Sin redistribuir el cuidado, no habrá autonomía para las mujeres en Colombia

Jeannette Liliana Amaya-Lara • Maylen Rojas-Botero • Yadira Borrero-Ramírez



PSM CO
Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá
INSTITUTO DE Salud Pública
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez

DOI: 10.17605/OSF.IO/E6GZT

Resumen

La desigualdad laboral de las mujeres en Colombia no se explica únicamente por las dinámicas del mercado de trabajo; constituye la expresión visible de una estructura que sostiene la economía sobre una base de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que recae desproporcionadamente sobre las mujeres. Lejos de ser un asunto privado, esta carga actúa como un mecanismo que limita el tiempo disponible de las mujeres, restringe su acceso al empleo formal, deteriora las condiciones en las que se insertan cuando logran participar y acumula desventajas a lo largo de sus vidas, hasta traducirse en desprotección durante la vejez. Los datos del país son contundentes: las mujeres participan menos en el mercado laboral, presentan mayores tasas de desocupación, se concentran en empleos informales y mal remunerados y acceden en menor medida a la seguridad social propia. Estas desigualdades no son uniformes en el territorio, sino que adoptan formas distintas según la región de residencia.

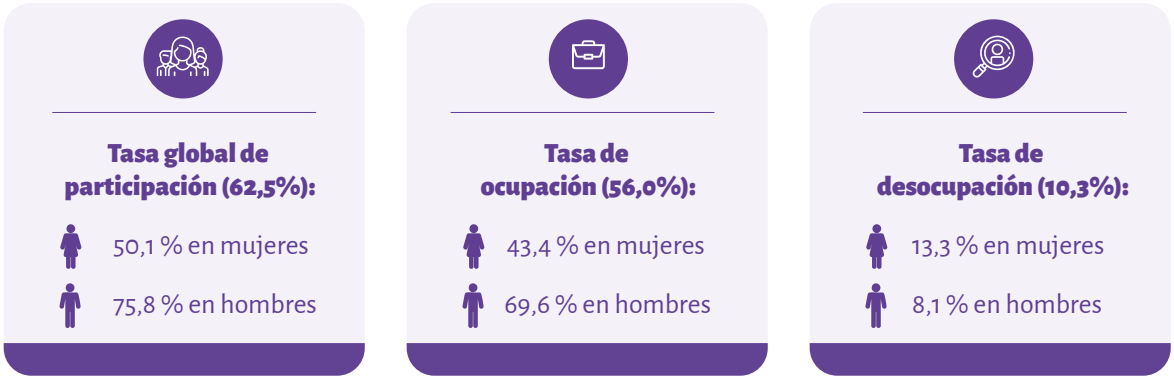
Mientras el cuidado no se redistribuya, ninguna política laboral será suficiente para garantizar la autonomía económica de las mujeres. Cerrar estas brechas exige actuar simultáneamente en tres frentes: i) redistribuir el cuidado mediante servicios públicos accesibles y de calidad; ii) reconocerlo como trabajo socialmente necesario e incorporarlo en los sistemas de protección social; y iii) transformar las normas culturales que lo naturalizan como una obligación femenina. Sin avanzar de manera articulada en estos tres frentes, las políticas de empleo operarán sobre los síntomas de una desigualdad cuyas causas permanecerán intactas.

Palabras clave:

Desigualdad de género, trabajo de cuidado no remunerado, mercado laboral, autonomía económica de las mujeres, protección social.

Descripción del problema

La desigualdad de género en el mercado laboral colombiano no es un fenómeno aislado, sino la manifestación visible de una estructura socioeconómica que articula la producción y la reproducción de manera interdependiente, pero jerarquizada: el trabajo productivo —remunerado y reconocido— se sostiene sobre una base de trabajo reproductivo no remunerado que recae desproporcionadamente sobre las mujeres (1). En Colombia, durante 2024, mientras el 75,8 % de los hombres participaba activamente en la fuerza de trabajo, la tasa de participación femenina apenas alcanzó el 50,1 %, lo que significa que solo una de cada dos mujeres en edad de trabajar estaba vinculada al mercado laboral. Esta brecha de 25,7 puntos porcentuales (pp) se explica, en gran medida, por la división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres la carga principal del cuidado no remunerado y limita su tiempo disponible para realizar trabajos remunerados. Adicionalmente, solo el 43,4 % de las mujeres en edad de trabajar contaba efectivamente con un empleo, 26,2 pp menos que los hombres, y la tasa de desocupación era 5,2 pp superior entre las mujeres (2).



