	Mediano	ALTO	Toda la población	ALTO
1	Sistema nacional de cuidado	Consolidar sistemas locales de cuidado para redistribuir el trabajo de cuidado no remunerado	Corto: participación laboral. Largo: sesgos y desarrollo infantil.	ALTO	Mujeres vulnerables	ALTO
1	Sesgos educativos	Fortalecer las políticas y prácticas pedagógicas y revisar los materiales educativos para reducir los sesgos de género en ambientes escolares	Largo	ALTO	Toda la población	ALTO
Niñez y adolescencia						
2	Sesgos educativos	Aumentar el acceso de las mujeres a carreras de alto retorno en educación terciaria y postsecundaria no terciaria	Largo	MEDIO	Todas las mujeres	BAJO
2	Salud y derechos sexuales y reproductivos	Desarrollo integral adolescente: permanencia escolar, autonomía y acceso efectivo a servicios de salud	Mediano	MEDIO	Mujeres vulnerables	ALTO
Adultez						
3	Flexibilidad laboral	Reglamentar el trabajo remoto e híbrido como derecho para responsabilidades de cuidado	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
3	Flexibilidad laboral	Incluir criterios de flexibilidad de laboral en la publicación de vacantes	Corto	MEDIO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
3	Intermediación laboral	Impulsar bolsas de trabajo digitales con enfoque de género	Mediano	MEDIO	Todas las mujeres	MEDIO
3	Liderazgo femenino	Imponer una meta de 60% de mujeres en equipos operativos del sector público	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
3	Liderazgo femenino	Implementar diagnósticos organizacionales de sesgo implícito en grandes empleadores	Corto	MEDIO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
3	Transparencia salarial	Exigir rangos salariales en las ofertas de empleo (transparencia en vacantes)	Corto	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
3	Transparencia salarial	Tramitar una ley de transparencia salarial con reportes obligatorios de brecha de género	Mediano	ALTO	Empleo formal (no vulnerables)	MEDIO

3	Prevención de discriminación laboral	Fortalecer la capacidad inspectora del Ministerio del Trabajo e invertir la carga de la prueba	Mediano	ALTO	Mujeres vulnerables	MEDIO
3	Prevención de discriminación laboral	Redactar ofertas de empleo con lenguaje neutro en género	Corto	MEDIO	Todas las mujeres	BAJO
3	Prevención de discriminación laboral	Incentivar prácticas estructuradas de selección y evaluación individualizada del desempeño	Mediano	MEDIO	Empleo formal (no vulnerables)	BAJO
2	Sesgos sociales y culturales	Referentes de género no tradicionales en televisión, radio y contenidos masivos	Corto: corregir percepciones sobre normas sociales. Largo: transformar sesgos y consolidar cambios culturales.	ALTO	Toda la población	BAJO
2	Sesgos sociales y culturales	Promover publicidad y contenidos mediáticos libres de estereotipos de género	Largo	MEDIO	Toda la población	MEDIO
1	Empleo e ingresos	Formación para el trabajo, intermediación laboral y fortalecimiento de actividades de mujeres cuentapropistas	Corto	ALTO	Toda la población	MEDIO

Fuente: Fedesarrollo.

Leyenda: Cada recomendación se califica con tres etiquetas. Beneficio: impacto esperado sobre las brechas laborales de género, que pondera el tamaño del efecto documentado en la evidencia, el grado de focalización en las mujeres más vulnerables y la pertinencia para el contexto colombiano. Dificultad: integra tres dimensiones, normativa, fiscal y de economía política, en una sola etiqueta (Bajo = circular o decreto · Medio = ley o reforma institucional · Alto = reforma constitucional o fiscal, o alta resistencia organizada). La dimensión normativa refleja el rango del instrumento, la fiscal el gasto recurrente y la de economía política la resistencia, la capacidad de veto y el riesgo de reversión. Las tres se ponderan conjuntamente, de modo que una medida con baja exigencia normativa y fiscal puede ser Alta por su economía política. Esta última dimensión es especialmente relevante en las medidas sobre sesgos y derechos sexuales y reproductivos, donde la resistencia organizada puede frenar o revertir políticas aun después de su adopción. Por eso la clasificación incorpora el costo de implementar una medida y también la dificultad de sostenerla en el tiempo. Temporalidad: horizonte en el que se materializa el efecto (Corto = 0–2 años · Mediano = 3–5 años · Largo = más de 5 años). Una misma política puede tener varios horizontes según el resultado. La red de cuidado infantil, por ejemplo, es de corto plazo para redistribuir la carga de cuidado y elevar la participación laboral femenina, y de largo plazo para reducir sesgos de género y mejorar el desarrollo infantil. Beneficio y dificultad van coloreados (verde, ámbar y rojo).

