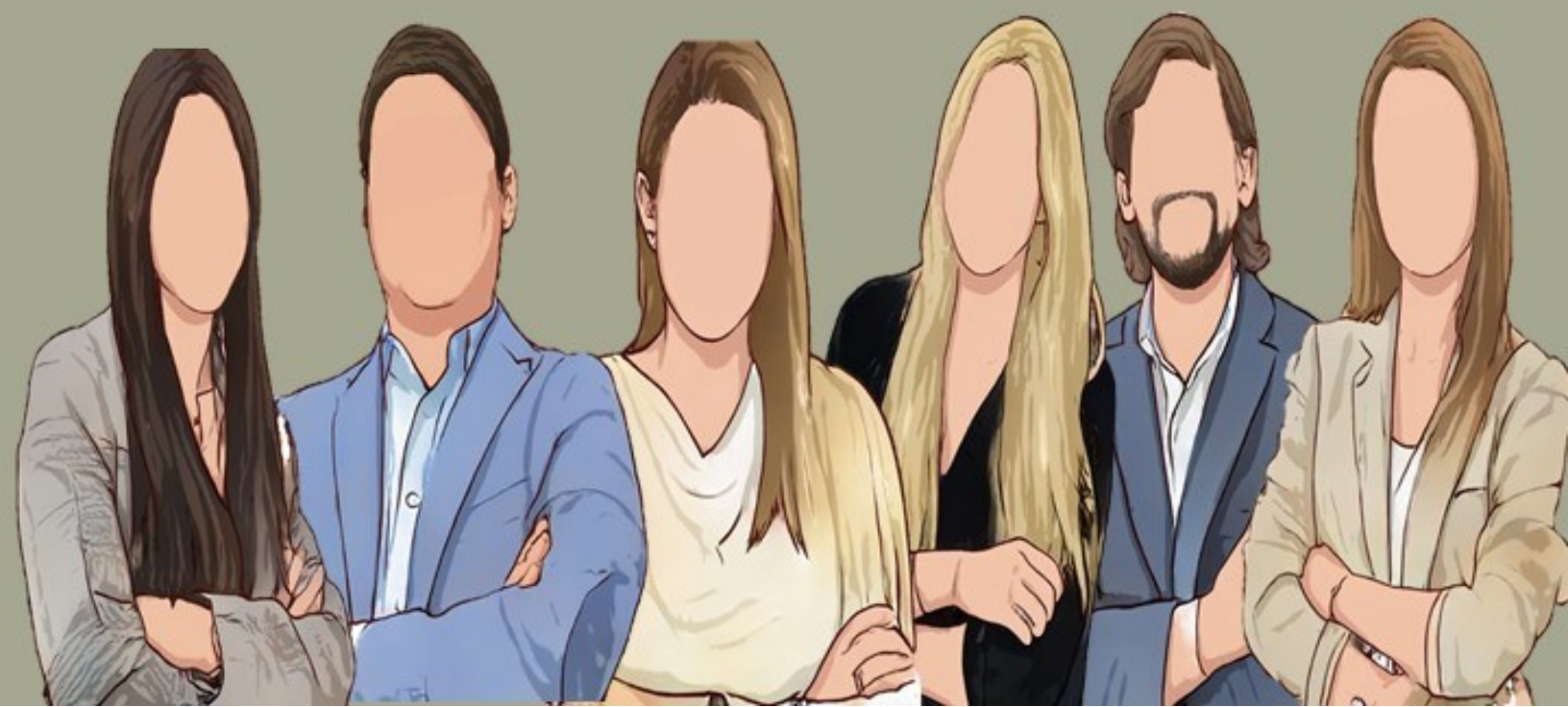


# Brechas en el mercado laboral y estereotipos culturales.





**Editores:**

Alberto Echavarría Saldarriaga

Juliana Manrique Sierra

**Autores:**

Camilo Fernández Londoño

Juanita Vieco Giraldo

Catalina Sepúlveda Zea

Juliana Restrepo Zuleta

Enán Arrieta Burgos

**Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA)**

cesla@andi.com.co

www.andi.com.co

Medellín, Colombia

Abril de 2021

## Contenido

<b>Aliados CESLA</b> .....	1
<b>Introducción</b> .....	2
<b>1. La brecha en la participación laboral</b> .....	4
<b>2. La brecha en el empleo</b> .....	13
2.1. Equidad de género en el sector público:.....	17
<b>3. Brecha de género en el trabajo informal:</b> .....	20
<b>4. La brecha salarial + la brecha en el uso del tiempo</b> .....	27
4.1 Techos de cristal:.....	38
<b>5. Las raíces culturales de las brechas</b> .....	45
5.1 Las brechas diferenciales por nivel de ingreso y nivel educativo .....	49
<b>6. Conclusiones: ¿Cómo atacar las brechas desde la política pública?</b> .....	55
6.1. Resumen de brechas de género en Colombia .....	56
<b>Referencias</b> .....	58
<b>Recursos gráficos</b> .....	61
<b>Sobre los autores</b> .....	62

## Aliados CESLA



## Introducción<sup>1</sup>

El segundo capítulo de la investigación “Género y empresas: ¿Cómo reducir las brechas?” aborda las principales cifras y consideraciones sobre las brechas de género en el mercado laboral y en el ámbito cultural el cual, a la

larga, está profundamente relacionado con todas las brechas económicas y sociales entre hombres y mujeres. La identificación de estas brechas estructurales es fundamental para conocer de qué manera pueden las personas, las empresas y el gobierno ayudar a reducirlas. El capítulo aborda las principales brechas en la participación laboral, el empleo, la informalidad, el salario, el uso del tiempo y, finalmente, la cultura.

---

<sup>1</sup> Advertencia \* El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones del CESLA. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en castellano. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para

marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear, a veces, el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres. \*Tomado de documentos de la Organización Internacional del Trabajo.



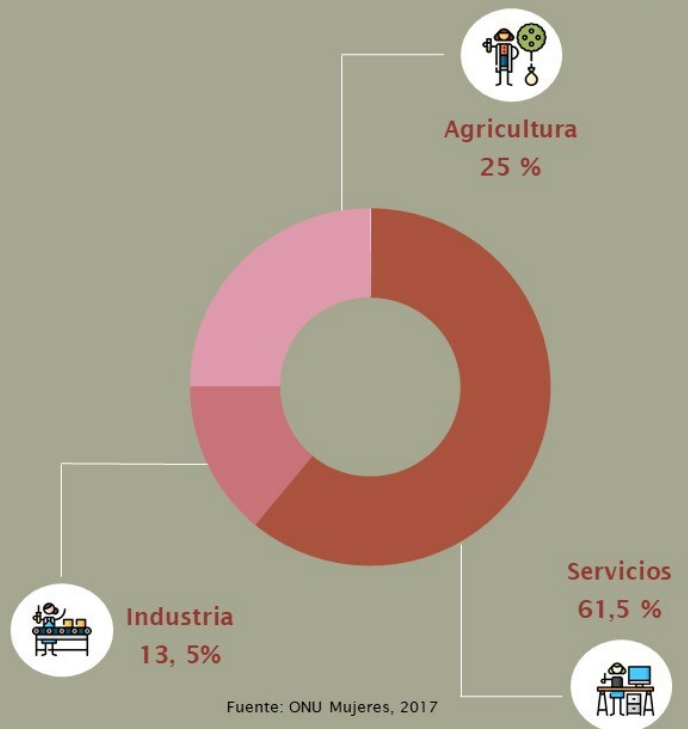
Brecha en la  
participación laboral

## 1. La brecha en la participación laboral

### Las mujeres en la población activa mundial



### Proporción por sector



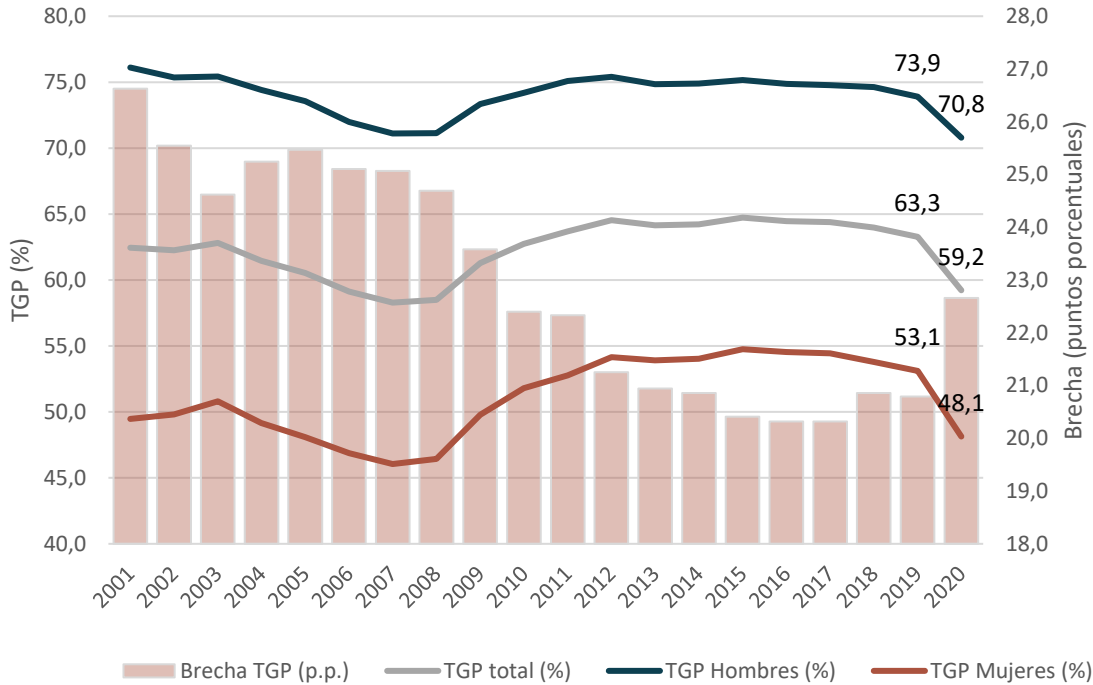
En el aspecto laboral, las brechas de género tienden a ser amplias en Colombia. Y, dentro del ámbito del trabajo, la variable de la participación laboral es la que, quizás, presente las mayores brechas entre hombres y mujeres. De acuerdo con cifras de la GEIH, para 2019 el 73,9% de los hombres

con edad de trabajar participaron activamente en el mercado laboral, ya fuese como empleados o buscando trabajo. Análogamente, solo el 53,1% de las mujeres en edad de trabajar participaron en el mercado de trabajo.

Con la pandemia, esta brecha se amplió todavía más. Los periodos de confinamiento, las enormes pérdidas de trabajo y las crecientes responsabilidades en el hogar hicieron que la tasa global de participación (TGP) femenina cayera hasta un 48,1%, mientras que en el caso de los hombres la TGP cayó hasta el 70,8%, para una brecha de 22,7

p.p. Como se muestra en la siguiente gráfica, la brecha en la participación laboral se había venido reduciendo desde antes de la pandemia, especialmente luego de la crisis mundial de 2008. Con la crisis generada por la COVID-19, esta tendencia decreciente en la brecha de tasas de participación se reversó totalmente.

**Gráfica 1: Tasa global de participación (TGP) según género (2001-2020)**  
cifras en porcentaje



Fuente: GEIH - DANE (2001-2020).

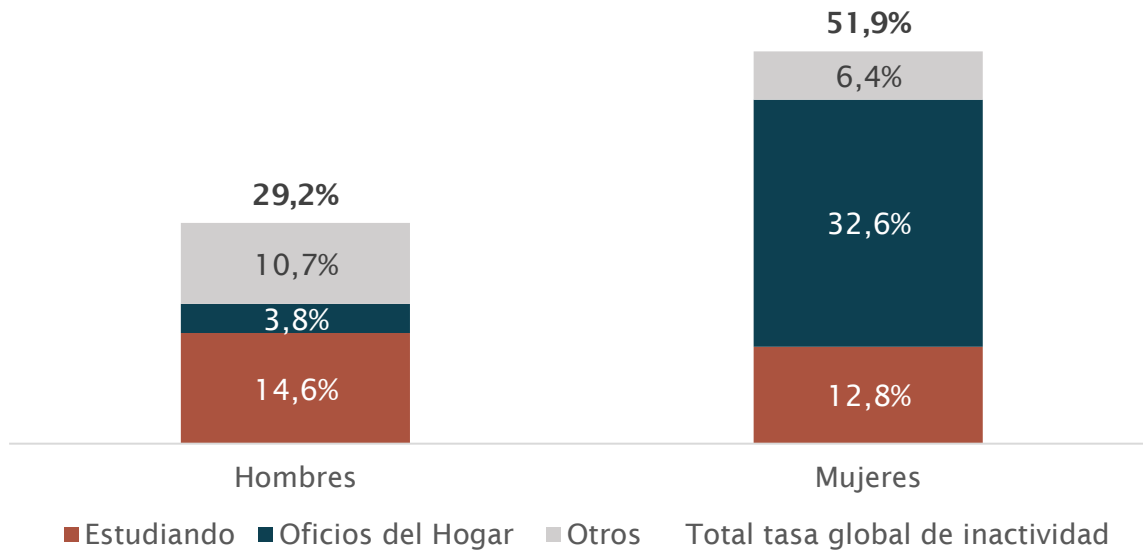


Un análisis que vale la pena realizar, para tratar de entender la razón de esta enorme diferencia en las tasas de participación de hombres y mujeres, es el de identificar cuáles son las razones por las cuales hombres y mujeres en edad de trabajar no están participando activamente en el mercado de trabajo. La siguiente gráfica muestra el porcentaje de hombres y mujeres en edad de trabajar que están inactivos, es decir, la tasa de inactividad,

distribuida según las razones por las cuales la persona no participa en el mercado. De inmediato, se nota cómo la mayor parte de las mujeres no está trabajando ni buscando trabajo porque se ha dedicado a realizar tareas del hogar. El 32,6% de la tasa de 51,9% está explicado por esa razón específica. Por su parte, en los hombres, quienes tienen una tasa de inactividad de solo el 29,2%, la actividad de los oficios del hogar representa 3,8% de esa tasa.

**Gráfica 2: Tasa global de inactividad distribuida según la razón por la cual la persona está inactiva y por género (2020)**

cifras en porcentaje de la PET

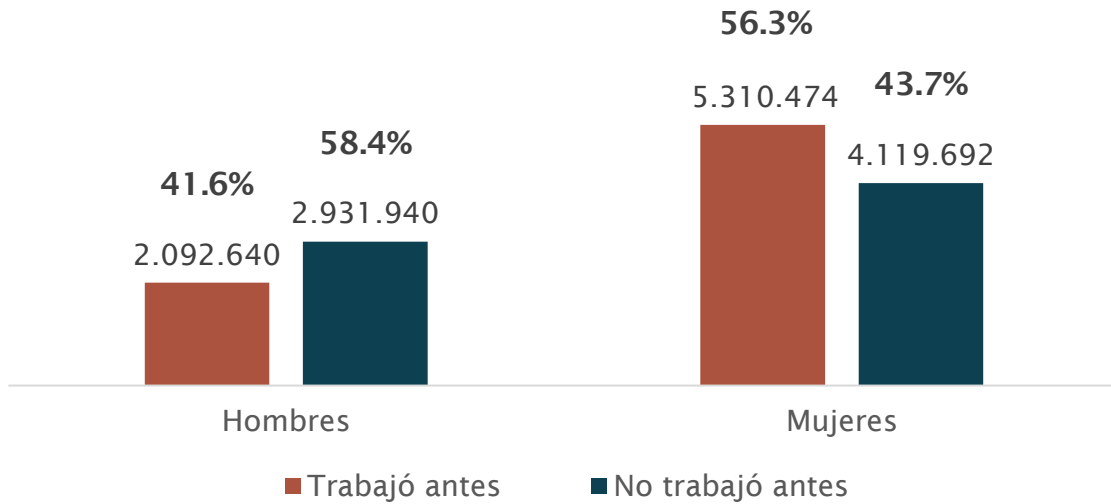


Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020).

