

**EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN COLOMBIA: UN  
ANÁLISIS DESDE SUS FACTORES Y POLÍTICAS PÚBLICAS 2010 - 2018**

**MICHELL OSPINA DIAZ**

**Proyecto integral de grado para optar por el título de  
Economista**

**Orientador**

**Mauricio García Garzón**

**Economista**

**FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DE AMÉRICA  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE ECONOMÍA  
BOGOTÁ D.C.  
2021**

## NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

---

Nombre: Mauricio García Garzón

Firma del Director

---

Nombre

Firma del presidente del Jurado

---

Nombre: Mayda Alejandra Calderón Díaz

Firma del Jurado

---

Nombre: Javier Enrique Delgado Pérez

Firma del Jurado

Bogotá, D.C. Febrero de 2021

## **DIRECTIVOS DE LA UNIVERSIDAD**

Presidente de la Universidad y Rector del Claustro

Dr. Mario Posada García-Peña

Consejero Institucional

Dr. Luis Jaime Posada García-Peña

Vicerrectora Académica y de Investigaciones

Dra. María Claudia Aponte González

Vicerrector Administrativo y Financiero

Dr. Ricardo Alfonso Peñaranda Castro

Secretaria General

Dra. Alexandra Mejía Guzmán

Decano de la Facultad de Ciencias económicas y Administrativas

Dr. Marcel Hofstetter Gascan

Director del Programa de Economía

Dr. Mayda Alejandra Calderón Diaz

Las directivas de la Universidad de América, los jurados calificadores y el cuerpo docente no son responsables por los criterios e ideas expuestas en el presente documento. Estos corresponden únicamente al de la autora.

## TABLA DE CONTENIDO

	pág.
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
1. MARCO REFERENCIAL	10
1.1 Marco teórico	10
1.2 Marco conceptual	12
1.3 Marco normativo	13
1.4 Estado del arte.	14
2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN COLOMBIA DURANTE EL PERIODO 2010 – 2018	18
2.1 Brecha salarial y desigualdad de género	18
2.2 Factores representativos que inciden en la existencia de la brecha salarial	19
2.3 La brecha salarial en Colombia 2010 – 2018	23
3. PLANES NACIONALES DE DESARROLLO Y SUS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA DISMINUIR LA BRECHA SALARIAL	39
3.1 Plan Nacional de Desarrollo	39
3.2 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014	40
3.2.1 Pilares fundamentales y Plan en general	41
3.2.2 Políticas públicas propuestas para disminuir la brecha salarial	42
3.3 Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018	44
3.3.1 Pilares fundamentales y Plan en general	44
3.3.2 Políticas públicas propuestas para disminuir la brecha salarial	45
4. INCIDENCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS A PARTIR DE LOS PLANES NACIONALES DE DESARROLLO EN LA BRECHA SALARIAL	47

4.1 Seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Desarrollo	47
4.2 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014	48
4.2.1 Políticas públicas implementadas para la disminución de la brecha salarial	48
4.2.2 Incidencia de las políticas públicas implementadas en la brecha salarial	51
4.3 Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018	55
4.3.1 Políticas públicas implementadas para la disminución de la brecha salarial	55
4.3.2 Incidencia de las políticas públicas implementadas en la brecha salarial	56
5.CONCLUSIONES	61
BIBLIOGRAFÍA	64

## LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura 1. Tasa global de participación según sexo	24
Figura 2. Porcentaje de personas ocupadas en empleos formales e informales según sexo	25
Figura 3. Tasa de desempleo según sexo	26
Figura 4. Tasa de desempleo según sexo y zona geográfica	27
Figura 5. Índice de feminidad de la pobreza	28
Figura 6. Brecha salarial de género	29
Figura 7. Brecha salarial por nivel educativo (ninguno – media)	30
Figura 8. Brecha salarial por nivel educativo (media – postgrado)	30
Figura 9. Nacimientos en madres niñas y adolescentes	31
Figura 10. Horas dedicadas por semana al trabajo remunerado y no remunerado según sexo	33
Figura 11. Brecha salarial por maternidad	34
Figura 12. Mujeres candidatizadas	35
Figura 13. Porcentaje de gobernadoras y gobernadores	36
Figura 14. Porcentaje de alcaldes y alcaldesas	37
Figura 15. Porcentaje de participación en puestos del Gabinete Ministerial según sexo	37
Figura 16. Porcentaje de participación en la cámara de representantes según sexo	38
Figura 17. Porcentaje de personas que alcanzaron un nivel técnico o tecnológico según sexo 2010 – 2014	52

Figura 18. Porcentaje de personas que alcanzaron un nivel técnico o tecnológico según sexo 2014 – 2018

58



## LISTA DE TABLAS

	pág.
Tabla 1. Metas para el cuatrienio	44
Tabla 2. Variación del porcentaje de mujeres en cargos de elección popular 2010 – 2014	53
Tabla 3. Variación del porcentaje de mujeres en cargos de elección popular 2014 – 2018	59

## **RESUMEN**

Este documento tiene como objetivo principal analizar la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia a partir de los factores que inciden en esta, y de las políticas públicas implementadas desde los Planes Nacionales de Desarrollo para el periodo 2010 – 2018. El trabajo se desarrolla con el fin de establecer si las políticas públicas implementadas presentaron un impacto positivo en la disminución de la brecha salarial y sus factores, para lo cual, en el proceso, se identificaron los factores más representativos que inciden en la brecha salarial de acuerdo a la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y se expuso a situación de la mujer en el mercado laboral, posteriormente se identificaron los Planes Nacionales de Desarrollo para este periodo y de allí se establecieron que políticas públicas fueron propuestas en torno a la disminución de la brecha salarial y sus factores. Por último, se revisaron cuáles de esas políticas fueron implementadas y que impacto generaron en la disminución de la brecha salarial y sus factores incidentes. A pesar de que se evidencio poco interés del Gobierno en materia de género y una escasa estipulación de las políticas debido a que en su mayoría no contaban con metas y estrategias específicas y medibles, dentro de los resultados se encontró que la brecha salarial disminuyó para el periodo de estudio, dado que las políticas públicas implementadas lograron incidir en algunos factores que la generan, aunque mayormente a mediano plazo.

**PALABRAS CLAVE.** Brecha salarial, desigualdad de género, discriminación por sexo, políticas públicas, Plan Nacional de Desarrollo.

## INTRODUCCIÓN

Tanto la primera como la segunda guerra mundial generaron una escasez de mano de obra masculina que fue cubierta con la introducción de la mujer en el mercado laboral y desde allí, la participación de la mujer en este ha sido cada vez más importante. Sin embargo; debido a los estereotipos asignados para cada género, a las mujeres se les ha discriminado y segregado en el ámbito laboral, ya sea con una remuneración menor que la de sus pares masculinos o asignándola a ocupaciones “femeninas” que cuenta con un bajo reconocimiento y, por ende, baja remuneración.

La brecha salarial es considerada como la diferencia que existe entre el salario medio de hombres y mujeres la cual explica la disparidad de ingresos percibidos por cada uno (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2019, p.15). Sin embargo, se debe resaltar que la brecha no se presenta solamente porque el empleador decida otorgar una menor remuneración a la mujer, sino que, también se presenta a raíz de otros factores como la maternidad, el trabajo no remunerado y, el nivel y área de educación.

Para inicios del milenio, la brecha salarial fue de 17.6 %, para 2003 se ubicó en 20.8%, para 2009 en 18.8% y, para 2010 cerro en 21.2% (Departamento Nacional de Planeación [DNP], s.f.). Estos datos muestran una constante fluctuación a pesar de que los diferentes Gobernantes contemplan la equidad de género en sus mandatos. Por lo anterior; en el presente documento se pretende analizar la evolución de la brecha salarial de género en Colombia a partir de los factores que inciden en esta y de las políticas públicas implementadas desde los Planes Nacionales de Desarrollo para el periodo 2010 – 2018.

Para alcanzar este objetivo, se utiliza la metodología de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con el fin de establecer los factores incidentes en la brecha salarial. Adicionalmente, se compilan los datos presentados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) como la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT). Además, como las políticas públicas estudiadas se suscriben a los Planes Nacionales de Desarrollo, se recopiló la información presentada por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) a través de la plataforma SINERGIA.

Este documento se divide en siete partes. Inicia con una revisión teórica, conceptual, normativa y de literatura. En la segunda parte se expone qué es y en qué consiste la brecha salarial de género, se determinan los factores más relevantes que inciden en la desigualdad de género y la brecha salarial, adicionalmente, se presenta la situación de la mujer en el mercado laboral para el periodo de estudio. En la tercera parte se expone todo lo concerniente a los Planes Nacionales de Desarrollo y se identifican las políticas públicas planteadas en pro de la disminución de la brecha salarial. En la cuarta sección se explica cómo es el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas. Posteriormente, se examinan qué políticas públicas de las propuestas se llevaron a cabo de acuerdo con los datos de SINERGIA y, se determina cuál fue su incidencia en la brecha salarial y sus factores. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

# 1. MARCO REFERENCIAL

## 1.1 Marco Teórico

Dentro de la literatura internacional se encuentran infinidad de investigaciones y documentos sobre la brecha salarial, sus causas, sus factores, etc., en donde se toman múltiples enfoques y supuestos. Una de las teorías más importantes ha sido analizada a partir del concepto de discriminación por características observables como la raza o el sexo; los autores que más han ahondado en este tema son Becker con su teoría basada en gustos y la teoría de la discriminación estadística de Phelps y Arrow.

Becker desarrolló un modelo basado en gustos y preferencias en donde los empleadores solo contratan a cierto tipo de trabajadores – guiándose por características observables – siendo así que si un individuo se encuentra en una minoría (como los negros y las mujeres) generarían pérdidas en su función de beneficios dado que si desean obtener el puesto de trabajo deben ser más productivos y estar dispuestos a recibir un salario menor (Becker, como citó Autor, 2003, p.3).

Así mismo, se maneja el concepto de preferencia racial que es “la aversión al cruce interracial” en donde la presencia de discriminación se mide a través de un coeficiente de “des utilidad” que se produciría al contratar a un empleado de raza negra o mujer y, a medida que este aumente, existirá una brecha salarial entre las personas de etnias negra y blanca y/o el tipo de género (Becker, como citó González, 2012, p.566).

Por otra parte, tanto Phelps como Arrow comentan sobre la discriminación estadística. Plantean la importancia de la elección racional y, se parte del supuesto de que las empresas no tienen información completa (o es imperfecta) con respecto a los individuos por lo cual la contratación dependerá de características observables que “ayuden” a inferir la productividad de cada individuo tal como lo comenta Phelps:

The employer who seeks to maximize expected profit Will discriminate against blacks or women if he believes them to be less qualified, reliable, long-term, etc. On the average than whites and men, respectively, and if the cost of gaining information about the individual applicants is excessive. Skin color or sex is taken as a proxy for relevant data not sampled (Phelps, 1972, p.659).

El autor hace referencia a cómo la información del sujeto a emplear no es completa y el obtenerla probablemente tenga un costo excesivo, por lo cual, el empleador va a preferir contratar a un hombre blanco puesto que es el que mejor maximización le provee.

En consecuencia, los autores plantean que el mercado laboral debe tener la habilidad de medir la productividad de los individuos por características no observables como la educación, el estado de salud, entre otras, debido a que, si no se cuenta con ello, se seguirán utilizando aspectos como el sexo y la raza como medida de productividad (Arrow, 1998, p. 91 -100).

Otra teoría que maneja el tema es la de las diferencias compensatorias. Se formula que las diferencias salariales son consecuencia de las preferencias de cada individuo (partiendo de que todos son iguales) en donde comúnmente las mujeres prefieren labores con menos riesgos y más “agradables” que usualmente son las de menor retribución (Centro de estudios económicos Tomillo, S.L. 2009, p. 14).

Ligado a esto, está la teoría de la concentración o segregación ocupacional propuesta por Bergman en 1974, en la cual los empleadores discriminan a las mujeres al no contratarlas para ejercer labores “masculinas” generando que se mantengan en labores “femeninas” y ocasionando una fuerte concentración en estas labores por lo cual, y debido a la gran oferta que se presenta en los puestos de trabajo “femenino”, los salarios tienden a disminuir (Centro de estudios económicos Tomillo, S.L. 2009, p. 13). Esta teoría nace de la asignación de los roles de género en las labores a desempeñar provocando una segmentación en el mercado y barreras invisibles que impiden que las mujeres puedan obtener un trabajo en cualquier tipo de actividad y deban satisfacer esa necesidad solamente con los trabajos establecidos como “femeninos”.

Adicionalmente, se afirma que en esta teoría los hombres obtienen salarios más altos a costa de la discriminación hacia la mujer (Del Cerro Calderón, 2016, p. 58) – aumentando la brecha salarial – puesto que, si esa discriminación desapareciera, las mujeres tendrían más oportunidades de obtener un empleo – sin importar el rol asignado a este – originando una mayor competitividad en el mercado laboral y, en consecuencia, los salarios de los hombres se verían disminuidos.

## **1.2 Marco Conceptual.**

Los conceptos relevantes para el desarrollo de esta investigación se definen a continuación:

- *Brecha de género*: Refleja la brecha existente entre ambos géneros respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos.
- *Brecha salarial*: Se refiere a las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el desempeño de trabajos iguales y de igual valor.
- *Discriminación en función del sexo*: Existe cuando se trata al individuo de manera diferente y menos favorable debido a su género. Si esta discriminación se lleva a cabo por medio de una ley, reglamento o política se considera discriminación indirecta. Becker comenta que esta discriminación surge de los prejuicios contra cierto grupo, en este caso las mujeres
- *Género*: Es un concepto social que hace referencia a las características, comportamientos y funciones diferenciadas que cada cultura asigna a hombres y mujeres.
- *Plan Nacional de Desarrollo*: Es el instrumento formal y legal por medio del cual se trazan los objetivos del Gobierno permitiendo la subsecuente evaluación de su gestión; el documento sirve de base y provee los lineamientos estratégicos de las políticas públicas formuladas por el presidente de la República a través de su equipo de Gobierno.
- *Políticas públicas*: Son soluciones y actuaciones del estado que buscan dar soluciones a problemáticas de asuntos públicos (usualmente son metas gubernamentales que generan un gran interés general).
- *Salario*: Remuneración que recibe el trabajador como contraprestación directa de un servicio.
- *Segregación en el trabajo*: Consiste en la concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles de actividad donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical). Bergman comenta sobre esta segregación en su teoría de la ocupación mencionando la existencia de trabajos “femeninos” (segregación horizontal).

### **1.3 Marco Normativo**

La normatividad encontrada referente a la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres es la siguiente:

- *Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 1,2 y 7)*: En donde se afirma que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad, derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, entre otros. Contando con derecho a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a la discriminación.

- *Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)*: Se garantiza la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.
- *Ley 22 de 1967*: Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, en la cual los estados se comprometen a promover la legislación que prohíbe todo tipo de discriminación y exclusión en cualquier forma.
- *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979)*: Se define por primera vez la discriminación contra la mujer y se toman medidas para erradicar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, tanto público como privado.
- *Constitución política de Colombia Art. 13*: Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.
- *Ley 1257 de 2008*: Se adoptan normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
- *Ley 1413 de 2010*: Se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país.
- *Decreto 4463 de 2011*: Por el cual el gobierno reglamenta la ley 1257, en la cual se elimina la discriminación salarial y laboral contra las mujeres, promoviendo una cultura de igualdad de condiciones para la mujer.
- *Ley 1496 de 2011*: Se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres estableciendo mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- *Ley 1450 de 2011*: Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2010 – 2014.
- *Ley 1450 de 2011 Art 177*: En el cual se dice que el Gobierno Nacional adoptará una política pública nacional de equidad de género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género.



