



# Igualdad de género en Colombia

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO  
REMUNERADO Y NO REMUNERADO





# Igualdad de género en Colombia

HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO  
REMUNERADO Y NO REMUNERADO

El presente trabajo se publica bajo la responsabilidad del Secretario General de la OCDE. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en el mismo no reflejan necesariamente el punto de vista oficial de los Países miembros de la OCDE.

Tanto este documento, así como cualquier dato y cualquier mapa que se incluya en él, se entenderán sin perjuicio respecto al estatus o la soberanía de cualquier territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área.

Los datos estadísticos para Israel son suministrados por y bajo la responsabilidad de las autoridades israelíes competentes. El uso de estos datos por la OCDE es sin perjuicio del estatuto de los Altos del Golán, Jerusalén Este y los asentamientos israelíes en Cisjordania bajo los términos del derecho internacional.

#### Nota de Turquía

La información del presente documento en relación con “Chipre” se refiere a la parte sur de la Isla. No existe una sola autoridad que represente en conjunto a las comunidades turcochipriota y grecochipriota de la Isla. Turquía reconoce a la República Turca del Norte de Chipre (RTNC). Mientras no haya una solución duradera y equitativa en el marco de las Naciones Unidas, Turquía mantendrá su postura frente al “tema de Chipre”.

Nota de todos los Estados Miembros de la Unión Europea que pertenecen a la OCDE y de la Unión Europea  
Todos los miembros de las Naciones Unidas, con excepción de Turquía, reconocen a la República de Chipre. La información contenida en el presente documento se refiere a la zona sobre la cual el Gobierno de la República de Chipre tiene control efectivo.

#### **Por favor, cite esta publicación de la siguiente manera:**

OECD (2023), *Igualdad de género en Colombia: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/82e9b4e2-es>.

ISBN 978-92-64-67723-4 (impresa)

ISBN 978-92-64-48585-3 (pdf)

ISBN 978-92-64-83745-4 (HTML)

ISBN 978-92-64-77461-2 (epub)

**Publicado originalmente en inglés por la OCDE con el título:** OECD (2023), *Gender Equality in Colombia*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9f829821-en>.

Traducido por el Departamento Nacional de Planeación, Colombia.

Las únicas versiones oficiales son los textos en inglés y/o francés. La calidad de la traducción y su coherencia con el texto en idioma original son responsabilidad exclusiva del Departamento Nacional de Planeación, Colombia.

**Imágenes:** Portada © Ana Lucía Soto.

Las erratas de las publicaciones se encuentran en línea en: [www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm](http://www.oecd.org/about/publishing/corrigenda.htm).

© OCDE 2023

El uso del contenido del presente trabajo, tanto en formato digital como impreso, se rige por los términos y condiciones que se encuentran disponibles en: <https://www.oecd.org/termsandconditions>.

# Prólogo

El informe de la OCDE sobre la *Igualdad de Género en Colombia* es el tercero de una colección de informes centrados en los países de América Latina y el Caribe, tras los informes anteriores enfocados en Chile y Perú, respectivamente. Este estudio sitúa las diferencias de género en los resultados laborales y educativos en Colombia en un contexto comparativo y analiza los factores que contribuyen a la desigualdad de resultados, incluyendo la distribución desigual del trabajo no remunerado. Discute cómo las políticas y programas existentes en Colombia pueden contribuir a mejorar la igualdad de género y, en particular, a aumentar la participación de los hombres en el trabajo no remunerado.

Cerrar las brechas de género en las responsabilidades del trabajo remunerado y no remunerado no es sólo un imperativo moral y social, sino también una parte central de cualquier estrategia exitosa para un crecimiento más fuerte, más sostenible e inclusivo. La crisis que desató el COVID-19 y las medidas restrictivas asociadas han situado esta causa en lo más alto de la agenda política de los países al demostrar que, si no se aborda el reparto desigual del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres, las mujeres seguirán teniendo dificultades para alcanzar el mismo nivel que los hombres en cuanto a participación en la fuerza laboral, ingresos y seguridad financiera.

La OCDE lleva mucho tiempo defendiendo la igualdad de género. Sobre la base de un extenso corpus de trabajo, la Iniciativa de Género de la OCDE examina las barreras existentes para la igualdad de género en la educación, el empleo y el espíritu empresarial. La OCDE promueve activamente medidas políticas incluidas en las Recomendaciones de la OCDE de 2013 y 2015 sobre la igualdad de género en la educación, el empleo, el emprendimiento y la vida pública. Entre ellas se incluyen medidas para garantizar el acceso de niños y niñas a una educación de calidad, políticas para mejorar la equidad de género en el liderazgo en el sector público y proporcionar a padres y madres por igual incentivos financieros para utilizar el permiso parental y las opciones de trabajo flexible.

La emblemática publicación de 2012 *Cerrando la brecha de género: ¡actuemos ya!*, el informe de 2017 *La búsqueda de la igualdad de género: Una Batalla Cuesta Arriba* y el informe de 2023 *Uniendo fuerzas por la igualdad de género*, evalúan las políticas para promover la igualdad de género en diferentes países. Estas revisiones han informado iniciativas políticas novedosas como NiñaSTEM Pueden, que la OCDE y la Secretaría de Educación Pública de México lanzaron conjuntamente en 2017. El Portal de Datos de Género en línea de la OCDE se ha convertido en una de las principales fuentes mundiales de indicadores estadísticos sobre la educación, el empleo, el espíritu empresarial, la participación política y los resultados socioeconómicos de las mujeres. El Índice de Género e Instituciones Sociales (SIGI) del Centro de Desarrollo de la OCDE mide la discriminación contra la mujer en las instituciones sociales de 180 países.

La OCDE también desempeñó un papel decisivo en la definición del objetivo adoptado por los líderes del G20 en su Cumbre de Brisbane de 2014 para reducir la brecha de género en la participación de fuerza laboral en un 25% en 2025. La OCDE sigue colaborando estrechamente con las Presidencias del G20 y del G7 en el monitoreo de la reducción de estas brechas de género.

Basándose en estas iniciativas, *Igualdad de género en Colombia* propone una estrategia política integral para lograr una mayor igualdad de género en el país. La primera parte del informe examina los datos

sobre las diferencias de género en los resultados económicos y educativos y sobre los posibles factores que las provocan, como las actitudes basadas en el género y la distribución del trabajo no remunerado. La segunda parte desarrolla un marco integral de políticas para promover una distribución equitativa del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres y para aumentar los ingresos laborales de las mujeres.

Los objetivos de *Igualdad de Género en Colombia* se alinean con el Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas para un futuro mejor y más sostenible para todos, que contempla lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. En particular, el Objetivo 5.4 establece la importancia de "*Reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda a nivel nacional*".

# Agradecimientos

Este informe forma parte de una serie de proyectos nacionales dentro del programa de trabajo de la OCDE sobre *Igualdad de género en América Latina: Hacia un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado*. El informe ha sido elaborado con el apoyo de la Unión Europea (UE), como parte del Mecanismo Regional para el Desarrollo en Transición en América Latina y el Caribe.

El equipo de la OCDE agradece a la Presidencia de la República de Colombia, a la Vicepresidencia de la República, a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y al Departamento Nacional de Planeación, especialmente a la Secretaría Técnica de la OCDE. También queremos agradecer a la Delegación Permanente de Colombia por el continuo apoyo para facilitar el enlace entre la administración colombiana en Bogotá y el equipo de la OCDE.

El proyecto de la OCDE *Igualdad de Género en América Latina* es un esfuerzo horizontal en el que participan la Dirección de Relaciones Globales y Cooperación de la OCDE y la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE. José Antonio Ardavín, Jefe de la División de América Latina y el Caribe de la Dirección de Relaciones Globales y Cooperación de la OCDE y Alessandro Goglio, Jefe de Países Socios de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, se encargaron de la coordinación y el apoyo.

El informe ha sido elaborado por un equipo compuesto por Alessandro Goglio (jefe de proyecto), de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE; Sofia Blamey Andrusco y Angela Ciceri, de la Dirección de Relaciones Globales y Cooperación de la OCDE; y Melissa Zumaeta, Consultora Senior sobre Protección Social y Políticas del Mercado Laboral. Stefano Scarpetta, Director de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE; Mark Pearson, Director Adjunto de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE; Monika Queisser, Consejera Principal de la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales y responsable del Proyecto Horizontal de la OCDE sobre Igualdad de Género; Andreas Schaal, Director de Relaciones Globales de la OCDE, aportaron su supervisión estratégica del proyecto, así como sus comentarios. Lorenzo Pavone, Hyeshin Park, Alejandra Maria Meneses y Pierre De Boisséon (Centro de Desarrollo de la OCDE); Carlos Conde y Gaëlle Ferrant (Dirección de Relaciones Globales y Cooperación de la OCDE); y el Consejo Editorial de la Dirección de Relaciones Globales y Cooperación de la OCDE aportaron útiles comentarios al borrador del informe.

Pauline Fron y Lucy Hulett (Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE) y Julie Whitelock (Dirección de Relaciones Mundiales y Cooperación de la OCDE), prestaron un apoyo inestimable en la organización de la misión, la maquetación y el diseño del informe, la planificación de la publicación, la corrección de pruebas y el apoyo editorial.

# Índice

Prólogo	3
Agradecimientos	5
Resumen ejecutivo	8
<b>1 Brechas de género en Colombia: Una comparación internacional y subnacional</b>	<b>10</b>
Las mujeres en Colombia: Un reflejo de los desequilibrios sociodemográficos	13
Brechas de género en los principales resultados económicos	14
Impulsores de las diferencias de género en los resultados	28
Referencias	38
<b>2 Un marco de política integral para lograr un reparto equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado</b>	<b>44</b>
Reducir los obstáculos para compartir equitativamente el trabajo remunerado y no remunerado	46
Hacer que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable	62
Referencias	81

## FIGURAS

Figura 1.1. Las mujeres obtienen más títulos de educación superior que los hombres	16
Figura 1.2. Las mujeres se matriculan en la educación media con más frecuencia que los hombres, pero mucho menos que sus homólogos de los países de ALC y de la OCDE	17
Figura 1.3. La tasa de niños sin escolarizar es más baja entre las niñas que entre los niños en todos los grupos de edad, pero aumenta significativamente con la edad de escolarización	18
Figura 1.4. Existen diferencias de género en la proporción de alumnos con bajo rendimiento, pero no en la de alumnos con alto rendimiento, en el estudio PISA en Colombia	19
Figura 1.5. En Colombia, las mujeres están menos representadas entre los profesionales en STEM, con una brecha de género similar a la de la OCDE	21
Figura 1.6. La tasa de empleo de las mujeres es significativamente inferior a la de los hombres	22
Figura 1.7. Participación laboral de hombres y mujeres en zonas rurales y urbanas	23
Figura 1.8. En Colombia, una mayor proporción de mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial	24
Figura 1.9. Una proporción menor de trabajadoras son empleadoras	25
Figura 1.10. En Colombia, como en el resto del mundo, las mujeres tienen más probabilidades de estar mal pagadas	26
Figura 1.11. Utilizando la definición de la OCDE, la brecha salarial de género en Colombia es bastante baja	27
Figura 1.12. Las mujeres tienen muchas más probabilidades de ser NiNi que los hombres	29
Figura 1.13. Las mujeres y las adolescentes en Colombia realizan más horas de trabajo no remunerado que los hombres y los adolescentes	30
Figura 1.14. En Colombia, la proporción de hombres y mujeres con opiniones tradicionales sobre el papel de la mujer en la vida económica es similar a las tendencias de ALC	33



Figura 1.15. Uno de cada tres niños en edad preescolar no recibe educación infantil.	36
Figura 2.1. Un marco político global para lograr un reparto equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado en Colombia	46
Figura 2.2. Las licencias de maternidad y paternidad en Colombia están por encima de la media regional	53

## TABLAS

Tabla 1.1. En casi la mitad de las familias con niños en Colombia, uno de los miembros de la pareja no trabaja	31
Tabla 1.2. El Índice de Género e Instituciones Sociales de la OCDE sugiere que la discriminación de género en Colombia es muy baja.	34
Tabla 1.3. La puntuación de Colombia en el índice Mujer, Empresa y Derecho es inferior a la media de ALC y la OCDE	35

### Siga las publicaciones de la OCDE en:



<https://twitter.com/OECD>



<https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>




<https://www.oecd.org/newsletters/>

### Este libro contiene...

**StatLinks** 

¡Un servicio que transfiere archivos Excel® utilizados en los cuadros y gráficos!

Busque el logotipo **StatLink**  en la parte inferior de los cuadros y gráficos de esta publicación. Para descargar la correspondiente hoja de cálculo Excel®, solo tiene que escribir el enlace en la barra de direcciones de su navegador o bien hacer clic sobre el enlace que figura en la edición electrónica del libro.

# Resumen ejecutivo

## En las últimas décadas, la igualdad de género en Colombia ha avanzado en varias dimensiones

Los logros educativos de las mujeres han progresado en todos los niveles, alentados por el mayor rendimiento de la educación y la perspectiva de una mayor inclusión en el mercado laboral. Hoy en día, las mujeres jóvenes superan a los hombres jóvenes en términos de nivel educativo: entre los 25 y 34 años, la proporción de titulados superiores es del 35% para las mujeres y del 27% para los hombres.

## A pesar de estos logros, sigue habiendo retos

En Colombia, el 48% de todas las mujeres en edad de trabajar (15-64 años) estaban empleadas en 2021, frente a cerca del 74% de los hombres. La brecha de género en la participación laboral resultante de 26 puntos porcentuales supera la media de la OCDE en 12 puntos porcentuales. Las cifras nacionales ocultan la presencia de variaciones considerables. En algunas zonas rurales, la brecha de género en la participación laboral es más del doble que en los centros urbanos. En Caldas, Caquetá y Huila, por ejemplo, la brecha es del 29%, frente al 13% de Bogotá. En los niveles de educación primaria y secundaria, la brecha en las tasas de participación entre hombres y mujeres alcanza 33 y 20 puntos porcentuales, respectivamente, frente a 7 puntos porcentuales en el nivel de educación superior. Estas diferencias reflejan el hecho de que en los niveles educativos más bajos las mujeres tienen más probabilidades de estar empleadas en el mercado laboral informal. Además, cuando trabajan de forma remunerada, las trabajadoras tienen más probabilidades de percibir ingresos bajos y menos de ascender a puestos de liderazgo. Además, las mujeres tienen menos probabilidades de estudiar en los campos más lucrativos como son la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM). La proporción de hombres graduados en carreras STEM supera en casi 20 puntos porcentuales al de las mujeres.

## Como en todos los países, los hombres y las mujeres colombianos no comparten por igual las actividades laborales remuneradas y no remuneradas

Las mujeres tienen menos probabilidades de trabajar de forma remunerada y de hacerlo a tiempo completo que los hombres. En cambio, suelen dedicar más horas al cuidado de niños, parientes ancianos y parientes con discapacidad, y a las tareas domésticas. En promedio, las mujeres colombianas dedican 22 horas semanales más a tareas no remuneradas que los hombres, muy por encima de la media de la OCDE (15 horas). Al mismo tiempo, los hombres colombianos dedican 23 horas semanales más a actividades laborales remuneradas que las mujeres, también por encima de la media de la OCDE (12 horas).

## Las niñas y las jóvenes están especialmente expuestas al riesgo de quedarse rezagadas con respecto a sus compañeros hombres

La probabilidad de que un joven colombiano se convierta en un NiNi - jóvenes sin empleo, educación o formación - es inusualmente alta para los estándares internacionales. Las tasas de NiNis del 17% y el 37% para hombres y mujeres jóvenes, respectivamente, implican que las mujeres tienen 2,2 veces más probabilidades de ser NiNis que los hombres, cerca de un 70% más que la media de toda la OCDE (1,3 veces) y más que en Chile, Costa Rica y Perú, los otros países de esta serie de análisis. Las mujeres jóvenes con un bajo nivel educativo están especialmente expuestas al riesgo de convertirse en NiNis, ya que suelen dedicar una cantidad desproporcionada de su tiempo a actividades domésticas no remuneradas.

## En Colombia, las desigualdades de género varían mucho según los grupos socioeconómicos

Las diferencias salariales y de empleo entre hombres y mujeres existen en todos los niveles educativos, pero tienden a ser mayores entre los hombres y las mujeres con niveles educativos bajos. Así mismo, las desigualdades de género en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado tienden a ser más amplias en las zonas rurales que en las urbanas, ya que las condiciones de acceso a infraestructuras básicas, educación y servicios de cuidado infantil son comparativamente peores en estas zonas, mientras que la influencia de las normas sociales patriarcales y tradicionales es más fuerte. Los factores concurrentes que refuerzan las desigualdades de género están relacionados con el hecho de pertenecer a poblaciones indígenas o ser madres solteras. Las décadas de conflicto interno y violencia en Colombia han exacerbado aún más las disparidades de grupo, al desplazar a una parte significativa de la población. Las mujeres y los hombres tenían casi las mismas probabilidades de ser víctimas del conflicto interno y la violencia, así como del desplazamiento forzado. Desde el repentino inicio de los flujos masivos de inmigración procedentes de la vecina Venezuela, las presiones migratorias internas e internacionales han tendido a solaparse.

## Unas políticas de igualdad de género cuidadosamente diseñadas y aplicadas pueden mejorar significativamente el bienestar de la población colombiana

Más de la mitad de la población colombiana en edad de trabajar son mujeres. De cara al futuro, el rápido envejecimiento de la población y la disminución de la población activa hacen que la movilización de esta importante reserva de talento deba representar una prioridad para cualquier estrategia política colombiana destinada a crear una economía y una sociedad más sostenible e inclusiva. Siempre que se diseñe e implemente cuidadosamente, la evidencia internacional sugiere que lograr un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres requiere una estrategia política integral. Esto implica, en particular: políticas familiares, incluida la disponibilidad de servicios e instalaciones de calidad para el cuidado de niños y ancianos, que ayuden a reducir las barreras que se interponen en el camino hacia un reparto más equitativo del tiempo y las responsabilidades entre los miembros de la pareja; abordar las actitudes y los estereotipos de género en la escuela; e intensificar los esfuerzos para atraer el interés de las niñas por las disciplinas STEM. Además, fomentar las políticas que contribuyen a reducir la brecha de género en los ingresos laborales y liberar más tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo remunerado podría tener efectos positivos significativos en el empleo y la productividad, fortaleciendo al mismo tiempo el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Es más probable que estos efectos positivos se produzcan si se combinan con esfuerzos continuos para incentivar a las familias vulnerables a implicarse en la educación de sus hijos, comunicando los beneficios de completar los estudios.

# 1 Brechas de género en Colombia: Una comparación internacional y subnacional

---

Este capítulo examina los datos sobre las brechas de género en los resultados económicos y educativos en Colombia. Comienza con una visión general de las brechas de género en los resultados educativos y del mercado laboral en diferentes dimensiones (tasas de matrícula y de abandono escolar, resultados en materia de competencias, junto con la participación en el mercado laboral, las brechas salariales de género y las interacciones entre la maternidad y el acceso a empleos de calidad). Luego, se analizan los factores que contribuyen a estas brechas (la distribución desequilibrada del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, los estereotipos de género, el papel de las barreras legales, el acceso a los servicios de cuidados, las barreras de infraestructura y la violencia de género). Además de comparar a Colombia con otros países latinoamericanos y de la OCDE, el capítulo aborda la articulación de las diferencias de género entre los distintos grupos socio-económicos. Esto incluye prestar particular atención a las diferencias urbanas y rurales, junto con las diferencias entre los niveles educativos, las cohortes de edad y los ingresos.

---

Más de la mitad de la población colombiana en edad de trabajar son mujeres, lo que implica una importante reserva de talento. El rápido envejecimiento de la población y la disminución de la fuerza laboral hacen que la movilización de este talento, al tiempo que se fortalecen las condiciones de equidad y dignidad en el acceso al mercado laboral para todas las mujeres, represente, y seguirá representando en el futuro, una prioridad para cualquier estrategia política colombiana encaminada a crear una economía y una sociedad más sostenible e incluyente.

En las últimas décadas se han reducido las brechas de género en Colombia en cuanto a los resultados educativos y laborales. A pesar de este importante avance, en el país, al igual que en el resto de América Latina y del mundo, queda mucho por hacer para reducir las brechas de género y asegurar los beneficios de una división más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado para el bienestar familiar y el desarrollo del capital humano (ver Recuadro 1.1). Las mujeres colombianas siguen teniendo menos probabilidades de trabajar de forma remunerada, y de hacerlo a jornada completa. En cambio, suelen dedicar más horas a cuidar de los niños, los parientes mayores y los parientes con discapacidad, a las tareas domésticas, a la compra de alimentos, etc. Cuando trabajan, suelen hacerlo en el mercado laboral informal. En Colombia, las mujeres dedican 22 horas semanales más a realizar tareas no remuneradas que los hombres, una cifra significativamente superior a la media de los países de la OCDE (15 horas). Al mismo tiempo, los hombres colombianos dedican 23 horas semanales más a actividades laborales remuneradas que las mujeres, cifra también sobre la media de la OCDE (12 horas).

En todos los países de la OCDE, pero incluso en Colombia y América Latina en general, la desigual distribución de las horas de trabajo y la desproporcionada cantidad de tareas domésticas realizadas por las mujeres reflejan un amplio conjunto de fuerzas interdependientes, que se relacionan más intrínsecamente con el hecho de ser mujer. Por ejemplo, a pesar de los importantes avances educativos, las mujeres siguen tomando decisiones educativas que probablemente se traduzcan en unos ingresos en el mercado laboral inferiores a los de los hombres. Estos resultados económicos se ven influenciados, a su vez, por un complejo conjunto de actitudes y estereotipos de género. Además, el carácter interseccional de los factores generadores es muy importante, dado que las desigualdades de género varían ampliamente entre grupos socioeconómicos, entre generaciones jóvenes y mayores, entre zonas urbanas y rurales, entre poblaciones indígenas y no indígenas, y entre parejas y familias monoparentales. Por otra parte, el conflicto interno y las violencias que han asolado a Colombia durante décadas han desplazado a una parte significativa de la población; las mujeres representan aproximadamente la mitad del total de víctimas del conflicto armado interno y la violencia, así como también del desplazamiento forzado.

Los jóvenes están especialmente expuestos a los efectos de estas fuerzas interactivas. En Colombia, las tasas de jóvenes sin empleo y sin educación o formación (NiNi) como porcentaje de la población juvenil son significativamente superiores a las observadas no sólo en Chile, Costa Rica y Perú, sino también a la media de la OCDE, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Además, la brecha entre hombres y mujeres es mucho mayor. Las mujeres jóvenes tienen 2,1 veces más probabilidades de ser NiNi que los hombres jóvenes, cerca de un 75% más que la media de la OCDE (1,4 veces) y más que las diferencias observadas en Chile, Costa Rica y Perú. Las niñas de hogares vulnerables están especialmente expuestas al riesgo de abandonar los estudios prematuramente y convertirse en NiNi, ya que suelen dedicar una cantidad desproporcionada de su tiempo a actividades domésticas no remuneradas.

El principal objetivo del capítulo 1 es enfocarse sobre las barreras que impiden una distribución de género más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado en Colombia. El capítulo comienza con una revisión de los retos a los que se enfrentan las mujeres desde una perspectiva demográfica, teniendo en cuenta las diferencias subnacionales, en particular entre las zonas rurales y urbanas. A continuación, se presentan las brechas de género en los resultados educativos y laborales, junto con un debate sobre el reparto del tiempo y los patrones de ingresos. Por último, se examina los indicadores internacionales de bienestar y las diferencias de género que captan la influencia de los estereotipos y la discriminación.

### Recuadro 1.1. Los beneficios de un reparto más equitativo del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres

Las personas que trabajan fuera de casa suelen tener un mayor grado de independencia económica de sus parejas y otros miembros de la familia que las que no lo hacen. El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado también es valioso, pero en general no goza del mismo respeto que otras actividades. En los países en los que las mujeres asumen una parte desproporcionadamente grande de la carga de trabajo no remunerado, también es más frecuente que estén empleadas en trabajos a tiempo parcial o vulnerables, que a menudo están mal pagados (Ferrant, Pesando and Nowacka, 2014<sup>[1]</sup>). Esto se debe a que la elevada carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado implica a menudo que las mujeres no pueden encontrar una ocupación correspondiente a su nivel de cualificación a tiempo completo, lo que disminuye su calidad laboral y sus ingresos (Connolly and Gregory, 2008<sup>[2]</sup>).

En cambio, un reparto equitativo del trabajo no remunerado puede beneficiar a toda la familia. Una cantidad elevada de horas de trabajo pueden provocar estrés en el sentido que una distribución más equitativa del trabajo no remunerado que reduzca las horas de trabajo totales de las mujeres -en particular en lo que respecta a las labores que se consideran menos deseables, a saber, las tareas domésticas y el cuidado de ancianos- puede resultar en una reducción de los niveles de estrés (MacDonald, Phipps and Lethbridge, 2005<sup>[3]</sup>). Un estudio de las familias británicas sugiere que las parejas en las que los hombres se ocupan más de los cuidados no remunerados y otras tareas domésticas tienen menos probabilidades de divorciarse (Sigle-Rushton, 2010<sup>[4]</sup>). Los efectos negativos de un reparto desigual del trabajo no remunerado sobre la calidad del matrimonio son especialmente fuertes cuando las parejas no están de acuerdo sobre lo igualitario que debe ser un matrimonio (Ogolsky, Dennison and Monk, 2014<sup>[5]</sup>). Los hombres que pasan más tiempo con sus hijos pueden tener una mayor satisfacción con la vida, y los niños pueden tener una mejor salud mental y física, y un mejor desarrollo cognitivo. Sin embargo, no está claro si estas diferencias se deben a factores de confusión (o variables omitidas) que estos estudios no tienen en cuenta. (WHO, 2007<sup>[6]</sup>).

El bienestar de las personas puede aumentar aún más si se reducen las horas de trabajo no remunerado. Cuando una parte cada vez mayor de la población puede acceder a servicios públicos estables (como agua corriente y electricidad) y a electrodomésticos que ahorran trabajo (como lavadoras) y, por tanto, necesita menos horas para las tareas domésticas, la pobreza de tiempo disminuye, al tiempo que aumentan las opciones y el bienestar. En los países con niveles más altos de PIB per-cápita, el número de horas que es necesario dedicar al trabajo no remunerado tiende a disminuir, lo que beneficia especialmente a las mujeres (Ferrant and Thim, 2019<sup>[7]</sup>).

El aumento de la participación laboral de las mujeres será clave para apoyar la expansión económica de Colombia. La población del país está envejeciendo rápidamente a medida que disminuye la fecundidad y aumenta la esperanza de vida. Según las *Perspectivas de la Población Mundial de la ONU*, en 2019 más de dos tercios de la población colombiana (68,6%) estaban compuestos por adultos en edad de trabajar (entre 15 y 64 años). Los menores de 15 años representaban entre una quinta y una cuarta parte (22,6%). Las personas mayores de 65 años representaban menos de una décima parte de los habitantes colombianos (8,8%). Sin embargo, este último grupo de edad está creciendo a una velocidad mucho mayor que todos los grupos de edad más jóvenes. Se prevé que se duplique con creces en las próximas tres décadas, hasta alcanzar el 21% de la población total en 2050, momento en el que el porcentaje de jóvenes se habrá reducido al 15%. Por su parte, el porcentaje de población en edad de trabajar se reducirá al 63,9% en 2050.

Los beneficios de una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral irán mucho más allá de un “truco” contable de simplemente sustituir el trabajo no remunerado por el remunerado. Estimaciones basadas en la encuesta de uso del tiempo de 2016-17 sugieren que en Colombia el trabajo doméstico

no remunerado aporta el 15,3% de una medida modificada del PIB (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>). Análisis de los efectos de las brechas de género en el mercado laboral sobre la productividad y la renta agregadas (Cuberes and Teignier, 2016<sup>[9]</sup>) encuentra evidencia de una pérdida de ingresos cercana al 18% en Colombia, que se compara con una pérdida promedio del 15% en la OCDE. En toda la OCDE, un cierre simultáneo de las brechas de género en la participación en la fuerza laboral y las horas de trabajo puede aumentar el crecimiento potencial del PIB per cápita en 0,23 puntos porcentuales adicionales por año, lo que resulta en un impulso general del 9,2% del PIB per cápita en relación con la proyección de referencia estimada para 2060 (OECD, 2023<sup>[10]</sup>). Los países con importantes diferencias entre hombres y mujeres, en cuanto a la participación de la mano de obra o las horas de trabajo, podrían experimentar el mayor impulso al crecimiento económico anual al aumentar la participación de las mujeres. Por ejemplo, Colombia, Costa Rica y Turquía podrían registrar más de 0,40 puntos porcentuales de crecimiento adicional del PIB al año, lo que corresponde a una producción económica entre un 17% y un 20% superior a la prevista para 2060. La mayor participación de las mujeres en el mercado laboral sustituiría actividades de menor valor añadido por otras de mayor valor añadido y aumentaría el stock de capital humano empleado. Dado que el número de jóvenes con título universitario universitarias supera actualmente al de sus homólogos masculinos, es más urgente utilizar plenamente su capital humano. Además, los estudios realizados en empresas demuestran que los equipos de trabajo más diversos son más cohesionados e innovadores, lo que sugiere que la incorporación de más mujeres al mercado laboral, incluidos los puestos directivos, reforzaría el crecimiento de la productividad.

## Las mujeres en Colombia: Un reflejo de los desequilibrios sociodemográficos

El último censo de la población colombiana, *Censo Nacional de Población y Vivienda*, permite obtener un retrato actualizado de la estructura demográfica del país. Las mujeres representan el 51% del total de la población colombiana en edad de trabajar, definida convencionalmente como la población entre 15 y 65 años. Sin embargo, una característica clave tiene que ver con la creciente longevidad de las mujeres, como lo revela el hecho de que hoy en día las mujeres representan el 56% del total de la población colombiana de 65 años y más, y representan el 53% del total de la población a partir de los 30 años. La combinación entre estos dos indicadores apunta a un proceso de “feminización del envejecimiento”, que probablemente se acelerará aún más en las próximas décadas, reforzando aún más la sobrerrepresentación de las mujeres en la población adulta, particularmente en la población mayor (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>).

La descomposición de las cifras agregadas muestra que la estructura por edades de la población colombiana es muy heterogénea. Varía significativamente entre grupos socio-económicos, en particular entre zonas urbanas y rurales. Independientemente del grupo de edad, las mujeres de las zonas rurales representan casi la mitad de la población total (cerca del 48%, en promedio). Además, la población de mujeres rurales se concentra, más que la urbana, en los grupos de edad más jóvenes. En un extremo, los departamentos con la población femenina más joven son predominantemente rurales: Vaupés, donde la edad media de las mujeres es de 22,4 años, Vichada (23,5), Guainía (23,6), Amazonas (25,6) y La Guajira (26,9). En el otro extremo, las poblaciones femeninas de mayor edad se encuentran en los departamentos de Risaralda (con una edad mediana de 37,0 años), Caldas (37,8) y Quindío (38,1), que se caracterizan por una mayor densidad de población urbana. Con 35,7 años, la edad mediana de la población femenina en Bogotá es algo superior a la mediana nacional (34,1). En general, en Colombia la edad mediana de la población femenina rural es de unos 31,3 años, unos tres años y medio menos que la cifra correspondiente en las zonas urbanas (34,9 años).

En todos los departamentos de Colombia, la esperanza de vida es mayor para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, y una vez más, la longevidad de las mujeres colombianas dista mucho de estar

uniformemente distribuida entre los departamentos. En las zonas urbanas, la esperanza de vida de las mujeres es mucho mayor que en las zonas rurales. Por ejemplo, nacer mujer en Bogotá, una ciudad caracterizada por el mayor nivel de longevidad supone una esperanza de vida 15 años mayor que en Vaupés, donde es la más baja.

Como imagen representación especular de estas diferencias, la estructura por edades de la población colombiana también varía según el origen étnico. Esto refleja el hecho de que nacer mujer (u hombre) en un departamento rural a menudo va de la mano con nacer mujer (u hombre) de origen étnico. Por lo tanto, En consecuencia, las mujeres (y los hombres) que se autoidentifican como pertenecientes a un grupo étnico son, por término medio en promedio, más jóvenes que los que declaran no pertenecer a ninguna población étnica. Por ejemplo, el grupo étnico más joven está conformado por las personas que se autoidentifican como pertenecientes a la población indígena, que representa cerca del 4,5% de la población total colombiana.

Las razones detrás de los fuertes desequilibrios demográficos mencionados entre las mujeres urbanas y rurales en Colombia son múltiples y complejas (World Bank Group, 2019<sup>[11]</sup>). Uno de los principales factores contribuyentes se encuentra en el hecho de que las condiciones de acceso a la infraestructura básica, la educación y los servicios de salud son comparativamente más deficientes en las zonas rurales, situación que se agrava aún más por las diferencias de acceso a la propiedad de la tierra y a los usos del suelo entre hombres y mujeres. Otro factor concurrente está relacionado con la mayor prevalencia de normas sociales patriarcales y tradicionales en estas zonas. Actuando de forma combinada, estas fuerzas explican la mayor fecundidad de las mujeres de las zonas rurales -especialmente las pertenecientes a grupos étnicos-, que tienen más probabilidades de encontrar obstáculos en el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.

Una razón adicional que se destaca es el conflicto colombiano de décadas de duración, cuyos peores efectos los han sufrido las poblaciones rurales (World Bank Group, 2019<sup>[11]</sup>). Según el *Registro Único de Víctimas* (RUV, que se inició en 1985), a finales de 2020 el conflicto y la violencia internos habían dado lugar a una cifra acumulada de más de 9 millones de personas víctimas de situaciones de violencia. De este total, cerca del 90% sufrió desplazamiento forzado en 2020, y las mujeres representan cerca de la mitad del total de víctimas del conflicto interno y la violencia, así como del desplazamiento forzado (Unidad de víctimas, 2022<sup>[12]</sup>).

Desde el repentino inicio de flujos masivos de inmigración desde la vecina Venezuela, las presiones migratorias internas e internacionales tienden a solaparse. El Informe 2020 del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) destaca que, a finales de 2020, Colombia registró el mayor número de desplazados a nivel mundial, siendo las regiones del noreste en la frontera con Venezuela, la costa del Pacífico fronteriza con Panamá y el noroeste, las zonas más impactadas por el desplazamiento masivo (UNHCR, 2021<sup>[13]</sup>).

Los datos también revelan que la tendencia de la migración interna con respecto a la edad es coherente con la internacional. En ambos casos, los movimientos recientes se concentran en las edades de entrada en el mercado laboral, que también coinciden estrechamente con las edades reproductivas. Del mismo modo, se observa una mayor presencia de menores de 14 años, resultado de las reagrupaciones familiares.

## Brechas de género en los principales resultados económicos

### Educación

Existe un amplio corpus de investigación centrado en la importancia de la educación para los individuos y la sociedad: los individuos con mayores niveles de educación suelen tener una mayor probabilidad de



estar empleados, obtener mayores ingresos (OECD, 2019<sup>[14]</sup>) y estar más sanos (Conti, Heckman and Urzua, 2010<sup>[15]</sup>; Dávila-Cervantes and Agudelo-Botero, 2019<sup>[16]</sup>). A nivel social, el rendimiento de la inversión en educación refleja principalmente la mayor contribución al crecimiento de la productividad agregada generada por una mano de obra más formada (Mincer, 1984<sup>[17]</sup>).

En el caso de las mujeres, estos beneficios son aún mayores, lo que refleja el doble efecto de la educación en las oportunidades de ingresos de las mujeres: Además de aumentar las cualificaciones, la productividad y las oportunidades de ingresos (Woodhall, 1973<sup>[18]</sup>; Montenegro and Patrinos, 2014<sup>[19]</sup>), la educación contribuye a reducir la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres atribuible a la discriminación (Dougherty, 2005<sup>[20]</sup>). La reducción de la mortalidad infantil y de los embarazos no deseados aporta beneficios adicionales. Y lo que es más importante, mejorará la redistribución intergeneracional, ya que el aumento de la educación de las madres suele traducirse en una mejora de los resultados sanitarios en salud y educativos de los hijos, incluso después de tener en cuenta la educación del padre y los ingresos del hogar. (Schultz, 1993<sup>[21]</sup>). Además, al hacer que las mujeres se sientan más capacitadas para hablar y afirmar sus necesidades, derechos y aspiraciones, un mayor nivel educativo aumenta su poder de negociación en el hogar. (Heath and Jayachandran, 2017<sup>[22]</sup>).

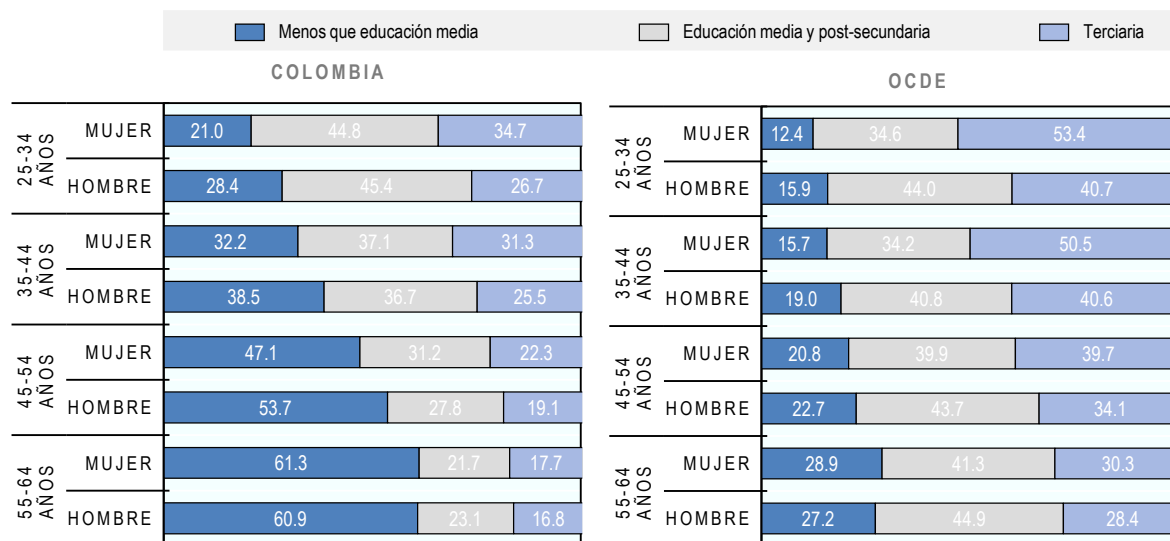
Los datos relativos a Colombia corroboran estas pautas al mostrar que la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce a medida que aumenta el nivel de educación de las mujeres. Las mujeres con educación primaria ganan un 35% menos que los hombres con el mismo nivel educativo, mientras que las mujeres con educación superior ganan un 19% menos que sus compañeros varones. (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>). Los datos nacionales también muestran que existe una relación entre el nivel educativo y el control de la natalidad. A los 35 años, el 28% de las mujeres con mayor nivel educativo no han sido madres, frente al 14% de las mujeres con nivel educativo medio y el 9% de las mujeres con menor nivel educativo. (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>). Esto también sugiere una relación inversa entre la maternidad y los logros educativos, es decir, ser madre a una edad temprana reduce las posibilidades de continuar estudiando y obtener un título superior.

Siguiendo un patrón común a otros países de América Latina (OECD, 2021<sup>[23]</sup>), los logros educativos en Colombia han mejorado considerablemente de una cohorte a la siguiente, con avances especialmente importantes entre las mujeres. En 2021, alrededor del 61% de los hombres y mujeres de 55 a 64 años no tenían título de educación media (Figura 1.1). Entre los adultos jóvenes que fueron a la escuela tres décadas más tarde, la misma proporción desciende a aproximadamente el 28% para los hombres y el 21% para las mujeres. Al mismo tiempo, la proporción de titulados superiores (los que han completado un plan de estudios de enseñanza media y postsecundaria) aumenta cerca del 22% entre hombres y mujeres. La proporción de titulados superiores aumenta un 10% para los hombres y un 17% para las mujeres en la franja de edad de 25 a 34 años, en comparación con la de 55 a 64 años.

Como resultado, las mujeres jóvenes han empezado a superar a los hombres jóvenes en términos de nivel educativo. Entre los jóvenes de 25 a 34 años, y la proporción de titulados superiores es mayor entre las mujeres que entre los hombres (35% frente a 27%). A pesar de estos avances, sigue existiendo un margen significativo de mejora para cerrar la brecha con la media de los países de la OCDE, donde los porcentajes de mujeres y hombres con educación terciaria equivalen al 53% y al 41%, respectivamente, para el mismo grupo de edad.

## Figura 1.1. Las mujeres obtienen más títulos de educación superior que los hombres

Distribución porcentual del nivel de estudios por sexo y edad, 2021 o último año disponible



Nota: Las estadísticas corresponden a 2021 tanto para Colombia como para la OCDE. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.  
Fuente: *Panorama de la Educación de la OCDE*.

