

Documento de trabajo

# Panorama de las *mujeres* en el ámbito laboral y empresarial





Documento de trabajo

---

# Panorama de las *mujeres* en el ámbito laboral y empresarial

---



Julián Domínguez Rivera  
**Presidente**

Yeinni Andrea Patiño Moya  
**Vicepresidenta de Competitividad y Cooperación**

Eliana Londoño Álvarez  
**Asesora Vicepresidencia de  
Competitividad y Cooperación**

Fayber Acosta Pardo  
**Jefe de investigaciones económicas**

Maria Fernanda Bolívar Bernal  
**Investigadora económica**

Yeison Javier Buitrago Garzón  
**Investigador económico**



# Contenido

	• <b>Presentación</b>	<b>7</b>
<b>01</b>	• <b>Introducción</b>	<b>9</b>
<b>02</b>	• <b>Las mujeres en el escenario mundial</b>	<b>11</b>
<b>03</b>	• <b>Brechas de género en Colombia</b>	<b>15</b>
	3.1. Tasa global de participación	15
	3.2. Tasa de ocupación	18
	3.3. Tasa de desempleo	21
	3.4. Sector empresarial	24
<b>04</b>	• <b>Consideraciones finales</b>	<b>29</b>
<b>05</b>	• <b>Referencias</b>	<b>33</b>



# Presentación

El presente documento se enmarca en los lineamientos del Plan Estratégico de Confecámaras, que contempla la generación de información oportuna y confiable para la toma de decisiones públicas y privadas que promuevan el crecimiento empresarial. Por esto, considerando la importancia de identificar y analizar los principales desafíos en equidad de género para el desarrollo económico, este documento realiza una revisión amplia de los retos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral y empresarial y cuya superación tiene la potencialidad de impactar el crecimiento y la competitividad en nuestro país.

En materia empresarial, de acuerdo con la información del Registro Único Empresarial y Social – RUES, de las Cámaras de Comercio, del total de personas naturales registradas en 2023, el 59% son mujeres y, del total de las sociedades, el 13% son de propiedad femenina. De hecho, en más del 75% de las firmas la participación de las mujeres en el capital social es inferior al 10% y, en promedio, solo son propietarias del 16% del capital de las empresas registradas como personas jurídicas.

Por otro lado, según datos de una investigación reciente del Centro de Estudios en Gobierno Corporativo del CESA, la participación de mujeres en juntas directivas en Colombia ha crecido 7,3 puntos porcentuales desde

2018, pasando de un 15% a un 22,3%, lo cual ubica a nuestro país como líder en América Latina a ese respecto. Esta cifra si bien puede calificarse como positiva por significar un crecimiento en la representación femenina en los máximos órganos de decisión empresarial, indica también que aún tenemos un importante margen de crecimiento por cubrir en este aspecto.

En términos de empleo, de acuerdo con el RUES, en promedio, el 37% de la fuerza laboral de las empresas en Colombia son mujeres y de las empresas que operan con fuerza laboral femenina, la mitad tienen menos del 10% de sus puestos de trabajo ocupados por mujeres.

En contraste, cerca del 27% de las empresas que se encuentran principalmente en los segmentos de educación, atención de la salud humana, asistencia social y trabajo doméstico, tienen más del 90% de sus empleos cubiertos por mujeres, lo que evidencia la segregación laboral existente en nuestro contexto económico.

Es así como, aunque hay avances en materia normativa en pro del mejoramiento de las condiciones de las mujeres para desempeñarse activa y plenamente en la economía, tal y como es su derecho, aún persisten desigualdades y discriminaciones innegables sobre las cuales es necesario que la sociedad se

movilice, para garantizar no solo un país más equitativo y justo, sino más próspero, dado que alcanzar logros en materia de igualdad de género nos beneficia a todos, en el entendido de que el incremento en la participación de las mujeres en la economía implica aumento en la productividad, el PIB y en el ingreso nacional per cápita.

De esta manera, desde la Red de Cámaras de Comercio continuamos trabajando en pro de los mejores intereses del país, tanto a

partir de los esfuerzos que desarrollan las cámaras en sus jurisdicciones, implementando programas enfocados en fortalecer el tejido empresarial y la competitividad regional en condiciones de equidad, como a través de la provisión de insumos relevantes para la toma de decisiones públicas y privadas que, como en este caso, contribuyan a cerrar las brechas e inequidades que nos afectan como sociedad.

**Julián Domínguez Rivera**  
Presidente

# 01

## Introducción

En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el incremento en la participación de las mujeres en la economía y el cierre de brechas de género en el mundo del trabajo, son aspectos fundamentales que se reflejan especialmente en el Objetivo 5: lograr la igualdad de género y en el 8: promover el pleno empleo productivo y trabajo decente para todos.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 reconoce en sus ejes transversales el género como un aspecto importante para las transformaciones que plantea. Es así como el enfoque de derechos de género se establece como un elemento a tener en cuenta en la consecución de la paz total, de igual manera, la superación de los estereotipos de género es una línea central de acción en el trabajo con actores diferenciales para el cambio y, finalmente, plantea un eje específico de política exterior con enfoque de género, orientada a promover y garantizar la igualdad de género en la política bilateral y multilateral.

Este énfasis en materia de igualdad de género se debe a que las mujeres enfrentan dificultades para acceder a trabajos de tiempo completo y posiciones de liderazgo debido a la percepción de que son menos disponibles

o comprometidas a causa de sus compromisos familiares. Esto se traduce en menos oportunidades de ascenso y acceso limitado a ciertos sectores o roles de liderazgo.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral, persisten barreras que limitan su acceso a ciertos sectores o roles. Un ejemplo de esto es la distribución inequitativa de los quehaceres domésticos y actividades del cuidado, en donde la mayor carga recae en las mujeres, las cuales generalmente no son remuneradas económicamente, a pesar de la alta demanda de tiempo que implica el desempeño de estas labores, así como su alto costo de oportunidad en términos de desarrollo personal y profesional, y la posibilidad de libertad financiera que les puede significar un trabajo remunerado.

A nivel mundial, el 61,4% de las mujeres en edad laboral (de 25 a 54 años) estaban en la fuerza laboral en 2022, en comparación con el 90,6% de los hombres en edad laboral (UN Women, 2023). Asimismo, según los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), el 76,5% de los hombres en edad de trabajar participan en el mercado laboral, mientras que este porcentaje es del 52,4% para las mujeres. Esta brecha en la participación laboral

femenina se acentúa en las zonas rurales del país, donde la tasa global de participación es del 39,7% para las mujeres, en comparación con el 79,2% para los hombres.

Adicionalmente, las mujeres continúan enfrentando remuneraciones inferiores a sus contrapartes masculinas, incluso cuando las mujeres desempeñan funciones similares o idénticas a las de los hombres, o incluso cuentan con la misma experiencia o preparación académica. Este desequilibrio refleja desafíos sistémicos que deben abordarse para construir un futuro donde la compensación sea verdaderamente equitativa.

En 2019, por cada dólar que ganaron los hombres en ingresos laborales, las mujeres ganaron solo 51 centavos (UN Women, 2023). En el país, se evidencian disparidades al examinar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en contextos urbanos o rurales, con una brecha salarial entre ambos géneros de 12%, mientras que a nivel rural esta se amplía significativamente, alcanzando el 42%.

En el ámbito empresarial, la brecha de liderazgo entre géneros persiste. Las mujeres están subrepresentadas en roles ejecutivos y de toma de decisiones, lo que limita su influencia y capacidad para impulsar cambios significativos. En términos globales, las mujeres representan solo el 28,2% de las posiciones gerenciales en los sitios de trabajo donde laboran (UN Women, 2023). En el caso colombiano,

los datos del Registro Único Empresarial y Social (RUES) de las cámaras de comercio, revelan que, en la composición del capital social de las empresas, las mujeres tienen una representación limitada, puesto que en más del 75% de las firmas la participación de las mujeres en el capital social es inferior al 10% y, en promedio, solo son propietarias del 16% del capital social de las empresas.

El estado actual de estas brechas no es simplemente un reflejo de desigualdades individuales, sino un síntoma de problemas estructurales. Por lo tanto, analizar las razones detrás de esta disparidad, genera elementos para la toma de decisiones en cuanto a la creación de entornos laborales inclusivos y programas de desarrollo que fomenten la igualdad de oportunidades.

Es importante señalar que, si bien este documento no pretende identificar específicamente las causas o soluciones de las brechas de género en el mercado laboral y empresarial, ofrece elementos relevantes para la identificación y caracterización de estas causas.

A continuación, se presentan las brechas de género a nivel mundial, destacando las tendencias y desafíos clave en el mercado laboral y el sector empresarial y, después, una sección con las cifras y estadísticas relevantes para el caso colombiano. Finalmente, se exponen las consideraciones finales derivadas de la comprensión de este contexto.

