Género y justicia social

Intervenciones necesarias para la equidad

Laura Porras-Santanilla
Natalia Ramírez-Bustamante
Edición académica



SJS SERIE JUSTICIA SOCIAL

Género y justicia social

Intervenciones necesarias para la equidad

DOI: http://dx.doi.org/10.51573/Andes.9786287903890.9786287903906

COMITÉ EDITORIAL

Helena Alviar García
Libardo José Ariza
Manuel Iturralde
Laura Porras-Santanilla
René Urueña
Natalia Ramírez-Bustamante (directora de la colección)

Género y justicia social

Intervenciones necesarias para la equidad

Laura Porras-Santanilla y
Natalia Ramírez-Bustamante
(edición académica)

Universidad de los Andes | Facultad de Derecho

Nombres: Porras Santanilla, Laura Cecilia, edición académica. | Ramírez Bustamante, Natalia, edición académica.

Título: Género y justicia social : intervenciones necesarias para la equidad / Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante (edición académica)

Descripción: Bogotá : Universidad de los Andes, Facultad de Derecho, Ediciones Uniandes, 2026. | 135 páginas ; 16 × 23 cm.

Identificadores: ISBN 9786287903890 (rústica) | 9786287903906 (*e-book*) | 9786287903913 (epub)

Materias: Política social – Colombia | Igualdad de género – Colombia | Trabajo de la mujer – Colombia | Seguridad social – Legislación – Colombia | Mujeres – Situación legal – Colombia | Minorías sexuales – Situación legal – Colombia

Clasificación: CDD 344.02–dc23 SBUA

Primera edición: octubre del 2026

© Natalia Ramírez-Bustamante y Laura Porras-Santillana, autoras y editoras académicas
© María Fernanda Estrada Robledo, Tary Cuyana Garzón, Juan Felipe Parra Rosas, Natalia Valencia Rodríguez
© Universidad de los Andes, Facultad de Derecho

Ediciones Uniandes
Carrera 1.ª n.° 18A-12, bloque Tm
Bogotá, D. C., Colombia
Teléfono: 601 3394949, ext. 2133
https://ediciones.uniandes.edu.co
ediciones@uniandes.edu.co

ISBN: 978-628-7903-89-0
ISBN *e-book*: 978-628-7903-90-6
ISBN epub: 978-628-7903-91-3
DOI: http://dx.doi.org/10.51573/Andes.9786287903890.9786287903906

Corrección de estilo: Ana María Cobos Villalobos
Diagramación interior y de cubierta: Angélica Ramos Vargas
Imagen de cubierta: "La Ménsula", obra gráfica de la serie *Ménsulas,* por Camila Barreto.

Impresión:
DGP Editores S. A. S.
Calle 63 n.° 70D-34
Teléfonos: 601 721 7641 - 601 721 7756
Bogotá, D. C., Colombia

Impreso en Colombia – *Printed in Colombia*

Este libro cuenta con el aval de la Facultad de Derecho y fue sometido a evaluación de pares académicos.

Universidad de los Andes | Vigilada Mineducación. Reconocimiento como universidad: Decreto 1297 del 30 de mayo de 1964. Reconocimiento de personería jurídica: Resolución 28 del 23 de febrero de 1949, Minjusticia. Acreditación institucional de alta calidad, 10 años: Resolución 000194 del 16 de enero del 2025, Mineducación.

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en su todo ni en sus partes, ni registrada en o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la editorial.