- *Ley 1475 de 2011*: Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos (ley de cuotas).
- *Ley 1753 de 2015*: Por la cual se expide el plan nacional de desarrollo 2010 – 2014.
- *Ley 1753 de 2015 Art 129*: El Gobierno Nacional realizará una evaluación participativa de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y de la política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado.

#### **1.4 Estado del arte**

Dentro de la investigación se encontraron diversos artículos, revistas e informes académicos que comentaban sobre la brecha salarial desde distintos enfoques, a continuación, se relacionan los más relevantes para el presente estudio.

- Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Organización Internacional del Trabajo. 2019: Este informe presenta las tendencias de salarios en los últimos años y, posteriormente, se introduce en la desigualdad salarial de género ofreciendo un análisis desde la medición y los factores que inciden en esta brecha. Ofrece diversos datos relacionados con la desigualdad salarial y conforme a estos, plantea diversos caminos a seguir para eliminar la brecha salarial de género.
- Iniciativa Público-Privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: Diagnóstico, por Cristina Pombo, Carolina González-Velosa, Marcela Meléndez, Andrea Saldarriaga Jiménez, Jimena Serrano, María Adelaida Perdomo y María Hernández. 2019: Hace parte de las monografías del Banco Interamericano de Desarrollo y habla sobre la brecha de género en Colombia ofreciendo un panorama bastante completo del mercado laboral mencionando elementos como la participación en la fuerza de trabajo, el desempleo, la informalidad y las brechas de ingreso. También, se comentan otros aspectos – con cifras que lo respaldan – como las barreras de acceso a las empresas, el techo de cristal, la dificultad de un balance entre la vida laboral y familiar. Por último, se ofrecen políticas y programas para cerrar las brechas de género de acuerdo a lo aplicado en otros países.
- La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial, por Larraitz Lexartza Artza, María José Chaves Groh, Ana Carcedo Cabañas y Amelia Sánchez. 2019: Esta publicación de la Organización Internacional del Trabajo en la Oficina

Regional para América Latina y el Caribe ofrece un panorama muy completo de toda la región en cuanto a la desigualdad salarial, las normativas implementadas para la igualdad salarial en los diferentes países y diversas experiencias regionales para avanzar en esta.

- Brecha Salarial por Género en Colombia, María Alejandra Díaz Rodríguez, 2014: En este documento la autora realiza un análisis de la brecha salarial de género en Colombia para el periodo 2010 - 2013, utilizando los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Se ejecuto un análisis econométrico con el fin de determinar cómo la brecha salarial se reduce a medida que las mujeres tienen mayor educación, y se encuentran bajo situaciones similares a las de los hombres. Como resultado, se encontró que al tratarse de trabajo intelectual y al tener mayor educación, las mujeres pueden estar al mismo nivel salarial que los hombres, o incluso en un nivel mayor.
- RANKING PAR 5 años catalizando la equidad, Aequales. 2019: El Ranking par mide el desempeño en equidad de género en las organizaciones (empresas privadas, entidades públicas y pymes). Esta medición evalúa el desempeño de las organizaciones en cuanto a equidad de género en cuatro áreas fundamentales las cuales son: la gestión de objetivos, donde se miden los objetivos, políticas internas y externas en temas de equidad de género y diversidad dentro de la organización; la Cultura Organizacional, en la cual se evalúan las prácticas laborales que concilian la vida privada con la laboral y temas vinculados al acoso sexual en el ámbito laboral; la estructura organizacional, que mide la equidad entre hombres y mujeres en posiciones de liderazgo junto con posiciones administrativas, de ventas y de planta dentro de la organización; y a gestión del talento en donde se evalúan los procesos de selección del personal, capacitaciones y entrenamiento de empleados, además del promedio de remuneraciones.
- Brechas de género en América Latina. Un estado de situación, Mariana Marchionni. 2019: Es una publicación del Banco de Desarrollo de América Latina en la cual se presenta la situación de la región junto con los avances y retrocesos en la reducción de las brechas de género en los ámbitos educativo, familiar y laboral conforme al acceso a la educación, aprendizaje y en la selección de carrera profesional, recalando la necesidad de implementar una política educativa que potencie la formación de las mujeres en el área rural y, al mismo tiempo buscando un sistema educativo libre de sesgos de género evitando así la reproducción de los roles de género.
- Discriminación salarial por género “Efecto techo de cristal” Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia. Nelson Manolo Chávez y Héctor Ríos. 2014: Esta investigación generó un modelo

probit que buscaba analizar los factores que inciden en el techo de cristal. Se tomaron los datos de 1984 a 2010 en siete áreas metropolitanas de Colombia: Manizales, Bogotá, Cali, Bucaramanga, Medellín, Pasto y Barranquilla. Se estableció la existencia de una barrera invisible explicada por los prejuicios del empleador hombre que no permite que la mujer alcance cargos directivos de alto nivel.

- Discriminación salarial en Colombia: un análisis de género de las diferencias salariales en las 13 Áreas Metropolitanas 2007 - 2012. María Camila Jiménez Amaya. 2014: Este documento analiza el comportamiento de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en las 13 Áreas Metropolitanas de Colombia para el periodo 2007-2012. El proyecto se desarrolló con la metodología de Blinder-Oaxaca y se utilizaron los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares. Se encontró una fuerte diferencia salarial entre hombres y mujeres encontrando que existe una menor desigualdad en las áreas centrales del país, y una mayor desigualdad en la periferia – Cartagena, Montería y Barranquilla –.

## **2. EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN COLOMBIA DURANTE EL PERIODO 2010 – 2018**

En este capítulo se expone que es y en que consiste la desigualdad de género y la brecha salarial, adicionalmente y, conforme a la metodología propuesta por la Organización Internacional del Trabajo en el informe mundial sobre salarios 2018/2019, se determinan los factores más relevantes que inciden en la desigualdad de género y la brecha salarial.

En la última parte se presentan las estadísticas recopiladas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística con el fin de observar la evolución del mercado laboral y la brecha salarial en Colombia para el periodo 2010 – 2018.

### **2.1 Brecha salarial y desigualdad de género**

La desigualdad de género es un fenómeno social y cultural que siempre ha existido en la sociedad, varía según la región y las creencias de esta. Aun así, se puede afirmar que en cada comunidad existe, así sea una mínima desigualdad, que trae consigo un trato discriminatorio hacia la mujer.

Para la Organización de las Naciones Unidas lograr la eliminación de la brecha de género es fundamental en la construcción de un mundo pacífico, próspero y sostenible. Para alcanzar esto se planteó dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y las niñas<sup>1</sup>(2016).

Como metas de este objetivo se encuentran cuatro de especial importancia para la investigación:

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

---

<sup>1</sup> Objetivo de Desarrollo sostenible número 5.

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles. (Organización de la Naciones Unidas [ONU], 2016).

Ahora bien, la brecha salarial es la diferencia que existe entre el salario medio de los hombres y las mujeres, explica la disparidad de ingresos percibidos por cada uno dando a conocer cuánto gana la mujer respecto al hombre. Para 2018, la brecha global se ubicó en aproximadamente 20% por lo cual, se dice que por cada dólar que gana el hombre la mujer solo gana 80 centavos (Organización Internacional de Trabajo [OIT], 2019, p.15).

A nivel mundial existe un gran interés en alcanzar la igualdad de salarios puesto que hace parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en la meta 8.5 que pretende alcanzar para 2030 “el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la eliminación de la brecha salarial es una necesidad estipulada desde su creación. Es por ello que se consagro el principio de “igual salario por trabajo de igual valor” en el Convenio número 100 sobre igualdad de remuneración de 1951 (2019, p. 11) que ha sido ratificado por 173 de sus Estados miembros (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2016).

Por último, se debe tener en cuenta que la brecha salarial no surge solamente por un pago menor por un mismo trabajo, sino que, también se presenta a raíz de ciertos factores como la maternidad, el trabajo no remunerado y, el nivel y área de educación.

## **2.2 Factores representativos que inciden en la existencia de la brecha salarial**

Para realizar la descomposición de los factores que influyen en la brecha de género se tomó la metodología usada por la Organización Internacional del Trabajo en sus informes mundiales sobre salarios los cuales se presentan cada dos años.

Esta institución divide la brecha salarial en una parte explicada y en una no explicada. La parte explicada de la brecha salarial contempla las características y atributos del capital humano que se asocian a una mayor productividad. En esta categoría entran factores como la edad, el nivel educativo, la experiencia del individuo, su ubicación geográfica, entre otros.

Según el informe de salarios 2018/2019 esta parte varía en gran medida entre los diferentes países de acuerdo con su nivel de renta (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, p. 19). No obstante, se encontró que usualmente tiene una baja incidencia en la brecha salarial de cada país (independientemente de sus de ingresos).

Por el contrario, la parte no explicada de la brecha salarial considera todos los problemas estructurales que suelen prevalecer en la mayoría de países sin importar su nivel de renta. Es la parte que más se relaciona con la menor remuneración que reciben las mujeres por un trabajo de igual valor puesto que, por ejemplo, en muchos países las mujeres tienen un nivel de educación mayor al de los hombres y realizando la misma ocupación, reciben salarios más bajos.

Así mismo, en el informe se tiene en cuenta la infravaloración existente en los trabajos feminizados a razón de que:

Los salarios tienden a ser más bajos en las empresas que están muy feminizadas en comparación con las empresas que no lo están, pero que guardan similitudes en cuanto a número de trabajadores, sector económico, propiedad y tipo de convenio colectivo en vigor (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, p. 20).

Otro punto fundamental en la parte no explicada de la brecha salarial es la maternidad debido a que se encontró que las madres reciben salarios más bajos mientras que los padres reciben salarios más altos a causa de las percepciones o prejuicios de los empleadores que consideran a la madre como aquella que se encarga de las labores domésticas y al padre como un individuo más responsable y entregado a su trabajo.

Ahora bien, a continuación, se explican los factores que la Organización Internacional del Trabajo – en sus informes sobre salarios – considera más relevantes con el fin de ofrecer un breve consolidado que permita esclarecer en que consiste cada uno.

**Educación.** Este factor es el que da inicio a la gestación de la brecha salarial entre hombres y mujeres debido a los estereotipos y orientaciones que reciben niños, niñas y adolescentes.

Por ejemplo, el hecho de que en la infancia a la mayoría de niños se les incentive con juegos de construcción y mecánica y, a las niñas, con juegos de arte y de rol – como madre o profesora –, incide en que a futuro cada uno elija áreas de estudio en las que fueron más estimulados.

Debido a lo anterior, se observa que la cantidad de hombres y mujeres en cada sector económico varía en gran medida a si es un trabajo considerado femenino o no. A partir de esta distribución se puede empezar a hablar de brecha salarial puesto que o bien los empleos no feminizados son mejor pagos o bien hay una infravaloración en los trabajos considerados femeninos.

Adicionalmente, es conveniente resaltar que usualmente las mujeres tienen un nivel de educación superior que los hombres – si se habla de la misma categoría ocupacional – pero obtienen salarios más bajos evidenciando que, el rendimiento a la escolaridad de las mujeres es menor que el de los hombres (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, p. 20).

***Trabajo no remunerado.*** Cultural y socialmente las mujeres son las que deben encargarse de las tareas del hogar y el cuidado de menores o ancianos. Es por ello que su participación en el mercado laboral tiende a ser menor generando una gran dependencia económica debido a falta de recursos propios.

Adicional, si quieren y logran entrar al mercado laboral, deben buscar trabajos que cuenten con una flexibilidad horaria que les permita continuar con sus horas de trabajo no remuneradas, los cuales no son tan bien pagos y en donde no tendrán las mismas posibilidades de ascenso en comparación a quienes no se deben encargar de estas actividades.

Cabe resaltar que frente a la necesidad de conseguir recursos propios pero la imposibilidad de entrar al mercado laboral formal las mujeres acuden al trabajo informal en donde no cuentan con ningún tipo de garantía (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019, p. 20).

***Trabajos feminizados.*** En el mercado laboral existe una amplia concentración de mujeres en ciertas actividades económicas consideradas femeninas; esta segmentación se puede presentar por diversos motivos como lo son la orientación profesional, los roles de género asignados a cada actividad, la falta de acceso a trabajos considerados masculinos, la misma discriminación laboral hacia la mujer, entre otros.

Para Bergman, la concentración de las mujeres en esas actividades ocasiona una sobre oferta y es por ello que perciben salarios menores (Centro de estudios económicos Tomillo, S.L. 2009, p. 13). Sin embargo, según se mencionó anteriormente, en los análisis de la Organización Internacional del Trabajo se advierte de una infravaloración al trabajo feminizado puesto que a pesar de que dos empresas cuenten con semejanzas en su actividad económica y demás, los salarios en la empresa feminizada son menores.

**Maternidad.** Para la Organización Internacional del Trabajo esta brecha salarial consiste en que las mujeres con hijos tienen salarios inferiores debido a la interrupción o reducción de horas de trabajo por la necesidad de realizar las labores de crianza por lo cual, suelen aceptar empleos que les permitan conciliar mejor con su vida familiar pero que no están tan bien pagos (2019, p. 20).

Por otra parte, la brecha por maternidad también afecta la contratación o promoción laboral puesto que se maneja la idea de que la mujer ya solo estará enfocada en las labores del hogar generando una barrera y “penalidad” en las carreras de las mujeres con hijos.

Se debe tener en cuenta que esta brecha varía entre países conforme a las políticas que se manejen en cuanto a maternidad y paternidad.

**Barreras al crecimiento profesional.** En este factor se encuentra que las mujeres sufren una gran discriminación en su búsqueda de ascenso laboral, para explicar estas barreras existen principalmente dos connotaciones que parten de la estructura jerárquica, el techo de cristal (parte superior) y el suelo pegajoso (parte inferior).

Se conoce como techo de cristal a la barrera invisible que impide a las minorías – entre ellas las mujeres – llegar a los peldaños más altos en la escalera corporativa, independientemente de sus logros. Este término explica que indistintamente de la cualificación y los éxitos laborales, para las mujeres resulta más difícil crecer profesionalmente, de ahí que se observe la ausencia de estas en cargos altos como directivos o gerenciales (Folke y Rick, como se citó en Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2017)

Una de las causas del techo de cristal es la idea cultural de que las mujeres se suelen comprometer menos profesionalmente debido a las cargas familiares y domésticas que manejan.



Por otra parte, a la fuerza que mantiene a las mujeres en la base de la pirámide económica se le denomina Suelo Pegajoso, este consiste en que al ser ellas quienes principalmente realizan las tareas domésticas y las labores de maternidad se les dificulta tener una carrera laboral quedando atrapadas en trabajos no remunerados o mal pagos (Ortiz Jiménez, 2014, p. 9).

Por último, de acuerdo a la revisión de la brecha salarial en Colombia, se encontró que aspectos como la tasa de desempleo, el nivel de feminización de la pobreza, la informalidad, el embarazo en adolescentes y el nivel de participación de la mujer en puestos públicos incide en la generación de la brecha salarial. Además, es relevante aclarar que los factores mencionados anteriormente no ocurren de manera individual, están correlacionados y se presentan muchos – si no son todos – al mismo tiempo.