# 02 Las mujeres en el escenario mundial

Las mujeres han enfrentado sistemáticamente desafíos y desigualdades en el ámbito laboral y empresarial en comparación con los hombres. Estos desafíos incluyen discriminación, segregación ocupacional, menor participación laboral, tasas de desempleo más altas, niveles elevados de empleo informal, remuneración inferior, así como limitadas oportunidades para la expansión empresarial o el progreso profesional, entre otros aspectos (World Bank, 2022; OIT, 2022). La importancia de abordar estas diferencias entre mujeres y hombres radica en el reconocimiento del trabajo digno como un derecho fundamental para el bienestar y en el impacto positivo que la reducción de las diferencias de género en la participación laboral podría tener en el crecimiento económico global (OIT, 2022).

En particular, la tasa de participación laboral de las mujeres a nivel mundial se ha mantenido relativamente constante durante las últimas tres décadas, ubicándose en un 52,9% para 2022. En contraste, la tasa de participación de los

hombres alcanza casi el 80%, una cifra significativamente más alta (World Bank, 2022). En la figura 1, se aprecia que las mayores brechas están en Medio Oriente y el norte de África.

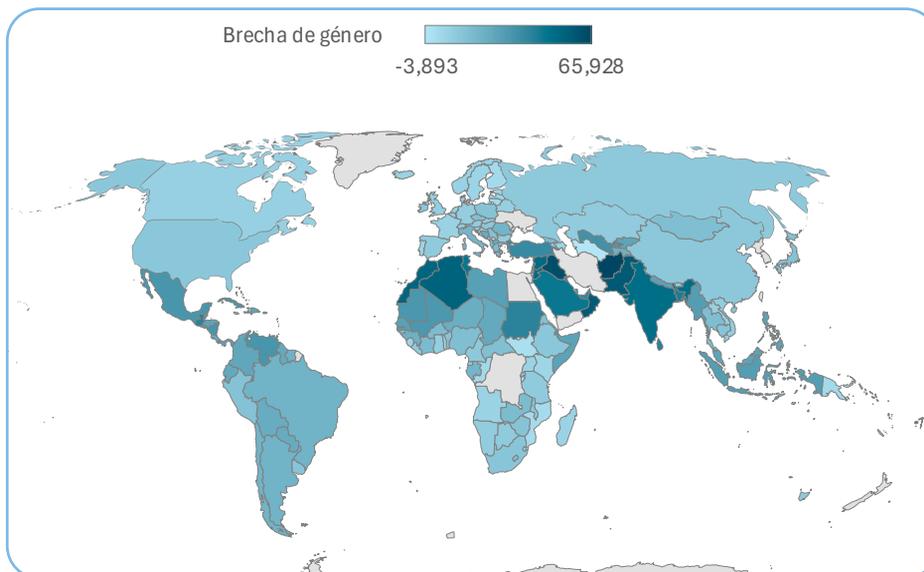
A pesar de esta brecha, es alentador observar una disminución en los últimos años, especialmente en la región de América Latina y el Caribe, donde la brecha se redujo a 23 puntos



Para Colombia, la brecha de género en la tasa de participación laboral se situó en

**25,8%,**  
posicionándose como una de las más elevadas en la región.

porcentuales en 2022 (World Bank, 2022). No obstante, para Colombia, datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2021 revelan una brecha de género en la tasa de participación laboral del 25,8%, posicionándose como una de las más elevadas en la región.



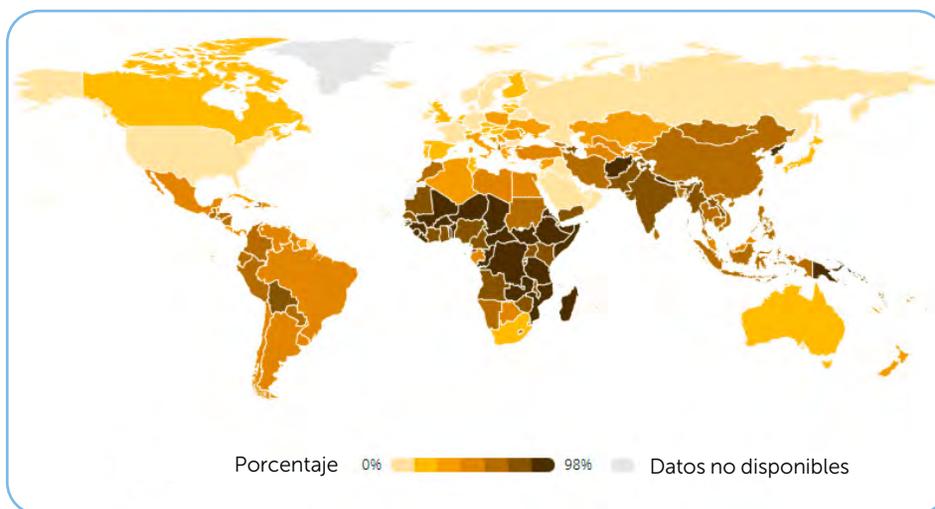
**Figura 1. Brechas de género a nivel mundial en la tasa de participación laboral**

Fuente: OIT, 2022.

Es crucial destacar que el problema no se limita únicamente al acceso al empleo, sino que, una vez superada esta barrera, es esencial garantizar condiciones dignas y de calidad en el entorno laboral. Especialmente, se ha identificado una relación negativa entre los niveles de empleo vulnerable<sup>1</sup> y el PIB per

cápita, donde las altas tasas de empleo vulnerable suelen asociarse con contextos de bajos ingresos y un extenso sector agrícola. En estos escenarios, las mujeres tienden a constituir la mayoría de los empleados en situación vulnerable (World Bank, 2022). La figura 2 revela que, en los países con niveles de PIB per cápita más bajos, la proporción de mujeres en empleos vulnerables es significativamente mayor (tonos más oscuros).

1 Empleo vulnerable entendido en términos del Banco Mundial como formas de trabajo autoempleado, por cuenta propia o como trabajador familiar; y asociado a unos ingresos laborales y a una seguridad en el empleo más bajos.



**Figura 2. Proporción de trabajo vulnerable vs nivel de PIB per cápita**

Fuente: OIT, 2022.

La brecha de género también se manifiesta en términos de remuneración o ingresos, medida como la diferencia en el ingreso laboral entre hombres y mujeres. Según el informe más reciente sobre salarios a nivel mundial de la OIT (2022), la brecha salarial entre géneros apenas ha variado en los últimos años (2019-2022), manteniéndose alrededor del 20% a nivel global.

Un análisis más profundo de estas brechas en el ingreso laboral se encuentra en un estudio reciente de Urquidi y Chalup (2023), publicado por el BID, el cual abarca 18 países de América Latina y el Caribe, incluyendo a Colombia. Este estudio destaca una brecha salarial de género estadísticamente significativa en 14 de los 18 países evaluados. Esta brecha no puede explicarse por la experiencia laboral, la actividad económica, la región o la zona de residencia, lo que sugiere que hay factores normativos o culturales, como el castigo por maternidad, obstáculos en el desarrollo profesional, discriminación, entre otros, detrás de esta inequidad.

La equidad de género no solo se refleja en los entornos laborales consolidados, sino también en la capacidad de mujeres y hombres para emprender y prosperar en el ámbito empresarial. A nivel global, las mujeres dirigen solo un tercio de las empresas de la economía formal, siendo la mayoría de estas firmas pequeñas y con un potencial de crecimiento limitado, especialmente en economías en desarrollo (OIT, 2016, citado en Asmae & Salwa, 2019).

En general, las mujeres tienen menos probabilidades de ser emprendedoras y se enfrentan a más desventajas al iniciar empresas: en el 40% de las economías del mundo la actividad empresarial de las mujeres en una etapa inicial es la mitad o menos de la mitad que la de los hombres<sup>2</sup>.

En la etapa inicial de creación, se han encontrado ciertas barreras que disminuyen las probabilidades de las mujeres de emprender, en comparación con los hombres. Langowitz & Minniti (2007), usando datos representativos para 17 países, encontraron que casi el doble de hombres que de mujeres estaban participando en la creación de una empresa y que hay variables de percepción subjetiva que tienen un importante poder explicativo sobre la probabilidad de emprender. En particular, muestran que, en comparación con los hombres, las mujeres suelen tener una menor percepción de existencia de oportunidades, menor confianza en las propias capacidades empresariales y menos conocimiento de otros empresarios; y que estos factores explican gran parte de la brecha en la actividad empresarial.