CONTENIDO

Carta al Niño Dios: género y política social en Colombia 1
Laura Porras-Santanilla
Natalia Ramírez-Bustamante

1. Puro tilín tilín… ¿Reformas con enfoque de género? Trabajo, pensiones y la persistencia de desigualdades estructurales en Colombia 5
Laura Porras-Santanilla
Natalia Ramírez-Bustamante

2. Familias diversas, jurisprudencia y pensión de sobrevivientes: la ampliación del concepto de *familia* desde el derecho a la seguridad social 27
María Fernanda Estrada Robledo

3. Desafíos del cuidado en la vejez: jurisprudencia y políticas públicas desde una perspectiva de género en el contexto colombiano 57
Tary Cuyana Garzón

4. Un camino inconcluso: la protección de los derechos laborales de las personas LGTBIQ+ desde la jurisprudencia constitucional 77
Juan Felipe Parra Rosas

5. El sesgo oculto de la salud: las deudas en reproducción y cuidado 99
Juan Felipe Parra Rosas
Laura Porras-Santanilla
Natalia Valencia Rodríguez

Ménsulas 127

Sobre los autores 133

Carta al Niño Dios: género y política social en Colombia

Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante

Las permanentes promesas de hacer y robustecer la política social en Colombia suelen parecerse a la trama de *Esperando a Godot*: discursos reiterados que anuncian transformaciones inminentes, pero que nunca llegan a concretarse o cuando lo hacen no tienen los efectos esperados. Como los personajes de Beckett, la ciudadanía permanece en una espera indefinida, atada a una esperanza que se desplaza siempre hacia el futuro, mientras la realidad cotidiana sigue marcada por carencias estructurales. En ambos casos, lo que se sostiene no es el cumplimiento de la promesa, sino la perpetuación de la expectativa: se alimenta la ilusión de que "mañana" vendrá la reforma o la solución, aunque lo único que realmente llega es el desgaste, la frustración y la normalización de la espera como condición permanente.

La promesa de hacer política social en el caso de las mujeres conlleva, además, el ejercicio de visibilizar la desigualdad estructural entre hombres y mujeres, así como entre estos y la comunidad de lesbianas, gais, trans, bisexuales, intersexuales, personas *queer* y demás diversidades sexuales y de género (LGBTIQ+), lo que no es de ninguna manera un hecho. Por el contrario, el entramado normativo que concreta la política social está atravesado por sesgos de género que, lejos de corregir desigualdades, las reproducen o incluso las profundizan. A lo largo de las últimas décadas, las mujeres y las poblaciones diversas han experimentado con particular crudeza los límites de un derecho social pensado desde modelos masculinos, heteronormativos y familistas, que invisibilizan tanto el trabajo de cuidado como las trayectorias vitales no ajustadas a la norma.

Este libro nace de la convicción de que la equidad de género debe dejar de ser un apéndice retórico de la política social para convertirse en un eje central de su rediseño. Nuestro proyecto, al reunir estos trabajos, fue ofrecer de manera sintética ideas muy puntuales pero estructurales, que a nuestro juicio atienden algunos de los problemas más urgentes que deberían tener en cuenta diseñadores e implementadores de política pública. Lo que aquí proponemos es una mirada crítica y transformadora del derecho social colombiano, que parte de reconocer sus sesgos estructurales, examinar con detalle cómo se

expresan en áreas específicas y plantear intervenciones concretas para superarlos. En este sentido, los capítulos que lo integran ofrecen un recorrido por distintos campos del derecho social —trabajo, pensiones, salud, cuidado y familia— con el fin de mostrar, desde la evidencia empírica, la jurisprudencia constitucional y los marcos teóricos feministas y críticos, que la justicia social solo será posible si enfrenta de manera decidida la desigualdad de género.

El primer capítulo, escrito por Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante, analiza las reformas laboral y pensional impulsadas durante el gobierno de Gustavo Petro. A pesar de haber sido presentadas como transformaciones estructurales con enfoque de género, lo que se observa es una paradoja inquietante: las medidas más promocionadas como "para las mujeres" terminan siendo marginales, simbólicas o incluso contraproducentes, mientras que los verdaderos avances redistributivos provienen de disposiciones presentadas como neutras, como la expansión de los pilares solidario y semicontributivo en pensiones, o el derecho a la flexibilidad laboral para trabajadores con responsabilidades de cuidado. Además, este trabajo muestra cómo la retórica de la igualdad de género, si no se traduce en cambios estructurales en un acceso equitativo al empleo, la redistribución del cuidado y la garantía de ingresos en la vejez, corre el riesgo de convertirse en un gesto vacío.