StatLink  <https://stat.link/zv8eu0>

En Colombia, las tasas de matrícula de niñas y niños en edad de cursar la enseñanza primaria equivalen al 93%, resultado de años de avances significativos hacia la consecución de la enseñanza primaria universal. Sin embargo, las tasas de matrícula descienden fuertemente con la edad independientemente del sexo, aunque con un 48% la tasa de matrícula en educación media es 10 puntos porcentuales más alta para las niñas que para los niños (Figura 1.2). Las tasas de escolarización de Colombia en la enseñanza media son relativamente bajas en la comparación internacional, tanto en relación con los demás países de América Latina como con la OCDE.

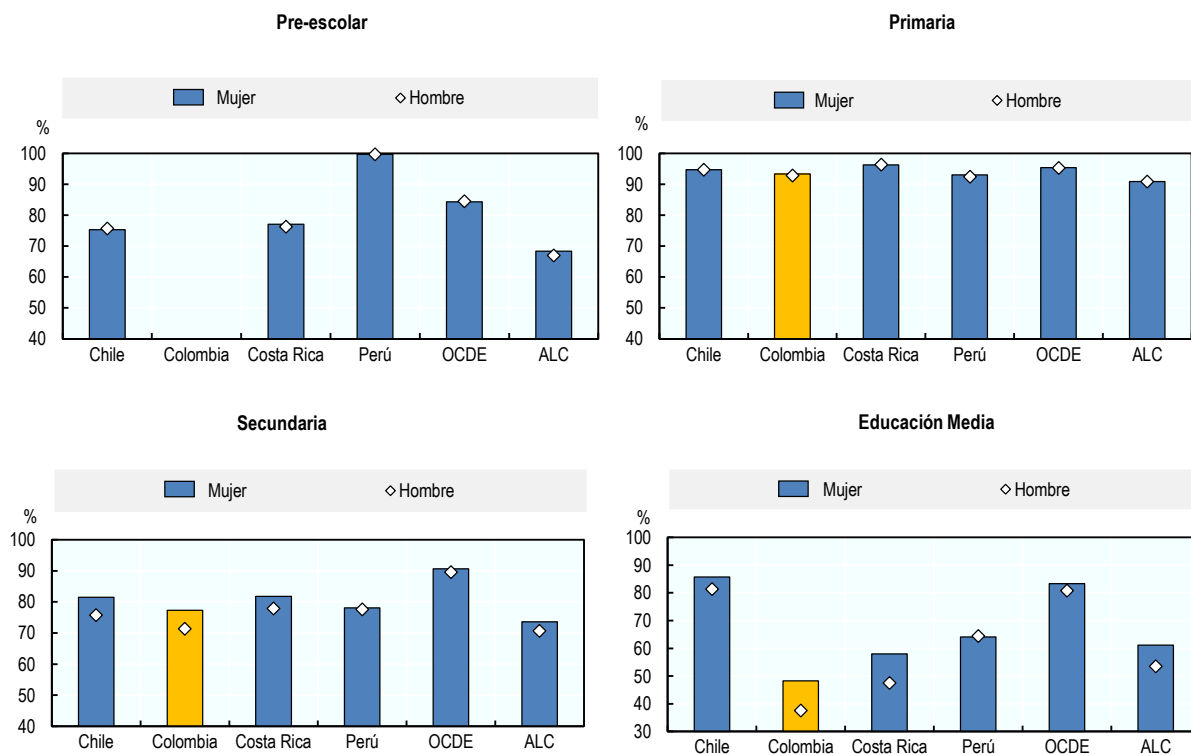
Entre los factores que explican la relación inversa entre edad y tasas de escolarización en Colombia figuran las actividades extraescolares que realizan los niños y las niñas. En Colombia, las niñas de 10 a 17 años dedican tres horas diarias a las tareas domésticas y de cuidado, frente a dos horas de los niños (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>). Para el grupo de 15 a 17 años, la brecha de tiempo de cuidado aumenta entre una hora y una hora y media diaria, lo que sugiere no sólo que la distribución desigual de las actividades no remuneradas se refuerza con la edad, sino que también comienza desde edades tempranas. El análisis de la *Encuesta Longitudinal Colombiana de la Universidad de los Andes – ELCA –* encuentra que, aunque la probabilidad de ayudar en el hogar es similar para niños y niñas, el número de horas trabajadas es mayor para las niñas. Además, la magnitud de la brecha en el tiempo dedicado a los quehaceres del hogar es mayor en las zonas rurales que en las urbanas (Universidad De Los Andes, 2018<sup>[24]</sup>).

El análisis internacional, que también incluye a Colombia entre los países de la muestra, confirma que, aunque la asistencia escolar disminuye tanto para las niñas como para los niños a medida que aumenta el tiempo dedicado a las tareas domésticas, en el caso de las niñas cae a una velocidad más rápida. Concretamente, en el intervalo entre 14 y 28 horas de trabajo doméstico a la semana, la caída de la asistencia escolar de las niñas oscila entre el 70% y el 90%, mientras que la de los niños disminuye a la mitad (ILO, 2009<sup>[25]</sup>).

Además, un análisis reciente de Colombia realizado por el Banco Mundial describe la presencia de una fuerte brecha rural-urbana (World Bank Group, 2019<sup>[11]</sup>). A saber, más de la mitad de las mujeres entre 13 y 24 años no asisten a ninguna institución educativa en las zonas rurales, en comparación con alrededor del 37% de las mujeres en las zonas urbanas. Incluso cuando las niñas rurales permanecen en la escuela, los logros educativos tienden a estar por debajo del promedio, especialmente en matemáticas. Un estudio basado en 20 países concluyó que el trabajo después de la escuela ya sea remunerado o no, afecta negativamente las puntuaciones en matemáticas de niñas y niños, incluso cuando se tienen en cuenta los recursos familiares y los efectos de la escuela (Post and Pong, 2009<sup>[26]</sup>). Esto refleja el hecho de que los estudiantes que trabajan tienden a agruparse en escuelas de bajo rendimiento. Los estudiantes a tiempo completo que no tienen obligaciones laborales también asisten a escuelas similares, pero de mayor calidad.

**Figura 1.2. Las mujeres se matriculan en la educación media con más frecuencia que los hombres, pero mucho menos que sus homólogos de los países de ALC y de la OCDE**

Tasas netas de matrícula, 2018 o más reciente



Nota: Los datos de Costa Rica, Ecuador y Perú se refieren a 2018; por lo demás, a 2017, excepto Perú (2015). El promedio de América Latina se refiere a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay, cuando están disponibles. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO, "Tasa neta de escolarización", <http://data.uis.unesco.org/>.

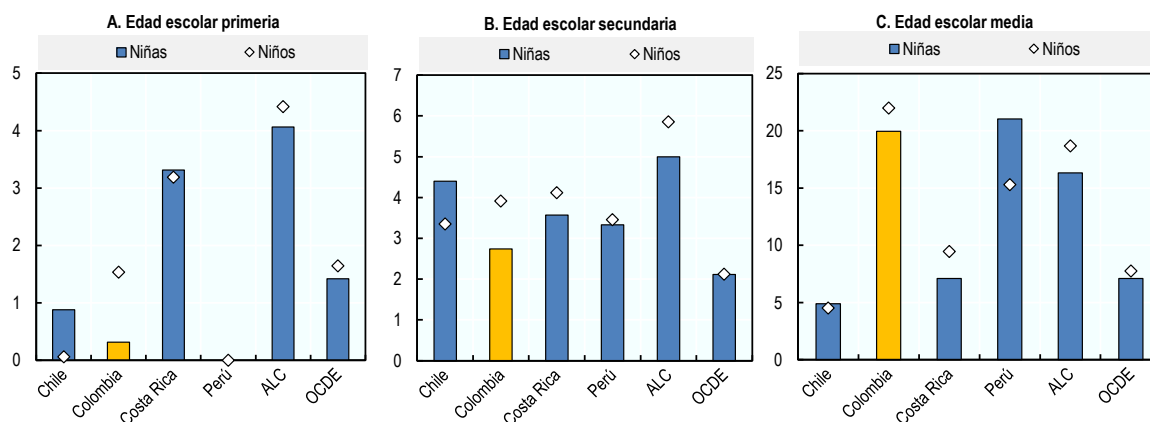
StatLink  <https://stat.link/oin6xu>

El embarazo en la adolescencia desempeña un papel importante a la hora de explicar el abandono prematuro de la educación por parte de las niñas. A los 18 años, una de cada seis adolescentes ha tenido al menos un hijo en Colombia, y tres cuartas partes de las madres de 15 a 19 años ya han abandonado el sistema escolar (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>). Cabe mencionar que, aunque las cifras para Colombia se alinean ampliamente con el promedio de América Latina, la región en su conjunto es la segunda después de la región de África Subsahariana (PAHO, UNFPA and UNICEF, 2017<sup>[27]</sup>). Más allá de las demandas de cuidados especiales que conlleva el nacimiento de un hijo, las niñas embarazadas y las madres adolescentes se ven adicionalmente limitadas para continuar sus estudios debido a prácticas discriminatorias. A diferencia de las niñas y jóvenes de las ciudades colombianas, las de las zonas rurales son más propensas a citar el embarazo infantil o el matrimonio como la principal razón para no asistir a la escuela o a un programa universitario (World Bank Group, 2019<sup>[11]</sup>). Cuatro de cada diez mujeres jóvenes que viven en zonas rurales no reciben educación, empleo o formación.

En Colombia, la tasa de niños sin escolarizar aumenta considerablemente con la edad y en todos los niveles educativos (Figura 1.3). Además, la cifra agregada oculta importantes diferencias entre etnias, grupos de ingresos y localidades. Para el grupo de 6 a 11 años, por ejemplo, la tasa de asistencia escolar entre los niños y niñas que pertenecen a familias que se auto reconocen como indígenas es del 74%, frente al 92% entre los niños y niñas de familias que no pertenecen a ningún grupo étnico (según el criterio de auto reconocimiento étnico). Para el grupo de 12 a 18 años, la tasa cae a 55% para los niños indígenas, en comparación con 74% para los demás niños. Estos patrones destacan la presencia de una brecha persistente de aproximadamente 20 puntos porcentuales en la asistencia escolar entre los niños indígenas y los demás niños (Freire et al., 2015<sup>[28]</sup>).

**Figura 1.3. La tasa de niños sin escolarizar es más baja entre las niñas que entre los niños en todos los grupos de edad, pero aumenta significativamente con la edad de escolarización**

Tasa de niños no escolarizados por grupo de edad (% de niños en el grupo de edad), 2019/20 o último disponible



Nota: La media de América Latina se refiere a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay, cuando se dispone de ella. Para más información, véase la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO, <http://data.uis.unesco.org>.

StatLink  <https://stat.link/o6pjqc>

El porcentaje de jóvenes indígenas que abandonan la educación sin completar el segundo ciclo de secundaria se aproxima a los 45 puntos (World Bank, 2021<sup>[29]</sup>), casi el doble de la media del país. Los niños de las zonas rurales reciben una media de cinco años y medio de educación, frente a los más de

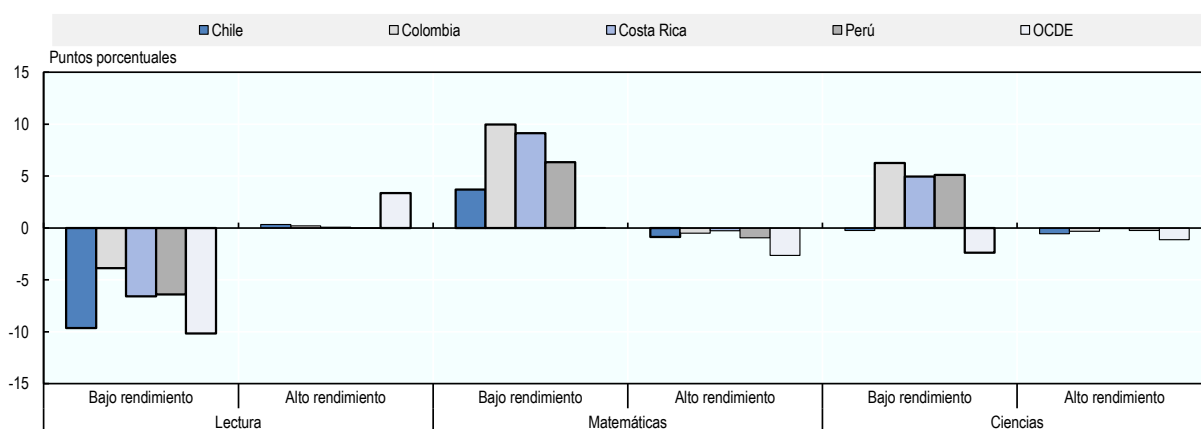
nueve años de los niños de las zonas urbanas. En las zonas rurales, la tasa de analfabetismo entre los niños mayores de 15 años supera el 12%, casi cuatro veces más que en las zonas urbanas (3,3%) (USAID, 2020<sup>[30]</sup>).

La marcada brecha entre el departamento de Guainía y el distrito capital de Bogotá ilustra bien la importancia de la interacción entre, por una parte, la etnicidad y la ruralidad y, por otra, los logros educativos. Guainía, cuya población es mayoritariamente rural y de comunidades indígenas (alrededor del 10% del total), tiene una tasa de abandono escolar diez veces superior a la de Bogotá, cuya población es mayoritariamente urbana, mientras que la población indígena representa una proporción bastante pequeña de la población total (aproximadamente el 2%) (LEE, 2020<sup>[31]</sup>). Entre las razones más frecuentes por las que los niños de Guainía abandonan la escuela se encuentran las diferencias lingüísticas, una barrera especialmente importante entre los niños de las comunidades indígenas, y la falta de seguridad, esta última especialmente importante en los barrios controlados por las bandas. Además, las zonas rurales parecen penalizadas por problemas de largos desplazamientos, la falta de infraestructuras y/o programas de apoyo de calidad dirigidos a las familias, pero también, en varios casos, la falta de apoyo de los padres (Universidad De Los Andes, 2018<sup>[24]</sup>).

El Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés) de la OCDE permite representar una perspectiva de género de los logros educativos de los adolescentes. En Colombia hay más niños que niñas entre los resultados de “bajo rendimiento” en la asignatura de lectura (Figura 1.4). Por el contrario, las niñas son más numerosas entre los resultados de “bajo rendimiento” en matemáticas y ciencias. Estos resultados coinciden en líneas generales con la evidencia de los países latinoamericanos y de la OCDE, aunque en Colombia la brecha de género en matemáticas y ciencias es mucho mayor (OECD, 2018<sup>[32]</sup>).

### Figura 1.4. Existen diferencias de género en la proporción de alumnos con bajo rendimiento, pero no en la de alumnos con alto rendimiento, en el estudio PISA en Colombia

Diferencia en la proporción de alumnos de bajo rendimiento y de alto rendimiento por asignatura (niñas – niños), 2018



Nota: Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: OECD (2019<sup>[33]</sup>), “Anexo B1.7 Resultados (tablas): Rendimiento de chicas y chicos en PISA”, *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, <https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>.

StatLink  <https://stat.link/8lyx3q>

Trabajos específicos sobre Colombia, utilizando información derivada de la prueba nacional Saber 11, subrayan la presencia de una brecha de género estadísticamente significativa, que refleja los mayores puntajes globales de los hombres jóvenes en matemáticas y ciencias (Abadía and Bernal, 2017<sup>[34]</sup>). Además, se observan brechas considerables entre los hombres y las mujeres jóvenes entre los alumnos con puntuaciones más altas. Aunque las jóvenes obtienen puntuaciones ligeramente superiores a los jóvenes en lectura, la diferencia disminuye a lo largo de la distribución, lo que implica que favorece a los jóvenes del quintil más alto (20% superior).

La descomposición regional de las brechas de género revela que las niñas tienen puntuaciones globales más bajas en todas las regiones, siendo Arauca, Quindío, Caldas, Meta y Bogotá las cinco regiones con mayores brechas. Así mismo, en las regiones donde la ventaja de las niñas en lectura es comparativamente menos pronunciada, las desventajas de las niñas en matemáticas y ciencias son más marcadas. El mismo trabajo encuentra la presencia de brechas académicas persistentes entre niños y niñas, aún después de ajustar los resultados por características observables personales, familiares y escolares. Esto apunta, a su vez, al papel relevante que juegan los factores no observados en la explicación de la brecha académica de género, particularmente el impacto de las actitudes generalizadas y las diferencias de género dentro de la sociedad colombiana.

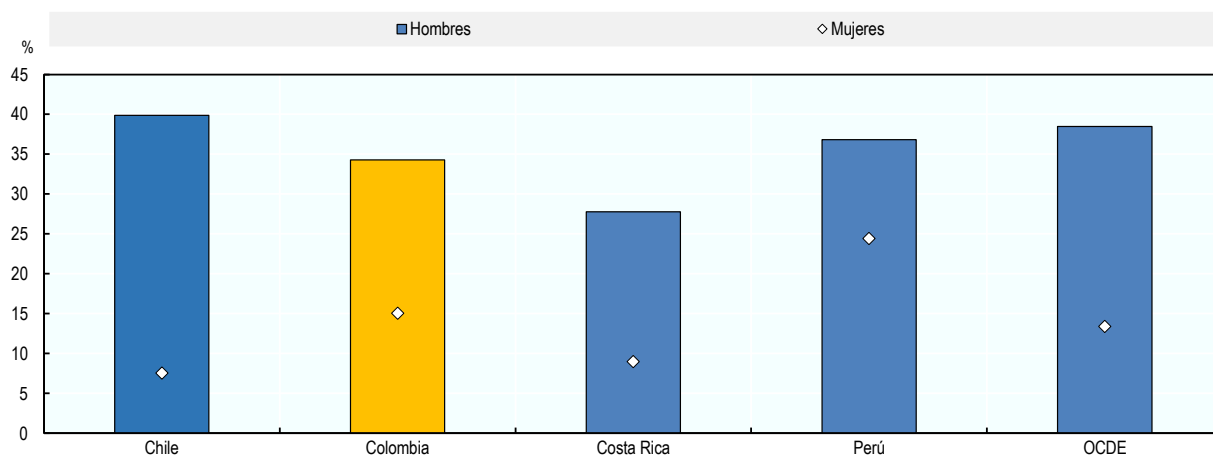
Las brechas de conocimiento y competencia son predictores relevantes de las elecciones posteriores de educación y ocupación. Por ejemplo, la evidencia de un menor rendimiento académico de las niñas en materias como ciencias y matemáticas, utilizando la prueba internacional PISA y la prueba nacional Saber 11, sugiere que las niñas seguirán experimentando un acceso limitado a la educación superior en disciplinas de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM). Las brechas de género en las áreas STEM representan un problema mundial, a pesar de que estas disciplinas generan mayores retornos a la educación y mayores niveles de empleabilidad. En Colombia, las cifras disponibles muestran que la proporción de hombres graduados en materias STEM supera a la correspondiente proporción de mujeres graduadas en alrededor de 19 puntos porcentuales, que es algo inferior a la media de los países de la OCDE (25 puntos porcentuales). En comparación con los países de la región, la magnitud de la brecha de género en las disciplinas STEM es significativamente menor que en Chile, aunque mucho mayor que, por ejemplo, en Perú (Figura 1.5).

Un análisis de las brechas de género en los programas de educación superior en ingeniería en Colombia muestra que poco más de un tercio (36%) del total de estudiantes con título de pregrado en este campo de estudios eran mujeres en 2018 (Hamid Betancur and Torres-Madronero, 2021<sup>[35]</sup>). Un porcentaje similar se observa en los programas de máster y doctorado, además, los datos disponibles también apuntan a un escaso progreso desde 2001. La brecha de género en ingeniería es mayor en algunas zonas, como en Bogotá, aunque varía según el campo de especialización. Por ejemplo, las mujeres representan más del 50% de los estudiantes en programas como ingeniería administrativa, ambiental, biomédica, química, agro-industrial, alimentaria e industrial. En cambio, están drásticamente infrarrepresentadas en carreras como mecánica, electricidad, electrónica y telecomunicaciones, donde no llegan al 20%. Los autores concluyen que las grandes diferencias de representación perjudican a las políticas de promoción de los sectores de la “Industria 4.0”, que engloban las actividades transformadoras del futuro y ponen un fuerte acento en las competencias en interconectividad, automatización, aprendizaje automático y datos en tiempo real.

Varios factores explican las diferencias de rendimiento observadas entre niñas y niños en las asignaturas cuantitativas, así como la escasa orientación de las mujeres hacia las profesiones STEM. Algunos se refieren a la influencia de sesgos arraigados en las actitudes y creencias sobre los roles que desempeñan hombres y mujeres en la sociedad colombiana, sobre todo teniendo en cuenta que, para empezar, las diferencias de puntuación en las pruebas de matemáticas son insignificantes entre los niños y las niñas pequeñas (Kahn and Ginther, 2018<sup>[36]</sup>). Como reflejo de estos sesgos, las niñas colombianas comienzan a desarrollar desde temprana edad la percepción de que las carreras científicas son una prerrogativa de los niños, lo que inclina sus preferencias hacia disciplinas académicas del ámbito de las humanidades (Nollenberger, Rodríguez-Planas and Sevilla, 2016<sup>[37]</sup>). En el capítulo 2 se analiza cómo la educación sensible al género puede contribuir a reducir la influencia de los estereotipos de género en la educación.

## Figura 1.5. En Colombia, las mujeres están menos representadas entre los profesionales en STEM, con una brecha de género similar a la de la OCDE

Porcentaje de profesionales en carreras STEM (% de titulados del mismo sexo), 2020 o último año disponible



Nota: Todos los niveles terciarios combinados. Las materias STEM incluyen ciencias naturales, matemáticas, estadística, tecnologías de la información y la comunicación, ingeniería, fabricación y construcción. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: OCDE *Education at a Glance* y para Perú (2017): Base de datos del Instituto de Estadística de la UNESCO (Instituto de Estadística de la UNESCO).

StatLink  <https://stat.link/rufpc4>

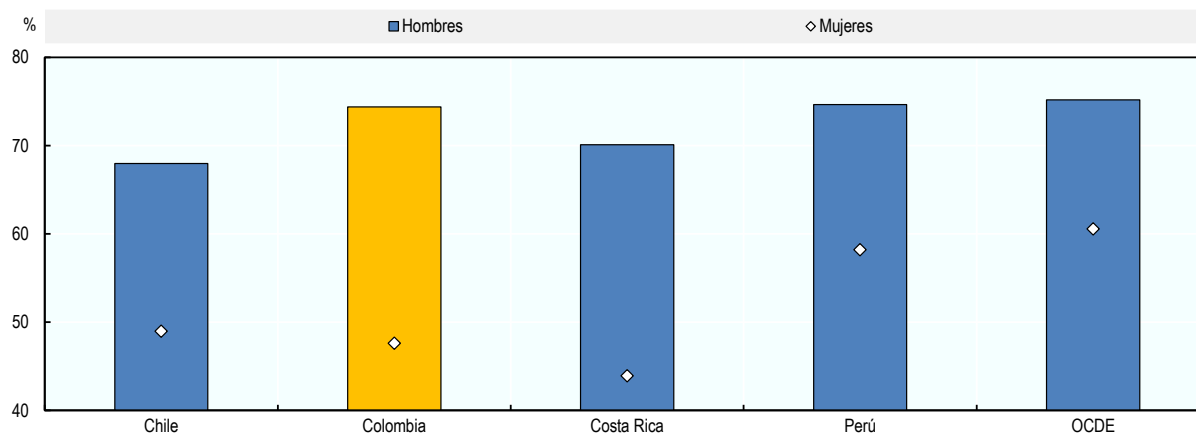
### Empleo

En Colombia, el 48% de las mujeres en edad de trabajar (15 a 64 años) estaban empleadas en 2021, frente al 74% de los hombres (Figura 1.6). La brecha de género en el empleo resultante de 26 puntos porcentuales es similar a la de Costa Rica, aunque superior a la observada en Chile y Perú. También supera la media de la OCDE en 12 puntos porcentuales.

Los análisis disponibles ponen de relieve la presencia de variaciones considerables por grupos socioeconómicos. Por ejemplo, un trabajo reciente del *Centro de Género, Justicia y Seguridad* concluye que la brecha de género en la participación laboral varía en función del nivel educativo (The Gender, Justice and Security Hub, 2020<sup>[38]</sup>). Las mujeres con un nivel educativo alto tienen una tasa de participación 7 puntos porcentuales inferior a la de los hombres con el mismo nivel educativo. Cuando se mide en los niveles de primaria y secundaria, la diferencia en la participación se amplía significativamente a 33 y 20 puntos porcentuales, respectivamente. Estas diferencias reflejan el hecho de que en los niveles educativos más bajos las mujeres tienen más probabilidades de estar empleadas en el mercado laboral informal. El mismo análisis muestra que la participación es menor para los individuos de hogares pobres y, en particular, para las mujeres. En el decil más bajo de ingresos, la tasa de participación de los hombres es del 60%, mientras que la de las mujeres es del 41%.


## Figura 1.6. La tasa de empleo de las mujeres es significativamente inferior a la de los hombres

Razón empleo-población (% 15 a 64 años), 2021 o último disponible



Nota: Los datos de Perú se refieren a 2020. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Base de datos de empleo de la OCDE, <https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>, e ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/>.

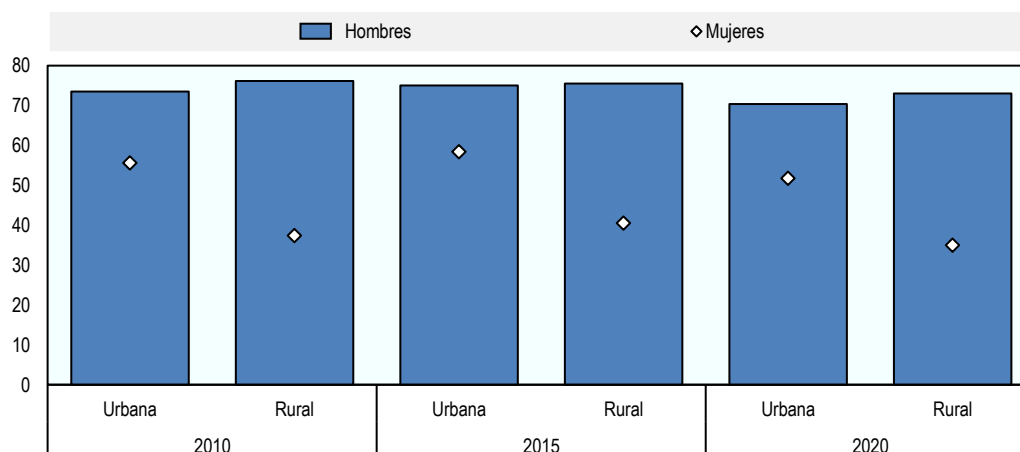
StatLink  <https://stat.link/uxhsjp>

Estos patrones tienen una fuerte connotación regional. Durante la década de 2010, la proporción de mujeres en edad de trabajar que vivían en zonas urbanas y participaban en el mercado laboral osciló entre el 56% (2010) y el 58% (2015), antes de descender al 52% en 2020 (lo que refleja los efectos de la pandemia del COVID-19, véase la Figura 1.7). En el mismo periodo, las cifras correspondientes a las zonas rurales fueron del 37% (2010), el 41% (2015) y el 35% (2020). En cambio, las tasas de participación fueron significativamente más estables en el caso de los hombres, tanto en las zonas rurales como en las urbanas, y se mantuvieron por encima del 70%. En algunas zonas rurales, la brecha de género en la participación laboral es más del doble que en los centros urbanos. Por ejemplo, en Caldas, Caquetá y Huila la brecha es del 29%, más del doble que en Bogotá (13%) (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>). Las considerables diferencias regionales en la participación reflejan, a su vez, las diferencias regionales existentes en los resultados educativos.

Como en otras partes del mundo, un factor importante que empuja a muchas mujeres colombianas a retirarse (al menos temporalmente) de la población activa es la maternidad. Las cifras proporcionadas por la oficina nacional de estadística sugieren una correlación negativa entre el número de hijos y la tasa de empleo de las mujeres. Mientras que el 74% de las mujeres sin hijos están empleadas, la tasa desciende al 72% en el caso de las mujeres con un hijo, al 70% en el caso de las que tienen dos hijos y al 65% en el caso de las mujeres con tres o más hijos. En las zonas rurales, la tasa de empleo de las mujeres con uno o más hijos es 18 puntos porcentuales inferior a la observada en las mujeres sin hijos (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>).



Figura 1.7. Participación laboral de hombres y mujeres en zonas rurales y urbanas



Fuente. DANE; Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2010, 2015, 2020. Consultada en marzo 2022. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo/mercado-laboral-historicos>.

StatLink  <https://stat.link/coi6bp>

Una reciente evaluación transnacional de los vínculos entre la maternidad y los resultados del mercado laboral en cuatro países latinoamericanos - Chile, México, Perú y Honduras - concluye que la maternidad reduce la oferta de trabajo de las mujeres y, al mismo tiempo, desplaza las opciones ocupacionales hacia trabajos más flexibles, como los empleos a tiempo parcial, el autoempleo y los acuerdos laborales informales (Berniell et al., 2021<sup>[39]</sup>). Los autores subrayan que, aunque estos efectos se producen inmediatamente después del parto, tienden a persistir a mediano y largo plazo. Dado que los resultados laborales de los padres no se ven afectados, estos resultados revelan que la maternidad desencadena la polarización de los mercados laborales, en los que es más probable que los empleos de mayor calidad sean una prerrogativa de los hombres, mientras que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en ocupaciones de baja calidad.

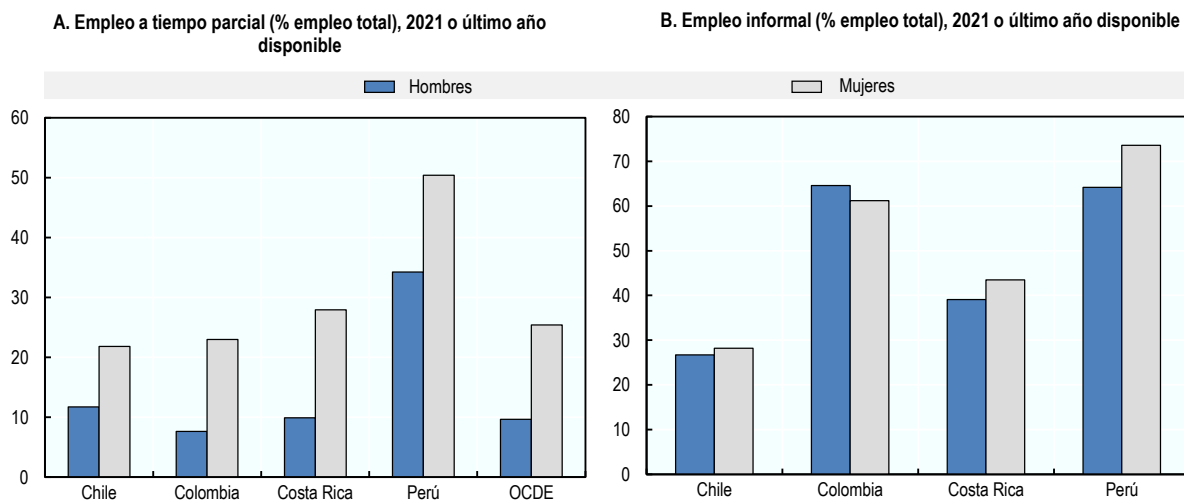
Como reflejo del impacto en las tasas de empleo, la maternidad afecta negativamente los salarios de las mujeres. Un estudio muestra que las madres de América Latina ganan en promedio un 13% menos que las mujeres sin hijos. Tal diferencia se amplía al 21% cuando los hijos son menores de cinco años. Cada hijo adicional se traduce en un aumento de la probabilidad de experimentar una pérdida salarial (Botello, H. A., & López Alba, A., 2014<sup>[40]</sup>).

El análisis para Colombia se ha centrado en los efectos sobre la participación laboral de las madres jóvenes inducidos por dos rondas posteriores de cambios legislativos para extender la licencia de maternidad (Uribe, Vargas and Bustamante, 2019<sup>[41]</sup>; Mojica Urueña et al., 2021<sup>[42]</sup>). El primer cambio normativo, que data de 2011, llevó el período de licencia de 12 a 14 semanas, mientras que el segundo, introducido en 2017, amplió aún más la licencia, de 14 a 18 semanas. Este análisis concluye que, aunque bienvenidas las ampliaciones del permiso de maternidad también han tenido efectos no deseados en la participación laboral femenina al exacerbar el riesgo de que las mujeres jóvenes en edad fértil pasen a ser inactivas, o bien se conviertan en autónomas, o incluso transiten a un empleo en el sector informal. Según los autores, estos resultados involuntarios ponen de relieve la necesidad de acciones de sensibilización complementarias para abordar las percepciones culturales sobre la paternidad y las medidas para apoyar el uso del permiso parental por parte de los padres. El capítulo 2 de este informe incluye un análisis detallado de estas políticas.

Como ya se ha señalado, cuando están empleadas, las mujeres tienen más probabilidades de ser contratadas en trabajos de baja calidad, por ejemplo, el empleo a tiempo parcial está relativamente más

extendido entre las mujeres que entre los hombres (Figura 1.8). Al igual que otros países de la región y que la media de la OCDE, aproximadamente dos de cada diez mujeres empleadas en Colombia trabajan a tiempo parcial, frente a uno de cada diez en el caso de los hombres. Además, muchas mujeres colombianas trabajan de manera informal. En la población activa, la proporción de trabajadores informales es de aproximadamente el 65%, tanto para hombres como para mujeres. En las zonas rurales, el porcentaje de trabajadores informales es del 82%, cerca de 30 puntos porcentuales más que en las zonas urbanas (53%) (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>). Tales condiciones exponen a las mujeres a riesgos de vulnerabilidad particularmente elevados, como los choques provocados por la pandemia del COVID-19.

**Figura 1.8. En Colombia, una mayor proporción de mujeres asalariadas trabaja a tiempo parcial**



Nota: Panel A: Los datos de Perú se refieren a 2020. Para más información, véase la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Panel A: Base de datos de empleo de la OCDE, <https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm>, y Panel B: OIT Stat (indicador ODS 8.3.1 - Proporción del empleo informal en el empleo total por sexo y sector (%), <https://ilostat.ilo.org>).

StatLink  <https://stat.link/acn15i>

Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) representan una parte importante de la economía colombiana. En 2017, las Mipymes generaron el 80% del empleo, representaron el 90% del sector empresarial del país y aportaron el 40% del PIB (OECD, 2019<sup>[43]</sup>). En Colombia, la proporción de trabajadores por cuenta propia es significativamente superior a la media regional tanto entre las mujeres como entre los hombres, hasta en 14 puntos porcentuales. Sin embargo, como en muchos países del mundo, la tasa de trabajadores por cuenta propia es menor para las mujeres que para los hombres. En Colombia, la diferencia en las tasas de trabajadores por cuenta propia de hombres y mujeres es de 5 puntos porcentuales y no se encuentra por fuera de la media de los países latinoamericanos (Figura 1.9).

Figura 1.9. Una proporción menor de trabajadoras son empleadoras



Nota: El promedio de la región de América Latina se refiere a Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México, Paraguay, Perú y Uruguay, en los casos en que se dispone de datos. Para más información, véase la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: OIT Stat Empleo por sexo y situación en el empleo - Estimaciones modelizadas de la OIT, noviembre de 2022.

StatLink  <https://stat.link/q49z0t>

El Resultado del Avance de las Mujeres del Índice Mastercard de Mujeres Empresarias proporciona un indicador métrico del progreso económico de las mujeres, obtenido tras ponderar diversas posiciones como líderes empresariales, profesionales, empresarias y participantes en la fuerza laboral, en una muestra de 65 economías. La última evaluación sitúa a Colombia en el segundo puesto del indicador (Mastercard, 2022<sup>[44]</sup>). Mientras tanto, los sucesivos informes del *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) han elogiado a Colombia por la actitud positiva de su población hacia el emprendimiento y el nivel de confianza que los colombianos muestran en sus capacidades para iniciar y dirigir un negocio (Stevenson, Varela and Moreno, 2013<sup>[45]</sup>; Global Entrepreneurship Monitor, 2019<sup>[46]</sup>).

El Global Entrepreneurship Monitor produce regularmente un indicador de Actividad Emprendedora Total en Etapa Inicial (TEA), que mide el porcentaje de la población adulta (18 a 64 años) en proceso de iniciar (o que acaban de iniciar) un negocio. En 2022, la TEA colombiana disminuyó significativamente con respecto al año anterior, un cambio atribuible en gran medida al efecto retardado del COVID19 en las nuevas actividades empresariales de Colombia. No obstante, la relación mujeres-hombres de la TEA de Colombia sigue superando el 80%, lo que corresponde a la 16ª más alta entre las 50 economías que participaron en la revisión y la 4ª más alta en el grupo de economías con niveles similares de PIB per cápita de Colombia (Global Entrepreneurship Monitor, 2022<sup>[47]</sup>).

Aunque el panel A de la Figura 1.9 no muestra una brecha de género significativa para el grupo de trabajadores por cuenta propia, el panel B revela que los trabajadores por cuenta propia masculinos emplean el doble que las trabajadoras por cuenta propia femeninas. La explicación hay que buscarla en el hecho de que las empresas de las mujeres suelen ser más informales y adoptar la forma jurídica de personas físicas cuyos negocios son de propiedad individual, en lugar de tener una estructura societaria. A menudo, estas microempresas se crean por necesidad y funcionan de forma individual, por lo que ofrecen escasas oportunidades de seguir creando empleo.

Los factores que suelen desencadenar la creación de una pequeña empresa pueden ser menos frecuentes o accesibles para las pequeñas empresas de mujeres. Entre ellos se incluye la falta de acceso a recursos externos, como la mano de obra gratuita de miembros de la familia y a redes. En Colombia, el trabajo sobre las empresas de mujeres en Bucaramanga revela que es mucho más probable que los

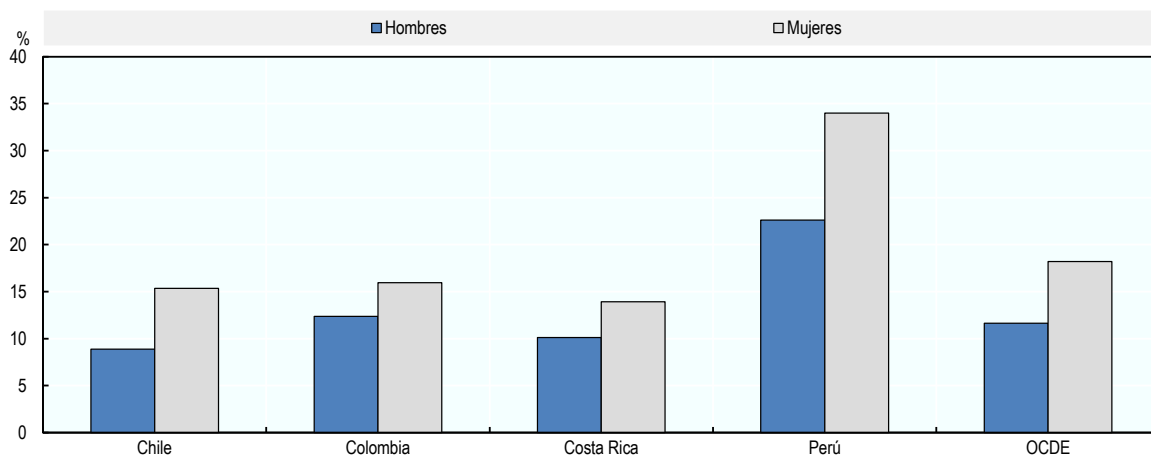
empresarios hombres exitosos mencionen el apoyo de la familia como factor clave del éxito que las mujeres (Powers and Magnoni, 2013<sup>[48]</sup>).

Los impulsores de una pequeña empresa también reflejan características y motivaciones personales, como la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo de forma más flexible o la capacidad de responder a una nueva oportunidad empresarial, más que por necesidad. Una encuesta reciente entre empresarios de los países de la Alianza del Pacífico, en la que también se analizó Colombia, preguntaba por las motivaciones de estos empresarios para crear su propia empresa. La respuesta “horarios más flexibles” recibió la puntuación más alta entre las mujeres. Por el contrario, la respuesta “desarrollé un producto o servicio” reunió el menor número de respuestas femeninas y el mayor número de respuestas masculinas. Además, los resultados de la encuesta muestran que las empresas de mujeres están sobrerrepresentadas en sectores como los servicios domésticos (69%) e infrarrepresentadas en sectores como los servicios financieros (12%) (OEAP, 2018<sup>[49]</sup>). Las empresas de mujeres crecen más lentamente en términos de activos que las de los hombres y tienden a concentrarse en los sectores menos rentables.