Startiene & Remeikiene (2008), por su parte, traen a colación los estereotipos de género, que suelen darle a las mujeres el papel principal de esposas y madres, como uno de los obstáculos más importantes que les impiden crear su propio negocio, especialmente cuando se trata de países en desarrollo. Adicionalmente, han recopilado de la literatura una serie de factores que aumentan estas

<sup>2</sup> <https://hlp-wee.unwomen.org/en>

brechas, como la baja financiación, la falta de confianza en sus habilidades numéricas, la falta de experiencia en gestión empresarial, la aversión al riesgo, la situación familiar, incluyendo el cuidado de los hijos y la responsabilidad del trabajo doméstico, entre otros.

Asmae & Salwa (2019) aportan una visión integral, identificando barreras específicas al género durante distintas etapas del proceso emprendedor. En este sentido, en las primeras fases del proceso empresarial, se identifican factores que reducen la propensión de las mujeres a crear una empresa. Por ejemplo, las mujeres tienden a percibirse a sí mismas de forma menos favorable que los hombres, demuestran un gran temor al fracaso y es menos probable que se relacionen con empresarios. En cambio, la gestión empresarial propiamente dicha, las disparidades entre hombres y mujeres que se producen se deben principalmente a las estructuras de la sociedad, en la que las mujeres se enfrentan a menos oportunidades que los hombres empresarios, incluidas las barreras institucionales a la educación, la experiencia laboral, las redes y el acceso al capital.

Ampliando este último punto de acceso desigual a recursos financieros y de capital, se encuentran estudios como el de Guzmán y Kacperczyk (2019). Este análisis, realizado para el caso de Estados Unidos, destaca una probabilidad 63% menor de financiamiento externo para empresas lideradas por mujeres. Este fenómeno lo atribuyen en gran medida a diferencias en la orientación inicial de los emprendimientos, ya que las mujeres tien-

den a fundar empresas locales con menor potencial de crecimiento, mientras que los hombres optan por industrias más expansivas, como tecnología y biotecnología, más propensas a recibir financiación externa.

Los autores señalan que estas diferencias en la orientación inicial de los emprendimientos pueden deberse a una variedad de factores, incluida la falta de modelos femeninos en sectores clave de la economía, el acceso limitado a redes y recursos de financiación, y posibles prejuicios y discriminación de género en la toma de decisiones de inversión. De esta forma, se resalta la importancia de abordar estas barreras en busca de reducir la brecha de género en el emprendimiento y la financiación externa y de promover una mayor diversidad e inclusión en sectores clave de la economía (Guzmán & Kacperczyk, 2019).

En conclusión, la brecha de género en el mercado laboral y en la creación y consolidación empresarial es una realidad a nivel global. Esta problemática ha emergido como un foco crítico en la investigación, evidenciando las persistentes inequidades que enfrentan las mujeres en el ámbito empresarial. Los estudios analizados revelan que diversas barreras obstaculizan la participación femenina desde las etapas iniciales del emprendimiento por lo que, en este panorama, abordar las raíces de estas desigualdades se convierte en una tarea esencial para fomentar la inclusión y diversidad en el mundo empresarial, permitiendo que mujeres emprendedoras superen los obstáculos y contribuyan plenamente al desarrollo económico global.

# 03 Brechas de género en Colombia

En esta sección, el documento explora las diferencias de género en el mercado laboral colombiano, mediante datos recopilados a través de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de las cámaras de comercio, incluyendo la tasa global de participación, la tasa de ocupación y la tasa de desempleo. Al profundizar en estas estadísticas específicas, se busca no solo cuantificar las disparidades, sino también entender la magnitud de los desafíos que enfrentan las mujeres en el contexto laboral colombiano.

## 3.1. Tasa global de participación

Según los datos de la GEIH proporcionados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en Colombia, la tasa global de participación se situó alrededor del 64% para el último trimestre de 2023. Esto significa que, de la población en edad de trabajar, dicho porcentaje se encuentra empleado o busca activamente trabajo.

No obstante, se observa una disparidad en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres. El 76,5 % de los hombres en edad de trabajar participan en el mercado laboral, mientras que para las mujeres es del 52,4%. Esta brecha en la participación laboral



**El 76,5%,**  
de los hombres en edad de trabajar participan en el mercado laboral, mientras que para las mujeres la cifra es del **52,4%**

femenina se acentúa en las zonas rurales del país, donde la tasa global es del 39,7% para las mujeres, frente al 79,2% para los hombres, una diferencia cercana a los 39 puntos porcentuales (Figura 3). Por otro lado, en las áreas urbanas, la tasa global de participación es del 55,6% para las mujeres y del 75,7% para los hombres, con una diferencia de 20 puntos porcentuales.

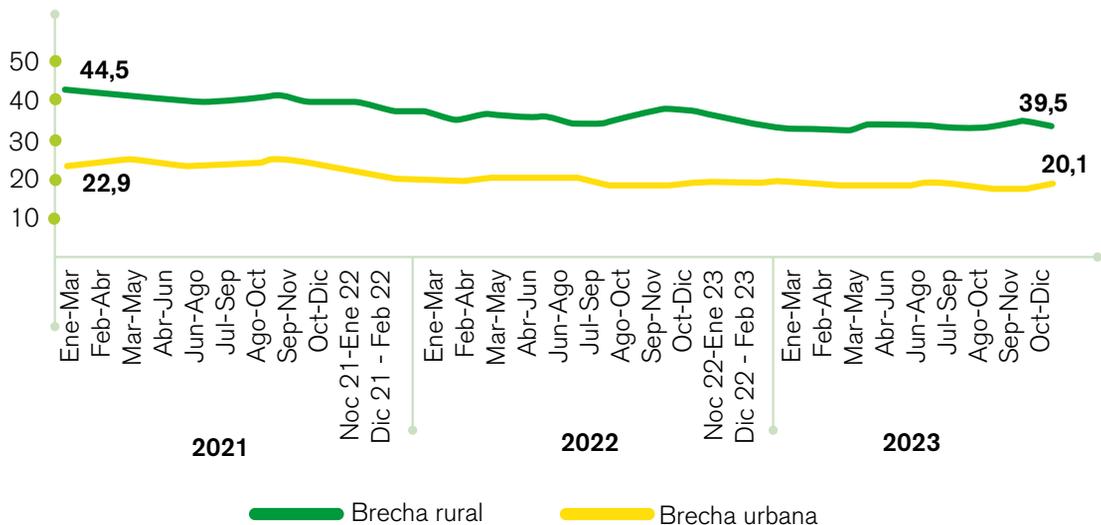


Figura 3. Brecha en la tasa global de participación (trimestre móvil)

Fuente: GEIH (DANE).

Por otro lado, la distribución del tiempo de las personas que, pese a estar en edad de trabajar, no participaron activamente en el mercado laboral, también presenta diferencias significativas entre hombres y mujeres. En el caso de los hombres, la razón principal para no estar ocu-

padados o buscar trabajo es el estudio, representando el 40,4% de los casos. En contraste, para las mujeres, la principal razón para no participar activamente en el mercado laboral es la dedicación de su tiempo a labores del hogar, con una participación del 68,8% (Figura 4).

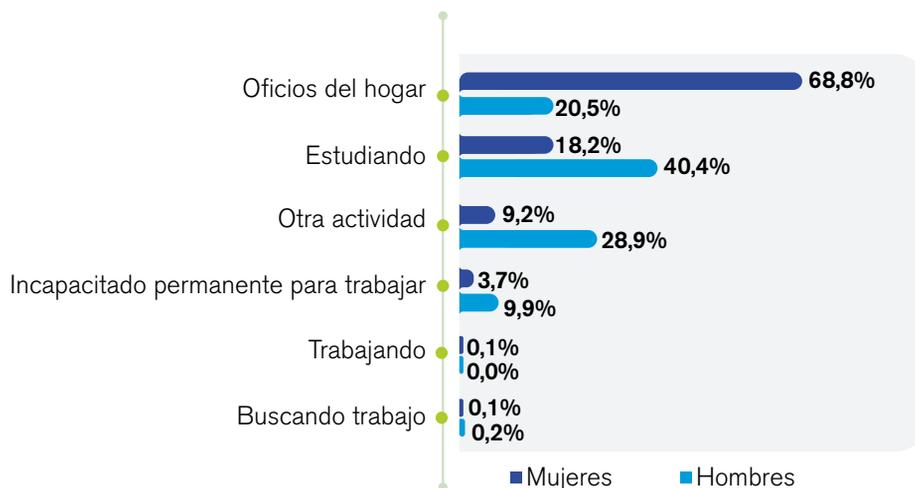


Figura 4. Distribución del tiempo de la última semana

Fuente: GEIH (DANE).

Así, se observa que el motivo que impide a las mujeres realizar búsquedas de empleo está vinculado con responsabilidades familiares, siendo el caso del 35 % de las que no buscan empleo activamente. Este motivo es seguido por la falta de oportunidades laborales en la ciudad o región y la insuficiencia de recursos para establecer un negocio, ambos con un 13% de incidencia. Por otro lado, entre los hombres, el principal motivo para abstenerse de buscar empleo está asociado con el estudio, ya que el 37% de los hombres señala este motivo, seguido de problemas de salud con un 18%.