El segundo capítulo, de María Fernanda Estrada Robledo, explora cómo la Corte Suprema de Justicia ha ampliado el concepto de *familia* en casos recientes que involucran experiencias de poliamor, convivencia simultánea, mujeres víctimas de violencia y familias sin hijos. Desde una lectura feminista y sociológica, se argumenta que estas decisiones no solo reconocen realidades diversas, sino que tienen un efecto redistributivo en derechos, pues permiten que personas y grupos históricamente relegados accedan a protecciones antes reservadas a la familia nuclear tradicional. Al visibilizar y legitimar estas formas de vida, el derecho empieza a desmontar una arquitectura jurídica excluyente y a abrir caminos para una ciudadanía más plural.

El tercer capítulo, escrito por Tary Cuyana Garzón, examina el papel de la Corte Constitucional en la garantía del derecho al cuidado en la vejez. Con el análisis de tutelas interpuestas entre el 2019 y el 2024, se muestra cómo la Corte ha construido estándares que, si bien reconocen la necesidad de apoyo domiciliario para personas mayores en situación de dependencia, siguen descansando en la premisa de que la familia —y en particular las mujeres— son las responsables primarias de cuidar. Aunque recientes fallos han comenzado a matizar esa doctrina, abriendo la puerta a una mayor corresponsabilidad

estatal, la realidad es que el acceso a servicios de cuidado sigue dependiendo de la capacidad litigiosa de cada individuo. Este trabajo plantea, en consecuencia, la urgencia de una política pública integral de cuidado que supere la privatización de esta carga y que incorpore un enfoque de género en la distribución de responsabilidades.

El cuarto capítulo, de Juan Felipe Parra Rosas, estudia la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre diversidad sexual en el ámbito laboral. A partir de cinco casos emblemáticos y en diálogo con la teoría *queer*, se expone cómo la Corte ha desarrollado reglas importantes —como la obligación de llamar a los trabajadores por su nombre identitario, la inaplicación del servicio militar obligatorio para mujeres trans o la presunción de discriminación en despidos— y se señalan los límites de estas conquistas. El derecho laboral colombiano, diseñado bajo un modelo binario y heterosexual, apenas comienza a adaptarse a realidades diversas, y muchas de las garantías reconocidas siguen siendo parciales, individualizadas y dependientes de la vía judicial. El análisis advierte que, aunque el discurso de derechos ha sido fundamental para frenar la violencia estructural contra las personas LGBTIQ+, el potencial crítico de lo *queer* se diluye cuando se absorbe en categorías jurídicas que neutralizan su carácter disruptivo.

El quinto capítulo, de Laura Porras-Santanilla, Natalia Valencia Rodríguez y Juan Felipe Parra Rosas, se centra en el sistema de salud y sus deudas con la equidad de género. Aunque Colombia amplió formalmente la cobertura de salud y reconoció el derecho como fundamental, persisten vacíos estructurales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres. El análisis explora cuatro casos paradigmáticos: las barreras para acceder a anticonceptivos en zonas rurales, la judicialización del cuidado como condición de vida digna, la exclusión del subsidio a la fórmula infantil en contextos en los que la lactancia es inviable y la negación de la licencia de maternidad para las mujeres del régimen subsidiado. En todos estos escenarios, se hace evidente cómo la falta de reconocimiento del cuidado y de las trayectorias reproductivas diversas perpetúa la discriminación estructural. El estudio concluye que, sin incorporar la reproducción y el cuidado como dimensiones centrales del derecho a la salud, será imposible hablar de justicia social con enfoque de género.

