



DNP

# Trabajo, cuidado y desigualdad:

avances laborales y  
vulnerabilidades  
estructurales de las  
mujeres en Colombia

**8M**  
2026





## Introducción

El trabajo de las mujeres sostiene una parte fundamental de la economía y del bienestar de los hogares, tanto a través del empleo remunerado como del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Sin embargo, estas contribuciones continúan distribuyéndose de manera desigual, generando brechas persistentes en participación laboral, ingresos y protección social.

En Colombia, el mercado laboral femenino ha mostrado avances en los últimos años, particularmente tras la recuperación posterior a la pandemia. El desempleo femenino ha disminuido y se observan mejoras graduales en formalización e ingresos relativos. No obstante, persisten desafíos estructurales: la participación laboral femenina aún no alcanza los niveles previos a 2019, muchas mujeres continúan concentradas en ocupaciones vulnerables y la distribución desigual del trabajo de cuidado limita sus oportunidades económicas.

En este contexto, este documento examina la evolución reciente del trabajo femenino en Colombia y las principales brechas económicas que enfrentan las mujeres. A partir de indicadores sobre participación laboral, ingresos, informalidad, uso del tiempo y pobreza, el análisis ofrece una visión integrada de los avances registrados y de las desigualdades persistentes, así como de algunas de las principales políticas y acciones públicas que se están implementando para reducir estas brechas y fortalecer la autonomía económica de las mujeres.

# 1.



## Recuperación del empleo femenino y cambios en su inserción laboral





Para comprender las brechas económicas que enfrentan las mujeres, es necesario examinar la evolución reciente de su inserción en el mercado laboral en Colombia. Durante los últimos años, la participación laboral ha mostrado cambios importantes en su dinámica. A comienzos de la década de 2010, la tasa global de participación alcanzó niveles relativamente altos, consolidando el aumento observado en los años previos. Sin embargo, entre 2012 y 2019 este indicador dejó de crecer y comenzó a descender, en un contexto de menor dinamismo económico regional y cambios demográficos.

La pandemia de COVID-19 profundizó las vulnerabilidades. La salida masiva de mujeres hacia la inactividad, el incremento del desempleo y la ampliación de la brecha frente a los hombres evidenciaron la alta sensibilidad del empleo femenino ante choques externos. El cierre de escuelas y la crisis sanitaria intensificaron las responsabilidades de cuidado dentro de los hogares, afectando de manera desproporcionada a las mujeres.

Desde 2022 se observa una recuperación significativa: el desempleo femenino ha descendido y en 2025 se registran los niveles más bajos del periodo reciente. También se han presentado avances graduales en formalización y en la reducción de la brecha salarial. No obstante, la tasa de participación aún no alcanza plenamente los niveles previos a 2019, mostrando que una fracción de mujeres que se retiró del mercado laboral en 2020 no ha retornado a la fuerza de trabajo en el periodo de recuperación<sup>1</sup> (Ver Figura 1).

**Figura 1 – Participación laboral y desempleo femenino en Colombia (2010–2025)**



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos propios.

El valor anual corresponde al promedio de los valores trimestrales de los indicadores

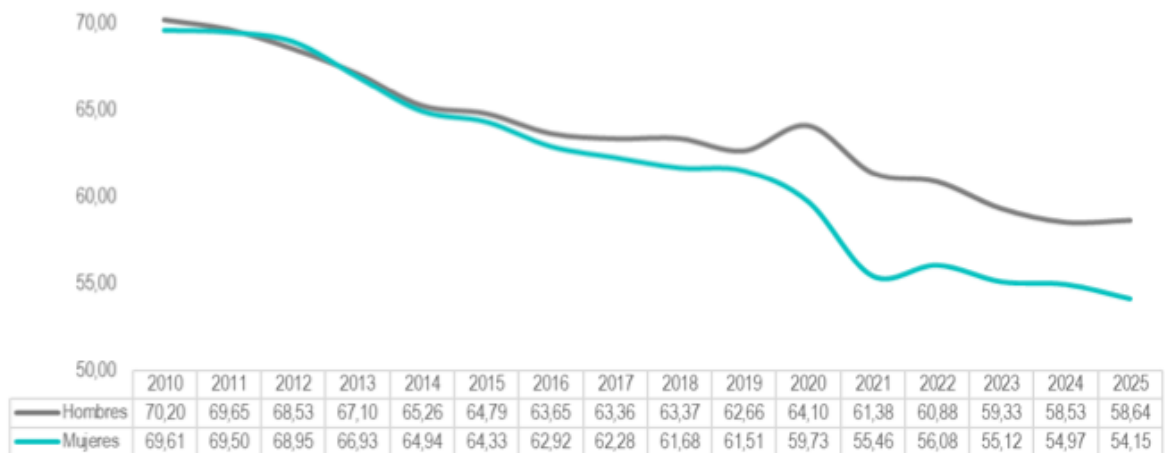
Tasa global de participación: Porcentaje de personas en edad de trabajar (15 años o más) que forman parte de la fuerza laboral, ya sea porque están trabajando (ocupadas) o buscando empleo (desocupadas)

1. La tasa global de participación masculina alcanzó el 76,8% en 2025, evidenciando una recuperación frente al mínimo observado en 2020 (73,8%). No obstante, el nivel registrado en 2025 aún se mantiene por debajo de los valores previos a la pandemia, lo que sugiere una recuperación incompleta del vínculo de los hombres con el mercado laboral.

Por su parte, la tasa de informalidad femenina, medida como el porcentaje de ocupadas que no cotizan a pensión, muestra una tendencia descendente sostenida desde 2010 y alcanza en 2025 su nivel más bajo de la serie (54,1%), reduciéndose incluso con mayor intensidad que en el caso de los hombres. Este comportamiento constituye un avance relevante, dado que la informalidad se asocia con menores ingresos, mayor inestabilidad laboral y mayores riesgos de pobreza en la vejez.

No obstante, la caída particularmente pronunciada observada a partir de 2021 coincide con la fuerte contracción de la participación laboral femenina durante la pandemia. La evidencia reciente del mercado laboral sugiere que la salida del empleo fue más intensa entre mujeres con menor nivel educativo, concentradas en sectores de alta informalidad, mientras que la recuperación posterior fue relativamente más dinámica en el empleo asalariado formal y en sectores con mayor protección social (World Bank, 2022). En este contexto, parte de la reducción observada en la informalidad podría estar asociada a cambios en la composición de las ocupadas, derivados de la salida selectiva de mujeres en posiciones más vulnerables, además de procesos estructurales de formalización.