Esta brecha de género en la participación laboral refleja un fenómeno complejo arraigado en múltiples factores socioeconómicos y culturales. La prevalencia de responsabilidades familiares como principal motivo para la no participación de las mujeres subraya la necesidad de abordar las estructuras tradicionales de género y promover un entorno laboral más inclusivo. Además, la disparidad entre áreas urbanas y rurales destaca la importancia de estrategias específicas para cada contexto, reconociendo las distintas dinámicas que influyen en las decisiones laborales de las mujeres.



**Figura 5. Motivos para no buscar empleo**

Fuente: GEIH (DANE).

### 3.2. Tasa de ocupación

La tasa de ocupación en Colombia se sitúa en el 58% para el último trimestre de 2023, al analizarla por género, se evidencia una disparidad considerable. Los hombres tienen una tasa de ocupación del 70,5%, en contraste con las mujeres, del 46,3%, es decir, que existe una brecha de 24 puntos porcentuales entre ambos.

Según ubicación geográfica, los hombres registran una tasa de ocupación urbana del 69%, mientras que la de las mujeres es del 49,3%, lo que implica una brecha de 20 puntos porcentuales. En las áreas rurales, la bre-



Los hombres tienen una tasa de ocupación del **70,5%**, en contraste con la de las mujeres del **46,3%**

cha de ocupación entre hombres y mujeres es más pronunciada, superando los 41 puntos porcentuales, como se aprecia en la figura 6. Aunque esta brecha ha experimentado una ligera reducción de aproximadamente 4 puntos porcentuales en los últimos años, sigue siendo significativa.

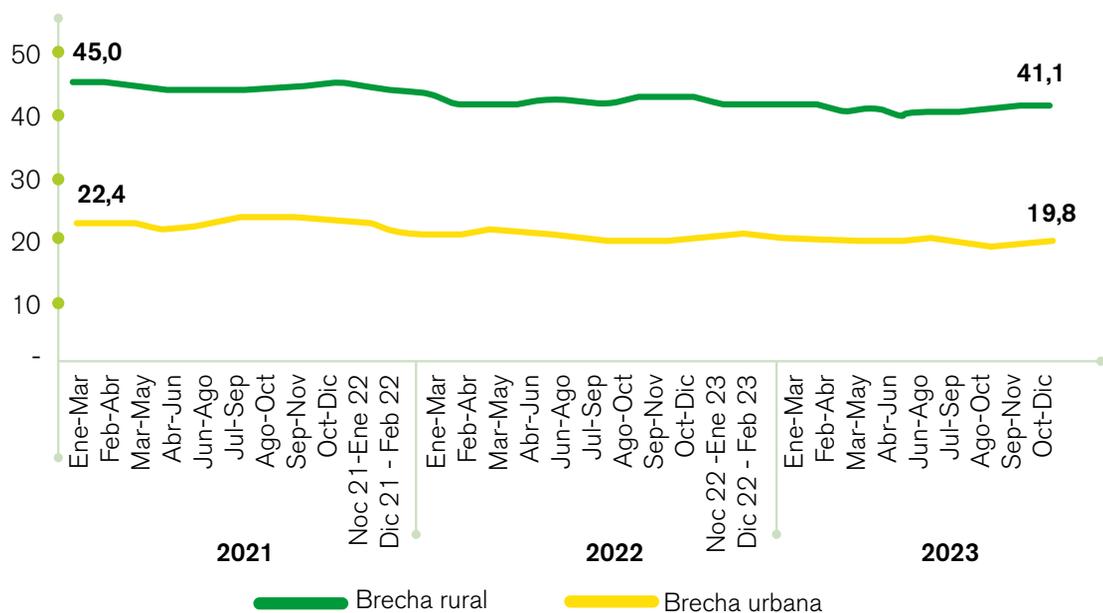
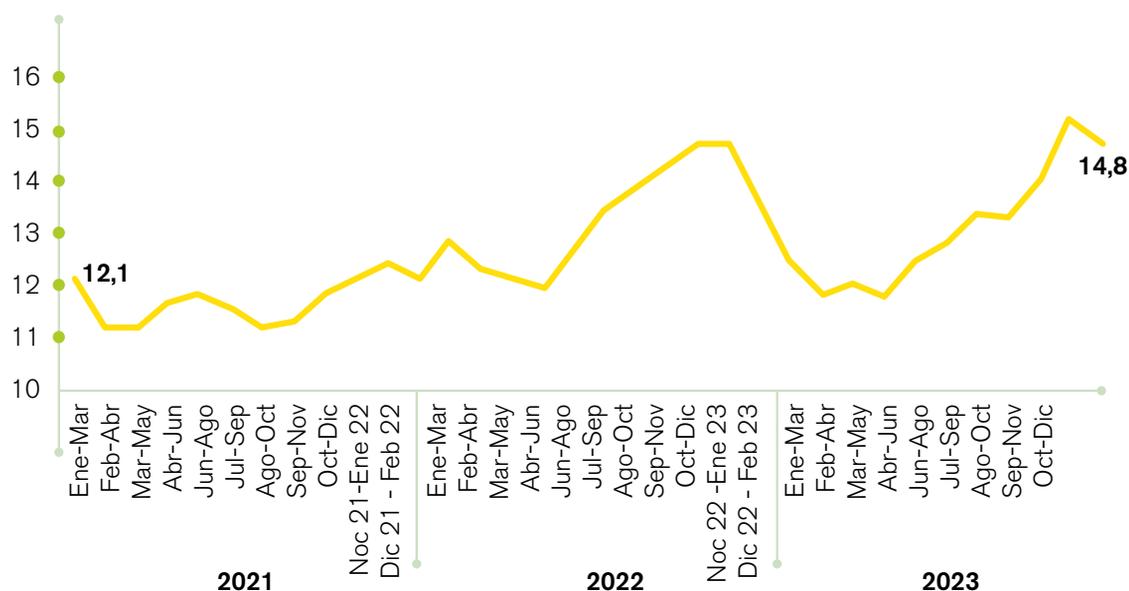


Figura 6. Brecha en la tasa de ocupación por área (trimestre móvil)

Fuente: GEIH (DANE).

Esta disparidad en las tasas de ocupación entre hombres y mujeres, en áreas urbanas y rurales, se ha mantenido constante en el tiempo, lo que significa que las mujeres participan menos en el mercado laboral que los hombres. Incluso,

la situación es más grave para las mujeres que laboran en las zonas rurales dado que estas presentan una tasa de ocupación aproximadamente 15 puntos porcentuales menor que las mujeres que trabajan en áreas urbanas (figura 7).



**Figura 7. Brecha en la tasa de ocupación femenina entre el sector rural y urbano (trimestre móvil)**

Fuente: GEIH (DANE).

En cuanto a la estructura de ocupados, es preciso mencionar que, para los hombres, aproximadamente el 87% se clasifican como trabajadores por cuenta propia (43,9%) o empleados (43%) en el cierre del 2023. Por otro lado, en el caso de las mujeres, estas dos categorías representan cerca del 83% de las ocupadas, con una distribución del 38,4% como trabajadoras por cuenta propia y un 44,7% como empleadas. Esto señala una mayor propensión de los hombres a ser trabajadores por cuenta propia que las mujeres (5,5 puntos porcentuales superior), y una mayor propensión de las mujeres a ser empleadas que los hombres.

En relación con la categoría de empleados, el 3,3% de los hombres asume esta posición, mientras que solo el 1,9% de las mujeres desempeña dicho rol. Así mismo, en términos promedio, el 6,5% de las mujeres se desempeñan como empleadas domésticas, en comparación con el 0,3% de los hombres, una tendencia constante con el tiempo.

En lo referente a la distribución del empleo, sobresalen sectores como el comercio y la reparación de vehículos (17,3%), la agricultura y ganadería (14,3%), la administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (12,3%), así como las industrias manufactureras (10,5%). Estos sectores representan el 55 % de los puestos de trabajo en el país. Los hombres ocupados suelen participar en agricultura y ganadería (20%), comercio y reparación de vehículos (15,8%), transporte y almacenamiento (11,6%), construcción (10,9%) e industrias manufactureras (10,3%), abarcando aproximadamente el 70% de los empleos masculinos.

En contraste, las mujeres empleadas tienen una presencia significativa en los sectores de comercio y reparación de vehículos (19,8%), administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana (17,9%), actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otros servicios (14,3%), alojamiento y servi-

cios de comida (11,5%) y actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos (11,3%), constituyendo alrededor del 75% de los empleos femeninos.