El empleo femenino en Colombia es mayor en actividades que generalmente se asocian con ingresos laborales relativamente bajos. El análisis realizado por el *Departamento Administrativo Nacional de Estadística* (DANE) encuentra que, en 2019, dos ramas combinadas concentraron el 65,1% de las mujeres ocupadas y el 34,5% de los hombres ocupados, respectivamente: i) Comercio, hoteles, restaurantes y ii) Servicios comunales sociales y personales (Daniel et al., 2020<sup>[50]</sup>). La segregación por género en el mercado laboral es persistente, es decir, observable tanto horizontalmente (a través de áreas de actividad en las que las mujeres parecen estar sobrerrepresentadas) como verticalmente (en términos de posición ocupacional y falta de acceso a puestos directivos). Al mismo tiempo, las mujeres están sobrerrepresentadas en los puestos de empleadas domésticas (94,1%) y de trabajadoras familiares no remuneradas (63,3%). Estas cifras se reflejan en la distribución por género de los patrones de ingresos, los cuales muestran que, en Colombia, las mujeres que trabajan a tiempo completo tienen alrededor de 1,3 veces más probabilidades que los hombres de ganar menos de dos tercios del salario promedio (Figura 1.10).

### Figura 1.10. En Colombia, como en el resto del mundo, las mujeres tienen más probabilidades de estar mal pagadas

Porcentaje de trabajadores a tiempo completo que ganan menos de dos tercios del salario promedio, 2021 o último año disponible



Nota: Los datos se refieren a 2020 para Chile, 2018 para Perú, de lo contrario 2021. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: EPA OCDE - Ratios por deciles de ingresos brutos - Incidencia de los salarios bajos, y cálculos propios a partir de la ENAHO anual 2018 (INE, 2019).

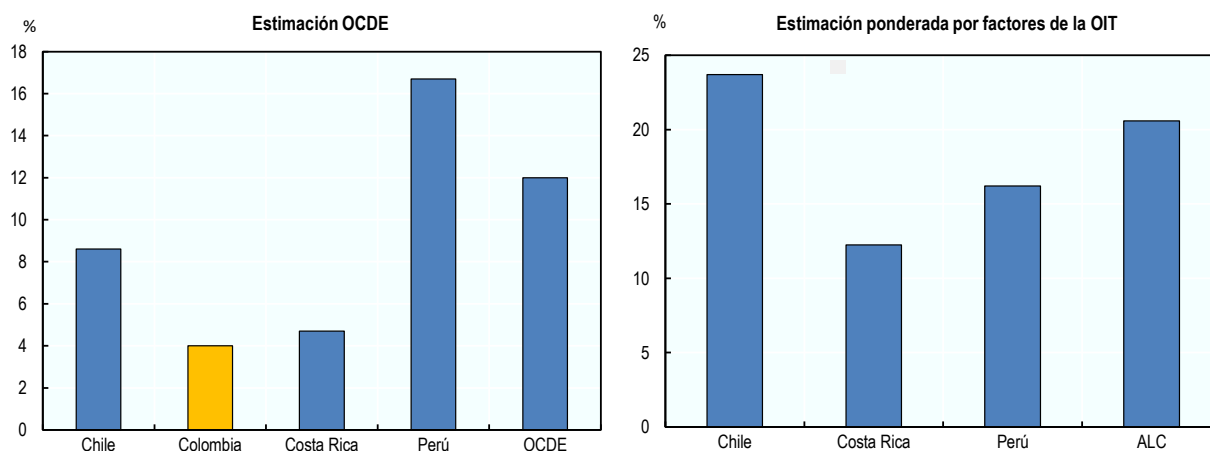
StatLink  <https://stat.link/0sjc6y>

Utilizando cifras de la mediana de los salarios mensuales de hombres y mujeres que trabajan a tiempo completo, las mujeres en Colombia ganan un 4% menos que los hombres, lo que supone una brecha relativamente baja en comparación con otros países de la región latinoamericana: Chile (8,6%), Costa Rica (4,7%) y Perú (16,7%) (Figura 1.11). También es tres veces inferior a la media de la OCDE (12%). Sin embargo, la brecha salarial de género de Colombia debe interpretarse con cautela debido a la presencia de efectos de selección en torno al tipo (y número) de mujeres que entran y permanecen en el trabajo, lo que puede crear un sesgo hacia una brecha agregada relativamente baja (OECD, 2017<sup>[51]</sup>). Además, la elección de centrarse en los empleados a tiempo completo conlleva compensaciones. Si bien permite concentrarse en una submuestra relativamente homogénea de trabajadores, solo el 39% de la población y el 38% de las mujeres ocupadas trabajan en estas condiciones en Colombia (Daniel et al., 2020<sup>[50]</sup>).

Un análisis más granular de las diferencias salariales por género entre grupos de la población colombiana realizado por el DANE sugiere que el tamaño de la brecha afecta a ciertos grupos de mujeres más que a otros (Daniel et al., 2020<sup>[50]</sup>). Por ejemplo, el nivel de la brecha salarial de género es significativamente mayor en las zonas rurales, entre las mujeres con hijos y las mujeres que se identifican como indígenas. Las mujeres autónomas y las empleadas en el sector informal también experimentan una brecha salarial relativamente importante. En cuanto a los sectores de actividad, las brechas salariales a favor de los hombres tienden a ser más amplias en los sectores caracterizados por una mayor incidencia de mano de obra femenina, como es el caso de los sectores de servicios (servicios comunitarios, sociales y personales, turismo y comercio, hoteles y restaurantes). También se observan brechas en todos los niveles de responsabilidad, incluidos los directivos, aunque en menor medida entre la población que trabaja 40 o más horas, en las ramas de actividad más masculinizadas y en el centil de ingresos más alto (Daniel et al., 2020<sup>[50]</sup>).

**Figura 1.11. Utilizando la definición de la OCDE, la brecha salarial de género en Colombia es bastante baja**

Brecha salarial entre hombres y mujeres, 2020 o último año disponible



Nota: La brecha salarial de la OCDE equivale a la diferencia entre la mediana de los salarios mensuales de los trabajadores y las trabajadoras a tiempo completo. La brecha salarial ajustada por factores de la OIT se basa en los salarios por hora e incluye tanto a los trabajadores dependientes a tiempo parcial como a tiempo completo. Es igual a una suma ponderada por tamaño de población de la diferencia salarial entre hombres y mujeres para diferentes subgrupos definidos por cuatro grupos de educación y edad cada uno, situación laboral a tiempo completo y a tiempo parcial y empleo en el sector privado frente al público. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: OCDE, "Gender wage gap", Employment Database, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54751>; cálculos propios basados en el INE (2019), Encuesta Nacional de Hogares; y OIT (2018), Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.

StatLink  <https://stat.link/xybc47>

## Impulsores de las diferencias de género en los resultados

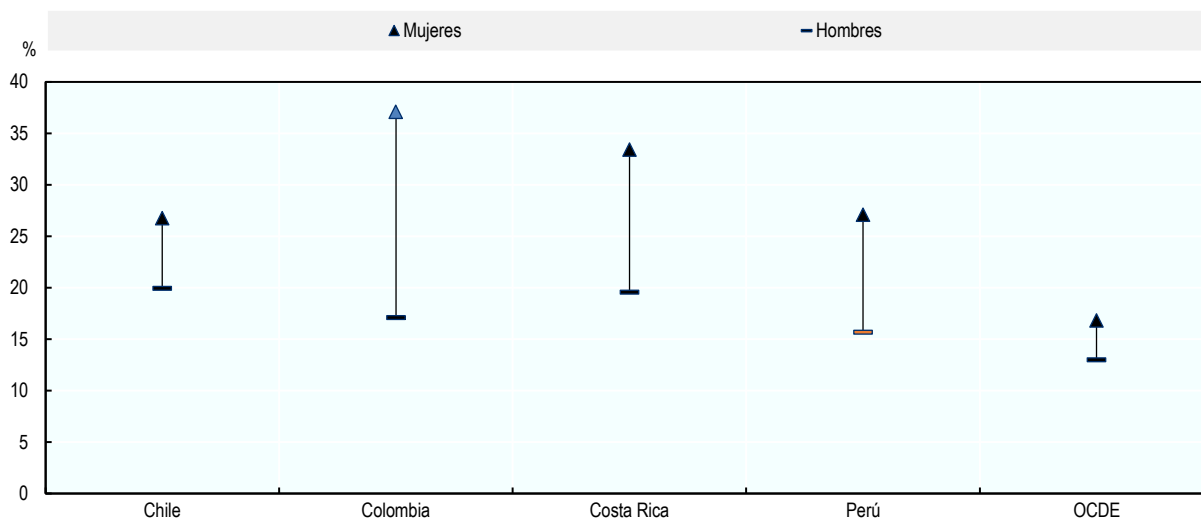
Diversas teorías económicas explican las causas subyacentes de las diferencias entre hombres y mujeres en los resultados económicos. Las que enfatizan en los factores del capital humano hacen hincapié en las características de los trabajadores y sus puestos de trabajo, en particular el nivel de educación, la experiencia laboral y las cualificaciones necesarias para desempeñar tareas y responsabilidades específicas. Sin embargo, las características del capital humano difícilmente bastarán para captar el amplio abanico de factores que explican las diferencias entre hombres y mujeres. Como se ha destacado en las secciones anteriores, aunque la educación representa sin duda un factor importante para explicar los resultados del empleo femenino, también hay otros factores en juego, que se relacionan más intrínsecamente con el hecho de ser mujer (Bertrand, 2020<sup>[52]</sup>; Ciminelli and Schwellnus, 2021<sup>[53]</sup>). Por ejemplo, a pesar de los importantes avances educativos, las mujeres siguen tomando decisiones educativas que probablemente se traduzcan en unos ingresos en el mercado laboral inferiores a los de los hombres. Una prueba práctica de ello es la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas STEM. Otro ejemplo es que la maternidad puede llevar a las mujeres a cambiar sus decisiones en el mercado laboral de forma que alteren permanentemente sus carreras y limiten sus perspectivas de ingresos. Además, el lanzamiento de una nueva actividad empresarial por parte de una mujer suele producirse por necesidad, en lugar de ser provocado por una oportunidad empresarial innovadora con potencial de expansión. Gran parte de estas pautas en las elecciones, preferencias y oportunidades son endógenas a la presencia de estereotipos sobre los roles, habilidades y profesiones específicas de cada género.

Además, las desventajas típicas que obstaculizan la adquisición de las habilidades necesarias para encontrar un empleo de calidad que se traduzca en mayores perspectivas de ingresos en el sector formal son interseccionales. Es decir, interactúan con otros factores que pueden estar asociados con una mayor vulnerabilidad, como ser joven, vivir en una zona rural, proceder de un hogar pobre o pertenecer a un grupo de población indígena. Aunque niñas y niños comparten por igual estas características asociadas a mayor vulnerabilidad y desventajas al nacer, es obvio que cualquier barrera adicional a la que se enfrenten niñas y mujeres, primero en la educación y después en el mercado laboral, distorsionará especialmente los resultados. En presencia de estereotipos de género, las mujeres tienen mucho más que perder que los hombres por la exposición a otros obstáculos importantes y preexistentes.

La Figura 1.12 ofrece una ilustración agregada de los resultados de estas complejas interacciones entre fuentes de presión. Lo hace representando la comparación internacional de las tasas de jóvenes sin empleo y sin educación o formación (NiNi) como porcentaje de la población juvenil. En Colombia, estas tasas son iguales al 17,1% y 37,1% respectivamente para hombres y mujeres jóvenes. Cabe señalar que las tasas de NiNi son significativamente más altas que las observadas en los países de la región y el promedio de la OCDE para ambos grupos. Además, la magnitud de la brecha entre mujeres y hombres es significativamente mayor. Las mujeres jóvenes tienen 2,2 veces más probabilidades de ser NiNi que los hombres jóvenes, cerca de un 70% más que la media de la OCDE (1,3 veces) y más que las diferencias observadas en Chile, Costa Rica y Perú.

## Figura 1.12. Las mujeres tienen muchas más probabilidades de ser NiNi que los hombres

Porcentaje de población desempleada o inactiva (NiNi) entre 15 y 29 años, 2021 o último año disponible



Nota: Los datos se refieren a 2021, excepto para Chile 2020 y Perú 2017.

Fuente: Los datos de Perú se refieren a la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) o a la base de datos de la OCDE sobre la transición de la escuela al trabajo [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG\\_TRANS](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EAG_TRANS).

StatLink <https://stat.link/>

Las razones que explican esta situación son múltiples. Se remontan a la asignación tradicional de papeles en función del género, según la cual las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado, junto con el cuidado de los hijos y otros miembros de la familia. Otra razón puede reflejar la influencia de factores culturales heredados, estereotipos de género y actitudes, y su interacción para influir de forma diferente en las preferencias y los comportamientos reales. Otra está relacionada con el papel que desempeñan las leyes y las instituciones en el refuerzo de estas interacciones, como las desigualdades de acceso a la propiedad y los usos de la tierra, por ejemplo. Por último, el acceso a las infraestructuras también es importante, y un ejemplo de ello es la disponibilidad de centros asistenciales de calidad y de infraestructuras físicas de apoyo. El recordatorio de esta sección ofrece una revisión de estas fuerzas, que complementan el papel que desempeñan los factores del capital humano en la configuración de los resultados económicos de género.

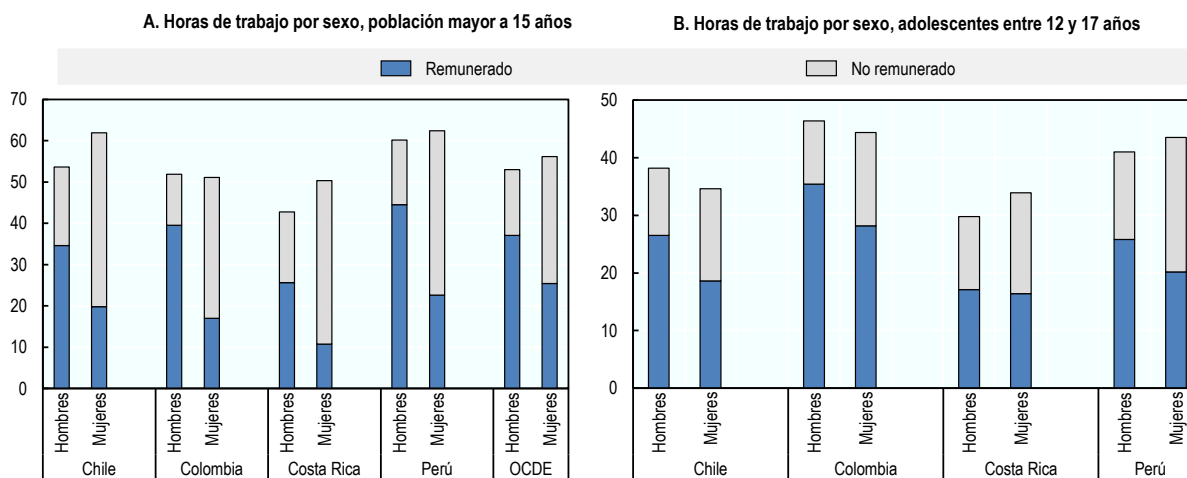
### Trabajo no remunerado

Una explicación clave de la menor participación laboral y la mayor tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres es el mayor número de horas que dedican a actividades no remuneradas de cuidado y tareas domésticas. En Colombia, las mujeres dedican a estas tareas 22 horas semanales más que los hombres, justo por debajo de Chile (23 horas), Costa Rica (23 horas) y Perú (24 horas), aunque significativamente por encima de la media de los países de la OCDE (15 horas) (Figura 1.13-Panel A). Al mismo tiempo, los hombres colombianos dedican 23 horas semanales más a actividades laborales remuneradas que las mujeres, lo que supone una brecha considerable, tanto en comparación con Chile y Costa Rica (15 horas en ambos países) como con la media de la OCDE (12 horas).

Las mujeres realizan más trabajo no remunerado y los hombres más trabajo remunerado cuando son adolescentes (Figura 1.13-Panel B). En promedio, las mujeres adolescentes en Colombia dedican 5 horas semanales más al trabajo no remunerado que los hombres adolescentes, tiempo esencialmente dedicado a las tareas domésticas. Por el contrario, los hombres adolescentes dedican 7 horas semanales más que

las mujeres adolescentes al trabajo remunerado. Como ya se ha comentado, el trabajo no remunerado pone en riesgo la asistencia a la escuela y el aprendizaje, lo que provoca que los resultados educativos de las mujeres adolescentes sean peores. Además, una configuración sesgada de las responsabilidades en una etapa temprana influye en los roles futuros en los hogares.

**Figura 1.13. Las mujeres y las adolescentes en Colombia realizan más horas de trabajo no remunerado que los hombres y los adolescentes**



Nota: Panel A: Los datos de los países de ALC se refieren a la población mayor de 15 años. Dado que los instrumentos de las encuestas sobre el empleo del tiempo no son idénticos en todos los países, debe prestarse más atención a las comparaciones dentro de los países que a las comparaciones entre ellos. El año de referencia es 2017 para Colombia y Costa Rica, 2015 para Chile, 2010 para Perú y alrededor de 2014 para el promedio no ponderado de los países de la OCDE. El promedio de la OCDE se refiere a toda la población de 15 a 64 años y se calcula multiplicando los valores de uso del tiempo diario por siete. Panel B: La media colombiana de adolescentes se refiere a la población de 10 a 17 años. Para más información, véase la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Panel A: OECD Time Use Dataset (febrero de 2023) y CEPALSTAT Gender Statistical System (Working Time by type of work) de la CEPAL; Panel B: CEPAL (2018), Los cuidados en América Latina y el Caribe.

StatLink  <https://stat.link/ildmjz>

La Encuesta *Nacional de Uso del Tiempo* (ENUT), realizada periódicamente por el DANE, proporciona información sobre el tiempo dedicado por la población de 10 años y más a actividades laborales remuneradas y no remuneradas. Durante el periodo comprendido entre septiembre de 2020 y agosto de 2021, el 53,3% de los hombres participó en actividades laborales remuneradas que se clasifican en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN), mientras que solo el 29,9% de las mujeres participó en estas actividades (DANE, 2021<sup>[54]</sup>). En cuanto a la participación en actividades de trabajo no remunerado, que no están incluidas en el SCN, la participación de las mujeres es de 90,4%, frente a 63,4% de los hombres. La comparación con la encuesta anterior (2016-2017) sugiere que los valores se han mantenido bastante estables en el tiempo.

La distribución del trabajo remunerado y no remunerado suele empezar a divergir con la paternidad. Esto también ocurre en los países en los que las actitudes igualitarias están más extendidas y en los que las diferencias en los resultados de hombres y mujeres jóvenes en el mercado laboral son escasas o inexistentes. La decisión de las nuevas madres de quedarse en casa después de dar a luz puede convertirse en permanente a partir de entonces si da lugar a una alteración significativa del reparto de responsabilidades laborales en la pareja. El alcance de este cambio dependerá de las actitudes de los padres (véase también la sección siguiente) y de sus ingresos laborales relativos (Schober, 2011<sup>[55]</sup>; Sanchez and Thomson, 1997<sup>[56]</sup>). La encuesta ENUT muestra que el tiempo diario promedio dedicado a



actividades de trabajo no remunerado es de 10 horas y 47 minutos y de 9 horas y 51 minutos entre las mujeres colombianas de 30 a 39 años y de 18 a 29 años, respectivamente (DANE, 2021<sup>[54]</sup>).

En Colombia, el 46,6% de las familias con al menos un hijo menor de 15 años registran un miembro de la pareja que trabaja a tiempo completo y otro que no trabaja de forma remunerada (Tabla 1.1-Panel A). Esta cifra es muy superior a la media de la OCDE (25,8%), que, por el contrario, registra porcentajes más elevados de parejas con ambos progenitores trabajando a tiempo completo, o con un progenitor trabajando a tiempo completo y el otro a tiempo parcial. Las razones de este desequilibrio pueden ser prácticas, si, por ejemplo, una madre sigue amamantando o tiene hijos que no pueden beneficiarse de servicios de guardería fuera del círculo familiar. Sin embargo, a menudo refleja actitudes culturales, según las cuales las tareas de cuidado y domésticas son “prerrogativas de las mujeres”. Las consideraciones económicas suelen agravar aún más la influencia de estos factores, en particular la previsión de que la mujer gane bastante menos que el hombre.

Uno de cada cuatro padres o madres solteras no trabaja en Colombia (Tabla 1.1-Panel B). Aunque esta cifra se aproxima a la media de la OCDE, la proporción de hogares encabezados por mujeres -en particular los hogares monoparentales- ha aumentado con especial rapidez en las últimas décadas en Colombia. Mientras que en 1990 las mujeres encabezaban el 22,8% de los hogares, esta proporción aumentó al 40,7% en 2018 (ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2020<sup>[8]</sup>).

**Tabla 1.1. En casi la mitad de las familias con niños en Colombia, uno de los miembros de la pareja no trabaja**

A. Distribución (%) de las pautas de empleo en las parejas con al menos un hijo de 0 a 14 años					
	Ambos miembros de la pareja trabajan a tiempo completo	Un miembro de la pareja trabaja a tiempo completo y el otro a tiempo parcial	Un miembro de la pareja trabaja a tiempo completo y el otro no trabaja	Ambos miembros de la pareja no trabajan	Otros
Chile	39,0	9,6	44,5	3,0	3,9
Colombia	31,8	15,4	46,6	2,6	3,6
Costa Rica	21,1	12,7	36,4	1,2	28,6
Perú	35,2	32,0	22,8	1,2	8,7
Media de la OCDE	45,6	16,9	25,8	3,4	8,3

B. Distribución (%) de familias monoparentales con al menos un hijo de 0 a 14 años por situación laboral				
	Trabajo a tiempo completo	Trabajo a tiempo parcial	Trabaja - no hay información sobre el horario	No funciona
Chile	57,2	13,5	0,1	29,3
Colombia	58,8	15,4		25,8
Costa Rica	44,2	21,1		34,7
Perú	64,7	24,8		10,5
Media de la OCDE	57,3	15,5	1,4	26,4

Nota: Los datos de Chile se refieren a 2017 y los de Perú a 2018. Para Chile, la distinción entre trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo se basa en las horas reales trabajadas en el empleo principal durante la semana de referencia de la encuesta, en lugar de las horas de trabajo semanales habituales. Para Perú, las horas de trabajo se imputaron cuando faltaban respuestas. En el caso de Colombia y Costa Rica, los datos se refieren a la situación laboral de los dos progenitores en “hogares biparentales” o “familias con pareja” con al menos un niño de 0 a 14 años, y no a las parejas propiamente dichas. En el caso de Costa Rica, los datos cubren únicamente los hogares en los que al menos un niño (de 0 a 14 años) comparte una relación con el “cabeza de familia” declarado. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: OCDE, “LMF2.2 Patterns of employment and the distribution of working hours for couples with children” y “LMF2.3 Patterns of employment and the distribution of working hours for single parents”, OECD Family Database, <http://www.oecd.org/social/family/database.htm>, consultado en febrero de 2023; y estimaciones propias a partir del INE (2019), Encuesta Nacional de Hogares.

## ***Estereotipos y actitudes ante la igualdad de género***

Los estereotipos de género pueden influir en el empleo femenino de múltiples maneras. Las mujeres que creen que su papel está en el hogar probablemente se sentirán menos inclinadas a buscar empleo fuera de casa (Christiansen et al., 2016<sup>[57]</sup>). Este efecto de la oferta a menudo parece agravado por la actitud de los compañeros, no solo si mantienen la misma opinión, sino que además creen que es su derecho imponérsela al cónyuge. Las masculinidades restrictivas, como la de que los hombres “de verdad” deben ser el sostén de la familia y ganar más que la mujer, pueden contribuir a excluir a las mujeres de puestos de mejor calidad y mejor remunerados (OECD, 2021<sup>[58]</sup>). Además, los puntos de vista sobre los roles de género en el mercado laboral también pueden influir en la demanda de empleos femeninos: los empresarios que creen que ciertos trabajos deben ir prioritariamente a los hombres son menos propensos a contratar mujeres o a pagarles el mismo salario. En los países en los que hay más hombres que mujeres que creen que los empleos escasos deben ir primero a los hombres, la diferencia salarial entre hombres y mujeres tiende a ser mayor (Fortin, 2005<sup>[59]</sup>). Por otra parte, es probable que la expansión del empleo femenino tenga efectos de retroalimentación sobre las actitudes de género, mejorándolas con el tiempo (Seguino, 2007<sup>[60]</sup>).

Los datos disponibles sugieren que la división tradicional entre el hombre como sostén de la familia y la mujer como ama de casa sigue siendo común en Colombia, lo que contribuye a perpetuar las actitudes y los estereotipos existentes. Durante varios años, la Encuesta Mundial de Valores ha analizado estas actitudes comparando los comentarios internacionales sobre:

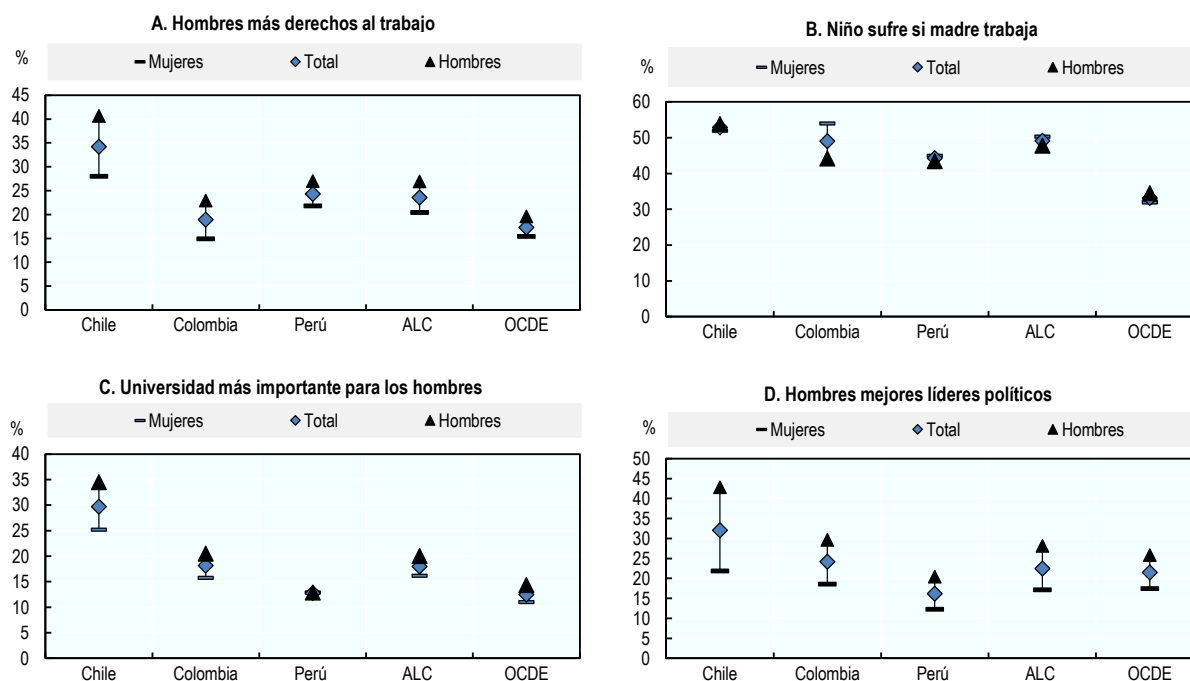
- El “derecho” de las mujeres a participar en el mercado laboral y la educación (“Cuando escasean los empleos, los hombres deberían tener más derecho a un puesto de trabajo que las mujeres” y “Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer”);
- El potencial de liderazgo de ambos sexos (“En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”); y
- La compatibilidad de ser madre y trabajar (“Cuando una madre trabaja por un sueldo, los niños sufren”).

La Figura 1.14 compara a Colombia con otros países latinoamericanos y con una selección de países de la OCDE en relación con las afirmaciones anteriores. En general, los resultados para Colombia sugieren un panorama mixto. Por ejemplo, menos individuos que la media latinoamericana apoyan la afirmación de que “Cuando los empleos escasean, los hombres deberían tener más derecho a un empleo que las mujeres”. Sin embargo, la proporción de hombres que están de acuerdo con esta afirmación es significativamente mayor que la de mujeres. Además, aunque la proporción del total de encuestados que está de acuerdo con la afirmación de que los niños sufren cuando la madre trabaja parece estar en línea con la media latinoamericana, es mucho mayor que la media de la OCDE. Más mujeres que hombres apoyan esta opinión (54% y 44%, respectivamente).

La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) proporciona información adicional sobre los roles y estereotipos de género en Colombia y su posible influencia en las disparidades observadas en la participación en el mercado laboral. Según uno de los hallazgos de la Encuesta, el 86,1% de la población colombiana está de acuerdo, o muy de acuerdo, con la afirmación de que “tanto hombres como mujeres deben contribuir al ingreso del hogar” (DANE, 2021<sup>[54]</sup>). Sin embargo, cuando las preguntas abordan más directamente los roles de género, las opiniones no son tan favorables. Específicamente, cuatro de cada diez entrevistados están de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación según la cual “el deber del hombre es ganar dinero y el de la mujer es cuidar el hogar y la familia”. Esta proporción es considerablemente menor en las zonas urbanas que en las rurales (37,7% y 60,2%, respectivamente). (DANE, 2021<sup>[54]</sup>). Además, siete de cada diez colombianos consideran que “las mujeres son mejores que los hombres en las labores domésticas”, proporción que llega casi al 80% en las zonas rurales (DANE, 2021<sup>[54]</sup>).

## Figura 1.14. En Colombia, la proporción de hombres y mujeres con opiniones tradicionales sobre el papel de la mujer en la vida económica es similar a las tendencias de ALC

Porcentaje de encuestados en la Encuesta Mundial de Valores 2017-2022 que están (muy) de acuerdo con la afirmación



Nota: Las afirmaciones sobre las que se pregunta a los encuestados son: “Cuando los empleos escasean, los hombres deberían tener más derecho a un puesto de trabajo que las mujeres”; “Cuando una madre trabaja por un sueldo, los niños sufren”; “Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer”; “En general, los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres”. La media latinoamericana se basa en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Perú. La media de la OCDE se basa en Alemania, Australia, Austria, Chile, Colombia, Corea, Dinamarca, Eslovenia, España, Estados Unidos, Francia, Grecia, Japón, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República Eslovaca, Suecia y Turquía. Ambas medias no están ponderadas. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Haerpfner et al. (2020), Encuesta Mundial de Valores: Round 7 - Country-Pooled Datafile. <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>.

StatLink  <https://stat.link/3at7ch>

### Instituciones y leyes

Un análisis de las economías en desarrollo y emergentes sugiere que la igualdad ante la ley, el respeto del derecho a la igualdad de herencia y el derecho de las mujeres a ser cabeza de familia se asocian con una disminución de la brecha de género en la participación en la fuerza laboral de alrededor de 4,6 puntos porcentuales (Gonzales et al., 2015<sup>[61]</sup>). Durante las últimas tres décadas, Colombia ha hecho grandes avances en la reducción de las leyes y regulaciones discriminatorias que pueden limitar la capacidad de las mujeres para elegir cualquier profesión que deseen, iniciar un negocio y recibir un salario equitativo. La adopción de la Constitución de 1991, aún vigente, estableció que todas las personas gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación alguna, incluso por razones de género. La igualdad de todos los hombres y mujeres a un puesto de trabajo en condiciones equitativas y dignas, junto con el derecho a elegir profesión u ocupación, allanó el camino a la eliminación de muchas leyes

consuetudinarias, que impedían a las mujeres trabajar fuera de casa, tener una cuenta bancaria y obtener préstamos, o poseer y heredar bienes.

El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 incluyó por primera vez un capítulo sobre Equidad de Género (World Bank Group, 2019<sup>[11]</sup>), con el aumento del empoderamiento educativo y económico de las mujeres para eliminar las brechas de género en los mercados laborales como objetivo político clave. El Plan también priorizó la incorporación de la igualdad de género en todos los demás sectores y ámbitos.

El actual Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026, “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, incluye un fuerte enfoque de transversalización de las políticas de género. Para ello, incorpora un capítulo específico en el que se subraya que el cambio solo puede lograrse mediante la participación de las mujeres. Este Plan destaca la importancia de cerrar las brechas entre hombres y mujeres para lograr un desarrollo sostenible y una paz duradera. El plan prioriza el rol de las mujeres como motor de desarrollo económico y sostenible, incluyendo la protección ambiental. Se hace énfasis en la creación e implementación del Sistema Nacional de Cuidado para la redistribución y reducción del trabajo de cuidado no remunerado; además, el PND establece medidas para fomentar la participación de las mujeres en el centro de la política de la vida y la paz, el reconocimiento y garantía de los derechos en la salud plena de las mujeres, y mecanismos para avanzar en la erradicación de todas las violencias de violencias contra las mujeres y basadas en género.

Recientes estudios internacionales comparan los avances logrados por Colombia en la mejora del marco normativo contra la discriminación de género. El Índice de Instituciones Sociales y Género de la OCDE (OECD, 2020<sup>[62]</sup>) califica el nivel de discriminación de género en las leyes nacionales de Colombia como muy bajo, por debajo del promedio de ALC y la OCDE (Tabla 1.2). Al mismo tiempo, el índice Women, Business and the Law del Banco Mundial califica a Colombia con 84 sobre 100, por debajo de los promedios de la OCDE y de América Latina (Tabla 1.3). Las mujeres colombianas tienen los mismos derechos legales que los hombres a la movilidad en el trabajo, el matrimonio, la paternidad y el patrimonio. Colombia no recibe una puntuación completa en cuatro componentes: remuneración, iniciativa empresarial y pensiones. Por ejemplo, el índice de Empresa y Derecho sugiere que en Colombia el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor no está consagrado en la ley, mientras que la ley no prohíbe explícitamente la discriminación en el acceso al crédito por razones de género.

**Tabla 1.2. El Índice de Género e Instituciones Sociales de la OCDE sugiere que la discriminación de género en Colombia es muy baja.**

	SIGI		Discriminación en la familia		Integridad física restringida		Acceso restringido a los recursos productivos y financieros		Libertades civiles restringidas	
	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.	Puntuación	Cat.
Colombia	15	Muy bajo	9,6	Muy bajo	14,9	Bajo	14,5	Bajo	20,6	Bajo
Perú	24,5	Bajo	47,7	Medio	26,6	Medio	5,5	Muy bajo	12,9	Bajo
Costa Rica	27,9	Bajo	45,7	Medio	24,8	Bajo	27,5	Medio	10,5	Bajo
Chile	36,1	Medio	36,4	Medio	18,8	Bajo	64,8	Alta	16,6	Bajo
América Latina	25,4		31,2		21,8		22,9		20,2	
OCDE	17,2		25,1		12,6		13,4		17,3	

Nota: Las medias de América Latina y la OCDE son medias no ponderadas. La media latinoamericana y del caribe del SIGI se basa en Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Haití, Guatemala, Jamaica, Honduras, México, Nicaragua, Paraguay, Perú, República Dominicana, Trinidad y Tobago y Uruguay. El indicador de discriminación en la familia se basa además en Antigua y Barbuda, Bahamas, Barbados, Bélice, Cuba, Dominica, Granada, Guyana, Argentina, Panamá y Venezuela (estos tres últimos también para las dimensiones de recursos productivos y financieros y libertades civiles). Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: OCDE (2020<sup>[62]</sup>), *Informe Regional SIGI 2020 para América Latina y el Caribe*, <https://dx.doi.org/10.1787/cb7d45d1-en>.

**Tabla 1.3. La puntuación de Colombia en el índice Mujer, Empresa y Derecho es inferior a la media de ALC y la OCDE**

	ÍNDICE WBL	Movilidad	Lugar de trabajo	Pagar	Matrimonio	Paternidad	Iniciativa empresarial	Activos	Pensión
Chile	80	100	75	75	80	100	75	60	75
Colombia	84	100	100	50	100	100	75	100	50
Costa Rica	86	100	100	75	100	40	75	100	100
Perú	95	100	100	100	80	80	100	100	100
LAC	87	100	95	77	93	71	84	96	80
OCDE	94	100	98	88	96	91	95	99	86

Nota: Las medias de ALC y la OCDE no están ponderadas. Para el índice, se puntúan 35 preguntas de los ocho indicadores basándose en las leyes y reglamentos que estaban en vigor en el momento de la elaboración del índice. Las puntuaciones globales se calcularon tomando la media de cada indicador, representando 100 la puntuación más alta posible. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender>.

Fuente: Banco Mundial (2022<sup>[63]</sup>), Women, Business and the Law data 2022, <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>.

### **Asistencia e infraestructura física**

Otro factor que puede contribuir a las diferencias en los resultados económicos entre hombres y mujeres es la infraestructura física y social y, en relación con ella, la disponibilidad de tecnología doméstica que ahorre trabajo. El acceso a un transporte local fiable y asequible, a instalaciones y servicios para el cuidado de los niños, los ancianos y las personas con discapacidad, junto con la electricidad y el agua corriente, influyen en el número de horas que los miembros adultos del hogar tienen que dedicar a desplazarse, cuidar de los niños, cocinar y limpiar, y en las horas que pueden dedicar al trabajo remunerado. Como ya se ha comentado, dados los estereotipos de género imperantes y las diferencias salariales entre ambos sexos, las mujeres suelen acabar realizando una parte desproporcionada del trabajo no remunerado en el hogar. Al mismo tiempo, el acceso a las infraestructuras públicas influye en la sensación de seguridad de las personas y, por tanto, en su percepción de las actividades que pueden realizar. Por ejemplo, si las niñas y las mujeres tienen que atravesar zonas mal iluminadas para ir a la escuela o al trabajo, o si el acoso sexual es habitual en el transporte público, evitarán salir cuando está oscuro o coger el autobús. La inseguridad limita las posibilidades económicas y de ocio de las mujeres.

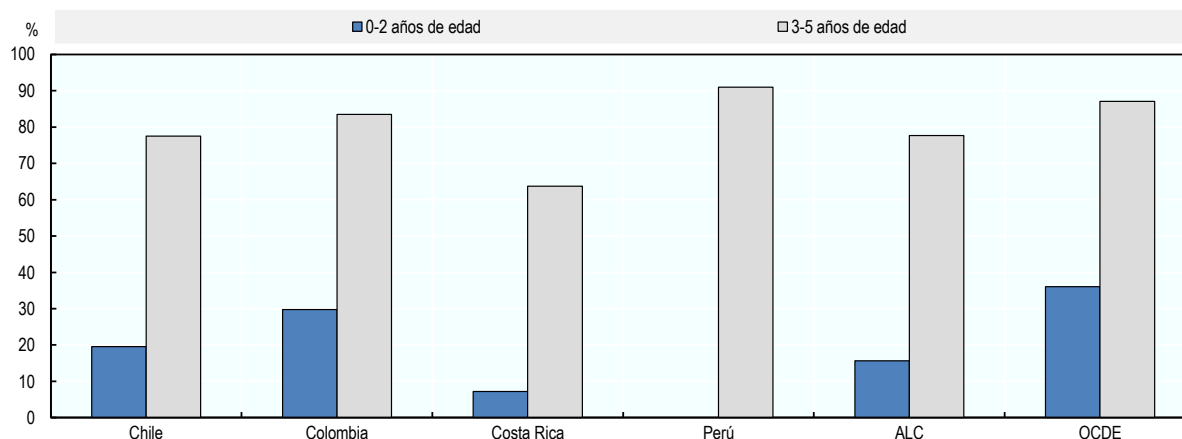
Aunque las infraestructuras desempeñan un papel importante a la hora de facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral y en la vida pública en general, suelen variar mucho según las zonas geográficas. En las zonas urbanas donde viven los hogares acomodados suele haber diferentes tipos de infraestructuras de mayor calidad. Incluso si una determinada infraestructura no está disponible en una zona concreta, es probable que las personas más ricas compensen más fácilmente esta ausencia. Por ejemplo, es más probable que las mujeres con ingresos altos utilicen medios de transporte privados que públicos y que, en lugar de enviar a sus hijos a una guardería pública, contraten a una niñera o paguen una guardería privada. Estas consideraciones apuntan a la importancia de la asequibilidad financiera y de una buena previsión estratégica también en materia de usos del suelo. Por ejemplo, si los planes de inversión de un municipio no prestan la debida atención a las necesidades de atención en perspectiva, será difícil aumentar esos servicios y las infraestructuras de apoyo de forma que puedan ajustarse a las condiciones de la demanda.

El acceso a servicios de guardería formales o informales asequibles y de calidad es un factor clave para apoyar la participación de las mujeres en el mercado laboral (Mateo Díaz and Rodríguez-Chamussy, 2016<sup>[64]</sup>). Además, es importante que los horarios escolares estén diseñados para coincidir con los horarios laborales. En Colombia, solo el 30% de los niños menores de tres años asiste a la primera infancia (Figura 1.15). Sin embargo, el 70% de los niños en edad preescolar (entre tres y cinco años) se matriculan en centros de educación y atención a la primera infancia. Aunque estas tasas son superiores a las de

otros países latinoamericanos, están por debajo de la media de la OCDE. Aquellos niños que no pueden asistir a un hogar comunitario, jardín infantil, centro de desarrollo infantil o escuela, permanecen con su madre o padre en el hogar o reciben el cuidado de un familiar u otro adulto. La asistencia varía significativamente entre departamentos y está muy por debajo de la media nacional en los hogares en los que la cabeza de familia es de etnia indígena o afrocolombiana.