### **2.3 La brecha salarial en Colombia 2010 – 2018**

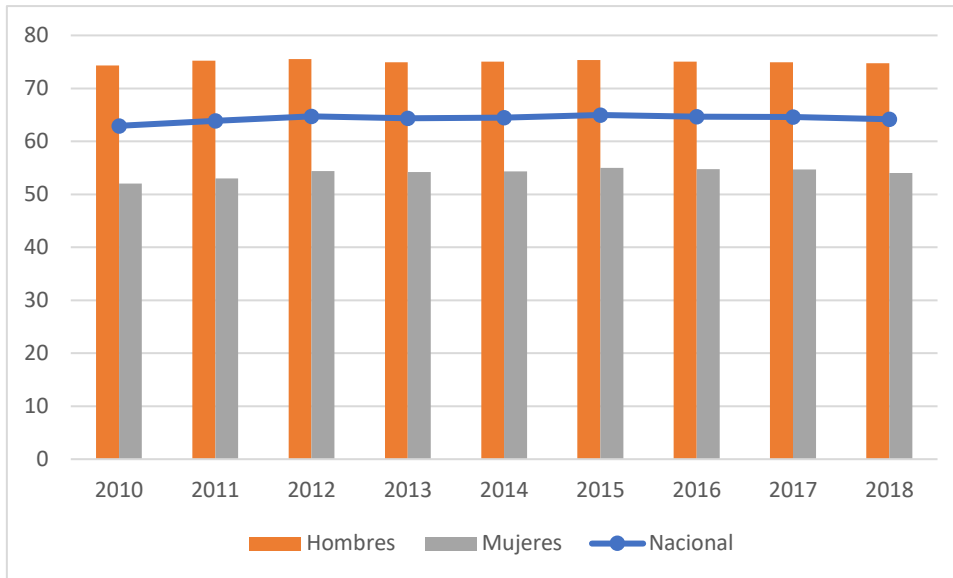
Para examinar el comportamiento de la brecha salarial en Colombia se recolecto la información de la base de datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Los datos recopilados se toman principalmente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, El Censo Nacional de Población y Vivienda y, la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo.

Para iniciar se decide examinar la composición de la población colombiana y el panorama del mercado laboral colombiano con el fin de reconocer como es su estructura.

En 2005 el 50.9% de los habitantes del país eran mujeres y, para 2018, fueron el 51.1%, se infiere así que, existe una fuerte igualdad en la composición de la población (Observatorio Colombiano de Mujeres [OCM], s. f.). Sin embargo, al observar el comportamiento de la tasa global de participación (figura 1) se aprecia que la participación de las mujeres en el mercado laboral es considerablemente más baja que la de los hombres – y que se mantiene casi constante para el periodo de estudio con una brecha aproximada del 21%.

**Figura 1.**

*Tasa global de participación según sexo.*

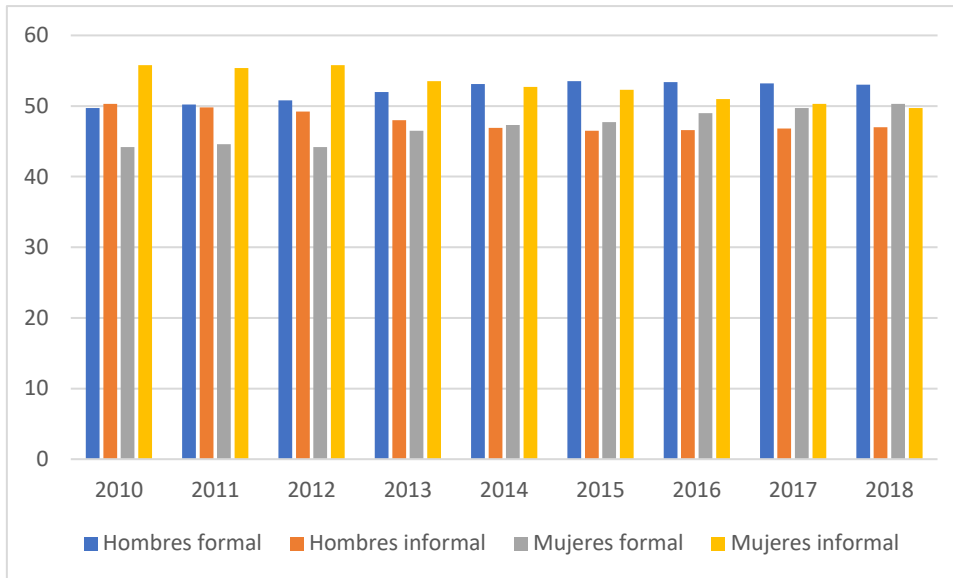


**Nota.** La Figura presenta la tasa global de participación de hombres y mujeres para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Autonomía económica*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/EconomicAutonomy>). En dominio público.

En cuanto a la población ocupada (figura 2) se observa que los hombres suelen estar más ocupados en los trabajos formales mientras que las mujeres en trabajos informales lo cual puede generar una disparidad bastante significativa en términos de ingreso. No obstante, se puede resaltar que durante este periodo la mujer mejoro su participación en empleos formales pasando de una participación del 44% a una del 50%.

**Figura 2.**

*Porcentaje de personas ocupadas en empleos formales e informales según sexo.*

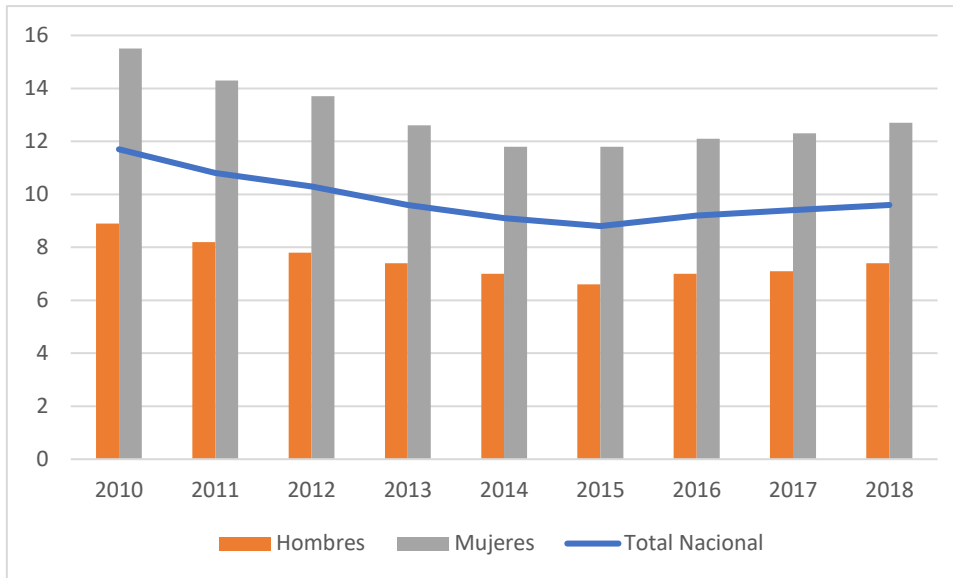


*Nota.* La Figura presenta el porcentaje de ocupación de hombres y mujeres en trabajos formales e informales para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “Autonomía económica” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/EconomicAutonomy>). En dominio público.

Ahora bien, al realizar la revisión de la tasa de desempleo según el género se tomó tanto la nacional como la de la zona geográfica (rural o urbano).

**Figura 3.**

*Tasa de desempleo según sexo.*



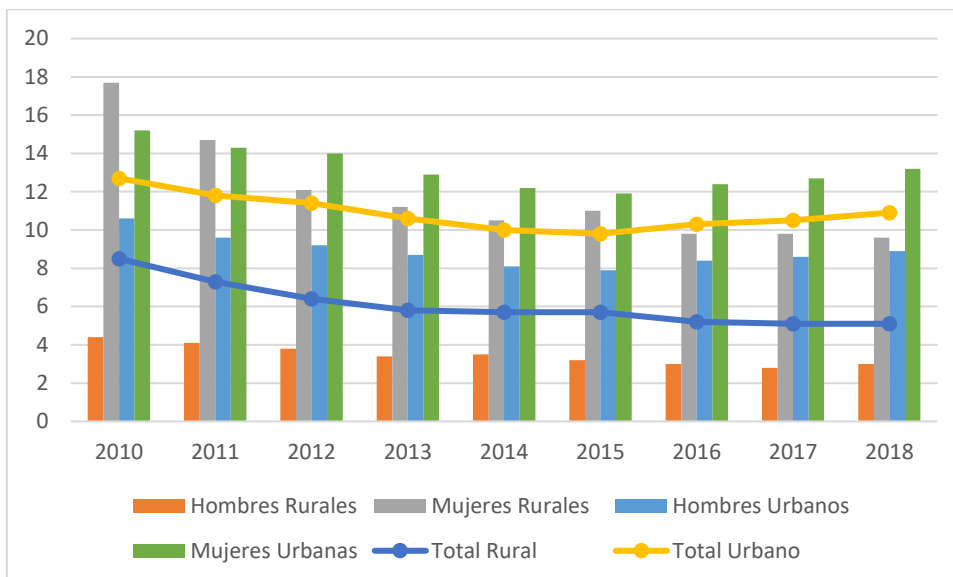
**Nota.** La Figura presenta la tasa de desempleo total nacional y la de hombres y mujeres para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Autonomía económica*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/EconomicAutonomy>). En dominio público.

En la tasa de desempleo nacional (figura 3) se encontró que en promedio la tasa de desempleo de la mujer para este periodo se situó en un 13.4% siendo el 2010 el más alto (15.5%) y el 2015 el más bajo (11.5%). La tasa de desempleo de la mujer estuvo aproximadamente 5.6 p.p. por encima de la del hombre.

Del mismo modo, al revisar la tasa de desempleo de acuerdo a la zona geográfica (figura 4) se encuentra que la tasa de desempleo de la mujer sigue siendo mayor a la del hombre ya sea en el área rural o en el área urbana, aunque es mayor en el área rural con una brecha aproximada del 8.8 p. p.

**Figura 4.**

*Tasa de desempleo según sexo y zona geográfica 2010 – 2018.*



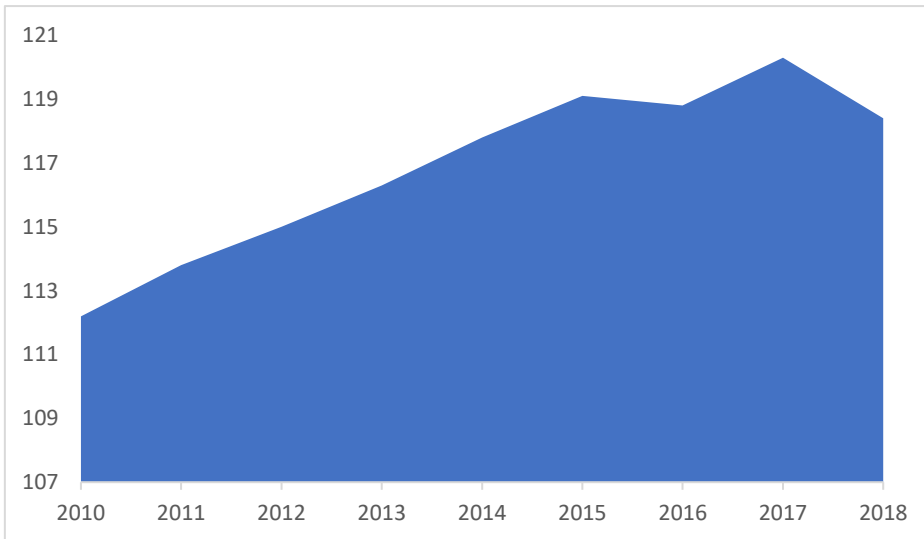
**Nota.** La Figura presenta la tasa de desempleo total y, de hombres y mujeres rurales y urbanos para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Autonomía económica*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM)

(<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/EconomicAutonomy>). En dominio público.

También, se realizó la revisión del índice de feminidad de la pobreza (figura 5) el cual muestra la disparidad de la incidencia de la pobreza entre hombres y mujeres en donde un valor superior a cien indica que la pobreza afecta en mayor grado a las mujeres que a los hombres y un valor inferior a cien que afecta más a hombres que a mujeres. Se observa que para todos los años del periodo de estudio la pobreza incide mayormente en las mujeres y que, además, ha venido en un constate aumento desde 2010 teniendo su punto más alto en 2017 (120.3).

**Figura 5.**

*Índice de feminidad de la pobreza.*

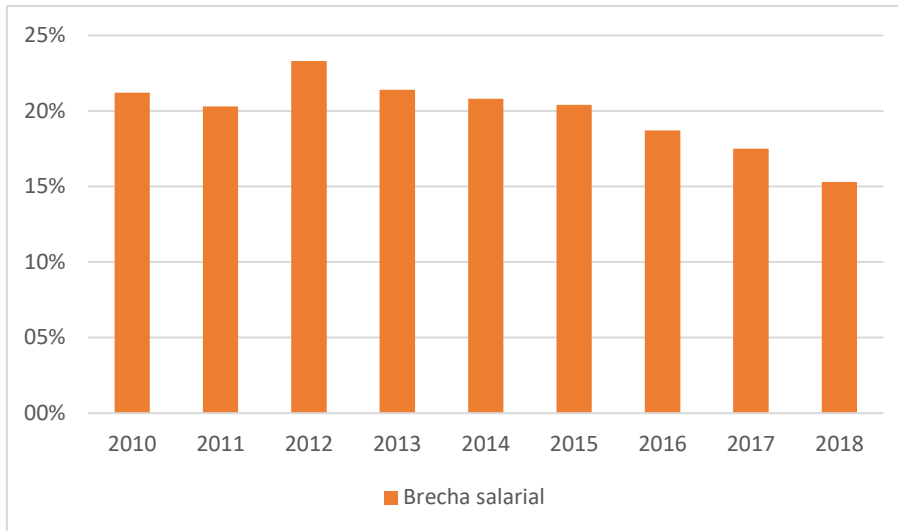


**Nota.** La Figura presenta el índice de feminidad de la pobreza para el periodo 2010 – 2018 en donde un valor mayor a 100 significa que la pobreza afecta más a las mujeres. Tomado de: “*Autonomía económica*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/EconomicAutonomy>). En dominio público.

En cuanto a la brecha salarial (figura 6) se encuentra que, a pesar de haber tenido varias fluctuaciones, desde el año 2012 se encuentra a la baja teniendo una reducción de 5.9 p.p. desde 2010 hasta 2018.

**Figura 6.**

*Brecha Salarial de género.*



**Nota.** La figura presenta la brecha salarial de entre hombres y mujeres para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Objetivos de desarrollo sostenible, Explore datos objetivo 5*” por Departamento Nacional de Planeación (DNP) (<https://www.ods.gov.co/es/data-explorer?state=%7B%22goal%22%3A%225%22%2C%22indicator%22%3A%225.1.1.C%22%2C%22dimension%22%3A%22COUNTRY%22%2C%22view%22%3A%22line%22%7D>). En dominio público.

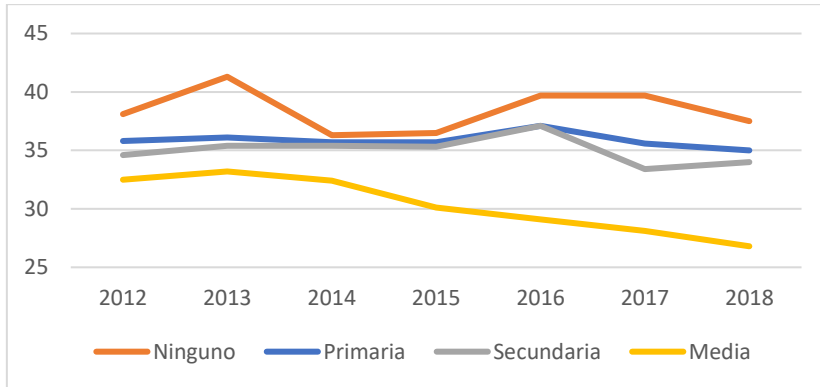
Por otra parte, se encontró que la brecha salarial de acuerdo al máximo nivel educativo alcanzado mantiene una “jerarquía” cuando se toma ningún nivel educativo y el colegio (figura 7) puesto que a medida que aumenta el nivel de educación disminuye la brecha salarial siendo para este periodo de 38.4% si no se tienen ningún nivel educativo, 35.8% si se ha completado la primaria, 35% si se ha completado la secundaria y 30.3% si se completó la media.