En conjunto, estos cinco capítulos trazan una cartografía crítica de las deudas del derecho social con la equidad de género en Colombia. Más allá de la descripción de reformas, fallos o debates doctrinales, el libro propone una tesis común: sin intervenciones normativas, institucionales y políticas que

reconfiguren de raíz la forma como concebimos el trabajo, la salud, la seguridad social, el cuidado y la familia, la justicia social seguirá siendo una promesa incumplida. Cada capítulo incluye un diagnóstico porque muestra, con datos, jurisprudencia y teoría, los mecanismos mediante los cuales el derecho social sigue reproduciendo desigualdades. A su vez, también propone un grupo de reformas necesarias para disminuir/eliminar la desigualdad observada.

El título de este libro —*Género y justicia social: intervenciones necesarias para la equidad*— no es casual. Resume la apuesta colectiva que lo inspira: intervenir significa incomodar, desnaturalizar, cuestionar instituciones que parecen inamovibles y abrir caminos de transformación. En últimas, este libro invita a reconocer que la justicia social no se juega en abstracciones jurídicas, sino en los cuerpos y trayectorias concretas de quienes día a día sostienen la vida en medio de desigualdades persistentes. Las intervenciones necesarias para la equidad no son favores ni concesiones: son la condición mínima de un Estado que quiera tomarse en serio la promesa de igualdad.

1

Puro tilín tilín… ¿Reformas con enfoque de género? Trabajo, pensiones y la persistencia de desigualdades estructurales en Colombia*

Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante

"El cambio será con las mujeres", afirmó Gustavo Petro en su campaña presidencial del año 2022, una frase que se convirtió en una de las consignas de su proyecto político[1]. El ascenso al poder del primer presidente de izquierda en Colombia parecía prometer cambios estructurales en política social que gobiernos anteriores no habían priorizado. Entre esos, las reformas laboral y pensional. Se trataba de proyectos de reforma social que materializarían los reclamos de parte importante de su electorado, que incluía sindicatos, distintos grupos feministas y organizaciones vinculadas a sectores populares.

Para cumplirnos la promesa a las mujeres, las reformas contenían grupos de medidas orientadas a mejorar nuestras condiciones. La reforma laboral proponía la ampliación de licencias como la de maternidad, medidas para promover la formalización del trabajo doméstico y rural, y medidas de flexibilidad laboral destinadas específicamente a las mujeres. La reforma pensional planteaba la reducción de semanas de cotización, la creación de un bono pensional por maternidad para algunas mujeres, así como la expansión y el fortalecimiento del pilar solidario y semicontributivo. Sin embargo, los datos muestran que las brechas de género en empleo y pensiones responden a problemas estructurales que incluyen factores como la discriminación en el

* Para citar este capítulo: https://doi.org/10.51573/Andes.9786287903890.9786287903906.1

1 Elisa Castrillón-Palacio y María José Restrepo, "Las feministas del petrismo ponen a líderes del Pacto Histórico contra la pared", *La Silla Vacía*, 9 de septiembre del 2022, https://www.lasillavacia.com/silla-nacional/las-feministas-del-petrismo-ponen-a-lideres-del-pacto-historico-contra-la-pared/.

acceso al empleo, precariedad e informalidad laboral persistentes, y sobrecarga del trabajo de cuidado en las mujeres[2]. Estas son justamente las dimensiones que las reformas no enfrentaron de manera decisiva.

La paradoja que guía este capítulo es que, pese a que estas reformas se presentaron como transformaciones *estructurales* en la regulación laboral, la organización social del cuidado y el sistema pensional, en la práctica terminaron reducidas a simples pañitos de agua tibia. Lo son porque, aunque se estructuran sobre un discurso de cierre de brechas de género, algunas de ellas podrían tener efectos contraproducentes y en todo caso ninguna, con excepción de la incorporación del pilar solidario, implica una transformación estructural. La relevancia del tema es doble: política, por tratarse de una de las reformas más ambiciosas de un gobierno con aspiraciones progresistas, y académica, porque se inscribe en discusiones más amplias sobre la justicia de género en políticas laborales y de protección social en América Latina.