5. Fichas de las políticas del tercer nivel

Dificultad de implementación: Bajo = circular o decreto · Medio = ley o reforma institucional · Alto = reforma constitucional o fiscal. Al final de cada ficha, el color (verde o rojo) indica la dificultad, y el beneficio se muestra en la misma escala.

5.1. Licencias parentales y corresponsabilidad

Ampliar la protección del empleo durante la licencia de maternidad

Brecha: Participación · Horas • **Actor:** Legisl. + Ejec. • **Beneficio:** ALTO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** Noruega · Suecia · Australia · Dinamarca

Mantener la protección del empleo durante la licencia de maternidad (18 semanas en Colombia), con salario vinculado al ingreso previo al parto, y complementarla con mecanismos de reincorporación (derecho a volver a un cargo equivalente, mentoría de retorno y capacitación financiada por el empleador), sin incentivos a extensiones de más de 12 meses. Países como Noruega, Suecia, Dinamarca

y Australia combinan licencias moderadas con garantías explícitas de retorno al mismo puesto o a uno equivalente.

Crear una campaña nacional dirigida a hombres para normalizar la licencia de paternidad
Brecha: Participación · Horas • **Actor:** Ejecutivo • **Beneficio:** MEDIO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** Japón · Suecia · Noruega
Lanzar una campaña nacional de información dirigida a hombres trabajadores para corregir sesgos de percepción sobre la aceptación social de la licencia de paternidad, con evidencia de que la mayoría de los hombres y de los empleadores la aprueba. No hay datos sobre cuánto usan los hombres la licencia de paternidad en Colombia, aunque es probable que el uso sea bajo. La evidencia de Japón y Corea del Sur (Miyajima y Yamaguchi, 2017) muestra que, pese a licencias extensas, el uso es bajo (≈6% en Japón en 2018) por ignorancia pluralista. Los hombres subestiman la aprobación de sus pares. Suecia y Noruega, en contraste, combinan cuotas de paternidad no transferibles con campañas de normalización social y logran altas tasas de uso sostenidas.

Ampliar la licencia de paternidad a 8–10 semanas no transferibles (daddy quota)
Brecha: Participación · Horas · Desempleo • **Actor:** Legisl. + Ejec. • **Beneficio:** ALTO • **Dificultad:** ALTO • **Países:** Suecia · Noruega · Islandia · Alemania · Quebec
Ampliar la licencia de paternidad a 8–10 semanas no transferibles a la madre (daddy quota), con reemplazo salarial cercano al 100% para reducir el costo de oportunidad. La evidencia internacional muestra que el diseño intransferible es clave para su uso efectivo. Suecia fue pionera en 1974, seguida por Noruega, Islandia, Alemania y Quebec. Estudios en Suecia, Noruega y Quebec (Dahl, Løken y Mogstad, 2014; Ekberg, Eriksson y Friebel, 2013; Patnaik, 2019) muestran que los padres tienden a tomar casi toda la cuota asignada, pero rara vez exceden ese mínimo, lo que confirma la importancia del diseño como «ancla» de comportamiento. El impacto va más allá del tiempo de cuidado. Estas cuotas generan efectos persistentes sobre las normas sociales de corresponsabilidad en el hogar y se conectan con cambios intergeneracionales en los roles de género. En Colombia, la Ley 2114 de 2021 amplió la licencia de paternidad a 2 semanas, de modo que la política implica una expansión considerable sobre una base existente.