Por otro lado, en cuanto a la remuneración laboral, destaca que el salario promedio de las mujeres empleadas es de \$1.579.384 pesos colom-

bianos, frente al salario promedio de \$1.690.450 pesos colombianos para los hombres. Asimismo, se evidencian notables disparidades al examinar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en contextos urbanos o rurales; la brecha salarial entre ambos géneros a nivel urbano es del 12%, mientras que a nivel rural se amplía significativamente, alcanzando el 42%.

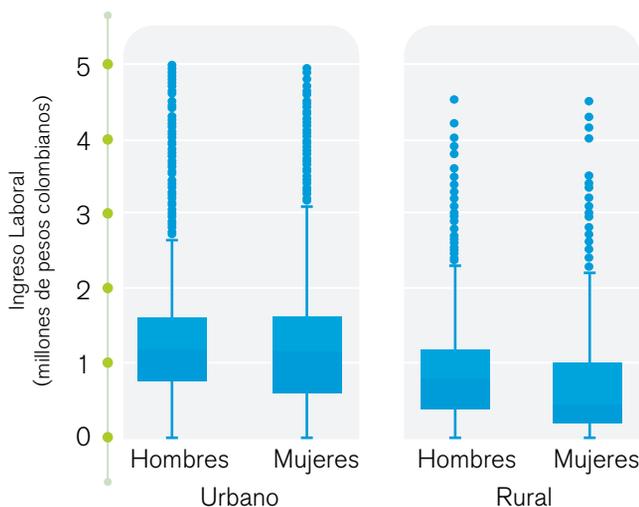


Figura 8. Distribución de salarios por género y área

Fuente: GEIH (DANE).

Estos datos del DANE permiten analizar las diferencias salariales en relación con el nivel educativo, respecto a lo que se observa que las mujeres, incluso con el mismo nivel que los hombres, reciben una remuneración inferior a sus contra-

partes masculinas. Esta disparidad es aún más pronunciada en el caso de quienes tienen un nivel de posgrado. Estos resultados sugieren que la brecha salarial puede corresponder a factores distintos a la preparación académica.

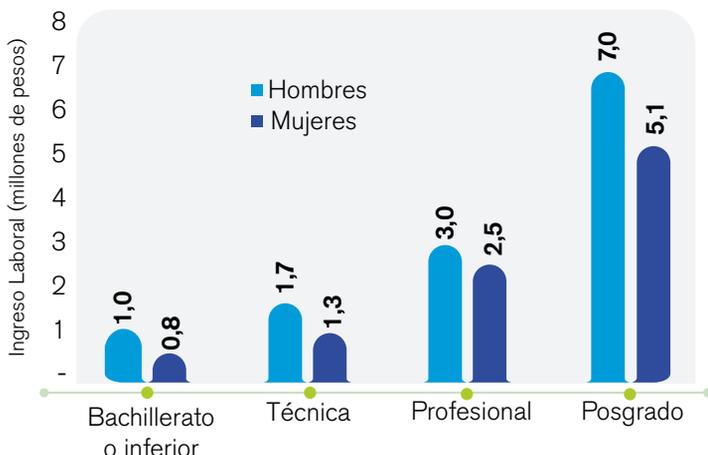


Figura 9. Distribución de salarios por género y nivel educativo

Fuente: GEIH (DANE).

### 3.3. Tasa de desempleo

En Colombia, la tasa general de 2023 se situó en 10%, al desagregar estos datos por género para el último trimestre de 2023, se encuentra que la tasa de desempleo para los hombres es de alrededor de un 7,8%, mientras que para las mujeres asciende al 11,6%, es decir, una brecha de 4 puntos porcentuales.

En cuanto a la ubicación geográfica, los hombres presentan una tasa de desempleo urbano cercana al 8,8%, en contraste con la tasa femenina, que es de alrededor del 11,4%. Esto genera una brecha urbana, similar a la presen-



Se encuentra que la tasa de desempleo para los hombres es de alrededor de un

**7,8%,**

mientras que para las mujeres asciende al

**11,6%**

tada en el total nacional, de aproximadamente 3 puntos porcentuales. No obstante, en las áreas rurales, la brecha de desempleo entre hombres y mujeres es considerablemente mayor, llegando a los 8,5 puntos porcentuales. En estas áreas, los hombres tienen una tasa de desempleo cercana al 4,5%, mientras que la de las mujeres se encuentra en el 13,1%.

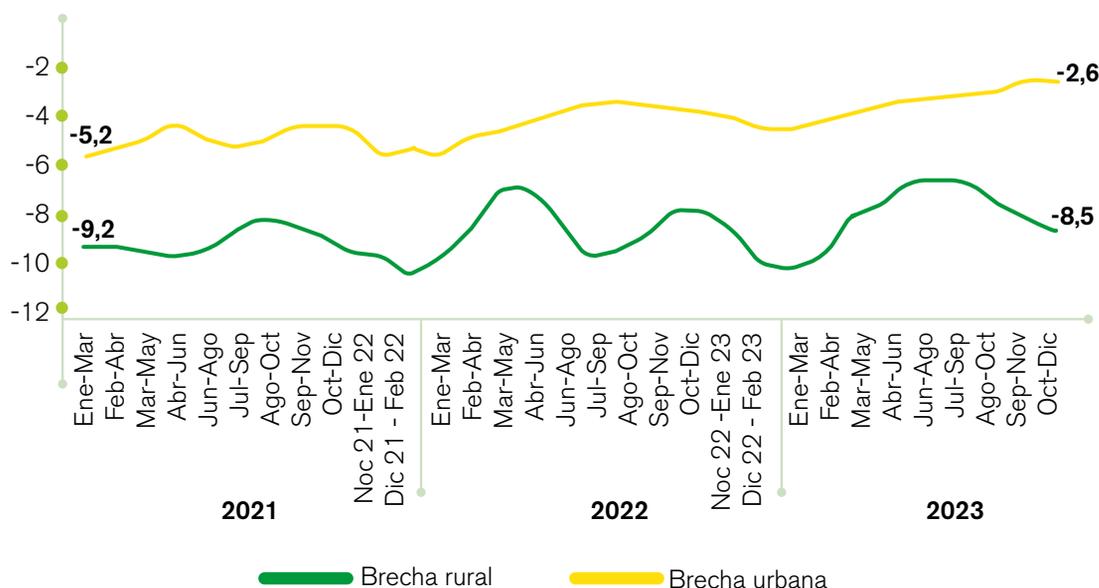


Figura 10. Brecha de género de la tasa de desocupación por área (trimestre móvil)

Fuente: GEIH (DANE).

Adicionalmente, las diferencias en las tasas de desempleo entre mujeres en zonas urbanas y rurales han experimentado cambios significativos. Como se puede apreciar en la Figura 11, en 2021, las mujeres urbanas presentaron una

mayor tasa de desempleo que las mujeres de zonas rurales. Sin embargo, desde mediados de 2023 esta brecha se redujo y se invirtió. Esto puede deberse a los efectos de la pandemia del Covid-19 en el ámbito laboral.

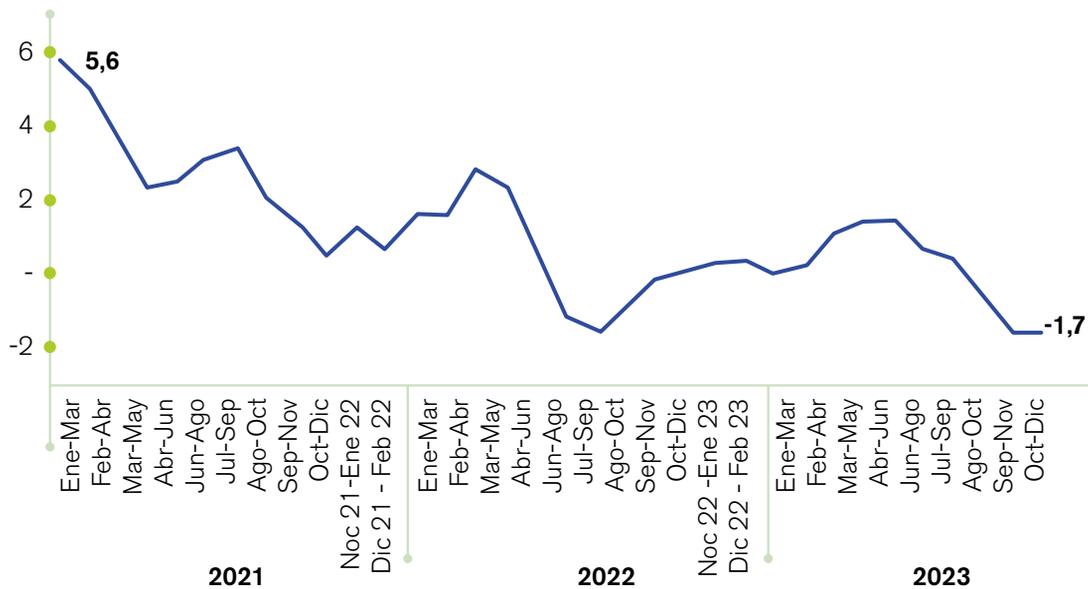


Figura 11. Brecha en la tasa de desocupación femenina entre el sector rural y urbano (trimestre móvil)

Fuente: GEIH (DANE).