Adicional a esto, para 2019 hubo 14,5 millones de personas en edad de trabajar inactivas en el mercado laboral. De ellas, 7,4 millones ya habían trabajado en algún momento (51%). Entre estos 7,4 millones de personas, 5,3

millones eran mujeres (72%). El 56,3% de las mujeres inactivas ya había trabajado en algún momento, mientras solo el 41,6% de los hombres inactivos tuvieron trabajo en el pasado.

**Gráfica 3: Distribución de las personas en edad de trabajar inactivas según si ya ha trabajado antes**

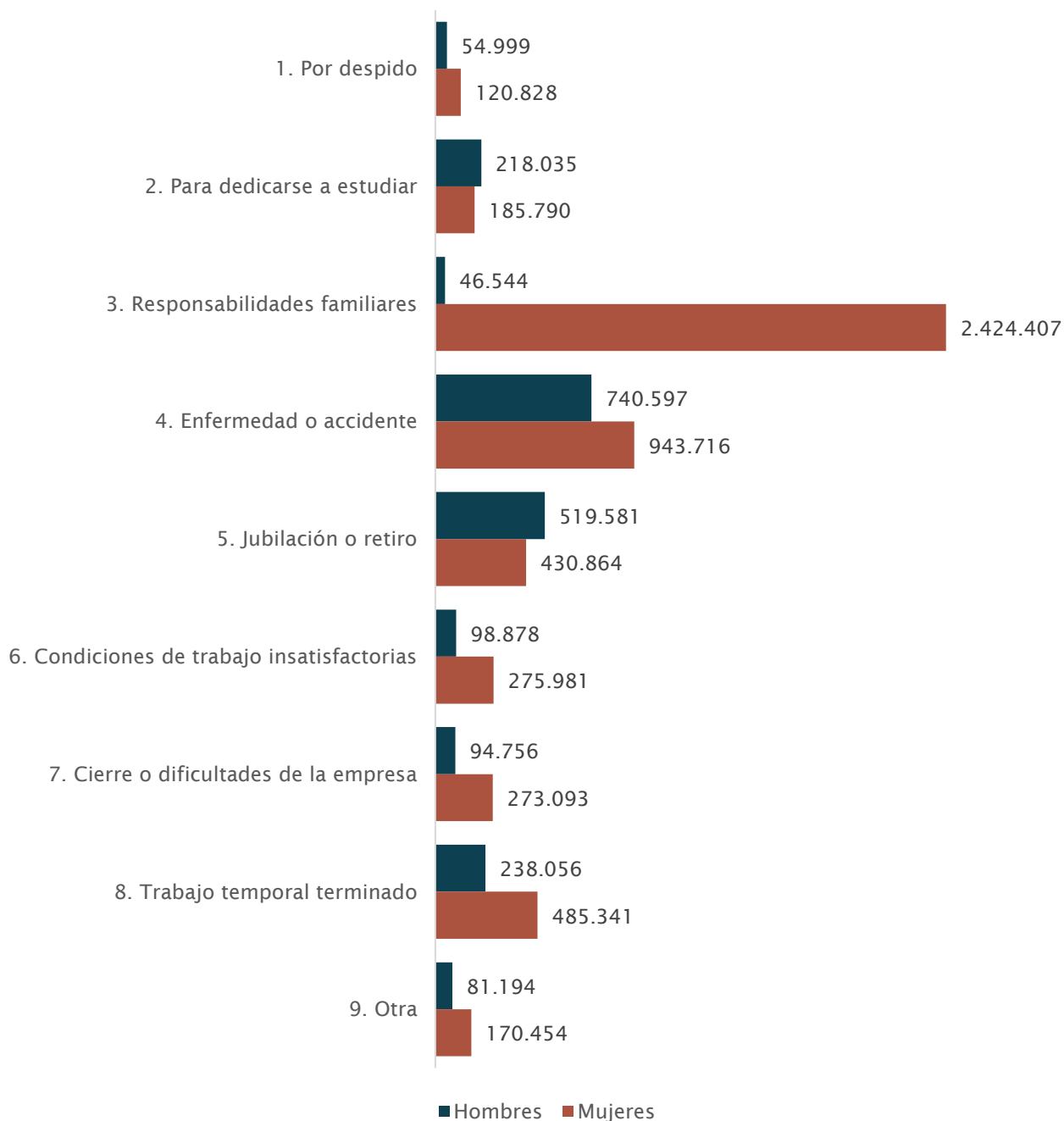


Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH – DANE (2020).

La GEIH permite conocer las razones por las cuales esas personas que antes trabajaban dejaron de hacerlo. Las cifras son determinantes. De los 5,3 millones de mujeres inactivas que

trabajaban antes, el 46% (2,4 millones) dejaron de hacerlo para dedicarse a responsabilidades familiares; en contraparte, solo 46.544 hombres dejaron de trabajar por esta razón.

**Gráfica 4: Distribución de los inactivos que alguna vez trabajaron, según la razón por la que dejaron de trabajar**

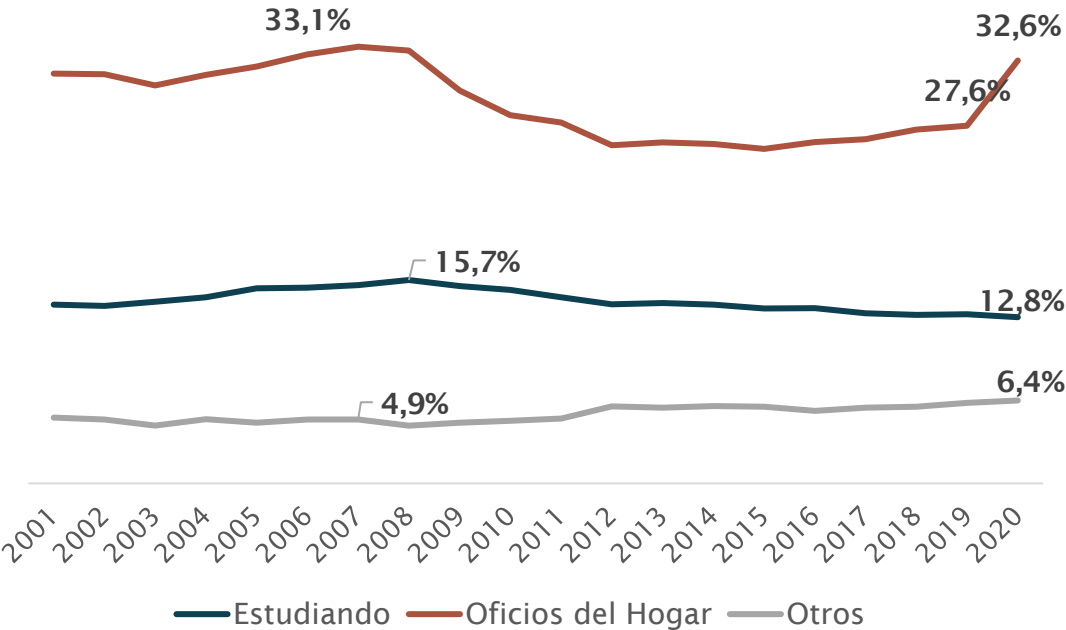


Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020).

La interpretación es sencilla: las mujeres participan menos en el mercado laboral porque, aún hoy, estas tienen asociado un rol muy específico del cuidado del hogar y de los hijos que no tienen asignados los hombres. Ahora bien, aunque esta brecha continúe, también es cierto que ha habido avances históricos importantes.

Alrededor de 2007, el 33,1% de las mujeres en edad de trabajar estaban inactivas a causa de los oficios del hogar. Para 2019, este valor cayó en 5 puntos porcentuales, valor que es equivalente a más de un millón de mujeres que dejaron de estar inactivas a causa de las responsabilidades del hogar.

**Gráfica 5: Distribución de mujeres en edad de trabajar inactivas, según el motivo de su inactividad**  
*cifras en porcentaje de la PET*



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2001-2020).

Mirando hacia atrás, los avances son mucho más significativos, según Iregui et al. (2020) del Banco de la República, para 1951 la tasa global de participación no superaba el 17% en las mujeres. Es decir, menos de 1 de cada 5 mujeres trabajaba o estaba buscando trabajo. Para 1985, la TGP femenina ya era cercana al 40% y para hoy, como ya se indicó, esta se encuentra alrededor del 50%.

Con la pandemia, sin embargo, pareciera que regresamos a las brechas de hace más de una década, pues para 2020 la tasa global de participación femenina se situó en 48,1%. El 32,6% de las mujeres en edad de trabajar afirmó que estuvo inactiva a causa de los oficios de hogar. Este debe ser uno de los puntos clave para focalizar las políticas de equidad de género, toda vez que no se puede permitir que las mujeres que perdieron su trabajo se mantengan por fuera del mercado laboral en el largo plazo.

# Brecha en el empleo



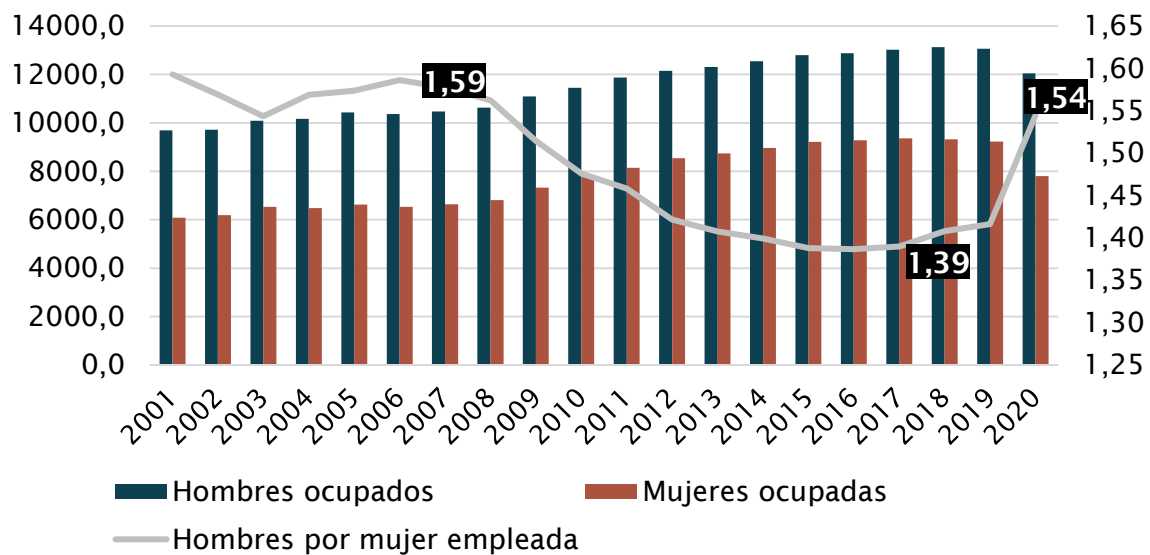
## 2. La brecha en el empleo

La brecha en la participación laboral, por sí sola, ya tiene un impacto enorme en el hecho de que muchas mujeres dejan de estar activas en el mercado de trabajo. Sin embargo, para aquellas que deciden participar, también existen brechas muy significativas en términos de empleo.

Por un lado, de las cerca de 22 millones de personas ocupadas en

Colombia en el promedio de 2014-2019, el 60% fueron hombres y el 40% mujeres. Antes de la pandemia, por cada mujer ocupada había cerca de 1,4 hombres trabajando en el mercado laboral. Como lo muestra la siguiente gráfica, los hombres ocupados han pasado de casi 10 millones de personas en 2002 hasta 13 millones en 2019. Las mujeres, por su parte, no han llegado a alcanzar 10 millones de puestos de trabajo en la historia del país.

**Gráfica 6:** Hombres y mujeres ocupados en el mercado laboral (2001-2020)



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2001-2020).



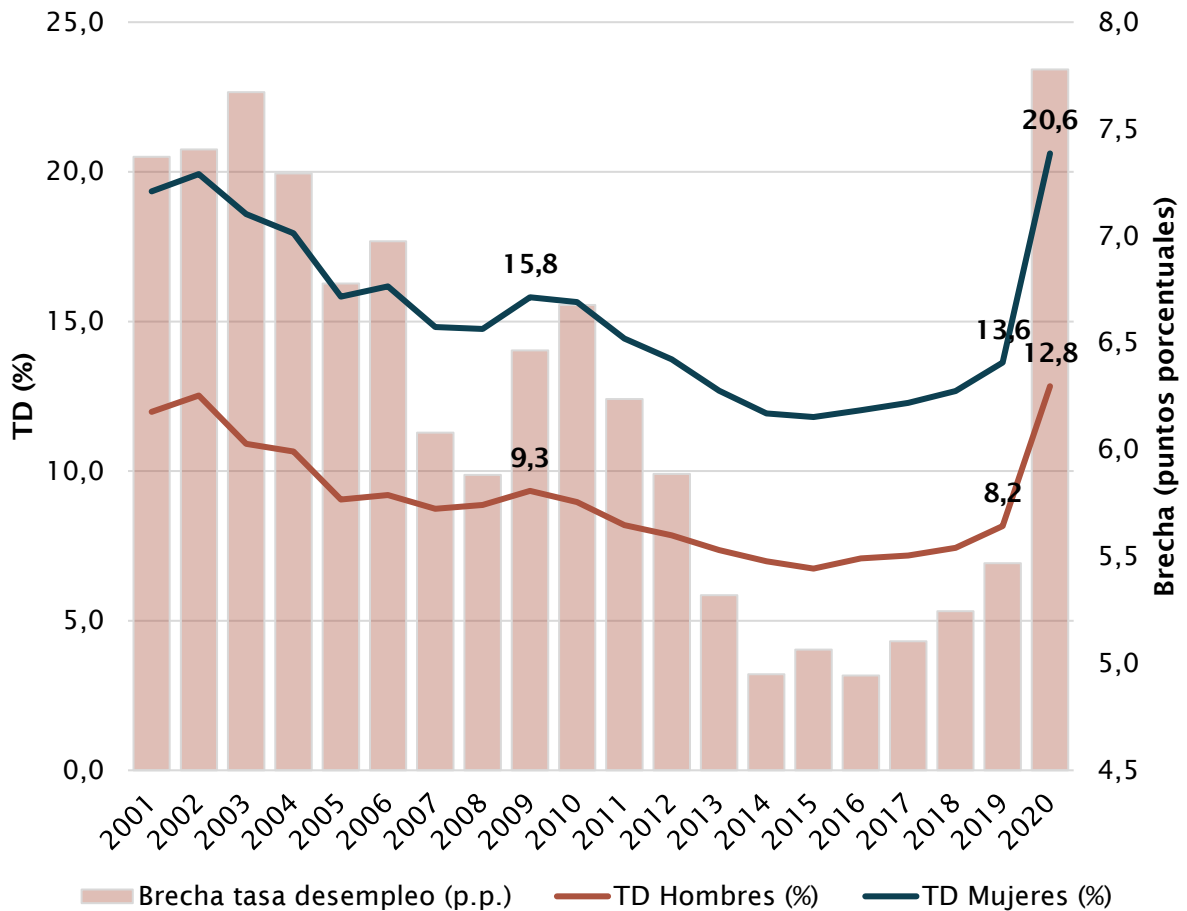
La tasa de hombres ocupados por mujer ocupada se ha venido reduciendo, así como la brecha en la TGP, a partir de la crisis del 2008. Sin embargo, con la pandemia, también parece haberse revertido ese avance. En 2020, 2,44 millones de personas perdieron su trabajo frente a 2019, de ellas 1,43 millones fueron mujeres y 1,02 millones fueron hombres. Por cada hombre que perdió su trabajo en 2020, 1,4 mujeres también lo hicieron.