El interés de este capítulo es evaluar hasta qué punto las reformas laboral (adoptada) y pensional (aún en vilo cuando escribimos este capítulo) propuestas en Colombia pueden cerrar las brechas de género en el empleo y las pensiones. Para hacerlo, trabajamos sobre los datos que recogimos y procesamos en una consultoría que terminamos en enero del 2024 contratada por la Cooperación Europea y el Departamento Nacional de Planeación (DNP), en el marco del proyecto de apoyo a la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible en Colombia.

Este capítulo está dividido en tres partes. En la primera, presentamos y analizamos datos provenientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén IV) y la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). Con el procesamiento de esta información buscamos ofrecer un diagnóstico base para evaluar las reformas. Dicho diagnóstico comprende estudiar las diferencias de género en participación laboral y calidad del empleo, así como la sobrecarga de trabajo de cuidado que pesa sobre las mujeres, y por último, recoger datos para entender la brecha pensional. En la segunda parte, discutimos las medidas adoptadas por las reformas laboral y pensional que deberían tener un impacto de género directo o indirecto, así como las opiniones que

[2] Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante, *Mucho camello, poco empleo: por qué el trabajo de las mujeres en Colombia es escaso, desvalorado y mal remunerado* (Bogotá: Ediciones Uniandes, 2021); Laura Porras-Santanilla y Natalia Ramírez-Bustamante, *Injusticia sin fin: la brecha pensional de género e ideas para cerrarla* (Bogotá: Ediciones Uniandes, 2024).

tuvieron un grupo de especialistas y miembros de grupos de interés sobre el contenido de estas medidas. Esas opiniones nos sirven para mostrar cómo la igualdad de género en trabajo y pensiones es un terreno de disputa política y académica. Nuestro propósito en esta sección es mostrar que, entre las medidas adoptadas, solo una que se incluyó en la reforma pensional es estructural y lo fue accidentalmente. Se trata de la creación de un pilar solidario para cubrir las necesidades en la vejez tanto de hombres como mujeres particularmente vulnerables, que según nuestro análisis termina por beneficiar más a las mujeres, pues somos más pobres y solemos tener más altas tasas de "inactividad"[3]. En la tercera parte concluimos que las reformas laboral y pensional, pese a su retórica transformadora, se redujeron a medidas marginales incapaces de alterar las raíces de la desigualdad. La justicia de género no se logra con licencias o ajustes aislados, sino con un rediseño estructural que regule el acceso al empleo, redistribuya el cuidado y garantice un ingreso universal en la vejez.

Lo que dicen los datos sobre las brechas estructurales de género en trabajo y pensiones

Históricamente en Colombia, la brecha en participación laboral entre hombres y mujeres ha sido grande, en promedio de casi el 30 %, con un incremento marcado durante la pandemia[4]. Las responsabilidades de cuidado constituyen uno de los factores más determinantes en la explicación de los resultados laborales adversos que enfrentan las mujeres. Diversos estudios y estadísticas, así como los datos recogidos en la consultoría en la que se basa este capítulo[5],

3 Incluimos la palabra *inactividad* entre comillas para hacer notar que, en muchos casos, las mujeres se ubican fuera de la fuerza laboral activa no debido a que estén desempleadas, sino que laboran en trabajos domésticos y de cuidado que no suelen ser tenidos en cuenta como tales.

4 Ana Tribín *et al.*, "Shecession: The downfall of Colombian women during the COVID-19 pandemic", *Feminist Economics* 29, n.º 4 (2023): 29, https://doi-org.ezproxy.uniandes.edu.co/10.1080/13545701.2023.2230218.