### Figura 1.15. Uno de cada tres niños en edad preescolar no recibe educación infantil.

Porcentaje de niños matriculados en servicios de educación y atención a la primera infancia o en enseñanza primaria, por grupos de edad, 2020 o último año disponible



Nota: Perú se refiere a 2018 y los datos no están disponibles para los niños de 0 a 2 años. Para más información, consulte la base de datos de la OCDE sobre las brechas de género en América Latina y el Caribe en <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/gender/>.

Fuente: Para más información, véase OCDE, "Formal care and education for very young children - PF3.2 Enrolment in childcare and -preschool", OECD Family Database, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> y MINEDU (2019), "Tasa neta de asistencia, educación inicial (% de población con edades -35)", Estadística de la Calidad Educativa.

StatLink  <https://stat.link/w3q9xu>

En Colombia, al igual que en otros países de América Latina y el Caribe, la familia, especialmente las mujeres, son las principales responsables de brindar apoyo no remunerado a los adultos mayores (Flórez, Martínez and Aranco, 2019<sup>[65]</sup>). En perspectiva, la asistencia que las personas mayores en Colombia necesitarán realizar día a día probablemente aumentará aún más, reflejando el envejecimiento de la población. Los hogares con solo personas mayores, y aquellos con dos o más miembros con necesidad de cuidado, serán los más vulnerables. Sin embargo, la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral tenderá a reducir el tiempo que pueden dedicar a estas actividades. Además, el descenso de la fecundidad y la fragmentación de las viviendas en entidades residenciales más pequeñas -reflejo del crecimiento de los hogares monoparentales- en los centros urbanos limitarán cada vez más la capacidad de la familia para prestar servicios de apoyo no remunerados. Estos patrones contrastados sugieren que el aumento de la cobertura y la calidad de la atención a las personas mayores ocupará un lugar prioritario en la agenda política.

Los desplazamientos largos y onerosos afectan negativamente a las oportunidades económicas y al bienestar de hombres y mujeres por igual. Sin embargo, las necesidades de transporte de hombres y mujeres pueden diferir. En muchos países, los hombres suelen dedicar más tiempo a ir y volver del trabajo. Las mujeres, en cambio, suelen hacer trayectos cortos o de varias paradas, por ejemplo, para dejar a los niños en el colegio antes de ir a trabajar y para pasar por el mercado de camino a casa desde el trabajo. Es más probable que vayan a pie o en transporte público y menos probable que conduzcan (Duchene, 2011<sup>[66]</sup>; Lecompte and Juan Pablo, 2017<sup>[67]</sup>). Un análisis reciente encuentra evidencia de una fuerte

brecha de género en la accesibilidad al transporte en Bogotá, que penaliza especialmente a las mujeres que viven en zonas de bajos ingresos en las afueras (Moscoso et al., 2020<sup>[68]</sup>).

Aunque existan opciones de transporte, las mujeres pueden ser reacias a tomarlas si temen ser víctimas de robos, acoso sexual o cualquier otro tipo de agresión. En una encuesta realizada en 2014 en 15 de las 20 capitales más grandes del mundo, las mujeres de las ciudades latinoamericanas (sobre todo Bogotá, seguida de Ciudad de México y Lima) se sentían más inseguras (Boros, 2014<sup>[69]</sup>). Dado que las condiciones de seguridad percibidas afectan a las opciones de transporte, las mujeres suelen afirmar que prefieren utilizar los minibuses a otros medios de transporte público, a pesar de que son más caros y lentos en comparación con el metro. La razón declarada es que tienen su asiento en el minibus, lo que les hace sentirse más seguras frente al acoso. Las mujeres que cogen el autobús suelen esperar a los que van menos llenos. La falta de seguridad también se debe a tener que caminar por aceras en mal estado y mal iluminadas y a tener que esperar mucho tiempo en paradas de autobús en lugares aislados (Dominguez Gonzalez et al., 2020<sup>[70]</sup>).

Por último, la cantidad de trabajo necesaria para mantener un hogar en buenas condiciones y las horas disponibles para otras actividades también dependen de las condiciones de saneamiento, especialmente del suministro de agua potable limpia y de una eliminación adecuada de las aguas residuales. Además, el acceso a la electricidad y a tecnologías que ahorran trabajo, por ejemplo, electrodomésticos como una lavadora, reducen enormemente el esfuerzo físico y de tiempo necesario para lavar la ropa, limpiar el hogar y cocinar. El efecto de ahorro de tiempo de los electrodomésticos es tan importante que algunos economistas creen que han cambiado el mundo más que internet (Chang, 2012<sup>[71]</sup>). En Colombia, en 2019, prácticamente todos los hogares tenían acceso a la electricidad, sin apenas diferencias entre las zonas rurales y urbanas (World Bank, 2019<sup>[72]</sup>). Sin embargo, el acceso a la electricidad no se traduce necesariamente en la propiedad generalizada de electrodomésticos que ahorran trabajo, especialmente en los hogares de bajos ingresos.

## **Violencia de género**

La violencia de género (VG) contra mujeres y niñas representa un problema mundial. En todo el mundo, casi un tercio de las mujeres sufren violencia física y/o sexual por parte de su pareja (VPI) o violencia sexual fuera de la pareja a lo largo de su vida (WHO, 2021<sup>[73]</sup>). Esta violencia es endémica en todas las regiones del mundo, incluidas las más avanzadas económicamente.

La violencia de género es un fenómeno complejo que adopta muchas formas diferentes y puede experimentarse en el seno de la familia, las relaciones íntimas, espacios públicos, lugares de trabajo y en línea. (OECD, 2021<sup>[74]</sup>). Los actos de violencia de género suelen formar parte de un patrón que puede afectar a todos los aspectos de la vida de las supervivientes/víctimas. Esto incluye su acceso a la educación, el empleo, la vivienda, la atención sanitaria y la justicia, así como su bienestar físico y mental y su salud. Cuando las supervivientes/víctimas tienen hijos, estas repercusiones se extienden a ellos. Además, la violencia de género tiene ramificaciones económicas para las supervivientes/víctimas, sus familias y las sociedades en su conjunto. Los estudios centrados principalmente en la violencia de pareja estiman que este tipo de violencia suele costar a los países entre el 1- 2% de su producto interno bruto anual (OECD, 2021<sup>[74]</sup>).

Los estereotipos, la discriminación y las condiciones socioeconómicas tienen un impacto directo en la violencia contra las mujeres en Colombia (OECD, 2020<sup>[75]</sup>). Esta violencia adopta diversas formas: contra las mujeres en la familia (violencia doméstica, violación conyugal), en la comunidad (violencia sexual, trata, feminicidio) y con respecto a los derechos reproductivos de las mujeres. Según el Observatorio de Igualdad de Género, publicado periódicamente por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y utilizando cifras proporcionadas por los gobiernos sobre feminicidios, Colombia registró 182 casos de feminicidios en 2020, año del estallido de la pandemia de COVID-19 (CEPAL, 2021<sup>[76]</sup>). Aunque esto corresponde a una disminución de 47 casos con respecto al año anterior, los artículos de

prensa y los informes temáticos sugieren que el impacto del COVID-19 ha sido severo en Colombia, con el país experimentando un aumento significativo en las llamadas de emergencia para reportar incidentes de violencia doméstica (Ortega Pacheco and Martínez Rudas, 2021<sup>[77]</sup>).

El conflicto armado de Colombia, que ha durado décadas, ha socavado significativamente la seguridad de las mujeres y las niñas, especialmente de las desplazadas internas. Las mujeres desplazadas y las que viven en comunidades afectadas por el conflicto se enfrentan a vulnerabilidades exacerbadas y a factores de riesgo de VPI (Keating, Treves-Kagan and Buller, 2021<sup>[78]</sup>; Stark and Ager, 2011<sup>[79]</sup>). El trauma, la pobreza, los cambios en los roles de género y el estrés general de la violencia y el desplazamiento refuerzan los niveles existentes de VPI e impiden que las mujeres accedan a la ayuda. Las mujeres indígenas y afrocolombianas fueron desproporcionadamente víctimas de violencia sexual y desplazamiento interno durante el conflicto armado. En concreto, el 51,6% de las mujeres indígenas y el 40,7% de las afrocolombianas declararon ser víctimas del conflicto. De ellas, el 59% de las mujeres indígenas y el 62,7% de las afrocolombianas fueron desplazadas (Defensoría del Pueblo, 2019<sup>[80]</sup>).

Los informes indican que las mujeres indígenas y afrocolombianas siguen sufriendo múltiples formas de discriminación, a pesar de que el Acuerdo Final de Paz incluye disposiciones con perspectiva de género para las mujeres indígenas dentro del proceso de paz. El Banco Mundial informa que las mujeres que viven en zonas rurales donde persiste el conflicto armado incluso se están retirando del proceso de paz o alejándose por completo por su propia seguridad (World Bank Group, 2019<sup>[11]</sup>).

El estallido de la crisis regional de refugiados y la intensificación de los flujos de desplazamiento desde la vecina Venezuela han traído consigo retos adicionales, especialmente relacionados con la marginación a largo plazo de las mujeres refugiadas y cómo esto contribuye a su victimización. Dada la falta de documentación legal que respalde su estatus marginal, las mujeres migrantes corren un mayor riesgo de inseguridad social, económica y física. Recientes análisis de investigación revelan los principales mecanismos por los que el desplazamiento puede influir en las realidades sociales y económicas de las mujeres migrantes: La falta de residencia legal y de documentación; la violencia experimentada a lo largo de la vida, con la migración aumentando el riesgo de victimización posterior; el aislamiento social, incluida la pérdida de redes de apoyo y la movilidad restringida; y el estrés financiero (Keating, Treves-Kagan and Buller, 2021<sup>[78]</sup>).

## Referencias

- Abadía, L. and G. Bernal (2017), “A Widening Gap? A Gender-Based Analysis of Performance on the Colombian High School Exit Examination”, *Revista de Economía del Rosario*, Vol. 20/1, p. 28, <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.6144>. [34]
- Berniell, I. et al. (2021), *Motherhood and flexible jobs: Evidence from Latin American countries*, UNU-WIDER, <https://doi.org/10.35188/unu-wider/2021/971-6>. [39]
- Bertrand, M. (2020), “Gender in the Twenty-First Century”, *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 110, pp. 1-24, <https://doi.org/10.1257/pandp.20201126>. [52]
- Boros, C. (2014), *Exclusive poll: Latin American cities have most dangerous transport for women, NYC best*, Reuters, London, <https://uk.reuters.com/article/women-poll/exclusive-poll-latin-american-cities-have-most-dangerous-transport-for-women-nyc-best-idUJL6N0S32MQ20141029>. [69]
- Botello, H. A., & López Alba, A (2014), “El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en latinoamérica”, *Semestre Económico*, Vol. 17/36, pp. 13-37, <https://doi.org/10.22395/seec.v17n36a1>. [40]



- CEPAL (2021), *La pandemia en la sombra: femicidios o feminicidios ocurridos en 2020 en América Latina y el Caribe*, <https://oig.cepal.org/es/documentos/la-pandemia-la-sombra-femicidios-o-femicidios-ocurridos-2020-america-latina-caribe>. [76]
- Chang, H. (2012), *23 things they don't tell you about capitalism*, Bloomsbury Publishing, London. [71]
- Christiansen, L. et al. (2016), "Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe", *IMF Working Paper*, No. 16/49, <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Individual-Choice-or-Policies-Drivers-of-Female-Employment-in-Europe-43770>. [57]
- Ciminelli, G. and C. Schwellnus (2021), "Sticky floors or glass ceilings? The role of humancapital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap", *VOX, CEPR Policy Portal*, <https://voxeu.org/article/human-capital-working-time-flexibility-and-discrimination-gender-wage-gap>. [53]
- Connolly, S. and M. Gregory (2008), "Moving Down: Women's Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001\*", *The Economic Journal*, Vol. 118/526, pp. F52-F76, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02116.x>. [2]
- Conti, G., J. Heckman and S. Urzua (2010), "The Education-Health Gradient", *American Economic Review*, Vol. 100/2, pp. 234-238, <https://doi.org/10.1257/aer.100.2.234>. [15]
- Cuberes, D. and M. Teignier (2016), *Aggregate Effects of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate*, <http://www.gemconsortium.org>. [9]
- DANE (2021), *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo(ENUT), 2020-21*. [54]
- Daniel, J. et al. (2020), *Brecha Salarial de Género en Colombia*, Departamento Administrativo Nacional de Estadística, Colombia, <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2021-nota-estadistica-brecha-salarial-de-genero-en-Colombia.pdf>. [50]
- Dávila-Cervantes, C. and M. Agudelo-Botero (2019), "Health inequalities in Latin America: persistent gaps in life expectancy", *The Lancet Planetary Health*, Vol. 3/12, pp. e492-e493, [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(19\)30244-X](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(19)30244-X). [16]
- Defensoría del Pueblo (2019), *Informe Defensorial: Violencias Basadas en Género y Discriminación*, <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Informe%20Defensorial-Violencias-Basadas-Genero-Discriminacion.pdf>. [80]
- Dominguez Gonzalez, K. et al. (2020), *Why does she move? A Study of Women's Mobility in Latin American Cities*, World Bank, Washington, D.C., <http://documents.worldbank.org/curated/en/276931583534671806/pdf/Why-Does-She-Move-A-Study-of-Womens-Mobility-in-Latin-American-Cities.pdf>. [70]
- Dougherty, C. (2005), "Why Are the Returns to Schooling Higher for Women than for Men?", *The Journal of Human Resources*, Vol. 40/4, pp. 969-988, <http://www.jstor.org/stable/4129547>. [20]
- Duchene, C. (2011), "Gender and Transport", *International Transport Forum Discussion Papers*, No. 2011/11, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5kg9mq47w59w-en>. [66]
- Ferrant, G., L. Pesando and K. Nowacka (2014), "Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes", OECD Development Centre, Paris, [http://www.oecd.org/dev/development-gender/unpaid\\_care\\_work.pdf](http://www.oecd.org/dev/development-gender/unpaid_care_work.pdf). [1]

- Ferrant, G. and A. Thim (2019), “Measuring Women’s Economic Empowerment: Time Use Data and Gender Inequality”, *OECD Development Policy Papers*, No. 16, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/dev/development-gender/MEASURING-WOMENS-ECONOMIC-EMPOWERMENT-Gender-Policy-Paper-No-16.pdf>. [7]
- Flórez, C., L. Martínez and N. Aranco (2019), *Envejecimiento y atención a la dependencia en Colombia* División de Protección Social y Salud, <http://www.iadb.org>. [65]
- Fortin, N. (2005), “Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries”, *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 21/3, pp. 416-438, <https://doi.org/10.1093/oxrep/gri024>. [59]
- Freire, G. et al. (2015), *Latinoamérica Indígena en el Siglo XXI*, <http://documents.worldbank.org/curated/en/541651467999959129/Latinoamérica-indígena-en-el-siglo-XXI-primera-década>. [28]
- Global Entrepreneurship Monitor (2022), *Global Entrepreneurship Monitor: 2021/2022 Global Report: Opportunity Amid Disruption*, <https://gemconsortium.org/report/gem-20212022-global-report-opportunity-amid-disruption>. [47]
- Global Entrepreneurship Monitor (2019), *Dinámica de la Actividad Empresarial en Colombia*, <https://www.gemconsortium.org/file/open?fileId=50496>. [46]
- Gonzales, C. et al. (2015), “Fair Play: More Equal Laws Boost Female Labor Force Participation”, *IMF Staff Discussion Paper*, No. 15/02, International Monetary Fund, Washington, D.C., <https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1502.pdf>. [61]
- Hamid Betancur, N. and M. Torres-Madronero (2021), “The Gender Gap in Engineering Programs in Colombia”, *Ingeniería e Investigación*, Vol. 41/2, p. e86758, <https://doi.org/10.15446/ing.investig.v41n2.86758>. [35]
- Heath, R. and S. Jayachandran (2017), “The Causes and Consequences of Increased Female Education and Labor Force Participation in Developing Countries”, <http://www.nber.org/papers/w22766>. [22]
- ILO (2009), *Gender equality at the heart of decent work*, International Labour Organization, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_105119.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_105119.pdf). [25]
- Kahn, S. and D. Ginther (2018), “Women and Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM): Are Differences in Education and Careers Due to Stereotypes, Interests, or Family?”, in Averett, S., L. Argys and S. Hoffman (eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford University Press, Oxford, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.13>. [36]
- Keating, C., S. Treves-Kagan and A. Buller (2021), “Intimate partner violence against women on the Colombia Ecuador border: a mixed-methods analysis of the liminal migrant experience”, *Conflict and Health*, Vol. 15/1, p. 24, <https://doi.org/10.1186/s13031-021-00351-y>. [78]
- Lecompte, M. and B. Juan Pablo (2017), “Transport systems and their impact con gender equity”, *Transportation Research Procedia*, Vol. 25, pp. 4245-4257, <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2017.05.230>. [67]

- LEE (2020), *What is the outlook on the repetition and dropout rate in Colombia?*, [31]  
<https://economiadelaeducacion.org/what-is-the-outlook-on-the-repetition-and-dropout-rate-in-colombia/>.
- MacDonald, M., S. Phipps and L. Lethbridge (2005), "Taking Its Toll: The Influence of Paid and Unpaid Work on Women's Well-Being", *Feminist Economics*, Vol. 11/1, pp. 63-94, [3]  
<https://doi.org/10.1080/1354570042000332597>.
- Mastercard (2022), *The Mastercard Index of Women Entrepreneurs Contents*. [44]
- Mateo Díaz, M. and L. Rodríguez-Chamussy (2016), *Cashing in on Education - Women, Childcare, and Prosperity in Latin America and the Caribbean*, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, Washington, D.C. [64]
- Mincer, J. (1984), "Human capital and economic growth", *Economics of Education Review*, Vol. 3/3, pp. 195-205, [17]  
[https://doi.org/10.1016/0272-7757\(84\)90032-3](https://doi.org/10.1016/0272-7757(84)90032-3).
- Mojica Urueña, T. et al. (2021), *What to expect when you are expecting: Maternity leave and female labor market outcomes*, <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/53385>. [42]
- Montenegro, C. and H. Patrinos (2014), "Comparable estimates of returns to schooling around the world", *Policy Research Working Paper*, No. 7020, World Bank, Washington, D.C., [19]  
<http://documents.worldbank.org/curated/en/830831468147839247/Comparable-estimates-of-returns-to-schooling-around-the-world>.
- Moscoso, M. et al. (2020), *Las mujeres en el transporte en Bogotá*, Despacio & WRI, Bogotá, [68]  
<https://www.despacio.org/wp-content/uploads/2020/03/mujeresbogotalascuentas20200303web.pdf>.
- Nollenberger, N., N. Rodríguez-Planas and A. Sevilla (2016), "The Math Gender Gap: The Role of Culture", *American Economic Review*, Vol. 106/5, pp. 257-261, [37]  
<https://doi.org/10.1257/aer.p20161121>.
- OEAP (2018), *Brechas para el Emprendimiento en la Alianza del Pacífico*, [49]  
[http://brechas.asela.org/static/media/estudio\\_brecha\\_oepa.9c5c3040.pdf](http://brechas.asela.org/static/media/estudio_brecha_oepa.9c5c3040.pdf).
- OECD (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, [10]  
<https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.
- OECD (2021), *Eliminating Gender-based Violence: Governance and Survivor/Victim-centred Approaches*, OECD Publishing, Paris, [74]  
<https://doi.org/10.1787/42121347-en>.
- OECD (2021), *Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*, OECD Publishing, Paris, [23]  
<https://doi.org/10.1787/c7105c4d-es>.
- OECD (2021), *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, [58]  
<https://doi.org/10.1787/6ffd1936-en>.
- OECD (2020), *Gender Equality in Colombia: Access to Justice and Politics at the Local Level*, OECD Publishing, Paris, [75]  
<https://doi.org/10.1787/b956ef57-en>.
- OECD (2020), *SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, [62]  
<https://doi.org/10.1787/cb7d45d1-en>.

- OECD (2019), "Colombia", in *Financing SMEs and Entrepreneurs 2019: An OECD Scoreboard*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/1ee231e0-en>. [43]
- OECD (2019), *Education at a Glance 2019: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>. [14]
- OECD (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en>. [33]
- OECD (2018), "Colombia Country Note", *PISA 2018 Results*, [https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018\\_CN\\_COL.pdf](https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_COL.pdf). [32]
- OECD (2017), *OECD Economic Surveys: Colombia 2017*, OECD Publishing, Paris, [https://doi.org/10.1787/eco\\_surveys-col-2017-en](https://doi.org/10.1787/eco_surveys-col-2017-en). [51]
- Ogolsky, B., R. Dennison and J. Monk (2014), "The Role of Couple Discrepancies in Cognitive and Behavioral Egalitarianism in Marital Quality", *Sex Roles*, Vol. 70/7, pp. 329-342, <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0365-9>. [5]
- ONU Mujeres/DANE/Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (2020), *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*, <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia>. [8]
- Ortega Pacheco, Y. and M. Martínez Rudas (2021), "Domestic violence and COVID-19 in Colombia", *Psychiatry Research*, Vol. 300, p. 113925, <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2021.113925>. [77]
- PAHO, UNFPA and UNICEF (2017), *Accelerating progress toward the reduction of adolescent pregnancy in Latin America and the Caribbean*, Pan American Health Organization / World Health Organization, Washington, D.C., <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34493>. [27]
- Post, D. and S. Pong (2009), "The academic effects of after-school paid and unpaid work among 14-year-old students in TIMSS countries", *Compare: A Journal of Comparative and International Education*, Vol. 39/6, pp. 799-818, <https://doi.org/10.1080/03057920802681804>. [26]
- Powers, J. and B. Magnoni (2013), *Pure Perseverance: A Study of Women's Small Businesses in Colombia*, <https://publications.iadb.org/en/pure-perseverance-study-womens-small-businesses-colombia-understanding-success-factors-womens-and>. [48]
- Sanchez, L. and E. Thomson (1997), "Becoming Mothers and Fathers: Parenthood, Gender, and the Division of Labor", *Gender & Society*, Vol. 11/6, pp. 747-772, <https://doi.org/10.1177/089124397011006003>. [56]
- Schober, P. (2011), "The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work When British Couples Become Parents", *European Sociological Review*, Vol. 29/1, pp. 74-85, <https://doi.org/10.1093/esr/jcr041>. [55]
- Schultz, T. (1993), "Returns to Women's Education", in King, E. and M. Hill (eds.), *Women's Education in Developing Countries: Barriers, Benefits and Policies*, World Bank, Washington, D.C. [21]

- Seguino, S. (2007), “Plus ça Change? Evidence on Global Trends in Gender Norms and Stereotypes”, *Feminist Economics*, Vol. 13/2, pp. 1-28, [60]  
<https://doi.org/10.1080/13545700601184880>.
- Sigle-Rushton, W. (2010), “Men’s Unpaid Work and Divorce: Reassessing Specialization and Trade in British Families”, *Feminist Economics*, Vol. 16/2, pp. 1-26, [4]  
<https://doi.org/10.1080/13545700903448801>.
- Stark, L. and A. Ager (2011), “A Systematic Review of Prevalence Studies of Gender-Based Violence in Complex Emergencies”, *Trauma, Violence, & Abuse*, Vol. 12/3, pp. 127-134, [79]  
<https://doi.org/10.1177/1524838011404252>.
- Stevenson, L., R. Varela and J. Moreno (2013), *Sustaining Colombians through the entrepreneurial pipeline*, <http://www.gemcaribbean.org>. [45]
- The Gender, Justice and Security Hub (2020), *Taking Stock of Gender-Equality in Colombia: An Overview*, <https://thegenderhub.com/publications/taking-stock-of-gender-equality-in-colombia-an-overview/>. [38]
- UNHCR (2021), *Global Trends Forced Displacement in 2020*, <http://www.unhcr.org/globaltrends>. [13]
- Unidad de víctimas (2022), *Registro unico de victimas*, [12]  
<https://www.unidadvictimas.gov.co/es/registro-unico-de-victimas-ruv/37394>.
- Universidad De Los Andes (2018), “Colombia in Motion: the Changes in the Life of Households Based on the Colombian Longitudinal Survey (ELCA)”. [24]
- Uribe, A., C. Vargas and N. Bustamante (2019), “Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia”, *World Development*, Vol. 122, pp. 218-232, [41]  
<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.05.007>.
- USAID (2020), *Rapid education and risk analysis Colombia*, [30]  
[https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00X363.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X363.pdf).
- WHO (2021), *Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018*, World Health Organization, [73]  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>.
- WHO (2007), *Fatherhood and health outcomes in Europe*, World Health Organization , [6]  
 Copenhagen, [http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0017/69011/E91129.pdf](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0017/69011/E91129.pdf).
- Woodhall, M. (1973), “The economic returns to investment in women’s education”, *Higher Education*, Vol. 2/3, pp. 275-299, [18]  
<https://doi.org/10.1007/BF00138806>.
- World Bank (2022), *Women, Business and the Law data for 1971-2022*, World Bank, [63]  
 Washington, D.C., <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>.
- World Bank (2021), *Building an Equitable Society in Colombia*, World Bank, [29]  
<https://doi.org/10.1596/36535>.
- World Bank (2019), *Access to electricity*, <https://data.worldbank.org/indicator/EG.ELC.ACCS.ZS>. [72]
- World Bank Group (2019), *Gender Equality in Colombia*, World Bank, Washington, DC, [11]  
<https://doi.org/10.1596/32006>.

## **2** Un marco de política integral para lograr un reparto equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado

---

Este capítulo argumenta que lograr un mejor reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres en Colombia requiere de una estrategia política integral y presenta un marco holístico para su desarrollo utilizando dos ejes políticos. El primer eje se centra en las políticas dirigidas a reducir las barreras que se interponen en el camino hacia un reparto más equitativo del tiempo y las responsabilidades entre los miembros de la pareja: la creación de un sistema de cuidados más eficaz, la ampliación de las licencias parentales y la reducción de la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo. La segunda incluye las políticas que pretenden mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral garantizando el acceso y la matrícula de las niñas en el sistema educativo, promoviendo a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo, apoyando el espíritu empresarial femenino y luchando contra la violencia de género. Este capítulo examina detalladamente cada área y ofrece ideas políticas para posibles mejoras.

---

Como se ha expuesto en el Capítulo 1, una combinación de factores sociales, institucionales y económicos está detrás de la mayor carga de trabajo no remunerado de las mujeres, que debilita sus resultados económicos. Los cambios políticos y un cambio gradual de actitudes han eliminado prácticamente las diferencias de género en la educación básica y han reducido las existentes en el mercado laboral.

Sin embargo, las mujeres colombianas siguen estando menos empleadas, trabajando con más frecuencia en el sector informal, alejándose de las carreras STEM mejor remuneradas y ganando salarios más bajos que los hombres. Dado que la reducción de estas diferencias puede suponer un aumento sustancial del bienestar y de los ingresos tanto para hombres como para mujeres, una división más equitativa del trabajo remunerado y no remunerado representa una preocupación política prioritaria.

Dada la interacción entre los diferentes factores, se necesita un marco político holístico para lograr un reparto más equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado en Colombia. Por razones prácticas descriptivas, es útil estructurar un enfoque amplio utilizando dos ejes políticos:

- Por una parte, las políticas destinadas a reducir las barreras que actualmente se oponen a un reparto más equitativo del tiempo y las responsabilidades entre hombres y mujeres, y
- Por otro lado, las políticas que pretenden fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral garantizando que el trabajo remunerado de las mujeres esté mejor pagado.

El primer eje consiste en las políticas destinadas a reducir la cantidad total de trabajo no remunerado que tienen que realizar las familias, así como a abordar los obstáculos que dificultan que las parejas compartan el trabajo remunerado y no remunerado de forma más equitativa. Ejemplos clave de áreas específicas dentro de este eje son las políticas dirigidas a la expansión del sistema público de cuidados tanto para niños como para ancianos; la introducción o el refuerzo de las normativas que regulan los permisos parentales y las normas de trabajo flexible; y la promoción de enfoques neutros desde el punto de vista del género en todos los niveles educativos.

El segundo eje político se centra en las políticas que ayudan a reducir la brecha de género en los ingresos laborales y disminuyen el incentivo para que las mujeres dediquen muchas horas al trabajo no remunerado y liberen más horas que luego pueden dedicar al trabajo remunerado. Estas políticas incluyen abordar los obstáculos para que todos los grupos de niñas accedan a una educación de calidad; promover las carreras profesionales de las mujeres, incluso en puestos de liderazgo; reforzar la igualdad de género en el emprendimiento empresarial; y combatir la violencia contra las mujeres en los espacios públicos y en el lugar de trabajo.

La Figura 2.1 ilustra el marco político y sus componentes. Los dos ejes políticos se refuerzan mutuamente: la interacción de cambios políticos positivos en cada uno de ellos tiene el potencial de aumentar significativamente el número de mujeres que podrían y querrían trabajar fuera de casa, así como el número de hombres dispuestos a hacerse cargo de las tareas de cuidado y domésticas.

Aunque no son las únicas políticas que contribuyen a estos cambios, las áreas específicas abordadas en este capítulo surgieron durante una misión virtual de investigación con las autoridades colombianas como las más relevantes, tanto en términos de impacto potencial como de viabilidad. El resto del capítulo examina cada área en detalle, empezando por una evaluación de los retos y las políticas existentes. El análisis de cada área se completa con un análisis de las perspectivas políticas, basado en las lecciones extraídas de la experiencia internacional y en el conocimiento de las prácticas internacionales por parte de la OCDE. Si bien existe una necesidad general de garantizar que las políticas y los programas beneficien a todas las mujeres, muchas de las recomendaciones políticas abordadas se centran en las necesidades de algunos grupos de población en particular, incluidas las mujeres indígenas y las que viven en zonas remotas. Las ideas políticas clave de cada área política se resumen en la Recuadro 2.2 y la Recuadro 2.3.

**Figura 2.1. Un marco político global para lograr un reparto equilibrado del trabajo remunerado y no remunerado en Colombia**

Reducir las barreras para compartir equitativamente el trabajo remunerado y no remunerado	Hacer que el trabajo remunerado de las mujeres sea mejor pago
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un sistema de atención más integral</li> <li>• Ampliar la licencia parental en la economía formal e informal</li> <li>• Reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar el acceso de todos a una educación de calidad</li> <li>• Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo</li> <li>• Apoyar el espíritu empresarial de las mujeres</li> <li>• Combatir la violencia contra las mujeres</li> </ul>

## Reducir los obstáculos para compartir equitativamente el trabajo remunerado y no remunerado

### ***Crear un sistema de cuidados más integral***

La experiencia de los países de la OCDE demuestra que la disponibilidad de servicios de educación y atención a la primera infancia (AEPI) de calidad y asequibles es esencial para el bienestar, el aprendizaje y el desarrollo de los niños. Además de apoyar un buen comienzo en la vida y el aprendizaje, el acceso a una AEPI integral, en combinación con otras disposiciones familiares, puede ampliar las oportunidades de las mujeres de participar en los mercados laborales dedicando tiempo a actividades generadoras de ingresos (OECD, 2017<sup>[1]</sup>; OECD, 2018<sup>[2]</sup>). En Colombia, en promedio, las mujeres dedican 22 horas semanales más que los hombres al trabajo no remunerado, tiempo dedicado esencialmente a actividades de cuidado y tareas domésticas (Capítulo 1). Esta amplia brecha de género explica el compromiso actual del Gobierno colombiano de desarrollar cuidados integrales para todos los niños y niñas, en particular, para los más pobres y vulnerables. Estos son los grupos que más pueden beneficiarse de los dobles dividendos del cuidado infantil temprano, en términos del bienestar de los niños y del empoderamiento económico de las madres.

Desde el lanzamiento del Programa *Hogar Comunitario de Bienestar*, en 1986, la mayor parte de los servicios públicos de EAPI en Colombia se han asegurado a través del sistema de hogares comunitarios (OECD, 2016<sup>[3]</sup>). El sistema se ha ampliado aún más con el tiempo, tras la implementación de los lineamientos de la Ley 1804 de 2016 sobre Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia. Como resultado, el 67% de los servicios de EAPI hasta los 6 años son integrales hoy en día, con servicios 5 días a la semana. El servicio también incluye comidas y controles reforzados de calidad nutricional. Las familias de bajos ingresos provenientes de localidades pobres siempre han sido un objetivo prioritario del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), el organismo responsable de la provisión de EAPI integral, que lidera en cooperación con otras entidades públicas.

Según la revisión de la OCDE de las políticas educativas en Colombia, el sistema de AEPI del país ha progresado a lo largo de los años (OECD, 2016<sup>[3]</sup>). En el proceso, la prestación de servicios se ha formalizado más, centrándose la atención en la profesionalización del personal de atención, mediante una formación generalizada. Poco a poco se han ido fortaleciendo los esfuerzos por llegar a los niños desfavorecidos. Como ejemplo de buenas prácticas, en Medellín la ampliación de las guarderías públicas ha incluido el programa *Buen Comienzo*, que ofrece servicios integrales de desarrollo infantil temprano, ocho horas diarias, cinco días a la semana, para bebés de hasta cinco años.



El objetivo a largo plazo del gobierno es hacer que todos los niños tengan acceso a una EAPI integral. Sin embargo, seguir ampliando el sistema y orientarlo hacia estándares de rendimiento más elevados sigue siendo un desafío. Como punto de referencia, la tasa de matrícula de niños en el grupo de edad de tres a cinco años (78%) sigue siendo 5 puntos porcentuales inferior al promedio de la OCDE (OECD, 2021<sup>[4]</sup>). Además, aunque el año de transición antes de empezar la escuela primaria es obligatorio, la escolarización de los niños de cinco años dista mucho de ser universal. Una preocupación adicional se refiere a la matrícula de niños menores de tres años, que ha disminuido recientemente del 32% en 2015 al 26% en 2019. Los factores que explican las bajas tasas de matrícula en Colombia incluyen una oferta deficiente y la falta de conciencia sobre la importancia de la AEPI para el desarrollo social y cognitivo de los niños (OECD, 2016<sup>[3]</sup>).

En cuanto a los resultados, existe evidencia alentadora de que los retornos positivos de la provisión integral de EAPI en Colombia se extienden más allá del bienestar de los niños para incluir la inclusión de las madres en el mercado laboral. En teoría, la expansión de una oferta de AEPI de calidad y asequible puede estimular la participación laboral y la búsqueda de empleo de las madres vulnerables o, alternativamente, llevarlas simplemente a sustituir el cuidado de los niños por otras tareas domésticas no remuneradas, sin apenas efectos sobre la inclusión laboral. En el caso de Colombia, investigaciones anteriores han encontrado un fuerte apoyo a la primera hipótesis. Por ejemplo, las estimaciones de los efectos positivos del *Programa Hogar Comunitario de Bienestar* sobre las tasas de empleo de las madres y las horas trabajadas muestran un aumento del 30% en la probabilidad media de empleo (Attanasio and Vera-Hernández, 2004<sup>[5]</sup>). La evaluación del progreso hacia la provisión de EAPI por parte de la ciudad de Medellín, incluso a través del Buen Comienzo, encuentra que en áreas donde el acceso a centros de cuidado infantil asequibles y de calidad está excluido, sólo tres de cada diez mujeres participan en el mercado laboral (Cardona-Sosa and Morales, 2015<sup>[6]</sup>). Por el contrario, el doble de mujeres participa en zonas donde hay un centro a 500 metros o menos. Más allá de la proximidad a proveedores integrales de EAPI, la calidad de las condiciones de vecindad también importa. Las mujeres que viven en barrios donde la actividad económica es más fuerte tienen más probabilidades de buscar una ocupación (Leonardo and Cardona-Sosa, 2015<sup>[7]</sup>). Al mismo tiempo, la probabilidad de buscar empleo aumenta con la disponibilidad de transporte público.

En cuanto a los incentivos financieros para fomentar el acceso a servicios públicos integrales de EAPI, el programa de transferencias monetarias condicionadas *Familias en Acción* pretende reducir la pobreza y las desigualdades en Colombia mediante la concesión de pagos a condición de que las familias accedan a servicios de salud y educación, como vacunación, revisiones médicas y educación primaria y secundaria. Durante su existencia, el gobierno introdujo medidas para ampliar la condicionalidad del programa para incluir la educación preescolar, particularmente con el objetivo de lograr la cobertura universal en el año de transición. Además de *Familias en Acción*, la estrategia Unidos (antes *Juntos*) se dirige a las familias más desfavorecidas (incluidas las familias desplazadas) a través de intervenciones de salud y apoyo al desarrollo de niños menores de diez años.

Tras la adopción del ambicioso Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026, Colombia Potencia Mundial de la Vida, la intención es fusionar estos programas en el nuevo Programa *Ingreso Ciudadano* para la entrega de transferencias monetarias condicionadas y no condicionadas a hogares en situación de pobreza, pobreza extrema y vulnerabilidad socioeconómica, priorizando a las personas con discapacidad. (art. 66 de la Ley 2294 de 2023).

Aunque en Colombia, como en el resto de la región latinoamericana, el principal objetivo de los programas de bienestar social es hacer frente a las necesidades inmediatas de la pobreza, proporcionando seguros y apoyando a las familias durante los períodos de bajos ingresos (Orazio Attanasio et al., 2021<sup>[8]</sup>), también es importante investigar los efectos potencialmente duraderos. La evaluación de *Familias en Acción* muestra que el programa ha contribuido a mejorar la nutrición infantil mediante revisiones de crecimiento y desarrollo, así como a aumentar el acceso a servicios sanitarios preventivos (Lopez-Arana et al., 2016<sup>[9]</sup>). Además, una investigación reciente concluye que *Familias en Acción* ha tenido importantes

repercusiones en otros motores cruciales para mejorar el nivel de vida. Aunque el programa no se haya centrado intencionadamente en ellos, estos se manifiestan en la evidencia de una reducción de las detenciones por conductas delictivas y de los embarazos de adolescentes, así como en el aumento de los logros educativos (Orazio Attanasio et al., 2021<sup>[8]</sup>).

Sin embargo, a diferencia de la expectativa inicial de que *Familias en Acción* también reforzaría el empoderamiento económico de las mujeres, al sustituir el tiempo dedicado al trabajo no remunerado por más tiempo para actividades laborales remuneradas, la transferencia no parece cambiar significativamente las decisiones laborales de las madres. Este resultado refleja el hecho de que el programa no refuerza de manera fundamental la capacidad de las mujeres para influir en la toma de decisiones con sus parejas sobre cómo cumplir las obligaciones de condicionalidad del programa. Una posible razón de ello radica en la elección de evitar exacerbar los conflictos domésticos sobre el control de los recursos, incluido el riesgo de violencia (Fernández Villagómez, 2022<sup>[10]</sup>). Sin embargo, la experiencia de *Familias en Acción* hasta el momento parece indicar que una opción para mejorar el programa podría ser ampliar las condiciones de acceso a la prestación -la carga de llevar a los hijos al médico o a los centros de salud para sus revisiones periódicas- también a los hombres, en lugar de seguir recayendo únicamente en la mujer (Lopez-Arana et al., 2016<sup>[9]</sup>).

Un estudio centrado en los efectos de las obligaciones vinculadas a *Familias en Acción* concluye que, aunque la transferencia disminuye el tiempo que las mujeres dedican al cuidado de los miembros del hogar, no reduce necesariamente el alcance de sus responsabilidades familiares no remuneradas (Marcillo et al., 2021<sup>[11]</sup>). Dada la prevalencia de los roles de género tradicionales, la probabilidad de que la transferencia educativa acabe aumentando el tiempo que las mujeres dedican a otras actividades de trabajo doméstico -como la preparación de alimentos, la limpieza y el mantenimiento de la casa- sigue siendo alta. Este efecto de sustitución señala el importante papel complementario que desempeñan las políticas para cambiar las actitudes y la discriminación.

Como se ha expuesto en el capítulo 1, la población colombiana se encuentra en una fase avanzada de transición demográfica, reflejo de la combinación del descenso de la fecundidad y el aumento de la esperanza de vida. Según las *Perspectivas de la Población Mundial* de la ONU, la población mayor de 65 años está creciendo considerablemente más rápido que todos los grupos de edad más jóvenes. Una encuesta reciente del *Ministerio de Salud y Protección Social* muestra que el 40,7% de las personas de 60 años o más tienen dificultades para realizar al menos una "actividad de la vida diaria", es decir, una actividad para gestionar una necesidad básica, como la higiene personal, vestirse, ir al baño y comer. Esta proporción aumenta con la edad, desde el 26,7% para los que tienen entre 60 y 69 años, hasta el 81,1% entre los que tienen 80 años o más (SABE, 2015<sup>[12]</sup>). El rápido envejecimiento de la población refuerza la demanda de servicios de cuidados de larga duración a medida que la salud física y mental de los individuos se deteriora y las personas pierden la capacidad de realizar ciertas actividades básicas de la vida diaria (IDB, 2019<sup>[13]</sup>).