**Figura 2 – Tasa de informalidad laboral por sexo en Colombia (2010-2025) \***



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Cálculos propios.

\*Medido a través del porcentaje de ocupados que no cotizan a pensión

# 2.

## Ingresos laborales y

mayor participación  
económica de las  
mujeres

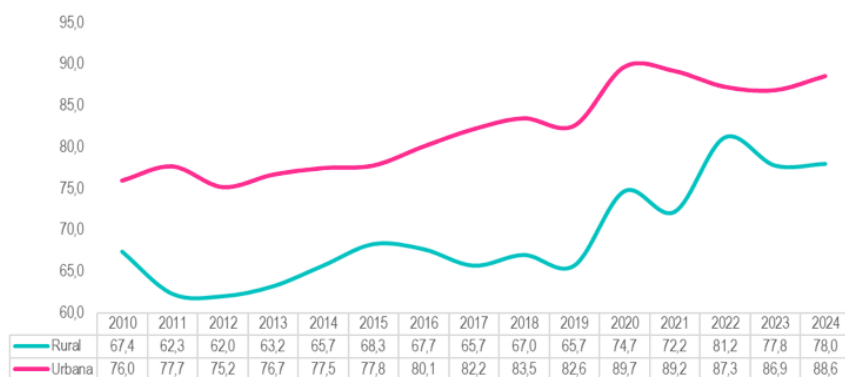


La inserción laboral no solo implica estar ocupada, sino también contar con ingresos suficientes y equitativos. En este sentido, la relación entre el ingreso medio de las mujeres y el de los hombres constituye un indicador clave de autonomía económica y bienestar, pues revela hasta qué punto la participación femenina en el mercado laboral se traduce en capacidad real de generación de ingresos en condiciones comparables a las de los hombres.

En los años recientes, esta relación ha mostrado una mejora progresiva. En 2024, el ingreso medio de las mujeres representa cerca del 89% del ingreso masculino en el área urbana y alrededor del 78% en el área rural. Si bien la igualdad salarial aún no se alcanza, la evolución desde 2010 evidencia una mejora consistente en los ingresos relativos de las mujeres frente a los hombres. Este comportamiento es consistente con la recuperación diferencial del empleo y con la recomposición sectorial posterior a la pandemia, en la que el dinamismo del empleo formal y asalariado fue relativamente mayor.

No obstante, el cierre ha sido heterogéneo entre territorios y no elimina las brechas estructurales existentes. La diferencia continúa siendo más amplia en el ámbito rural que en el urbano, mostrando las persistentes desigualdades en la estructura productiva, las oportunidades laborales y las condiciones de inserción. Además, la brecha en ingresos se mantiene incluso cuando se controla por nivel educativo, lo que indica que la acumulación de capital humano, por sí sola, no resulta suficiente para equiparar los ingresos entre mujeres y hombres. Esto resulta particularmente significativo si se considera que, para 2024, la cobertura en educación superior de las mujeres (61,8%) supera ampliamente la de los hombres (53,4%).

**Figura 3 – Relación del ingreso medio entre mujeres y hombres\***



Fuente: CEPAL, Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. Elaboración propia.


\*Proporción del ingreso medio de las mujeres asalariadas e independientes respecto del ingreso medio de los hombres asalariados e independientes, de 15 años y más

# 3.

## Trabajo doméstico y de cuidado:

la persistencia de  
la doble jornada





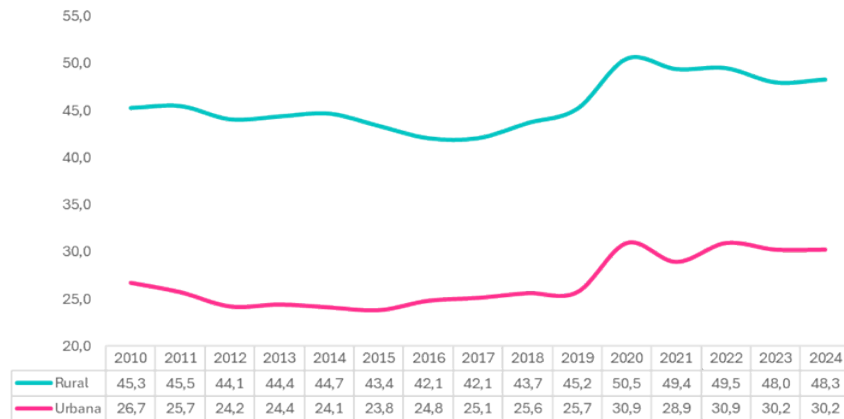
El análisis de los ingresos relativos se refiere únicamente a las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral. Sin embargo, para comprender de manera más integral las limitaciones estructurales que enfrentan, es necesario examinar también la asignación del tiempo y la proporción de mujeres cuya actividad principal se concentra en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esta dimensión resulta clave, pues condiciona las posibilidades mismas de participación laboral y generación de ingresos, especialmente en contextos territoriales donde las oportunidades económicas y los servicios de cuidado son más restringidos.

Como muestra la Figura 4, en las zonas rurales la proporción de mujeres con dedicación exclusiva al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado se mantiene sistemáticamente por encima de la observada en las áreas urbanas a lo largo de todo el periodo de análisis. En 2010, el 45,3% de las mujeres rurales se dedicaba principalmente a labores del hogar, frente al 26,7% en las ciudades, una brecha cercana a 19 puntos porcentuales. Aunque entre 2013 y 2017 se observa una ligera reducción en ambos ámbitos, la diferencia territorial persiste de manera estructural.

El choque de 2020 marcó un punto de inflexión. En 2021, la proporción alcanza un máximo cercano al 50% en el área rural y supera el 30% en la urbana, reflejando el aumento en las cargas de cuidado y las restricciones de inserción laboral durante la pandemia. Si bien posteriormente se registra una leve moderación, para 2024 el indicador se mantiene por encima de los niveles prepandemia (48,3% en el ámbito rural y 30,2% en el urbano), lo que sugiere efectos persistentes en la asignación del tiempo femenino.

La literatura sobre los efectos laborales de la pandemia señala que las salidas prolongadas del mercado de trabajo pudieron haber generado dificultades adicionales de reinserción, asociadas a la pérdida de experiencia laboral reciente, debilitamiento de redes de empleo y mayor percepción de riesgo por parte de empleadores. En contextos con alta informalidad y limitada infraestructura de cuidado estas barreras pueden intensificarse, reduciendo la probabilidad de retorno al empleo remunerado incluso después de superado el choque inicial (World Bank, 2022).