Ahora bien, frente a la tasa de desempleo también ha habido

históricamente una brecha significativa entre hombres y mujeres. Para 2019, la tasa de desempleo de los hombres se situó en 8,2% y la de las mujeres en 13,6%. La diferencia entre estas tasas venía reduciéndose en las últimas dos décadas de cerca de 8 p.p. a 4,9 p.p. en 2016. Con la pandemia, sin embargo, también se presentó un retroceso en esta materia. Las mujeres tuvieron una tasa de desempleo de 20,6% en 2020 y los hombres de 12,8%, es decir, una diferencia de 7,8 p.p. Un valor incluso mayor que lo que se presentaba alrededor de 2002 (7,4 p.p.).

**Gráfica 7: Tasa de desempleo (TD) y brechas según género (2001-2020)**

*cifras en porcentaje*



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2001-2020).

Estas caídas tan fuertes del empleo femenino frente al empleo masculino tienen que ver, quizás, con los sectores en los cuales tradicionalmente trabajan hombres y mujeres, algunos de los cuales se afectaron más

significativamente durante la crisis ocasionada por la pandemia. La siguiente gráfica muestra la distribución del empleo entre hombres y mujeres por cada sector económico, para el año 2020. Puede notarse cómo los sectores

de comercio y servicios, al igual que las actividades artísticas y de entretenimiento, la educación o el alojamiento y servicios de comida, son sectores en los que hay una predominancia de empleo

femenino y son justamente los sectores más afectados por la COVID-19 y las medidas de distanciamiento social. Este análisis también lo hacen Ñopo et al. (2020) para Latinoamérica.

**Gráfica 8: Distribución de ocupados nacionales por género y sector económico (2020)**



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020).

## 2.1. Equidad de género en el sector público:

En países OCDE, el sector público emplea mayormente mujeres, prueba de esto es que, para el año 2018, en promedio, el 60,2% de los empleados públicos eran mujeres (OCDE, 2020). Para el caso de América latina, el promedio se ubicó en el 51% (OCDE, 2020). Si bien en el sector público la brecha de empleabilidad entre hombres y mujeres ha logrado cerrarse, es importante mencionar que una buena parte de la fuerza laboral femenina del sector público en América latina está conformada por enfermeras, maestras y personal administrativo. Dentro de los cargos ministeriales ocupados

por mujeres en Latinoamérica, para el año 2019, el promedio fue del 27,4 %, dato que varía significativamente en los diferentes países de la región, siendo Nicaragua (55,6%), Colombia (52,9 %) y Costa Rica (51,9%) los países con más mujeres ministras (OCDE, 2020).

Al comparar el empleo femenino tanto en el sector público como en el privado en Colombia, tenemos que no se presenta una diferencia sustancial entre ambos sectores en la contratación de mujeres. El empleo femenino en el sector público fue del 48,2%, mientras que en el privado fue del 38,9% (DANE, 2020).

**Tabla 1:** Empleo en el sector público y privado en Colombia (2020).

	Hombres		Mujeres		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%
Empleados del gobierno	426,509	51.8%	397,313	48.2%	823,822	100%
Ocupados en el sector privado	11,618,699	61.1%	7,400,955	38.9%	19,019,653	100%
Total	12,045,207	60.7%	7,798,268	39.3%	19,843,475	100%

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH – DANE (2020).

En síntesis, la contratación femenina ha aumentado en el sector público y privado, pero todavía falta avanzar más para lograr mejores indicadores de equidad. No obstante, al menos hasta antes de la pandemia

generada por la COVID-19, ya se perciben progresos que disminuyen las diferencias numéricas en cuanto a la empleabilidad de la mujer en el sector público y el privado.

# Brecha de género en el trabajo informal



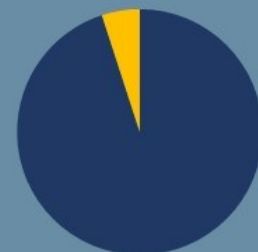
## Mujeres en el empleo informal como porcentaje del empleo total

Aproximadamente el **15% de mujeres empleadas**, frente al **5,5% de hombres** empleados, son trabajadoras familiares auxiliares (trabajan por cuenta propia en un negocio propiedad de un familiar o dirigido por este).

Fuente: OIT, 2018

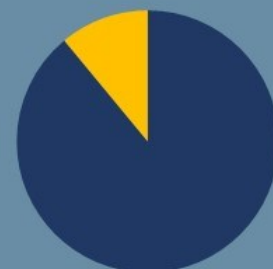
África Subsahariana

95%



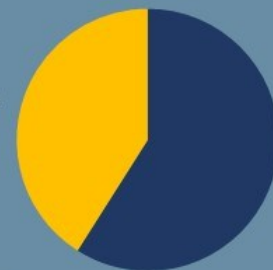
Asia Meridional

89%



América Latina y el Caribe

59%



Fuente: (ONU Mujeres, 2017)

### 3. Brecha de género en el trabajo informal:

Dentro de la economía informal las mujeres se han concentrado más en actividades como el trabajo doméstico, el trabajo a destajo o a

domicilio, así como en la ayuda en las pequeñas empresas. Estos empleos se caracterizan por no reunir las condiciones del trabajo decente y, en algunos casos, son trabajos no remunerados. Por un lado, esto se debe a que la informalidad es un problema estructural de nuestra economía, y

por el otro, a que, por las condiciones sociales y económicas de muchas mujeres, es más factible encontrar un empleo en este sector (OIT, 2008).

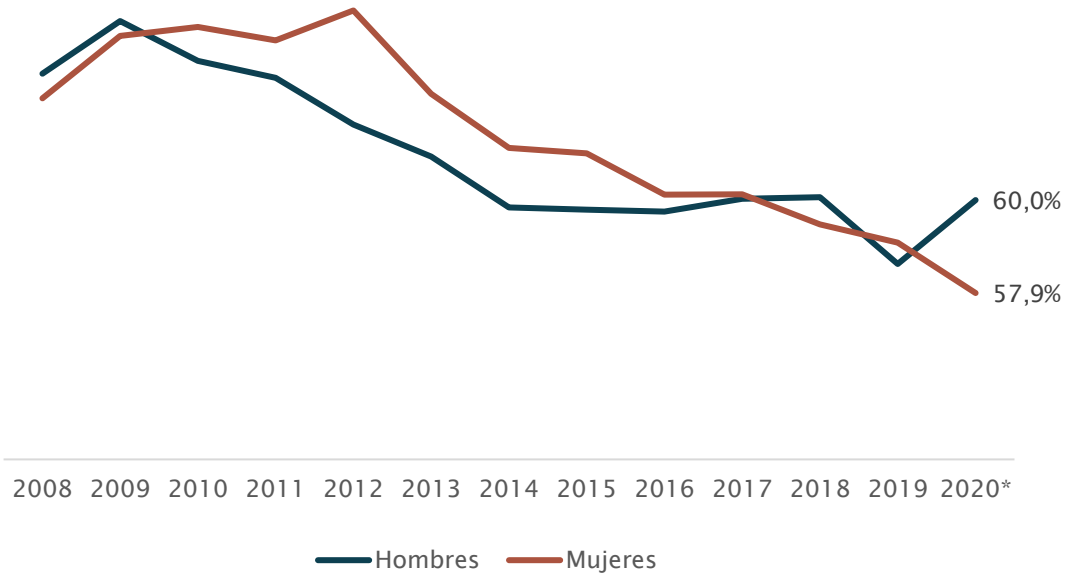
Dada la predominancia de la mujer en el sector informal y las implicaciones que esto acarrea, esta brecha genera mayores consecuencias a futuro, puesto que el no contar con protección social adecuada repercute más en las mujeres al tener menos posibilidades de obtener una protección pensional. Por lo tanto, lo anterior aumenta el riesgo de que una mujer mayor de 60 años viva en condiciones de pobreza. En consecuencia, es urgente la priorización de medidas que promuevan la transición de las mujeres de la economía informal a la formal, con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales, salariales y de protección social.

Por su parte, en Colombia las mujeres, al tener menor

participación laboral, más responsabilidades en el hogar y menores probabilidades de conseguir empleo que los hombres, también se exponen a condiciones de vulnerabilidad mayores. Colombia tiene el 59,2% de sus trabajadores en una situación de informalidad, y cuando se comparan las tasas de informalidad entre hombres y mujeres tiende a existir una similitud muy cercana entre ambas. Para 2020, el 60% de los hombres ocupados era informal y en las mujeres esta tasa fue de 57,9%. En general, la informalidad ha venido reduciéndose desde hace años, especialmente a partir de 2012 cuando la Ley 1607 de 2012 redujo los costos laborales eliminando algunas contribuciones parafiscales. Esta reducción se ha dado tanto para hombres como mujeres y no parece existir una predominancia de un género sobre el otro en la participación en la economía informal.



**Gráfica 9: Tasa de informalidad nacional por género (2008-2020)**



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH – DANE (2020).

\*2020 no incluye los meses de marzo y abril por cambios metodológicos de la GEIH en la pandemia.

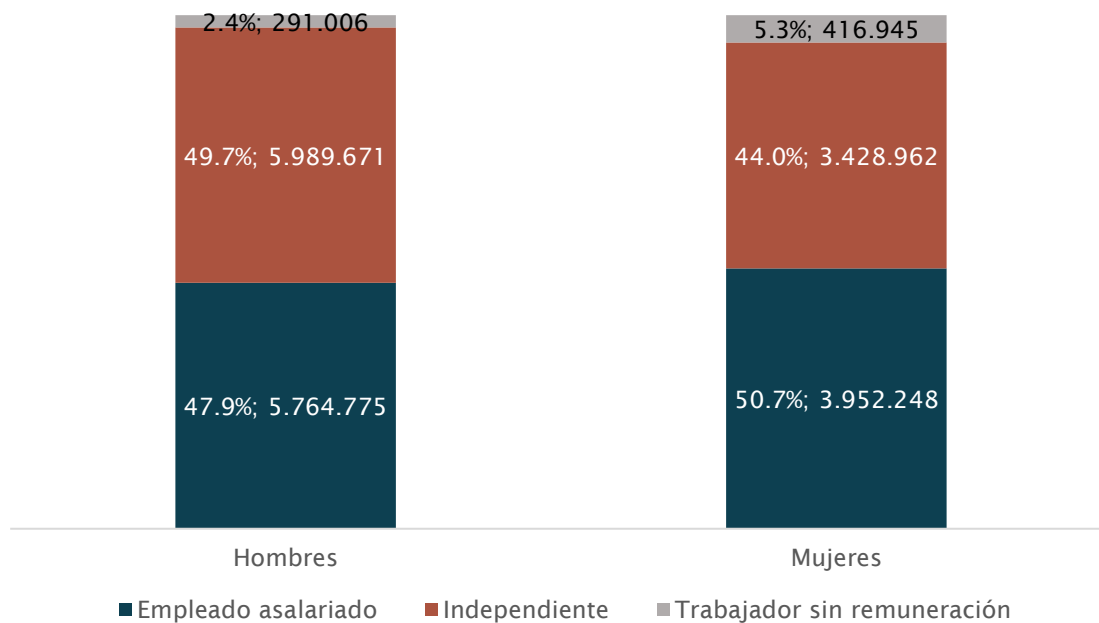
Por su parte, también a partir de los datos de la GEIH en 2020, el 49,7% de los hombres ocupados estaban en trabajos independientes. Esta tasa, para las mujeres, fue de 44%. Pese a no ser una diferencia muy grande, parece indicarse, al menos de manera leve, que las mujeres tienden más a buscar un empleo y los hombres, cuando no tienen un trabajo asalariado, acuden más a la

economía de la subsistencia o del “rebusque” para obtener ingresos. Esto también puede explicar en parte la brecha en la tasa de desempleo, pues la mujer tiende más a quedarse buscando un trabajo. A su vez, las mujeres proporcionalmente tienden a participar más en trabajos sin remuneración que los hombres (5,3% vs. 2,4% de la población ocupada), los cuales son

ocupaciones en las cuales hay trabajo durante más de una hora a la semana, pero sin ninguna

remuneración en dinero o en especie.

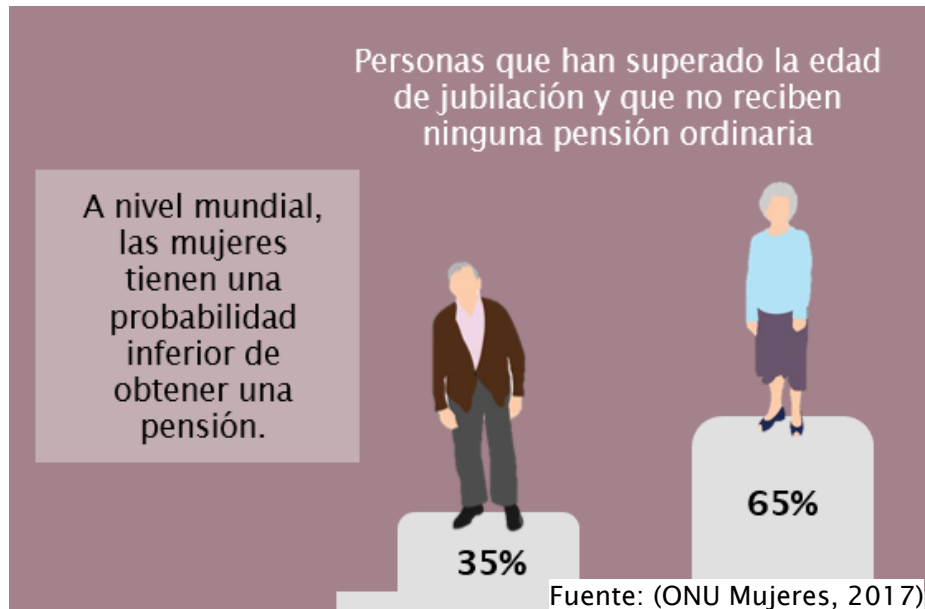
**Gráfica 10:** Distribución de la población ocupada según género y posición ocupacional (2020)



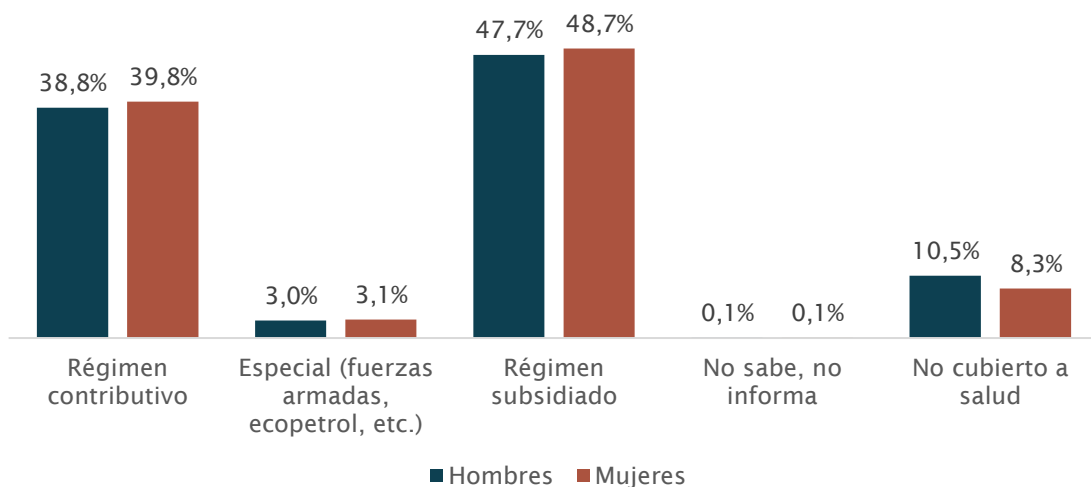
Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH – DANE (2020).

Ahora, también cuando se mira el nivel de cobertura en salud, tanto para hombres como mujeres, no parece haber grandes diferencias entre el acceso a esta protección social por parte de ambos. En Colombia, de las cerca de 49,5 millones de personas del país en 2020, casi 45 millones contaban con cobertura en el sistema de salud. De ellas, 23 millones fueron mujeres y 21,8 millones fueron hombres. La siguiente gráfica muestra cómo el acceso a

salud parece ser un aspecto en el cual no existe una brecha de género en el acceso para la población en general.