5 Todos los datos que se presentan en esta sección, y que provienen de la GEIH y del Sisbén IV, corresponden a información procesada a partir de esas mismas fuentes por Iván Mauricio Zubieta Ortiz, quien en el 2023 formaba parte de la Subdirección de Género del DNP, siguiendo lineamientos metodológicos definidos por las autoras de este capítulo. Los datos procesados de la GEIH en algunos casos, como por ejemplo participación laboral, desempleo e inactividad, corresponden a datos históricos entre el 2017 y el 2022. El resto de las cifras que presentamos de la GEIH corresponden al consolidado del 2022. En adelante, debe entenderse que toda la información estadística proveniente de la GEIH o del Sisbén IV corresponde a este procesamiento llevado a cabo en dicha consultoría.

muestran que la baja participación femenina en el mercado laboral no puede entenderse sin considerar el peso desproporcionado que las mujeres asumen en el cuidado de niños, adultos mayores y labores domésticas. Esta sobrecarga se traduce en exclusión del empleo formal, vínculos precarios con el trabajo informal y grandes limitaciones para acceder a sistemas de seguridad social[6].

Por ejemplo, según la ENUT (2020-2021), las mujeres llevan a cabo la gran mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en el país, dedicando en promedio más 8 horas diarias a estas actividades. En contraste, los hombres dedican menos de la mitad de ese tiempo (3 horas y 21 minutos)[7]. El efecto de esta desigual distribución es doble: por un lado, las mujeres quedan atrapadas en lo que consideramos una "encrucijada del cuidado", pues la sociedad las percibe como naturalmente responsables de estas tareas y ellas mismas internalizan ese rol; por otro, el tiempo destinado a estas labores limita las posibilidades de educación y formación que podrían ampliar sus oportunidades de inserción laboral[8].

La relación entre cuidado y exclusión laboral también se refleja en los datos de inactividad. Las cifras de la GEIH muestran que el 72 % de las mujeres inactivas dedica su tiempo a oficios del hogar, mientras que entre los hombres inactivos predomina la opción de estudiar y formarse para el empleo (37 %). Además, cuando se indaga sobre las razones de inactividad, el 35 % de las mujeres señala responsabilidades familiares como el principal motivo para no buscar un empleo remunerado o iniciar un negocio. La demanda de flexibilidad es otro rasgo vinculado al cuidado. Las mujeres indican una mayor preferencia por trabajos independientes que les permitan organizar sus horarios,

6 Ana María Iregui-Bohórquez *et al.*, *El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer* (Bogotá: Banco de la República, 2021); Nancy Folbre, *Who cares? A feminist critique of the care economy* (Nueva York: Rosa Luxemburg Stiftung, 2014); Lina Buchely y María Victoria Castro, "'Yo me defiendo': entendiendo la informalidad laboral a partir del trabajo de las mujeres mototaxistas en Barranquilla, Colombia", *Revista CS: Estudios Sociales sobre América Latina*, n.° especial (2019): 24-47, https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3223; Laura Porras-Santanilla y Andrés Rodríguez-Morales, "'El papá de mi hijo es la calle': conciliando el trabajo productivo y reproductivo en las calles de Bogotá", *Revista CS: Estudios Sociales sobre América Latina*, n.° especial (2019): 271-300, https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3220; Natalia Ramírez-Bustamante, "'A mí me gustaría pero en mis condiciones no puedo': maternidad, discriminación y exclusión en el mercado laboral colombiano", *Revista CS: Estudios Sociales sobre América Latina*, n.° especial (2019): 241-271, https://doi.org/10.18046/recs.iEspecial.3220.

7 Ana María Tribín, Alan David Gómez-Barrera y Ana Pirela Ríos, "Distribución del cuidado, roles de género y poder de negociación en Colombia: un análisis a partir de la ENUT 2020-2021", *Informe Quanta - Cuidado y Género*, n.° 32 (Bogotá: Universidad de los Andes, PNUD, Quanta - Cuidado y Género, Pontificia Universidad Javeriana, 2022), 3.

8 Folbre, *Who cares?*

pero esta elección tiene altos costos: la mayoría de estos empleos es informal y no genera aportes a la seguridad social. La Misión de Empleo (2021) reveló que solo el 1 % de los trabajadores independientes con ingresos superiores a un salario mínimo cotizan a pensión[9]. De esta manera, las mujeres que optan por buscar independencia laboral para compatibilizar trabajo y cuidado terminan reforzando trayectorias precarias y sin acceso a prestaciones sociales.