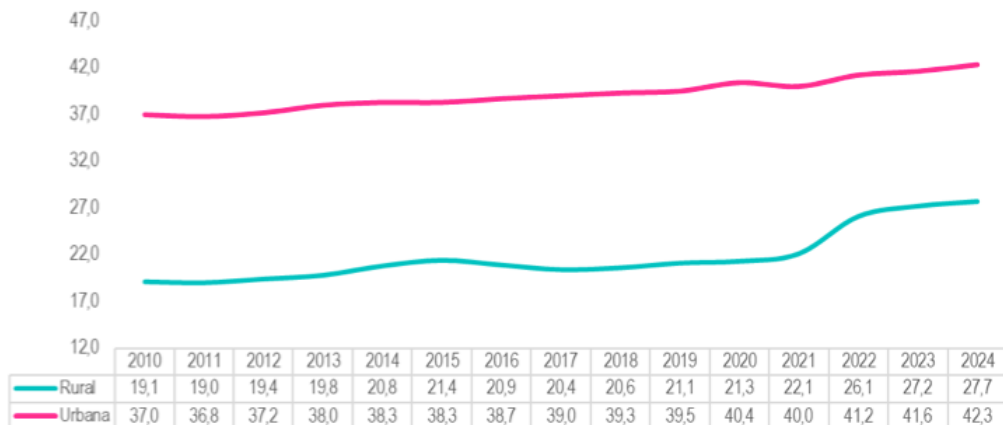
**Figura 4 – Mujeres con dedicación exclusiva al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado**



Fuente: CEPAL, Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. Elaboración propia.  
Se refiere a aquellas mujeres que tienen como principal actividad - la realización de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado - en sus propios hogares

El aumento en los ingresos relativos de las mujeres y su mayor participación económica han coincidido con una transformación en la estructura económica de los hogares. Como muestra la Figura 5, el porcentaje de hogares donde una mujer es la principal aportante de ingresos ha crecido de manera sostenida durante la última década, especialmente en el ámbito urbano. En las ciudades, esta proporción pasó de 37,0% en 2010 a 42,3% en 2024. En el área rural también se observa un incremento, aunque en niveles menores, pasando de 19,1% a 27,7% en el mismo periodo. La tendencia evidencia un aumento gradual en la responsabilidad económica asumida por las mujeres dentro de los hogares, con mayor intensidad en las zonas urbanas.

**Figura 5 – Hogares donde una mujer es la principal aportante de ingresos**



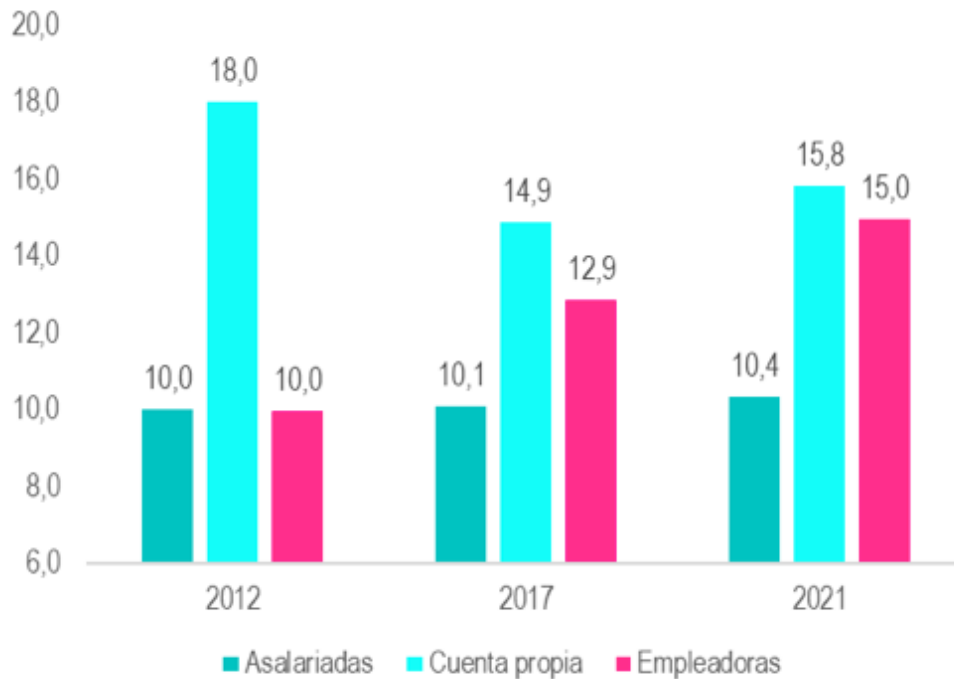
Fuente: CEPAL, Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. Elaboración propia.  
Mediante una ordenación de mayor a menor de los ingresos de todos los perceptores en un hogar, se identifica el número de hogares donde el ingreso de las mujeres es mayor al de los demás miembros

Estas transformaciones en la inserción económica femenina coexisten con una organización social del cuidado que continúa distribuyéndose de manera desigual. La combinación de trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado no remunerado continúa definiendo la experiencia laboral femenina y condiciona las brechas observadas en ingresos y trayectoria profesional. Las mujeres siguen dedicando significativamente más horas al cuidado del hogar, a la atención de hijos, personas mayores o personas dependientes, y a las tareas domésticas. En consecuencia, incluso cuando están empleadas, enfrentan una carga total de trabajo superior a la de los hombres. En ausencia de transformaciones en la organización social del cuidado, los avances en inserción laboral, ingresos y formalización encuentran límites estructurales.

La sobrecarga de trabajo no remunerado recae de manera sistemática sobre las mujeres en todas las categorías ocupacionales y a lo largo del tiempo. En 2012, las mujeres que trabajaban por cuenta propia registraban la mayor diferencia frente a los hombres en la misma ocupación, con 18,02 horas semanales adicionales de trabajo no remunerado. Para 2017 se observa una reducción en algunas categorías; no obstante, las brechas continúan siendo significativas (ver Figura 6).

En 2021, en un contexto aún marcado por los efectos de la pandemia, la brecha vuelve a ampliarse en varios grupos ocupacionales, alcanzando 15,83 horas en cuenta propia y 14,98 horas entre empleadoras. Esto refleja que las mujeres que permanecieron activas en el mercado laboral continuaron asumiendo una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado. Aunque no se dispone aún de cifras desagregadas por ocupación para 2025, los datos agregados no muestran cambios sustantivos en este indicador, lo que sugiere la persistencia de la brecha en el tiempo.