Sin embargo, culminada la media, al tratar de alcanzar otros niveles educativos se presenta un comportamiento diferente (figura 8) debido a que la brecha promedio en el nivel técnico o tecnológico es del 27.6%, profesional 23.4% y con postgrado de 25.5% por lo cual no se cumple la “jerarquía” mencionada anteriormente dado que al alcanzar un nivel de educación mayor

(postgrado) la brecha salarial aumenta generando que por cada 100 pesos que gana un hombre, la mujer solo gane 74.5 pesos. Se debe resaltar que estas brechas son bastante amplias y que, a pesar de ir disminuyendo, sufren una gran volatilidad.

**Figura 7.**

*Brecha salarial por nivel educativo (ninguno – media).*

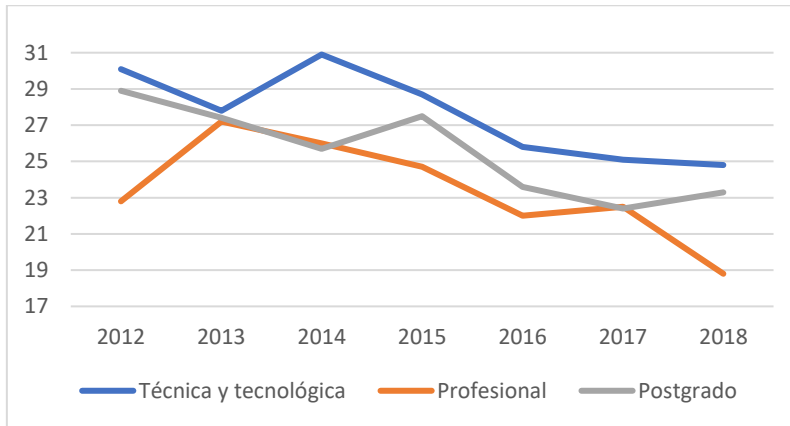


**Nota.** La Figura presenta la brecha salarial entre hombres y mujeres para el periodo 2010 – 2018 de acuerdo al máximo nivel educativo alcanzado. En esta grafica se tienen en cuenta cuatro niveles: Ninguno, Primaria, Secundaria y Media. Tomado de: “*Autonomía económica*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/EconomicAutonomy>). En dominio público.



**Figura 8.**

*Brecha salarial por nivel educativo (media – posgrado).*

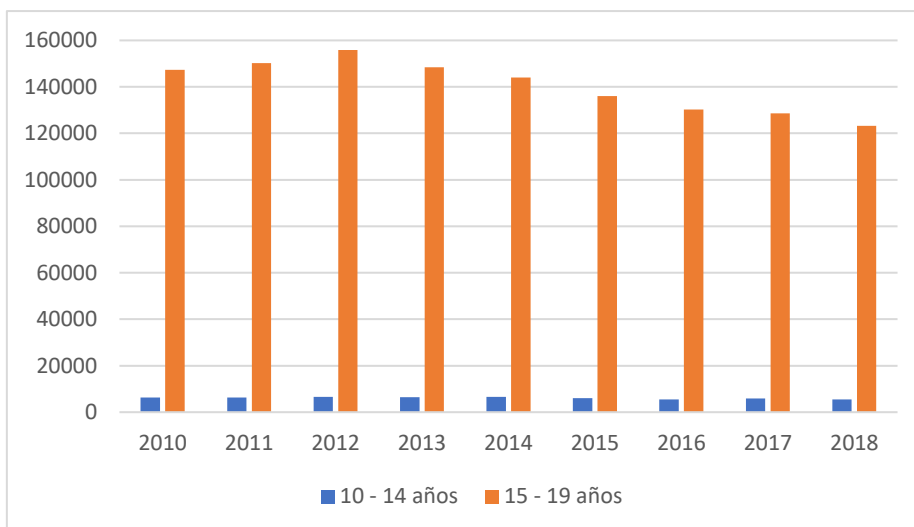


**Nota.** La Figura presenta la brecha salarial entre hombres y mujeres para el periodo 2010 – 2018 de acuerdo al máximo nivel educativo alcanzado. En esta grafica se tienen en cuenta tres niveles: Técnico y tecnológico, Profesional y Postgrado. Tomado de: “*Autonomía económica*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM). En dominio público.

También se realizó la revisión al número de nacimientos en madres niñas y adolescentes, (figura 9) ya que esto puede influir en factores como la brecha por maternidad y el suelo pegajoso (barrera al crecimiento profesional). Sobre esto se encontró que hubo aproximadamente 6,122 nacimientos en madres con edades entre los 10 y 14 años y, 140,437 en madres entre los 15 y 19 años. Durante los ocho años del periodo de estudio se estima que solo hubo una disminución del 14% en el nacimiento en madres entre los 10 y 14 años y una del 16% en madres entre los 15 y 19 años.

**Figura 9.**

*Nacimientos en madres niñas y adolescentes.*



**Nota.** La Figura presenta el número de nacimientos por año de bebés hijos de madres niñas (10 a 14 años) y adolescentes (15 a 19 años) para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Salud, derechos sexuales y reproductivos*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/ReproductiveRights>). En dominio público.

Adicionalmente, se consideró conveniente presentar los datos de la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo sobre la creencia de ciertos estereotipos<sup>2</sup>.

- *Una madre que trabaja puede formar una relación tan cálida y segura con sus hijos como una madre que no trabaja.* El 64% de las mujeres y el 62% de los hombres respondieron que estaban de acuerdo. En ambos géneros el 29% la población urbana estuvo en desacuerdo mientras que de la población rural solo el 9% de los hombres y el 8% de las mujeres estuvo en desacuerdo.
- *Ambos, el hombre y la mujer, deberían contribuir al ingreso del hogar.* El 91% de las mujeres y el 89% de los hombres estaban de acuerdo. De la zona urbana el 8% de los hombres y el 7%

---

<sup>2</sup> Datos analizados a partir de la encuesta ENUT correspondientes al periodo 2016 – 2017. Los resultados mostrados se encontraron a partir del análisis propio de los datos.

de las mujeres no estaban de acuerdo mientras que del área rural solo el 3% estaba en desacuerdo.

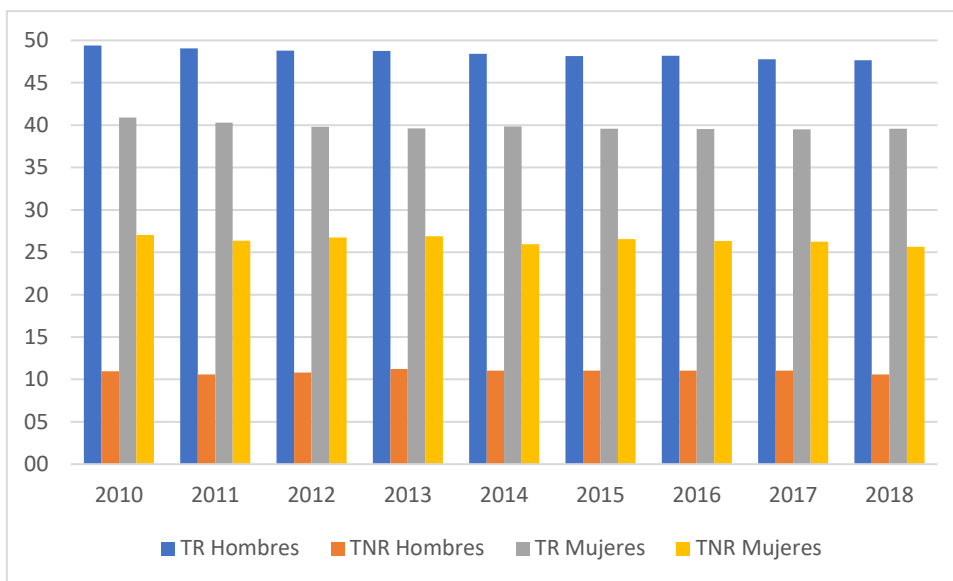
- *El deber de un hombre es ganar dinero, el deber de la mujer es cuidar del hogar y la familia.* El 44% de los hombres y el 38% de las mujeres estaban de acuerdo. De los hombres ubicados en la zona urbana el 47% no estaba de acuerdo mientras que solo el 7% de los hombres en zonas rurales no lo estaba. Ocurre algo similar con las mujeres puesto que las de la zona urbana están en desacuerdo un 52% mientras que las de la zona rural lo están en solo un 10%
- *Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres.* Los hombres estuvieron de acuerdo en un 73% y las mujeres en un 71%. El 23% de hombres y el 26% de mujeres de la zona urbana no están de acuerdo mientras que solo el 4% de ambos géneros en la zona rural no lo están.

Esta encuesta se encontró relevante puesto que ofrece una imagen del panorama de los estereotipos de género en el país permitiendo comprender un poco más el problema estructural de la brecha salarial y la discriminación contra la mujer.

Asimismo, se revisaron los datos correspondientes a la cantidad de horas dedicadas por hombres y mujeres al trabajo ya sea remunerado o no (Figura 10) con el fin de exponer la gran brecha existente en cuanto a las horas de trabajo a la semana y, en especial en relación al trabajo no remunerado.

**Figura 10.**

*Horas dedicadas por semana al trabajo remunerado y no remunerado según sexo.*



**Nota.** La figura presenta las horas por semana promedio que los hombres y las mujeres dedican al trabajo remunerado y no remunerado. Tomado de: “Objetivos de desarrollo sostenible, Explore datos objetivo 5” por Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) [Archivo en Excel] (<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>). En dominio público.

Se encontró que, en promedio, el tiempo total que los hombres dedican al trabajo en la semana es de 59.4 horas mientras que, la mujer, dedica 66.3 horas. De esta cantidad horaria, el tiempo dedicado al trabajo no remunerado relacionado con labores domésticas es de 10.9 horas para los hombres y 26.4 horas para las mujeres.

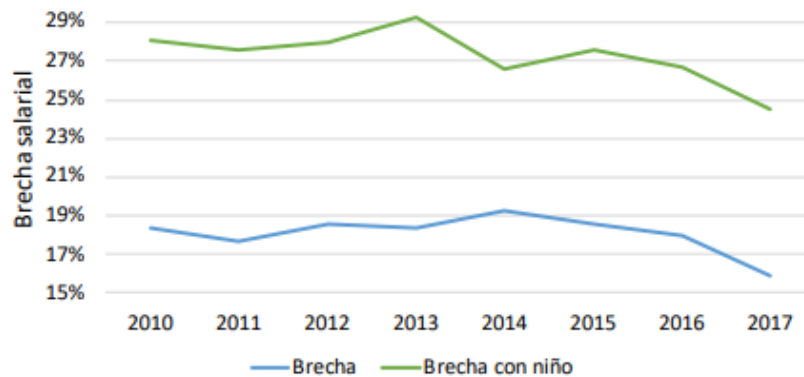
Las mujeres dedican 15.5 horas más que lo hombres en labores del hogar que no cuentan con ningún tipo de remuneración y, a causa de ello, deben dedicar 8.6 hora menos a labores remuneradas que les permitirían aumentar su independencia económica. Para el año 2017, el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado represento el 20.6% del Producto Interno Bruto (PIB) – donde las mujeres son responsables del 76.7% – ubicándose por encima de otras

actividades económicas como el comercio y la construcción (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2019).

Dado lo anterior, se evalúa la brecha salarial por maternidad en donde se presenta la brecha salarial entre hombres y mujeres con hijos y sin hijos (figura 11). Al respecto, se observa que la brecha salarial es cerca de un 10% más alta para las mujeres con hijos, siendo en 2010 del 28.1% y en el 2017 del 24.5% presentando una disminución de 3.6 p. p. En cuanto a la brecha salarial general se evidencia una disminución de 6 p. p. siendo para 2018 del 12.1%. Vale aclarar que en esta ilustración no tiene mayor relevancia este dato, ya que se presentó en la Figura 6 con información más confiables.

**Figura 11.**

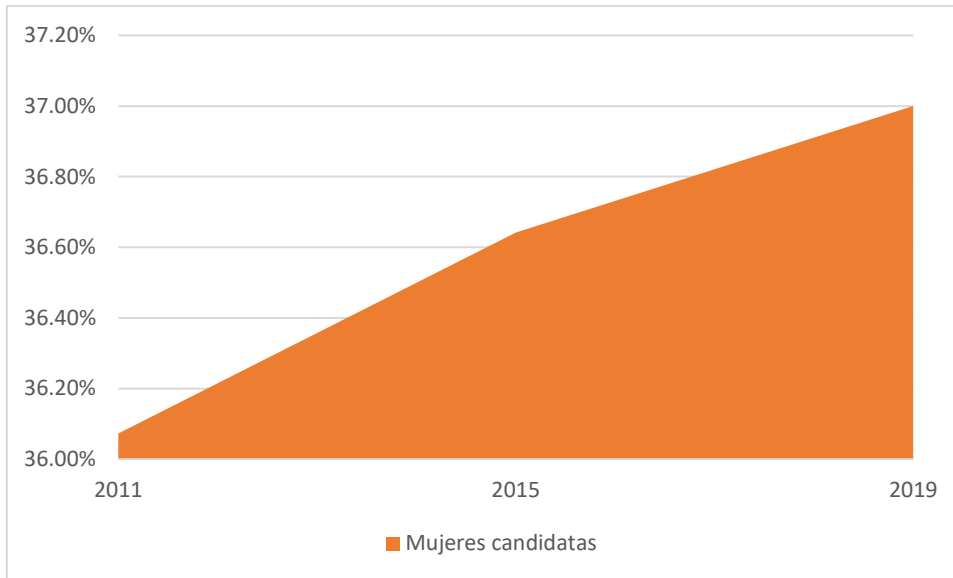
*Brecha salarial por maternidad.*



**Nota.** La figura presenta la brecha salarial de género en mujeres madres y no madres para el periodo 2010 – 2017. Tomado de: Informe de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia (p. 27), por Ángela Fonseca.

**Figura 12.**

*Mujeres candidatizadas.*



**Nota.** La figura presenta el porcentaje de mujeres candidatas a cargos de elección popular para los años 2011, 2015 y 2019. Tomado de: “Objetivos de desarrollo sostenible, Explore datos objetivo 5” por Departamento Nacional de Planeación (DNP) (<https://www.ods.gov.co/es/data-explorer?state=%7B%22goal%22%3A%225%22%2C%22indicator%22%3A%225.1.1.C%22%2C%22dimension%22%3A%22COUNTRY%22%2C%22view%22%3A%22line%22%7D>). En dominio público.

