



Los retos que persisten en las brechas de género

Marzo 8 de 2024

Equipo de Investigaciones

Presidente de ANIF

José Ignacio López G.

Vicepresidente de ANIF

Luz Magdalena Salas B.

Investigador Jefe de ANIF

Camila Ciurlo A.

Investigadores

Laura Llano C.
Fabián Suárez N.
María Camila Carvajal P.
Ana María Castiblanco L.
María Camila Oliveros M.

Asistentes de Investigación

Laura Castaño O.
Sofía Vega A.

El contenido de este Comentario Económico expresa la opinión de ANIF y no representa la postura del patrocinador.

- Para el 2023, la brecha nacional en la tasa global de participación (TGP) entre hombres y mujeres fue de 24,0pp para el total nacional, cifra que se mantiene desde hace cinco años.
- En Colombia, las mujeres dedican el doble del tiempo a labores del cuidado en comparación con los hombres, reflejando las disparidades de género en las actividades relacionadas con el hogar y el cuidado.
- En el 2023, el salario promedio de los hombres fue 1,1 veces mayor que el de las mujeres, evidenciando la persistente inequidad de género en el mercado laboral.
- En el ámbito empresarial, persisten desafíos en cuanto a la participación y liderazgo de las mujeres. En Colombia, el 46% de las mipymes son lideradas por mujeres, con una mayor concentración en las microempresas. En contraste, los hombres lideran en su mayoría pequeñas y medianas empresas.
- Pese a que las mujeres cuentan con mejor reputación financiera, tienen acceso a créditos con mayores tasas de interés y montos aprobados de menor cuantía.

La conmemoración del Día Internacional de la Mujer marca un hito en la lucha por la igualdad de género y los derechos de las mujeres. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible establece una ruta de acción para el progreso sostenible, donde la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son componentes integrales de cada uno de los 17 objetivos. La tarea que se esconde detrás de esta meta sigue siendo reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres en múltiples ámbitos, inequidades que hoy persisten y continúan limitando el potencial económico y social de la sociedad.

Por esta razón, desde ANIF presentamos hoy algunas cifras relevantes en términos de brechas en el mercado laboral, composición empresarial y acceso y uso del crédito, que reflejan los múltiples retos que aún enfrentamos en la lucha de la igualdad de género. Además, destacamos la importancia de abordar cada uno de ellos.

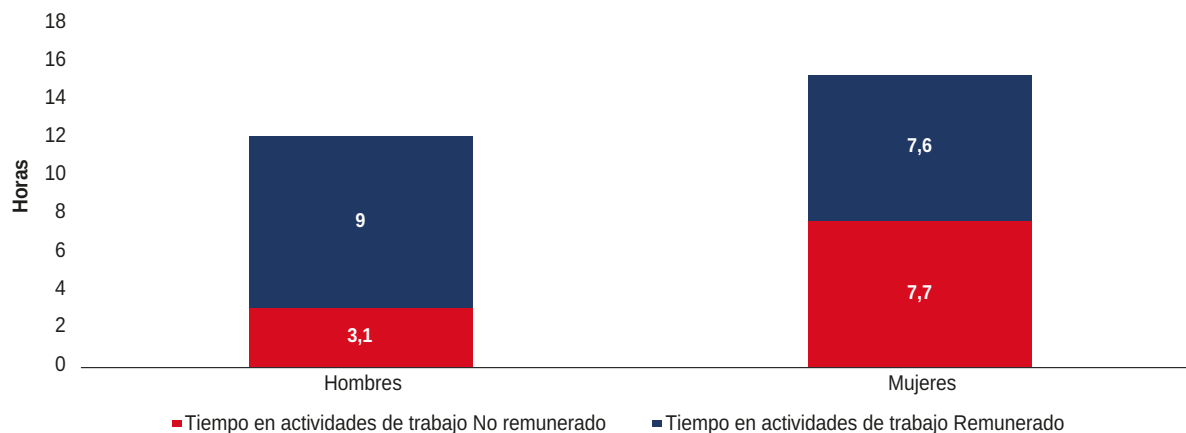
El mercado laboral es uno de los temas sociales y económicos en donde más se evidencian desigualdades entre hombres y mujeres a nivel mundial, y el caso colombiano no es la excepción. Para el 2023, la brecha nacional en la tasa global de participación (TGP) entre hombres y mujeres

fue de 24,0pp para el total nacional, y en el caso de los jóvenes fue de 15,4pp. En cuanto a la diferencia en la tasa de desempleo, para el total nacional ascendió a 4,6pp y en los jóvenes fue de 7,3pp.

Para entender mejor esa cifra, es importante ahondar en la distribución fuera de la fuerza laboral, es decir, los inactivos. Del total en 2023, 68,4% eran mujeres en contraste con el 31,3% de los hombres, cifra que se ha mantenido desde hace cinco años. Dentro de los inactivos, se encuentran aquellos que estudian y quienes se dedican al trabajo doméstico, entre otras categorías¹. En cuanto a la proporción entre hombres y mujeres para aquellos inactivos que estudian, vemos que el 49,5% eran mujeres, mostrando que, en términos educativos agregados, no existe una diferencia marcada.

En cuanto al trabajo doméstico, 88% está a cargo de mujeres, muestra clara en este caso de la desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado. Asimismo, a la hora de analizar la distribución del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado², y al considerar las normas sociales arraigadas, se observa que las mujeres son quienes asumen las cargas y responsabilidades asociadas al hogar y el cuidado. Esta disparidad, se evidencia en el tiempo que las mujeres dedican a las labores del cuidado, pues las mujeres gastan el doble de tiempo en trabajos no remunerados en comparación con los hombres (ver Gráfico 1). Esta tendencia, se extiende a lo largo de Latinoamérica, donde las mujeres destinan alrededor de tres cuartas partes de su tiempo laboral semanal a las labores de cuidado no remunerado. Este desequilibrio, crea barreras que impiden a las mujeres concentrarse en mejorar su formación profesional, ascender en sus trabajos a lo largo de su vida laboral y acceder a cargos más altos.