En cuanto a la duración del desempleo, las mujeres experimentan períodos más largos. Se evidencia que las mujeres dedican, en promedio, cerca de 18 semanas (aproximadamente 4,5 meses) a la búsqueda de empleo, en comparación con los hombres, cuya duración promedio de búsqueda es

de alrededor de 11 semanas (equivalente a 2,7 meses). Además, al examinar la distribución de esta variable, se observa que los períodos de búsqueda de empleo de las mujeres tienden a ser más variables, con una concentración en lapsos más extensos (figura 12).

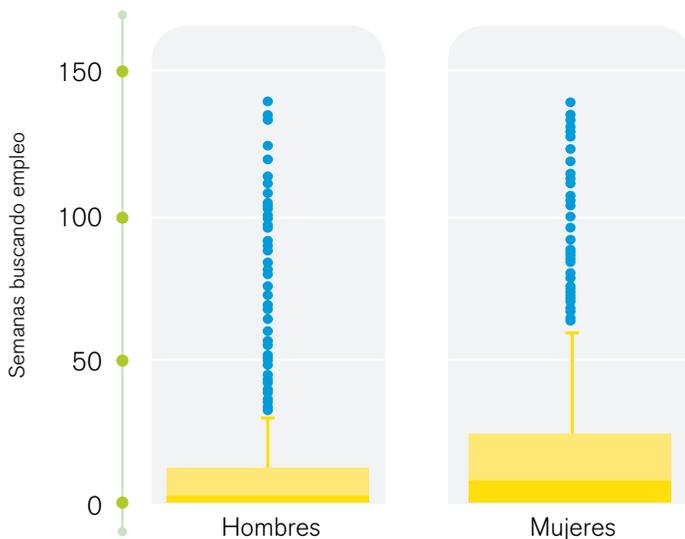


Figura 12. Tiempo promedio en búsqueda de empleo

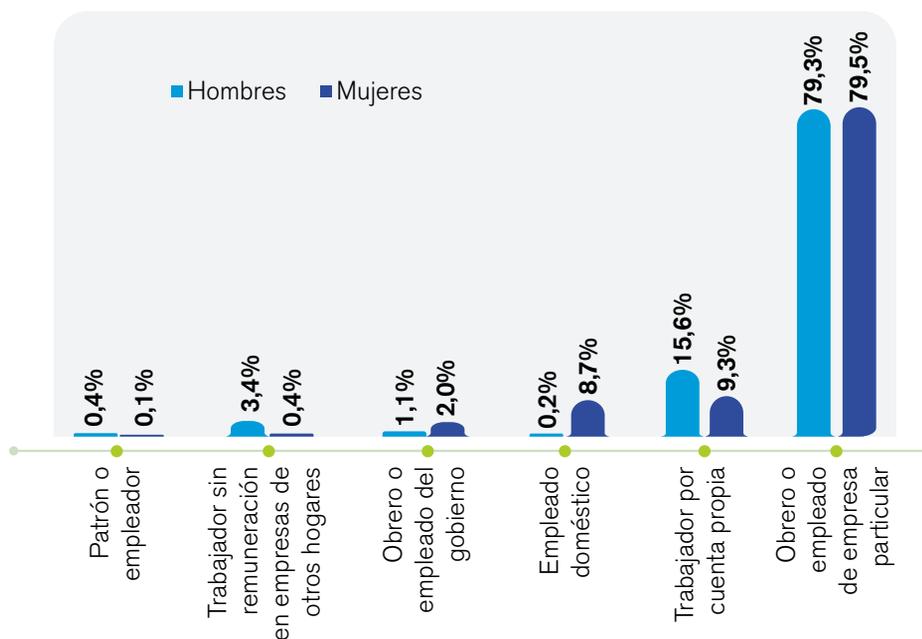
Fuente: GEIH (DANE).

Cuando se examina en qué posición ocupacional buscan trabajo las personas que actualmente no tienen empleo, se destaca que tanto hombres como mujeres buscan principalmente empleo como obreros o empleados de empresas particulares, representando cerca del 79% para ambos sexos. Sin embargo, se observan algunas diferencias en las posiciones ocupacionales buscadas por la población de ambos géneros. Por ejemplo, el 15,6% de los hombres desempleados aspira a ser trabajador por cuenta propia, mientras que este porcentaje es del 9,3% para las mujeres.



**El 8,7%**  
de las mujeres sin empleo  
busca ocuparse como empleada  
doméstica, mientras que  
este porcentaje es del  
**0,3%**  
para los hombres.

Del mismo modo, el 8,7% de las mujeres sin empleo busca ocuparse como empleada doméstica, mientras que este porcentaje es del 0,2% para los hombres.



**Figura 13. Posición ocupacional en la búsqueda de empleo**

Fuente: GEIH (DANE).

De otro lado, se observan disparidades en las razones por las cuales hombres y mujeres dejaron su último empleo. La principal causa de cese laboral para ambos géneros es la finalización de un trabajo temporal, con un 51% para

los hombres y un 31% para las mujeres. No obstante, se destaca que el 16% de las mujeres desempleadas se retiraron debido a responsabilidades familiares, mientras que solo el 3% de los hombres lo hizo por esa razón.



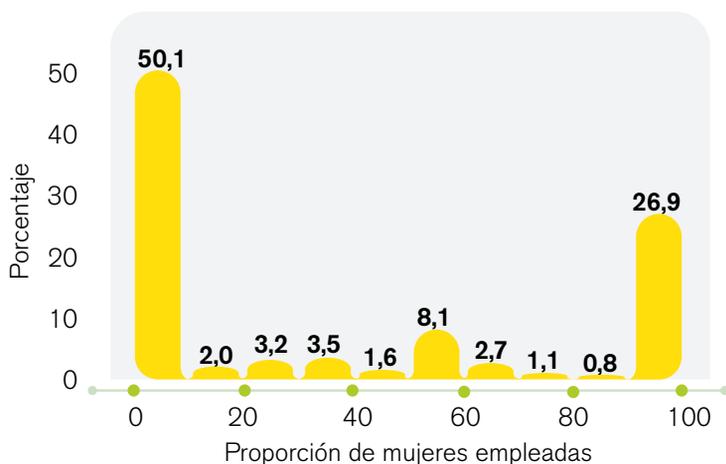
**Figura 14. Motivos para dejar el último trabajo**

Fuente: GEIH (DANE).

### 3.4. Sector empresarial

Tanto las brechas en el mercado laboral, como las disparidades salariales y de acceso a ciertos roles, influyen directamente en el contexto empresarial. Es así como las desigualdades en oportunidades laborales se traducen en desafíos adicionales para las mujeres que buscan iniciar y dirigir empresas. La falta de representación equitativa en puestos de liderazgo y la limitada accesibilidad a recursos financieros y de apoyo para emprendedoras son manifestaciones de estas brechas persistentes. En este sentido, esta sección analiza los datos proporcionados por el Registro Único Empresarial y Social (RUES) de las cámaras de comercio, para comprender las brechas existentes tanto en la creación de empresas como en su liderazgo.

En términos de empleados, en promedio, el 37% de la fuerza laboral de las empresas en Colombia son mujeres, sean empresas de personas naturales o jurídicas y sin importar su tamaño. Sin embargo, al analizar esta cifra por deciles, se revela que más del 50% de las empresas operan con una fuerza laboral femenina inferior al 10%. Por otro lado, cerca del 27% de las empresas tienen más del 90% de sus empleos cubiertos por mujeres. Aunque la mayoría de las empresas ocupan a mujeres en solo el 10% del total de sus empleos, hay empresas que se caracterizan por una composición laboral mayoritariamente de mujeres, lo que sucede en empresas que realizan actividades de educación, atención de la salud humana, asistencia social y trabajo doméstico.