5.2. Flexibilidad laboral e intermediación laboral

Reglamentar el trabajo remoto e híbrido como derecho para responsabilidades de cuidado
Brecha: Participación · Horas · Desempleo • **Actor:** Legisl. + Ejec. • **Beneficio:** ALTO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** Suecia · Países Bajos · Noruega · Colombia
Reglamentar y expandir el trabajo remoto e híbrido como derecho laboral para trabajadores con responsabilidades de cuidado de hijos o personas dependientes (hombres y mujeres), con salvaguardas explícitas para evitar discriminación en salarios, ascensos o evaluaciones por solicitar flexibilidad laboral. La evidencia de Goldin (2014) y Bertrand (2018) muestra que la penalización por menor disponibilidad horaria es especialmente alta en ocupaciones bien remuneradas y ha aumentado en el tiempo, lo que hace más inflexibles los entornos profesionales. Cha & Weeden (2014) documentan, además, el incremento de los retornos salariales a las jornadas extensas en Estados Unidos. Como las mujeres ajustan más su oferta laboral tras la maternidad, estas estructuras amplifican las brechas de género en ingresos y trayectoria profesional. Países como Suecia, Países Bajos y Noruega han implementado marcos de «derecho a solicitar flexibilidad» con protección frente a despidos y discriminación salarial. En Colombia, las Leyes 2121 de 2021 (trabajo remoto) y 2088 de 2021 (trabajo en casa) ya establecen una base normativa, y la política consiste en reforzar su alcance con garantías explícitas vinculadas a las responsabilidades de cuidado.

Incluir criterios de flexibilidad de laboral en la publicación de vacantes

Brecha: Participación · Desempleo • **Actor:** Ejec. + Privado • **Beneficio:** MEDIO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** Reino Unido · EE. UU.
Exigir que toda vacante declare qué modalidades de flexibilidad admite el cargo, en lugar de dejar que se negocien individualmente después. Banerjee et al. (2025) encuentran que las vacantes con flexibilidad horaria reciben 24% más postulaciones de mujeres y 12% más de hombres, sin caída en la calidad. El experimento del Behavioural Insights Team con Indeed en Reino Unido muestra que pedir al empleador declarar la flexibilidad al publicar elevó cerca de 20% la proporción de vacantes anunciadas como flexibles, con 19% a 30% más postulaciones. Bowles, Babcock y Lai (2007) explican por qué importa el momento. Negociar la flexibilidad después tiene un costo social mayor para las mujeres. La medida es de bajo costo y puede introducirse por vía reglamentaria en el Servicio Público de Empleo y en las bolsas privadas.

Impulsar bolsas de trabajo digitales con enfoque de género
Brecha: Desempleo · Segregación • **Actor:** Ejec. + Privado • **Beneficio:** MEDIO • **Dificultad:** MEDIO • **Países:** Suecia · Francia · Alemania · Países Bajos
Implementar bolsas de trabajo digitales con enfoque de género que eliminen filtros de búsqueda discriminatorios en la primera etapa de selección (edad, estado civil, género en títulos o descripciones), sin llegar a la anonimización total del CV. La evidencia más rigurosa disponible, un experimento aleatorizado en el servicio público de empleo de Francia (Behaghel, Crépon y Le Barbanchon, 2014), muestra que la anonimización completa del CV puede reducir la probabilidad de entrevista de mujeres y minorías, posiblemente porque elimina señales positivas asociadas a estos grupos. El diseño óptimo no sería, entonces, el «CV ciego» total, sino la eliminación de los filtros explícitamente discriminatorios en los sistemas de búsqueda y preselección. Países como Suecia y Alemania operan plataformas públicas de empleo con restricciones en los criterios de búsqueda para reducir sesgos explícitos, y Países Bajos ha probado esquemas de anonimización parcial en el sector público con resultados más favorables que la anonimización total.

5.3. Liderazgo femenino y reducción del techo de cristal

Imponer una meta de 60% de mujeres en equipos operativos del sector público
Brecha: Segregación · Participación • **Actor:** Ejecutivo • **Beneficio:** ALTO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** Noruega · Suecia · Países Bajos · Australia
Establecer una meta de composición de género de hasta el 60% de mujeres en los equipos operativos del sector público, como complemento de las cuotas existentes en los niveles directivos, e idealmente extender el principio de paridad a todos los niveles salariales y cargos de planta, para que la representación de género sea consistente a lo largo de la jerarquía organizacional y no se concentre solo en la cúpula o en ciertos segmentos ocupacionales. La evidencia de cuotas en juntas directivas, como el caso de Noruega (2003), muestra que estas políticas aumentan significativamente la representación femenina en la cúpula, pero tienen efectos limitados de derrame sobre las brechas salariales y las estructuras organizacionales más amplias (Bertrand, Black, Jensen y Lleras-Muney, 2019). Las intervenciones centradas solo en los altos cargos serían, así, insuficientes para modificar la segregación ocupacional interna, y se requieren metas también en los niveles operativos y, potencialmente, en toda la estructura de cargos. Países como Suecia, Países Bajos y Australia han adoptado cuotas o metas de diversidad en la alta dirección pública y privada, aunque con menor énfasis en los niveles operativos, lo que refuerza la relevancia de ampliar el alcance de estas políticas.