Fuente: Cálculos propios a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024, DANE (2). Estimaciones para 23 departamentos de Colombia

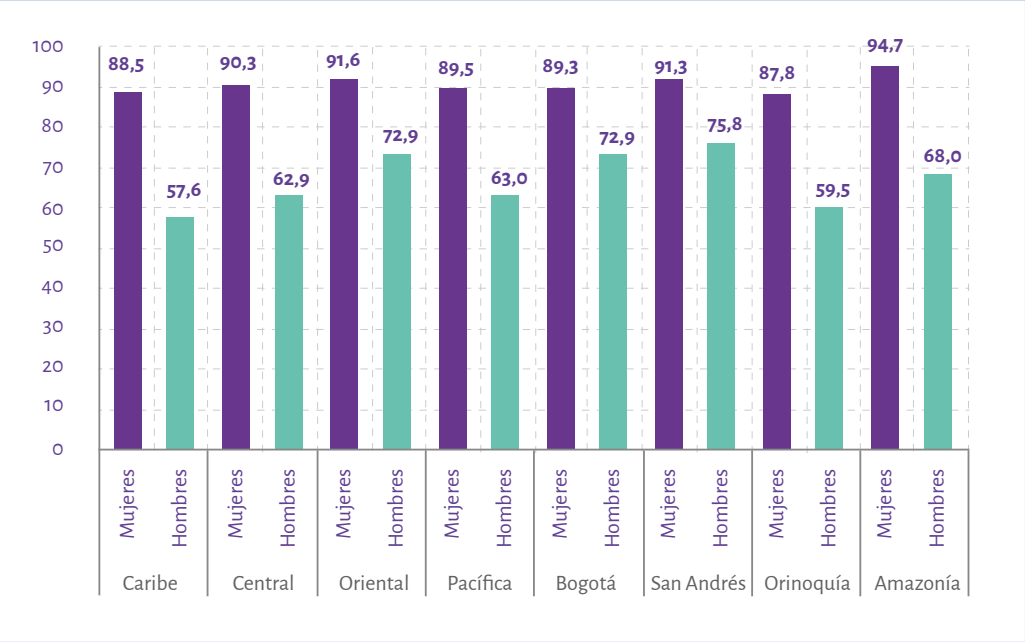
Esta brecha económica no es atribuible a déficits individuales de las mujeres ni a preferencias espontáneas, sino a condiciones estructurales que regulan su acceso al mercado laboral incluso antes de que intenten ingresar a él. Fraser advierte que el capitalismo contemporáneo no solo tolera, sino que requiere una esfera reproductiva no remunerada para sostenerse y que esta esfera se feminiza sistemáticamente mediante normas y estereotipos de género que naturalizan el cuidado como una responsabilidad inherente a las mujeres (1).

En Colombia, esta dinámica puede cuantificarse a partir de los datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2024-2025 (3), que confirman que las mujeres participan 1,4 veces más que los hombres en actividades de trabajo no remunerado a nivel nacional. Lejos de ser una estadística neutra, esta cifra expresa una devaluación sistémica del trabajo reproductivo, socialmente indispensable, que, por estar feminizado, permanece invisible para la economía formal y no se traduce en ingresos, seguridad social ni reconocimiento laboral. Esta desigualdad no se distribuye homogéneamente en el territorio: la relación es de 1,5 en las regiones Caribe y Orinoquía, en contraste con Bogotá, D. C., y San Andrés, donde la diferencia es de 1,2. Esto sugiere que las desigualdades de género en el trabajo reproductivo se profundizan allí donde convergen una mayor precariedad económica y estructuras culturales más tradicionales en torno a los roles de género (Figura 1).

La desigualdad no se limita a la proporción de personas que participan; por el contrario, se profundiza al examinar cuánto tiempo dedican a estas actividades. Una de las formas más persistentes de injusticia de género en las economías capitalistas es precisamente la acumulación desproporcionada de tiempo no remunerado por parte de las mujeres, que opera como un mecanismo silencioso de exclusión del trabajo productivo. En todas las regiones del país existe una brecha de género en la distribución del tiempo dedicado a actividades de trabajo no remunerado, con una mayor carga para las mujeres. En particular, en la Amazonía colombiana, las mujeres dedican 3,2 veces más tiempo que sus pares masculinos a estas labores, seguidas por las mujeres de las regiones Caribe y Orinoquía, donde la relación es de 2,8 y 2,6, respectivamente (3).

A lo anterior se suma una marcada brecha en la percepción sobre quién asume la carga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. El hecho de que el 11,5 % de las mujeres manifieste una sobrecarga de tareas domésticas, frente a apenas el 3,4 % de los hombres (3), no constituye solo una diferencia de opinión, sino que evidencia la incorporación y normalización subjetiva de una injusticia objetiva que, además, se reproduce a sí misma precisamente porque no se reconoce como tal. Los hombres que consideran que «hacen lo que les corresponde» no están describiendo una realidad equitativa, en cambio, expresan la eficacia con la que las normas de género han naturalizado una distribución asimétrica del trabajo reproductivo, hasta hacerla invisible como problema. En ese sentido, la brecha de percepción es tan estructural como la brecha de tiempo: además de reflejar la desigualdad existente, opera como mecanismo de su perpetuación, al bloquear el reconocimiento colectivo, condición necesaria para cualquier transformación redistributiva.