**Figura 6 – Diferencia en horas de trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, según categoría ocupacional (horas a la semana)**



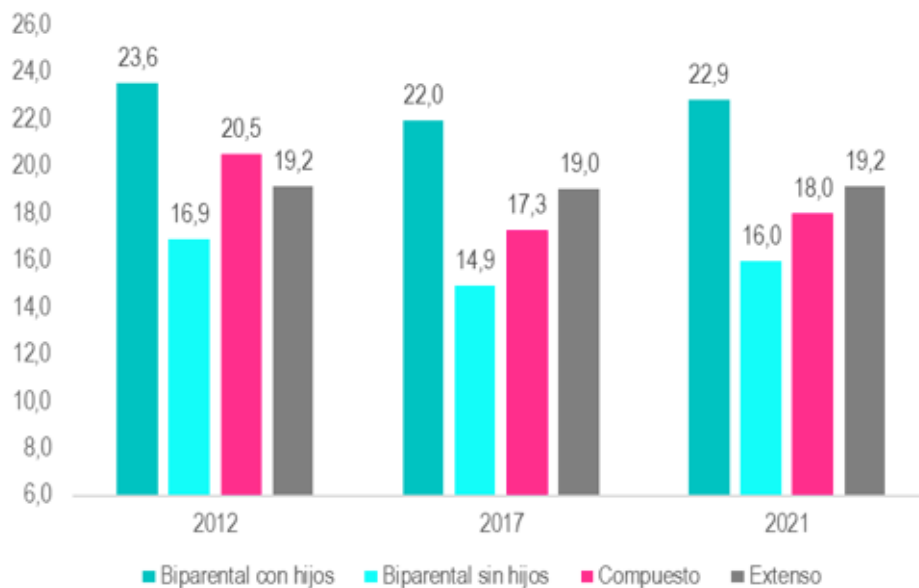
Fuente: CEPAL, Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. Elaboración propia.

Trabajo no remunerado se refiere al trabajo que se realiza sin pago alguno y se desarrolla mayoritariamente en la esfera privada. Se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica a trabajo para autoconsumo de bienes, labores domésticas y de cuidados no remunerados para el propio hogar o para apoyo a otros hogares o la comunidad.

Por su parte, el análisis tampoco cambia cuando se examinan distintos tipos de hogar (biparentales con hijos, biparentales sin hijos, compuestos o extensos). En todos los casos, son las mujeres quienes asumen de manera sistemática una mayor carga de trabajo no remunerado. Como muestra la Figura 7, en 2012 la mayor diferencia se registraba en los hogares biparentales con hijos, donde las mujeres dedicaban 23,6 horas semanales adicionales frente a los hombres. Incluso en los hogares biparentales sin hijos, donde podría esperarse una menor brecha, la diferencia alcanzaba 16,9 horas. En los hogares compuestos y extensos, la brecha también era elevada, situándose en 20,5 y 19,2 horas, respectivamente.

Para 2017 se observa una reducción general en las diferencias, aunque sin que desaparezca el patrón estructural: las mujeres continúan dedicando entre 14,9 y 22 horas adicionales semanales según el tipo de hogar. En 2021, la brecha vuelve a ampliarse en los hogares biparentales con hijos (22,9 horas) y se mantiene alta en los demás tipos familiares. El comportamiento es consistente: independientemente de la composición del hogar, la distribución del trabajo doméstico y de cuidado sigue recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, lo que confirma el carácter transversal de esta desigualdad.

**Figura 7 – Diferencia en horas de trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, según tipo de familia (horas a la semana)**



Fuente: CEPAL, Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. Elaboración propia.

La doble jornada no es únicamente una cuestión de tiempo, sino de oportunidades. La sobrecarga de cuidado condiciona la disponibilidad para asumir empleos de jornada extendida, cargos de alta responsabilidad o trabajos que exigen movilidad geográfica. También incide en la elección de sectores y ocupaciones, orientando a muchas mujeres hacia actividades compatibles con las responsabilidades domésticas, que con frecuencia presentan menores niveles de remuneración, estabilidad o protección social. La organización desigual del cuidado se traduce, así, en desigualdades acumulativas en ingresos y patrimonio a lo largo del ciclo de vida (World Bank, 2012).

De acuerdo con estimaciones de la OCDE, en los países donde las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado, la tasa global de participación femenina se sitúa alrededor del 50% de la población en edad de trabajar. En contraste, en aquellos donde el tiempo destinado a trabajo no remunerado es menor (en torno a tres horas diarias), la participación femenina se aproxima al 60%. Asimismo, cuanto mayor es la brecha en el tiempo dedicado al cuidado entre mujeres y hombres, mayor es la probabilidad de que las mujeres se concentren en empleos de tiempo parcial, vulnerables o de menor calidad. En ejercicios comparativos se ha estimado que cuando las mujeres dedican el doble de horas al trabajo no remunerado que los hombres, tienden a percibir aproximadamente el 65% del ingreso masculino en ocupaciones equivalentes, lo que incrementa su exposición a riesgos económicos ante choques como el desempleo o la enfermedad (OECD Development Centre, 2014).

Durante la pandemia, diversos estudios documentaron una mayor probabilidad de pérdida de empleo o reducción de horas trabajadas entre las mujeres. (Collins, Landivar, Ruppner, & Scarborough, 2021) encuentran que las madres redujeron sus horas laborales entre cuatro y cinco veces más que los padres durante el período de confinamiento. Este comportamiento sugiere que la mayor carga estructural de trabajo no remunerado amplificó la vulnerabilidad laboral femenina frente al choque del COVID-19.


La sobrecarga de cuidado no solo condiciona la inserción laboral inmediata, sino que también incide en la acumulación de ingresos, la continuidad en la cotización al sistema de seguridad social y la autonomía económica a lo largo del ciclo de vida. Una de sus manifestaciones más visibles es la feminización de la pobreza. Trayectorias laborales interrumpidas o marcadas por la informalidad reducen la densidad de cotización, lo que se traduce en brechas en el acceso a pensión y en un mayor riesgo de pobreza en la vejez. A diciembre de 2025, Colombia registró 23.827.434 personas ocupadas, de las cuales 9.892.947 fueron mujeres y 13.934.487 hombres. No obstante, del total de personas ocupadas, 7.857.289 cotizaban al sistema pensional, cifra que incluye 3.415.370 mujeres y 4.441.919 hombres (DANE, 2026). Cuando estas restricciones se combinan con menores ingresos y mayor exposición a empleo vulnerable, sus efectos no se limitan al mercado laboral, sino que incrementan la probabilidad de que las mujeres enfrenten situaciones de pobreza a lo largo de su trayectoria vital. En este sentido, la incidencia de la pobreza femenina constituye una manifestación directa de las desigualdades previamente descritas en la inserción laboral, la distribución del tiempo y la acumulación de ingresos.