Implementar diagnósticos organizacionales de sesgo implícito en grandes empleadores
Brecha: Segregación • **Actor:** Ejec. + Privado • **Beneficio:** MEDIO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** Australia · Reino Unido · EE. UU. · Suecia
Implementar diagnósticos organizacionales de sesgo implícito en grandes empresas y entidades públicas, con pruebas de asociación implícita en el nivel sectorial, auditorías de brechas por género en las evaluaciones de desempeño y revisión de los procesos de promoción como línea base para diseñar políticas de igualdad. La evidencia de Bertrand, Chugh & Mullainathan (2005) muestra que los sesgos implícitos en las decisiones de contratación y promoción se intensifican en condiciones de carga cognitiva (estrés, fatiga o presión de tiempo), lo que refuerza la utilidad de las herramientas diagnósticas para identificar los puntos críticos de sesgo en las organizaciones antes de intervenir. Países como Australia, Reino Unido, Estados Unidos y Suecia han incorporado auditorías de sesgo y diagnósticos de igualdad de género en esquemas de certificación de grandes empleadores, y los usan como insumo para las políticas internas de diversidad e inclusión.

5.4. Transparencia salarial

Exigir rangos salariales en las ofertas de empleo (transparencia en vacantes)
Brecha: Desempleo · Participación • **Actor:** Legisl. + Ejec. • **Beneficio:** ALTO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** EE. UU. · Suiza · algunos países UE
Requerir que las ofertas de empleo en Colombia incluyan el rango o banda salarial del cargo, con el fin de reducir asimetrías de información en la negociación salarial que afectan desproporcionadamente a las mujeres, e incorporar adicionalmente la obligatoriedad de procesos de selección con hojas de vida anónimas sin fotografía en las convocatorias, especialmente en etapas iniciales de filtrado, como medida complementaria para reducir sesgos explícitos en la evaluación de candidatos. La evidencia internacional muestra que la transparencia salarial reduce desigualdades dentro de ocupaciones. En Colorado (EE. UU.), el Equal Pay for Equal Work Act (2021) obliga a publicar rangos salariales en todas las ofertas de empleo; en Suiza (incluido el cantón de Zúrich y el sector público) existen requisitos similares; y la Directiva de Transparencia Salarial de la Unión Europea (2023) establece esta obligación para los Estados miembros antes de 2026. La evidencia de Card, Mas, Moretti & Saez (2012) para California muestra que la divulgación de información salarial reduce la dispersión salarial injustificada dentro de categorías ocupacionales, con efectos relativamente mayores en los trabajadores de menor remuneración, grupo en el que las mujeres están sobrerrepresentadas.

Tramitar una ley de transparencia salarial con reportes obligatorios de brecha de género
Brecha: Participación · Desempleo · Horas • **Actor:** Legislativo • **Beneficio:** ALTO • **Dificultad:** MEDIO • **Países:** Dinamarca · R. Unido · Austria · Francia · Alemania
Aprobar una ley de transparencia salarial que obligue a empresas por encima de un umbral de tamaño a publicar reportes periódicos de brecha salarial de género, desagregados por nivel jerárquico, ocupación y tipo de contrato, con sanciones por incumplimiento. Dinamarca implementa desde 2006 reportes obligatorios para empresas con más de 35 empleados, y la evidencia de Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura & Wolfenzon (2022) muestra que esta política reduce la brecha salarial principalmente al moderar el crecimiento salarial de los hombres, sin reducir salarios femeninos. En el Reino Unido, el Gender Pay Gap Reporting para empresas con más de 250 empleados generó una reducción de aproximadamente una quinta parte en la brecha reportada en empresas afectadas (Blundell, Duchini, Simion y Turrell, 2025). Austria y Francia cuentan con esquemas similares con distintos umbrales de aplicación.