Figura 1. Distribución porcentual de mujeres y hombres que dedican tiempo a actividades de trabajo no remunerado por regiones. Colombia, 2024-2025



Fuente: Boletín Técnico - Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) 2024–2025, DANE (4)

El cuidado y el mercado laboral

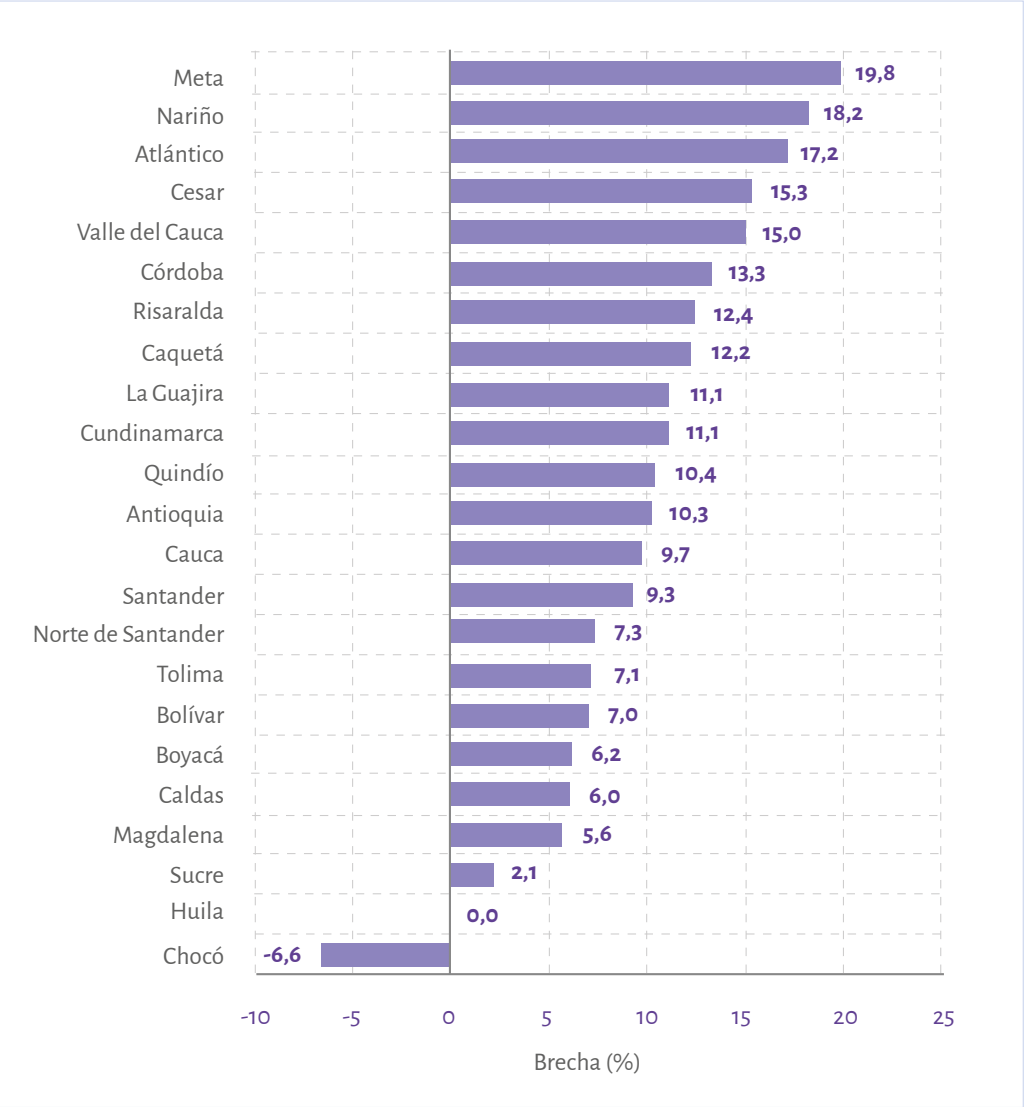
La sobrecarga de trabajo reproductivo no remunerado asociada al cuidado no se agota en las dinámicas del hogar, sino que se traslada al mercado laboral en forma de barreras de entrada, condiciones precarias de inserción y desigualdades salariales. Estos fenómenos están relacionados con la penalización económica de la feminización del cuidado; es decir, las mujeres trabajan más en la esfera reproductiva y ese trabajo las sitúa en una posición de desventaja estructural para participar en la esfera productiva. De esta manera, en Colombia, la tasa de desocupación (TD) femenina, del 13,3 %, que supera en más de cinco puntos porcentuales (pp) la registrada entre los hombres, constituye la expresión más directa de esta penalización: las mujeres no están menos calificadas (5,6), sino más sobrecargadas.