# 4.

## Pobreza femenina

y desigualdades  
acumulativas





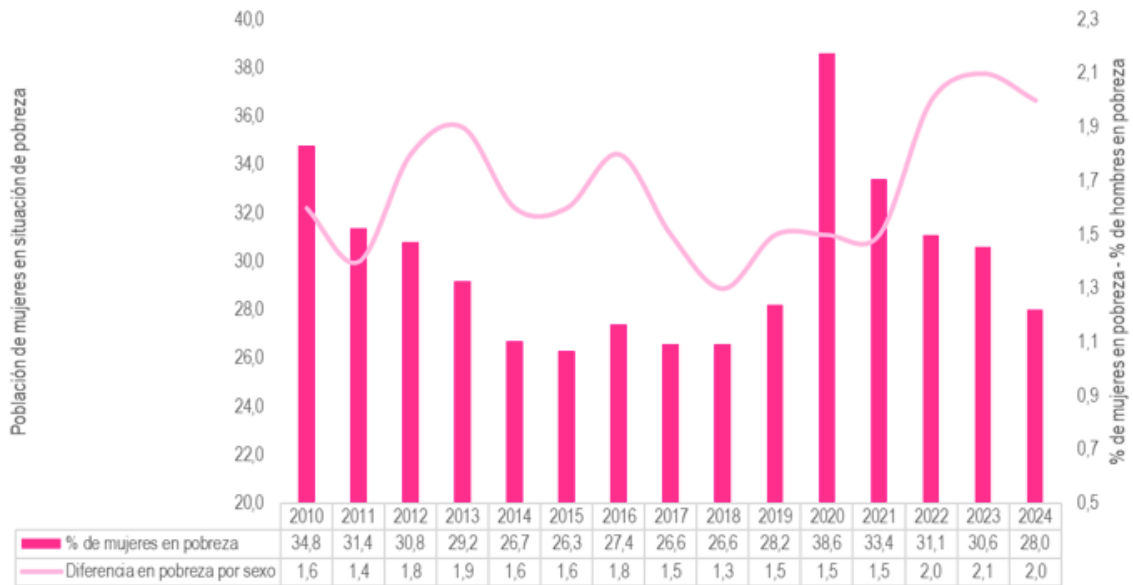
Tanto en la zona rural como en la urbana, la proporción de mujeres en situación de pobreza muestra una reducción sostenida entre 2010 y 2017-2018, en un contexto de mejora general de los indicadores sociales. Sin embargo, el choque económico asociado a la pandemia en 2020 genera un aumento marcado de la pobreza femenina en las zonas urbanas, mientras que el efecto inicial en el ámbito rural parece ser menos pronunciado (ver Figuras 8 y 9).

En los años posteriores se observan trayectorias diferenciadas. En las áreas urbanas, el indicador registra una recuperación relativamente dinámica y para 2024 retorna a niveles cercanos a los observados antes de la pandemia. No obstante, incluso en este contexto de recuperación, se evidencia un aumento en la brecha de pobreza entre mujeres y hombres.

La dinámica rural presenta un comportamiento distinto. Después de 2021, la pobreza femenina comienza a incrementarse nuevamente y la diferencia frente a los hombres se amplía de manera progresiva, alcanzando cerca de cinco puntos porcentuales en 2024.

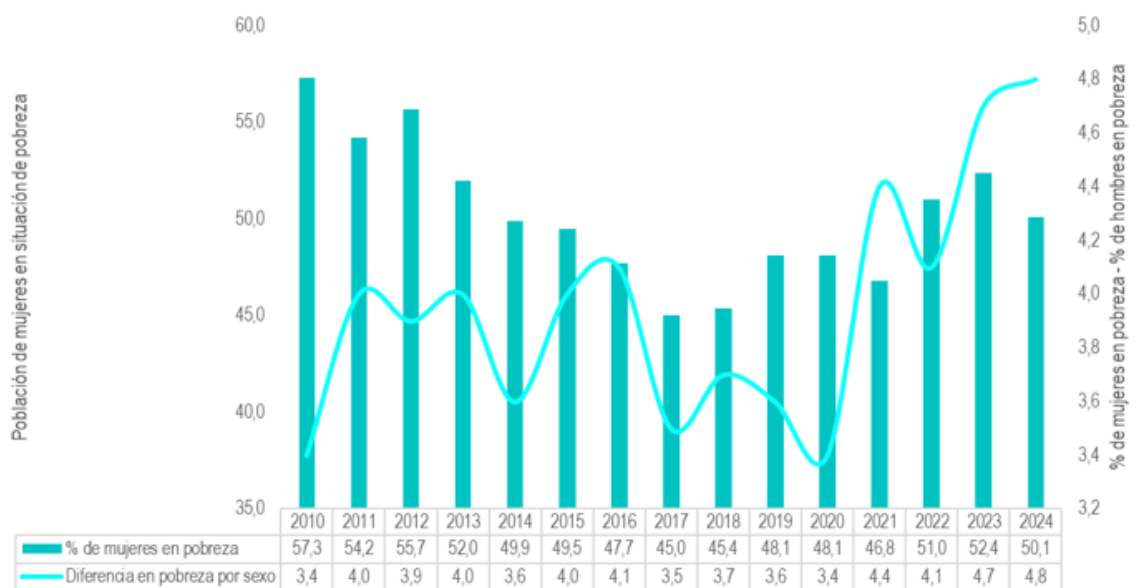
Si bien no es posible atribuir este comportamiento a un único factor, los resultados presentados a lo largo del documento sugieren que estas brechas pueden estar asociadas a diferencias persistentes en la inserción laboral, en los ingresos y en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado. En particular, el aumento en la proporción de mujeres cuya actividad principal se concentra en las labores del hogar, junto con las brechas observadas en ingresos laborales, puede estar limitando la capacidad de generación de ingresos propios y aumentando su exposición a situaciones de vulnerabilidad económica. En contextos donde las oportunidades laborales son más restringidas y las responsabilidades de cuidado recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres, estas dinámicas tienden a reforzar las desigualdades económicas entre mujeres y hombres.