5.5. Prevención de discriminación laboral

Fortalecer la capacidad inspectora del Ministerio del Trabajo e invertir la carga de la prueba

Brecha: Desempleo · Participación • **Actor:** Ejec. + Legisl. • **Beneficio:** ALTO • **Dificultad:** MEDIO • **Países:** EE. UU. · Reino Unido · Suecia · Noruega

Fortalecer la capacidad inspectora del Ministerio del Trabajo para investigar y sancionar la discriminación salarial y en la contratación por género, con un protocolo de denuncia confidencial y un esquema de inversión de la carga de la prueba cuando existan indicios razonables de discriminación. En Estados Unidos, la EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), y los sistemas del Reino Unido y Suecia, aplican mecanismos en los que, ante evidencia inicial de discriminación, el empleador debe justificar sus decisiones laborales. Este enfoque reduce la barrera probatoria que enfrentan las víctimas de discriminación. Noruega lo complementa con una autoridad especializada en igualdad de oportunidades con capacidad investigativa propia.

Redactar ofertas de empleo con lenguaje neutro en género

Brecha: Desempleo · Segregación • **Actor:** Ejec. + Privado • **Beneficio:** MEDIO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** R. Unido · Australia · EE. UU. · Alemania

Promover la redacción de ofertas de empleo con lenguaje neutro en género como estándar en el sector público y como práctica recomendada en el sector privado, con guías y herramientas gratuitas tipo gender decoders adaptadas al mercado laboral colombiano. La evidencia de Del Carpio & Guadalupe (2022) y Abraham & Stein (2019) muestra que los cambios en la redacción de las convocatorias pueden alterar significativamente la composición por género del grupo de postulantes, porque influyen en las percepciones de pertenencia y en la autoselección. Este tipo de intervenciones se ha incorporado en herramientas y guías de redacción en países como Reino Unido, Australia, Estados Unidos y Alemania.

Incentivar prácticas estructuradas de selección y evaluación individualizada del desempeño

Brecha: Desempleo · Segregación • **Actor:** Ejec. + Privado • **Beneficio:** MEDIO • **Dificultad:** BAJO • **Países:** EE. UU. (caso Amazon) · sin implementación en Colombia

Adoptar prácticas estructuradas de selección y evaluación de desempeño que reduzcan la dependencia de estereotipos de género, incluida la evaluación individualizada de cada candidato o candidata en lugar de la evaluación por pertenencia a un grupo de género, el uso de entrevistas y pruebas estructuradas o de evaluación ciega cuando sea posible, y la capacitación de quienes deciden contrataciones y promociones sobre el riesgo de sesgo implícito cuando esas decisiones se toman bajo presión de tiempo, cansancio o estrés. La propuesta se apoya en Bertrand, Chugh y Mullainathan (2005), que documentan la intensificación del sesgo implícito en esas condiciones. Advierte, además, sobre los límites de la automatización de estos procesos. El sistema de reclutamiento de Amazon, descontinuado tras detectarse que penalizaba sistemáticamente a las candidatas mujeres, muestra que la inteligencia artificial en la selección de personal sigue siendo una herramienta en desarrollo que requiere supervisión humana y auditoría periódica antes de su adopción generalizada. Esta política complementa, sin duplicarlas, las de diagnóstico de sesgo organizacional y de redacción neutra de ofertas de empleo de este eje, porque interviene directamente sobre el proceso de decisión y no solo sobre el diagnóstico o la etapa de postulación.

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.

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.

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.

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.

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.

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).

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.

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

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.

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.

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.

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

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.

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.

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.
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.
Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2021). Red de Mentoras STEM. Presidencia de la República de Colombia.
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.
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.
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.
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.
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.
FIAP. (2022). Brechas de género en pensiones: diagnóstico y propuestas. Federación Internacional de Administradoras de Fondos de Pensiones.
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.
Fundación Luksic. (2026). Bases legales Beca Luksic ‑ Más Mujeres en STEM 2026. Fundación Luksic.
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.
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.
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.
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).
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 Politécnico Nacional. (s. f.). Mentoras Politécnicas: Para el impulso de las vocaciones científicas en estudiantes mujeres de áreas STEM. Instituto Politécnico Nacional.
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.
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.
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.
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.
Meléndez, M., Peña Tenjo, N., & Tenjo, L. (2026). Social protection policy in Colombia. WIDER Working Paper 2026/9. Helsinki: UNU-WIDER.
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. (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.
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.
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.
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.
Patnaik, A. (2019). Reserving Time for Daddy: The Consequences of Fathers' Quotas. Journal of Labor Economics, 37(4), 1009–1059.
Prada, M. F., Rucci, G., & Urzúa, S. (2015). The effect of mandated child care on female wages in Chile (NBER Working Paper 21080).
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.
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.
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.
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.
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.

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.

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.

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.

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