Con cinco adultos mayores colombianos viviendo en la pobreza y más del 40% sin ingresos estables del Estado o de un fondo de pensiones privado, lo que corresponde a alrededor de 2 millones de personas (DNP, 2016<sup>[14]</sup>), el envejecimiento de la población también alimenta la dependencia funcional de los adultos mayores del apoyo de otras personas, que suelen prestar sus servicios de manera informal. Como resultado, muchos adultos mayores en Colombia reciben apoyo de sus hijos, de otras personas con las que conviven y de familiares y amigos que no viven con ellos. Las mujeres representan la mayoría de los cuidadores (83,9%) y muchas de ellas también realizan otras tareas domésticas no remuneradas, lo que les impide acceder a una actividad laboral remunerada. La edad media de las mujeres cuidadoras es de 49 años (SABE, 2015<sup>[12]</sup>) y la mayoría de las veces ayudan en actividades básicas de la vida diaria, como administrar medicamentos, hacer la compra e ir a citas médicas.

Depender de las familias como principales garantes del cuidado de las personas mayores no sólo coloca a las personas mayores en una situación de desigualdad ante las dificultades, sino que también las pone

en riesgo. En casos extremos, la sobrecarga resultante puede contribuir a casos de violencia repetida contra ellos, incluso por parte de familiares. La Ley 1850, publicada en 2017, estableció sanciones penales por violencia doméstica y abandono, reiterando la responsabilidad principal de la familia en el cuidado de las personas mayores. La ley también estableció centros de protección especial que deben ser pagados por la persona que cometió los actos de violencia doméstica (Ramírez-Bustamante and Garzón-Landinez, 2021<sup>[15]</sup>).

A pesar de contar con legislación específica y programas públicos enfocados a la tercera edad, los programas y políticas formales de cuidado a largo plazo para atender la dependencia funcional siguen siendo escasos en Colombia. Además, existe poca información sobre la oferta real de estos servicios. Desde 2008, el *Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS)* tiene la obligación de llevar un registro nacional de proveedores de cuidados de larga duración. Sin embargo, este registro no ha sido creado hasta el momento (IDB, 2019<sup>[13]</sup>).

## Recuadro 2.1. Sistema Nacional de Cuidado y Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá

### Sistema Nacional de Cuidado

Con la sanción de la Ley 2281 de 2023, Colombia se suma a otros países latinoamericanos en el esfuerzo por crear sistemas de atención más integrales. El Sistema Nacional de Cuidados de Colombia es un mecanismo de coordinación interinstitucional de "servicios, normativas, políticas y acciones técnicas e institucionales existentes y nuevas, con el objetivo de responder a las demandas de cuidados de los hogares de manera corresponsable entre la nación, el sector privado, la sociedad civil, las comunidades y entre mujeres y hombres en sus diferencias y diversidad para promover una nueva organización social del cuidado en el país" (art. 6 de la Ley 2281). El órgano de gobierno encargado del Sistema Nacional de Cuidados es el nuevo Ministerio de Igualdad y Equidad, que busca "contribuir a la eliminación de las desigualdades económicas, políticas y sociales; promover el disfrute del derecho a la igualdad; promover el cumplimiento de los principios de no discriminación y no regresión; la defensa de todos los sujetos de especial protección constitucional, poblaciones vulnerables y grupos históricamente discriminados o marginados, incorporando y adoptando enfoques de derechos, de género, diferenciales, étnico-raciales e interseccionales" (art. 3 de la Ley 2281).

### Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá (SIDICU)

Bogotá es la primera ciudad de América Latina en implementar un dispositivo de atención diseñado para reconocer y reducir la carga de cuidados que asumen las mujeres. Liderado por la Secretaría de la Mujer, el Sistema Distrital de Cuidado, articula varios servicios de atención en Bogotá (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2021<sup>[16]</sup>). El programa pretende cubrir las necesidades tanto del cuidador como del cuidado, que pueden ser niños menores de cinco años, personas con discapacidad y personas mayores. Articula programas y servicios existentes para satisfacer las demandas de atención en todos los niveles de gobierno, involucrando al mismo tiempo al sector privado, las comunidades locales y los hogares. Sus objetivos son: (1) reconocer la labor de cuidado de las personas que la realizan; (2) redistribuir el trabajo de cuidados entre hombres y mujeres, y (3) reducir el trabajo de cuidados no remunerado para los cuidadores. El sistema se divide en dos bloques de centros asistenciales y unidades móviles:

- Las Manzanas del Cuidado (Bloques de Cuidado) son espacios que concentran servicios de cuidado con un criterio de proximidad y simultaneidad, que permite a las personas acceder a ellos sin tener que caminar más de 20 minutos. Su objetivo es agrupar los servicios cerca de los domicilios de las personas que cuidan y de las que requieren cuidados y proporcionarlos de forma simultánea: mientras el cuidador accede a formación o respiro, las personas que requieren cuidados se encuentran en un espacio de bienestar y desarrollo de capacidades. Su

objetivo es que las mujeres puedan liberarse de las tareas de cuidado que tradicionalmente se les asignan. Algunos servicios incluyen lavandería; centros de atención para niños, ancianos y personas con discapacidad; comedores y espacios de esparcimiento; entre otros. Desde 2020, el distrito de Bogotá ha abierto siete Manzanas del Cuidado.

- Las Unidades Móviles del Cuidado son la estrategia itinerante del Sistema Distrital de Atención. Se trata de vehículos totalmente equipados, que prestan servicios de atención en zonas rurales y remotas donde no existen Manzanas del Cuidado. También pueden prestar servicios de atención domiciliaria en caso de ser necesario. En 2020 se puso en marcha un proyecto piloto con dos unidades móviles antes de su implementación a mayor escala.
- Ambas modalidades incluyen una formación flexible (fines de semana, noches e híbrida) en la que las madres cuidadoras pueden culminar su escolarización y beneficiarse de otra formación educativa.

### *Perspectivas políticas*

**Fomentar los esfuerzos en curso para que los programas integrales de AEPI sean accesibles a todos los niños.** Para los niños, el acceso a programas de EAPI asequibles y confiables significa mejores oportunidades de aprendizaje, junto con mayores oportunidades para fortalecer el bienestar y los niveles de vida. Las madres se beneficiarán de las externalidades positivas de confiar un entorno seguro para que sus hijos busquen activamente un trabajo en el mercado laboral y pasen más tiempo en una actividad laboral remunerada. Para lograr los dobles dividendos de un sistema de EAPI inclusivo y eficaz, Colombia necesitará abordar aún más las desigualdades en la participación, en particular la exclusión de los niños más desfavorecidos que podrían cosechar los mayores beneficios. El enfoque de los hogares comunitarios ha demostrado ser un medio eficaz para llegar a los hogares de zonas rurales y remotas. Esta disposición debería ampliarse para llegar a un mayor número de familias y zonas, incluidas aquellas con una alta población indígena, y proporcionarse recursos adecuados para apoyar a los niños hasta que alcancen la edad escolar.

**Profesionalizar los programas comunitarios.** Algunos países han optado por reforzar la oferta de programas de formación continua para los trabajadores del cuidado infantil, aumentando las opciones de programas más cortos, pero más regulares y mejor espaciados. Vietnam, por ejemplo, ofrece oportunidades de formación continua de hasta dos meses cada año (Neuman, Josephson and Chua, 2015<sup>[17]</sup>). En Colombia, un enfoque similar se adaptaría particularmente bien a las necesidades de las zonas rurales y lejanas, ya que en estas zonas es especialmente escasa una fuerza laboral bien capacitada para el cuidado infantil, en comparación con los centros urbanos. Al mismo tiempo, las necesidades de cuidado infantil tienden a seguir la estacionalidad de la producción agrícola en estas áreas, lo que significa que aumentan cuando se intensifican las actividades agrícolas y de recolección, antes de recuperarse tan pronto como los factores estacionales se moderan. Acoger estas variaciones, desconocidas para los centros urbanos, requiere una alta capacidad de adaptación.

Además, varios países han adoptado políticas de compensación más decididas. Ecuador, por ejemplo, ha triplicado el salario de los proveedores de cuidado infantil comunitario de un tercio al salario mínimo completo (Moussié, 2016<sup>[18]</sup>). Aparte de los aumentos salariales, la creciente profesionalización puede tener efectos de retroalimentación sobre la expansión de la formalización si el tiempo dedicado al trabajo de cuidado infantil califica al individuo para créditos de pensión y cobertura de salud. Al aumentar el atractivo de la profesión de cuidado infantil, se apoyará la expansión de la participación en la fuerza laboral, particularmente de las mujeres.

**Garantizar que todos los niños de 5 años comiencen el año de transición a tiempo y estén preparados para la escolarización.** Colombia podría reforzar medidas para aumentar la escolarización, como garantizar una jornada escolar completa para los niños en el año de transición. Al asegurar a los

padres que sus hijos pequeños serían supervisados durante sus horas de trabajo y recibirían una nutrición adecuada durante todo el día, esto podría tener resultados positivos en su capacidad para adaptar las horas de trabajo, con efectos potencialmente beneficiosos en la participación de las madres en el mercado laboral. Vincular el programa *Familias en Acción* con la asistencia de los niños a la escuela durante el año de transición proporcionaría un incentivo financiero para que los padres matriculen a sus hijos. Las campañas en los medios de comunicación o la participación de líderes comunitarios locales podrían ser una herramienta útil para crear conciencia sobre la importancia de que los niños ingresen oportunamente al año de transición.

**Apoyar a los cuidadores informales.** No existe una definición inequívoca de cuidador informal. Según una definición común, un cuidador informal o cuidador, es una persona que brinda asistencia a quienes la necesitan dentro del contexto de una relación preexistente (un miembro de la familia, un pariente cercano, un amigo o un vecino) y sin haber recibido formación cualificada. Sin embargo, la definición también puede incluir actividades que se llevan a cabo más allá del ámbito de las relaciones existentes, como el caso de una persona no profesional y sin capacitación que trabaja por una remuneración en un hogar privado sin un contrato formal. Muchos trabajadores inmigrantes entran en esta categoría. Los cuidadores informales constituyen la primera línea de apoyo para las personas mayores en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo.

Las economías de ingresos bajos y medios dependen en gran medida del trabajo no remunerado de los cuidadores informales porque la oferta de servicios de salud especializados es escasa en estos países, aunque también tienen un importante sector de cuidados informales. Sin embargo, en las economías más avanzadas, la atención dedicada al cuidado informal también ha aumentado notablemente en los últimos años. Esto refleja una variedad de fuentes de presión, siendo las más citadas una mayor esperanza de vida, enfermedades cambiantes, el creciente número de personas mayores con limitaciones y el envejecimiento de la población. Hoy en día, alrededor del 14% de las personas mayores de 50 años brindan cuidados informales diaria o semanalmente en promedio en los países de la OCDE. Tres de cada cinco cuidadores diarios son mujeres. El reconocimiento del papel que desempeñan esos cuidadores informales, así como de la importancia de implementar acciones dirigidas a mejorar sus condiciones, son cuestiones de relevancia para todas las sociedades.

La OCDE ha llevado a cabo recientemente una revisión exhaustiva de las políticas de apoyo a los cuidadores informales en los países de la UE (Rocard and Llana-Nozal, 2022<sup>[19]</sup>). En conjunto, los mensajes clave de este trabajo brindan un marco para responder a los desafíos a medida que los países se comprometen cada vez más a armonizar y proteger los derechos de los cuidadores informales:

- En la última década, los países han tomado medidas para facilitar el acceso a la información de apoyo a los cuidadores informales a través de páginas web y centros sociales. En Francia, por ejemplo, los centros locales de información, como la "Casa de las personas mayores y los cuidadores", consiguen llegar a los cuidadores. En los Países Bajos, los médicos de cabecera participan en la identificación de los cuidadores informales. Los servicios públicos y las ONG también gestionan diversos tipos de centros locales de información. Un ejemplo para América Latina es la ciudad de La Plata, en Argentina, donde una red de residentes, expertos académicos y proveedores de servicios ha creado un sitio web con este tipo de información.
- La formación desempeña un papel clave para prevenir el agotamiento físico y mental de los cuidadores y reforzar la calidad de los cuidados de larga duración. Los países adoptan cada vez más planes para reforzar el acceso de los cuidadores al aprendizaje individual y a la formación en línea. En Perú, un estudio sobre la eficacia de las medidas para mejorar la vida de las personas con demencia y sus familiares cuidadores en Lima ha demostrado que incluso las intervenciones breves y sencillas centradas en la educación y formación de los cuidadores familiares sobre enfermedades específicas de larga duración, como la demencia, pueden ser muy beneficiosas en contextos caracterizados por una escasa concientización y un apoyo limitado por parte de los servicios formales.

Los beneficios son visibles en la reducción significativa del estrés de los cuidadores familiares y el aumento de la calidad de la atención a las personas mayores (Mariella Guerra et al., 2011<sup>[20]</sup>).

- El relevo es una herramienta necesaria para ayudar a los cuidadores a descansar y gestionar otras responsabilidades. Los países pueden incluir la ayuda económica para el relevo en las prestaciones destinadas a los cuidadores o sus familias. En Alemania, por ejemplo, un cuidador familiar beneficiario puede optar por un respiro de 4 semanas al año. En Brasil, la ciudad de Belo Horizonte ha introducido un proyecto piloto en el que trabajadores sociales y sanitarios formados pasan una semana trabajando con las familias de personas mayores dependientes para llevar algunos cuidados de respiro a los hogares de las personas, pero también para formar a los familiares sobre cómo cuidar a sus parientes (UN Women, 2017<sup>[21]</sup>).

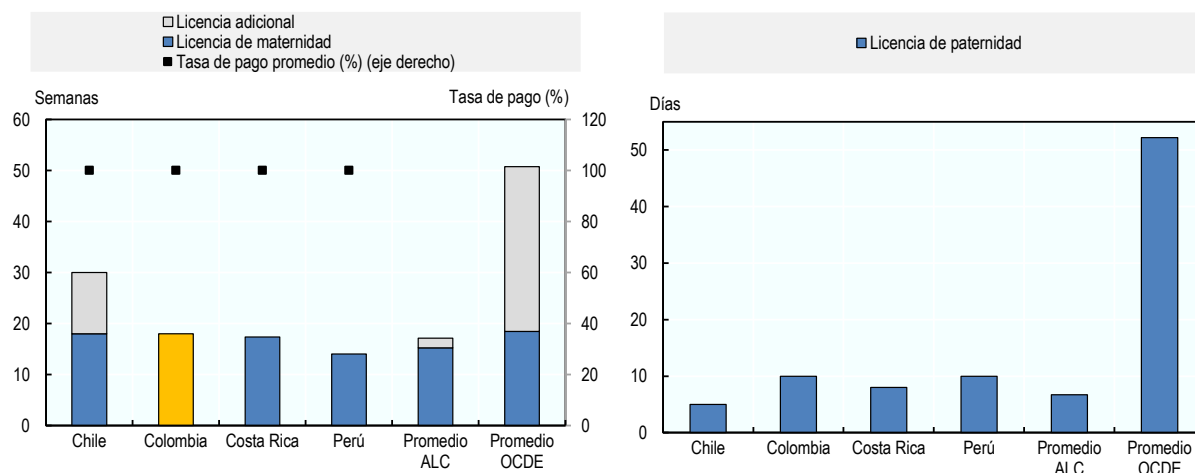
### ***Ampliar la licencia parental en la economía formal e informal***

Las políticas de licencia parental afectan las decisiones familiares sobre el reparto del trabajo remunerado y no remunerado entre los miembros de la pareja. Cuando no hay licencia de maternidad, las madres pueden verse obligadas a abandonar la población activa y posteriormente tener dificultades para volver a ingresar. Un estudio de 159 países revela que la participación de la mujer en el mercado laboral está positivamente correlacionada con la duración de la licencia de maternidad, si esta es inferior a 30 semanas (Del Rey, 2021<sup>[22]</sup>; World Bank, 2022<sup>[23]</sup>). En los países de la OCDE, la tasa de empleo femenino aumenta ligeramente con la duración de la licencia de maternidad legal, pero empieza a descender cuando la duración supera los dos años. Esto pone de relieve que, más allá de un cierto límite, las licencias de maternidad excesivamente largas pueden ser contraproducentes y conducir a un aumento de la brecha de género en el empleo, en lugar de reducirla (Thévenon and Solaz, 2013<sup>[24]</sup>). También llama la atención sobre el papel equilibrador positivo que pueden desempeñar los padres al disfrutar de la licencia de paternidad y su contribución para contrarrestar el patrón frecuente por el que las parejas vuelven a una división tradicional del trabajo cuando se convierten en padres. Por ejemplo, en Noruega, las parejas cuyo hijo nació cuatro semanas después de la introducción de la licencia de paternidad declararon menos conflictos sobre el reparto del trabajo no remunerado y algunas mejoras en el reparto de las tareas domésticas que las parejas cuyo hijo nació justo antes (Kotsadam and Finseraas, 2011<sup>[25]</sup>). Los datos de Suecia y España sugieren que las parejas han empezado a repartirse el trabajo no remunerado de forma más equitativa desde la introducción de políticas de licencia parental más igualitarias entre hombres y mujeres (Hagqvist et al., 2017<sup>[26]</sup>). Por ejemplo, un estudio sobre los efectos de la licencia de paternidad en los resultados del mercado laboral en España mostró que tan solo dos semanas de licencia de paternidad remunerada pueden aumentar la probabilidad de reempleo de una madre poco después del parto (Farré, 2017<sup>[27]</sup>). Un análisis detallado de Alemania muestra que los padres que tomaron la licencia de paternidad disminuyeron su trabajo remunerado después y aumentaron las horas dedicadas al cuidado de los hijos. Sin embargo, solo los padres que se tomaron más de dos meses de licencia aumentaron también la participación en otros tipos de trabajo no remunerado (Bünning, 2015<sup>[28]</sup>).

Como se mencionó en el Capítulo 1, en Colombia, dos rondas de cambios legislativos ampliaron las licencias de maternidad, la primera en 2011 de 12 a 14 semanas, y la segunda en 2017 de 14 a 18 semanas. Esto supera el promedio regional de 15 semanas y el mínimo de 14 definido por el Convenio núm. 183 de 2000 de la OIT sobre la protección de la maternidad (Figura 2.2). Las madres de partos múltiples o de niños con discapacidad tienen derecho a dos semanas adicionales de licencia. La licencia de paternidad también ha aumentado en el último año de 8 días a 2 semanas y la ley contempla que por cada 1% de disminución de la tasa nacional de desempleo, la licencia de paternidad se ampliará en 1 semana adicional, hasta un máximo de 5 semanas. La licencia de paternidad en Colombia supera ahora la media regional de 7 días, pero está muy por debajo de la media de la OCDE (Figura 2.2). Sin embargo, es importante señalar que la media de la OCDE de unas ocho semanas refleja en parte los derechos extremadamente elevados de un año de licencia de paternidad en Corea y Japón. Muy pocos hombres en cualquiera de los dos países toman alguna licencia de paternidad, y mucho menos un período de un año (Rich, 2019<sup>[29]</sup>).

## Figura 2.2. Las licencias de maternidad y paternidad en Colombia están por encima de la media regional

Licencia de maternidad en semanas y licencia de paternidad en días, 2022 o último disponible



Nota: Los promedios de América Latina y el Caribe (ALC) y de la OCDE no están ponderados. Las 12 semanas de licencia adicional en Chile pueden ser disfrutadas tanto por las madres como por los padres y pueden ampliarse a 18 semanas al 50% en lugar del 100% del salario. Los valores de los países latinoamericanos se refieren en general a las licencias a las que tienen derecho los trabajadores del sector formal. Las semanas de licencia de paternidad se multiplican por cinco para obtener un valor diario, suponiendo una semana laboral de cinco días. La media de la OCDE se basa en la suma de la licencia de paternidad y la licencia parental reservada a los padres.

Fuente: Para los países de la OCDE, los datos se refieren a OCDE, "Tabla PF2.1.A. Resumen de los derechos de licencia retribuida disponibles para las madres" y "Tabla PF2.1.B. Resumen de los derechos de licencia retribuida para los padres", OECD Family Database, [http://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.xlsx](http://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.xlsx) e IPC-IG y para el resto de países los datos se refieren a UNICEF (2020), "Tabla 6. Duración y beneficios de las licencias (regímenes generales)", Maternidad y Paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe - Políticas y la licencia de maternidad: Duración y beneficios de las licencias (regímenes generales)", Maternidad y Paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe - Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna". [https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad\\_y\\_paternidad\\_en\\_el\\_lugar\\_de\\_trabajo\\_en\\_ALC.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/13931/file/Maternidad_y_paternidad_en_el_lugar_de_trabajo_en_ALC.pdf).

StatLink <https://stat.link/4305d8>

El calendario de baja por maternidad de una empleada dependiente suele incluir 1 semana de baja previa al parto (hasta 2 semanas si lo prescribe un médico) y 17 semanas de baja posterior al parto. Las 12 primeras semanas de permiso están reservadas a las madres, pero las 6 últimas son transferibles entre los progenitores. Los progenitores pueden optar por intercambiar un periodo de su permiso por un periodo de trabajo a tiempo parcial, equivalente al doble del tiempo del correspondiente periodo elegido, siempre que se tomen íntegramente al menos las 12 primeras semanas del permiso de maternidad. Durante estos periodos de descanso, el progenitor que disfruta de la licencia tiene derecho a percibir el salario íntegro; el coste lo cubre el seguro contributivo estatal EPS o "Entidad Promotora de Salud", siempre que el beneficiario haya cotizado durante al menos 9 meses antes de la fecha del parto. La normativa del país incluye medidas antidiscriminatorias, como la prohibición de que los empleadores exijan una prueba de embarazo como condición para el empleo, por ejemplo, o pregunten a las empleadas sobre sus planes de tener hijos.

Las licencias de maternidad, paternidad y parentales para los trabajadores dependientes son generosas en Colombia, en comparación con otros países de la región latinoamericana. Sin embargo, es importante señalar que más de la mitad de las personas en edad de trabajar en el país están empleadas en el sector informal y, en consecuencia, rara vez están cubiertas por estas prestaciones (es decir, los trabajadores independientes pueden cotizar a la EPS y recibir estas prestaciones, pero necesitan aportar el 12,5% de sus ingresos declarados). Las últimas estimaciones del Instituto Nacional de Estadística muestran que el 58% de las personas en edad de trabajar lo hacen en el sector informal y que la prevalencia es ligeramente

mayor entre los hombres (59,9%) que entre las mujeres (55,4%). La mayoría de los trabajadores informales (84,6%) están empleados en microempresas (con 10 o menos trabajadores), que tienden a caracterizarse por bajos niveles de productividad y capacidades limitadas para proporcionar beneficios, como la licencia parental, a sus empleadores (DANE, 2022<sup>[30]</sup>).

Una vez que los padres vuelven al trabajo, tienen pocas opciones para aliviar la escasez de tiempo que supone encargarse de manera simultánea del trabajo y el cuidado de los hijos. En Colombia, una nueva ley aprobada en 2021 ha reducido el máximo legal de horas semanales de trabajo de 48 a 42 horas. Esta reducción entrará en vigor gradualmente entre 2023 y 2026 (es decir, 47 horas en 2023, 46 horas en 2024, 44 horas en 2025 y 42 horas en 2026), sin deducciones de salarios y prestaciones sociales. Como resultado, el país se ha acercado a la semana laboral estándar de 40,4 horas que es común a muchos países de la OCDE. Aunque el cambio de la ley apunta en la dirección correcta, las estadísticas actuales muestran un desajuste entre la realidad y la normativa en la práctica. La ley actual exige un máximo de 48 horas semanales para el empleo a tiempo completo, pero las estimaciones basadas en encuestas de hogares muestran que, en promedio, una persona plenamente empleada en Colombia trabaja 49,5 horas semanales (con diferencias entre sexos, 50,4 horas para los hombres y 48 horas para las mujeres) (OECD, 2022<sup>[31]</sup>).

### *Perspectivas políticas*

**Establecer la licencia parental con semanas reservadas de licencia de paternidad.** Aunque Colombia ha avanzado hacia la concesión de más licencias parentales de las que pueden beneficiarse tanto los hombres como las mujeres, al igual que en el resto del mundo, son pocos los padres que hacen uso de ellas. Varios países europeos (entre ellos Islandia y Suecia) han conseguido aumentar su número de licencias reservando una determinada parte de la licencia parental para los padres, lo que significa que la licencia total de la que puede hacer uso una pareja es mayor si ambos la toman. Otra opción política es prolongar la licencia de paternidad, que por definición no puede transferirse a la madre (OECD, 2019<sup>[32]</sup>).

**Extender la protección parental a los trabajadores del sector informal.** Extender la protección de la maternidad a las trabajadoras del sector informal sería esencial para lograr una distribución más equilibrada de las actividades laborales remuneradas y no remuneradas entre los miembros de la pareja. Además, al liberar a las mujeres que trabajan en el sector informal de la presión de trabajar demasiado durante el embarazo y de reincorporarse demasiado pronto tras el parto, se reduciría la elevada exposición de las poblaciones vulnerables a los riesgos sanitarios y económicos (WIEGO/ILO/UNICEF, 2020<sup>[33]</sup>).

Aunque la ampliación de la cobertura a los trabajadores no empleados en el sector formal es un proceso gradual, dada la simultaneidad entre un sector informal considerable, que erosiona la base de financiación existente, y un espacio fiscal limitado, que dificulta la capacidad de responder a las mayores necesidades de inversión social, Colombia podría plantearse un régimen no contributivo dirigido a los padres más vulnerables. Un estudio de las economías de la OCDE concluye que si el gobierno administra las prestaciones de maternidad financiadas con fondos públicos es menos probable que los empleadores discriminen a las mujeres en edad fértil (Thévenon and Solaz, 2013<sup>[24]</sup>).

El programa *Familias en Acción* ya proporciona prestaciones condicionadas a los hogares pobres con hijos (identificados mediante una prueba de recursos sustitutiva). El programa se dirige a hogares con niños de hasta 18 años y tiene una disposición especial para los que tienen niños pequeños de hasta 6 años. Para estos hogares, el programa proporciona transferencias de efectivo cada dos meses, condicionadas al acceso efectivo a las revisiones médicas de los niños, tal y como recomienda oficialmente el *Ministerio de Salud y Protección Social*. La transferencia asociada a las condicionalidades en salud no aumenta con el número de niños en el hogar. La cobertura de las transferencias monetarias condicionadas en Colombia es todavía limitada; las estimaciones del Banco Mundial muestran que sólo el 41,4% del quintil más pobre de la población en las zonas rurales se beneficia de las transferencias monetarias condicionadas y el 26,5% en las zonas urbanas (World Bank, 2022<sup>[34]</sup>).



## **Reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo**

Existe una amplia bibliografía sobre cómo se transmiten a los niños las actitudes sobre los roles de género, incluido el papel que desempeñan los estereotipos a la hora de influir en las opciones educativas y profesionales de las niñas y los niños (OECD, 2014<sup>[35]</sup>; Karlson and Simonsson, 2011<sup>[36]</sup>; Wahlstrom, 2003<sup>[37]</sup>). Dan forma y estructuran las ambiciones, incluidas las carreras profesionales a las que aspiran las personas (UNESCO, 2021<sup>[38]</sup>; OECD, 2020<sup>[39]</sup>). Como se señaló en el capítulo 1, las niñas pueden rehuir la elección de itinerarios educativos y profesiones percibidos como tradicionalmente masculinos, como los programas de grado STEM (OECD, 2015<sup>[40]</sup>). Dado que las ocupaciones caracterizadas por una fuerte presencia de trabajadores masculinos suelen estar mejor remuneradas, estas elecciones pueden obstaculizar permanentemente el potencial de ingresos de las mujeres (Kunze, 2018<sup>[41]</sup>). Al mismo tiempo, los niños educados en la creencia de los roles de género tradicionales pueden gravitar lejos de las profesiones de cuidados (OECD, 2017<sup>[42]</sup>), y pueden estar menos dispuestos a participar en las tareas domésticas y las actividades de cuidado de niños una vez que son adultos (Lachance-Grzela and Bouchard, 2010<sup>[43]</sup>).

La igualdad de género y la educación ocupan un lugar central en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual reconoce el papel clave que puede desempeñar la educación para cuestionar y transformar las relaciones, normas y prácticas sociales y de género desiguales (UNESCO, 2020<sup>[44]</sup>). Un enfoque educativo libre de estereotipos puede permitir que niños y niñas adquieran plena conciencia de sus fortalezas, junto con las herramientas para cultivarlas de modo que puedan perseguir libremente sus intereses y aspiraciones a lo largo del ciclo vital (UNESCO, 2004<sup>[45]</sup>). Este enfoque se basa en dos nociones:

- La primera es que el sistema educativo tiene un papel clave que desempeñar en la lucha contra la persistencia de los estereotipos de género (Bousseau and Tap, 1998<sup>[46]</sup>; OECD, 2014<sup>[35]</sup>). Por ejemplo, aunque en muchos países las niñas han accedido a la escolarización en una escala similar a la de los niños, los planes de estudio y el material escolar no han seguido el mismo camino, lo que implica que la representación de los roles de género sigue siendo la misma, utilizando los viejos arquetipos. Las iniciativas de los países para abordar estas cuestiones incluyen la introducción de un lenguaje más inclusivo en los libros de texto y la mejora del equilibrio entre el número de hombres y mujeres representados en los libros de texto (UNESCO, 2020<sup>[44]</sup>). En muchos países, incluidos los de América Latina, los libros de texto siguen siendo un motor importante para la reproducción de los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres. Las investigaciones han demostrado que, en los libros de texto, los hombres suelen aparecer en una amplia variedad de roles profesionales (remunerados) y las mujeres en roles domésticos (no remunerados) (EU, 2012<sup>[47]</sup>). Un enfoque educativo libre de estereotipos puede ayudar significativamente a abordar estas brechas y su transmisión entre generaciones. En Colombia, un estudio cualitativo reciente sobre el uso del lenguaje incluyente en las escuelas reveló una actitud negativa de los docentes basada en la presunción de que este lenguaje no sigue los lineamientos oficiales de la *Real Academia Española* y, por lo tanto, no debe ser adoptado en la educación formal (Mahecha-Ovalle, 2022<sup>[48]</sup>). Los autores interpretan esta evidencia para concluir que muchos profesores aún no están familiarizados con la noción de lenguaje inclusivo y su potencial como vehículo para abordar los estereotipos de género en las aulas.
- El segundo concepto parte de la base de que el potencial de los profesores para apoyar la autoestima, la confianza y las trayectorias vitales de los alumnos sigue estando muy infrutilizado. Varios estudios revelan que la actitud de los profesores afecta al interés de los alumnos por las materias escolares, influyendo, a su vez, en las orientaciones profesionales (OECD, 2014<sup>[35]</sup>; OECD, 2015<sup>[40]</sup>). Si los profesores no confían en las capacidades científicas de las niñas y les proporcionan una retroalimentación menos alentadora, por ejemplo, el éxito y el interés de las niñas por estas materias pueden verse reducidos (OXFAM, 2005<sup>[49]</sup>; OXFAM, 2007<sup>[50]</sup>). En Australia, Noruega y Hong Kong, China, la influencia de las normas de género en las creencias

de los profesores ya es evidente en el nivel preescolar y se manifiesta a través de un mayor compromiso de los chicos en los juegos que desarrollan la comprensión científica (UNESCO, 2020<sup>[51]</sup>). Las profesoras de ciencias y matemáticas tienen un papel potencialmente importante que desempeñar para hacer frente a estos prejuicios y reorientar los intereses y las opciones de las niñas hacia las disciplinas STEM (OECD, 2019<sup>[52]</sup>; Breda et al., 2020<sup>[53]</sup>; Ahmed and Mudrey, 2019<sup>[54]</sup>). En el caso de Chile, un estudio realizado por el Ministerio de la Mujer y el Servicio Nacional de la Mujer mostró que los profesores suelen dirigirse a los y las estudiantes utilizando formas masculinas (como "niños" y las formas masculinas para todos los niños y estudiantes, independientemente del género) (SERNAM, 2009<sup>[55]</sup>). Cuando ponen ejemplos, tienden a confinar a los personajes femeninos a las esferas del "mundo privado", es decir, los ámbitos domésticos, maternal y de cuidados, y a los personajes masculinos los sitúan en los ámbitos del "mundo público", donde se desarrollan actividades económicas en toda regla.

Los prejuicios sexistas de los padres también pueden influir en las expectativas y las opciones profesionales de las niñas. Como se menciona en el capítulo 1, el acceso de las chicas a la educación superior en disciplinas STEM representa un problema mundial, a pesar de que estas disciplinas generan mayores rendimientos de la educación y mayores niveles de empleabilidad. Los datos de las evaluaciones PISA sugieren que las niñas no parecen recibir muchos estímulos de sus padres. En todos los países y economías encuestados sobre esta cuestión en 2012, era más probable que los padres esperasen que sus hijos varones, en lugar de sus hijas, trabajasen en un campo STEM, incluso cuando niños y niñas obtenían resultados igualmente buenos en matemáticas y ciencias. En Colombia, la proporción de hombres graduados en materias STEM supera a la correspondiente proporción de mujeres graduadas en unos 21 puntos porcentuales.

Como parte de sus políticas más amplias para promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, el Gobierno colombiano ha introducido importantes medidas para abordar las prácticas discriminatorias en el sector educativo. El *Plan de Desarrollo Nacional 2018-2022* incluyó el transversal *Pacto de equidad para las Mujeres*. Los objetivos de este pacto son "promover la igualdad de acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral; promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias; promover la salud sexual y los derechos reproductivos de las niñas, niños y adolescentes; reducir las prácticas nocivas relacionadas con el matrimonio infantil y las uniones tempranas; y aumentar la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones". (Departamento Nacional de Planeación, 2022<sup>[56]</sup>). En cuanto a la implementación, el pacto incluye dos estrategias relacionadas con la educación, dirigidas a reducir la deserción escolar de las niñas y la violencia de género en las escuelas, respectivamente (las estadísticas muestran que en 2021 el 76,1% de los casos de violencia denunciados entre niños y adolescentes de 6 a 17 años estaban dirigidos a niñas) (Observatorio Nacional de Violencias de Género, 2022<sup>[57]</sup>). Estas estrategias se reflejaron en el *Plan Sectorial de Educación 2018-2022* (Plan Sectorial de Educación).

Según lo informado por el Ministerio de Educación, entre 2018 y 2021 la implementación de las estrategias del Plan Sectorial para la equidad de la mujer incluyó tres actividades principales: (i) asistencia técnica a las Secretarías de Educación a nivel nacional, (ii) programas de formación docente que promueven la inclusión de género y (iii) el desarrollo de protocolos para prevenir la violencia basada en género en escuelas e instituciones de educación superior. La primera actividad, la asistencia técnica a las Secretarías de Educación, se centró en la implementación de sistemas de alerta para monitorear la deserción escolar de las niñas. Estos sistemas recopilan información sobre las razones que motivan el abandono escolar, haciendo hincapié en aquellas relacionadas con el género, como el embarazo adolescente, la violencia de género o las obligaciones de cuidado. La segunda actividad, los programas de formación del profesorado, incluyeron directrices sobre cómo promover la participación de niñas y niños en todas las disciplinas (incluyendo matemáticas para las niñas y lenguaje para los niños). Como resultado, para 2021, 5.700 docentes han recibido esta formación (lo que representa el 71,3% de la meta final incluida en el Plan Nacional de Desarrollo de 8.000 para 2022) (Ministerio de Educación Nacional,

Colombia, 2022<sup>[58]</sup>). La tercera actividad, consistente en protocolos para la prevención de la violencia de género y la discriminación basada en el género para escuelas e instituciones de educación superior, fue preparada por el Ministerio de Educación Nacional con el objetivo de orientar a las instituciones sobre cómo implementar su propio plan para prevenir la violencia contra las mujeres (Ministerio de Educación Nacional, Colombia, 2022<sup>[59]</sup>). Junto con los esfuerzos del Ministerio de Educación, los Departamentos de Educación a nivel subnacional también han desarrollado directrices para promover un enfoque de género más inclusivo en las escuelas locales. En particular, la región de Antioquia (Secretaría de Mujeres de Antioquia, 2019<sup>[60]</sup>) y el distrito de Bogotá (Secretaría de Educación del Distrito de Bogotá, 2015<sup>[61]</sup>) desarrollaron protocolos para guiar a las escuelas en la identificación de enfoques armonizados para abordar los sesgos de género en las aulas.

Los compromisos educativos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 reconocen el papel que juega la capacitación y el perfeccionamiento en la reducción de las brechas de género y el fomento de la autonomía económica de las mujeres a través de mayores oportunidades laborales y la inclusión productiva. Desde la primera infancia hasta la educación superior el Plan pretende fortalecer las estrategias de formación docente y la difusión de buenas prácticas para promover el acceso de niñas, adolescentes y jóvenes a las disciplinas STEM, la educación ambiental y otros programas educativos relevantes con enfoque de género e intercultural.

### *Perspectivas políticas*

**Integrar la formación para ayudar a los docentes a ser más conscientes de la importancia de las actitudes y los estereotipos de género en la escuela.** Para ello, se podría aprovechar la experiencia con la implementación de programas de formación de docentes que promuevan la inclusión de género en el marco del *Plan Sectorial de Educación 2018-2022* y otras iniciativas a pequeña escala de gobiernos subnacionales como Bogotá y Antioquia. Por ejemplo, hay evidencia de que muchos maestros en Colombia no están familiarizados con la noción de lenguaje inclusivo y su potencial como vehículo para abordar los estereotipos de género en las aulas. Una lección de la experiencia internacional es que los esfuerzos para crear una cultura propicia para la igualdad de género deben comenzar desde la educación temprana y con el apoyo dispuesto de los docentes (OECD, 2014<sup>[35]</sup>). La formación específica es importante para ayudar a los profesores a adaptar sus enfoques pedagógicos al grupo de edad de los niños (UNESCO, 2017<sup>[62]</sup>). Por ejemplo, los profesores han desempeñado un papel fundamental en las iniciativas emprendidas por el gobierno de Flandes (Bélgica) para concientizar sobre los roles de género en las escuelas flamencas. Los profesores recibieron formación para detectar la presencia de actitudes y estereotipos de género en el material curricular y se les animó a proponer soluciones sobre cómo mejorar la situación. Hay indicios de que, posteriormente, los profesores se han vuelto más conscientes de la importancia de evitar el uso de un lenguaje hablado con los niños que podría favorecer el desarrollo de roles de género estereotipados. Las tareas que podrían reforzar el desarrollo de aspectos identitarios (que las niñas desempeñen funciones organizativas y de apoyo, como tomar notas, planificar eventos, coordinar el trabajo en grupo, etc.) han ido disminuyendo gradualmente. A estos resultados contribuyó la modificación de la organización de las aulas y el recurso a grupos mixtos para limitar la división entre niños y niñas (Council of Europe, 2014<sup>[63]</sup>). Las enseñanzas de esta experiencia constituyen un punto de referencia potencialmente útil para evaluar las guías pedagógicas publicadas por el Gobierno colombiano y los progresos realizados en su aplicación.

**Reforzar la participación de las familias en el proceso de creación de una educación sensible a las cuestiones de género.** Aunque las escuelas desempeñan un papel importante en la educación de los futuros ciudadanos, implicar a los padres es clave a la hora de introducir un nuevo enfoque educativo destinado a reforzar la educación sensible al género. La familia actúa a menudo como "portavoz" de prejuicios arraigados y los padres podrían ver con recelo las nuevas iniciativas para cambiar de rumbo. El Ministerio de Educación de Colombia ya incluye dentro de su plan sectorial una estrategia de apoyo a las Alianzas Familia- Escuela (Ministerio de Educación Nacional, Colombia, 2022<sup>[64]</sup>). Estas Alianzas

promueven esfuerzos conjuntos entre las instituciones educativas y las familias e incorporan actividades para la promoción de la equidad de género (Ministerio de Educación Nacional, Colombia, 2022<sup>[58]</sup>; 2019<sup>[65]</sup>). La experiencia internacional puede servir de inspiración para fortalecer los temas de género en las Alianzas Familia-Escuela. En Perú, el Ministerio de Educación lanzó una campaña nacional en 2019 para informar a los padres sobre la importancia de incorporar prácticas sensibles al género en la educación y sus interacciones con el currículo. Se abrieron casi 140 centros de información para explicar a las familias cómo y por qué se implementa el enfoque de género en el currículo educativo (MINEDUC, 2019<sup>[66]</sup>). En Irlanda, como parte de la estrategia de integración de la perspectiva de género, el Ministerio de Educación y Ciencia elaboró directrices para uso de toda la comunidad escolar, incluidos los padres. Las directrices para las escuelas primarias y secundarias proporcionan a los padres información sobre las obligaciones de la escuela en relación con la legislación sobre igualdad, la explicación de la integración de la perspectiva de género y lo que implica y sugerencias de acciones que los padres pueden llevar a cabo en las escuelas (Council of Europe, 2011<sup>[67]</sup>; EIGE, 2020<sup>[68]</sup>). Las directrices pedagógicas aplicadas por el Gobierno chileno animan a las escuelas a adoptar un papel más propositivo para implicar a las familias explorando opciones de cooperación con las asociaciones de padres (OECD, 2021<sup>[69]</sup>). Las directrices incluyen un vídeo que los padres pueden ver para informarse antes de participar en una reunión de debate. El programa español *Irene* informa y forma a los padres como parte de una iniciativa más amplia destinada a prevenir la violencia sexual cometida por jóvenes de cohortes de educación secundaria (Council of Europe, 2014<sup>[63]</sup>).