**Figura 8 – Porcentaje de mujeres en situación de pobreza y diferencia en puntos porcentuales con respecto al porcentaje de hombres en pobreza – Zona Urbana**




Fuente: CEPAL, Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. Elaboración propia.

**Figura 9 – Porcentaje de mujeres en situación de pobreza y diferencia en puntos porcentuales con respecto al porcentaje de hombres en pobreza – Zona Rural**



Fuente: CEPAL, Portal de Datos y Publicaciones Estadísticas. Elaboración propia.



## Lo que revelan los datos sobre trabajo, cuidado y desigualdad

### 1. Recuperación laboral incompleta tras la pandemia.

Después del deterioro observado en 2020, el mercado laboral femenino muestra una recuperación significativa: el desempleo ha descendido y en 2025 alcanza los niveles más bajos del periodo reciente. Sin embargo, la tasa de participación femenina aún no recupera plenamente los niveles previos a 2019, lo que indica que una parte de las mujeres que salió del mercado laboral durante la pandemia no ha retornado a la fuerza de trabajo.

### 2. Reducción sostenida de la informalidad laboral femenina.

La tasa de informalidad de las mujeres ha disminuido de manera constante desde 2010 y alcanza en 2025 su nivel más bajo de la serie. No obstante, parte de esta reducción podría estar asociada a cambios en la composición del empleo femenino tras la pandemia, dado que la salida del mercado laboral fue más intensa entre mujeres en ocupaciones informales.

### 3. Mejora gradual en los ingresos relativos de las mujeres.

En los últimos años se observa un aumento en la relación entre el ingreso medio de mujeres y hombres. Para 2024, las mujeres perciben cerca del 89% del ingreso

masculino en áreas urbanas y alrededor del 78% en áreas rurales. A pesar de este avance, las brechas salariales persisten y son más pronunciadas en el ámbito rural.

### 4. Persistencia del trabajo doméstico y de cuidado como actividad principal para muchas mujeres.

Una proporción significativa de mujeres continúa dedicándose principalmente a labores domésticas y de cuidado no remunerado. En 2024, cerca del 48% de las mujeres rurales y el 30% de las urbanas tenían como actividad principal el trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares, lo que refleja la persistente centralidad de estas tareas en la organización del tiempo femenino.

### 5. Mayor responsabilidad económica femenina dentro de los hogares.

En la última década ha aumentado la proporción de hogares donde una mujer es la principal aportante de ingresos. En las zonas urbanas esta proporción pasó de 37% en 2010 a 42,3% en 2024, mientras que en el ámbito rural aumentó de 19,1% a 27,7%.

### 6. Persistencia de la doble jornada laboral femenina.

Incluso cuando participan en el mercado laboral, las mujeres continúan dedicando muchas más horas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los

hombres. En algunos grupos ocupacionales la diferencia supera 15 horas semanales adicionales de trabajo no remunerado, evidenciando la persistencia de la doble jornada.

### **7. Mayor vulnerabilidad económica femenina, especialmente en zonas rurales.**

La pobreza femenina se redujo entre 2010 y 2017, pero el choque económico de 2020 produjo un incremento significativo. En el ámbito rural, la pobreza de las mujeres alcanza 50,1% en 2024, y la brecha frente a los hombres se amplía hasta cerca de cinco puntos porcentuales.

### **8. Desigualdades acumulativas a lo largo del ciclo de vida.**

Las brechas en el uso del tiempo, la inserción laboral y los ingresos generan efectos acumulativos sobre la protección social. En Colombia, el acceso a pensión continúa mostrando una marcada desigualdad de género: mientras cerca del 22,4% de las mujeres mayores accede a una pensión, la proporción alcanza alrededor del 40,9% entre los hombres, lo que refleja trayectorias laborales más interrumpidas, menor densidad de cotización y una mayor presencia femenina en empleos informales o no remunerados.



## Políticas recientes y su potencial impacto sobre las brechas identificadas

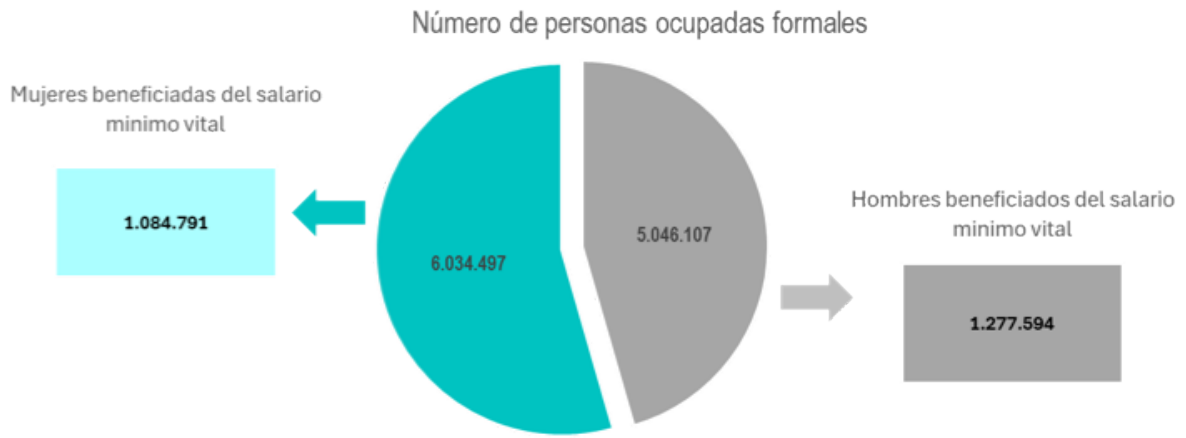
Los avances y vulnerabilidades descritos en este documento han sido reconocidos en la agenda reciente de política pública. En los últimos años, el Gobierno Nacional ha impulsado medidas orientadas a fortalecer los ingresos laborales, ampliar la protección social y avanzar en la redistribución del cuidado, con el potencial de incidir sobre varias de las brechas estructurales aquí documentadas.

En el ámbito laboral, los incrementos reales del salario mínimo legal vigente, formalizados mediante el Decreto 1469 de 2025 del Ministerio del Trabajo, que fija el Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para 2026, han elevado el piso de ingresos formales en el país. Esta medida, enmarcada en la política de “salario mínimo vital”, incrementa el ingreso base de los trabajadores formales y tiene efectos directos sobre los segmentos de menores remuneraciones, donde la participación femenina es significativa.