Las implicaciones del cuidado también son notorias en otros aspectos. Los hombres tienen más posibilidades de recibir pagos por horas extra, lo que incrementa sus ingresos, mientras que las mujeres, con mayores responsabilidades domésticas, ven restringida esta opción. Por ejemplo, los datos de la GEIH señalan que en el 2022 el 5 % de los hombres recibió pago por horas extra, mientras que solo el 3 % de las mujeres lo hizo. Aunque la pandemia redujo por un tiempo la brecha, desde el 2021 la diferencia en pagos por horas extra ha vuelto a crecer. Esta exclusión de oportunidades adicionales de ingreso refuerza la desigualdad económica de género. A la fuerte asociación entre cuidado y precariedad laboral se suman los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder, permanecer y progresar en el empleo. Aun cuando declaran disposición para trabajar, encuentran mayores dificultades para conseguirlo. Como resultado, la tasa de desempleo femenino ha sido tradicionalmente muy superior a la masculina. Mientras que históricamente el desempleo masculino ronda el 8 o 9 %, el de las mujeres el 14 %.

Además, la GEIH también muestra que los periodos de búsqueda de trabajo son más prolongados para ellas: en promedio, entre el 2018 y el 2022, las mujeres tardaban 8,7 meses en encontrar un empleo comparado con 4 meses para los hombres. Estos procesos largos de búsqueda de empleo no solo las desincentiva para permanecer en la búsqueda, sino que también pueden llevarlas a abandonarla definitivamente o a optar por trabajos informales o al autoempleo. Las condiciones de contratación hacen evidente otra desigualdad estructural: antes de la reforma, a las mujeres se les ofrecía con mayor frecuencia contratos a término fijo (33 % para ellas versus 29 % para ellos), mientras que a los hombres se les otorgaban más contratos a término indefinido (71 % para ellos y 67 % para ellas), pese a que las mujeres cuentan, en promedio, con más años de educación[10]. Esta práctica reduce la estabilidad

9 Natalia Ramírez-Bustamante, "Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia", *Borrador 3 - Trabajo y Derecho* (Universidad de los Andes, 2021).

10 Iregui-Bohórquez *et al*., *El camino*.

laboral femenina y limita sus posibilidades de cotización continua a pensión. Además, investigaciones[11] y decisiones de la Corte Constitucional[12] señalan que la preferencia por contratos a término fijo con mujeres jóvenes responde en parte al intento de algunos empleadores de evitar responsabilidades como el pago de la licencia de maternidad. Aunque la Corte ha ampliado las protecciones para estas trabajadoras, la baja exigibilidad de los derechos —reflejada en que el 61 % de quienes enfrentan conflictos laborales no acude a instancias judiciales ni administrativas[13]— permite que estas prácticas discriminatorias persistan.

Las cifras de la GEIH también indican que la permanencia promedio en el empleo de los hombres es casi 10 meses mayor que la de las mujeres. La sobrecarga de cuidado no solo reduce la probabilidad de ingresar al mercado laboral, sino también la de mantenerse en él. Las mujeres, enfrentadas a la necesidad constante de conciliar lo doméstico con lo laboral, tienden a abandonar con más frecuencia sus puestos de trabajo, especialmente cuando no encuentran condiciones flexibles o de apoyo. Por ejemplo, de acuerdo con la GEIH, en el 2022 un 10 % de las mujeres abandonó su empleo por motivos personales asociados a matrimonio, embarazo o cuidado de dependientes, frente a solo un 4 % de los hombres. En síntesis, los datos revelan un círculo vicioso: las responsabilidades de cuidado explican en gran medida los peores resultados laborales de las mujeres, mientras que las dificultades de acceso y permanencia en el empleo refuerzan su sobrecarga doméstica. Al no poder estudiar, capacitarse o sostener trayectorias laborales estables, se mantienen en posiciones de desventaja que perpetúan la desigualdad de género en el trabajo.