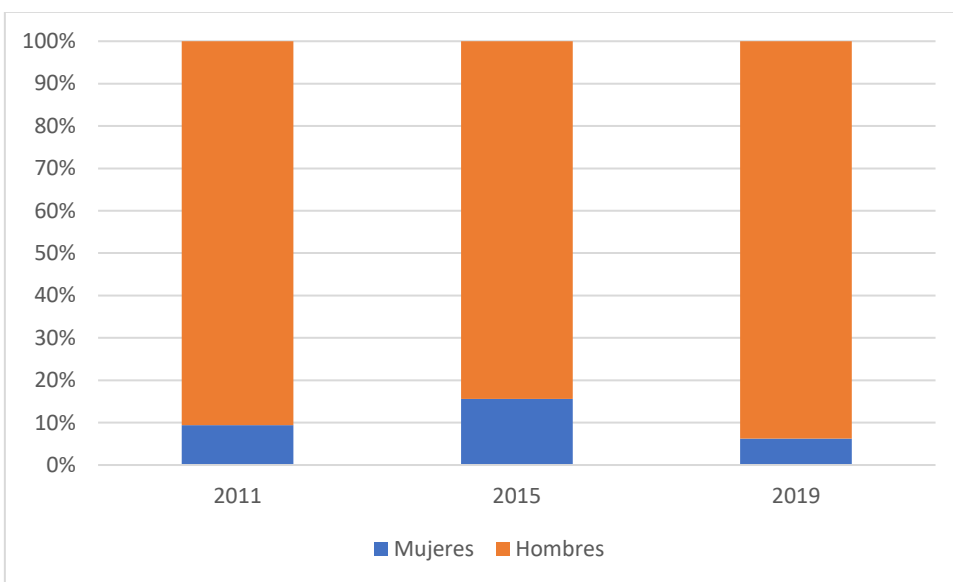
Por último, se evalúa la participación de la mujer en cargos del poder público. Al respecto, se encuentra que el porcentaje de mujeres candidatas (figura 12) a cargos de elección popular no presentó una variación importante puesto que de 2011 a 2019 aumento en menos de 1 p. p. En cuanto a la cantidad de Gobernadoras, se aprecia una participación bastante baja (figura 13) y que presento una caída de 10 p. p. de 2015 a 2019 generando así que las mujeres solo ocupen el 6% de las gobernaciones. El cargo de alcalde o alcaldesa, en cambio, se ha mantenido estable con una participación aproximada de las mujeres de un 11% (figura 14).

En cuanto al Gabinete Ministerial (figura 15), se encuentra que la participación de la mujer es un poco más representativa y que ha ido en aumento pasando en el 2017 de un 28.7% a un 50% según las estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Sin embargo; la participación en la Cámara de Representantes continúa siendo demasiado baja y sin progreso en los últimos cuatro años de estudio (figura 16); dado que, pasó de estar en el 2010 en un 12.7% a un 19.9% en 2014 y con una leve caída para 2018 quedo en el 18.7%.

**Figura 13.**

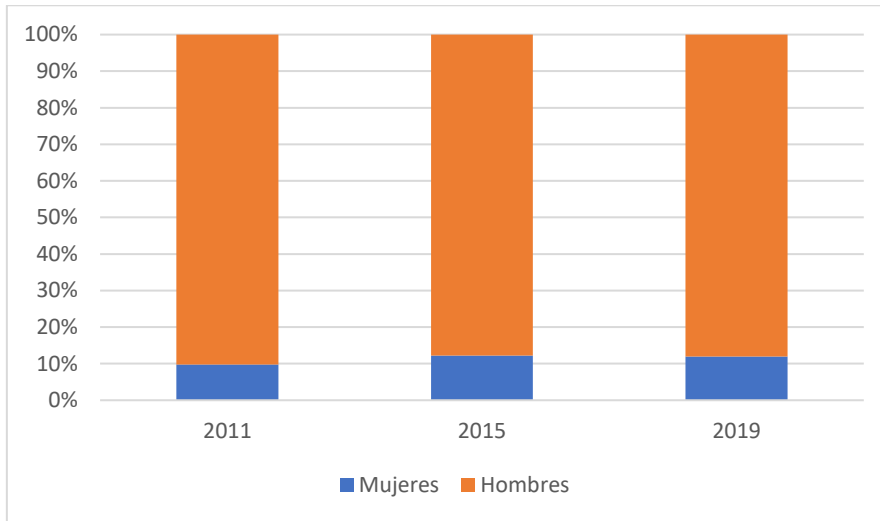
*Porcentaje de Gobernadoras y Gobernadores.*



**Nota.** La Figura presenta el porcentaje de participación de hombres y mujeres en el puesto de gobernador o gobernadora para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Poder y toma de decisiones*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Empowerment>). En dominio público.

**Figura 14.**

*Porcentaje de alcaldes y alcaldesas.*

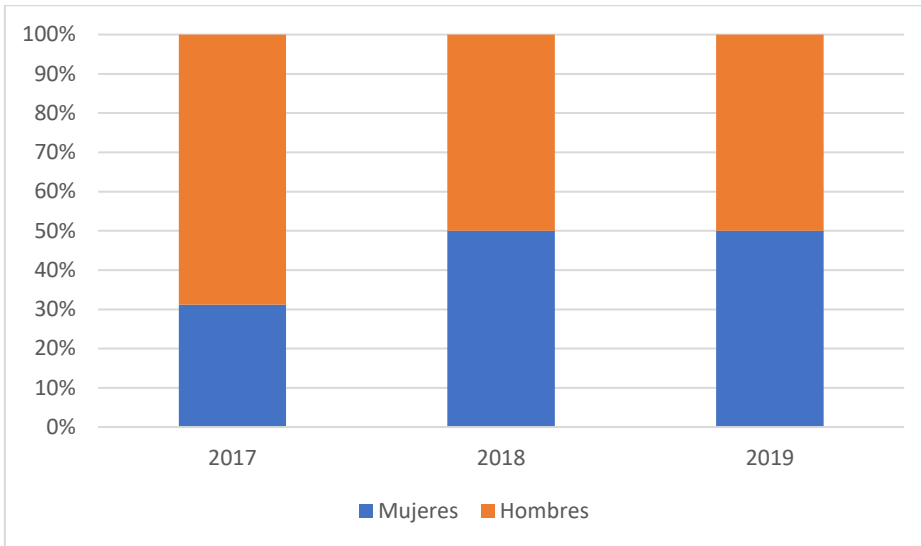


**Nota.** La Figura presenta el porcentaje de participación de hombres y mujeres en el puesto de alcalde o alcaldesa para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Poder y toma de decisiones*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Empowerment>). En dominio público.



**Figura 15.**

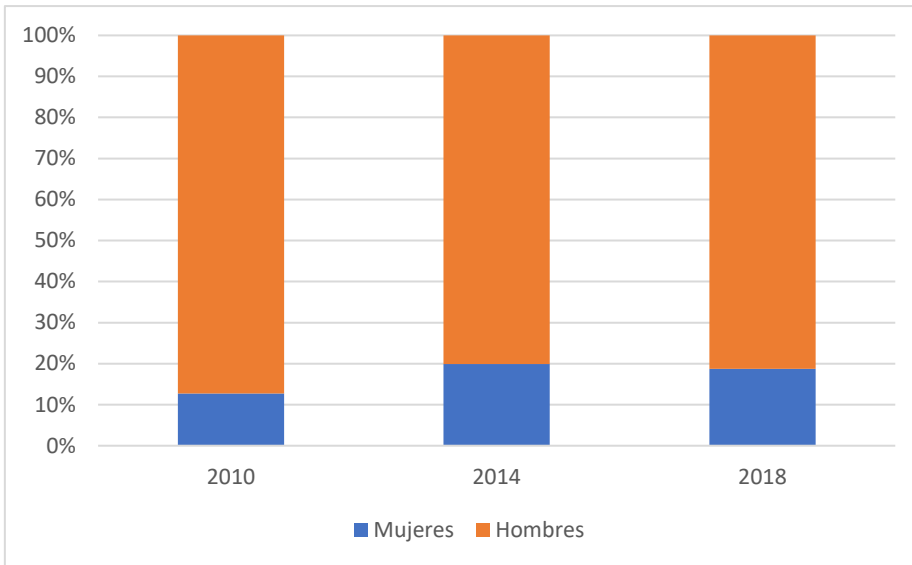
*Porcentaje de participación en puestos del Gabinete Ministerial según sexo.*



*Nota.* La Figura presenta el porcentaje de participación de hombres y mujeres en el gabinete ministerial para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “*Poder y toma de decisiones*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Empowerment>). En dominio público.

**Figura 16.**

*Porcentaje de participación en la cámara de representantes según sexo.*



**Nota.** La Figura presenta el porcentaje de participación de hombres y mujeres en los puestos de la cámara de representantes para el periodo 2010 – 2018. Tomado de: “Poder y toma de decisiones” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Empowerment>). En dominio público.

### **3. PLANES NACIONALES DE DESARROLLO Y SUS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA DISMINUIR LA BRECHA SALARIAL**

En este capítulo se comenta todo concerniente a los Planes Nacionales de Desarrollo. Se explica qué son y cuál es el proceso correspondiente para su implementación y evaluación.

Posteriormente, se analizan los pilares y políticas públicas planteadas en pro de la disminución de la brecha salarial de los planes nacionales de desarrollo 2010 – 2014 y 2014 – 2018.

#### **3.1 Plan Nacional de Desarrollo**

El Plan Nacional de desarrollo es un instrumento que establece los objetivos del gobierno, fijando programas, inversiones y metas para el cuatrienio, lo cual permite evaluar sus resultados y garantiza la transparencia en la administración del presupuesto (Departamento nacional de planeación [DNP], 2019).

Este plan lo presenta el presidente de la República ante el Congreso al comienzo de su mandato e incluye temas políticos, económicos y sociales divididos en dos partes, tal como se señala en la Constitución Política:

Artículo 339. Habrá un Plan Nacional de Desarrollo conformado por una parte general y un plan de inversiones de las entidades públicas del orden nacional. En la parte general se señalarán los propósitos y objetivos nacionales de largo plazo, las metas y prioridades de la acción estatal a mediano plazo y las estrategias y orientaciones generales de la política económica, social y ambiental que serán adoptadas por el gobierno. El plan de inversiones públicas contendrá los presupuestos plurianuales de los principales programas y proyectos de inversión pública nacional y la especificación de los recursos financieros requeridos para su ejecución.

Ahora bien, de acuerdo con el Observatorio Regional de Planificación y Desarrollo de América Latina y el Caribe, el Plan Nacional de Desarrollo consta de tres fases: planificación, implementación y, seguimiento y evaluación (s.f.).

En la fase de planificación, el Plan es formulado por el Departamento Nacional de Planeación e intervienen ciertos Ministerios Sectoriales y Entidades Territoriales con el fin de garantizar los procesos participativos en la producción del plan. Seguidamente, el Consejo Nacional de Política Económica y Social, el Consejo Superior de Política Fiscal y el Consejo Nacional de Planeación

realizan las revisiones y cambios correspondientes para pasar al Ministerio de Hacienda y Crédito Público que se encarga de alinear los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo con el Presupuesto General de la Nación a fin de obtener la revisión final y aprobación del Plan por parte del Congreso de la República.

Para la implementación del Plan Nacional de Desarrollo, los diferentes Organismos Públicos elaboran planes de acción que lleven al desarrollo de los objetivos y metas establecidos en la Plan. El Departamento Nacional de Planeación los revisa y registra en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Nacional para su posterior ejecución con base en el Presupuesto General de la Nación.

Por último, la fase de seguimiento y evaluación está a cargo del Departamento Nacional de Planeación el cual diseña y organiza el Sistema de Evaluación y Gestión de Resultados orientando a los Organismos Públicos en el proceso de seguimiento y evaluación donde deben elaborar – con base en el Plan Nacional de Desarrollo – un Plan Indicativo Cuatrienal y Planes de Acción Anuales<sup>3</sup>. De acuerdo con las evaluaciones efectuadas por los Organismos Públicos, el Departamento Nacional de Planeación produce un Informe anual sobre el resultado de las evaluaciones; a su vez, al inicio de cada legislatura el presidente de la República presenta al Congreso un informe sobre el estado de ejecución del Plan.

Con lo anterior, a continuación, se comenta sobre los Planes Nacionales de Desarrollo llevados a cabo en el periodo de estudio.

### **3.2 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014**

Para el periodo 2010 – 2014 Juan Manuel Santos Calderón llegó al poder presentando su Plan Nacional de Desarrollo que llevó por nombre *Prosperidad para Todos*.

Este Plan se expidió por medio de la ley 1450 de 2011 y tenía como objetivo:

Consolidar la seguridad con la meta de alcanzar la paz, dar un gran salto de progreso social, lograr un dinamismo económico regional que permita desarrollo

---

<sup>3</sup>El Plan indicativo cuatrienal y los Planes de Acción Anuales son el punto de partida en la construcción de indicadores para la evaluación de resultados del Plan Nacional de Desarrollo.

sostenible y crecimiento sostenido, más empleo formal y menor pobreza y, en definitiva, mayor prosperidad para toda la población (art. 1).

A continuación, se expone en qué consistió este Plan y que políticas públicas se propusieron para la disminución de la brecha salarial.

### ***3.2.1 Pilares fundamentales y Plan en general***

Para este periodo, en el Plan Nacional de Desarrollo se plantearon cuatro ejes transversales que consistieron en la innovación en las actividades productivas – ya fueran nuevas o existentes –, el Buen Gobierno – que se consideraba el principio rector en la ejecución de las políticas públicas y los programas sociales –, el posicionamiento internacional en los mercados internacionales y la sostenibilidad ambiental (Consejo Nacional de Planeación [CNP], 2011, p.6).

De acuerdo a estos ejes, se desarrolló el Plan Nacional de Desarrollo alrededor de 3 pilares fundamentales que se exponen en la Ley 1450, Art.3:

1. Una estrategia de crecimiento sostenido basado en una economía más competitiva, más productiva y más innovadora, y con sectores dinámicos que jalonan el crecimiento.
2. Una estrategia de igualdad de oportunidades que nivele el terreno de juego, que garantice que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales que le permitirán labrar su propio destino, independientemente de su género, etnia, posición social o lugar de origen.
3. Una estrategia para consolidar la paz en todo el territorio, con el fortalecimiento de la seguridad, la plena vigencia de los Derechos Humanos y el funcionamiento eficaz de la Justicia.

De acuerdo con el Consejo Nacional de Planeación, las bases de este Plan Nacional de Desarrollo le apostaban a un crecimiento y desarrollo dinámico y sostenible con el fin de lograr una economía competitiva e innovadora que permitiera la creación y el posicionamiento de las empresas en el mercado internacional ligado a una infraestructura moderna que conllevara al bienestar social. Adicionalmente, se resaltó que en este Plan Nacional de Desarrollo la seguridad ya no era el eje central – como lo fue en los anteriores periodos con Álvaro Uribe al mando – puesto que, si bien estaba dentro de la visión de crecimiento tanto económico como social, no era un requisito indispensable (2011, p. 10).

### ***3.2.2 Políticas públicas propuestas para disminuir la brecha salarial***

En cuestiones de género, este Plan Nacional de Desarrollo estableció la adopción de una política pública nacional de equidad de género que buscaba garantizar los Derechos Humanos de las mujeres teniendo en cuenta las características de cada grupo poblacional<sup>4</sup>. Esta política sería construida bajo la coordinación de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer por lo que la entidad sería fortalecida institucional y presupuestalmente (Ley 1450, 2011, art. 177).

Sumado a lo anterior, se estableció una política pública nacional de prevención, sanción y erradicación contra la violencia y discriminación de la mujer que tenía como objetivo:

La adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización (Ley 1257, 2008, art. 1).

Por lo cual, el Gobierno se comprometía a reglamentar la Ley 1257 de 2008<sup>5</sup> y reformar el Código Penal y la Ley 294 de 1996<sup>6</sup>.

Por otra parte, y de acuerdo al diagnóstico de género del Tomo 1 del Plan Nacional de Desarrollo (Departamento Nacional de Planeación, 2011) se afirmó que si bien se habían generado cambios en cuanto a la posición de la mujer en la sociedad esta se seguía viendo desfavorecida.

En el mercado laboral, el nivel de participación de la mujer para 2010 fue 22.6 p. p. menos que el de los hombres. También existía, una fuerte diferencia en las ramas de actividad para cada género. Además, se explicó que para el periodo 2002 – 2009 los hombres ganaban un 20% más que las mujeres a pesar de que ellas presentaban un mayor nivel educativo.

---

<sup>4</sup> Se diferencia de acuerdo a si es población urbana, rural, afrocolombiana, indígena, campesina o ron.