**Gráfica 11: Cobertura a salud según régimen y género (2020)**



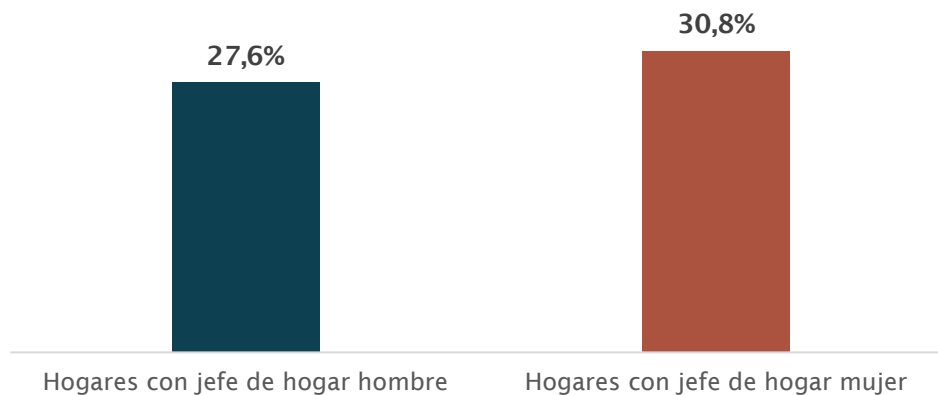
Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020).

Adicionalmente, otra variable que indica quizás de la mejor manera la vulnerabilidad en la población es la tasa de pobreza. Para 2019, el 35,7% de la población se encontraba en situación de pobreza, es decir, 17.471.678 personas. Para las mujeres la tasa de pobreza fue de 36,5% y para los

hombres de 34,9%, una brecha de 1,6 p.p.

También, los hogares que tenían una mujer en la jefatura del hogar tenían una probabilidad un poco mayor de estar en situación de pobreza que los hogares con jefes de hogar hombres.

**Gráfica 13:** Probabilidad de estar en situación de pobreza según el género del jefe de hogar



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020) y microdatos de pobreza (2020).

# La brecha salarial + la brecha en el uso del tiempo



## 4. La brecha salarial + la brecha en el uso del tiempo

La brecha salarial es, quizás, una de las brechas que más ha sido estudiada en investigaciones sobre género. Desde el Centro de Estudios Sociales y Laborales (CESLA) de la ANDI encontramos que la importancia de su estudio trasciende la simple comparación entre los ingresos salariales de hombres y mujeres. En tal sentido, esta comparación debe realizarse en función de diversas variables que inciden en los ingresos de las personas, motivo por el cual son múltiples y complejos los factores que explican dicha brecha.

En este sentido, encontramos que el análisis de la brecha salarial debe ir acompañado siempre, al menos para Colombia, del análisis de la brecha en el uso del tiempo. A continuación, mostramos las razones de esta conclusión y los resultados encontrados.

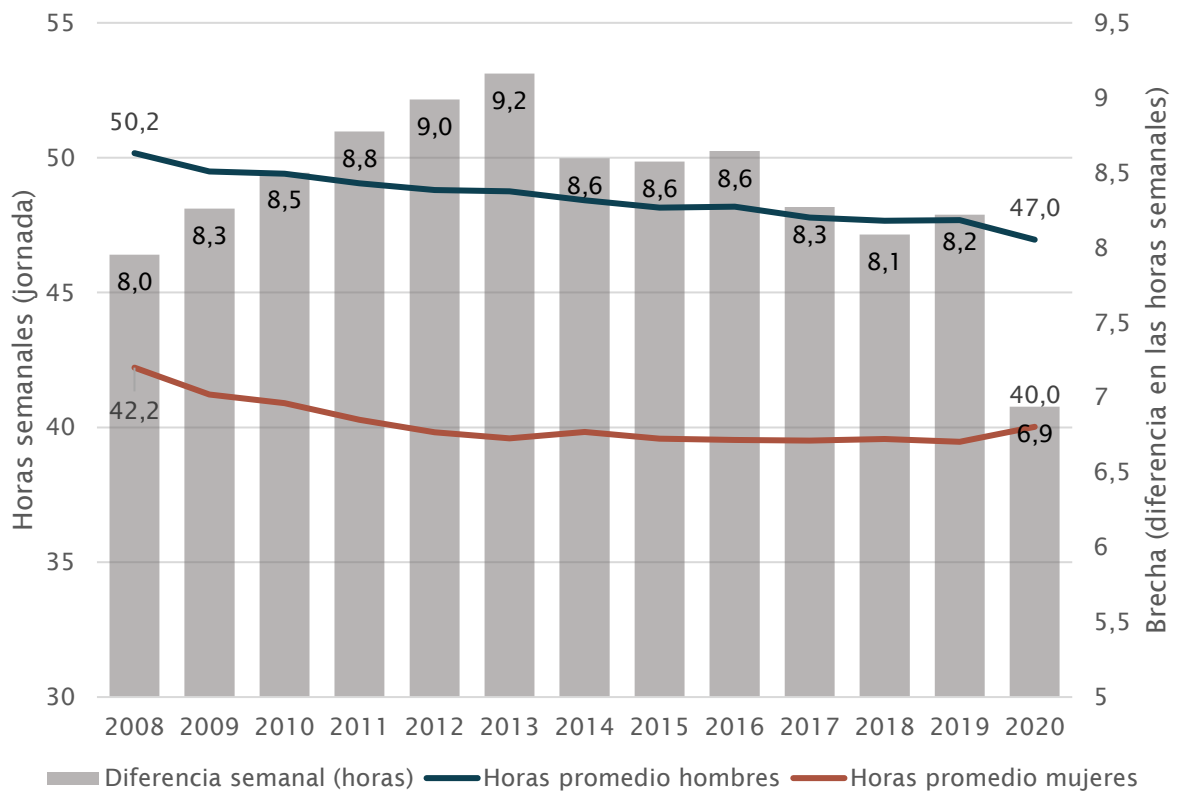
Colombia tuvo un total de 22.289.390 de personas ocupadas en el mercado laboral en 2019. Estas personas tuvieron en promedio un ingreso laboral mensual de \$ 1.165.529. Los hombres, que representan casi el 60% de la población ocupada, tuvieron un ingreso promedio de \$1.229.556, mientras que las mujeres de \$ 1.071.596, es decir, una brecha del 12,9%. Ahora, la pregunta que conviene plantearse es: ¿realmente esta diferencia se da porque los empleadores les pagan de forma deliberada o inconsciente menos a las mujeres?

Para dar respuesta a este interrogante hay que analizar un dato importante. Los hombres, en promedio, tuvieron una jornada laboral de 47.7 horas semanales en 2019 y las mujeres de 39.5 horas. Es decir, un hombre trabajó de forma remunerada, en promedio, 8.2 horas más en la semana que

una mujer, valor que es equivalente a un día de jornada laboral. Este valor se mantiene similar al de varios años atrás. De hecho, en total, hubo 16.937.986 personas que

trabajaron una jornada de 40 horas o más a la semana, y solo 5,9 millones fueron mujeres. Casi el doble de hombres que mujeres trabajaron una jornada laboral de 40 horas o más.

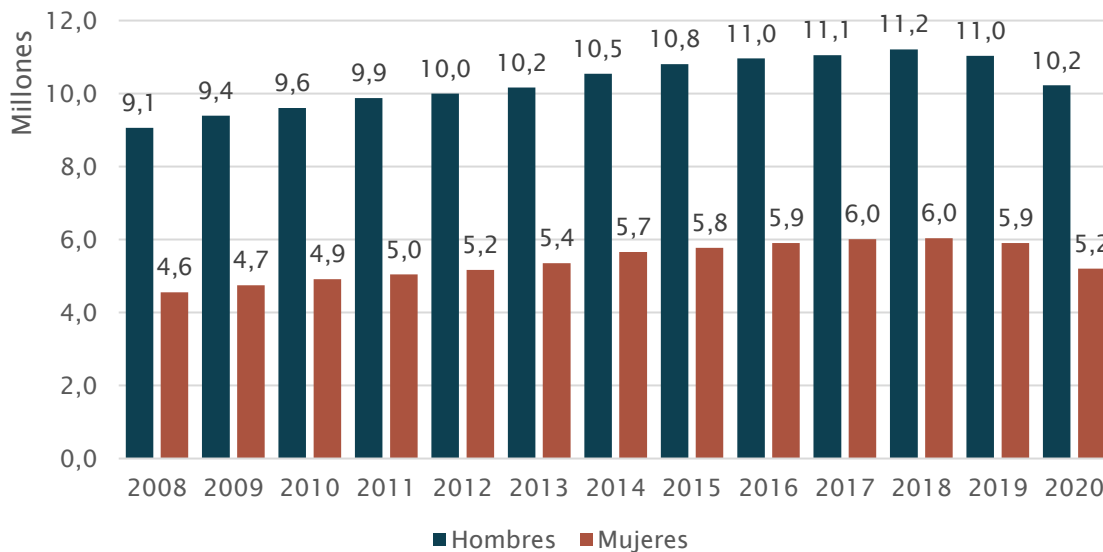
**Gráfica 14: Jornada laboral semanal promedio y brecha por género (2008-2020)**



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020).

**Gráfica 15: Jornada Número de ocupados que trabajan una jornada completa a la semana (40 horas o más), según género (2008-2020)**

*cifras en millones*



Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH – DANE (2020).

Teniendo en cuenta esto, se puede hacer el siguiente análisis. Si se compara la totalidad de empleados, la brecha salarial efectivamente es de 12,9% en 2019<sup>2</sup>, pero si solo comparamos a las mujeres que trabajan una jornada completa (40 horas o más a la semana), con los hombres que

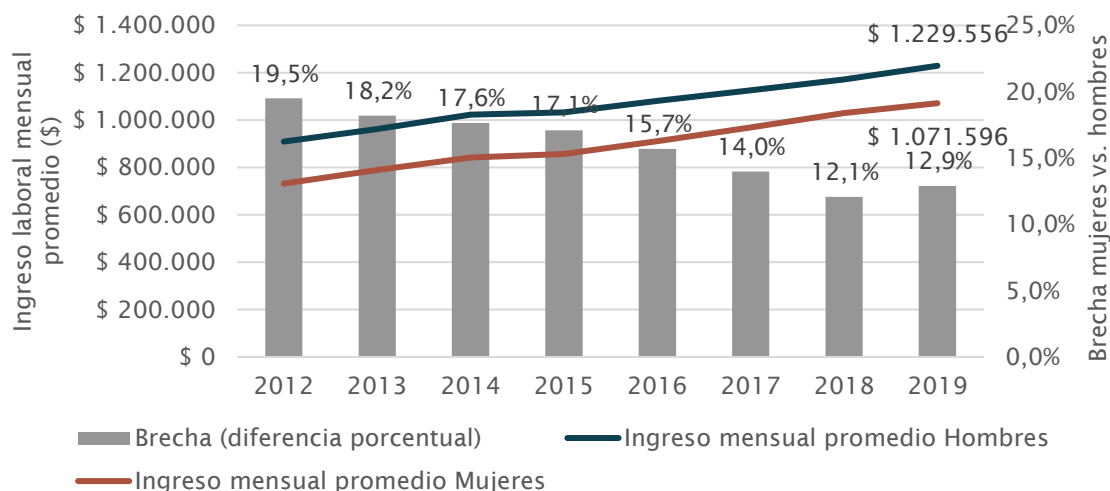
también trabajan jornada completa, la brecha pasa a ser de 2,5% a favor de las mujeres. A lo largo de los años, las brechas salariales entre hombres y mujeres que trabajan una jornada completa son muy pequeñas y, de hecho, a partir de 2017 han comenzado a favorecer levemente a las mujeres.

<sup>2</sup> El análisis realizado no incluye 2020, pues aún el DANE no ha presentado las cifras de 2020. Este análisis debe ser revisado de cara a la coyuntura

de la pandemia y puede hacer variar mucho los datos



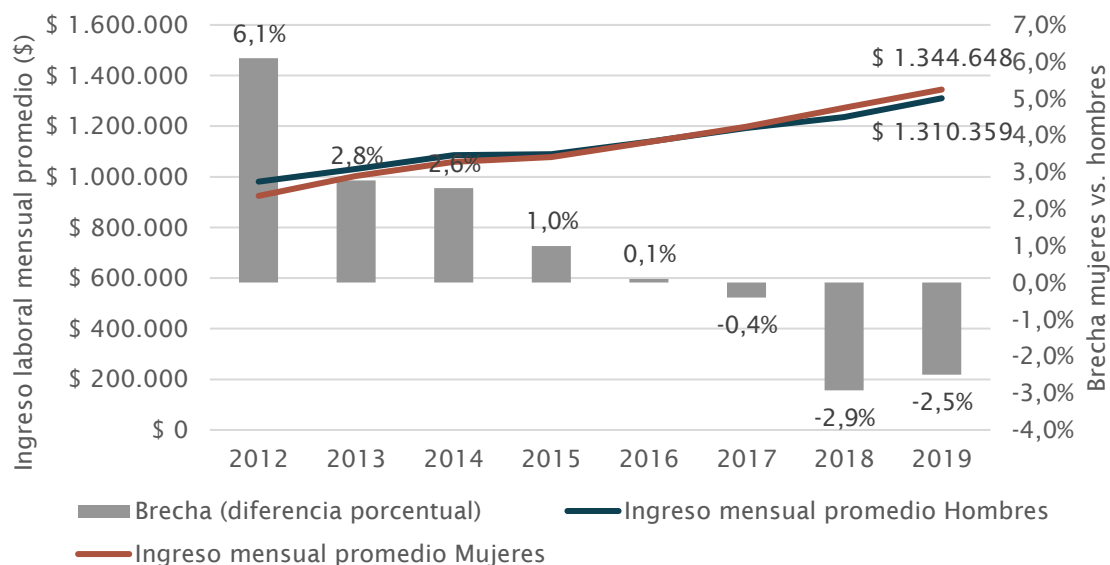
**Gráfica 16: Brecha salarial en Colombia, incluyendo al total de ocupados (2012-2019)**



Fuente: DANE (2020)

\*La población ocupada excluye los trabajadores sin remuneración los cuales, por definición, no devengan ingresos. Los ingresos laborales calculados corresponden a la suma de e los ingresos de la primera actividad. segunda actividad y los ingresos en especie

**Gráfica 17: Brecha salarial en Colombia para ocupados que trabajan 40 horas o más a la semana (2012-2019)**



Fuente: DANE (2020).

\*La población ocupada excluye los trabajadores sin remuneración los cuales, por definición, no devengan ingresos. Los ingresos laborales calculados corresponden a la suma de e los ingresos de la primera actividad. segunda actividad y los ingresos en especie.

Ahora, a partir de este análisis general puede concluirse algo muy importante y es que, pese a los casos aislados que pueden presentarse, no hay una discriminación de género generalizada y sistemática en la que las empresas paguen menos a las mujeres por razón de su género. La siguiente tabla, por ejemplo, muestra cómo en el mercado formal, donde es más común tener una relación laboral y una jornada completa, las brechas salariales son significativamente

menores que en el sector informal. El problema más significativo para que exista la brecha en salarios está realmente en que las mujeres, por diversos motivos asociados principalmente al estereotipo de su rol en el hogar, dedican menos tiempo al trabajo remunerado que los hombres. Así, la brecha salarial no responde, o al menos no de manera generalizada y sistemática, a la decisión deliberada de los empleadores de pagar igual trabajo a menos salario.