Como muestra la Figura 10, el nuevo salario mínimo vital beneficiaría a aproximadamente 1.084.791 mujeres ocupadas, lo que refleja la alta concentración femenina en los tramos inferiores de la distribución salarial. Aunque el número de hombres beneficiados también es relevante (1.277.594), el impacto sobre las mujeres resulta particularmente significativo en términos de autonomía económica, dado su mayor nivel de vulnerabilidad y su presencia en sectores de baja remuneración.

Al elevar el ingreso base, la medida fortalece la capacidad de generación de ingresos propios y mejora la estabilidad económica de los hogares, especialmente aquellos donde las mujeres son principales aportantes.

Figura 10 – Número de beneficiadas y beneficiados del nuevo salario vital



Fuente: Cálculos propios a partir la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

En el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 y de la reforma laboral, el Gobierno Nacional ha iniciado un proceso de formalización laboral de las madres comunitarias vinculadas al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). El Artículo 137 de la Ley 2294 de 2023 estableció el desarrollo de instrumentos normativos para avanzar en la formalización progresiva de madres y padres comunitarios que prestan servicios en los Hogares Comunitarios de Bienestar. Posteriormente, la Ley 2466 de 2025 habilitó jurídicamente su vinculación gradual a la planta de personal del ICBF como trabajadoras oficiales. En desarrollo de estas disposiciones, el Decreto 1398 de 2025 modificó la planta de personal de la entidad con la creación de 2.353 cargos, de los cuales a la fecha se han vinculado 2.279 madres comunitarias. Este proceso constituye un avance relevante en materia de formalización laboral y acceso a protección social para un grupo de mujeres históricamente vinculado a esquemas de trabajo precarios.

**En el ámbito rural**, donde las brechas económicas y laborales que enfrentan las mujeres tienden a ser más pronunciadas, el país ha avanzado recientemente en el fortalecimiento del marco normativo orientado a promover su autonomía económica. En este contexto, la Ley 2462 de 2025 actualizó y amplió las disposiciones de la Ley 731 de 2002 sobre mujeres rurales, incorporando medidas orientadas a mejorar su acceso a activos productivos como la tierra, el crédito y la asistencia técnica, así como su participación en programas de desarrollo rural. La norma también promueve acciones afirmativas para priorizar a las mujeres rurales

en iniciativas productivas y de financiamiento, reconociendo las barreras estructurales que han limitado su participación económica y su acceso a oportunidades en los territorios rurales.

**La protección económica en la vejez** constituye uno de los principales desafíos de la política social en Colombia, particularmente para las mujeres, quienes enfrentan mayores barreras de acceso al sistema pensional como resultado de trayectorias laborales más fragmentadas, mayores interrupciones asociadas al trabajo de cuidado no remunerado y menores ingresos a lo largo de su vida laboral. En este contexto, el Gobierno Nacional ha adelantado acciones concretas que han permitido ampliar la protección económica de las mujeres mayores, incluso antes de la implementación integral de la reforma pensional.

Uno de los avances más relevantes ha sido el fortalecimiento del Programa de Protección Social al Adulto Mayor – Colombia Mayor, instrumento central de protección no contributiva para las personas mayores en situación de pobreza y vulnerabilidad. A través del Documento CONPES 4176, se definieron nuevos lineamientos para ampliar la cobertura del programa y aumentar el monto de la transferencia monetaria, con el objetivo de avanzar hacia una renta básica solidaria en la vejez.

Como resultado de estas decisiones, Colombia Mayor alcanzó más de 2,5 millones de beneficiarios en diciembre de 2025, de los cuales la mayoría son mujeres (más de 1,5 millones), reflejando el carácter altamente feminizado de la pobreza en la vejez. Adicionalmente, el CONPES 4176 estableció como meta llegar a 3 millones de personas mayores beneficiarias, lo cual constituye un avance significativo en términos de cobertura y equidad

De manera complementaria, el Programa de Subsidio al Aporte en Pensión (PSAP) ha sido fortalecido mediante el Documento CONPES 4175, el cual actualizó los requisitos de acceso y amplió los parámetros del subsidio con el fin de aumentar su cobertura entre trabajadores y trabajadoras de bajos ingresos, personas desempleadas y población con trayectorias laborales inestables. Este programa resulta especialmente relevante para las mujeres, quienes presentan mayores tasas de informalidad y menores densidades de cotización de género.

El PSAP cuenta, además, con una línea específica para madres comunitarias y madres sustitutas, quienes pueden ingresar al programa sin el requisito de semanas previas de cotización y recibir un subsidio del 60 % del aporte a pensión hasta por 1.000 semanas, reconociendo la naturaleza social de su labor y las barreras históricas que han enfrentado para acceder a una pensión contributiva.

Por su parte, la reforma pensional adoptada mediante la Ley 2381 de 2024 “por medio de la cual se establece el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez”, incorpora de manera explícita el enfoque de género como principio rector del nuevo sistema, reconociendo las trayectorias laborales diferenciadas de mujeres y hombres y la necesidad de diseñar mecanismos que reduzcan las brechas en la protección económica en la vejez.

El Pilar Semicontributivo, el cual se define en el Artículo 18, constituye una respuesta estructural frente a las trayectorias laborales intermitentes y a las brechas de cotización que han afectado históricamente a las mujeres. Al reconocer una renta vitalicia a quienes, pese a haber realizado esfuerzos de cotización entre 300 y menos de 1.000 semanas, no alcanzan los requisitos para una pensión plena, el sistema valida esos años de trabajo y evita que se traduzcan en desprotección en la vejez. Además, al incorporar un subsidio diferencial mayor para las mujeres, el cual se fija en un 30% frente a un 20% para los hombres, la reforma introduce un criterio redistributivo con enfoque de género, orientado a compensar desigualdades estructurales derivadas del trabajo no remunerado y de la menor densidad de cotización.

En línea con el reconocimiento de las cargas diferenciales de cuidado que recaen sobre las mujeres, la Reforma Pensional en su Artículo 35 establece un beneficio pensional para madres con hijos en condición de discapacidad o invalidez, el cual permite acceder a la pensión de vejez sin que se cumpla el requisito de la edad de pensión, siempre y cuando se acrediten las semanas mínimas de cotización y la dependencia económica del hijo o hija con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%.

Por otra parte, la Reforma Pensional también reconoce un beneficio de semanas para mujeres con hijos, el cual reconoce las interrupciones laborales asociadas a la maternidad y al trabajo de cuidado no remunerado. Este mecanismo permite computar semanas adicionales por cada hijo o hija, facilitando el cumplimiento del requisito mínimo exigido para acceder a la pensión en el Pilar Contributivo.