Aquellas mujeres que logran insertarse en el mercado laboral lo hacen mayoritariamente en sectores de alta vulnerabilidad. El 82 % de la fuerza laboral femenina se concentra en el empleo asalariado privado y el autoempleo, sectores caracterizados por una mayor informalidad, menor protección social y menor estabilidad. A esto se suma que el 7,3 % de las mujeres se dedica al servicio doméstico, una ocupación casi exclusivamente femenina. Esto no es casual: se trata de la extensión remunerada —y mal remunerada— del mismo trabajo de cuidado que las mujeres realizan sin recibir pago en sus hogares.

Esta segmentación también se traduce en brechas salariales que materializan y profundizan las desigualdades. A nivel nacional, las mujeres ganan, en promedio, un 9,9 % menos que los hombres, una diferencia que alcanza porcentajes alarmantes en algunos departamentos, como Meta (19,8 %), Nariño (18,2 %) y Atlántico (17,2 %). Los mercados laborales están altamente segmentados, con los hombres concentrados en sectores mejor remunerados, como la construcción y el transporte, mientras que las mujeres son relegadas a actividades con menor reconocimiento económico.

Un caso particular es Chocó, donde la brecha se invierte (-6,6 %) y las mujeres ganan, en promedio, más que los hombres. Esta situación exige una interpretación cuidadosa y contextualizada, pues contradice una lectura optimista de los datos. Chocó registra simultáneamente la tasa de ocupación femenina más baja del país y una de las proporciones más reducidas de mujeres afiliadas al sistema de salud en calidad de cotizantes, lo que revela las limitaciones del mercado laboral formal para las mujeres de este departamento. En ese contexto, la inversión de la brecha salarial no expresa equidad ni mejores condiciones para las mujeres, sino una selección extrema. Probablemente, las pocas mujeres que logran insertarse en el empleo formal lo hacen en ocupaciones de alta cualificación —como la docencia, las profesiones de la salud y los cargos en la función pública, entre otras— que exigen credenciales que actúan como filtro de entrada (Figura 2).

Figura 2. **Brechas salariales entre hombres y mujeres por departamento. Colombia, 2024.**



Fuente: Cálculos propios a partir de microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024, DANE (2)