Gráfico 1: Tiempo Promedio en Actividades de Trabajo no remunerado Colombia (2020-2021)



Fuente: Elaboración ANIF con datos de la ENUT (2020-2021)

¹ Incapacitados, rentistas, jubilados.

² Suministro de alimentos, mantenimiento de vestuario, limpieza y mantenimiento del hogar, compras y administración del hogar, cuidado y apoyo de personas, voluntariado.

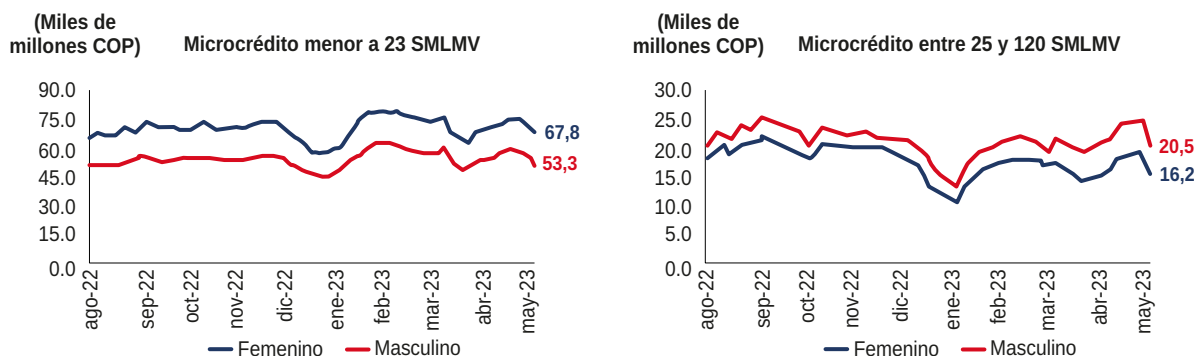
Adicionalmente, las desigualdades en las horas dedicadas al trabajo no remunerado por parte de las mujeres terminan perpetuando la brecha de género en el ámbito laboral y económico, con efectos significativos en otros aspectos, como el ingreso salarial. Para el 2023, el salario promedio de los hombres fue equivalente a \$1.720.928, mientras que el de las mujeres se situó en \$1.538.695³, evidenciando una brecha salarial de \$ 182.233 que representa aproximadamente el 15% de un salario mínimo de 2023. Esta disparidad salarial subraya la persistente inequidad de género en el mercado laboral, donde las mujeres continúan enfrentando barreras para acceder a salarios justos y equitativos en comparación con los hombres.

Ahora, para entender las brechas que se desarrollan en torno al mercado laboral, es importante mencionar también el rol de la mujer en el mundo empresarial. De acuerdo con datos de la Encuesta Mipyme ANIF (EMP), en Colombia, el 46% de las mipymes son lideradas por mujeres⁴. Las empresas son, en su mayoría, microempresas (63%). Entre más grande sea la empresa, disminuye la prevalencia del liderazgo femenino.

En cuanto al acceso y aprobación de crédito, si bien la EMP sugiere que no hay diferencias en la aprobación de crédito por sexo, las condiciones de acceso son diferentes. Según información del Reporte Especial de inclusión Financiera del Banco de la República (2023), en promedio, las mujeres tienen un monto de aprobación menor y mayores tasas de interés, pese a contar con mejor score crediticio frente a los hombres. Un hecho paradójico, si se tiene en cuenta que las mujeres, además, tienen menores tasas de morosidad.

Como se observa en el Gráfico 2, analizando la distribución de desembolsos semanales por sexo del deudor, en el último mes con información (mayo) se

Gráfico 2: Distribución de desembolsos semanales por sexo del deudor - segmentos de crédito más representativos



Nota 1: se presentan los desembolsos promedio móvil de cuatro semanas de los E.C.

Nota 2: únicamente se tienen en cuenta los registros que traen información de desembolsos a personas naturales.

Fuente: Superintendencia Financiera de Colombia; cálculos del Banco de la República.

³ Cálculos propios con datos de GEIH 2023

⁴ Se utilizó la definición que determinaron el IFC y We-Fi y se ajustó al contexto nacional.

reporta una brecha de 14,5 miles de millones en los montos desembolsados para los hombres con respecto a las mujeres, en microcréditos menores a 25 SMLMV. En los microcréditos entre 25 y 120 SMLMV, los hombres tienen un mayor monto desembolsado en 4,3 miles de millones con respecto a las mujeres. Estas diferencias en los montos aprobados corroboran que las mujeres empresarias tienen un menor respaldo del sector financiero.

Considerando esto, es fundamental reconocer y abordar las barreras que enfrentan las mujeres en el ámbito financiero, desde la desconfianza en la toma de decisiones y planificación financiera, hasta los techos de cristal que limitan su participación en la toma de decisiones a nivel empresarial. Para contrarrestar esta situación, y los demás desafíos en términos de la inclusión, es esencial proporcionar educación financiera a las mujeres y niñas que les permita adquirir habilidades necesarias para tomar decisiones financieras con confianza y autonomía. Asimismo, empoderando a las mujeres para asumir estas responsabilidades, no solo se promueve la igualdad de género, sino que se impulsa el crecimiento económico y el desarrollo sostenible.