**Ampliar los esfuerzos para aumentar el interés de las niñas en las disciplinas STEM, promoviendo al mismo tiempo modelos de conducta.** En junio de 2021, el Ministerio de Educación de Colombia y la Oficina Regional de la Fundación Siemens Stiftung publicaron una guía dirigida a los maestros de preescolar para promover las disciplinas STEM entre las niñas y un enfoque más inclusivo de género en el aula (Ministerio de Educación Nacional, Colombia y Siemens Stiftung Foundation, 2021<sup>[70]</sup>). Ese mismo año, el Ministerio de Tecnologías y Comunicaciones y la Corporación Maloka lanzaron el programa "Chicas STEAM" que busca promover el interés de niñas y jóvenes entre 12 y 15 años por las disciplinas STEM (Maloka Corporation, 2022<sup>[71]</sup>).

La experiencia peruana ofrece un ejemplo interesante de los esfuerzos continuados por promover las disciplinas STEM entre las niñas. En Perú, Eureka es un programa nacional de ciencia y tecnología que data de mediados de los años 80. Su objetivo es estimular la curiosidad de los niños de primaria y secundaria por las disciplinas STEM. Profesores y alumnos trabajan juntos en el desarrollo de una cultura científica utilizando enfoques pedagógicos adaptados a la edad de los niños. Entre 2012 y 2022, el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), en asociación con donantes privados, implementó el programa MaCTec Perú (Mini Academia de Ciencias y Tecnología). El programa tenía como objetivo reducir la brecha de género en los campos STEM y estaba dirigido a niñas peruanas (entre 8 y 11 años) de zonas urbanas y rurales. La actividad principal del programa consistía en un taller en el que participaban científicos consagrados y en el que niñas de distintos orígenes aprendían, creaban y experimentaban. Al volver a casa, compartían su experiencia y aplicaban lo aprendido con sus compañeras y, posiblemente, de forma más amplia, con sus comunidades. MaCTec Perú recibió el Premio UNESCO de Educación de las Niñas y las Mujeres por su proyecto "Mobile MaCTec Bus Labs" (UNESCO, 2023<sup>[72]</sup>). La tutoría y los modelos de conducta han demostrado tener resultados positivos concretos a la hora de estimular el interés de las niñas por los campos STEM.

De forma similar a la iniciativa MacTEC en Perú, en 2017, la OCDE y el Gobierno de México lanzaron conjuntamente el programa "NinaSTEM Pueden", un proyecto destinado a estimular la curiosidad y la pasión de las niñas mexicanas por las materias STEM a través de oportunidades educativas fuera del aula, inspiradas en encuentros con mujeres mentoras que han destacado en estos campos (OECD, 2020<sup>[73]</sup>). Otro programa mexicano, "Código X", promueve la inclusión de niñas y mujeres en el sector de las TIC mediante la organización de talleres, conferencias y hackáthones para niñas y jóvenes sobre

alfabetización digital, robótica y programación, al tiempo que les muestra las diferentes oportunidades que tienen en las carreras tecnológicas (OCDE, 2018[79]).

Para reforzar aún más las iniciativas en curso, el Gobierno de Colombia podría ampliar la formación de docentes para hacer frente a los sesgos de género en la educación STEM (Corbett and Hill, 2015<sup>[74]</sup>; OECD, 2017<sup>[42]</sup>). Estos esfuerzos podrían incluir equipar a los maestros con herramientas pedagógicas adecuadas para ayudar a los niños, en particular a las niñas, a superar la ansiedad por las matemáticas y su falta de confianza en sus propias habilidades científicas y matemáticas. Iniciativas como la puesta en marcha por VHTO -la Organización Nacional Holandesa de Expertos en Niñas/Mujeres y Ciencia/Tecnología- forman a los profesores para ayudar a las jóvenes generaciones a tomar conciencia de sus talentos y de cómo utilizarlos en las profesiones STEM (VHTO, (Dutch) National Expert Organisation Girls/ Women and Science/Technology, 2014<sup>[75]</sup>).

Mantener el impulso para el cambio es esencial, dado que la lucha contra los estereotipos de género a través del sistema educativo es un proceso a largo plazo. Mejorar la igualdad de género en la educación es un proceso a largo plazo que requiere capitalizar los esfuerzos presentes y anteriores para promover mejoras. Implícitamente, el seguimiento continuo de los logros puede ser de gran valor para situar a Colombia en una senda sostenible de progreso. Como parte de una estrategia definida a largo plazo, Colombia podría identificar un conjunto claro de objetivos y estándares intermedios, con respecto a los cuales organizar un organismo de seguimiento independiente encargado de evaluar los progresos y difundir las historias de éxito en la escuela.

### Recuadro 2.2. Resumen de las opciones políticas para reducir las barreras al reparto equitativo del trabajo remunerado y no remunerado en Colombia

Las limitaciones institucionales, legales y culturales impiden reducir las barreras para lograr un reparto más equitativo de las actividades laborales no remuneradas en Colombia. La OCDE sugiere:

#### Crear un sistema de atención más integral

- **Fomentar los esfuerzos en curso para que los programas de educación y atención a la primera infancia (AEPI) sean accesibles a todos los niños.** Como parte integral del *Programa Hogar Comunitario de Bienestar*, los hogares comunitarios son un medio eficaz para llegar a los hogares de las zonas rurales y remotas. Este programa debería ampliarse para llegar a un mayor número de familias y zonas, incluidas aquellas con una alta concentración de población indígena. También debería dotarse de recursos adecuados para apoyar a los niños hasta que alcancen la edad escolar. Para los niños, el acceso a programas de AEPI asequibles y fiables significa mejores oportunidades de aprendizaje, junto con mayores posibilidades de reforzar el bienestar y el nivel de vida. Para las madres, un entorno seguro para sus hijos significa más oportunidades para buscar activamente un empleo en el mercado laboral y dedicar más tiempo a una actividad laboral remunerada. Para lograr el doble dividendo de un sistema de AEPI inclusivo y eficaz, Colombia tendrá que seguir abordando las desigualdades en los niveles de participación en la AEPI, especialmente entre los niños más desfavorecidos, que son los que pueden cosechar los mayores beneficios.
- **Profesionalizar los programas comunitarios de atención a la infancia.** Algunos países han optado por reforzar la oferta de programas de formación continua para cuidadores de niños, aumentando las opciones de programas más cortos, pero más regulares y mejor espaciados. Vietnam, por ejemplo, ofrece oportunidades de formación continua de hasta dos meses al año. En Colombia, un enfoque similar se adaptaría especialmente bien a las necesidades de las zonas rurales y alejadas, donde escasea la mano de obra bien formada en el cuidado de niños, en

comparación con los centros urbanos. Al mismo tiempo, las necesidades de atención infantil tienden a seguir la estacionalidad de la producción agrícola en estas zonas, lo que significa que aumentan cuando se intensifican las actividades agrícolas y la cosecha, antes de recuperarse tan pronto como los factores estacionales se moderan. Acomodar estas variaciones, desconocidas para los centros urbanos, requiere una gran capacidad de adaptación. Varios países, entre ellos Ecuador, por ejemplo, han adoptado políticas de remuneración más decididas para los cuidadores comunitarios de niños. Aparte de los aumentos salariales, la creciente profesionalización puede conllevar efectos de retroalimentación sobre la expansión de la formalización si el tiempo dedicado al trabajo de cuidado de niños da derecho a créditos de pensión y cobertura sanitaria. Al aumentar el atractivo de la profesión de cuidador de niños, se apoyará la expansión de la participación de la mano de obra, en particular de las mujeres.

- **Garantizar que todos los niños de 5 años comiencen el año de transición a tiempo y preparados para la escolarización.** Colombia podría reforzar las medidas para aumentar la escolarización, como garantizar una jornada escolar completa para los niños en el año de transición. Asegurar a los padres que sus hijos pequeños estarán supervisados durante sus horas de trabajo y que recibirán una nutrición adecuada a lo largo del día podría tener efectos positivos sobre su capacidad para adaptar las horas de trabajo, con efectos potencialmente beneficiosos sobre la participación de las madres en el mercado laboral. Vincular el programa *Familias en Acción* a la asistencia de los niños a la escuela en el año de transición, supondría un incentivo económico para que los padres matricularan a sus hijos. Las campañas en los medios de comunicación o la implicación de los líderes de las comunidades locales podrían ser una herramienta útil para concientizar sobre la importancia de que los niños entren en el año de transición a tiempo.
- **Mejorar las condiciones de los cuidadores informales.** La OCDE ha desarrollado recientemente un marco para ayudar a los países con sus compromisos de reconocer y proteger los derechos de las carreras informales. Algunas de las recomendaciones del marco podrían ser de interés para Colombia. Incluyen el apoyo al intercambio de información a través de sitios web y centros sociales, junto con más capacitación para prevenir el agotamiento físico y mental de las carreras y fortalecer la calidad de la atención a largo plazo. Además, el cuidado de relevo es una herramienta necesaria para ayudar a los profesionales a descansar y gestionar otras responsabilidades. El apoyo financiero a las carreras puede tomar la forma de prestaciones en efectivo, ya sea pagadas a las carreras directamente a través de un subsidio profesional o indirectamente a través de quienes reciben la atención. Más allá de brindar apoyo financiero a las carreras, los países toman cada vez más medidas para garantizar que el tiempo de cuidado califique para créditos de pensión y que las carreras se beneficien de la cobertura médica.

#### **Ampliar la licencia parental en la economía formal e informal**

- **Establecer la licencia parental con semanas reservadas de permiso de paternidad.** Aunque Colombia ha avanzado hacia la concesión de más licencias parentales de los que puedan beneficiarse tanto hombres como mujeres, al igual que en otros lugares, son pocos los padres que se acogen a ellos. Varios países de la OCDE, entre ellos Canadá, muchos países europeos, Japón y Corea, han conseguido que los padres se tomen la licencia reservando una determinada parte de la licencia parental para ellos, lo que significa que la licencia total que puede utilizar una pareja es mayor si ambos la toman. Otra opción política es prolongar la licencia de paternidad, que por definición no puede transferirse a la madre.
- **Extender la protección parental a los trabajadores del sector informal.** Extender la protección de la maternidad a las trabajadoras del sector informal es esencial para lograr un reparto más equilibrado de las actividades laborales remuneradas y no remuneradas entre los miembros de la pareja. Además, al liberar a las mujeres que trabajan en el sector informal de

la presión de trabajar demasiado durante el embarazo y de reincorporarse demasiado pronto tras el parto, se contribuirá a reducir la elevada exposición de las poblaciones vulnerables a riesgos sanitarios y económicos. Las últimas estimaciones muestran que sólo el 41,4% del quintil más pobre de la población en las zonas rurales y el 26,5% en las urbanas se benefician de las transferencias monetarias condicionadas. La ampliación de la cobertura del programa de transferencias monetarias condicionadas *Familias en Acción*, dirigido a los hogares pobres con niños, podría contribuir a la protección maternal de los más vulnerables.

### Reducir la transmisión de estereotipos de género a través del sistema educativo

- **Formación transversal para ayudar a los docentes a ser más conscientes de la importancia de las actitudes y estereotipos de género en la escuela.** Esto podría lograrse aprovechando la experiencia en la implementación de programas de capacitación docente que promuevan la inclusión de género y otras iniciativas a pequeña escala de gobiernos subnacionales como Bogotá y Antioquia. Muchos docentes en Colombia no están familiarizados con la noción de lenguaje inclusivo y su potencial como vehículo para abordar los estereotipos de género en las aulas. La experiencia internacional muestra que los esfuerzos por crear una cultura conducente a la igualdad de género deben comenzar desde la educación temprana y con el apoyo voluntario de los docentes. Es importante una formación específica para ayudar a los profesores a adaptar sus enfoques pedagógicos al grupo de edad de los niños. Por ejemplo, los docentes han desempeñado un papel fundamental en las iniciativas emprendidas por el gobierno de Flandes (Bélgica) para crear conciencia sobre los roles de género en las escuelas flamencas.
- **Fortalecer el compromiso de las familias en el proceso de creación de una educación con perspectiva de género.** Aunque las escuelas desempeñan un papel importante en la educación de los futuros ciudadanos, involucrar a los padres es clave a la hora de introducir un nuevo enfoque educativo destinado a fortalecer una educación sensible al género. La familia actúa a menudo como “portavoz” de prejuicios arraigados y los padres podrían ver con recelo las nuevas iniciativas de cambio de rumbo. El Ministerio de Educación en Colombia ya promueve a través de la Alianza Familia Escuela esfuerzos conjuntos entre las instituciones educativas y las familias e incorpora actividades para la promoción de la igualdad de género. La experiencia internacional puede servir de inspiración para fortalecer las cuestiones de género en las Alianzas Familia-Escuela. Por ejemplo, el programa español Irene informa y capacita a los padres como parte de una iniciativa más amplia destinada a prevenir la violencia sexual cometida por jóvenes en la educación secundaria.
- **Ampliar los esfuerzos para aumentar el interés de las niñas en las disciplinas STEM, promoviendo al mismo tiempo modelos a seguir.** En 2021, el Ministerio de Educación de Colombia y la Oficina Regional de la Fundación Siemens Stiftung publicaron una guía dirigida a los maestros de preescolar para promover las disciplinas STEM entre las niñas y un enfoque más inclusivo de género en el aula. Para reforzar aún más las iniciativas en curso, el Gobierno de Colombia podría ampliar la formación del profesorado para abordar los prejuicios de género en la educación STEM. Estos esfuerzos podrían incluir equipar a los profesores con herramientas pedagógicas adecuadas para ayudar a los niños, en particular a las niñas, a superar la ansiedad por las matemáticas y su falta de confianza en sus propias habilidades científicas y matemáticas. Iniciativas como la puesta en marcha por la Organización Nacional Holandesa de Expertos en Niñas/Mujeres y Ciencia/Tecnología forman a los profesores para ayudar a las jóvenes generaciones a tomar conciencia de sus talentos y de cómo utilizarlos en las profesiones STEM.

## Hacer que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable

### **Garantizar el acceso de todos a una educación de calidad**

Aunque la mayoría de los países han dado pasos importantes en la ampliación de las oportunidades de acceso a una educación de calidad, dar a todos los niños y jóvenes acceso a una educación de calidad sigue siendo esencial para apoyar el bienestar y crear las condiciones para la independencia económica. Los niños y jóvenes pobres que abandonan prematuramente el sistema escolar tienen más probabilidades de encontrarse en situaciones de vulnerabilidad, estar expuestos a la violencia y adoptar comportamientos de riesgo. Las adolescentes y las jóvenes de los hogares más pobres tienen más probabilidades que las de los hogares más ricos de quedar embarazadas o dar a luz antes de los 18 años (UNFPA, 2013<sup>[76]</sup>).

Como se ha expuesto en el capítulo 1, en Colombia los resultados educativos son muy heterogéneos. La asistencia a la escuela primaria es alta (93%), independientemente de que los niños vivan en zonas rurales o urbanas. Sin embargo, las tasas de matrícula disminuyen fuertemente con la edad, especialmente en las zonas rurales: más de la mitad de las mujeres de 13 a 24 años no asisten a ninguna institución educativa en las zonas rurales, frente a alrededor del 37% de las mujeres en las zonas urbanas. Para el grupo de 6 a 11 años, la tasa de asistencia escolar entre los niños que pertenecen a familias autoidentificadas como indígenas es de 74%, en comparación con 92% entre las familias no indígenas. Para el grupo de 12 a 18 años, la tasa cae a 55% para los niños indígenas, frente a 74% para los demás niños (Freire et al., 2015<sup>[77]</sup>). En la misma línea, el promedio de años de educación varía significativamente entre los grupos socio-económicos. Las estadísticas sobre los niños que viven en zonas rurales muestran que reciben una media de cinco años y medio de educación, frente a los más de nueve años de los niños de las zonas urbanas. En las zonas rurales, la tasa de analfabetismo entre los niños mayores de 15 años supera el 12%, lo que supone casi cuatro veces más que en las zonas urbanas (3,3%) (USAID, 2020<sup>[78]</sup>).

Las actividades laborales fuera de la escuela influyen en el rendimiento escolar. En Colombia, independientemente del sexo, cerca de 1 millón o el 9,8% de los niños entre 5 y 17 años trabajan, ya sea fuera de su casa o dentro de sus hogares realizando labores domésticas durante 15 horas o más a la semana (DANE, 2022<sup>[79]</sup>). Si bien la prevalencia de trabajo infantil fuera de la casa es mayor entre los niños (6,4% frente a 3,2% de las niñas), esto cambia cuando se consideran los quehaceres domésticos, con una prevalencia de 10,8% en las niñas y 8,9% en los niños. La prevalencia también aumenta con la edad, mostrando una mayor carga entre los adolescentes de entre 15 y 17 años (27,5%), en comparación con los niños más pequeños de entre 5 y 14 años (4,5%). En cuanto a los que trabajan fuera de casa, el sector con mayor concentración de trabajo infantil es la agricultura (el 45,6% del trabajo infantil fuera de casa se concentra en actividades agrícolas), lo que indica una mayor prevalencia de este problema en las zonas rurales.

El embarazo adolescente también destaca como una fuente importante de preocupación en Colombia. Aunque la tasa de fecundidad adolescente ha disminuido en las últimas dos décadas en Colombia (World Bank Group, 2019<sup>[80]</sup>), el número de nacimientos por cada 1.000 mujeres entre 15 y 19 años es el más alto entre los países de la OCDE. Para 2020, en Colombia la tasa de fecundidad adolescente equivalía a 53,2 nacimientos por cada 1.000 mujeres de 15 a 19 años, significativamente más alta que el promedio de la OCDE de 9,4 (OECD, 2022<sup>[81]</sup>). Las madres adolescentes tienen un menor nivel educativo que sus pares, ya que la maternidad en la adolescencia se asocia a una alta probabilidad de asistir irregularmente a clases, repetir grados escolares y abandonar prematuramente la educación formal (OECD, 2018<sup>[82]</sup>). En Colombia en 2018, el 86,2% de las mujeres que tuvieron un hijo durante su adolescencia solo alcanzaron la educación primaria o secundaria, frente al 71,5% entre las que postergaron la maternidad (UNFPA Colombia, 2022<sup>[83]</sup>). La mitad de las adolescentes que abandonan los estudios en Colombia citan el embarazo como causa principal (Daniels, 2015<sup>[84]</sup>).

La maternidad temprana no se distribuye equitativamente por contextos socioeconómicos. El embarazo adolescente es mayor entre las mujeres que pertenecen al quintil más pobre (5,5%), son indígenas y viven



en familias polígamas (5,1%), viven en zonas rurales (4,8%) o en la Región de la Orinoquía y Amazonía (4,6%). En parte relacionado con estos factores, el embarazo adolescente es mayor entre las mujeres desplazadas (4,4%) o que residen en municipios directamente afectados por el conflicto armado interno (3,8%) (Murad-Rivera R, 2018<sup>[85]</sup>). En 2015, el porcentaje de mujeres de 13 a 19 años que ya son madres o están embarazadas de su primer hijo en el quintil más bajo es 6 veces mayor que en el quintil más alto; entre las mujeres que solo tienen educación primaria, es cinco veces mayor que el porcentaje de mujeres con educación superior.

Además, existe una fuerte correlación entre los embarazos de adolescentes y la violencia de género. Los padres registrados de recién nacidos de madres de 10 a 14 años son entre 5 y 10 años mayores que la madre (UNFPA Colombia, 2022<sup>[83]</sup>). En Colombia, tener relaciones sexuales con una menor de 14 años es ilegal y está penado por la ley penal (UNFPA Colombia, 2022<sup>[83]</sup>).

### *Perspectivas políticas*

**Continuar los esfuerzos para recompensar a las familias vulnerables por su compromiso con la educación de sus hijos.** El coste de oportunidad de la educación primaria se refiere a la pérdida de rendimientos acumulados por la familia por el trabajo infantil y/o por la contribución que el niño aporta al hogar al absolver las tareas domésticas, como cuidar de los hermanos menores, realizar las tareas domésticas y cuidar del ganado. Los costes de oportunidad son especialmente relevantes en los hogares pobres, rurales y agrarios, donde la mano de obra infantil está muy solicitada y, por tanto, los beneficios inmediatos de la escolarización pueden ser inferiores a los del mercado laboral. En determinados contextos, la cuestión preocupa más a las niñas que a los niños, lo que refleja la distribución por sexos de las tareas domésticas, las costumbres matrimoniales y la falta de oportunidades de empleo para las niñas tras la escolarización. Los chicos pueden ser responsables del ganado o de otras actividades agrícolas de la familia.

Los programas de transferencias monetarias condicionadas (TMC), al proporcionar transferencias periódicas a los padres de familias pobres que optan por mantener a sus hijos en la escuela, deberían incitar a una disminución del coste de oportunidad. En Colombia, el programa *Familias en Acción*, que proporciona prestaciones condicionadas a los hogares pobres con hijos de hasta 18 años, incluye una disposición especial para los hogares con hijos en edad escolar. Para estos hogares, el programa proporciona transferencias de efectivo condicionadas a la matrícula en la escuela y a una asistencia mínima del 80% de las clases programadas por bimestre escolar. Esta transferencia aumenta con el número de niños en el hogar (hasta tres niños), la densidad de población de la zona de residencia (los importes de las transferencias se diferencian para cuatro tipos de zonas y reflejan los mayores costes de oportunidad de las zonas urbanas) y el grado escolar (mayor para los niños en la escuela secundaria). Una reciente evaluación de impacto muestra que *Familias en Acción* aumenta en 12 puntos porcentuales la probabilidad de escolarización en las 14 principales ciudades del país y en las zonas rurales (Arteaga, Trujillo and Gomez, 2019<sup>[86]</sup>). El programa también muestra impactos en la reducción de la probabilidad de embarazo adolescente en zonas rurales y de trabajo infantil en zonas urbanas en 4 puntos porcentuales respectivamente. Cortés, Gallego y Maldonado (2016<sup>[87]</sup>) sostienen que el programa podría potenciar sus impactos en la reducción del embarazo adolescente si su renovación se condiciona al éxito escolar.

Otra evaluación de *Familias en Acción* identifica cinco retos principales en los primeros 10 años de funcionamiento del programa (Angulo, 2016<sup>[88]</sup>). En primer lugar, la mejora de los mecanismos de focalización ha contribuido a reducir los errores de exclusión de las familias más pobres y vulnerables. Estas mejoras se han introducido en reconocimiento del hecho de que la situación socioeconómica puede evolucionar con el tiempo y, en consecuencia, el algoritmo utilizado para estimar la pobreza debe ser capaz de captar oportunamente los cambios de situación. Segundo, fue necesaria una inversión continua en tiempo y recursos para fortalecer las capacidades técnicas de los gobiernos locales para la verificación de corresponsabilidades en educación y salud en campo. Tercero, las barreras existentes que impiden la

accesibilidad en diferentes contextos han resultado un reto, por lo que el programa está en constante revisión de su estrategia de pago promoviendo la simplificación y la inclusión financiera de los beneficiarios. En cuarto lugar, sería importante preservar la integridad del programa previniendo el riesgo de manipulación política, en particular por parte de las autoridades locales y especialmente durante la focalización y la verificación de las condicionalidades, al tiempo que se promueve una estrategia para aumentar las capacidades de ejecución de los municipios. En quinto lugar, es importante mantener un fuerte vínculo entre el programa y la estrategia nacional general de reducción de la pobreza. Esto significa ampliar los esfuerzos de coordinación del programa para conectar mejor a los beneficiarios con iniciativas ajenas al objetivo central del programa, como las promovidas por el Ministerio de Trabajo para fomentar la inclusión en el mercado laboral. Con todo, ya se han realizado importantes esfuerzos para mejorar *Familias en Acción* ante los nuevos retos y las cambiantes realidades sobre el terreno. De cara al futuro, mantener la misma capacidad de respuesta seguirá siendo clave para garantizar el impacto.

La intención del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 es armonizar los programas de transferencias monetarias condicionadas y no condicionadas a cargo del Departamento Administrativo para la Prosperidad Social (art. 66 de la Ley 2294 de 2023). Además, promete seguir trabajando en el acompañamiento familiar y comunitario para superar la pobreza, incluso con énfasis en los hogares encabezados por mujeres.

**Comunicar los beneficios de completar los estudios.** Los estudiantes de familias con bajos ingresos suelen estar mal informados sobre los rendimientos monetarios y sociales de la educación y el abanico más amplio de oportunidades laborales a las que los estudios pueden abrir la puerta. Influidos por la percepción de que la educación no afecta a su bienestar futuro, los estudiantes pueden abandonar los estudios prematuramente para apoyar los ingresos de sus familias. En 2021, el Ministerio de Educación de Colombia lanzó con el apoyo de tres Fundaciones (Santo Domingo, Educación por encima de todo y Pies Descalzos) la campaña *Este cuento es tuyo* para promover la escolarización, la permanencia y la finalización de todos los grados en el contexto de la reapertura de las escuelas tras la pandemia (Ministerio de Educación Nacional, Colombia, 2021<sup>[89]</sup>). La experiencia internacional ha demostrado el potencial de las campañas de comunicación como forma rápida de informar a los estudiantes sobre los beneficios de la educación a un coste moderado. En Perú, el programa *Decidiendo para un futuro mejor* implementado por un laboratorio de innovación al interior del Ministerio de Educación (MineduLAB) consistió en una campaña de transmisión de información sobre los retornos monetarios y sociales de la educación básica y superior a través de videos e infografías enviados a las instituciones educativas (MineduLAB, 2018<sup>[90]</sup>). Los videos mostraban a estudiantes reflexionando sobre la importancia de estudiar y tener metas, a partir de su experiencia personal y entorno familiar. También brindaban información sobre las oportunidades de financiamiento a la educación superior, por ejemplo, a través de becas y créditos educativos. Los resultados de un experimento aleatorio para evaluar el programa piloto muestran una disminución significativa del número de abandonos escolares (MineduLAB, 2018<sup>[90]</sup>). El progreso observado en el rendimiento de los estudiantes fue particularmente fuerte entre las niñas, lo que revela que uno de los potenciales más importantes del programa reside en la capacidad de ayudar a cerrar las brechas de género en la educación.

La tutoría escolar y el asesoramiento a los estudiantes son también claves para que las niñas y las jóvenes permanezcan en el sistema educativo. Curiosamente, el sector privado puede desempeñar un papel destacado en estas iniciativas. Un ejemplo es *The Girls' Network* (<https://www.thegirlsnetwork.org.uk/>), una organización benéfica nacional del Reino Unido cuyo objetivo es inspirar y empoderar a las niñas de 14 a 19 años de comunidades desfavorecidas poniéndolas en contacto con una mentora y una red de mujeres profesionales que actúan como modelos. La iniciativa incluye asociaciones con colegios e institutos. Todas las mentoras son mujeres que han recibido una formación de un año en mentoría, tras haber superado un proceso de solicitud. Más de 500 mentoras formadas dan consejos prácticos sobre cómo identificar y acceder a las oportunidades y cómo desarrollar la confianza necesaria para aprovecharlas.

**Garantizar una educación e información sexual integral en la escuela y fuera de ella.** Las directrices internacionales de la UNESCO señalan la importancia de la Educación Sexual Integral (ESI) como un proceso curricular de enseñanza y aprendizaje sobre los aspectos cognitivos, emocionales, físicos y sociales de la sexualidad. La ESI aborda los retos de la salud sexual y reproductiva: reproducción, anticoncepción moderna, embarazo y parto, junto con las infecciones de transmisión sexual (ITS). En la medida en que utiliza un enfoque basado en los derechos humanos, la ESI implica la concientización de los jóvenes sobre sus propios derechos y el respeto de los derechos de los demás, incluido el derecho a unas opciones sexuales seguras, responsables y respetuosas, libres de coacción y violencia. El objetivo es dotar a los jóvenes de las herramientas que necesitan para lograr una vida y unas relaciones sanas. La concientización sobre la importancia de este objetivo es especialmente importante, dada la creciente exposición de los jóvenes a información científicamente incorrecta, contradictoria y confusa sobre la sexualidad y el género. El caso de Finlandia, que representa un modelo avanzado de educación sexual integral en Europa, señala la eficacia de la cooperación entre la escuela y las autoridades sanitarias en la educación sexual de los jóvenes como uno de los puntos fuertes del modelo finlandés (Kontula, 2010<sup>[91]</sup>). Perú lanzó en 2012 el Plan Multisectorial de Prevención del Embarazo en Adolescentes 2013-2021. Este plan establece cinco objetivos principales: 1. Postergar el inicio de la actividad sexual en la adolescencia; 2. Incrementar el porcentaje de adolescentes que culminan la educación secundaria; 3. Asegurar la inclusión de la Educación Sexual Integral (ESI) en el Marco Curricular Nacional; 4. Incrementar el uso de métodos anticonceptivos modernos en adolescentes; y 5. Reducir la violencia sexual contra niñas y adolescentes. (MINSA, 2012<sup>[92]</sup>). Como parte de la implementación del plan, los ministerios de Salud y Educación lanzaron iniciativas que incluyen: (i) la creación de espacios amigables para adolescentes en los centros de salud primaria; ii) la elaboración y difusión de guías y cursos virtuales para docentes sobre educación sexual integral en todos los niveles educativos; y iii) campañas de atención a niñas y adolescentes víctimas de violencia.

En Colombia, varias leyes y planes nacionales han ratificado la ESI como un elemento clave de la educación formal. La *Ley General de Educación* (ley 115) de 1994 ordena a todas las instituciones educativas incluir la educación sexual como un tema transversal para los estudiantes de diferentes edades (Congreso de la República de Colombia, 1994<sup>[93]</sup>). El Plan de Salud Pública 2012-2021 incluyó como objetivo que "para el 2021, el 80% de las instituciones educativas públicas garanticen que niñas, niños, adolescentes y jóvenes tengan educación sexual, basada en el ejercicio de los derechos humanos, sexuales y reproductivos, desde un enfoque de género y diferencial" (Profamilia, 2022<sup>[94]</sup>). En 2013, la *Ley de Convivencia Escolar* (ley 1620) resalta la relevancia de la educación sexual desde un enfoque de derechos humanos. La Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos, revisada en 2014, también incluye el objetivo de facilitar el acceso a la educación sexual desde el sector salud y otros sectores como el educativo (Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia, 2014<sup>[95]</sup>).

El PND 2022-2026 asume el compromiso de intensificar las políticas que abordan los derechos sexuales y reproductivos utilizando un enfoque amplio de educación sexual, incluido el acceso efectivo a anticonceptivos.

Aunque cuenta con respaldo legal, la implementación de la ESI ha demostrado ser un reto en Colombia. En 2008, el Ministerio de Educación Nacional, en colaboración con el UNFPA, lanzó el Programa de Educación en Sexualidad y Construcción de Ciudadanía (PESCC) con el objetivo de desarrollar competencias para una vida sexual y reproductiva saludable. Inicialmente el programa fue piloteado directamente por el Ministerio de Educación Nacional, sin embargo, tras su incorporación en la Política Educativa nacional en 2010, los recursos fueron transferidos a los gobiernos locales de los estados que se hicieron cargo de su implementación (Beltrán Villamizar, Galvis Aparicio and Vargas Beltrán, 2013<sup>[96]</sup>). Una evaluación del programa en 2014 mostró que la implementación fue baja (sólo alrededor del 17% de las escuelas públicas implementaron PESCC en 2013) debido principalmente a la falta de compromiso de los actores clave de la implementación que perciben la educación sexual como irrelevante para el contexto escolar (Universidad de los Andes, 2014<sup>[97]</sup>). Sin embargo, cuando se implementa correctamente, PESCC

apoya los resultados de un mayor conocimiento, mejores actitudes y prácticas sexuales. En particular, la evaluación identificó un aumento significativo en el acceso a la información sobre los servicios de salud y anticoncepción disponibles. En 2021 se debatió en el Congreso un proyecto de ley que pretendía incluir la educación sexual como parte del plan de estudios oficial de las escuelas, pero se encontró con oposición y no se aprobó (Congreso de la República de Colombia, 2021<sup>[98]</sup>).

Dado que el promedio de años de educación varía significativamente entre los grupos socioeconómicos en Colombia, es esencial que los programas de ESI lleguen a los jóvenes y niños no escolarizados, que a menudo son los más vulnerables a la desinformación, la coerción y la explotación. La directriz del UNFPA sobre la ESI extraescolar complementa la directriz proporcionada inicialmente por la UNESCO, aportando pruebas y perspectivas fundamentadas para abordar esta dimensión específica (UNFPA, 2020<sup>[99]</sup>). Recomienda un entorno más informal y flexible de lo que puede ser posible en la escuela, con grupos de aprendizaje más reducidos, horarios de clase adaptables, una impartición más variada y creativa del plan de estudios y una mayor interacción entre los alumnos. Un aspecto importante se refiere a la cuestión de quién debe encargarse de transmitir la información. Los facilitadores pueden animar a los alumnos a compartir preguntas y perspectivas que pueden ser reacios a expresar en un entorno de aprendizaje que perciben como excesivamente formalista. Es esencial garantizar que tanto las niñas como los niños sientan que pueden plantear preguntas, aclarar dudas y abordar preocupaciones con seguridad y comodidad. Los jóvenes formados que los alumnos puedan identificar como compañeros pueden contribuir a la creación de un entorno informativo de apoyo.

**Proporcionar apoyo médico y económico a niñas y madres adolescentes vulnerables.** Las madres jóvenes se concentran entre las más vulnerables y tienen un acceso limitado a recursos clave como los médicos, psicológicos y de ingresos para cubrir sus necesidades básicas. El *Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)* tiene un programa dirigido a adolescentes vulnerables y mujeres mayores de 18 años embarazadas o lactantes que ofrece apoyo psicológico, remisiones a los servicios de salud y educación pertinentes y, para los casos de madres sin apoyo familiar, alojamiento temporal (ICBF, 2016<sup>[100]</sup>). La experiencia internacional muestra el potencial de este tipo de intervenciones. En Uruguay, un programa tiene como objetivo promover proyectos educativos para madres menores de 23 años. Proporciona a las madres apoyo financiero para el cuidado de los niños, junto con apoyo social para ayudarles a adquirir habilidades y competencias. En Australia, el gobierno ha creado varios programas de transferencias para padres adolescentes, entre ellos el subsidio *JET Childcare Fee Assistance*, por ejemplo, que permite a las madres jóvenes y a sus parejas pagar el cuidado de los hijos durante el horario laboral o escolar. Abonado directamente a los proveedores de servicios de guardería, el importe depende de los ingresos de la familia, la edad del niño y las horas que la madre y su pareja pasan trabajando o estudiando. Estos programas subrayan la importancia de la focalización, especialmente con vistas a llegar a las zonas rurales y remotas.

### ***Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y en puestos de liderazgo***

En Colombia, cuatro de cada diez empresas están dirigidas por una mujer. La mayoría de estas empresas son PYMES (78,2% de las empresas lideradas por mujeres son micro o pequeñas, 17,5% medianas y 4,3% grandes) y se concentran en sectores asociados a roles femeninos tradicionales (producción de alimentos -21,4%- y confección de prendas de vestir -15,6%-) (DANE, ONU Mujeres and CPEM, 2022<sup>[101]</sup>). Las empresas más pequeñas suelen tener menos capacidad que las grandes para apoyar la conciliación de la vida laboral y familiar y promover la carrera profesional de las mujeres. Por el contrario, las grandes empresas colombianas están dirigidas casi exclusivamente por hombres. La proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa en 2021 es del 12,9%, por debajo de la media de la OCDE del 28% (OECD, 2022<sup>[102]</sup>), pero superior a la última estimación para América Latina del 10,4% (Deloitte, 2022<sup>[103]</sup>).

Diversas barreras impiden a las mujeres colombianas acceder a puestos de liderazgo. Al igual que en otros países latinoamericanos, una barrera clave se relaciona con la influencia de los estereotipos de género sobre las figuras de liderazgo y los arraigados prejuicios que deben superar para ascender en sus carreras profesionales (Nathan Associates, 2016<sub>[104]</sub>). Es más probable que los directivos contraten a candidatos cuyas características sean similares a las suyas, pero dado que la mayoría de los responsables de contratación son hombres, las candidaturas de mujeres tienen menos probabilidades de ser retenidas. Esto las disuade de presentar su candidatura a puestos de alta dirección. Además, el talento suele definirse como un patrón de comportamiento asociado a características masculinas como la asertividad y la competitividad, lo que refuerza la creencia de que los buenos directivos son hombres (Cabrera, 2007<sub>[105]</sub>; Warren and Walters, 1998<sub>[106]</sub>). Las interrupciones de la carrera profesional debido a la maternidad reducen aún más las oportunidades de promoción (PNUD, 2010<sub>[107]</sub>). Además, los puestos de liderazgo empresarial, académico o político requieren largas jornadas laborales, un alto grado de flexibilidad y disposición para viajar. Estas características son difíciles de conciliar con el hecho de que las mujeres en Colombia dedican mucho más tiempo a las obligaciones familiares y domésticas que los hombres.

Conciliar las responsabilidades laborales y vitales es muy difícil para las mujeres en los ámbitos académicos científicos. Esto implica riesgos especialmente elevados de ralentización de la carrera o abandono. En Colombia, las mujeres solo representan el 37,8% de los investigadores del país y si bien su participación en actividades de investigación científica médica y en salud es alta (59,6%), están subrepresentadas en ciencias naturales (28,2%), ingeniería y tecnología (18,4%), ciencias agropecuarias (37,6%), ciencias sociales (46,4%) y humanidades y artes (27,1%) (Franco-Orozco and Franco-Orozco, 2018<sub>[108]</sub>). Esta situación desigual persiste en el liderazgo científico, donde solo el 33,6% de los grupos científicos en Colombia son liderados por investigadoras. Además de la subrepresentación, las mujeres tienden a cobrar menos. En los programas de pregrado la mayor brecha salarial de género se encuentra en las carreras de medicina y ciencias de la salud (17,2%) y en los programas de postgrado en las carreras de ingeniería, arquitectura y urbanismo (37,6%) (Franco-Orozco and Franco-Orozco, 2018<sub>[108]</sub>).

En cuanto a la representación de las mujeres en las listas electorales al Congreso, Colombia estableció una cuota estatutaria del 30% en 2011. Esto fue alcanzado por primera vez por el recién elegido Congreso de 2022, mostrando un aumento significativo en la participación de las mujeres con respecto al anterior Congreso elegido en 2018 en el que la participación de las congresistas fue del 19,7%. Con estos resultados, Colombia se ubica por encima del promedio mundial de participación de mujeres en los parlamentos (25%), y más cerca del promedio de la región de las Américas (32,4%) (DANE, ONU Mujeres and CPEM, 2022<sub>[101]</sub>).

Colombia también muestra importantes avances en la representación de las mujeres en la rama ejecutiva y en los cargos directivos de las entidades públicas en general. La última administración (2018) y la actual (2022) tuvieron una mujer como vicepresidenta e igual número de hombres y mujeres en cargos del gabinete ministerial. A nivel mundial sólo el 22% de los cargos de gabinete son ocupados por mujeres (World Bank Group, 2019<sub>[80]</sub>) (DANE, ONU Mujeres and CPEM, 2022<sub>[101]</sub>). Para el año 2021, las mujeres representan el 46% de los cargos directivos de las entidades públicas, con un 45% de mujeres en el nivel decisorio más alto y un 47% en los demás niveles de decisión, cifra superior a la participación reglamentaria del 30% establecida para las entidades públicas por la ley 581 de 2000. (DANE, ONU Mujeres and CPEM, 2022<sub>[101]</sub>).

A nivel local la situación es menos positiva, sólo 2 de los 32 gobernadores son mujeres (6.3%) y 132 de 1.099 distritos (12%) tienen alcaldesas (DANE, ONU Mujeres and CPEM, 2022<sub>[101]</sub>). Como lo identificó un informe del Banco Mundial de 2015, diferentes obstáculos impiden que las mujeres participen en política en Colombia: (i) las cuotas establecidas por ley a menudo no se cumplen debido a la falta de sanciones efectivas, (ii) una cultura política dominada por los hombres y la prevalencia de normas sociales patriarcales disuaden a las mujeres de participar en actividades políticas, especialmente en los niveles más altos; y, (iii) la violencia política contra las mujeres, casi dos tercios (63%) de las mujeres que participan en política afirman haber recibido algún tipo de agresión (como restricciones para que las

mujeres hablen y la negativa a concederles todos los recursos financieros y administrativos necesarios para sus funciones públicas) debido a su género (World Bank Group, 2019<sup>[80]</sup>).