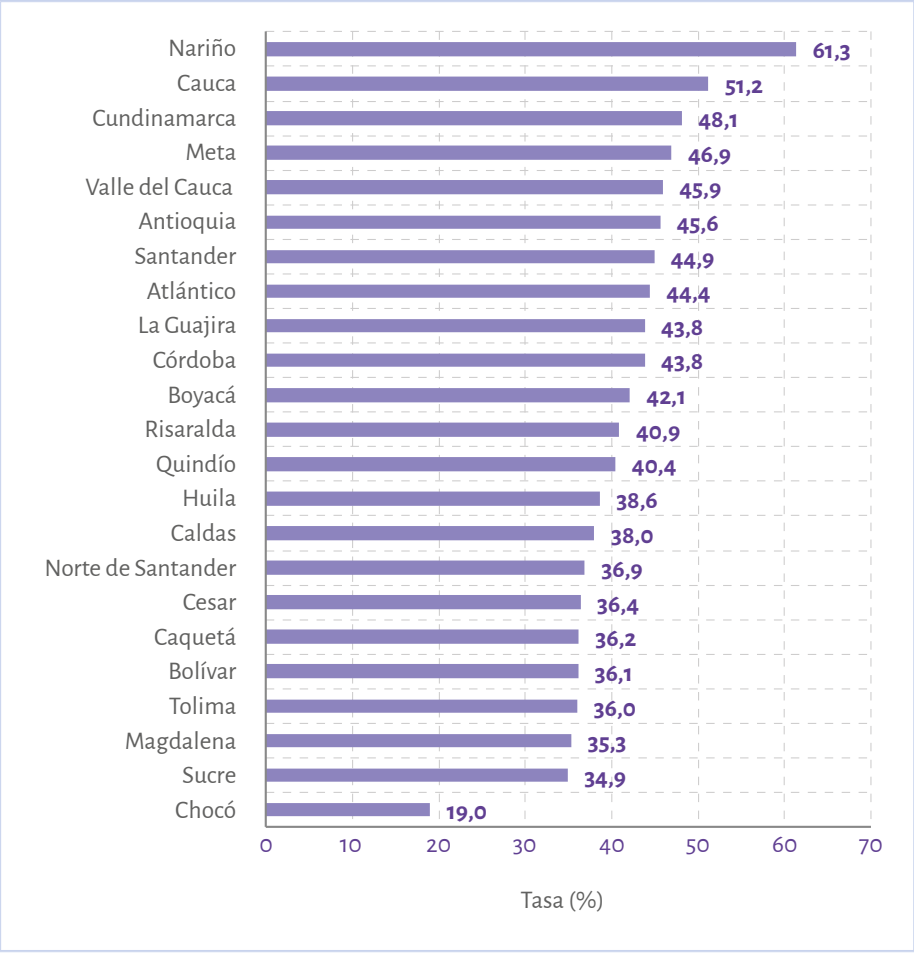
Fuerza de trabajo e informalidad

La desigualdad de género en el mercado laboral colombiano está profundamente marcada por la ubicación geográfica de las mujeres y las realidades socioeconómicas de sus territorios, lo que produce configuraciones distintas de una misma injusticia estructural. En departamentos como Nariño, se observa una de las tasas de ocupación femenina más altas del país, con un 61,3 %, lo que indica que una proporción importante de las mujeres en edad

de trabajar se encuentra efectivamente vinculada al mercado laboral. Sin embargo, esta inserción está marcada por una alta informalidad (81,4 %) y una de las brechas salariales más amplias del país (18,2 %).

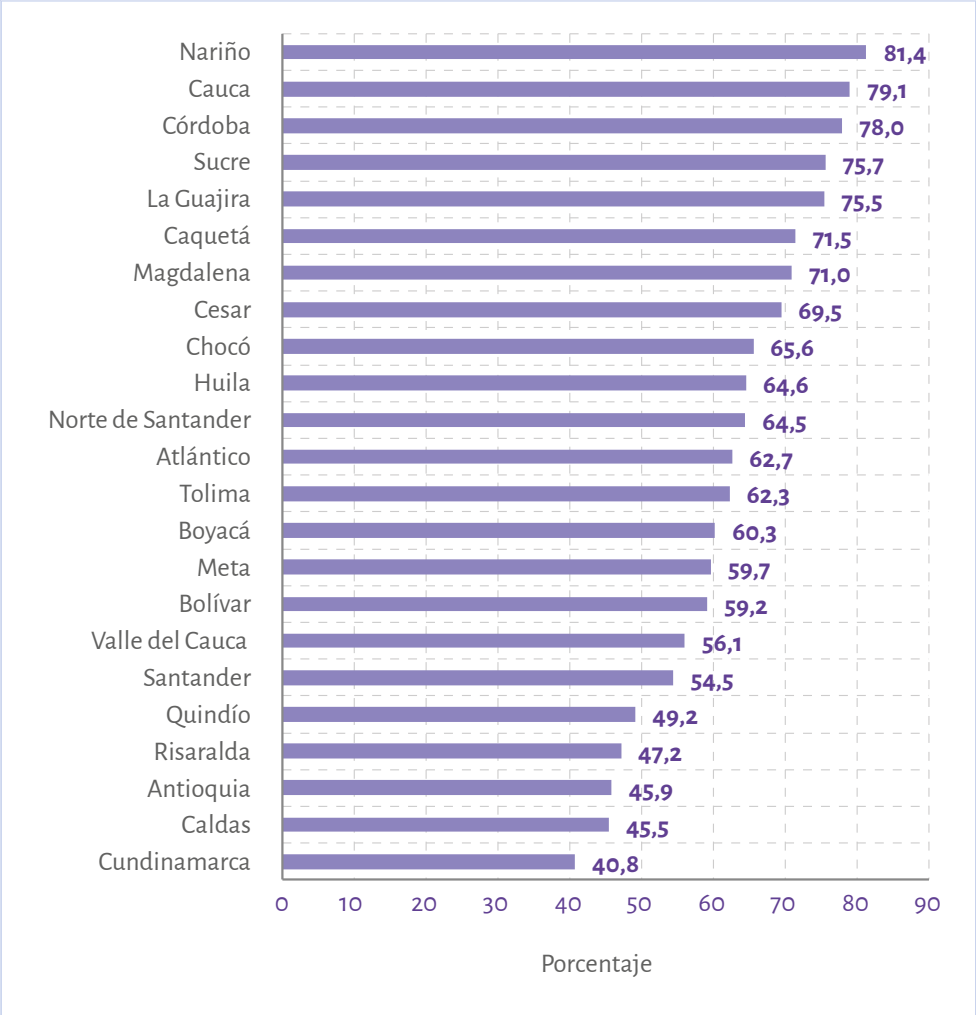
Este caso ejemplifica una inclusión precaria, en la que las mujeres logran ingresar al mercado laboral, pero en condiciones que reproducen y profundizan su subordinación económica. Trabajan más, ganan menos y lo hacen sin las protecciones que ofrece el empleo formal. En contraste, como se indicó anteriormente, Chocó registra una tasa de ocupación femenina del 19 %, con un 65,6 % de informalidad entre quienes logran insertarse. Esto configura un escenario de exclusión estructural en el que la mayoría de las mujeres en edad de trabajar permanece al margen del mercado laboral formal, confinada a la esfera reproductiva no remunerada o a actividades mal remuneradas (Figuras 3 y 4).