En cumplimiento del artículo 139 de la Ley 2294 de 2024, el Gobierno Nacional fortaleció la prestación económica para las exmadres comunitarias y exmadres sustitutas, ampliando el valor del subsidio hasta cubrir, en la mayoría de los casos, el 95% de un salario mínimo legal mensual vigente, como medida de reparación y justicia Social. Es así como a diciembre de 2025 se han beneficiado 18.064 exmadres comunitarias y sustitutas.

De forma paralela a las políticas públicas, la Corte Constitucional ha desempeñado un papel fundamental en la reducción de las brechas de género en el sistema pensional, mediante decisiones orientadas a garantizar la igualdad material y el enfoque diferencial en la protección social.

Entre los desarrollos más relevantes se encuentra la disminución del número de semanas requeridas para que las mujeres accedan a una pensión (Sentencia C-197 de 2023), reconociendo las desigualdades estructurales que enfrentan en el mercado laboral y la carga desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado, beneficiándolas con una reducción gradual que comenzó en el 2026 con la reducción a 1.250 semanas y que llegará a 1.000 semanas, de manera progresiva hasta el año 2036. Estas decisiones judiciales han reiterado que el principio de igualdad no implica un trato idéntico, sino la adopción de acciones afirmativas que permitan compensar desventajas históricas y estructurales.

A diciembre de 2025, en Colombia más de 5,7 millones de personas mayores contaban con algún tipo de protección económica en la vejez, a través de los distintos mecanismos que conforman el sistema de protección social. De este total, 3,2 millones correspondieron a mujeres y 2,5 millones a hombres, reflejando el alcance que han venido consolidando los programas y políticas orientadas a garantizar ingresos en la etapa de retiro. Estos avances son resultado de los esfuerzos institucionales por ampliar la cobertura del sistema y fortalecer los instrumentos de protección económica para la población mayor, particularmente para quienes enfrentaron trayectorias laborales más inestables o con menores oportunidades de cotización a lo largo de su vida laboral. En este contexto, la ampliación y fortalecimiento de los mecanismos de protección social constituye un paso relevante para avanzar hacia un sistema más incluyente y capaz de responder a los desafíos del envejecimiento poblacional.

La reducción progresiva de la jornada laboral, de 48 a 42 horas semanales, establecida mediante la Ley 2101 de 2021, constituye una medida relevante en términos de calidad del empleo y reorganización del tiempo de trabajo formal. Esta ley dispuso una implementación gradual sin disminución salarial, lo que implica que la reducción de horas no afecta el ingreso mensual de los trabajadores formales. Desde una perspectiva de autonomía económica, esta modificación normativa puede incidir en la disponibilidad de tiempo, especialmente en contextos donde la sobrecarga de trabajo no remunerado limita la permanencia y continuidad laboral de las mujeres.

Aunque su aplicación es general para hombres y mujeres, su impacto puede ser particularmente significativo en escenarios donde las mujeres enfrentan dobles jornadas prolongadas. Una menor jornada formal puede ampliar los márgenes de conciliación entre empleo remunerado y responsabilidades de cuidado, reducir el desgaste asociado a jornadas extensas y facilitar trayectorias laborales más sostenidas en el tiempo. Esto resulta especialmente relevante en sectores con alta participación femenina y condiciones laborales intensivas en tiempo.

No obstante, el alcance estructural de la medida dependerá de cómo se redistribuya efectivamente el tiempo liberado. Si la reducción de horas formales no se acompaña de cambios en la organización social del cuidado, el tiempo adicional podría continuar siendo absorbido por trabajo doméstico no remunerado. En ese sentido, la Ley 2101 de 2021 representa un avance en calidad del empleo y conciliación, pero su capacidad para incidir en la desigualdad económica femenina estará mediada por transformaciones complementarias en la distribución del cuidado y en la ampliación de servicios públicos asociados.

En esta misma línea, el fortalecimiento del Sistema Nacional de Cuidado, formalmente creado mediante la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026) y desarrollado a partir de los lineamientos del CONPES 4143 de 2025, representa un componente central para abordar esa raíz estructural. La ampliación de servicios de atención a la primera infancia, personas mayores y personas con discapacidad, así como el reconocimiento y profesionalización del trabajo de cuidado, pueden incidir directamente en la reducción de la sobrecarga femenina. A diferencia de la reducción de la jornada laboral, que actúa sobre el tiempo en el empleo formal, el Sistema Nacional de Cuidado interviene sobre la distribución social del trabajo no remunerado. La articulación de ambas medidas

puede contribuir a fortalecer la continuidad de las trayectorias laborales femeninas, mejorar la densidad de cotización y reducir, en el mediano plazo, las brechas en protección social y autonomía económica.

Finalmente, los programas de transferencias monetarias como Renta Ciudadana, orientados a hogares en situación de pobreza y vulnerabilidad (con énfasis en mujeres cabeza de hogar), constituyen un instrumento relevante para mitigar la incidencia de pobreza femenina. Su impacto es particularmente significativo en zonas rurales, donde la proporción de mujeres sin ingresos propios es más elevada y las oportunidades de inserción laboral formal son más limitadas.

Si bien estas transferencias no sustituyen la generación autónoma de ingresos laborales ni resuelven las brechas estructurales en el mercado de trabajo, sí fortalecen el ingreso disponible de los hogares, reducen la exposición a choques económicos y contribuyen a estabilizar condiciones mínimas de bienestar. En contextos donde la autonomía económica femenina es frágil o intermitente, estos programas actúan como un mecanismo de protección que puede evitar retrocesos más profundos en pobreza y exclusión, especialmente durante periodos de crisis o desaceleración económica.

## **Bibliografía**

Collins, C., Landivar, L. C., Ruppner, L., & Scarborough, W. J. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours.

DANE. (2026, 03). Gran Encuesta de Hogares. Retrieved from <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-informal-y-seguridad-social#:~:text=Informaci%C3%B3n%20octubre%20%2D%20diciembre%202025,del%20trimestre%20octubre%20%2D%20diciembre%202024.&text=En%20los%20centros%20poblados%2>

OECD Development Centre. (2014). Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. OCDE.

Rodríguez, A. L. (2019). Evaluación de políticas pensionales para reducir la brecha de género en la etapa de retiro en Colombia. Uniandes.

World Bank. (2012). World Development Report 2012: Gender Equality and Development. Washington D.C.

World Bank. (2022). Women, Jobs and Recovery in Latin America and the Caribbean. Washington, DC.



**DNP**