**Tabla 2: Brecha salarial según sector formal e informal, incluyendo a todos los ocupados (2019).**

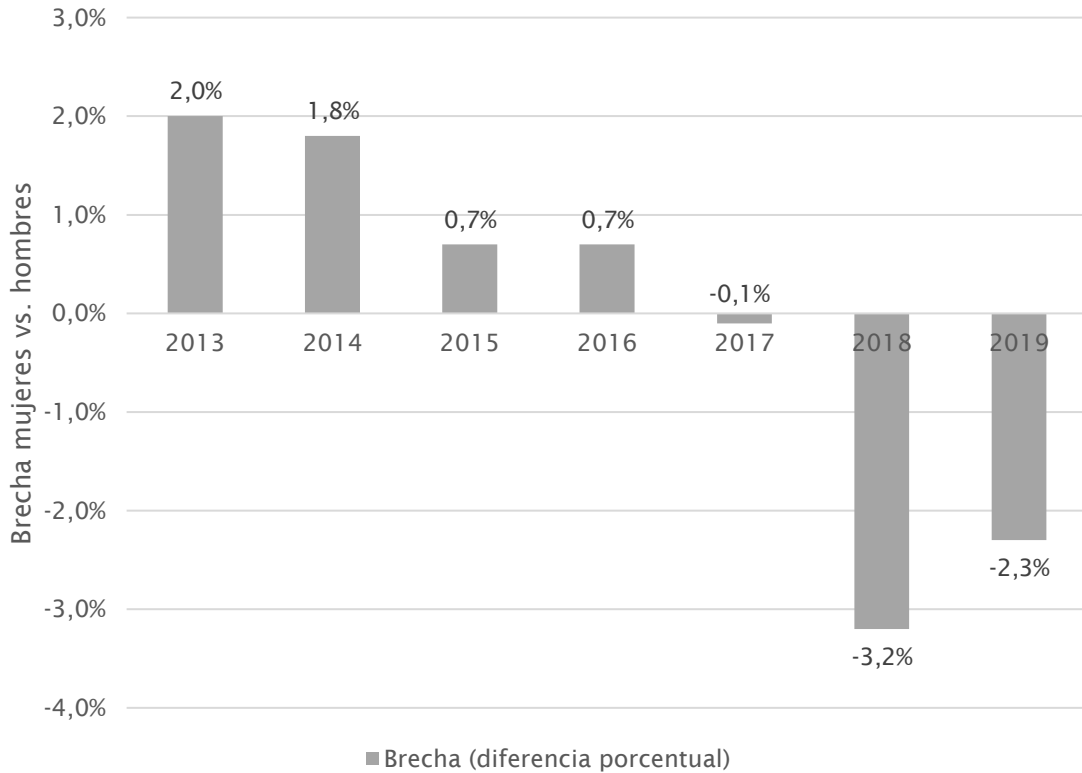
	Hombres	Mujeres	Diferencia (%)
Ocupados formales	\$ 1.868.792	\$ 1.773.553	5,1%
Informales	\$ 760.005	\$ 539.192	29,0%
Total	\$ 1.229.556	\$ 1.071.596	12,9%

Fuente: DANE (2020).

Otra muestra de esto es que, cuando se comparan los salarios por hora promedio de hombres y mujeres, los valores son muy similares a lo largo de los años. En

2019, por ejemplo, una hora promedio de un hombre se remuneraba con cerca de \$6.200 y la de una mujer, con \$6.300, una diferencia de solo 2,3%.

**Gráfica 18: Brecha salarial de género en Colombia en el salario por hora**

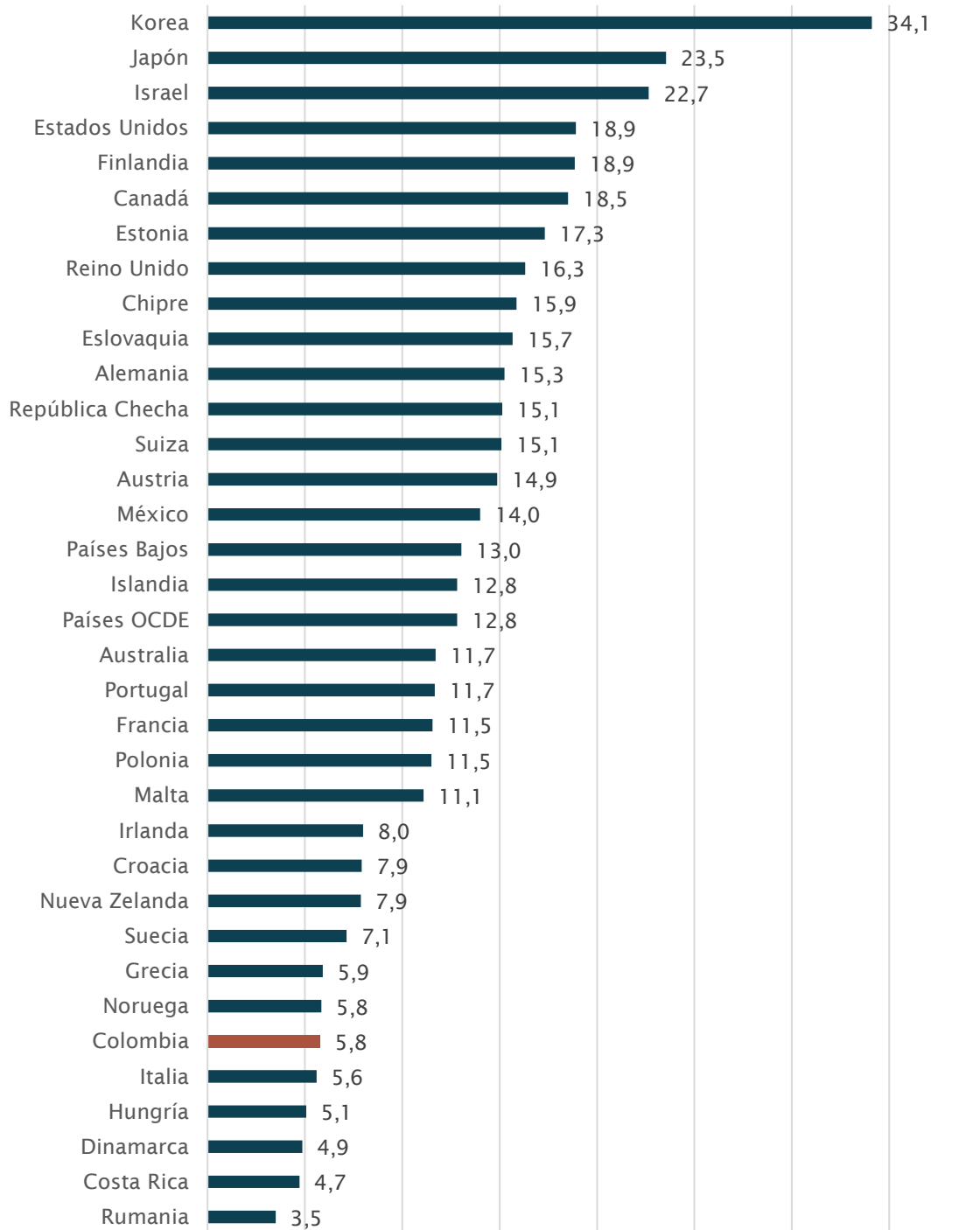


Fuente: DANE (2020).

También, según datos de la OCDE, Colombia fue para 2018 el país con la menor brecha de género en el

salario mediano para asalariados de tiempo completo, con una diferencia de 5,8%.

**Gráfica 19: Brecha salarial de género para empleados de tiempo completo en países OCDE (diferencia en puntos porcentuales en el salario mediano)**

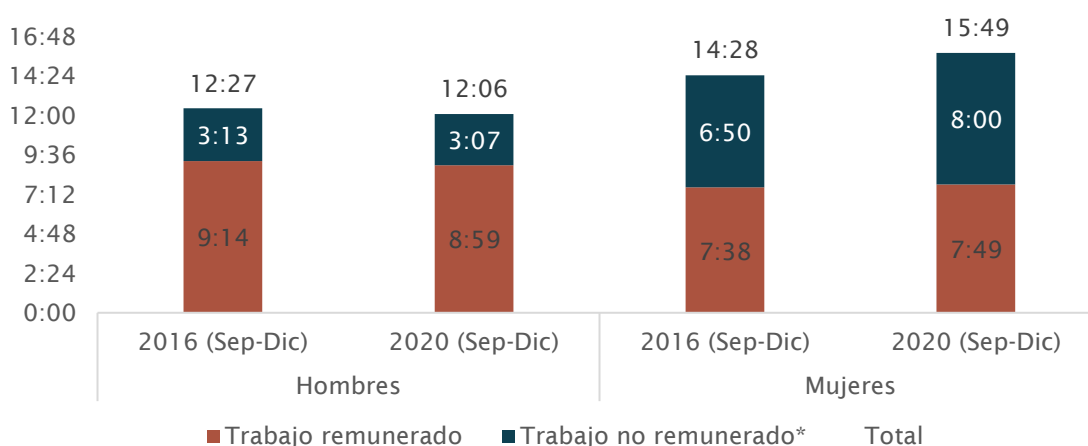


Fuente: OCDE Stat (2020). Datos a corte de 2018.

Por los motivos presentados es que la brecha salarial debe analizarse siempre en consonancia con la brecha en el uso del tiempo. El DANE, en su Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT), calculó que los hombres dedicaban en 2016, en promedio, un total de 9 horas y 14 minutos al día a actividades remuneradas y relacionadas con trabajo, y solo 3 horas y 13 minutos a actividades de trabajo no remunerado, las cuales incluyen suministro de alimentos al hogar, mantenimiento de vestuario, limpieza y reparación del hogar, compras y administración del

hogar, cuidado de menores de 5 años, entre otros. Las mujeres, por su parte, dedicaban 6 horas y 50 minutos al día a actividades de trabajo remunerado y 7 horas y 38 minutos, otra jornada mayor, a actividades de trabajo no remunerado. Al final, los hombres trabajan 12 horas y 27 minutos del día entre actividades remuneradas y no remuneradas, y las mujeres dedicaron un promedio de 14 horas y 28 minutos, esto es, más horas en total, pero en una alta proporción se trata de horas no remuneradas.

**Gráfica 20: Tiempo diario dedicado al trabajo hombres y mujeres**



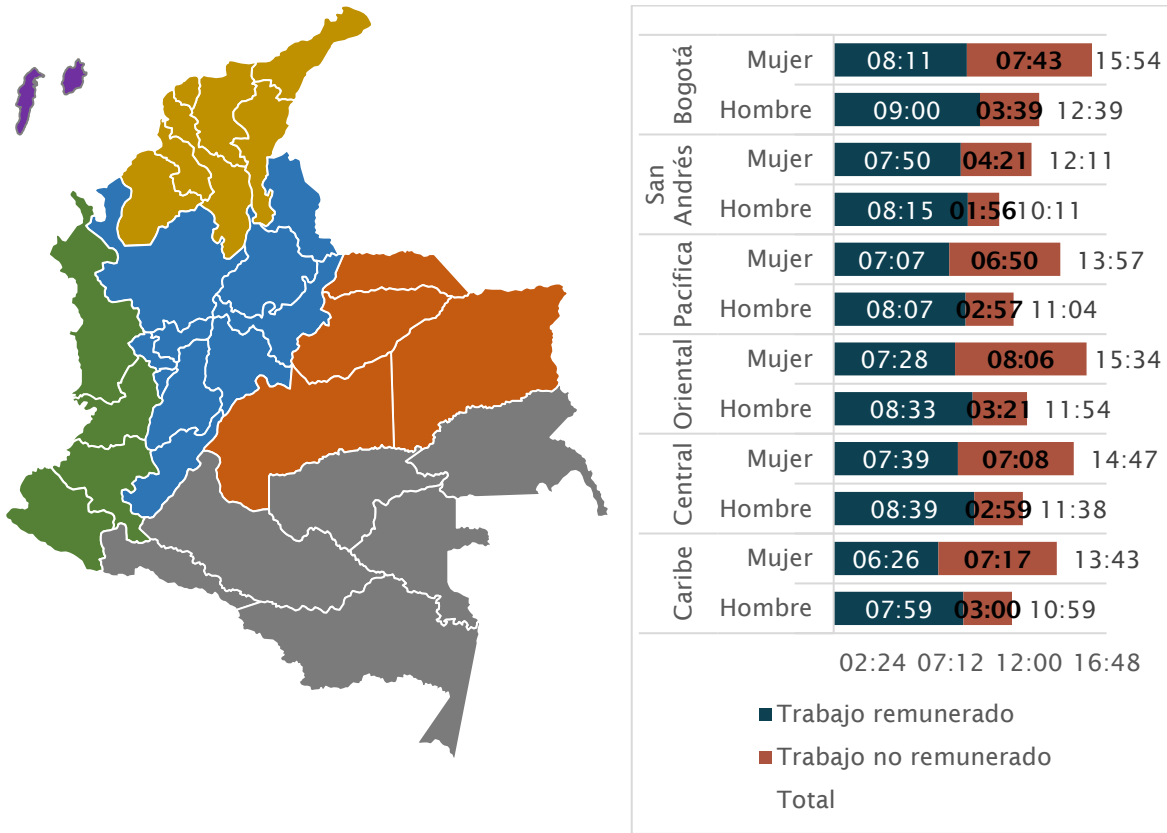
Fuente: ENUT - DANE (2018). \*Las actividades de trabajo no remunerado incluyen: suministro de alimentos al hogar, mantenimiento de vestuario, limpieza y reparación del hogar, compras y administración del hogar, cuidado de menores de 5 años, cuidado físico a miembros del hogar, apoyo a miembros del hogar, voluntariado, cuidado pasivo y transporte.

En 2020, año de la pandemia, la situación se agravó aún más. Las mujeres dedicaron más tiempo tanto a actividades remuneradas como no remuneradas, y los hombres redujeron el tiempo dedicado a ambas actividades. Diariamente, una mujer promedio en 2020 dedicó 3 horas y 43 minutos más en el trabajo que un hombre.

De otra parte, por regiones, se ven algunas diferencias marcadas. Según cifras de la ENUT del periodo 2016-2017, en las islas del

archipiélago de San Andrés y Providencia, por ejemplo, tanto hombres como mujeres dedican en promedio menos horas al trabajo no remunerado y a las labores del hogar. Sin embargo, en las regiones Oriental y en Bogotá, las mujeres dedicaron en promedio más de 7 horas y 40 minutos a estos oficios del hogar. En Bogotá, en promedio, una mujer dedica casi 16 horas del día al trabajo, quedándole poco tiempo para realizar actividades de ocio, si se considera que duerme 8 horas.

**Gráfica 21: Tiempo diario dedicado al trabajo según el género y la región del país ENUT (2016-2017).**



Fuente: ENUT – DANE (2018)

En general, dentro de la cultura colombiana, las mujeres tienen asignadas una cantidad de tareas y oficios del hogar y de cuidado que consumen tantas horas que les queda mucho menos tiempo en el día para dedicarlo a actividades remuneradas del mercado laboral. De equipararse las cargas en el hogar, logrando que hombres y

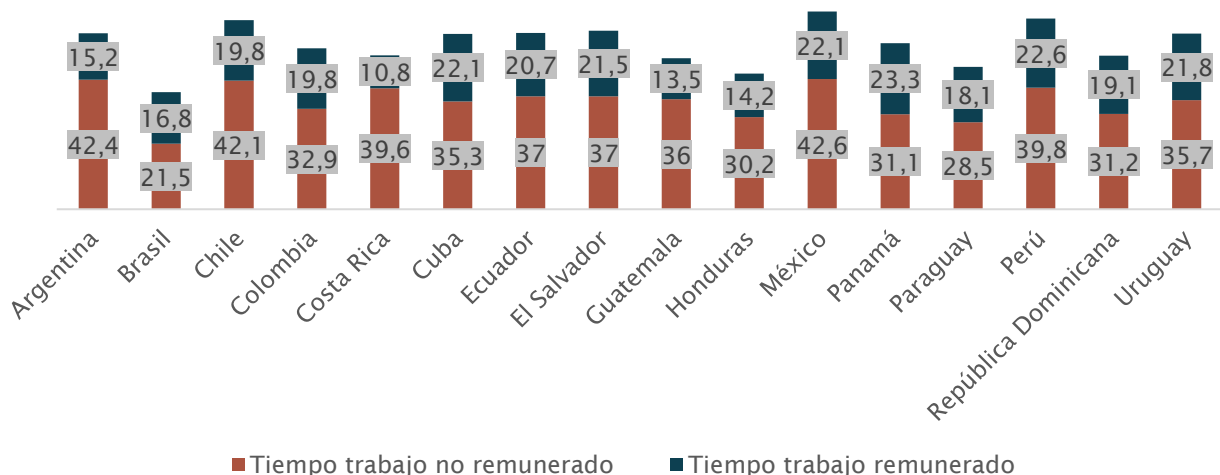
mujeres pudiesen dedicar el mismo tiempo al trabajo remunerado, se rompería con el círculo vicioso que genera la gran mayoría de brechas económicas y laborales entre hombres y mujeres. Se podría equiparar mucho más la participación laboral, se reduciría drásticamente o eliminaría la brecha salarial y, quizás, también

se acortaría mucho la brecha en el desempleo.