Figura 3. Tasa de ocupación de las mujeres por departamento. Colombia, 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024, DANE (2).

Figura 4. Porcentaje de mujeres en informalidad laboral por departamento. Colombia, 2024



Fuente: Cálculos propios a partir de microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2024, DANE (2).

Protección social y autonomía económica

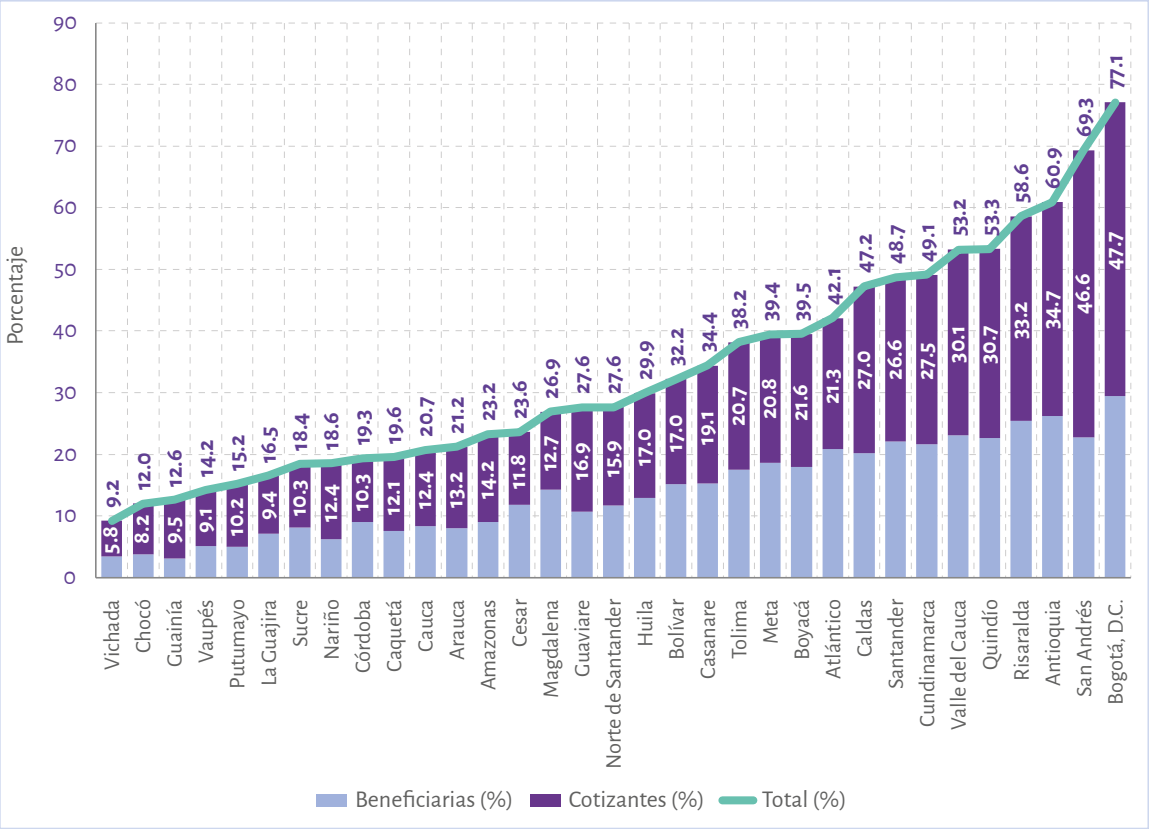
La inserción precaria en el mercado laboral tiene consecuencias directas y a largo plazo para la seguridad social y la autonomía financiera de las mujeres colombianas. Si bien el país reportó una cobertura femenina de aseguramiento en salud del 98,6 % en 2024, menos de la mitad de las mujeres pertenecía al régimen contributivo (48,2 %) y, de ese grupo, apenas el 56,2 % estaba afiliado en calidad de cotizante. Esto indica una alta dependencia económica

de terceros o del sistema subsidiado. Esta cifra revela una dependencia económica estructural directamente relacionada con la feminización del trabajo no remunerado: quienes no tienen empleo formal no cotizan y, al no cotizar, ven limitados sus derechos. La cobertura universal del aseguramiento en salud oculta, bajo su aparente amplitud, una profunda asimetría en el goce efectivo del derecho a la salud en sus dimensiones de accesibilidad, calidad y aceptabilidad.