<sup>5</sup> Por la cual se dictan normas de sensibilización prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

<sup>6</sup> Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

Frente al trabajo no remunerado enfocado en el cuidado se comentó que Colombia, para la fecha, no poseía un sistema de información que permitiera visualizar este aporte en la economía nacional. Sin embargo, según estimaciones se consideró que un 30% de las mujeres se dedicaban a esta labor mientras que solo el 3% de los hombres lo hacían.

Por otra parte, en cuanto a participación en la política se encontró que, a pesar de la ley de cuotas<sup>7</sup>, en 2008 las mujeres solo habían alcanzado un 15.8% de los peldaños del Congreso, el 9.48% en las alcaldías, el 18.18% en las Asambleas y el 14.49% en los Concejos Municipales.

De acuerdo a lo anterior se propusieron estrategias que debían considerar especialmente las convenciones y jerarquías que han determinado a lo largo del tiempo la posición de los hombres y las mujeres tanto en la familia, la sociedad y la comunidad, los diferentes intereses de hombres y mujeres dentro del hogar y, la manera en la que se están cambiando y transformando los roles de género.

Esas estrategias serían desarrolladas por el gobierno en cabeza de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y consistían en que en el corto plazo se realizarían las acciones y programas necesarios con el fin de erradicar todos los tipos de violencia basadas en género, se revisaría y estipularía la importancia del trabajo no remunerado y la discriminación laboral, implementarían las encuestas de uso del tiempo y fomentarían el aumento de los niveles de participación política de las mujeres (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2011, p. 493).

Conforme a esas estrategias se plantearon diversas metas para el cuatrienio (Tabla 1) donde las más relevantes para la disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres consistían en disminuir en 1.56 p. p la brecha de la tasa de participación femenina, en 3.4 p. p la brecha en la tasa de desempleo y en 1 p.p. la brecha de ingresos laborales. Adicionalmente, se propuso aumentar la proporción de mujeres en cargos de elección popular por medio de acciones afirmativas, desarrolladas, seguidas y evaluadas.

---

<sup>7</sup> Ley 581 del 2000 Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional.

**Tabla 1.**

*Metas para el cuatrienio.*

Indicador	Línea base	Meta
Brecha de la tasa de participación femenina	22.4 p.p.	20.84 p.p.
Brecha en la tasa de desempleo	6.6 p.p.	3.2 p.p.
Brecha de ingresos laborales	20%	19%
Proporción de escaños ocupados por mujeres en el Congreso Nacional y en cargos de elección popular	Senado: 16.7% Cámara: 12.6%	Acciones afirmativas desarrolladas, seguidas y evaluadas.
Proporción de mujeres candidatas a cargos de elección popular	2010 39%	

*Nota.* La tabla presenta las metas del cuatrienio (2010 – 2014) relacionadas con la brecha salarial y sus factores. Tomado de: “Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 Tomo I” (p. 494) por Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2011 [Archivo en PDF](<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND2010-2014%20Tomo%20I%20CD.pdf>). En dominio público.

### **3.3 Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018**

El periodo 2014 -2018 fue el segundo mandato Juan Manuel Santos Calderón en el cual, su Plan Nacional de Desarrollo llevo por nombre *Todos por un nuevo País*.

Por medio de la Ley 1753 de 2015 se expidió el Plan y se señaló como objetivo “construir una Colombia en paz, equitativa y educada, en armonía con los propósitos del Gobierno Nacional, con las mejores prácticas y estándares internacionales, y con la visión de planificación de largo plazo prevista por los objetivos de desarrollo sostenible” (art.1).

A continuación, se presenta en qué consistía este Plan y que políticas públicas se propusieron para la disminución de la brecha salarial.

#### **3.3.1 Pilares fundamentales y Plan en general**

Para este cuatrienio el Plan Nacional de Desarrollo contó con seis objetivos que tenían por fin alcanzar el desarrollo nacional, estos fueron: la competitividad de infraestructura estratégica, la movilidad social, la transformación en el campo, el crecimiento verde, el buen gobierno y, la



seguridad, justicia y democracia para la construcción de paz (Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe, s.f.).

Adicionalmente, se plantearon 3 pilares fundamentales que se reflejan en la Ley 1753 de 2015, art. 3:

1. Paz. El Plan refleja la voluntad política del Gobierno para construir una paz sostenible bajo un enfoque de goce efectivo de derechos.
2. Equidad. El Plan contempla una visión de desarrollo humano integral en una sociedad con oportunidades para todos.
3. Educación. El Plan asume la educación como el más poderoso instrumento de igualdad social y crecimiento económico en el largo plazo, con una visión orientada a cerrar brechas en acceso y calidad al sistema educativo, entre individuos, grupos poblacionales y entre regiones, acercando al país a altos estándares internacionales y logrando la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Se consideraba que la paz, la equidad y la educación conformaban un círculo virtuoso puesto que una sociedad en paz se concentra en la disminución de las brechas e invierte los recursos en mejorar el sistema educativo. Una sociedad equitativa en la cual todos gozan de los mismos derechos y oportunidades conlleva a la convivencia pacífica y favorece las condiciones de formación en capital humano. Y, por último, una sociedad educada contiene una fuerza laboral calificada, que percibe los retornos a la educación por medio de oportunidades de generación de ingresos y de empleos de calidad, contando con ciudadanos que resuelven sus conflictos en paz (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2015, p. 23).

### ***3.3.2 Políticas públicas propuestas para disminuir la brecha salarial***

Dentro de la ley que expide este Plan se encontró que, respecto al género, el gobierno pretendía evaluar la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres (Ley 1753, 2015, art. 129). El diseño de la evaluación comenzaría en septiembre de 2016 y de acuerdo a los resultados se realizarían los ajustes correspondientes a las estrategias y metas para el cuatrienio.

Adicionalmente, se dijo que el Departamento Nacional de Planeación y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerían un mecanismo que posibilitara a las entidades del

Gobierno Nacional incorporar un enfoque diferencial de género en los procesos de planeación y presupuesto.

Por otra parte, en el capítulo octavo – Seguridad, Justicia y Democracia para la Construcción de la Paz – del Tomo I de este Plan Nacional de Desarrollo se mencionó que el Gobierno formularía el plan para la protección y garantía de los derechos de las mujeres rurales y, junto con otros actores, generaría las bases institucionales, técnicas y económicas para el adelanto del Sistema Nacional de Cuidados y la estipulación de una Agenda nacional sobre la Economía del Cuidado de acuerdo a lo establecido en la Ley 1413 de 2010 (Departamento de Planeación [DNP], 2015, p. 504 - 505).

#### **4. INCIDENCIA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS A PARTIR DE LOS PLANES NACIONALES DE DESARROLLO EN LA BRECHA SALARIAL**

En este capítulo se explica cómo es el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas y en que plataforma se encuentra dicha información. Posteriormente, se comenta brevemente sobre el avance de cada plan.

Por último, se examinan que políticas públicas de las propuestas se llevaron a cabo y, cuál fue su incidencia en la brecha salarial y sus factores.

##### **4.1 Seguimiento y Evaluación del Plan Nacional de Desarrollo**

Según lo mencionado en el tercer capítulo, el seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Desarrollo está a cargo del Departamento Nacional de Planeación. Esta entidad se encarga de diseñar y organizar el Sistema Nacional de Evaluación de Gestión y Resultados (SINERGIA), la cual tiene como objetivos:

Mejorar la efectividad en la formulación y ejecución de las políticas del Plan Nacional de Desarrollo; medir y evaluar oportunamente la gestión, la ejecución y el impacto de las principales políticas y programas gubernamentales; fortalecer el manejo gerencial de la inversión pública; generar la información adecuada para la asignación de los recursos, y mejorar las estrategias de rendición de cuentas a la ciudadanía para fortalecer el control social (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2018).

Para lograr esto de la manera más eficiente, su estructura se divide en tres ejes: *Sinergia seguimiento*, que se encarga de la comprobación del cumplimiento de las metas de los Planes nacionales de Desarrollo; *Sinergia Territorial*, que consolida la información relacionada con los objetivos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo que tengan un alcance territorial y, *Sinergia Evaluaciones*, en dónde realiza un examen de la evolución e impacto de las principales políticas implementadas (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2016).

Ahora bien, de acuerdo al Departamento Nacional de Planeación, la fase de seguimiento consiste en establecer los progresos y logros de las políticas públicas en correspondencia a los objetivos propuestos por el gobierno. Regularmente, este seguimiento a las políticas se enmarca dentro de un enfoque de la Gestión Orientada a Resultados puesto que, se enfatiza en el logro de

resultados y no en el cumplimiento de actividades. De este seguimiento, se genera el Balance de resultados en materia de política pública que tuvo el gobierno el año anterior – que se presenta ante el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) – y los informes del presidente sobre los principales avances del Plan Nacional de Desarrollo al Congreso de la República<sup>8</sup> (2016).

Por otra parte, la fase de evaluación consiste en analizar, medir y valorar las políticas públicas con el fin de “Desarrollar una mayor comprensión de las intervenciones, obteniendo así evidencia para su mejoramiento y perfeccionamiento por parte de los tomadores de decisiones.” En resumen, “Las evaluaciones de políticas públicas producen recomendaciones basadas en los resultados y conclusiones que apuntan al mejoramiento de los programas evaluados.” (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2016). Dentro del repositorio de evaluaciones se pueden encontrar las evaluaciones en materia de política pública de acuerdo al sector o al tipo de evaluación.

#### **4.2 Plan Nacional de Desarrollo 2010 - 2014**

De acuerdo a los datos presentados por la plataforma SINERGIA, para este cuatrienio el Plan Nacional de Desarrollo *Prosperidad para todos* tuvo un avance del 76% y una consistencia macroeconómica del 75%. Los sectores que mayor avance presentaron fueron: función pública (100%), relaciones exteriores (100%) y cultura (99.92%), mientras que los de menor avance fueron: ambiente y desarrollo sostenible (61.86%), defensa (64.95%) y, minas y energía (65.71%) (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2014).

Ahora bien, a continuación, se expone qué políticas públicas – de las propuestas para la disminución de la brecha salarial – fueron implementadas y que incidencia tuvieron en la brecha salarial y sus factores.

---

<sup>8</sup> Ambos informes se presentan de forma anual. El balance de resultados en abril y el informe al Congreso al inicio de cada legislatura (julio).

#### ***4.2.1 Políticas públicas implementadas para la disminución de la brecha salarial***

Para realizar este estudio, se realiza una compilación anual de los informes del presidente al Congreso de la Republica y de los Balances de resultados presentados al Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES).

De acuerdo con el Balance de resultados en 2011 el Gobierno, en el marco de la Ley 1475 de 2011, estableció una cuota de participación mínima del 30% para cada género en las listas de los partidos y movimientos políticos para elecciones populares. Asimismo, se definió que el 5% de la financiación fijada por el Estado para el funcionamiento permanente de estos partidos y movimientos sería distribuido en conformidad al número de mujeres elegidas.

En el área de la educación, de acuerdo al decreto 4463 de 2011 – que reglamenta parcialmente la ley 1257 de 2008 – se definieron las acciones para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y se aseguró que se establecerían los lineamientos y orientaciones pedagógicas para el sistema educativo, creando programas de formación docente y un sistema de información para reconocer la violación de los derechos de niñas, jóvenes y mujeres en general.

Por otra parte, se aprobó el Proyecto de Ley contra la Discriminación el cual incorporó medidas que tenían como fin igualar la asignación salarial de hombres y mujeres. Adicionalmente se acordó que el Ministerio del Trabajo entregaría registros de información que permitieran determinar las estrategias a seguir y, a su vez, las empresas tendrían la obligación de llevar un registro del perfil y de la asignación de cargos por sexo, funciones, tipo de contrato y remuneración (Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas [DSEPP], 2012, p. 89).

En el informe del presidente al Congreso se encontró que para este periodo se impulsó la reglamentación de la Ley 1257 de 2008 sobre violencia y discriminación contra las mujeres, en áreas como la educación, la laboral y la salud. También, se inició con la construcción de la política de equidad de género para la mujer en la cual se promovió la participación de las organizaciones de mujeres en su formulación (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2011, p. 76).

Para el año 2012, se lanzó la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres en donde el gobierno se comprometió a garantizar la igualdad de género y los derechos humanos

de las mujeres<sup>9</sup>. Adicionalmente, el Gobierno reglamentó la Ley 1257 de 2008 con el propósito de fortalecer las medidas para proteger a las mujeres víctimas de la violencia.

Por otra parte, en el ámbito laboral, se creó el *Grupo de Equidad Laboral* el cual sería el encargado de “Desarrollar el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género y de coordinar las mesas de trabajo tripartitas, en las cuales se estructurarán los decretos reglamentarios de la Ley 1496 de 2011 sobre equidad salarial” (Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas [DSEPP], 2013, p. 90).

Adicionalmente, se encontró que se implementó el Sello de Responsabilidad Social Empresarial con la Equidad de Género en donde la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer junto con el Ministerio del Trabajo realizaron una alianza de trabajo con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el fin de recibir asistencia técnica a partir de su programa de Desarrollo Económico (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2012, p. 108).

Continuando con las acciones realizadas el año anterior, para 2013:

El Ministerio del Trabajo puso en marcha tres líneas de política encausadas al reconocimiento, enfoque e inclusión de las mujeres: (i) el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género para prevenir las discriminaciones en el ámbito laboral por razones de género y reducir la segregación laboral y las brechas de desempleo entre hombres y mujeres (Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas [DSEPP], 2014, p.96).

Por otra parte, a finales de 2013, se realizó el lanzamiento del sello de equidad laboral "*Equipares*", en el cual veinte compañías de diversos sectores económicos firmaron un acuerdo de voluntades en donde se comprometían a iniciar un proceso que les permitiera implementar políticas más equitativas y justas dentro de sus empresas (Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas [DSEPP], 2014, p. 96).

Para 2014, tanto en el Balance de resultados como en el informe del presidente ante el Congreso, se realizó un resumen de lo logrado en el cuatrienio en donde se mencionan las políticas

---

<sup>9</sup> El objetivo de esta política es avanzar en la eliminación de las prácticas que construyen, reproducen y refuerzan la violencia, la intolerancia y la vulneración de los derechos de las mujeres.

de las que se hablaron anteriormente. Con el fin de no caer en la reiteración, se considera que para este periodo no hubo ninguna política nueva, pero si una continuidad de las ya definidas.

#### ***4.2.2 Efecto de las políticas públicas implementadas en los factores incidentes en la brecha salarial***

Para este periodo, la situación de la mujer en el mercado laboral mejoro un poco, la tasa global de participación de la mujer aumento en 2.2 p. p. y, tanto la tasa de desempleo como el porcentaje de mujeres en empleos informales disminuyeron en 3.7 p.p. y 3.1 p. p. respectivamente. Sin embargo, el índice de feminidad de la pobreza aumento en 5.6 p. p.<sup>10</sup>

Ahora bien, de acuerdo a las políticas implementadas para este periodo se realiza un estimado del efecto que generaron dentro de los factores que inciden en la brecha salarial de acuerdo a la Organización internacional del Trabajo (capitulo 2).

***Educación.*** Para este factor, se encontró que en el decreto 4463 de 2011 se estableció como acción necesaria el permitir a las mujeres el acceso a programas específicos de formación por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) con el fin de desarrollar y mejorar las capacidades de estas (Decreto 4463, 2011, art.3).