Este análisis también lo ha hecho la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019), frente a las brechas de género en uso del tiempo y la distribución de trabajo no remunerado en los hogares, concluyendo que el tiempo de trabajo no remunerado de las mujeres es mayor que el tiempo empleado por el hombre para esta misma actividad. Lo

anterior evidencia que el aumento de la participación femenina en el mercado laboral no ha disminuido proporcionalmente las horas dedicadas por estas a las labores de cuidado del hogar. Esta falta de distribución de las actividades domésticas ha generado una sobrecarga en las horas de trabajo no remunerado femenino, que les impide a las mujeres la participación dentro del mercado laboral de forma más activa y en igualdad de condiciones con los hombres.

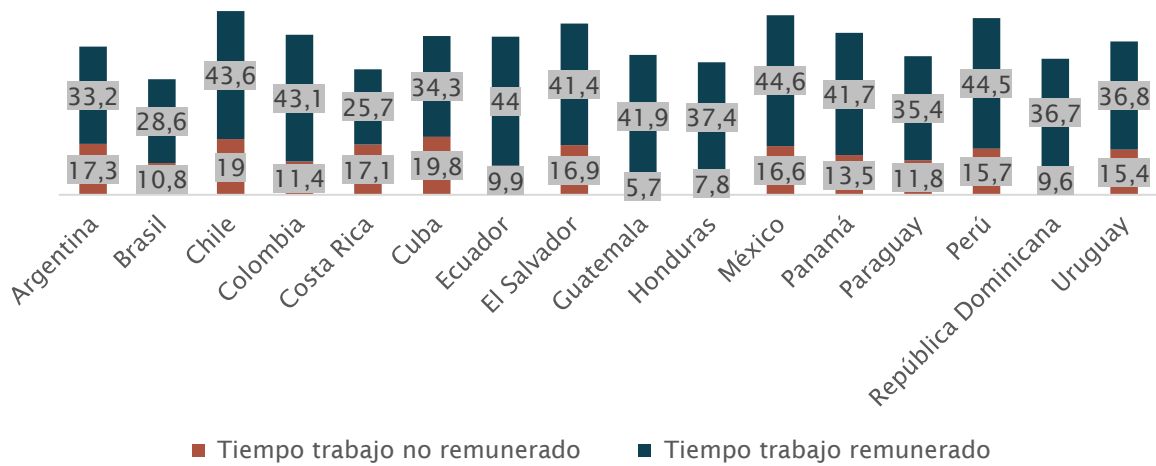
**Gráfica 22: Tiempo total en horas de trabajo de las mujeres**



Fuente: elaboración propia con base en la CEPAL (2019).



**Gráfica 23: Tiempo total en horas de trabajo de los hombres**



Fuente: elaboración propia con base en la CEPAL (2019).

#### 4.1 Techos de cristal:

Ahora bien, dentro del empleo las mujeres deben enfrentar diversas barreras, las cuales no solo se presentan en el proceso para poder obtener un empleo, que va desde el acceso al mercado laboral, los procesos de selección y la contratación, sino que también es muy probable que se encuentran con barreras latentes, por veces invisibles, que dificultan su desarrollo en el interior de las organizaciones. Lo anterior es

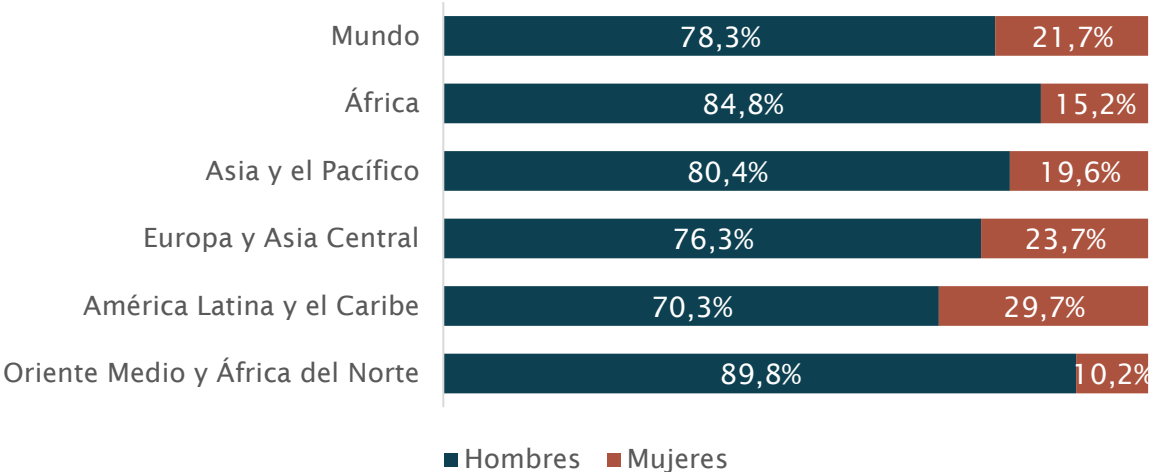
conocido bajo la noción de “techos de cristal”, lo cual devela las limitaciones en los ascensos laborales para el acceso a cargos directivos por parte de la población femenina.

Como muestra de lo anterior, tomaremos como referencia la encuesta de empresas realizada por la OIT a nivel mundial, en la cual se observan los siguientes datos. Al centrarse el análisis en los cargos directivos de alto nivel de las empresas en el contexto

mundial, el 78,3% de las empresas indicaron tener directivos ejecutivos hombres, mientras que las mujeres que ocupan cargos directivos alcanzan el 21,7% (OIT,2019). A nivel regional, este porcentaje varía y es América

Latina y el Caribe la región donde hay más empresas con una directora ejecutiva, alcanzando el 30 %. Seguido de Europa y Asia Central (23,7 %), Asia y el Pacífico (20,2 %), África (17,2 %) y Oriente Medio y África del Norte (10,2 %).

**Gráfica 24:** Distribución de los directores generales de empresas por género, a escala mundial (2018)

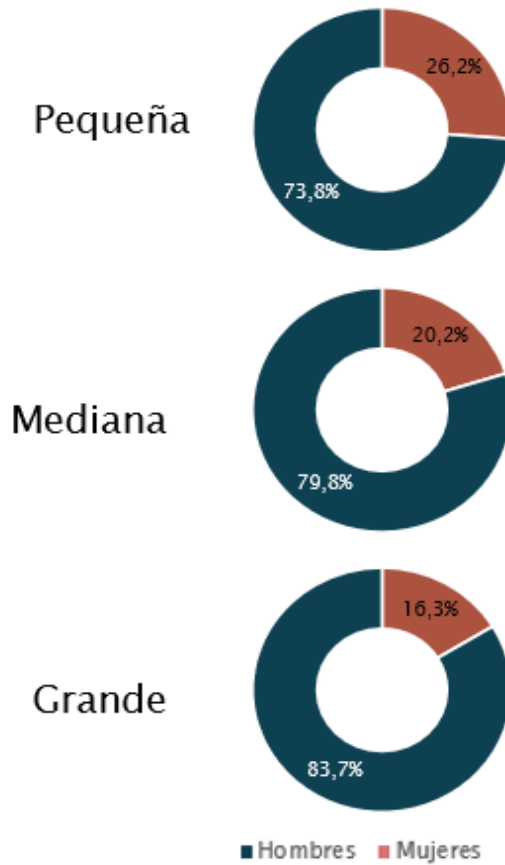


Fuente: OIT (2019).

Por otra parte, el porcentaje de empresas con mujeres ejecutivas de alto nivel es menor en empresas grandes. El 26,2% de las empresas pequeñas tienen mujeres con altos cargos directivos, mientras que en

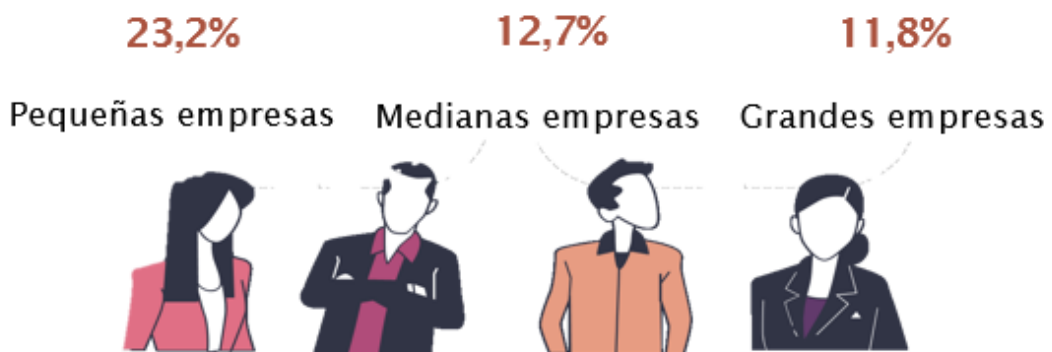
las empresas medianas este porcentaje se reduce al 20,2 %, siendo las empresas grandes las que cuentan con un menor número de directoras ejecutivas (16%) (OIT, 2019).

**Gráfica 25: Resultados por tamaño de empresa**



Fuente: OIT (2019).

**Gráfica 26: Resultados por tamaño de empresa en Colombia**

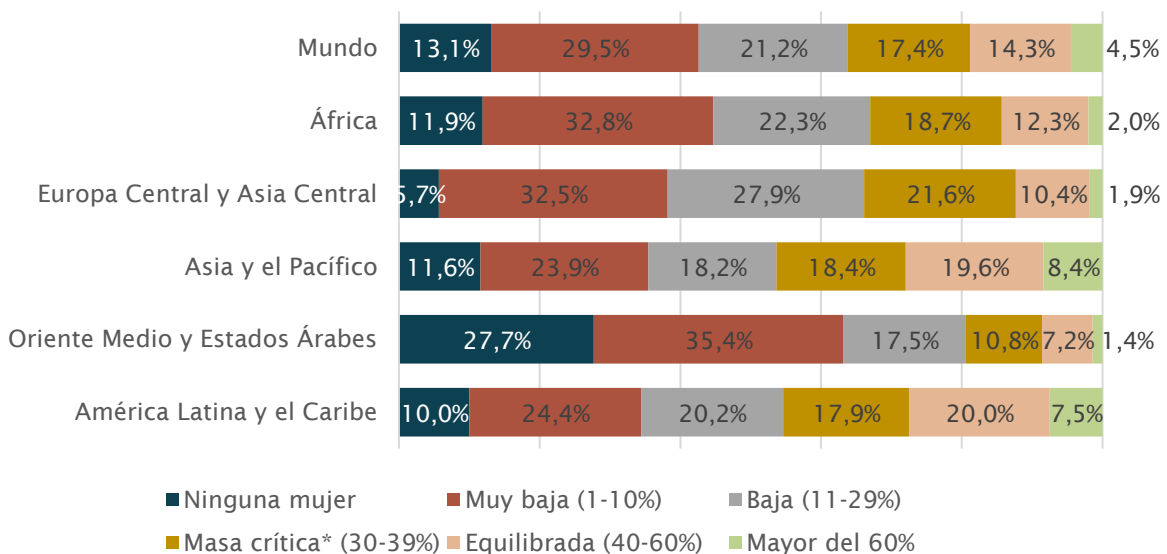


Fuente: OIT (2019).

En cuanto a las mujeres pertenecientes a juntas directivas, el porcentaje continúa siendo bajo comparado con la participación masculina. En el mundo, solo el 14,3 % de las empresas tienen juntas directivas equilibradas (entre un 40 -60% de mujeres), en tanto que la gran mayoría de las empresas tienen una participación femenina menor del 30% (OIT, 2018), lo que muestra un poder

reducido de influencia en los procesos de toma de decisión de las mujeres en el interior de las compañías. En los resultados por región, en América Latina y el Caribe el 20 % de las empresas tienen juntas directivas equilibradas, por su parte, en Asia y el Pacífico son el 19,6%, África el 12,3 %, Europa y Asia Central el 10,4% y el Oriente Medio y Estados Árabes el 7,2%.

**Gráfica 27: Proporción de empresas según la participación de mujeres en las juntas directivas, en las diferentes regiones del mundo (2019)**



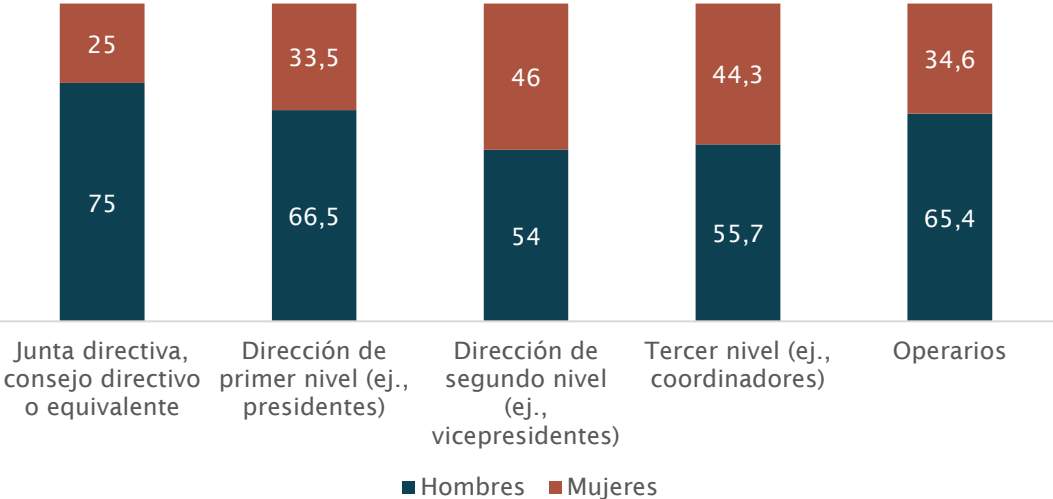
\*empresas con un mínimo de 30% de mujeres en puestos directivos tienen una masa crítica en términos de influencia o peso en la toma de decisiones

Fuente: OIT (2019).

De modo similar, Colombia presenta una baja ocupación de mujeres en cargos directivos en las diferentes empresas del país. Tomando como referencia los datos proporcionados por la Encuesta de Equidad de Género

para el año 2019, observamos que, el 75% de los cargos en las juntas directivas de las compañías son ocupados por hombres y únicamente el 25% por mujeres, como se evidencia en la siguiente grafica.

**Gráfica 28:** Caracterización de las trabajadoras por tipo de cargo. Encuesta de Equidad de Género ANDI, 2019.



Fuente: ANDI, 2021.

En conclusión, las barreras invisibles o techos de cristal que enfrentan las mujeres todavía son

altos y representan uno de los mayores retos que se tiene en el empleo a nivel mundial.

Cuando es una mujer quien ocupa la dirección general de una empresa, hay un:

**6,8 %**

Más de probabilidades de que las mujeres desempeñen puestos directivos en **operaciones**

**7,2 %**

Más de probabilidades de que las mujeres desempeñen puestos directivos en **contabilidad**

**12,6 %**

Más de probabilidades de que las mujeres desempeñen puestos directivos en **administración general**

Fuente: (OIT, 2019).