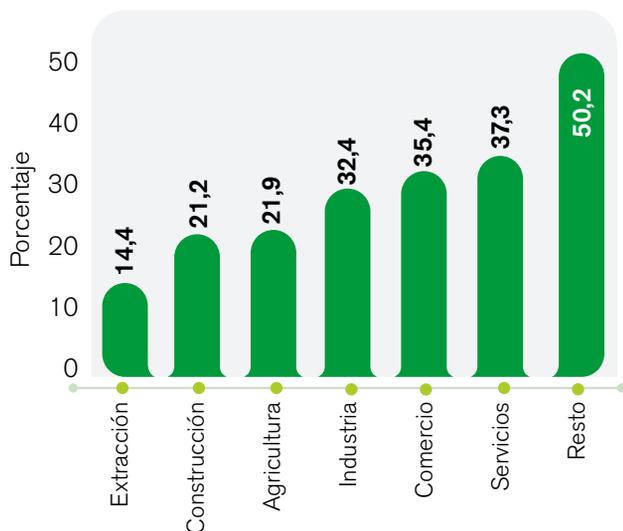


**Figura 15. Distribución de las mujeres empleadas por las empresas**

Fuente: RUES.

Al analizar la distribución de la ocupación por género en diferentes sectores económicos, se observa que las mujeres tienen baja representación en extracción, construcción y agricultura. En los sectores de industria, comercio y servicios, la representación de mujeres está en línea con el promedio general. El sector que se

destaca por contar con una mayor presencia de mujeres es el denominado como "resto", que abarca actividades como la administración pública, defensa, educación, atención de la salud humana, asistencia social, trabajo doméstico y actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales.



**Figura 16. Proporción de mujeres empleadas por sector económico**

Fuente: RUES.

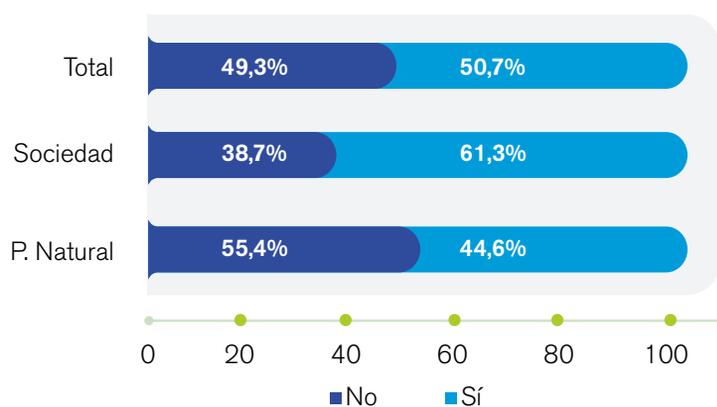
En cuanto al liderazgo empresarial, el informe más reciente sobre la actividad empresarial del Global Entrepreneurship Monitor (GEM) de 2023, revela marcadas discrepancias en la percepción de hombres y mujeres en aspectos clave.

Se evidencia una brecha de 10 puntos porcentuales en la autoconfianza declarada por mujeres y hombres, indicando que las mujeres expresan una convicción menor de poseer los conocimientos y habilidades necesarios para iniciar un negocio.

Sin embargo, se observa que la proporción de hombres que no consideran el temor al fracaso como un impedimento para emprender, es 4 puntos porcentuales superior que la de las mujeres. De la misma manera, con respecto a la percepción de oportunidades favorables para iniciar un negocio, la proporción de hombres está 7 puntos porcentuales por encima de las mujeres. Estos resultados subrayan la existencia de concepciones desiguales entre los géneros y destacan áreas específicas que podrían requerir atención para fomentar la participación equitativa en el emprendimiento colombiano.

Por otro lado, si bien las estadísticas muestran que, en promedio, el 50,67% de las empresas empleadoras vinculan al menos a una mujer empleada, es crucial destacar las disparida-

des existentes entre diferentes estructuras empresariales. Los datos revelan que las sociedades tienen una proporción mayor, con un 61,29%, de empresas que reportan tener al menos una mujer empleada, en comparación con el 44,56% de las personas naturales que reportan lo mismo. Adicionalmente, de las empresas registradas como sociedades, y que generan empleo en el país, 170.464 empresas (45,6%) tienen al menos una mujer en cargos directivos. Estas disparidades subrayan la necesidad de implementar prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos, sobre todo considerando la mayor proporción de empresas que se encuentran registradas como personas naturales, por lo que atacar esta brecha puede representar un efecto importante en el empleo femenino.

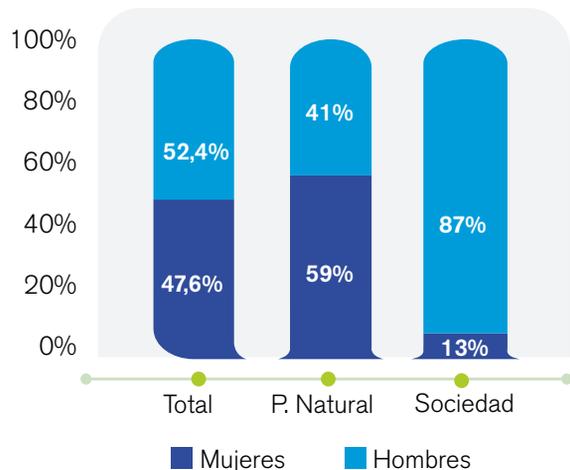


**Figura 17. Proporción de empresas que emplean al menos una mujer: persona natural vs sociedad**

Fuente: RUES.

De otra parte, es importante destacar que, del total de las empresas del país, el 47,6% es de propiedad femenina. En el caso de las personas naturales, el 59% de las empresas es propiedad

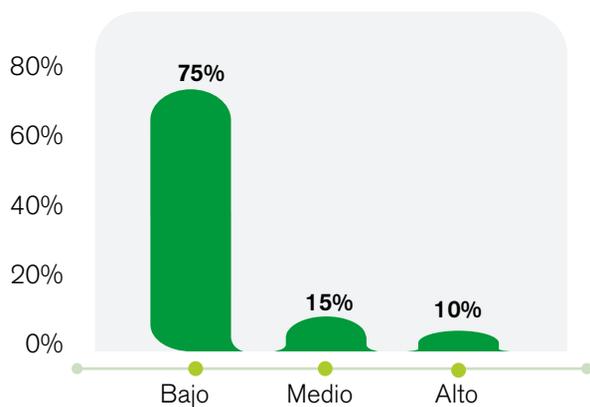
de una mujer; y, en el caso de las sociedades, el 13% de las empresas presentan una participación femenina en el capital social de más del 50%, o su representante legal es mujer.



**Figura 18. Pertenencia de las empresas por género y organización jurídica**

Fuente: RUES.

Así, al analizar la composición del capital social de las empresas, se encuentra que las mujeres tienen representación limitada, ya que en promedio solo poseen el 16 % del capital de las empresas y en más del 75 % de las firmas su participación es inferior al 10%. De hecho, el 15% de las empresas presentan una media participación femenina en el capital social, con porcentajes entre el 10% y el 80%, y el 10% de las empresas presenta una participación femenina mayor al 80% en el capital.

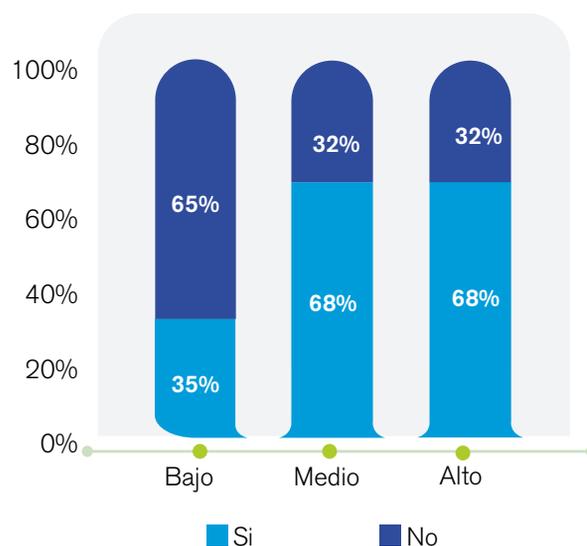


**Figura 19. Participación femenina en el capital social de las empresas**

Fuente: RUES.

Aunque la mayoría de las empresas son representadas legalmente por mujeres (sin importar el tipo de organización jurídica o el tamaño de la firma), sus propietarios son hombres. Las mujeres participan como empleadas o representantes formales en vez de empleadoras o propietarias de empresas.

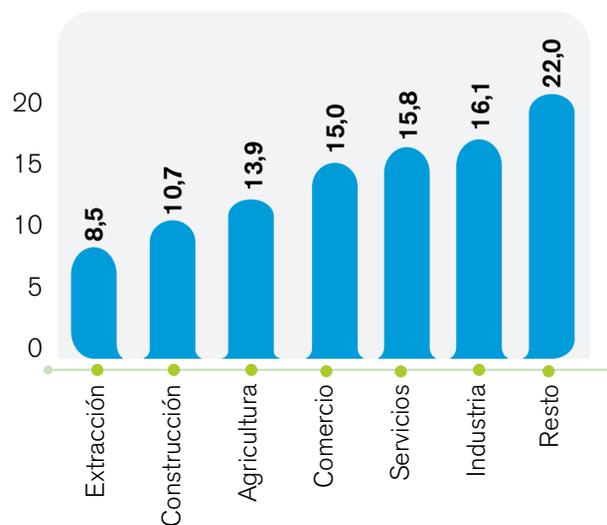
Así, se encuentra que de aquellas empresas en las que el porcentaje de participación de las mujeres en el capital es baja, hay a su vez un menor porcentaje de empresas que emplean al menos a una mujer, siendo este del 35%. Esto en comparación con empresas en donde la participación de la mujer en el capital es media o alta, es decir con más de un 10% de capital social femenino, de las cuales un 67% emplean al menos a una mujer. De esta forma se resalta la relación que hay entre la participación de la mujer en el capital y el empleo femenino en estas empresas.