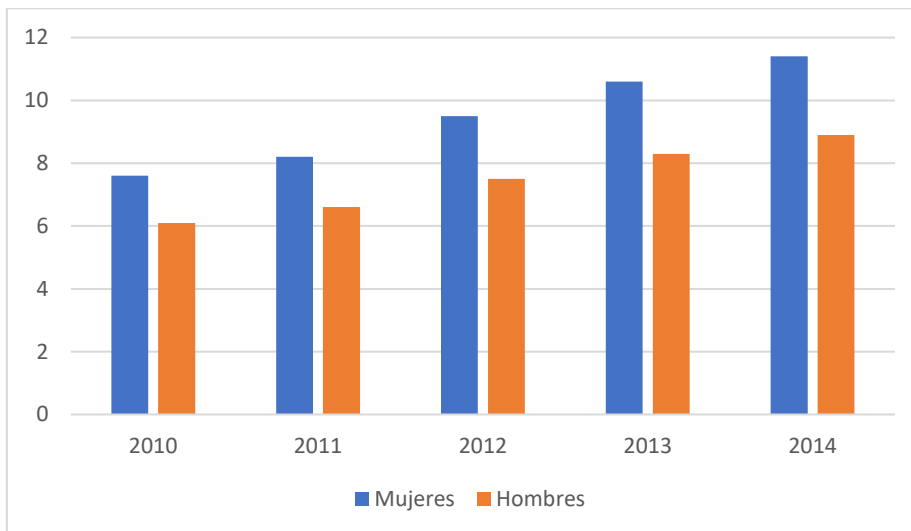
El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) imparte principalmente programas técnicos y tecnológicos por lo cual se analizó el porcentaje de participación de las mujeres es estos niveles educativos (figura 17) con el fin de definir el efecto de la medida. Se observa que, a partir de 2011, el porcentaje de mujeres que alcanzaron este nivel educativo aumento en 1.3, 2.4 y 3.2 p.p. para 2012, 2013 y 2014 respectivamente.

---

<sup>10</sup> Información correspondiente a las figuras 1, 2 y 3 ubicadas en el capítulo 2.

**Figura 17.**

*Porcentaje de personas que alcanzaron un nivel técnico o tecnológico según sexo 2010 – 2014.*



**Nota.** La Figura presenta el porcentaje de hombres y mujeres que alcanzaron el nivel educativo técnico o tecnológico para el periodo 2010 – 2014. Tomado de: “*Educación y TIC*” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Education>). En dominio público.

Adicionalmente, en este plan se estableció que el Ministerio de Educación tendría la función de “promover la participación de las mujeres en los programas de habilitación ocupacional y formación profesional no tradicionales para ellas, especialmente en las ciencias básicas y las ciencias aplicadas” (Ley 1257, 2008, art. 10).

**Trabajo no remunerado.** Para este factor no se encontró ninguna política relacionada, sin embargo, tal como se estipuló en el plan de desarrollo, se llevó a cabo la encuesta de uso de tiempo y, con base en ella se encontró que sigue existiendo una fuerte brecha en cuanto a las horas que dedica el hombre y la mujer al trabajo no remunerado pues, para 2014 el hombre solo dedicaba once horas a la semana y la mujer 26, poco más del doble (datos presentados en el capítulo 2, figura 10).



**Trabajo feminizado.** En cuanto a este factor, si bien no hay una política específica, se considera que de acuerdo con la Ley 1257 de 2008, el atribuirle al Ministerio de Educación la función de fomentar la formación de la mujer especialmente en el área de ciencias básicas y aplicadas genera que – si es llevado a cabo – no se presente una alta concentración de mujeres en áreas feminizadas, sino que, a mediano plazo, se ubiquen en puestos de trabajo predominantemente masculinos logrando disminuir un poco la brecha actual.

**Maternidad.** Para este factor no se encontró – a partir del Plan Nacional de Desarrollo – una política que aborde la discriminación que se presenta cuando la mujer tiene hijos. Por lo cual, continuó existiendo una brecha salarial muy marcada entre hombres y mujeres con hijos (capítulo 2, figura 11).

**Brechas al crecimiento profesional.** Para este factor, se encontró la Ley 1475 de 2011 que estableció una cuota de participación mínima de ambos sexos del 30% en las listas de los partidos y movimientos políticos para elecciones populares logrando aumentar, especialmente, la cantidad de gobernadoras y representantes a la cámara (tabla 2). Esta ley permite que las mujeres tengan acceso a cargos de poder rompiendo el estereotipo de que “las mujeres no son aptas para ocupar puestos importantes con alta responsabilidad”.

**Tabla 2.**

*Variación del porcentaje de mujeres en cargos de elección popular 2010 – 2018.*

Indicador	Variación en puntos porcentuales
Mujeres candidatas	0.57
Gobernadoras	6.2
Alcaldesas	2.4
Mujeres en la Cámara de Representantes	7.2

*Nota.* La tabla presenta la variación de 2010 a 2014 del porcentaje de mujeres candidatas y en cargos de elección popular. Cálculos propios. Tomado de: “Poder y toma de decisiones” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Empowerment>) y de “Objetivos de desarrollo sostenible, Explore datos objetivo 5” por Departamento Nacional de Planeación (DNP) (<https://www.ods.gov.co/es/data-explorer?state=%7B%22goal%22%3A%225%22%2C%22indicator%22%3A%225.1.1.C%22%2C%22dimension%22%3A%22COUNTRY%22%2C%22view%22%3A%22line%22%7D>).

En dominio público.

Por otra parte, de acuerdo al seguimiento de este plan en la plataforma SINERGIA se encontró que el Gobierno estuvo implementando programas con el fin de disminuir la cantidad de nacimientos en madres niñas, adolescentes y jóvenes. Se encontró que, respecto al 2010, en 2014 se presentaron 278 nacimientos más en niñas entre los 10 y 14 años, mientras que los nacimientos en madres jóvenes (entre los 15 y 19 años) disminuyeron en 3,276 (capítulo 2, figura 9).

Lo anterior resulta preocupante debido a que el embarazo en estas edades genera una gran pérdida de oportunidades y diversas dificultades para las mujeres, debido a que mayormente, no logran desarrollar de forma efectiva sus estudios y presentan dificultades para entrar al mercado

laboral debido a la carga doméstica manteniéndolas así en la barrera conocida como suelo pegajoso.

Por otra parte, acciones como la aprobación del Proyecto de Ley contra la Discriminación y el sello de equidad laboral Equipares presentaban efectos directos en la disminución de la brecha salarial puesto que, el primero tenía como fin igualar la asignación salarial de hombres y mujeres contando con registros del perfil y de la asignación de cargos por sexo, funciones, tipo de contrato y remuneración y, el segundo, reconocía a las empresas que implementan el sistema de gestión de igualdad de género.

A pesar de ello, y de los efectos que tuvieron las políticas implementadas en los factores, se encontró que para este periodo la brecha salarial de género presentó una disminución mínima de 0.4 p. p. (capítulo 2, tabla 6). Por lo cual, para este cuatrienio, por cada 100 pesos que ganaban los hombres, las mujeres solo ganaban 79.2 pesos.

Adicionalmente, se debe resaltar que si se observa esta brecha por el máximo nivel educativo alcanzado aumenta hasta un 36% para la población sin educación y hasta un 26% para quienes contaban con postgrado. En cuanto a la brecha para quienes alcanzaron un nivel técnico o tecnológico – que fue en donde la política de formación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se enfocó – se ubicó en % para 2012, % para 2013 y % para 2014 presentando un aumento de 3.1 p.p. de 2013 a 2014 (capítulo 2, tabla 8).

Con lo anterior, se logra establecer que, si bien las políticas públicas implementadas desde el Plan Nacional de Desarrollo presentaron efectos en los factores incidentes en la brecha salarial – y en ella directamente –, no se generó una disminución significativa en esta. Esto podría ser debido a que, por ejemplo, no fueron políticas directas o que su incidencia se observa a largo plazo.

### **4.3 Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018**

De acuerdo a los datos presentados por la plataforma SINERGIA, para este periodo el Plan Nacional de Desarrollo *Todos por un nuevo País* presentó un avance del 81%. En sus tres pilares: Colombia en paz, Colombia equitativa y sin pobreza y, Colombia la más educada el avance fue de 59%, 63% y 55% respectivamente.

En cuanto a las estrategias transversales, el avance fue de 85% movilidad social, 94% buen gobierno, 71% transformación del campo, 97% competitividad e infraestructura estratégicas y 92% seguridad justicia y democracia para la construcción de paz (Departamento Nacional de Planeación [DNP], s. f.).

A continuación, se expone que se realizó en materia de brecha de género – según lo planteado en el Plan Nacional de Desarrollo – y cuál fue su incidencia en la brecha salarial y sus factores.

#### ***4.3.1 Políticas públicas implementadas para la disminución de la brecha salarial***

Para la examinación de este Plan Nacional de Desarrollo, tal como con el Plan anterior, se realiza la compilación de los informes del presidente al Congreso de la Republica y de los Balances de resultados presentados al Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES).

Se encontró que, según lo propuesto en este Plan, para este periodo en realidad no hubo ninguna política pública nueva implementada. En el capítulo anterior, se expuso que en este cuatrienio el gobierno buscaba:

- Evaluar la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres
  - Establecer un mecanismo que posibilitara incorporar un enfoque diferencial de género en los procesos de planeación y presupuesto.
  - Adelantar el Sistema Nacional de Cuidados.
  - Estipular una agenda nacional sobre la economía del cuidado.
- (Departamento de Planeación [DNP], 2015, p. 504 - 505).

Y, de acuerdo a ello, para 2015 el Gobierno Nacional se centró en la adopción de una perspectiva de género en las políticas y programas de gobierno formulando el documento CONPES 161 Política de Género para las Mujeres en donde se definió la hoja de ruta en relación a la igualdad de género (Departamento Nacional de Planeación [DNP], 2015, p. 50).

Adicionalmente, en 2017 se realizó la *Evaluación institucional y de resultados con enfoque participativo de la Política de Equidad de Género para las Mujeres* en la cual se encontró que “(...) la arquitectura institucional para la coordinación y articulación de la política es insuficiente frente a los retos y problemáticas de las mujeres” (Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas

Públicas [DSEPP], 2018, p. 307). A pesar de ello, se resaltó el impacto del programa “*Equipares*” puesto que logró obtener cambios significativos dentro de las empresas entre ellos, un mayor balance entre la vida personal y laboral, un mayor desarrollo profesional y mejora en las oportunidades de las mujeres en procesos de selección (Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas [DSEPP], 2018, p. 308).

Se debe resaltar que dentro de la revisión de los informes del presidente y el Balance de Resultados para este periodo; no se encontraron políticas públicas nuevas implementadas. Sin embargo; se comentó que sí se continuo con el “interés” de mejorar la condición de la mujer en el país, especialmente en el contexto laboral y de violencia.

#### ***4.3.2 Efecto de las políticas públicas implementadas en los factores incidentes en la brecha salarial***

Para este periodo la tasa global de participación de la mujer no presentó un aumento significativo – solo fue de 0.29 p. p. –. La tasa de desempleo aumento en casi 1 p. p. al igual que el índice de la feminidad de la pobreza ubicándose en 118.4. Sin embargo, la informalidad de la mujer disminuyo en 3 p. p. aunque siendo de igual forma bastante alta (49.7%)<sup>11</sup>.

Si bien se consideró que no existieron políticas públicas nuevas en relación a la mujer se considera importante examinar la consecución de las implementadas en el periodo 2010 – 2014 y su efecto en los factores que inciden en la brecha salarial de acuerdo a la Organización internacional del Trabajo (capítulo 2).

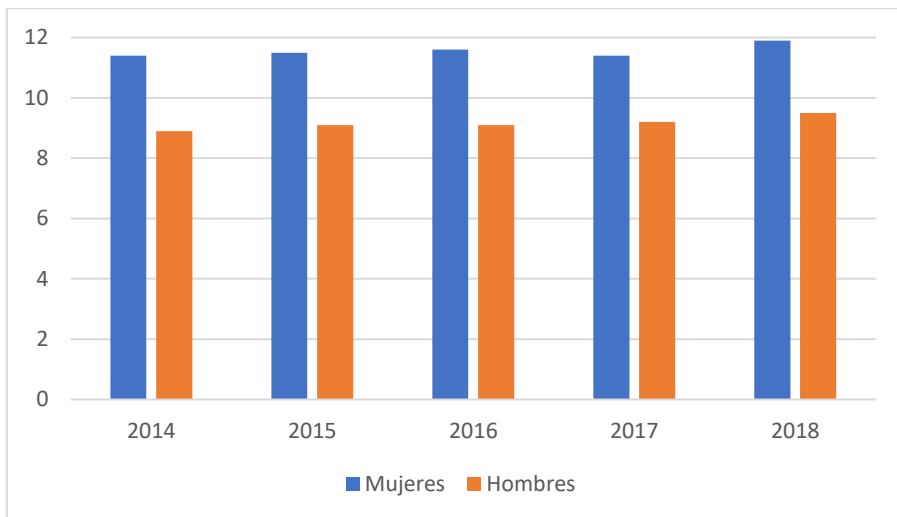
***Educación.*** En este factor, las medidas implementadas que incidieron fueron las planteadas en el decreto 4463 de 2011 y la ley 1257 de 2008. En cuanto al porcentaje de participación de las mujeres en el nivel educativo técnico y tecnólogo – analizado debido a que, de acuerdo con el decreto 4463, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) impartiría programas específicos de formación hacia las mujeres – se encontró que para el final del cuatrienio el porcentaje de mujeres que alcanzaron este nivel educativo aumento en 0.5 p.p. (figura 18) el cual es bastante bajo en comparación con el aumento evidenciado para el cuatrienio anterior (3.8 p. p).

---

<sup>11</sup> Información correspondiente a las figuras 1, 2 y 3 ubicadas en el capítulo 2.

**Figura 18.**

*Porcentaje de personas que alcanzaron un nivel técnico o tecnológico según sexo 2014 – 2018.*



*Nota.* La Figura presenta el porcentaje de hombres y mujeres que alcanzaron el nivel educativo técnico o tecnológico para el periodo 2014 – 2018. Tomado de: “Educación y TIC” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Education>). En dominio público.

**Trabajo no remunerado.** Para este factor no se encontró ninguna política relacionada, sin embargo, tal como se estipuló en el plan de desarrollo 2010 – 2014, se llevó a cabo la segunda encuesta de uso de tiempo en donde se encontró que para este periodo la problemática del trabajo no remunerado no presentó mayor avance puesto que la mujer sigue dedicando más del doble de tiempo a labores del hogar que los hombres (15 horas más por semana) (datos presentados en el capítulo 2, figura 10).

**Trabajo feminizado.** Para este factor en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 no se encontró una política específica, aunque se consideró importante el fomento del Gobierno a que las mujeres se capacitaran en áreas como la ciencia. Sus implicaciones ya fueron explicadas en el apartado de plan 2010 – 2014.

**Maternidad.** Para este factor no existió una política que abordara la discriminación que se presenta cuando la mujer tiene hijos; por lo que para finales del cuatrienio la brecha salarial entre hombres y mujeres con hijos se ubicó en 24.5% (capítulo 2, figura 11).

**Brechas al crecimiento profesional.** En cuanto a la consecución de la ley de cuotas se evidenció un fuerte declive, en especial para el porcentaje de mujeres Gobernadoras que pasó de estar en 15.6% en 2014 a 6.2% en 2018 (disminuyó 9.4 p.p.) (tabla 3). Aunque, según los datos encontrados, el porcentaje de mujeres ocupando puestos en el gabinete ministerial se posicionó en 50% con un aumento de 18.8 p.p.