# Las raíces culturales de las brechas



## 5. Las raíces culturales de las brechas

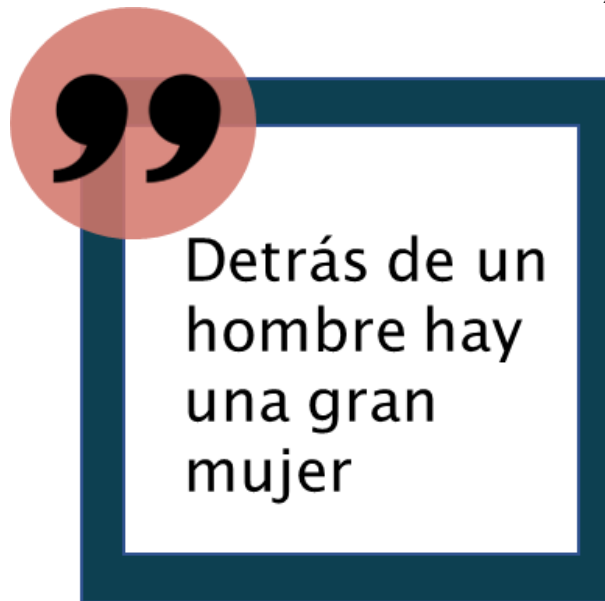
Entre las brechas de género que han existido a lo largo de la historia, las culturales son las más permanentes, esta brecha es el resultado de diferentes procesos de interacción entre personas de grupos específicos. Por ello, se asume que, si bien el género tiene un determinante natural, la identificación dentro de un género es consecuencia de la adopción de determinados esquemas culturales.

Dentro de los procesos de socialización, los estereotipos son las creencias que se han establecido sobre determinados temas. Estos son dinámicos y pueden cambiar en función de las transformaciones

sociales o individuales del momento. Sin embargo, puede tomar mucho tiempo instaurar ciertos estándares culturales que juegan un papel calificador o “juez” para establecer si las conductas de las personas son consistentes con las definidas por el grupo al que pertenecen (Rocha Sánchez & Díaz Loving, 2005).

De este modo, la brecha cultural es, quizás, el aspecto más importante para romper con ese ciclo y reducir drásticamente o hasta eliminar las brechas de género. En Colombia, también con

datos de la ENUT, se ha indagado por los estereotipos de género que tiene la población colombiana. Ante afirmaciones como “Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los





hombres” más de la mitad de la población está de acuerdo o muy de acuerdo. O también, más de un tercio de la población considera que “La cabeza del hogar debe ser el hombre” o que “El deber de un hombre es ganar dinero, el deber de la mujer es cuidar del hogar y la familia”. Por su parte, aunque solo menos del 20% de la población lo piensa, aún hay personas que consideran que “El esposo debe tomar las decisiones relacionadas

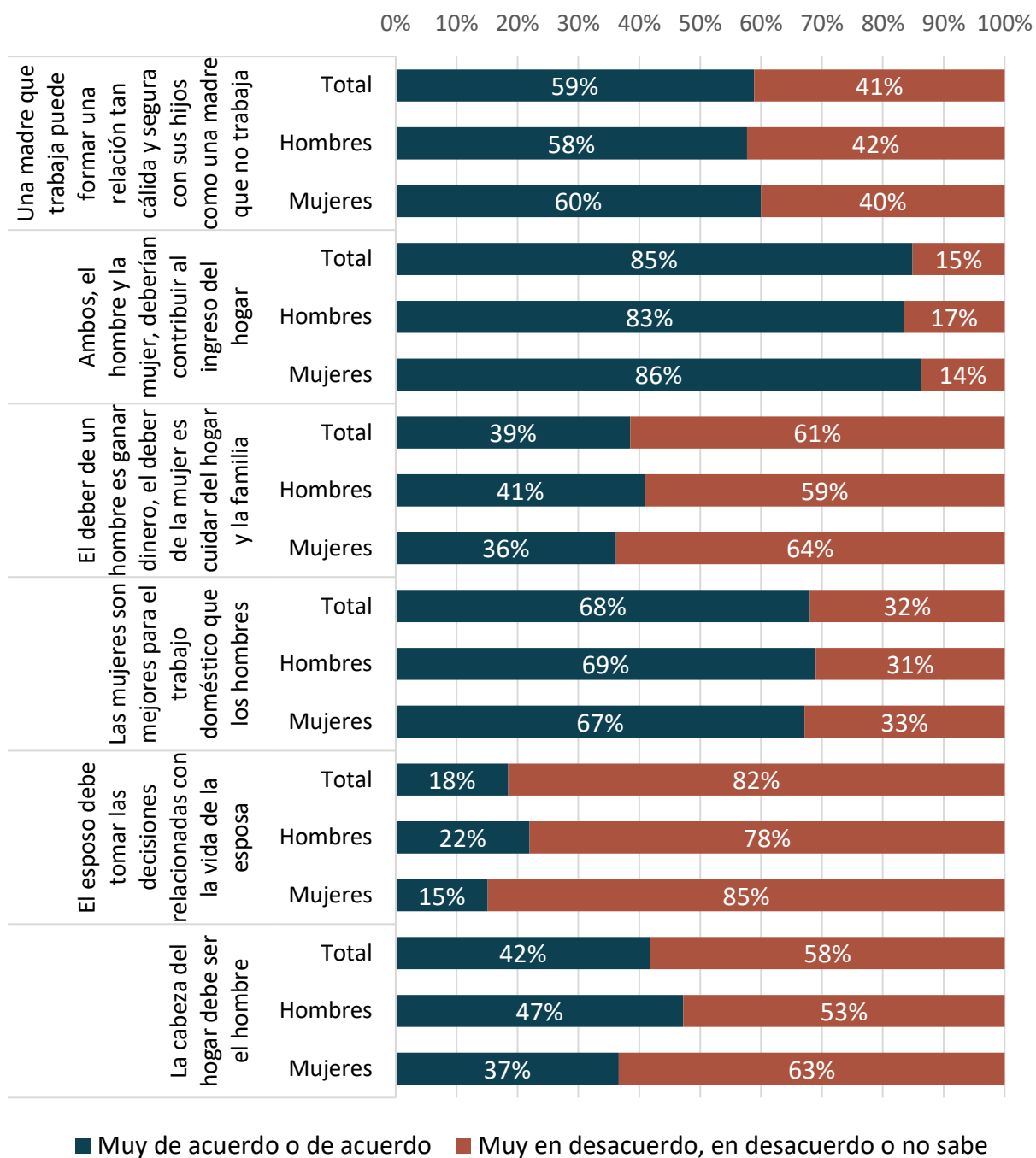
con la vida de la esposa” o que “solo el hombre debe contribuir a los ingresos del hogar”.

Algo que también sorprende de este análisis es que tanto hombres como mujeres tienen estos mismos estereotipos de género y más o menos el mismo porcentaje de personas en ambos géneros continúa con estas percepciones.



## Gráfica 29: Estereotipos de género ENUT 2016-2017. Percepción de las personas ante las siguientes afirmaciones

*cifras en porcentaje de la población*



Fuente: ENUT - DANE (2018).

De este modo, la brecha cultural es la más pronunciada dentro de sociedades con bajos niveles de indicadores de equidad. Los patrones culturales para que sean modificados requieren de un proceso que lleva tiempo, no es algo que cambie de la noche a la mañana. Sin embargo, a medida que se ejecutan acciones que instauren nuevos patrones, la cultura se va adaptando progresivamente. Desde una perspectiva de género, hay muchos patrones culturales que aún persisten y que afianzan desigualdades entre hombres y mujeres. Ejemplo de esto son temas relacionados con la sexualidad femenina, la violencia de género, la economía del cuidado, habilidades profesionales y académicas, entre otras.

”  
**Hay carreras para hombres y carreras para mujeres**

Particularmente, un efecto de estos patrones culturales es la violencia contra la mujer, que se constituye como un grave problema de salud pública y una violación de los derechos humanos. Mundialmente, la mayor cantidad de los casos que se han denunciado de violencia hacia las mujeres proviene de su pareja sentimental. Según estadísticas de la OMS, cerca del 35% de las mujeres del mundo han experimentado algún tipo de violencia, a su vez que el 38% de los asesinatos de mujeres reportados a nivel global también fueron perpetrados por sus parejas sentimentales (OMS, 2017). La violencia contra la mujer no solo se presenta dentro de sus hogares, también se extiende a otros ámbitos de la vida social, como el

”  
**Ese color es de mujer**

”

Los  
hombres NO  
lloran

trabajo, espacios públicos y privados, entre otros, en los cuales una mujer sienta que han sido vulnerados sus derechos.

Hay muchos matices en la violencia contra la mujer, no solo se pueden identificar cuando ocurre la violencia directa, sino que hay ciertos comportamientos que han sido socialmente aceptados, que en esencia agreden la figura femenina. Por un lado, el abuso del lenguaje puede derivar en un tipo de maltrato, y aunque el uso de “piropos” no siempre sea mal visto por todas las personas, estos pueden generar incomodidad y rechazo en las mujeres.

Por otro lado, el uso de expresiones coloquiales que han minimizado el rol de la mujer en la

sociedad ha creado estereotipos de roles definidos e inmóviles de lo que representa ser un hombre y ser una mujer.

### 5.1 Las brechas diferenciales por nivel de ingreso y nivel educativo

Más allá de las brechas de género para la población en general, desde el CESLA consideramos importante indagar sobre la manera en la cual algunas brechas se amplían o se estrechan según los niveles de ingreso de las personas y de los hogares. Para evaluar esto

”

Deberías ser  
un poco más  
femenina

dividimos a los hogares en 5 grupos (quintiles)

proporcionalmente iguales, con base en el nivel de ingreso per cápita del hogar. Así, el quintil 1 corresponde al 20% de la población

con menores ingresos y el quintil 5 al 20% de la población con mayores ingresos.

**Tabla 3:** Distribución de los hogares por quintiles de ingreso, e ingreso promedio por quintil (2019)

	Ingreso per cápita promedio del hogar	Proporción de la población
Quintil 1	\$ 123.401	20%
Quintil 2	\$ 268.424	20%
Quintil 3	\$ 429.831	20%
Quintil 4	\$ 695.692	20%
Quintil 5	\$ 2.012.934	20%

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020) y microdatos de pobreza (2020).

Así, encontramos, por ejemplo, cómo la participación en el mercado laboral de hombres y mujeres varía muy significativamente de acuerdo con el quintil de ingreso. Mientras más ingresos tienen los hogares, mayor es la participación tanto del hombre como de la mujer en el

mercado laboral y también es menor la brecha de la tasa de participación entre ambos géneros. No obstante, aun en el quintil 5, el que mayor proporción de mujeres tiene participando en el mercado (62,1%), la brecha de género sigue siendo significativa (14,7 p.p.).

**Tabla 4:** TGP según el quintil del ingreso y el género (2019)

	TGP hombres	TGP mujeres	Diferencia (mujeres-hombres)
Quintil 1	61.4%	37.9%	-23.5 p.p.
Quintil 2	68.9%	44.1%	-24.9 p.p.
Quintil 3	72.0%	51.9%	-20.1 p.p.
Quintil 4	75.6%	58.9%	-16.7 p.p.
Quintil 5	76.9%	62.1%	-14.7 p.p.

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020) y microdatos de pobreza (2020).

También, al analizar la tasa de desempleo se observa la misma tendencia que en la participación laboral. Mientras más ingresos tienen los hogares, menores son las tasas de desempleos para hombres y mujeres, y también son

menores las brechas entre ambos. Esto sucede a tal punto que en el quintil 5 la diferencia en las tasas de desempleo es de menos de 1 punto porcentual y, en el quintil 1, la diferencia supera los 12 puntos porcentuales.

**Tabla 5:** Tasa de desempleo según el quintil del ingreso y el género (2019)

	Tasa de desempleo hombres	Tasa de desempleo mujeres	Diferencia (mujeres-hombres)
Quintil 1	12.8%	25.0%	12.2 p.p.
Quintil 2	9.5%	20.3%	10.8 p.p.
Quintil 3	8.4%	15.1%	6.7 p.p.
Quintil 4	7.3%	9.9%	2.6 p.p.
Quintil 5	4.9%	5.8%	0.9 p.p.

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020) y microdatos de pobreza (2020).

En cuanto a la informalidad, por el contrario, tiende a observarse una tendencia particular. Por un lado, y no es sorpresa, los quintiles más altos son predominantemente formales y en los quintiles más bajos casi toda la población es informal. No obstante, las brechas son bajas en el quintil 1, donde

casi toda la población es informal. Luego, en los quintiles 2 y 3 las mujeres son predominantemente más ocupadas en el sector informal que los hombres, mientras que en los quintiles 4 y 5 las diferencias entre ambos géneros vuelven a ser muy pequeñas.

**Tabla 6:** Tasa de informalidad según el quintil del ingreso y el género (2019)

	Tasa de informalidad hombres	Tasa de informalidad mujeres	Diferencia (mujeres-hombres)
Quintil 1	91.8%	93.2%	-1.4%
Quintil 2	74.9%	83.1%	-8.3%
Quintil 3	62.3%	68.0%	-5.7%
Quintil 4	50.1%	51.4%	-1.3%
Quintil 5	32.8%	32.7%	0.1%

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020) y microdatos de pobreza (2020).

En el análisis de acuerdo con el nivel educativo también se observa una tendencia interesante. En general, desde los quintiles más bajos las mujeres tienden a tener mayor nivel educativo que los hombres y esta diferencia se tiende

a incrementar a medida que aumentan los ingresos. En el quintil 4, por ejemplo, la diferencia del porcentaje de ocupados con educación superior es de 4,2 puntos porcentuales. No obstante, en el quintil 5, el del 20% de la

población con mayores ingresos, la tendencia se reversa, y los hombres tienden a tener un poco

más de nivel educativo que las mujeres.

**Tabla 7:** % de ocupados con educación según el quintil del ingreso y el género (2019)

	% de hombres ocupados con educación superior	% de mujeres ocupadas con educación superior	Diferencia (mujeres-hombres)
Quintil 1	3.5%	4.3%	0.7%
Quintil 2	7.0%	7.6%	0.6%
Quintil 3	12.8%	15.1%	2.2%
Quintil 4	22.8%	27.0%	4.2%
Quintil 5	53.6%	52.0%	-1.6%

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020) y microdatos de pobreza (2020).

Por su parte, al analizar las horas semanales que dedican las mujeres al hogar, también se encuentran tendencias marcadas según el nivel de ingreso. Las mujeres de menos ingresos (quintiles 1 y 2) trabajan

en promedio 12,5 horas menos que los hombres de esos mismos quintiles desde la perspectiva del trabajo remunerado. En el quintil 5 la diferencia aún existe, pero es solo de 5 horas.



**Tabla 8:** Jornada laboral según el quintil del ingreso y el género (2019)

	Promedio de jornada laboral semanal hombres	Promedio de jornada laboral semanal mujeres	Diferencia (mujeres-hombres)
Quintil 1	42.5	30.0	-12.5
Quintil 2	47.2	34.8	-12.4
Quintil 3	48.7	39.4	-9.3
Quintil 4	49.8	42.6	-7.1
Quintil 5	48.4	43.2	-5.1

Fuente: elaboración propia con base en los microdatos de la GEIH - DANE (2020) y microdatos de pobreza (2020).

En general, de este análisis de la distribución del ingreso pueden concluirse dos consideraciones importantes. Por un lado, se observa que las brechas de género tienden a acortarse más a medida que los hombres y mujeres tienen un mayor ingreso y nivel de vida, especialmente al comparar las variables de empleo como la participación y la tasa de desempleo. Y, por otro lado, que

aun con esta tendencia del nivel de ingreso a reducir estas brechas, todavía existen diferencias importantes entre hombres y mujeres en los quintiles más altos del ingreso. Si bien es menos crítica la situación de las brechas en los hogares más ricos, no puede decirse que este es un tema superado en las esferas sociales más educadas y adineradas.