### *Perspectivas políticas*

**Crear objetivos de representación femenina en las empresas privadas.** Las empresas con una representación de mujeres en sus consejos de administración superior tienden a ser mejor valoradas en cuanto a responsabilidad social corporativa, rendimiento financiero y han demostrado tener una mayor tasa de supervivencia que aquellas con una dirección dominada por hombres (World Bank Group, 2019<sup>[80]</sup>). Sin embargo, en Colombia los lineamientos oficiales de 2014 para las mejores prácticas corporativas (Código de Gobierno Corporativo) no incluyen requisitos para la diversidad de género en las juntas directivas. Un estudio sobre 300 empresas en Colombia muestra que para 2020 el 24% ha establecido un comité para la paridad de género (en comparación con el 31,8% en Perú y el 22,3% en México). En promedio, las empresas latinoamericanas que cuentan con un comité para la paridad de género ofrecen a sus empleados opciones de trabajo más flexibles, incluyendo horarios flexibles (20,4 puntos porcentuales más que las que no cuentan con un comité) y oportunidades de trabajo a domicilio (13,4 puntos porcentuales más), así como servicios de guardería, ya sea directa, o en forma de ayuda financiera (21,5 puntos porcentuales más) (Aequales, 2020<sup>[109]</sup>).

La experiencia internacional ofrece ejemplos de buenas prácticas para promover la representación femenina en las empresas privadas. En Alemania, la Ley de 2015 sobre la participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos ejecutivos de los sectores privado y público fijó una cuota de diversidad de género del 30% para los consejos de supervisión y exigió a las empresas cotizadas y co-determinadas (en las que los trabajadores pueden votar a sus representantes en el consejo) que establecieran objetivos de igualdad de género en los dos niveles superiores de dirección. Las empresas estatales israelíes tienen un objetivo legal de representación adecuada para ambos sexos en el consejo de administración, normalmente el 50%, a menos que exista una razón de peso por la que no se pueda alcanzar dicha representación. Hasta alcanzar el objetivo, se dará preferencia a los consejeros del sexo menos representado. Las empresas que no lo cumplan pueden ser sancionadas.

Además de los enfoques basados en la norma, que implican sanciones, los mecanismos de certificación que elogian y ponen en valor a las empresas que cumplen los objetivos y compromisos anunciados en favor de la igualdad de género pueden generar efectos positivos en la reputación que actúan, a su vez, como incentivo para que otras empresas adopten prácticas similares. A modo de ejemplo, el PNUD dirige el Programa de Certificación del Sello de Igualdad de Género en la región de ALC, cuyo objetivo es crear incentivos de certificación para las empresas privadas que cumplan los compromisos en favor de la igualdad de género (OECD, 2020<sup>[39]</sup>).

Además, la experiencia internacional demuestra que las asociaciones y redes empresariales pueden desempeñar un papel importante en el apoyo a las mujeres que ocupan puestos de liderazgo para que actúen como modelos de conducta, y sensibilizar sobre las mujeres en el liderazgo (OECD, 2017<sup>[42]</sup>). A nivel empresarial, los programas de mentoría o los espacios de *networking* para mujeres dentro de las empresas también pueden ayudar a reforzar el interés de las mujeres por participar en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

**Promover una cultura académica que integre a las profesoras y las apoye para sobresalir.** Especialmente en los campos STEM, encontrar candidatas calificadas para puestos académicos empieza por crear un entorno de aprendizaje inclusivo para todos los estudiantes (Nathan Associates, 2016<sup>[104]</sup>). Con este fin, la tutoría de los profesores noveles y el fomento de una cultura que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los miembros del profesorado ayudarán a garantizar que las mujeres estén más satisfechas con sus carreras y tengan la oportunidad de sobresalir. Las mujeres que deciden permanecer en el mundo académico tienen más probabilidades de contar con oportunidades de formación y desarrollo profesional, de recibir apoyo de compañeros o supervisores y de

conciliar las funciones laborales y no laborales que las mujeres que abandonan la profesión (Corbett and Hill, 2015<sup>[74]</sup>).

### **Continuar los esfuerzos para fortalecer la representación de las mujeres en el liderazgo público.**

Aunque el sistema de cuotas en el Congreso colombiano y en las entidades públicas ha proporcionado resultados positivos, siguen siendo necesarias más acciones para abordar la persistente infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo público, especialmente a nivel subnacional. Los cambios en la legislación y la reforma de las políticas son importantes para garantizar que hombres y mujeres tengan el mismo acceso a la representación política en las prácticas electorales y los cargos públicos, en la contratación y promoción en la función pública y en la gestión de los recursos humanos en general dentro del sector público. También es fundamental abordar la mentalidad de los dirigentes y gestores masculinos y cambiar las culturas institucionales que siguen arraigando los prejuicios sexistas tanto en el sector público como en el privado.

**Implantar objetivos específicos y sistemas de seguimiento y evaluación.** Para hacer un seguimiento de los avances en materia de liderazgo equilibrado entre hombres y mujeres y abordar los retos pendientes con reformas tangibles podría ser necesario el apoyo de objetivos específicos y la recopilación de datos desglosados por sexo, tanto en el sector privado como en el público. Los objetivos mensurables son importantes para evaluar si se cumplen las metas de representación femenina en las distintas profesiones y a nivel de liderazgo. Una forma de medir estos logros podría ser aumentando la participación de las empresas en el Ranking "PAR", desarrollado por la empresa colombiana Aequales (<https://form.aequales.com/en>), que tiene como objetivo medir la igualdad de género y la diversidad en empresas privadas, entidades públicas y PYMES de América Latina. Para formar parte del ranking las empresas deben solicitar a sus empleados que respondan un cuestionario virtual, de acceso libre y confidencial. Los resultados de cada empresa se miden para estimar indicadores sobre equidad de género y se presentan en un ranking anual que muestra resultados comparables por empresas organizadas por categorías como tamaño de la organización, sector, público vs privado, entre otros. En Australia, la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo exige a las empresas del sector no público con 100 o más empleados que hagan públicos sus "Indicadores de Igualdad de Género" en los informes anuales que presentan a la Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo.

### ***Apoyar el espíritu emprendedor femenino***

Como ya se indicó en el capítulo 1, las mujeres colombianas tienen menos probabilidades de ser empresarias que los hombres. Aunque no existe una diferencia significativa en la proporción de hombres y mujeres que trabajan por cuenta propia, la proporción de los que son empresarios es aproximadamente el doble entre los hombres que entre las mujeres. Una diferencia tan significativa es conciliable con el hecho de que los negocios de las mujeres tienen más probabilidades de ser informales y de adoptar la forma jurídica de personas físicas cuyos negocios son de propiedad individual, en lugar de tener una estructura corporativa.

La mayoría de las empresas dirigidas por mujeres adoptan la forma de microempresas o pequeñas empresas (78,2%). Además de la probabilidad de operar en el sector informal, estas empresas tienden a crearse por necesidad, en lugar de aprovechar la oportunidad de unos ingresos regulares, posiblemente crecientes. Como consecuencia, muchas empresas dirigidas por mujeres no se desarrollan lo suficiente como para convertirse en un negocio establecido que impulse una mayor creación de empleo. En Colombia, de cada 10 microempresas, sólo 3 sobrevivieron después de 5 años; esto comparado con una tasa de supervivencia de 7 de cada 10 para las grandes empresas y de 5 para las pequeñas y medianas empresas (Dini, 2020<sup>[110]</sup>)

Varias fuerzas interdependientes están detrás de estos patrones. Como se ha comentado en otras partes de este informe, las mujeres no tienen las mismas oportunidades de acceso a la educación y la formación que los hombres. Además, las largas horas que dedican al cuidado y a las tareas domésticas reducen el

tiempo que pueden dedicar a actividades generadoras de ingresos. Por otra parte, la falta de acceso a servicios financieros, como cuentas de ahorro y préstamos, limita significativamente la capacidad de las mujeres para centrarse en el diseño y el desarrollo de negocios productivos. En 2017, el 42,5% de las mujeres y el 49,4% de los hombres en Colombia tenían una cuenta en una institución financiera o en un proveedor de servicios de dinero móvil. El acceso femenino a una cuenta es inferior a la media regional de América Latina (52%) y de los países de renta media-alta (69%) (World Bank, 2023<sup>[111]</sup>).

Abordar la combinación de barreras es clave para garantizar que las mujeres colombianas puedan emprender nuevos negocios y ampliar posteriormente sus actividades. Desde 2004, el país ha organizado su apoyo a las microempresas y a las pequeñas y medianas empresas a través del *Sistema Nacional de Apoyo a las MiPymes*. Aunque este apoyo no está dirigido directamente a las mujeres, como se ha mencionado anteriormente, las empresas dirigidas por mujeres están sobrerrepresentadas entre las microempresas y las pequeñas empresas. El apoyo del Sistema Nacional se organiza en 5 ejes principales (Mincomercio, 2020<sup>[112]</sup>):

- **Acceso a la financiación.** Este eje incluye el apoyo mediante la concesión directa de líneas de crédito o garantías de préstamo para microempresas y pequeñas y medianas empresas a través de 3 instituciones principales: el Fondo Nacional de Financiación del Sector Agropecuario (FINAGRO), el Banco de Desarrollo Empresarial de Colombia (BANCOLDEX) y el *Fondo Nacional de Garantías*.
- **Innovación.** El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación apoya a las micro, pequeñas y medianas empresas a través de actividades como: (i) acuerdos firmados con los representantes locales de la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (*Confecámaras*) para promover la innovación en las empresas; y (ii) beneficios fiscales a un grupo de proyectos de investigación e innovación seleccionados a través de una convocatoria competitiva.
- **Desarrollo empresarial y fomento de las exportaciones.** El principal actor de este eje es INNPulsa, una agencia gubernamental de emprendimiento e innovación, que presta apoyo a través de actividades como: (i) subvenciones para promover las exportaciones entre microempresas con potencial en mercados internacionales, a través de la integración de cadenas globales de valor, en coordinación con la agencia nacional para la promoción de las exportaciones, ProColombia; y (ii) promover la formación de clústeres empresariales a través del programa iNNovaClúster.
- **Fomento del espíritu empresarial.** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo establece y supervisa las políticas destinadas a garantizar un entorno propicio para el éxito de las empresas mediante el establecimiento de una política nacional única de fomento del espíritu empresarial y el mantenimiento de acuerdos internacionales de libre comercio como la Alianza del Pacífico, la cual integra las economías de Chile, Colombia, México y Perú.
- **Inclusión productiva y social.** El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo e INNPulsa mantienen programas de apoyo a empresas de víctimas del conflicto armado. Estos programas cubren temas como asistencia técnica para mejorar las habilidades empresariales y promover el acceso a mercados y activos productivos.

Además del Sistema Nacional de Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, la Vicepresidencia lanzó en 2021 el *Fondo Mujer Emprende* (Vicepresidencia Colombia, 2023<sup>[113]</sup>). Ahora denominado *Fondo para la Promoción de la Autonomía y el Emprendimiento de la Mujer*, este Fondo proporciona, a través de un enfoque de género, apoyo financiero y no financiero (formación y coaching) a mujeres emprendedoras en entornos rurales y urbanos en coordinación con actores nacionales clave como FINAGRO, Agencia de Desarrollo Rural (ADR), INNPulsa, BANCOLDEX y Confecámaras. El apoyo a través del Fondo se diferencia en tres categorías: de vida, de oportunidad y escalable. Las empresas clasificadas en la categoría “vida” son informales, pequeñas, normalmente de autoempleo que tienen como objetivo generar ingresos diarios para la subsistencia. Las empresas de “oportunidad” muestran cierto nivel de innovación,



con potencial para generar riqueza y empleos de calidad. Y las empresas “escalables” se caracterizan por su alto nivel de innovación con potencial para generar riqueza, empleos de calidad y exportaciones.

El índice “*doing business*” del Banco Mundial sitúa a Colombia como una de las mejores economías para iniciar un negocio en la región de América Latina (World Bank Group, 2020<sup>[114]</sup>). La puntuación del país en esta categoría es de 87, frente al 79,6 de la región (la puntuación máxima, que representa las condiciones ideales para crear una empresa es 100). Esta puntuación relativamente alta se explica por la ausencia de requisitos mínimos de capital y, por debajo de la media regional, el tiempo y el coste necesarios para crear una empresa. No obstante, el índice muestra un margen de mejora en el número de procedimientos para iniciar legalmente y operar formalmente una empresa (7 en comparación con una media de 8,1 en América Latina y 4,9 en los países de renta alta de la OCDE) (World Bank Group, 2020<sup>[114]</sup>). Aunque son comunes a hombres y mujeres, los efectos adversos de la barrera de los trámites complejos pueden ser especialmente importantes para las mujeres, cuyo tiempo suele ser más limitado, dadas las normas existentes y la división dominante de las obligaciones de cuidado en Colombia.

Otro requisito previo para impulsar el espíritu empresarial de las mujeres es la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto a los derechos sobre la propiedad y el uso de la tierra. Si bien en Colombia las mujeres tienen el mismo derecho legal que los hombres a poseer, usar y tomar decisiones sobre sus tierras y bienes y no relacionados con la tierra, independientemente de su estado civil, el conflicto armado ha mostrado efectos perjudiciales sobre el acceso de las mujeres a la tierra, especialmente en las zonas rurales (OECD, 2019<sup>[115]</sup>). El conflicto armado provocó el desplazamiento de millones de personas, lo que complicó la reclamación y distribución de tierras. La *Ley de Víctimas y Restitución de Tierras* (ley 1448) de 2011 garantiza el derecho a la restitución de tierras a las víctimas que han perdido sus tierras como consecuencia del conflicto, haciendo hincapié en la protección de las mujeres y otros grupos vulnerables. Los datos internacionales demuestran que las mujeres con derechos seguros sobre la tierra y la propiedad obtienen 4 veces más ingresos y ahorran un 35% más que las mujeres sin acceso a la tierra y la propiedad; y sus hijos tienen un 10% menos de probabilidades de enfermar, un 33% menos de probabilidades de tener un peso inferior al normal y el doble de probabilidades de terminar la escuela secundaria (USAID Colombia, 2023<sup>[116]</sup>).

### *Perspectivas políticas*

**Reforzar el uso de enfoques combinados para apoyar el espíritu empresarial de las mujeres.** Un creciente conjunto de investigaciones explora la interacción entre las finanzas y el desarrollo de la iniciativa empresarial de las mujeres en contextos de elevada informalidad (ILO, 2014<sup>[117]</sup>; ILO-WED, 2018<sup>[118]</sup>). Estos trabajos coinciden en que el acceso a servicios formales de ahorro, por ejemplo, la apertura de una cuenta bancaria a nombre de una mujer, puede animar a las mujeres a reservar algo de dinero para usos empresariales, al tiempo que soportan las presiones para compartir el dinero con sus familiares. Además, están de acuerdo en que unas condiciones de reembolso de la deuda más flexibles, como un periodo de gracia en los préstamos, ayudan a las actividades empresariales de las mujeres y aumentan la probabilidad de que sobrevivan.

Otra conclusión importante de estos trabajos es que alcanzar un nivel sólido de inclusión financiera requiere algo más que la oportunidad de abrir una cuenta bancaria y acceder a préstamos. Esto refleja la naturaleza compleja de la brecha financiera de género, que implica la coexistencia de muchas capas de barreras estructurales e individuales. Para Colombia, estas conclusiones resaltan la importancia de seguir fomentando la difusión de programas que combinen el acceso a servicios financieros con otras dimensiones del desarrollo del emprendimiento como mercados y capacitación empresarial, junto a la educación financiera y la adquisición de habilidades digitales (Alliance for Financial Inclusion, 2021<sup>[119]</sup>). El Fondo *Mujer Emprende* recientemente lanzado en Colombia, ahora denominado *Fondo para la Promoción de la Autonomía y el Emprendimiento de la Mujer*, constituye un primer paso en la dirección correcta.

La revisión de los programas existentes de apoyo al espíritu empresarial en los países de renta baja y media confirma que la formación puede desempeñar un poderoso papel en el fortalecimiento de las competencias empresariales de los individuos, con efectos de retroalimentación positivos sobre la creación de empleo. Sin embargo, para tener éxito, los programas de formación deben cumplir ciertos requisitos, como dirigirse a los primeros emprendedores, ser intensivos y ofrecerse en combinación con apoyo financiero (Grimm and Paffhausen, 2015<sup>[120]</sup>). Los trabajos de la OCDE también muestran que la adopción de enfoques que tengan en cuenta las cuestiones de género en el diseño de los programas de formación es clave para mejorar el acceso, ampliando así el grupo de mujeres potencialmente interesadas. Estos enfoques deben prestar especial atención a: (i) la adaptabilidad, teniendo en cuenta los horarios de las mujeres y las restricciones de tiempo para el transporte y la participación en los cursos (los cursos cortos, los cursos en línea y los vídeos de formación, podrían ser preferibles a los programas de formación largos); ii) el contenido debe centrarse en tareas y técnicas que las mujeres perciban como su prerrogativa. Por ejemplo, en Perú, una iniciativa de investigación para mejorar el cultivo de la patata mostró una participación muy limitada de las mujeres (menos del 15 % de todos los participantes) porque la patata se percibe como un cultivo "masculino". La participación de las mujeres alcanzó un máximo del 60% en las sesiones sobre plantación, cosecha y evaluación de clones de patata porque se trata de tareas tradicionalmente asociadas al trabajo femenino (FAO, 2011<sup>[121]</sup>); y, iii) para las mujeres de hogares de bajos ingresos, las formaciones deberían prestar atención a ciertas necesidades cotidianas como las responsabilidades de las mujeres en el cuidado de niños y ancianos durante el tiempo dedicado a la formación (OECD, 2019<sup>[122]</sup>).

La creación de redes y la orientación mediante mentores, a través de la creación de asociaciones y foros de mujeres, son también importantes catalizadores de información sobre el mercado y pueden facilitar enormemente el intercambio de conocimientos entre iguales. La experiencia de los países europeos sugiere que la tutoría entre empresarias con experiencia y nuevas empresarias también puede mejorar las aptitudes empresariales, si la mentora y la mujer que recibe la mentoría encajan bien. Por lo tanto, merece la pena recurrir a entrevistas para determinar qué mentora se adapta mejor a cada alumna. Además, las aceleradoras o incubadoras de empresas también pueden ofrecer oportunidades de formación adicional y creación de redes, junto con asesoramiento empresarial, financiero y jurídico (OECD/EU, 2017<sup>[123]</sup>). Dichos aceleradores podrían ser gestionados por el propio sector público u operados por el sector privado o sin ánimo de lucro, con una posible financiación pública (OECD/EU, 2017<sup>[123]</sup>).

Por último, Colombia debe seguir esforzándose por simplificar los procedimientos administrativos para registrar formalmente las empresas. El número de procedimientos para crear una empresa ha disminuido significativamente desde 2004 (en 2004 se necesitaban 20 procedimientos para crear una empresa, mientras que en 2020 este número se redujo a 7) (World Bank Group, 2023<sup>[124]</sup>). Este patrón debería continuar mediante políticas como (i) hacer que las agencias gubernamentales sustituyan a los notarios y los municipios en el proceso de registro para limitar las prácticas anticompetitivas y (ii) crear una ventanilla única en línea para la creación de empresas.

**Impulsar el impacto de las restituciones de tierras a las víctimas del conflicto armado combinándolas con el apoyo a la iniciativa empresarial de las mujeres.** Las iniciativas para renovar los programas de titulación de tierras desempeñan un papel esencial en el apoyo a las actividades empresariales de las mujeres rurales. Al mismo tiempo, las conclusiones de trabajos recientes sobre el impacto de los programas de titulación de tierras y seguridad de la tenencia en la inversión agrícola muestran que los responsables políticos deberían tener debidamente en cuenta el hecho de que los programas de titulación de tierras suelen funcionar como complemento de otros programas destinados a fomentar el empoderamiento económico de las mujeres (Navarro-Catañeda et al., 2021<sup>[125]</sup>). Según la OIT, estos programas complementarios deben incluir formación técnica para mejorar el rendimiento económico de las empresas de mujeres (ILO, 2016<sup>[126]</sup>), que van desde la mejora de las semillas, por ejemplo, hasta la adquisición de competencias de gestión, junto con otras competencias relacionadas con la identificación

de mercados potenciales. Una idea de política que se puede extraer para Colombia a partir de esta evidencia es que la titulación de tierras en el país debería complementarse con actividades en el marco del eje de Inclusión Productiva y Social del *Sistema Nacional de Apoyo a las MiPymes*, que implementa programas de apoyo a las empresas propiedad de víctimas del conflicto armado. La creación de redes de embajadoras escolares podría ayudar a superar la falta de modelos de conducta que suelen padecer las empresarias de las comunidades rurales. La iniciativa *Frauen unternehmen* de Alemania ofrece un ejemplo potencialmente interesante de cómo podría organizarse el programa. Las embajadoras son seleccionadas por un jurado, lo que aumenta su prestigio. Además, suelen asistir a un número limitado de actos con sus homólogos para que el compromiso requerido sea relativamente ligero (OECD/EU, 2017<sub>[123]</sub>).

**Supervisar los efectos de las políticas.** La revisión sistemática de los amplios efectos de los programas de emprendimiento en países de renta baja y media señala la complejidad de evaluar los resultados tanto en términos de creación de empleo como de empresas (Grimm and Paffhausen, 2015<sub>[120]</sub>). Esto refleja el hecho de que deben cumplirse muchas condiciones antes de que las intervenciones a favor de empresas individuales mejoren el rendimiento empresarial y lleven a la decisión de crear una nueva empresa o contratar empleados adicionales. En otras palabras, es probable que sea necesaria una larga cadena de resultados intermedios antes de que las intervenciones políticas se materialicen en una expansión sostenible del empleo, que también está vinculada a la mejora y la creciente seguridad de las condiciones de trabajo.

También es importante tener en cuenta que muchas de las medidas políticas aplicadas no tienen como principal objetivo crear empleo, sino mejorar las prácticas de gestión, lograr flujos de ingresos más estables y reducir la pobreza. Por ejemplo, los beneficios de la tutoría y el acceso a modelos de conducta tienden a materializarse en un cambio de prácticas en cuanto a la forma en que se utilizan los recursos existentes, sin que necesariamente se generen más puestos de trabajo (ILO, 2014<sub>[117]</sub>). Del mismo modo, los datos disponibles parecen indicar que, aunque los programas de financiación y formación tienen efectos positivos en los resultados empresariales, como la mejora de los conocimientos y las prácticas y, en ocasiones, de los ingresos, los efectos más amplios en las actividades y prácticas del mercado laboral son generalmente más débiles y, en ocasiones, insignificantes (Grimm and Paffhausen, 2015<sub>[120]</sub>). Estas conclusiones ponen de relieve que puede ser más conveniente aprovechar los efectos de las intervenciones sobre las ventas, los ingresos y los niveles de renta que cuantificar los resultados en materia de empleo, que pueden depender de otros factores. La disponibilidad de indicadores desglosados por género también podría merecer atención como medio para retratar las posibles desigualdades no intencionadas de los resultados que pueden surgir en el camino hacia la inclusión financiera (Trivelli Ávila and Caballero Calle, 2018<sub>[127]</sub>).

### **Combatir la violencia contra las mujeres**

La seguridad de las mujeres desempeña un papel clave en su capacitación económica. En todos los países, las mujeres son víctimas de la violencia, no sólo en el hogar (perpetrada por sus parejas actuales y anteriores u otros miembros de la familia), sino también en los espacios públicos, los transportes públicos, la escuela, la universidad y el trabajo. Sumándose al sufrimiento físico y mental, el acoso, el abuso sexual o físico y la violación socavan las oportunidades educativas y económicas de niñas y mujeres, afectando en última instancia a su participación en el mercado laboral (ILO, 2018<sub>[128]</sub>). Por ejemplo, las víctimas de la violencia doméstica tienen menos probabilidades de ser económicamente activas y, cuando lo son, menos probabilidades de ser productivas, una consecuencia del sufrimiento físico y mental (CEPAL, 2016<sub>[129]</sub>).

Para limitar la exposición a la violencia en los espacios públicos, en la escuela y en el trabajo (CEPAL, 2016<sub>[129]</sub>), muchas niñas y mujeres restringen sus movimientos, lo que potencialmente limita sus oportunidades educativas y laborales, junto a disfrutar de la vida (OCAC, 2020<sub>[130]</sub>). La violencia en el

trabajo puede llevar a renunciar a una oportunidad laboral potencialmente buena. Si la mujer opta por quedarse, lo hace a costa de su bienestar (ILO, 2018<sup>[128]</sup>). Un alto porcentaje de niñas que han sufrido un episodio traumático en la escuela tienen que cambiar de centro o abandonar por completo el sistema educativo (OCAC, 2020<sup>[130]</sup>).

Colombia tiene una de las tasas más altas de violencia de pareja contra la mujer en América Latina (Bott et al., 2022<sup>[131]</sup>; CEPAL, 2022<sup>[132]</sup>). El 32,3% de las mujeres entre 15 y 49 años en el país reportaron haber sufrido violencia física por parte de su pareja al menos una vez en su vida (Bott et al., 2022<sup>[131]</sup>), en comparación con promedios estimados de 25% para la región latinoamericana y 27% para el mundo (WHO, 2023<sup>[133]</sup>). Las denuncias de violencia sexual por parte de la pareja en Colombia también se encuentran entre las más altas de la región: la prevalencia en el país es del 7,6%, frente a un 6,5% reportado en Perú, 6,3% en México y 5,4% en República Dominicana, sólo superado por Haití (11,2%) y Nicaragua (7,8%) (Bott et al., 2022<sup>[131]</sup>). Fuera del hogar, las mujeres también son las principales víctimas de acoso sexual en las calles, en los transportes y en los lugares de trabajo. En Bogotá, el 83,4% de las mujeres (14 años o más) han sufrido acoso sexual en espacios públicos, en particular al utilizar el sistema de buses rápidos de la ciudad *Transmilenio* (80,4%), en las calles (79%) y en buses del Sistema Integrado de Transporte Público (46,5%) (Veeduría Distrital Bogotá, 2022<sup>[134]</sup>). En el lugar de trabajo, las mujeres también son más propensas a ser víctimas de acoso sexual por parte de sus compañeros (42%) y supervisores (26%), pero sólo el 9% lo denunció ante las autoridades (Senado de la República Colombia, 2023<sup>[135]</sup>; ELSA, 2022<sup>[136]</sup>).

Como se mencionó en el capítulo 1, Colombia registró 182 casos de feminicidios en 2020, y aunque mostró una disminución con respecto a 2019 (con 229 casos), en 2021 la cifra volvió a aumentar a 210. En general, la tasa de feminicidios por cada 100.000 mujeres aumentó levemente de 0,7 en 2019 y 2020 a 0,8 en 2021 (CEPAL, 2022<sup>[132]</sup>). Esta tendencia es similar para los feminicidios de niñas y adolescentes, ya que 12 de cada 100 feminicidios fueron de menores de edad en 2019, la tasa bajó a 10 para 2020, pero volvió a aumentar a 12 en 2021. La mayoría de estas muertes fueron de adolescentes entre 12 y 17 años (DANE, ONU Mujeres and CPEM, 2022<sup>[101]</sup>). Si bien estas estadísticas ya muestran un problema, las cifras oficiales de feminicidios suelen ser criticadas por subestimar el número de muertes. Por ejemplo, para 2021 el *Observatorio Colombiano de Feminicidios* reportó 622 feminicidios o casi 3 veces el número oficial (Observatorio Colombiano de Feminicidios, 2023<sup>[137]</sup>). Un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sostiene que, en países con conflicto armado como Colombia, las cifras oficiales de feminicidios no tienen en cuenta las desapariciones forzadas de mujeres que acaban en fosas comunes. Como no existe una categorización oficial del motivo de la muerte, éstas no se contabilizan como feminicidios (PNUD, 2021<sup>[138]</sup>). En los últimos años, las movilizaciones contra los feminicidios han aumentado en toda América Latina, que tiene la tasa de feminicidios más alta del mundo. Tras el asesinato de una joven argentina, el colectivo #Niunamenos lanzó una campaña de sensibilización que resonó en toda la región centrada en la violencia contra las mujeres.

Colombia cuenta con varias leyes y medidas de acompañamiento contra las diferentes formas de violencia contra las mujeres. En 2006 y 2008 el país aprobó leyes para sancionar el acoso laboral (ley 1010) y las sanciones por violencia de género (ley 1257). La ley 1719 de 2014 introdujo medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, especialmente en el contexto del conflicto armado. En 2015 se aprobó la Ley 1761 (conocida como *Ley Rosa Elvira Cely*) para incorporar el feminicidio como delito, separado del concepto general de homicidio agravado. Varias medidas para combatir la violencia acompañan a estas leyes. Por ejemplo, en 2016 el país creó el *Observatorio Nacional de Violencias*, gestionado por el Ministerio de Salud y Protección Social para generar, recopilar, analizar y difundir información sobre la violencia de género en todo el país (Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia, 2023<sup>[139]</sup>). Adicionalmente, en el marco del abordaje integral de la violencia de género, el Ministerio de Salud y Protección Social ha desarrollado guías y protocolos para la atención de niñas y mujeres maltratadas víctimas de violencia de género, víctimas de violencia sexual, seguimiento de delitos

de género contra mujeres desplazadas por el conflicto armado y materiales para la campaña *Nada justifica la violencia contra la mujer* (Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia, 2023<sup>[140]</sup>).

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 incluye un compromiso para fortalecer la lucha contra la violencia de género y el feminicidio. Para ello, promete utilizar un enfoque amplio, desde la asistencia preventiva hasta el acceso a la justicia, así como el seguimiento de los resultados.

### *Perspectivas políticas*

**Reducir las barreras que restringen el acceso de las víctimas de violencia y acoso al sistema judicial.** Las mujeres víctimas de violencia a menudo dudan en denunciar el delito por temor a los altos riesgos de revictimización en medio de largos requisitos procesales. En Colombia, sólo el 36% de los feminicidios son seguidos por una denuncia penal y de ellos sólo el 20% recibe una condena entre 2019 y 2021 (PNUD, 2023<sup>[141]</sup>). Las *Comisarías de familia* son la principal entidad para la prevención de la violencia y la asistencia a las víctimas en todo el país. Dependen enteramente de los gobiernos locales y, aunque existen diversos protocolos elaborados por la Dirección Nacional de la Policía y el Ministerio de Justicia para orientar y mejorar su trabajo, se reporta una gran variación en su funcionamiento y en sus capacidades para asistir a las víctimas de violencia de género (World Bank Group, 2019<sup>[80]</sup>). Un estudio cualitativo reciente en 27 distritos de Colombia muestra que las víctimas de violencia parecen tener una fuerte preferencia por la conciliación, desconocen los recursos disponibles para apoyarlas y están influenciadas por normas sociales contrarias a las denuncias formales. Las autoridades también parecen carecer de conocimientos sobre cómo acompañar un proceso relacionado con la violencia de género y sobre las medidas de protección disponibles y otros recursos para apoyar a las víctimas (PNUD, 2023<sup>[141]</sup>). Proporcionar formación a los funcionarios policiales y judiciales sobre cómo abordar la violencia contra las mujeres, incluidas las mejores prácticas sobre cómo interactuar con las víctimas, puede hacer que el proceso de denuncia de estos delitos sea menos difícil. Por ejemplo, en 2019, México puso en marcha un programa de formación de la policía que tiene como objetivo garantizar la correcta aplicación de los protocolos de procedimiento en situaciones de violencia de género. Casi ninguna víctima puede cumplir el plazo actual de seis meses para denunciar acoso o violencia sexual, en particular contra menores. Reconociendo que la decisión de denunciar puede ser más larga, parece deseable una ampliación del plazo.

**Fomentar y garantizar procesos de denuncia seguros para las víctimas.** En los lugares de trabajo y en las escuelas, las mujeres pueden ser reacias a denunciar el acoso o la violencia, lo que refleja el hecho de que los agresores suelen ocupar una posición jerárquica superior, como la de un profesor o un jefe (ILO, 2018<sup>[128]</sup>). En consecuencia, el Gobierno colombiano podría considerar dedicar más esfuerzos a la implementación de mecanismos seguros de denuncia para facilitar el reporte de estas situaciones en el lugar de trabajo. La experiencia internacional en la materia sugiere que las iniciativas políticas para incentivar a las empresas a adoptar mecanismos de denuncia pueden apoyarse en diferentes herramientas como los convenios colectivos, la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y la legislación laboral (Eurofound, 2015<sup>[142]</sup>). En los países escandinavos y en los Países Bajos, por ejemplo, la obligación de los empresarios de establecer procedimientos o medidas para hacer frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo forma parte del planteamiento para salvaguardar la salud mental y física de los trabajadores. Como tal, forma parte de la normativa para mejorar el bienestar y la salud en el trabajo. Las legislaciones de Bélgica y Francia han introducido la obligación específica del empresario de prevenir la violencia y el acoso. Irlanda aconseja a los empresarios que introduzcan un código de conducta para mostrar su compromiso de hacer frente a los comportamientos abusivos, lo que es muy relevante en caso de demanda judicial. Es igualmente importante que el marco normativo fomente la adopción de prácticas preventivas, estableciendo principios y directrices que permitan a los empresarios adoptar iniciativas más proactivas. En cumplimiento de estas directrices, algunos empleadores privados organizan talleres y cursos de formación para explicar la ley contra los abusos sexuales en el trabajo y sensibilizar sobre las distintas manifestaciones de los abusos sexuales en el trabajo, así como sobre la forma de

denunciarlos. El papel de los interlocutores sociales también puede ser importante para ampliar las acciones preventivas en el lugar de trabajo aprovechando su experiencia, por ejemplo, ayudando a diseñar el apoyo individual como la presencia de asesores confidenciales.

**Educación a los jóvenes sobre diferentes aspectos de la violencia y el acoso sexual.** Aunque Colombia ha lanzado campañas de sensibilización sobre la violencia sexual, estas campañas no se dirigen a los adolescentes, a pesar de que las mujeres jóvenes son a menudo víctimas. Un ejemplo internacional es la campaña #MeGustaComoEres lanzada por España en 2019 para prevenir la violencia de género entre los jóvenes y dirigida a adolescentes. A través de la promoción del respeto, la aceptación y la autonomía en la pareja, la campaña se centra en las principales manifestaciones de la violencia de género, con el objetivo de identificarlas y prevenirlas. Se trata de una campaña totalmente digitalizada que se difunde a través de las redes sociales. Otras campañas se centran en el acoso sexual callejero. En Argentina, se hizo viral la campaña #Cambiáeltrato, que mostraba a un joven explicando a otro que su comportamiento con las mujeres en la calle no era el adecuado.

**Vigilar la seguridad de los transportes.** La falta de transportes seguros puede llevar a las mujeres a restringir sus movimientos como forma de reducir la exposición a comportamientos de riesgo. Tales resoluciones drásticas disuaden, a su vez, a las mujeres de participar en los mercados laborales, siendo los efectos adversos sobre los ingresos potencialmente importantes para los hogares de zonas remotas. En Colombia, en 2021 el Ministerio de Transporte lanzó la campaña *Alto al acoso en el transporte* y trabajó en la identificación de políticas para hacer el transporte público más seguro para las mujeres (Ministerio de Transporte Colombia, 2023<sup>[143]</sup>; Ministerio de Transporte, Colombia and IDB, 2021<sup>[144]</sup>). Mientras que en ciudades como Bogotá se pueden diseñar y supervisar políticas basadas en datos, no ocurre lo mismo en otras zonas del país. La falta de datos supone un obstáculo para identificar los puntos conflictivos y evaluar la eficacia de las políticas.

### Recuadro 2.3. Resumen de las opciones políticas para hacer que el trabajo remunerado de las mujeres sea más rentable en Colombia

Una serie de políticas interdependientes puede reducir la diferencia de ingresos laborales entre hombres y mujeres, lo que llevaría a reforzar el incentivo para que las mujeres dediquen más horas al trabajo remunerado. La OCDE sugiere:

#### Garantizar el acceso de todos a una educación de calidad

- **Continuar los esfuerzos para recompensar a las familias pobres por su compromiso con la educación de sus hijos.** La reciente evaluación de impacto muestra que el programa *Familias en Acción* ha aumentado la probabilidad de escolarización tanto en zonas urbanas como rurales. También ha llevado a una reducción de los embarazos adolescentes en las zonas rurales y del trabajo infantil en las urbanas, aunque el potencial del programa para reducir los embarazos adolescentes podría reforzarse condicionando su renovación al éxito escolar. De cara al futuro, mantener la capacidad de respuesta del programa a los nuevos retos y a las realidades cambiantes sobre el terreno será clave para garantizar su impacto. Según algunos observadores, el refuerzo de la coordinación del programa podría reportar grandes beneficios. Por ejemplo, esto podría requerir ampliar los esfuerzos de coordinación del programa para conectar mejor a los beneficiarios con iniciativas ajenas al objetivo principal del programa, como las promovidas por el Ministerio de Trabajo para fomentar la inclusión en el mercado laboral.
- **Comunicar los beneficios de completar los estudios.** Los estudiantes de familias con bajos ingresos suelen estar mal informados sobre los rendimientos monetarios y sociales de la educación y el abanico más amplio de oportunidades laborales a las que los estudios pueden abrir la puerta. Influidos por la percepción de que la educación no afecta a su bienestar futuro, los estudiantes pueden abandonar los estudios prematuramente para apoyar los ingresos de sus familias. En 2021, el Ministerio de Educación de Colombia lanzó con el apoyo de tres Fundaciones (Santo Domingo, Educación por encima de todo y *Pies Descalzos*) la campaña *Este cuento es tuyo* para promover la escolarización, la permanencia y la finalización de todos los grados en el contexto de la reapertura de las escuelas tras la pandemia. La experiencia internacional ha demostrado el potencial de las campañas de comunicación como forma rápida de informar a los estudiantes sobre los beneficios de la educación a un coste moderado. La tutoría escolar y el asesoramiento a los estudiantes son también claves para conseguir que las niñas y los jóvenes permanezcan en el sistema educativo.
- **Garantizar una educación e información sexual integral en la escuela y fuera de ella.** Las directrices internacionales de la UNESCO señalan la importancia de la Educación Sexual Integral (ESI) como un proceso curricular de enseñanza y aprendizaje sobre los aspectos cognitivos, emocionales, físicos y sociales de la sexualidad. A pesar de que cuenta con respaldo legal, la implementación de la ESI ha demostrado ser un reto en Colombia. El actual programa de ESI (Programa de Educación en Sexualidad y Construcción de Ciudadanía, PESCC) está supervisado por gobiernos subnacionales. Una evaluación de este programa mostró que sólo alrededor del 17% de las escuelas públicas lo implementaron, principalmente debido a la falta de compromiso de los actores clave que perciben la educación sexual como irrelevante para el contexto escolar. No obstante, la evaluación también mostró que, cuando se aplicaba correctamente, el programa PESCC contribuía a un aumento significativo del acceso a la información sobre los servicios sanitarios y anticonceptivos disponibles, así como a un aumento de los conocimientos, una mejora de las actitudes y una mejora de las prácticas sexuales. En concreto, la evaluación detectó un aumento significativo del acceso a la información sobre los servicios sanitarios y anticonceptivos disponibles. En 2021 se debatió en el Congreso un proyecto de ley destinado a incluir la educación sexual como parte del plan de estudios oficial de las escuelas, pero encontró oposición y no fue aprobado.

- **Proporcionar ayuda médica y económica a las niñas y madres adolescentes vulnerables.** Teniendo en cuenta que el embarazo en la adolescencia es más frecuente entre las niñas con menor nivel educativo, el gobierno debería garantizar que las niñas vulnerables y las madres adolescentes dispongan de apoyo médico y económico. Una experiencia en la que basarse es el programa implementado por el *Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*, que proporciona apoyo psicológico, derivaciones a los servicios sanitarios y educativos pertinentes, junto con alojamiento temporal a jóvenes vulnerables mayores de 18 años que estén embarazadas o en periodo de lactancia y carezcan de apoyo familiar. La experiencia internacional demuestra el potencial de este tipo de intervenciones. En Uruguay existe un programa destinado a promover proyectos educativos para madres menores de 23 años. En Australia, el gobierno ha creado varios programas de transferencias para padres adolescentes como el subsidio *JET Childcare Fee Assistance*, el cual permite a las madres jóvenes y a sus parejas pagar el cuidado de los hijos durante el horario laboral o escolar. Estos programas subrayan la importancia de la focalización, sobre todo para llegar a las zonas rurales y remotas.