**Figura 20. Sociedades que emplean al menos una mujer de acuerdo a su participación femenina en el capital.**

Fuente: RUES.

La participación de las mujeres en el capital social por sector económico está correlacionada con su participación en el empleo. Las mujeres participan menos en el capital social en los sectores de extracción, construcción y agricultura. Por el contrario, las mujeres tienden a ser propietarias de empresas de actividades como la administración pública, defensa, educación, atención de la salud humana, asistencia social, trabajo doméstico y actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales, lo que es claramente similar a los sectores en los cuales hay una mayor proporción de mujeres empleadas.



**Figura 21. Participación de las mujeres en el capital social por sectores económicos**

Fuente: RUES.

# 04 Consideraciones finales

La persistente brecha en el acceso al mercado laboral plantea desafíos considerables para la igualdad de género y el desarrollo económico. A pesar de los avances notables en la participación laboral femenina, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas que las relegan a ciertos sectores y roles, limitando su potencial y contribución.

Las barreras que restringen el acceso equitativo al mercado laboral se manifiestan de diversas formas. La segregación ocupacional, donde las mujeres a menudo son canalizadas desde sus primeros años, hacia sectores de servicios y cuidado, mientras que los hombres prevalecen en áreas técnicas y científicas, crea un desequilibrio estructural. Este sesgo contribuye a la persistencia de estereotipos de género y obstaculiza el pleno desarrollo de habilidades y talentos en diversos campos.

En este sentido, es crucial implementar políticas y programas que no solo incentiven la participación femenina en el mercado laboral, sino que también aborden los desafíos específicos que enfrentan, allanando el camino

hacia una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Igualmente, es necesario emprender acciones para que las mujeres accedan al desarrollo de habilidades en matemáticas, ciencias e ingenierías, donde se desarrollan conocimientos científicos, tecnológicos e innovadores, mediante ferias científicas, concursos y proyectos en el sector empresarial que incentivan el interés de los jóvenes por estas áreas. Estas habilidades en el futuro les permitirían acceder a ramas de actividad altamente productivas, bien remuneradas y que proporcionen competencias para su aplicación en iniciativas de generación de ingresos.

Las barreras también se presentan en la falta de igualdad de oportunidades en la promoción y acceso a roles de liderazgo. La subrepresentación de mujeres en posiciones directivas y de toma de decisiones, refleja un sistema que no aprovecha plenamente el talento disponible. La ausencia de modelos femeninos en posiciones influyentes de la política, la ciencia, el mundo empresarial y los medios, puede actuar como un factor de

desincentivo de las niñas y las jóvenes para aspirar a este tipo de roles.

Las brechas salariales persistentes entre hombres y mujeres revelan un problema arraigado que trasciende las simples diferencias de remuneración. Aunque es alentador notar mejoras en comparación con décadas anteriores, aún persiste una inequidad en la compensación que las mujeres reciben por un trabajo similar al ejercido por hombres. Esto refleja sistemas organizativos y estructuras económicas que requieren reformas fundamentales.

La desigualdad salarial no solo es una cuestión de percepciones y prácticas individuales, sino también el resultado de estructuras sistémicas que perpetúan diferencias injustas. La segregación ocupacional, donde las mujeres tienden a concentrarse en sectores u ocupaciones de menor remuneración y la falta de transparencia en las políticas salariales contribuyen a esta disparidad.

Se requiere un enfoque integral que aborde no solo la discriminación directa, sino también las estructuras organizativas y culturales que perpetúan las diferencias salariales. En última instancia, garantizar remuneraciones equitativas es esencial para construir un futuro laboral donde la igualdad de oportunidades y la valoración del talento prevalezcan sobre las barreras de género.

En dicho sentido, es importante mencionar cómo la desigualdad de género y de ingresos están íntimamente vinculadas. A este respecto,

el Foro Económico Mundial<sup>3</sup> menciona que existen al menos tres razones por las que se presenta este fenómeno correlacional:

- Las mayores diferencias en las tasas de participación en la fuerza laboral entre hombres y mujeres dan como resultado la desigualdad de ingresos entre ambos.
- Es más probable que las mujeres trabajen en el sector informal, en el que los ingresos son más bajos, lo que amplía la brecha de ingresos de género.
- La desigualdad de oportunidades, como el acceso desigual a la educación, los servicios de salud y las finanzas, prevalece entre hombres y mujeres y está fuertemente asociada con la desigualdad de ingresos.

Por otra parte, la persistente brecha de liderazgo empresarial, que refleja la subrepresentación de las mujeres en roles directivos, no solo es una cuestión de equidad, sino también una barrera significativa para la eficiencia y la innovación en las organizaciones. Este fenómeno refleja un desequilibrio estructural en el que las mujeres acceden a algunas posiciones de liderazgo, que está subordinadas a un entorno masculino, configurándose así el fenómeno conocido como techo de cristal.

Para abordar esta brecha, es fundamental transformar las estructuras organizativas y cultivar un entorno empresarial inclusivo. Esto

<sup>3</sup> <https://www.weforum.org/agenda/2015/10/why-gender-and-income-inequality-are-linked/>

implica no solo eliminar los sesgos de género en los procesos de selección y promoción, sino también fomentar una cultura que valore y promueva la diversidad de género. La implementación de programas de mentoría y desarrollo profesional específicos para mujeres puede desempeñar un papel crucial al proporcionar el apoyo necesario para que avancen en sus carreras hacia roles de liderazgo.

Conscientes de esta realidad, las Cámaras de Comercio integran en su oferta de programas y servicios, iniciativas enfocadas en el mejoramiento de los conocimientos, capacidades y habilidades de las mujeres en el entorno empresarial.

Estos esfuerzos de fortalecimiento se centran primordialmente en aspectos técnicos y de gestión para el emprendimiento, así como

en habilidades de comunicación, inteligencia social e inteligencia emocional, útiles no solo para el desempeño gerencial, sino también para la consolidación de los liderazgos femeninos en entornos empresariales y sociales.

De la misma manera, estos programas cuentan con un importante énfasis en el desarrollo de habilidades digitales, factor de gran importancia para cerrar las brechas de género tanto en aspectos productivos como de participación, lo cual es subrayado en el Conpes 4080 de 2022, Política Pública de Equidad de Género para la Mujeres, en el cual se menciona que la desigualdad en el acceso a internet y a las tecnologías digitales a las que se enfrentan las niñas y mujeres, tiene un fuerte impacto en su participación en la sociedad y en el disfrute de las oportunidades de la cuarta revolución industrial.



# 05 Referencias

- Asmae, D., & Salwa, A. (2019). *Gender and Entrepreneurial Process: Analysing the Gender Gap Through Theoretical Lens*. [www.ijbmer.com](http://www.ijbmer.com)
- GEM (2023). *Dinámica de la actividad empresarial en Colombia*. Universidad Icesi. <https://doi.org/10.18046/EUI/GEM.2020>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer & ONU Mujeres (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
- Guzman, J., & Kacperczyk, A. (Olenka). (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, 48(7), 1666–1680. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.03.012>
- Langowitz, N., & Minniti, M. (2007). *The Entrepreneurial Propensity of Women*.
- OIT (2022a). *Global wage report 2022-23*. <https://doi.org/10.54394/ZLFG5119>
- OIT. (2022b). *The gender gap in employment: What's holding women back?* <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Startiene, G., & Remeikiene, R. (2008). *Gender gap in entrepreneurship*. <https://www.researchgate.net/publication/289861220>
- UN Women (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023*.

- UN Women (2018). *Leave no one behind: Taking action for transformational change on woman's economic empowerment*. <https://hlp-wee.unwomen.org/en> Urquidi, M., & Chalup, M. (2023). *The gender earnings gap in Latin America and the Caribbean: an analysis of its components*. <http://www.iadb.org>
- World Bank. (2022, January 9). *Female labor force participation*. <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/flfp-data-story/>
- World Economic Forum (2015). *Why gender and income inequality are linked*. <https://www.weforum.org/agenda/2015/10/why-gender-and-income-inequality-are-linked/>