## 6. Conclusiones: ¿Cómo atacar las brechas desde la política pública?

En el ámbito cultural, familiar y laboral, los hombres en Colombia tienden, en promedio, a tener brechas a favor sobre las mujeres. A lo largo de los años, estas brechas se han acortado significativamente a medida que la mujer ha reclamado su importancia en el ámbito familiar y laboral, sin embargo, aún hay un gran camino por recorrer para lograr eliminar estas inconvenientes brechas de género.

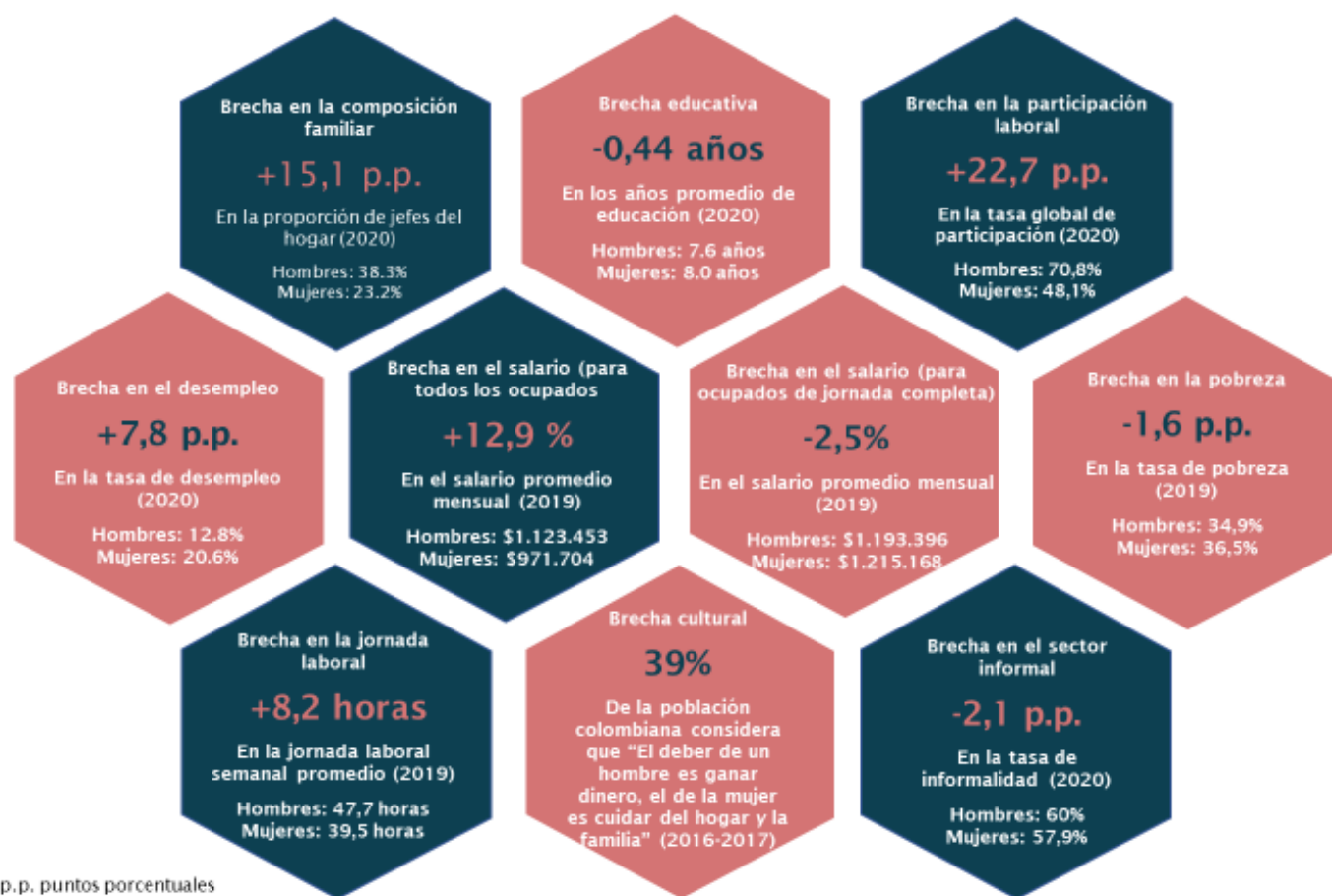
En este estudio integral sobre brechas de género encontramos que el aspecto cultural es probablemente el más influyente en la existencia de estas diferencias de género, pues es el aspecto clave que inicia un círculo vicioso que genera a la larga las brechas sociales y económicas. Este ciclo de brechas perverso se da así: las personas en Colombia, a pesar de los avances, siguen teniendo una percepción hacia el

hecho de que la mujer tiene más responsabilidades en el hogar que el hombre y que la labor de ella no es generar ingresos. Esta dinámica cultural hace que la mujer no pueda trabajar tantas horas bajo esquemas remunerados, o simplemente no trabaje; que gane en promedio menos dinero al mes por esas horas que deja de trabajar y que, al final, también tenga una mayor probabilidad de estar en situación de pobreza. Todo esto, aun cuando dedica en total más horas al día entre trabajo remunerado y trabajo de cuidado del hogar. Al final, el rol que la cultura colombiana le ha asignado a la mujer hace que esta participe menos en el mercado de trabajo, genere menos ingresos, le cueste más conseguir empleo y, en últimas, sea más vulnerable socialmente.

La siguiente infografía resume algunas de las brechas en las variables sociales y económicas más importantes las cuales, en su

gran mayoría, favorecen a los hombres.

### 6.1. Resumen de brechas de género en Colombia



Fuente: GEIH DANE; ENUT; SNIES; Min Educación

El hecho de que el aspecto cultural sea más influyente que cualquier otro en propiciar las brechas de género también deja una conclusión importante. Hay poco que los gobiernos, las empresas o cualquier actor social pueda hacer por sí solo si las personas y las familias no cambian colectivamente su percepción sobre el rol de la mujer. La cultura, por más que se intente, no cambia con políticas públicas, sino con los cambios individuales combinados de la sociedad.

Dicho esto, tampoco puede decirse que gobiernos y empresas no tengan una gama de posibles acciones para, no solo influir en el cambio cultural, sino reducir en el corto plazo las inequidades en cuestión de género. En la última entrega de esta serie propondremos algunas ideas de política pública y empresarial que pueden reducir las brechas de género en Colombia.

## Referencias

- Álvarez, M. L. P. (2001). El papel de las mujeres en la familia: Los conflictos sociales. In *La familia en la Edad Media: XI Semana de Estudios Medievales, Nájera, del 31 de julio al 4 de agosto de 2000* (pp. 501-514). Instituto de Estudios Riojanos.
- ANDI. (2021). Equidad de género en cifras. *Revista A*, 11-15. Obtenido de [https://issuu.com/andicolombia/docs/edici\\_n\\_275\\_revista\\_a](https://issuu.com/andicolombia/docs/edici_n_275_revista_a)
- Baeza, S. (2005). Familia y género: las transformaciones en la familia y la trama invisible del género. *Praxis educativa*(9), 34-42.
- Barbieri, T. D. (1996). Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. En L. Guzmán, & G. Pacheco, *Estudios básicos de derechos humanos IV*. Costa Rica.
- Campillo, M. V. (1978). Madurez industrial: guerra y condición femenina. *Reis*, (4), 147-170.
- CEPALSTAT. (2019). *CEPAL*. Obtenido de Indicador de asistencia escolar de ambos sexos por quintiles de ingreso per cápita del hogar: <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=143&idioma=e>
- DANE. (1993). *Biblioteca DANE*. Obtenido de Las estadísticas sociales en Colombia: [http://biblioteca.dane.gov.co/media/libros/LD\\_9832\\_EJ\\_3.PDF](http://biblioteca.dane.gov.co/media/libros/LD_9832_EJ_3.PDF)
- DANE (2020) Brecha Salarial de Género en Colombia. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>
- DANE (2019). Gran Encuesta Integrada de Hogares Microdatos [Base de datos]. Recuperado de: [http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about\\_collection/23/1](http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/MICRODATOS/about_collection/23/1)
- Díaz, Y. L. (1998). La familia, una realidad en permanente transformación: algunas reflexiones sobre el tema. *Revista de trabajo social*(1).
- Hines, S., & Antøn, A. (2019). ¿Es fluido el género? Barcelona: Blume.
- Iregui-Bohórquez, AM, Melo-Becerra, LA, Ramírez-Giraldo, MT y Tribin-Urbe, AM (2020). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: ¿Ya llegamos?. Borradores de Economía; No.1131 .
- Ministerio de Educación (2020). Sistema Nacional de Información de la Educación Superior - SNIES- [Base de datos]. Recuperado

- de: <https://snies.mineducacion.gov.co/portal/ESTADISTICAS/Bases-consolidadas/>
- OIT. (Enero de 2018). *InfoStories*. Obtenido de La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- OIT. (2019). *Las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. Ginebra.
- OIT. (2019). *OIT*. Obtenido de Más allá del techo de cristal: Por qué las empresas necesitan a las mujeres en puestos directivos: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/beyond-the-glass-ceiling#introduction>
- Ojeda, G , Ordoñez, M , Ochoa, L. H. (2011). Encuesta Nacional de demografía y salud ENDS 2010. Asociación probienestar de la familia colombiana Profamilia. recuperado de: <https://dhsprogram.com/pubs/pdf/fr246/fr246.pdf>
- OMS. (2017). *Violencia contra la mujer: Datos y cifras*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>
- ONU Mujeres. (2017). *Las mujeres en el cambiante mundo del trabajo: algunos datos que debería conocer*. Obtenido de <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/es/index.html#portfolioModal7>
- ONU Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo: la igualdad de género*. México. Obtenido de [http://www.inesge.mx/pdf/articulos/igualdad\\_onu.pdf](http://www.inesge.mx/pdf/articulos/igualdad_onu.pdf)
- Organización Internacional de Trabajo - OIT. (2010). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo local*. Ginebra. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_145711.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_145711.pdf)
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y ensayos*(89), 279 - 298.
- Rocha Sánchez , T., & Díaz Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología*, 21(1), 42-49.
- Rubin, G. (1986). El tráfico de mujeres: nota sobre la "economía política" del sexo. *Nueva antropología*, 8(30), 95-145.
- Scott, J. W. (2015). El género: una categoría útil para el análisis histórico. *El género: una categoría útil para el análisis histórico*, 251-290.

Superintendencia de Notariado y Registro - Oficina Asesora de Planeación - Grupo de Estadística Registral y Notarial (2020). Matrimonios Civiles En Colombia. Recuperado de: <https://www.datos.gov.co/Justicia-y-Derecho/Matrimonios-Civiles-En-Colombia/7g6f-adky>

UNESCO. (2018). *Global education monitoring report gender review*. France.

UNESCO. (2019). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo: construyendo puentes para la equidad de género*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369621>

World Economic Forum. (2018). *The future of jobs report* . Geneva.

## Recursos gráficos

Icono	Autor	Atribución	Incorporado en página #
	Budhablog	<a href="https://budhablog.com/jessica-jesse/2019/3/25/the-littleness-of-great-things">https://budhablog.com/jessica-jesse/2019/3/25/the-littleness-of-great-things</a>	
	Freepik	<a href="https://www.freepik.es/vector-premium/coleccion-personas-personaje-ilustracion-haciendo-diversas-actividades-diseño-plano_6274010.htm#query=coleccion-personas-personajes%20ilustracion-haciendo-diversas-actividades&amp;position=4">https://www.freepik.es/vector-premium/coleccion-personas-personaje-ilustracion-haciendo-diversas-actividades-diseño-plano_6274010.htm#query=coleccion-personas-personajes%20ilustracion-haciendo-diversas-actividades&amp;position=4</a>	3
	Flaticon	<code>&lt;div&gt;Iconos diseñados por &lt;a href="https://www.freepik.com" title="Freepik"&gt;Freepik&lt;/a&gt; from &lt;a href="https://www.flaticon.es/" title="Flaticon"&gt;www.flaticon.es&lt;/a&gt;&lt;/div&gt;</code>	4
	Flaticon	<code>&lt;div&gt;Iconos diseñados por &lt;a href="https://www.freepik.com" title="Freepik"&gt;Freepik&lt;/a&gt; from &lt;a href="https://www.flaticon.es/" title="Flaticon"&gt;www.flaticon.es&lt;/a&gt;&lt;/div&gt;</code>	4
	Flaticon	<code>&lt;div&gt;Iconos diseñados por &lt;a href="https://www.freepik.com" title="Freepik"&gt;Freepik&lt;/a&gt; from &lt;a href="https://www.flaticon.es/" title="Flaticon"&gt;www.flaticon.es&lt;/a&gt;&lt;/div&gt;</code>	4
	Freepik	<code>&lt;a href="https://www.freepik.es/vectores/certificado"&gt;Vector de Certificado creado por pch.vector - www.freepik.es&lt;/a&gt;</code>	12
	Storyset	<a href="https://storyset.com/illustration/supermarket-workers/cuate">https://storyset.com/illustration/supermarket-workers/cuate</a>	19
	Storyset	<a href="https://storyset.com/illustration/closed-stores/pana">https://storyset.com/illustration/closed-stores/pana</a>	19
	Freepik	<code>&lt;a href="https://www.freepik.es/vectores/certificado"&gt;Vector de Certificado creado por pch.vector - www.freepik.es&lt;/a&gt;</code>	20
	Freepik	<code>&lt;a href="https://www.freepik.es/vectores/certificado"&gt;Vector de Certificado creado por pch.vector - www.freepik.es&lt;/a&gt;</code>	24
	Stock Adobe	<a href="https://stock.adobe.com/co/search?k=%22gender+gap%22&amp;asset_id=234466962">https://stock.adobe.com/co/search?k=%22gender+gap%22&amp;asset_id=234466962</a>	26
	Vecteezy	<a href="https://www.vecteezy.com/vector-art/1213859-clock-vector-isolated-on-background">https://www.vecteezy.com/vector-art/1213859-clock-vector-isolated-on-background</a>	26
	Slidesgo	Free Google Slides themes and Powerpoint templates   Slidesgo	40
	Freepik	<code>&lt;a href="https://www.freepik.es/vectores/certificado"&gt;Vector de Certificado creado por pch.vector - www.freepik.es&lt;/a&gt;</code>	44
	Freepik	<code>&lt;a href="https://www.freepik.es/vectores/certificado"&gt;Vector de Certificado creado por pch.vector - www.freepik.es&lt;/a&gt;</code>	46
	Freepik	<code>&lt;a href="https://www.freepik.es/vectores/certificado"&gt;Vector de Certificado creado por pch.vector - www.freepik.es&lt;/a&gt;</code>	56



## **Sobre los autores**

### **Camilo Fernández Londoño**

Economista de la Universidad EAFIT y Magister en Economía Aplicada de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigador del CESLA.

### **Catalina Sepúlveda Zea**

Socióloga de la Universidad de Antioquia y Magister en Gobierno y Políticas Públicas de la Universidad EAFIT, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

### **Juanita Vieco Giraldo**

Abogada de la Universidad EAFIT, especialista en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Pontificia Bolivariana actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

### **Juliana Restrepo Zuleta**

Abogada, comunicadora social y periodista de la Universidad Pontificia Bolivariana, actualmente se desempeña como investigadora del CESLA.

### **Enán Arrieta Burgos**

Abogado, especialista en Derecho Procesal y doctor summa cum laude en Filosofía por la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), con estancia de investigación posdoctoral en la Universidad de Sevilla (Sevilla,

España), en donde ha sido, también, profesor visitante. Actualmente se desempeña como director del Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) y es profesor asociado de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Bolivariana (Medellín, Colombia), en donde coordina el Área de fundamentación e Investigación. Adicionalmente, se encuentra reconocido como investigador asociado del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de Colombia, y es abogado litigante y consultor en derecho social