**Tabla 3.***Variación del porcentaje de mujeres en cargos de elección popular 2010 – 2018.*

Indicador	Variación en puntos porcentuales
Mujeres candidatas	0.36
Gobernadoras	-9.4
Alcaldesas	-0.2
Mujeres en la Cámara de Representantes	-1.2
Mujeres en el Gabinete Ministerial	18.8*

*Nota.* La tabla presenta la variación de 2014 a 2018 del porcentaje de mujeres candidatas y en cargos de elección popular. \* Para el porcentaje de mujeres candidatas el año base es 2017. Cálculos propios. Tomado de “Poder y toma de decisiones” por Observatorio Colombiano de Mujeres (OCM) (<http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Empowerment>) y de “Objetivos de desarrollo sostenible, Explore datos objetivo 5” por Departamento Nacional de Planeación (DNP) (<https://www.ods.gov.co/es/data-explorer?state=%7B%22goal%22%3A%225%22%2C%22indicator%22%3A%225.1.1.C%22%2C%22dimension%22%3A%22COUNTRY%22%2C%22view%22%3A%22line%22%7D>). En dominio público.

Por otra parte, en cuanto a la cantidad de nacimientos en madres niñas, adolescentes y jóvenes se encontró que respecto al 2014, en 2018 se presentaron 1,151 y 3,594 nacimientos menos en niñas entre los 10 y 14 años y jóvenes entre los 15 y 19 años respectivamente (figura 9). Esto resulta alentador puesto que significa que las políticas y programas implementados si están teniendo un efecto positivo permitiendo que, a largo y mediano plazo las niñas jóvenes y adolescentes cuenten con mayores oportunidades para su crecimiento personal y profesional evitando caer en barreras como el suelo pegajoso.



Dado lo anterior, se encontró que para este periodo la brecha salarial de género presentó una disminución de 6 p. p. ubicándose en un 15% para el final del cuatrienio explicando que, por cada 100 pesos que gane un hombre, la mujer ganara 75. Adicionalmente, se encontró que la brecha salarial de acuerdo al nivel educativo aumentó a 37.5% para los individuos sin ningún nivel educativo, pero, disminuyó en 5.9 p.p. para el nivel profesional y 6.1 p.p. para quienes alcanzaron un nivel técnico o tecnológico.

Con lo mencionado previamente, se podría establecer que para este periodo la incidencia de las políticas públicas implementadas en el Plan Nacional de Desarrollo anterior fue satisfactoria pues la brecha salarial disminuyó. Sin embargo, se observó que el efecto en los factores incidentes en esta presentó un fuerte deterioro. Por lo cual, se infiere que la disminución de la brecha salarial para este cuatrienio puede ser resultado de los datos del cuatrienio anterior – teniendo en cuenta que ciertos efectos se observan a mediano y largo plazo – o que bien, es resultado de políticas ajenas al plan Nacional de Desarrollo.

## 5. CONCLUSIONES

De acuerdo con las teorías expuestas sobre la brecha salarial, se encuentra que la discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral se basa mayormente en estereotipos. Por lo cual, tal como lo menciona Phelps y Arrow, es necesario que el mercado laboral tenga la habilidad de medir la productividad de los individuos a partir de características no observables con el fin de eliminar dicha discriminación. Adicionalmente, en cuanto a las preferencias de cada género en su trabajo a desempeñar (teoría de las diferencias compensatorias), es necesario eliminar los estereotipos existentes en la sociedad con el fin de evitar la feminización del trabajo, lo cual permitiría una disminución de la brecha salarial.

Para estudiar la evolución de la brecha salarial en Colombia se encontró importante determinar qué factores inciden en esta, puesto que, con la identificación de sus causas, se pueden plantear estrategias más pertinentes y conducentes para la reducción de la misma. Por ello, de acuerdo a la metodología presentada por la Organización Internacional de Trabajo (OIT) se estableció que los factores más representativos son la educación, los trabajos feminizados, la maternidad, el trabajo no remunerado y las barreras al crecimiento profesional (techo de cristal<sup>12</sup> y suelo pegajoso<sup>13</sup>). Por otra parte, se presentó que la obtención de los datos para su posterior procesamiento llegó a ser compleja debido a que no hay una buena tipificación de los datos.

En la revisión de los Planes de Desarrollo se evidenció poco interés del Gobierno en materia de género especialmente en el Plan 2014 – 2018 el cual no contó con ninguna propuesta nueva sino, solamente, una “evaluación” – aunque si se presentó una continuidad las políticas implementadas en el cuatrienio anterior –. Asimismo, se halló que las políticas públicas propuestas fueron repetitivas y poco innovadoras debido a que se basaban en leyes de años anteriores (Ley 1257 de 2008).

Adicionalmente, se encontró que, si bien algunos objetivos del gobierno no contaban con metas específicas más allá de la “realización de acciones afirmativas”, las políticas propuestas fueron

---

<sup>12</sup> Barrera invisible que impide a las mujeres llegar a los peldaños más altos en la escalera corporativa, independientemente de sus logros.

<sup>13</sup> fuerza que mantiene a las mujeres en la base de la pirámide económica al ser quienes realizan los labores domésticos y de cuidado.

implementadas (de acuerdo a los informes del presidente al Congreso y los balances de resultados presentados al CONPES).

Por otra parte, de acuerdo con los resultados encontrados para el periodo 2010 – 2018, la disminución de la brecha y sus factores obedeció a las políticas implementadas, aunque, se observó que su impacto se efectúa mayormente en un mediano plazo. Los factores en los que más incidieron las políticas fueron la educación – por medio del decreto 4463 de 2011 – donde se estableció como acción necesaria permitir a las mujeres el acceso a programas específicos de formación por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) generando un aumento de 3.2 p.p. y de 3.7 p.p. para 2014 y 2018 (respecto a 2011) en el porcentaje de mujeres ubicadas en un nivel técnico o tecnológico y, las barreras al crecimiento profesional – específicamente el suelo pegajoso pues se disminuyó la maternidad infantil y juvenil (3,276 nacimientos menos para 2014 y 4,745 para 2018) que a largo y mediano plazo disminuye la probabilidad de esta barrera –y de las metas establecidas por el Gobierno para la disminución de los nacimientos en madres niñas, adolescentes y jóvenes. Para factores como la maternidad, el trabajo no remunerado y los trabajos feminizados no se encontraron políticas incidentes.

Por último, durante la investigación se encontró que las políticas públicas implementadas a partir de los Planes Nacionales de Desarrollo lograron incidir, en cierta medida, en la disminución de la brecha salarial debido que al impactar ciertos factores – como los mencionados anteriormente – la brecha salarial para 2014 y 2018 logró ubicarse en 20.8% y 15.3% respectivamente siendo que para 2010 esta se ubicaba en 21.2% (disminuyó en 0.4 p.p. para 2014 y 5.5 p.p. para 2018).

## BIBLIOGRAFÍA

- Arrow, K. (1998). What Has Economics to Say About Racial Discrimination? *Journal of Economic Perspectives*, vol. (12), nro. (2).
- Autor, D. (2003). *Lecture Note: The Economics of Discrimination —Theory*. MIT.
- Centro de estudios económicos Tomillo, S.L. (2009). *Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de la región de Murcia*.
- Consejo Nacional de Planeación. (2011). *Concepto del Consejo Nacional de Planeación sobre las bases del Plan nacional de Desarrollo 2010 – 2014*.
- Constitución Política De Colombia 1991. Artículo 339. 04 de julio de 1991 (Colombia).
- Del Cerro Calderón, I. (2016). (Trabajo de grado). Teorías de discriminación laboral y fomento del empleo. Universidad de Valladolid.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). Boletín estadístico empoderamiento económico de las mujeres en Colombia. [Archivo en PDF]. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2019). Cuenta satélite de economía del cuidado. [Archivo en EXCEL]. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/cuentas-satelite/cuentas-economicas-cuenta-satelite-economia-del-cuidado#documentos-de-interes>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (¿). Encuesta Nacional de Uso del Tiempo. [Archivo en EXCEL]. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (¿). Mercado laboral según sexo. [Archivo en EXCEL]. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (s.f.). ¿Cómo va el Plan Nacional de Desarrollo? *Prosperidad para todos*. <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#HomeSeguimiento>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (s.f.). ¿Cómo va el Plan Nacional de Desarrollo? *Todos por un nuevo país*. <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#HomeSeguimiento>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (s. f.). Sinergia: Indicadores. <https://sinergiapp.dnp.gov.co/#Indicadores/33>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2011). Informe al Congreso – Juan Manuel Santos [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe\\_Presidente\\_al\\_Congreso\\_de\\_la\\_Republica\\_2011.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe_Presidente_al_Congreso_de_la_Republica_2011.pdf)

- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2011). Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014: Prosperidad para todos. [Archivo en PDF]. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND2010-2014%20Tomo%20I%20CD.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2012). Informe al Congreso – Juan Manuel Santos [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe\\_Presidente\\_al\\_Congreso\\_de\\_la\\_Rep%C3%BAblica\\_2012.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe_Presidente_al_Congreso_de_la_Rep%C3%BAblica_2012.pdf)
- Departamento Nacional de Planeación (DNP), Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2013). Informe al Congreso – Juan Manuel Santos [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe\\_Presidente\\_al\\_Congreso\\_de\\_la\\_Rep%C3%BAblica\\_2013.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe_Presidente_al_Congreso_de_la_Rep%C3%BAblica_2013.pdf)
- Departamento Nacional de Planeación (DNP), Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2014). Informe al Congreso – Juan Manuel Santos [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe\\_Presidente\\_al\\_Congreso\\_de\\_la\\_Rep%C3%BAblica\\_2014.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe_Presidente_al_Congreso_de_la_Rep%C3%BAblica_2014.pdf)
- Departamento Nacional de Planeación (DNP), Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2015). Informe al Congreso – Juan Manuel Santos [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe\\_Presidente\\_al\\_Congreso\\_de\\_la\\_Republica\\_2015.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Informe_Presidente_al_Congreso_de_la_Republica_2015.pdf)
- Departamento Nacional de planeación (DNP). (2015). Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018: Todos por un nuevo país. [Archivo en PDF]. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/PND/PND%202014-2018%20Tomo%20I%20internet.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (11 de abril 2016). Sinergia ¿Qué es seguimiento? <https://sinergia.dnp.gov.co/Paginas/Internas/Seguimiento/Que-es-seguimiento.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (11 de abril 2016). Sinergia ¿Qué es una evaluación? <https://sinergia.dnp.gov.co/Paginas/Internas/Evaluaciones/%C2%BFQu%C3%A9-es-Evaluaciones.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (23 de junio 2016). Sinergia Componentes. [https://sinergia.dnp.gov.co/Paginas/Internas/Estructura\\_Sinergia.aspx](https://sinergia.dnp.gov.co/Paginas/Internas/Estructura_Sinergia.aspx)
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (29 de mayo 2018). Sinergia ¿Qué es? <https://sinergia.dnp.gov.co/Paginas/Internas/Sinergia.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2019). ABC del Plan Nacional de Desarrollo. <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo-ABC.aspx>
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2019). Objetivos de Desarrollo Sostenible – Explore los datos. 5. *Igualdad de género*. <https://www.ods.gov.co/es/data->

explorer?state=%7B%22goal%22%3A%225%22%2C%22indicator%22%3A%225.a.1.C%22%2C%22dimension%22%3A%22DES\_GEO\_CCPRURALDISP%22%2C%22view%22%3A%22line%22%7D

- Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2012). Balance de resultados 2011 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 *Prosperidad para todos*. [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance\\_de\\_Resultados\\_PND\\_2011.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance_de_Resultados_PND_2011.pdf)
- Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2013). Balance de resultados 2012 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 *Prosperidad para todos*. [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance\\_de\\_Resultados\\_PND\\_2012.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance_de_Resultados_PND_2012.pdf)
- Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2014). Balance de resultados 2013 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 *Prosperidad para todos*. [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance\\_de\\_Resultados\\_PND\\_2013\\_Nacional.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance_de_Resultados_PND_2013_Nacional.pdf)
- Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2015). Balance de resultados 2014 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 *Prosperidad para todos*. [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance\\_de\\_Resultados\\_PND\\_2014\\_Nacional.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance_de_Resultados_PND_2014_Nacional.pdf)
- Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas (DSEPP). (2018). Balance de resultados 2017 Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 *Prosperidad para todos*. [Archivo en PDF]. [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance\\_de\\_Resultados\\_2017\\_VF.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Sinergia/Documentos/Balance_de_Resultados_2017_VF.pdf)
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2017). *Brechas de género y desigualdad*. [Archivo en PDF]. <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PDF%20WEB%20BRECHAS%20DE%20GENERO%20Y%20DESIGUALDAD.pdf>
- Fonseca, A. (2017). *Informe de empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*. [Archivo en PDF]. <http://www.equidadmujer.gov.co/oag/Documents/informe-empoderamiento-economico-mujeres-colombia-situacion-actual.pdf>
- González-Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10 (1).
- Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 04 de diciembre de 2008. D. O. No. 47193.

- Ley 1450 de 2011. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010 – 2014. 16 de junio de 2011. D. O. No. 48102.
- Ley 1753 de 2015. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2014 – 2018. 09 de junio de 2015. D. O. No. 49538.
- Observatorio Colombiano de las Mujeres (OCM). (s.f.) Indicadores: Autonomía económica. <http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/EconomicAutonomy>
- Observatorio Colombiano de las Mujeres (OCM). (s.f.) Indicadores: Demografía y Población. <http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Demographics>
- Observatorio Colombiano de las Mujeres (OCM). (s.f.) Indicadores: Educación y TIC. <http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Education>
- Observatorio Colombiano de las Mujeres (OCM). (s.f.) Indicadores: Poder y toma de decisiones. <http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/Empowerment>
- Observatorio Colombiano de las Mujeres (OCM). (s.f.) Indicadores: Salud, derechos sexuales y reproductivos. <http://www.observatoriomujeres.gov.co/es/ReproductiveRights>
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. (s. f). *Plan Nacional de Desarrollo "Todos por un Nuevo País" de Colombia (2014-2018)*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-nacional-de-desarrollo-todos-por-un-nuevo-pais-de-colombia-2014-2018>
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. (s. f). *Planificación de Colombia*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/sistemas-planificacion/planificacion-de-colombia>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2016). *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2016). *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*. [Archivo en PDF]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19. *¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- Ortiz, C. (2014). (Trabajo de grado). Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea
- Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American economic review*, vol. 62, No 4.

## **ANEXO 1.**

### **RECOMENDACIONES**

De acuerdo con las conclusiones presentadas anteriormente, se presentan las siguientes recomendaciones con el fin de generar políticas públicas con un fuerte impacto en la brecha salarial y sus factores:

- Generar una metodología propia en la que se determinen qué factores inciden en el país para tener claridad de cómo abordar la problemática.
- Crear un sistema de medición propio y enfocado en la brecha salarial y sus factores donde se presenten datos verídicos y confiables con una buena estructura y tipificación que permita el estudio de la problemática con el fin de establecer que acciones llevar a cabo para su eliminación.
- De acuerdo con la metodología propia generada, establecer desde los Planes Nacionales de Desarrollo las políticas necesarias para la disminución de los factores en el que se especifique metas, plan de acción e impacto.
- Establecer políticas con perspectiva diferencial y un efecto diferenciador. Por ejemplo, eliminar el IVA de productos de higiene femenina debido a que es una carga económica que solo afrontan las mujeres.
- Mejorar el sistema de seguimiento y evaluación de las políticas públicas y que, en lo posible, se maneje un apartado especial para temas de género con el fin de que la información se encuentre compilada y sea de fácil acceso.
- Facilitar el acceso al mercado laboral para las mujeres y, a su vez, mejorar sus condiciones en el mismo para su permanencia. Por ejemplo, se podría establecer que las licencias de maternidad y paternidad sean iguales en tiempo, con el fin de evitar que el empleador prefiera contratar a un hombre.
- Implementar medidas que aseguren la transparencia en los salarios para que, tanto hombres como mujeres, reciban una paga igual por el mismo trabajo.
- Realizar acciones y programas que permitan eliminar los estereotipos de género.