Como resultado de todo lo anterior, el sistema pensional colombiano no solo reproduce, sino que amplifica las desigualdades de género y de clase que se gestan en el mercado laboral y en la organización social del cuidado. Las diferencias entre hombres y mujeres son profundas y persistentes, tanto en el acceso como en el monto de la mesada pensional. En términos de acceso, las mujeres cumplen con los requisitos para pensionarse en menor proporción que los hombres. Según cálculos de Becerra *et al.*, hacia el 2023 alrededor

11 Ramírez-Bustamante, "A mí me gustaría".

12 Entre varias otras, véanse, por ejemplo: C. Const., Sent. T-426, ago. 18/1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero; C. Const., Sent. SU-070/13, feb. 13/2013. M.P. Alexei Julio Estrada, y C. Const., Sent. SU-075, jul. 24/2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

13 Ramírez-Bustamante, "Cumplimiento de la regulación", 69.

del 31 % de los hombres y apenas el 20 % de las mujeres en edad de jubilación recibían algún ingreso del sistema de pensiones[14]. La brecha, cercana a 11 puntos porcentuales, refleja la dificultad estructural de las mujeres para acumular semanas en un mercado laboral marcado por la informalidad, la intermitencia y la sobrecarga de cuidado.

Las diferencias se profundizan al observar los montos. Aunque la mayoría de las pensiones en Colombia es inferior a dos salarios mínimos, la proporción de mujeres en este rango es más alta que la de los hombres: 78 % frente a 71 %. En el otro extremo, solo el 7 % de las mujeres recibe pensiones superiores a cuatro salarios mínimos, frente al 12 % de los hombres[15]. La desigualdad, entonces, no solo se refleja en la posibilidad de pensionarse, sino también en la calidad de los ingresos durante la vejez.

El acceso a una pensión en Colombia es bajo en general y, cuando existe, se concentra en los sectores más privilegiados. Según datos del Sisbén IV, en el grupo D, que reúne al 9 % de la población clasificada como no pobre y no vulnerable, cerca del 50 % de los hombres y el 35 % de las mujeres mayores de 60 años reciben una pensión. En contraste, en los grupos A y B, que corresponden a pobreza extrema y moderada y en conjunto abarcan el 66 % de la población, menos del 4 % de las personas mayores de 60 años logra acceder al sistema[16]. Incluso en la franja intermedia de vulnerabilidad, el grupo C, que representa al 25 % de los colombianos, solo el 20 % de los hombres y el 12 % de las mujeres mayores de 60 años cotizan o reciben pensión. La doble condición de ser mujer y de no pertenecer al grupo de mayores ingresos se traduce en una desventaja acumulada que nos expulsa a la mayoría de nosotras del derecho a la pensión.

La maternidad agudiza la desigualdad, pero lo hace de manera distinta según la posición socioeconómica. Entre las mujeres pobres y vulnerables,

14 Óscar Becerra *et al*., "Protección económica en la vejez de las mujeres en Colombia", *Trabajo y Género*, informe n.° 5 (Universidad de los Andes - Digna, 2023), 3, https://bit.ly/Digna_Informe5.

15 *Ibid.*,13.

16 El Sisbén IV clasifica *hogares* y no personas de manera individual, por lo que, aunque es excepcional, puede ocurrir que un hogar permanezca en categoría A aun cuando uno de sus integrantes cotice o reciba una pensión mínima, en particular cuando existen altas cargas de dependencia y ausencia total de ingresos en los demás miembros. No obstante, es importante señalar que una persona con pensión o ingreso formal estable no es elegible para el conjunto de beneficios asociados a dicha categoría, de modo que estos casos, cuando aparecen, corresponden a situaciones marginales derivadas de las dinámicas internas del hogar y no modifican su condición estructural de pobreza extrema.