Esta asimetría alcanza su expresión más aguda en departamentos como Vichada, Chocó, Guainía y Vaupés, donde menos del 15 % de las mujeres se encuentra afiliado al régimen contributivo y menos del 10 % cotiza activamente (Figura 5). En estos territorios, la combinación de exclusión laboral, informalidad y ausencia de protección social vinculada al trabajo configura una trampa de dependencia estructural: las mujeres no acceden a empleos formales porque asumen la carga del trabajo de cuidado y, al no acceder a estos empleos, tampoco acceden a derechos que les permitirían reducir esa carga en el futuro. Esta trampa se cierra en la vejez, cuando la ausencia de cotizaciones se traduce en la imposibilidad de acceder a una pensión.

De acuerdo con cifras de 2021, de las personas en edad de retiro, solo el 12,1 % de las mujeres podía acceder a una pensión de jubilación, frente al 22,5 % de los hombres, lo que representa una diferencia de 10,4 pp (7). Esta situación implica pérdida de ingresos, mayor dependencia y desprotección ante la pérdida de redes familiares de apoyo. No se trata de un problema individual de previsión ni de trayectoria laboral, este es el resultado acumulado de una estructura que ha externalizado sistemáticamente el costo del cuidado sobre las mujeres, sin reconocerlo ni compensarlo. Corregir esta situación exige políticas que articulen el empleo formal, la protección social y el reconocimiento explícito del trabajo reproductivo como trabajo socialmente necesario.

Figura 5. Proporción de mujeres en el régimen contributivo según condición de afiliación (cotizante/beneficiaria) por departamento. Colombia, 2024.



Fuente: Cálculos propios a partir de Cubos SISPRO, Estadísticas Afiliados a Salud General, Afiliaciones con corte a diciembre de 2024 y DANE, Proyecciones Poblacionales actualizadas en 2025.

Conclusiones

Los datos presentados en este informe no describen un problema de preferencias ni de capacidades, más bien una trampa. Las mujeres colombianas enfrentan condiciones estructurales que limitan su participación en el mercado laboral, deterioran la calidad de su inserción cuando logran acceder a él y acumulan desventajas a lo largo de sus vidas, hasta llegar a la vejez en condiciones de desprotección. Esta trampa tiene un mecanismo central: mientras el trabajo de cuidado siga recayendo de manera desproporcionada sobre las mujeres, ninguna política laboral será suficiente.

No se trata solo de que las mujeres ganen menos o trabajen en empleos más precarios. Se trata de que, antes de llegar al mercado laboral, ya asumen una carga que los hombres no soportan en la misma medida, lo que reduce su tiempo disponible, limita sus opciones y debilita su posición negociadora. Ampliar la oferta de empleo femenino, capacitar a las mujeres o cerrar las brechas salariales en los sectores formales son medidas necesarias, pero insuficientes si no van acompañadas de una redistribución real del trabajo de cuidado. Sin esa redistribución, las mujeres que logran insertarse en el mercado laboral lo hacen asumiendo un costo que sus pares masculinos no afrontan, mientras que aquellas que no consiguen insertarse permanecen atrapadas en una esfera de la que el Estado y el mercado se benefician sin reconocer ni compensar su contribución.

La evidencia territorial refuerza esta conclusión. Las configuraciones son distintas: en algunos departamentos, las mujeres trabajan mucho, pero en condiciones precarias; en otros, directamente no logran ingresar al mercado laboral formal. Sin embargo, el denominador común es el mismo: una distribución inequitativa del cuidado que opera simultáneamente como techo, piso y muro, al limitar lo que las mujeres pueden alcanzar, las condiciones desde las que parten y las posibilidades de movilidad que tienen a su disposición.

Cerrar estas brechas requiere actuar simultáneamente en tres frentes. Primero, redistribuir el cuidado: ampliar los servicios públicos de cuidado accesibles y de calidad —jardines infantiles, atención a personas mayores y apoyo a personas con discapacidad— para liberar tiempo de las mujeres y transferir al Estado una responsabilidad que hoy recae casi exclusivamente sobre ellas. Segundo, reconocer el trabajo de cuidado como trabajo: incorporarlo en los sistemas de protección social, avanzar hacia esquemas de pensiones no contributivas para quienes dedicaron su vida productiva al cuidado del hogar y visibilizarlo en las cuentas nacionales como lo que es: un pilar indispensable de la economía. Tercero, transformar las normas de género que sostienen esta inequidad: las políticas públicas deben incorporar activamente la corresponsabilidad masculina y estatal en el cuidado, no como una invitación, sino como una condición estructural del acuerdo social.