### Promover a las mujeres en carreras no tradicionales y puestos de liderazgo

- **Crear objetivos de representación femenina en las empresas privadas.** En Colombia, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas que cotizan en bolsa en 2021 es del 12,9%, por debajo de la media de la OCDE del 28%, pero superior a la última estimación para América Latina del 10,4%. Un estudio sobre 300 empresas en Colombia muestra que para 2020 el 24% ha establecido un comité para la paridad de género (comparado con el 31,8% en Perú y el 22,3% en México). La experiencia internacional ofrece ejemplos de buenas prácticas para promover la representación de las mujeres en las empresas privadas. En Alemania, la Ley de 2015 sobre la participación igualitaria de mujeres y hombres en los puestos ejecutivos de los sectores privado y público estableció una cuota de diversidad de género del 30% para los consejos de supervisión y exigió a las empresas cotizadas y co-determinadas (en las que los trabajadores pueden votar a sus representantes en el consejo) que establecieran objetivos de igualdad de género en los dos niveles superiores de dirección. Las empresas estatales israelíes tienen un objetivo legal de representación adecuada para ambos sexos en el consejo de administración, normalmente el 50%, a menos que exista una razón de peso por la que no se pueda alcanzar dicha representación. Hasta alcanzar el objetivo, se dará preferencia a los consejeros del sexo menos representado. Las empresas que no lo cumplan pueden ser sancionadas.
- **Promover una cultura académica que integre a las profesoras y las apoye para sobresalir.** Especialmente en los campos STEM, encontrar candidatas cualificadas para puestos académicos empieza por crear un entorno de aprendizaje integrador para todos los estudiantes. Para ello, la tutoría de los profesores noveles y el fomento de una cultura que promueva el equilibrio entre la vida laboral y personal de todos los miembros del profesorado contribuirán a garantizar que las mujeres estén más satisfechas con sus carreras y tengan la oportunidad de sobresalir. Las mujeres que optan por permanecer en el mundo académico tienen más posibilidades de formación y desarrollo profesional, de contar con el apoyo de compañeros o supervisores y de conciliar las funciones laborales y no laborales que las mujeres que abandonan la profesión.
- **Continuar los esfuerzos para fortalecer la representación de las mujeres en el liderazgo público.** Aunque el sistema de cuotas en el Congreso colombiano y en las entidades públicas ha proporcionado resultados positivos, siguen siendo necesarias más acciones para abordar la persistente infrarrepresentación de las mujeres en el liderazgo público, especialmente a nivel subnacional. Los cambios en la legislación y la reforma de las políticas son importantes para garantizar que hombres y mujeres tengan el mismo acceso a la representación política en las



prácticas electorales y los cargos públicos, en la contratación y promoción en la función pública y en la gestión de los recursos humanos en general dentro del sector público. También es fundamental abordar la mentalidad de los dirigentes y gestores masculinos y cambiar las culturas institucionales que siguen arraigando los prejuicios sexistas tanto en el sector público como en el privado.

- **Implementar objetivos específicos para apoyar el seguimiento y la evaluación.** El seguimiento de los avances en materia de liderazgo equilibrado entre hombres y mujeres y la resolución de los problemas pendientes con reformas tangibles podrían requerir el apoyo de objetivos específicos y la recopilación de datos desglosados por sexo, tanto en el sector privado como en el público. Los objetivos mensurables son importantes para evaluar si se cumplen las metas de representación femenina en las distintas profesiones y a nivel de liderazgo. Una forma de medir estos logros podría ser aumentando la participación de las empresas en el Ranking "PAR", que pretende medir la igualdad de género y la diversidad en las empresas privadas, entidades públicas y PYME de América Latina.

### Apoyar el espíritu empresarial de las mujeres

- **Promover el uso de enfoques combinados para reforzar el espíritu empresarial de las mujeres.** Dada la importancia de la interacción entre los diferentes niveles de barreras a la iniciativa empresarial, el informe de la OCDE propone que el fortalecimiento de la iniciativa empresarial de las mujeres podría requerir el uso de enfoques combinados. Para Colombia, esto significa que más oportunidades de acceso a servicios formales de ahorro, por ejemplo, la apertura de una cuenta bancaria a nombre de una mujer, y a condiciones más flexibles de pago de deudas, como un período de gracia en los préstamos, podrían combinarse con otras medidas no financieras, como mercados y formación empresarial, junto con la educación financiera y la adquisición de competencias digitales. Al mismo tiempo, Colombia debería seguir esforzándose por simplificar los procedimientos administrativos para registrar formalmente las empresas. La transformación del *Fondo Mujer Emprende* en *Fondo para la Promoción de la Autonomía y el Emprendimiento de la Mujer*, con permanencia y personalidad jurídica, constituye un paso en la dirección correcta.
- **Impulsar el impacto de las restituciones de tierras a las víctimas del conflicto armado combinándolas con el apoyo a la iniciativa empresarial de las mujeres.** Las iniciativas para renovar los programas de titulación de tierras desempeñan un papel esencial en el apoyo a las actividades empresariales de las mujeres rurales. Al mismo tiempo, las conclusiones de trabajos recientes sobre el impacto de los programas de titulación de tierras en la inversión agraria sugieren que los responsables políticos deberían ser cautelosos a la hora de hacer demasiado hincapié en el impacto de la seguridad de la tenencia en la inversión agraria. Esto se debe a que los programas de titulación de tierras suelen funcionar como complemento de otros programas destinados a fomentar el empoderamiento económico de las mujeres. Según la OIT, estos programas complementarios deberían incluir formación técnica para mejorar los resultados económicos de las empresas de mujeres, desde la mejora de las semillas, por ejemplo, hasta la adquisición de habilidades de gestión, junto con otras habilidades relacionadas con la identificación de mercados potenciales. La creación de redes de embajadoras escolares podría ayudar a superar la falta de modelos de conducta que suelen padecer las empresarias de las comunidades rurales.
- **Supervisar los efectos de las políticas.** Los análisis empíricos recientes apuntan al hecho de que normalmente se necesita una cadena bastante larga de resultados intermedios antes de que las intervenciones políticas de apoyo al espíritu empresarial creen una expansión sostenible del empleo. Esto sugiere que en su reflexión política sobre cómo supervisar los efectos de las intervenciones podría ser más deseable para Colombia aprovechar el impacto

sobre las ventas, los ingresos y los niveles de renta que cuantificar los resultados en materia de empleo. La disponibilidad de indicadores desagregados por sexo merece una atención significativa para retratar las posibles desigualdades involuntarias de resultados que puedan surgir en el camino hacia la inclusión financiera.

### Combatir la violencia contra las mujeres

- **Reducir las barreras que restringen el acceso de las víctimas de violencia y acoso al sistema judicial.** Las mujeres víctimas de violencia a menudo dudan en denunciar el delito por temor a los altos riesgos de revictimización en medio de largos requisitos procesales. En Colombia, sólo el 36% de los feminicidios fueron seguidos por una denuncia penal y de ellos sólo el 20% recibe una condena entre 2019 y 2021. Las *Comisarías de familia* son la principal entidad de prevención de la violencia y asistencia a las víctimas en todo el país. Dependen enteramente de los gobiernos locales y, aunque existen diversos protocolos elaborados por la Dirección General de la Policía Nacional y el Ministerio de Justicia para orientar y mejorar su trabajo, se ha denunciado una gran disparidad en su funcionamiento y en sus capacidades para asistir a las víctimas de violencia de género. Un avance en esta dirección es la creación del *Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las Violencias Basadas en Género*, cuyo objetivo es centralizar la información sobre casos individuales de violencia de género.
- **Fomentar y garantizar procesos de denuncia seguros para las víctimas.** En los lugares de trabajo y en las escuelas, las mujeres pueden ser reacias a denunciar el acoso o la violencia, lo que refleja el hecho de que los agresores se encuentran a menudo en una posición jerárquica superior, como la de un profesor o un jefe. En este sentido, el Gobierno colombiano podría plantearse dedicar más esfuerzos a la puesta en marcha de mecanismos de denuncia seguros que faciliten la denuncia de estas situaciones en el lugar de trabajo. La experiencia internacional en la materia sugiere que las iniciativas políticas para animar a las empresas a adoptar mecanismos de denuncia pueden apoyarse en diferentes herramientas, como los convenios colectivos, la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo y la legislación laboral.
- **Educar a los jóvenes sobre diferentes aspectos de la violencia y el acoso sexuales.** Aunque Colombia ha lanzado campañas de sensibilización sobre la violencia sexual como *Nada justifica la violencia contra la mujer*, estas campañas no se dirigen a los adolescentes, a pesar de que las mujeres jóvenes son a menudo víctimas. Un ejemplo internacional es la campaña *#MeGustaComoEres* lanzada por España en 2019 para prevenir la violencia de género entre los jóvenes y dirigida a adolescentes. A través de la promoción del respeto, la aceptación y la autonomía en la pareja, la campaña se centra en las principales manifestaciones de la violencia de género, con el objetivo de identificarlas y prevenirlas. Se trata de una campaña totalmente digitalizada, que se difunde a través de las redes sociales.
- **Vigilar la seguridad del transporte.** En Bogotá, el 80,4% de las mujeres (de 14 años o más) han sufrido acoso sexual al utilizar el sistema de autobuses rápidos de la ciudad, *Transmilenio*. La falta de seguridad en los transportes puede llevar a las mujeres a restringir sus movimientos como forma de reducir la exposición a comportamientos de riesgo. Tales resoluciones drásticas disuaden, a su vez, a las mujeres de participar en los mercados laborales, siendo los efectos adversos sobre los ingresos potencialmente importantes para los hogares de zonas remotas. En Colombia, en 2021 el Ministerio de Transporte lanzó la campaña *Alto al acoso en el transporte* y trabajó en la identificación de políticas para hacer el transporte público más seguro para las mujeres. Mientras que en ciudades como Bogotá se pueden diseñar y supervisar políticas basadas en los datos producidos, no ocurre lo mismo en otras zonas del país. La falta de datos supone un obstáculo para identificar los puntos conflictivos y evaluar la eficacia de las políticas.

## Referencias

- Aequales (2020), *Ranking PAR 2020*, Aequales, <https://www.aequales.com/wp-content/uploads/2022/08/Informe-Ranking-PAR-2020.pdf>. [109]
- Ahmed, W. and R. Mudrey (2019), “The role of motivational factors in predicting STEM career aspirations”, *International Journal of School and Educational Psychology*, Vol. 7/3, pp. 201-214, <https://doi.org/10.1080/21683603.2017.1401499>. [54]
- Alcaldía Mayor de Bogotá (2021), *Sistema Distrital de Cuidado*, <http://www.sistemadecuidado.gov.co/>. [16]
- Alliance for Financial Inclusion (2021), “Women must be at the heart of public policy design”. [119]
- Angulo, R. (2016), *Cuatro lecciones aprendidas con la implementación del programa de transferencias monetarias condicionadas de Colombia*, Interamerican Development Bank, <https://publications.iadb.org/en/cuatro-lecciones-aprendidas-con-la-implementacion-del-programa-de-transferencias-monetarias>. [88]
- Arteaga, N., C. Trujillo and L. Gomez (2019), *Evaluación de impacto Familias en Acción*, Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas, [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Evaluacion\\_Impacto\\_FEA\\_Informe\\_Resultado.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Evaluacion_Impacto_FEA_Informe_Resultado.pdf). [86]
- Attanasio, O. and M. Vera-Hernández (2004), “Medium and Long Run Effects of Nutrition and Child Care: Evaluation of a Community Nursery Programme in Rural Colombia”, *EWP04/06*, The Institute For Fiscal Studies. [5]
- Beltrán Villamizar, Y., M. Galvis Aparicio and G. Vargas Beltrán (2013), “Citizenship Competences and the Program of Education in Sexuality and Construction of Citizenship (PESCC): A Review of the Implementation of a Public Policy in Institutions of Primary and Secondary Education in Bucaramanga, Colombia”, *Journal of Social Science Education*, Vol. 12/3, pp. 19-30, <https://doi.org/10.4119/jsse-658>. [96]
- Bott, S. et al. (2022), “La violencia por parte de la pareja íntima en las Américas: una revisión sistemática y reanálisis de las estimaciones nacionales de prevalencia”, *Revista Panamericana de Salud Pública*, Vol. 45, p. 1, <https://doi.org/10.26633/rpsp.2021.34>. [131]
- Bousseau, C. and P. Tap (1998), *Parental education and socialisation of the child: internality, valorisation and self-positioning*, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01254469/document>. [46]
- Breda, T. et al. (2020), *Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from French High Schools*, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01713068v5>. [53]
- Bünning, M. (2015), “What Happens after the ‘Daddy Months’? Fathers’ Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany”, *European Sociological Review*, Vol. 31/6, pp. 738-748, <https://doi.org/10.1093/esr/jcv072>. [28]
- Cabrera, E. (2007), *Opting out and opting in: understanding the complexities of women’s career transitions*, <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/13620430710745872/full/html> (accessed on 1 November 2020). [105]

- Cardona-Sosa, L. and L. Morales (2015), “Efectos Laborales De Los Servicios De Cuidado Infantil: Evidencia Del Programa Buen Comienzo”, *Borradores de Economía*, <https://doi.org/10.32468/be.882>. [6]
- CEPAL (2022), *Poner fin a la violencia contra las mujeres y niñas y al femicidio o feminicidio*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, [https://oig.cepal.org/sites/default/files/22-01013\\_fin\\_violencia\\_esp\\_web.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/22-01013_fin_violencia_esp_web.pdf) (accessed on 6 January 2023). [132]
- CEPAL (2016), *Otras formas de violencia contra la mujer*, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40754/4/S1601170\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40754/4/S1601170_es.pdf). [129]
- Congreso de la República de Colombia (2021), *Proyecto de ley número 229 de 2021*, Congress of the Republic of Colombia, <https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2022-06/PSD%20PL%20229%20de%202021%20C.pdf> (accessed on 28 December 2022). [98]
- Congreso de la República de Colombia (1994), *Ley 115 de Febrero 8 de 1994*, Congress of the Republic of Colombia, [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85906_archivo_pdf.pdf) (accessed on 28 December 2022). [93]
- Corbett, C. and C. Hill (2015), *Solving the equation : the variables for women’s success in engineering and computing*. [74]
- Cortés, D., J. Gallego and D. Maldonado (2016), “On the Design of Educational Conditional Cash Transfer Programs and Their Impact on Non-Education Outcomes: The Case of Teenage Pregnancy”, *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, Vol. 16/1, pp. 219-258, <https://doi.org/10.1515/bejeap-2014-0162>. [87]
- Council of Europe (2014), *Gender Stereotypes in and through education: Report of the 2nd Conference of the Council of Europe National Focal Points on Gender Equality*, <https://rm.coe.int/1680590fe5>. [63]
- Council of Europe (2011), *Combating Gender Stereotypes in Education*, <https://rm.coe.int/1680596131>. [67]
- DANE (2022), “Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares – Módulo trabajo infantil (GEIH-MTI) Octubre - diciembre 2021”, [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/trabajo-infantil/bol\\_trab\\_inf\\_oct2021-dic2021.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/trabajo-infantil/bol_trab_inf_oct2021-dic2021.pdf). [79]
- DANE (2022), “Boletín Técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares Trimestre Agosto-Octubre 2022”, [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_ago22\\_oct22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_ago22_oct22.pdf). [30]
- DANE, ONU Mujeres and CPEM (2022), “Mujeres y Hombres: Brechas de género en Colombia, segunda edición”, <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf>. [101]
- Daniels, J. (2015), “Tackling teenage pregnancy in Colombia”, *The Lancet*, Vol. 385/9977, pp. 1495-1496, [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60738-3](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60738-3). [84]

- Del Rey, E. (2021), “Maternity leave and female labor force participation: evidence from 159 countries”, *Journal of Population Economics*, Vol. 34, pp. 803–82, <https://doi.org/10.1007/s00148-020-00806-1>. [22]
- Deloitte (2022), *Progress at a snail’s pace: Women in the boardroom: A global perspective*, Deloitte., <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-women-in-the-boardroom-2022.pdf>. [103]
- Departamento Nacional de Planeación (2022), *Plan Nacional de Desarrollo*, <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-de-equidad-para-las-mujeres/Equidad-para-mujeres.aspx>. [56]
- Dini, M. (2020), “MIPYMES en America Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento”, [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf). [110]
- DNP (2016), *Evaluacion de impacto Colombia Mayor*. [14]
- EIGE (2020), *Gender Mainstreaming: Ireland*, <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/ireland>. [68]
- ELSA (2022), *Acoso Sexual Laboral*, Espacios Laborales Sin Acoso, [https://www.rutaelsa.genderlab.io/files/ugd/815c06\\_afbc8545129a407a96a97f549551f2c3.pdf](https://www.rutaelsa.genderlab.io/files/ugd/815c06_afbc8545129a407a96a97f549551f2c3.pdf). [136]
- EU (2012), *Gender differences in educational outcomes: Study on the measures taken and the current situation in Europe*, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40271e21-ca1b-461e-ba23-88fe4d4b3fd4>. [47]
- Eurofound (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_comparative\\_analytical\\_report/field\\_ef\\_documents/ef1473en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf) (accessed on 12 January 2021). [142]
- FAO (2011), *The State of Food and Agriculture 2010–11: Women in Agriculture: Closing the gender gap for development*, Food and Agriculture Organization of the United Nations, <https://www.fao.org/3/i2050e/i2050e00.htm>. [121]
- Farré, L. (2017), “The Effects of Paternity Leave on Fertility and Labor Market Outcomes”, *IZA Institute of Labor Economics*, pp. 1-45, <https://docs.iza.org/dp10865.pdf>. [27]
- Fernández Villagómez, V. (2022), *The effect of cash transfers on women’s well-being: Lessons from evidence in Latin America*, The Abdul Latif Jameel Poverty Action Lab, <https://www.povertyactionlab.org/blog/4-29-22/effect-cash-transfers-womens-well-being-lessons-evidence-latin-america>. [10]
- Franco-Orozco, C. and B. Franco-Orozco (2018), “Women in Academia and Research: An Overview of the Challenges Toward Gender Equality in Colombia and How to Move Forward”, *Frontiers in Astronomy and Space Sciences*, Vol. 5, <https://doi.org/10.3389/fspas.2018.00024>. [108]
- Freire, G. et al. (2015), *Latinoamérica Indígena en el Siglo XXI*, <http://documents.worldbank.org/curated/en/541651467999959129/Latinoamérica-indígena-en-el-siglo-XXI-primera-década>. [77]

- Grimm, M. and A. Paffhausen (2015), “Do interventions targeted at micro-entrepreneurs and small and medium-sized firms create jobs? A systematic review of the evidence for low and middle income countries”, *Labour Economics*, Vol. 32, pp. 67-85, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.01.003>. [120]
- Haggqvist, E. et al. (2017), “Parental leave policies and time use for mothers and fathers: a case study of Spain and Sweden”, *Society, Health & Vulnerability*, doi: 10.1080/20021518.2017.1374103, p. 1374103, <https://doi.org/10.1080/20021518.2017.1374103>. [26]
- ICBF (2016), *Lineamiento tecnico del programa especializado para la atencion a adolescentes y mujeres mayores de 18 anhos gestantes o en periodo de lactancia, con sus derechos inobservados, amenazados o vulnerados*, ICBF, [https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/lm6.p\\_lineamiento\\_tecnico\\_para\\_la\\_atencion\\_de\\_adolescentes\\_y\\_mujeres\\_mayores\\_de\\_18\\_anos\\_gestantes\\_o\\_en\\_periodo\\_de\\_lactancia\\_v1.pdf](https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/lm6.p_lineamiento_tecnico_para_la_atencion_de_adolescentes_y_mujeres_mayores_de_18_anos_gestantes_o_en_periodo_de_lactancia_v1.pdf). [100]
- IDB (2019), *Process of Demographic Aging Demand for Support Services for Functional Dependence COLOMBIA PANORAMA*. [13]
- ILO (2018), *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_554100.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf). [128]
- ILO (2016), *The labour situation of indigenous women in Peru – A study*, <http://www.ilo.org/publns>. [126]
- ILO (2014), *Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs: An update on what works*, <http://www.ilo.org/sme>. [117]
- ILO-WED (2018), *Effectiveness of Entrepreneurship Development Interventions for Women Entrepreneurs*. [118]
- Karlson and Simonsson (2011), *A question of Gender- Sensistive Pedagogy: discouses in pedagogical guidelines*, <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/ciec.2011.12.3.274>. [36]
- Kontula, O. (2010), “The evolution of sex education and students’ sexual knowledge in Finland in the 2000s”, *Sex Education*, Vol. 10/4, pp. 373-386, <https://doi.org/10.1080/14681811.2010.515095>. [91]
- Kotsadam, A. and H. Finseraas (2011), “The state intervenes in the battle of the sexes: Causal effects of paternity leave”, *Social Science Research*, Vol. 40/6, pp. 1611-1622, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2011.06.011>. [25]
- Kunze, A. (2018), “The Gender Wage Gap in Developed Countries”, in Averett, S., L. Argys and S. Hoffman (eds.), *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, Oxford University Press, Oxford, <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190628963.013.11>. [41]
- Lachance-Grzela, M. and G. Bouchard (2010), “Why Do Women Do the Lion’s Share of Housework? A Decade of Research”, *Sex Roles*, Vol. 63/11, pp. 767-780, <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9797-z>. [43]

- Leonardo, F. and L. Cardona-Sosa (2015), “Calidad de los Vecindarios y Oferta Laboral Femenina en un Contexto Urbano: Un Caso Aplicado a la Ciudad de Medellín”, *Borradores de Economía*, No. 868, Banco de la República, [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6157/be\\_868.pdf](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/6157/be_868.pdf). [7]
- Lopez-Arana, S. et al. (2016), “The impact of a conditional cash transfer programme on determinants of child health: evidence from Colombia”, *Public Health Nutrition* 14, pp. 2629-2642, <https://doi.org/10.1017/S1368980016000240>. [9]
- Mahecha-Ovalle, A. (2022), “Actitudes lingüísticas de los maestros bogotanos hacia el lenguaje inclusivo”, *Entramado*, Vol. 18/2, <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.7704>. [48]
- Maloka Corporation (2022), *Chicas Steam*, <https://maloka.org/noticias/chicas-steam-2022-mintic-inscripciones>. [71]
- Marcillo, E. et al. (2021), “Do Conditional Cash Transfers Reinforce the Traditional Gendered Division of Labor?”, *SSRN Electronic Journal*, <https://doi.org/10.2139/ssrn.3995733>. [11]
- Mariella Guerra et al. (2011), “Helping carers to care: the 10/66 Dementia Research Group’s randomized control trial of a caregiver intervention in Peru”, *Revista Brasileira de Psiquiatria*, Vol. 33/1. [20]
- Mincomercio (2020), *Sistema nacional de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas plan de acción 2020*, Mincomercio, <https://www.mipymes.gov.co/CMSPages/GetFile.aspx?guid=abd214ea-7566-4ea0-961e-2a8bee5d5a2c>. [112]
- MINEDUC (2019), *Minedu iniciará campaña para informar a padres de familia sobre el enfoque de género*, <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/28286-minedu-iniciara-campana-para-informar-a-padres-de-familia-sobre-el-enfoque-de-genero>. [66]
- MineduLAB (2018), *Decidiendo para un Futuro Mejor: Informando sobre los retornos monetarios y sociales de la educación para reducir deserción escolar*. [90]
- Ministerio de Educación Nacional, Colombia (2022), *Alianza Familia Escuela*, <https://escuelasecretarias.mineduacion.gov.co/alianza-familia-escuela#block-familiaescuelaalianzaimagen>. [64]
- Ministerio de Educación Nacional, Colombia (2022), *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en nstituciones de Educación Superior (IES)*, Ministerio de Educación Nacional, Colombia, [https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-413155\\_btn\\_00.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-413155_btn_00.pdf). [59]
- Ministerio de Educación Nacional, Colombia (2022), *Pacto por la Equidad, pacto por la Educación , Avances estratégicos y respuesta de política ante la emergencia sanitaria por el Covid-19. PLAN SECTORIAL 2018 – 2022*, Ministerio de Educación Nacional, Colombia, [https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-349495\\_recurso\\_140.pdf](https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-349495_recurso_140.pdf). [58]
- Ministerio de Educación Nacional, Colombia (2021), *Este cuesto es tuyo*, <https://www.mineduacion.gov.co/porta/micrositios-preescolar-basica-y-media/Jornada-Escolar-2021/>. [89]

- Ministerio de Educación Nacional, Colombia (2019), *Orientaciones Técnicas: Alianza Familia-Escuela por el Desarrollo Integral de niñas, niños y adolescentes*, Ministerio de Educación Nacional, Colombia, <https://escuelasecretarias.mineducacion.gov.co/alianza-familia-escuela#block-familiaescuelaalianzaimagen>. [65]
- Ministerio de Educación Nacional, Colombia y Siemens Stiftung Foundation (2021), *STEAM + género: Una propuesta para fortalecer la educación inicial con equidad*, Ministerio de Educación Nacional, Colombia, [https://colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files\\_public/archivos\\_contenidos/Steam%2BGenero\\_FINAL.pdf](https://colombiaaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/archivos_contenidos/Steam%2BGenero_FINAL.pdf). [70]
- Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia (2023), *Abordaje integral de las violencias de género*, <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Abordaje-integral-de-las-violencias-de-genero.aspx>. [140]
- Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia (2023), *Observatorio Nacional de Violencias de Género*, <https://www.sispro.gov.co/observatorios/onviolenciasgenero/Paginas/home.aspx>. [139]
- Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia (2014), *Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos*, Ministerio de Salud y Protección Social, Colombia, <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%2010.pdf>. [95]
- Ministerio de Transporte Colombia (2023), *Sector Transporte en contra del acoso físico, verbal y no verbal hacia las mujeres*, <https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/9198/sector-transporte-en-contra-del-acoso-fisico-verbal-y-no-verbal-hacia-las-mujeres/>. [143]
- Ministerio de Transporte, Colombia and IDB (2021), *ABC Género y Transporte*, IDB, <https://www.mintransporte.gov.co/loader.php?IServicio=Tools2&ITipo=descargas&IFuncion=descargar&idFile=29017>. [144]
- MINSA (2012), *Plan Multisectorial para la Prevención del Embarazo en Adolescentes 2012-2021*, <http://www.codajic.org/sites/www.codajic.org/files/Plan%20Multisectorial%20para%20la%20Prevenci%C3%B3n%20del%20Embarazo%20en%20Adolescentes%202012%202021.pdf> (accessed on 2 November 2020). [92]
- Moussié, R. (2016), *Child care from the perspective of women in the informal sector*, UN Secretary-General's High-Level Panel on Women's Economic Empowerment, [https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO\\_childcare-informal-economy.pdf](https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/files/WIEGO_childcare-informal-economy.pdf). [18]
- Murad-Rivera R, R. (2018), "Determinants of pregnancy in adolescents in Colombia: Explaining the causes of causes", <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.16855.50088>. [85]
- Nathan Associates (2016), *Women's Economic Participation in Peru: Achieving APEC Priorities for Gender Equality*, <https://www.nathaninc.com/wp-content/uploads/2017/10/US-ATAARI-Peru-Gender-Assessment-final.pdf>. [104]
- Navarro-Catañeda, S. et al. (2021), "Land tenure security and agrarian investments in the Peruvian Highlands", *Land Use Policy*, Vol. 109, <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2021.105651>. [125]



- Neuman, M., K. Josephson and P. Chua (2015), “A Review of the Literature: Early Childhood Care and Education (ECCE) Personnel in Low- and Middle-Income Countries”, *Early Childhood Care and Education Working Paper Series*, No. 4, Unesco, Paris. [17]
- Observatorio Colombiano de Femicidios (2023), *Reporte Dinámico Femicidios Colombia*, <https://observatoriofemicidioscolombia.org/index.php/reportes>. [137]
- Observatorio Nacional de Violencias de Género (2022), *Sistema integrado de información de violencias de género-SIVIGE*, <https://www.sispro.gov.co/observatorios/onviolenciasgenero/Paginas/home.aspx>. [57]
- OCAC (2020), *Radiografía del acoso sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral*, en, <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2020/07/Informe-encuesta-OCAC-2020.-Radiograf%C3%ADa-del-acoso-sexual-en-Chile.pdf>. [130]
- OECD (2022), “Average annual hours actually worked per worker”, *OECD.Stat*, <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=ANHRS>. [31]
- OECD (2022), “Employment: Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies”, *OECD.Stat*, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54753>. [102]
- OECD (2022), “SF2.3: Age of mothers at childbirth and age-specific fertility”, *OECD Family Database*, [https://www.oecd.org/els/soc/SF\\_2\\_3\\_Age\\_mothers\\_childbirth.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/SF_2_3_Age_mothers_childbirth.pdf). [81]
- OECD (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/b35a14e5-en>. [4]
- OECD (2021), *Igualdad de género en Chile: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c7105c4d-es>. [69]
- OECD (2020), *Iniciativa NiñaSTEM Pueden*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/centrodemexico/iniciativa-niastem-pueden.htm>. [73]
- OECD (2020), *SIGI 2020 Regional Report for Latin America and the Caribbean*, Social Institutions and Gender Index, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cb7d45d1-en>. [39]
- OECD (2019), *Enabling Women’s Economic Empowerment: New Approaches to Unpaid Care Work in Developing Countries*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/ec90d1b1-en>. [122]
- OECD (2019), *Gender Index*, OECD, <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/CO.pdf> (accessed on 5 January 2023). [115]
- OECD (2019), “PF2.1. Parental leave systems”, *OECD Family Database*, [https://www.oecd.org/els/soc/PF2\\_1\\_Parental\\_leave\\_systems.pdf](https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf) (accessed on 23 March 2021). [32]
- OECD (2019), *PISA 2018: Insights and Interpretations*, OECD, Paris, <https://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>. [52]
- OECD (2018), “How does access to early childhood education services affect the participation of women in the labour market?”, *Education Indicators in Focus*, No. 59, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/232211ca-en>. [2]

- OECD (2018), "Teenage parenthood: How does it relate to proficiency in literacy?", *Adult Skills in Focus*, No. 9, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/de7859a0-en>. [82]
- OECD (2017), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264259157-en>. [1]
- OECD (2017), *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>. [42]
- OECD (2016), *Education in Colombia*, Reviews of National Policies for Education, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264250604-en>. [3]
- OECD (2015), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence*, PISA, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264229945-en>. [40]
- OECD (2014), *Cerrando las brechas de género: Es hora de actuar*, Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, Santiago de Chile, <https://doi.org/10.1787/9789264208582-es>. [35]
- OECD/EU (2017), *Policy Brief on Women's Entrepreneurship*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, <https://www.oecd.org/cfe/smes/Policy-Brief-on-Women-s-Entrepreneurship.pdf>. [123]
- Orazio Attanasio et al. (2021), "Long Term Effects of Cash Transfer Programs in Colombia", *NBER Working Paper*, No. 29056, <http://www.nber.org/papers/w29056>. [8]
- OXFAM (2007), *Practicing Gender Equality in Education*, <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/115528/bk-practising-gender-equality-education-150607-en.pdf>. [50]
- OXFAM (2005), *Gender Equality in Schools*, [http://www.ungei.org/oxfam\\_edPaper2.pdf](http://www.ungei.org/oxfam_edPaper2.pdf). [49]
- PNUD (2023), *Soluciones a los procesos de denuncia de sobrevivientes de violencia basada en género.*, Programme des Nations unies pour le développement, <https://www.undp.org/es/colombia/speeches/soluciones-procesos-denuncia-violencia-basada-en-genero>. [141]
- PNUD (2021), *La violencia contra las mujeres y niñas en contextos de crimen organizado*, Programme des Nations unies pour le développement, <https://www.undp.org/es/latin-america/publications/la-violencia-contra-las-mujeres-y-ni%C3%B1as-en-contextos-de-crimen-organizado>. [138]
- PNUD (2010), *Desarrollo Humano en Chile; Género: los desafíos de la desigualdad 2010*, Programme des Nations unies pour le développement, <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/ONU-MUJERES-2010-G%C3%A9nero-los-desaf%C3%ADos-de-la-igualdad.pdf>. [107]
- Profamilia (2022), *Profamilia*, <https://profamilia.org.co/educacion-sexual-integral-en-colombia-sin-catedra-pero-con-derechos/>. [94]
- Ramírez-Bustamante, N. and T. Garzón-Landinez (2021), *Sobre los hombros de las mujeres: análisis jurídico de la provisión del cuidado en Colombia y sus implicaciones*, <https://cuidadoygenero.org/provicion-cuidado>. [15]

- Rich, M. (2019), "Two Men in Japan Dared to Take Paternity Leave. It Cost Them Dearly, They Say", *New York Times*, <https://www.nytimes.com/2019/09/12/world/asia/japan-paternity-leave.html>. [29]
- Rocard, E. and A. Llana-Nozal (2022), "Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind", *OECD Health Working Papers*, No. 140, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/0f0c0d52-en>. [19]
- SABE (2015), *SABE Colombia 2015: Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento*. [12]
- Secretaria de Educacion del Distrito de Bogota (2015), *Cartilla #1, Transformemos los roles y estereotipos de genero en el colegio*, Alcaldia Mayor de Bogota, <https://repositoriosed.educacionbogota.edu.co/flip/index.jsp?pdf>. [61]
- Secretaria de las Mujeres de Antioquia (2019), *Plan Departamental para Incorporar el Enfoque de Genero en los Proyectos Educativos Institucionales -Plan Coeducativo PEI*, Gobernacion de Antioquia, [https://mujeresantioquia.gov.co/sites/default/files/3\\_plancoeducativopei.pdf](https://mujeresantioquia.gov.co/sites/default/files/3_plancoeducativopei.pdf). [60]
- Senado de la Republica Colombia (2023), *Congreso invita a denunciar el acoso sexual laboral*, <https://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/noticias/4220-congreso-invita-a-denunciar-el-acoso-sexual-laboral>. [135]
- SERNAM (2009), *Analisis de género en el aula*, <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/14939>. [55]
- Thévenon, O. and A. Solaz (2013), "Labour Market Effects of Parental Leave Policies in OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 141, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k8xb6hw1wjf-en>. [24]
- Trivelli Ávila, C. and E. Caballero Calle (2018), "¿Cerrando brechas?: las estrategias nacionales de inclusión financiera en América Latina y el Caribe", *Estudios sobre Desarrollo*, 23, No. Documento de Trabajo 245, IEP, Lima, <https://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/1132>. [127]
- UN Women (2017), *Long-term care for older people: A new global gender priority*, <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/long-term-care-for-older-people>. [21]
- UNESCO (2023), *Empowering girls in Peru through science*, <https://www.unesco.org/en/articles/empowering-girls-peru-through-science>. [72]
- UNESCO (2021), *From access to empowerment: Operational tools to advance gender equality in and through education*, <http://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>. [38]
- UNESCO (2020), *A new generation: 25 years of efforts for gender equality in education*. [51]
- UNESCO (2020), *Regional Report of the Global Education Monitoring Report series: Latin America and the Caribbean*. [44]
- UNESCO (2017), *Una mirada a la profesion docente en el Peru: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores docentes*, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000260917/PDF/260917spa.pdf.multi>. [62]

- UNESCO (2004), *Gender sensitivity: a training manual for sensitizing education managers, curriculum and material developers and media professionals to gender concerns*, [45]  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137604\\_eng](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000137604_eng).
- UNFPA (2020), *International Technical and Programmatic Guidance on Out-of-School Comprehensive Sexuality Education (CSE)*, [99]  
<https://www.unfpa.org/featured-publication/international-technical-and-programmatic-guidance-out-school-comprehensive>.
- UNFPA (2013), *Adolescent Pregnancy: A Review of the Evidence*, [76]  
<https://www.unfpa.org/publications/adolescent-pregnancy>.
- UNFPA Colombia (2022), *Boletín: embarazo en niñas y adolescentes en Colombia*, UNFPA Colombia, [83]  
<https://colombia.unfpa.org/es/publications/boletin-embarazo-en-ninas-y-adolescentes-en-colombia> (accessed on 27 December 2022).
- Universidad de los Andes (2014), *Evaluación del Programa de Educación para la Sexualidad y Construcción de Ciudadanía - PESCC*, Ministry of Education, [97]  
[https://fys.uniandes.edu.co/site/index.php/component/docman/doc\\_download/7-informe-evaluacion-programa-de-educacion](https://fys.uniandes.edu.co/site/index.php/component/docman/doc_download/7-informe-evaluacion-programa-de-educacion).
- USAID (2020), *Rapid education and risk analysis: Colombia*, [78]  
[https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/PA00X363.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PA00X363.pdf).
- USAID Colombia (2023), *Improving women's land rights in Colombia*, [116]  
<https://www.tetrattech.com/pdf/download?url=http://localhost%252fen%252fdocs%252fpd14%252d271%252dimproving%252dwomens%252dland%252drights%252din%252dcolombia%252epdf>.
- Veeduría Distrital Bogotá (2022), *¿Qué tan seguras se sienten las mujeres en el espacio y transporte público de Bogotá D.C.?*, Veeduría Distrital Bogotá, [134]  
[https://veeduria-distrital.micolombiadigital.gov.co/sites/veeduria-distrital/content/files/000129/6407\\_37-informe-37.pdf](https://veeduria-distrital.micolombiadigital.gov.co/sites/veeduria-distrital/content/files/000129/6407_37-informe-37.pdf).
- VHTO, (Dutch) National Expert Organisation Girls/ Women and Science/Technology (2014), [75]  
 “Talent Viewed: Evaluation of a Project Aimed at Breaking Down (Gender) Stereotypes about STEM and STEM-Talents in Primary Schools in the Netherlands”, *International Journal of Gender, Science and Technology*,  
[https://www.vhto.nl/fileadmin/user\\_upload/documents/publicaties/Talent\\_Viewer.pdf](https://www.vhto.nl/fileadmin/user_upload/documents/publicaties/Talent_Viewer.pdf).
- Vicepresidencia Colombia (2023), *Fondo Mujer Emprende*, [113]  
<https://ml.vicepresidencia.gov.co/Fondo/Somos.html>.
- Wahlstrom, K. (2003), *Flickor pojkar och pedagoger [Girls, boys and pedagogues]*. [37]
- Warren, T. and P. Walters (1998), “Appraising a Dichotomy: A Review of ‘Part-time/Full-time’ in the Study of Women’s Employment in Britain”, *Gender, Work & Organization*, Vol. 5/2, pp. 102-118, [106]  
<https://doi.org/10.1111/1468-0432.00049>.
- WHO (2023), *Global Database on the Prevalence of Violence Against Women*, [133]  
[https://srhr.org/vaw-data/data?region=Latin+America+and+the+Caribbean&region\\_class=SDG&violence\\_type=ipv&violence\\_time=lifetime&age\\_group=15\\_49](https://srhr.org/vaw-data/data?region=Latin+America+and+the+Caribbean&region_class=SDG&violence_type=ipv&violence_time=lifetime&age_group=15_49).

- WIEGO/ILO/UNICEF (2020), *Family-Friendly Policies for Workers in the Informal Economy*, [33]  
<https://www.unicef.org/reports/family-friendly-policies-workers-informal-economy>.
- World Bank (2023), *Gender Data Profile*, <https://genderdata.worldbank.org/countries/colombia/>. [111]
- World Bank (2022), *ASPIRE*, [34]  
<https://www.worldbank.org/en/data/datatopics/aspire/country/colombia>.
- World Bank (2022), *Women, Business and the Law*, The World Bank, [23]  
<https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1817-2>.
- World Bank Group (2023), *Doing business Legacy Historical data - Doing Business - with scores (Excel)*, <https://www.worldbank.org/en/programs/business-enabling-environment/doing-business-legacy>. [124]
- World Bank Group (2020), *Economy Profile of Colombia*, Doing Business 2020 Indicators, World Bank Group, [114]  
<https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/c/colombia/COL.pdf>.
- World Bank Group (2019), *Colombia Gender Assessment*, Gender Equality in Colombia, World Bank, [80]  
<http://hdl.handle.net/10986/32006>.

# Igualdad de género en Colombia

## HACIA UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO Y NO REMUNERADO

El informe de la OCDE *Igualdad de género en Colombia: Hacia una mejor distribución del trabajo remunerado y no remunerado* es el tercer informe de una colección de informes que tiene como foco los países de América Latina y el Caribe, y forma parte de la serie *Igualdad de género en el trabajo*. El informe compara las brechas de género en los resultados laborales y educativos en Colombia con otros países OCDE y de la región. El informe presta particular atención a la distribución desigual del trabajo no remunerado y la carga adicional que esto implica para las mujeres. Así mismo, investiga cómo las políticas y programas en Colombia pueden hacer que esta distribución sea más equitativa. La primera parte del informe examina la evidencia sobre las brechas de género y sus causas, incluyendo el papel que juegan los estereotipos de género. La segunda parte desarrolla un marco global para abordar estos retos, presentando una amplia gama de opciones para reducir la carga de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres y aumentar los ingresos laborales de las mujeres. Estudios anteriores de la misma colección han analizado las políticas de igualdad de género en Chile (2021) y Perú (2022).



Financiado por  
la Unión Europea



IMPRESA ISBN 978-92-64-67723-4  
PDF ISBN 978-92-64-48585-3



9 789264 677234