La autonomía económica de las mujeres no es un objetivo que pueda alcanzarse únicamente desde el mercado laboral. Es el resultado de una transformación más profunda que comienza por reconocer que el cuidado es un asunto colectivo, no una obligación femenina. Mientras esa premisa no se traduzca en políticas públicas concretas, las brechas documentadas en este informe seguirán reproduciéndose, con distintos nombres y en distintos territorios, pero bajo la misma lógica estructural.

Recomendaciones de política pública

Para transformar este panorama, el Estado y el sector privado deben adoptar una agenda que reconozca el cuidado como un pilar de la economía nacional. Se proponen los siguientes ejes de acción:

Territorialización y escalabilidad de los sistemas de cuidado

Es urgente implementar sistemas locales de cuidado que prioricen los departamentos con baja participación femenina, como Chocó (23,9 %) y Sucre (35,0 %). Estos sistemas deben ofrecer servicios públicos accesibles para niñas, niños y personas dependientes, con el fin de reducir la pobreza de tiempo que obliga a las mujeres a dedicar una parte considerable de su tiempo diario al trabajo doméstico y de cuidado.

Estrategias de formalización con enfoque de género

Dado que el 82 % de las mujeres ocupadas se concentra en el autoempleo y el empleo asalariado privado, se requieren incentivos para formalizar estos sectores y el trabajo doméstico. Se debe garantizar que el acceso a la seguridad social sea una realidad en las zonas donde menos del 10 % de las mujeres cotiza, a fin de asegurar su autonomía económica presente y futura.

Programas de transparencia salarial

Es necesario abordar la brecha salarial del 9,9 % mediante auditorías en territorios con disparidades críticas, como Meta (19,8 %). También se debe fomentar la inserción femenina en áreas tradicionalmente masculinizadas y de alta remuneración, como las carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, en las que las mujeres aún enfrentan barreras de acceso y desempeño.

Reforma de licencias y mitigación del impacto de la maternidad

La política pública debe promover licencias de paternidad obligatorias y equitativas para que el cuidado deje de concebirse como un asunto exclusivamente femenino. Esta medida es clave para evitar que la llegada de los hijos afecte las probabilidades de empleo de las mujeres y para redistribuir las responsabilidades familiares desde el inicio de la crianza.

Promoción de la corresponsabilidad y el cambio cultural

Resulta indispensable promover campañas nacionales que fomenten las «masculinidades cuidadoras» y contribuyan a reducir la brecha de percepción sobre la distribución del trabajo

doméstico y de cuidado no remunerado. Solo mediante una distribución equitativa del tiempo, que permita a las mujeres ejercer sus derechos al trabajo, al ocio y a la participación política, Colombia podrá alcanzar su pleno potencial productivo y social.

Referencias

1. Fraser N. Contradictions of Capital and Care. New Left Rev. el 31 de julio de 2016;2(100):99–117. doi:10.64590/nt2
2. DANE. Microdatos. GEIH, 2024 [Internet]. Bogotá, D.C.: DANE; 2025 [citado el 1 de julio de 2026]. Gran Encuesta Integrada de Hogares. GEIH - 2024. Disponible en: https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819
3. DANE. Microdatos. ENUT, 2024-2025 [Internet]. DANE; 2026 [citado el 1 de julio de 2026]. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. ENUT - 2024-2025. Disponible en: https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/910
4. DANE. Boletín técnico: Encuesta nacional del uso del tiempo (ENUT) [Internet]. Bogotá, D.C.: DANE; 2026 [citado el 1 de julio de 2026]. Disponible en: https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut
5. DANE. Boletín técnico: Educación Formal (EDUC) en Colombia [Internet]. Bogotá, D.C.: DANE; 2024 [citado el 1 de julio de 2026]. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDUC/bol-EDUC-2023.pdf
6. Ministerio de Educación Nacional. Portal MEN [Internet]. Bogotá, D.C.: Ministerio de Educación Nacional; 2025 [citado el 1 de julio de 2026]. Las mujeres siguen ganando terreno en la educación superior en Colombia. Disponible en: https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3-article-423751.html
7. Universidad de los Andes. Solo el 12 por ciento de mujeres en Colombia se pensiona [Internet]. Noticias Uniandes. Bogotá, D.C.: Universidad de los Andes; 2021 [citado el 1 de julio de 2026]. Disponible en: https://www.uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/solo-el-12-por-ciento-de-mujeres-en-colombia-se-pensiona



PSM CO

Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá

INSTITUTO DE Salud Pública

UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
Facultad Nacional de Salud Pública Héctor Abad Gómez