

Desarrollo económico en Colombia: Plusvalía femenina e Igualdad de género en el Mercado Laboral*

Economic Development in Colombia:
Women's Surplus Value and Gender Equality in the Labor Market

Sofía Linares Cruz**

Adam Smith, economista escocés del siglo XVIII argumentó que, al enfocarse en sus áreas de habilidad y especialización, las personas y las naciones pueden aumentar su productividad y eficiencia, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico.

Resumen

Este artículo expone la estructura socioeconómica de Colombia que muestra un país diverso en su geografía y cultura, donde subyacen estereotipos y emergen desigualdades sociales y laborales para las mujeres con variaciones en ingresos y servicios como la seguridad social y calidad de vida y; la recurrente asignación de tareas en el hogar. El texto propone soluciones que optimicen estas dinámicas en pro del desarrollo de la sociedad colombiana, reconociendo la plusvalía de las mujeres y abordando las barreras que enfrentan. Finalmente, se describen las posibilidades laborales, reconociendo en el trabajo femenino su aporte al crecimiento.

Palabras clave: desigualdad, efecto Matilda, desarrollo económico.

Abstract:

This article presents the socioeconomic structure of Colombia, revealing a diverse country in its geography and culture, where stereotypes underlie and social and labor inequalities emerge for women, with variations in income and services such as social security and quality of life, as well as the frequent assignment of household tasks. The article proposes solutions that optimize these dynamics for the development of Colombian society, recognizing women's added value and addressing the barriers they face. Finally, it describes employment opportunities, recognizing the contribution of women's labor to growth.

Keywords: Women, inequality, production, Matilda effect, glass ceiling, economic development.

*Artículo corto, Proyecto: *Planeación para el desarrollo socioeconómico colombiano con enfoque de equidad de género en el mercado laboral en un contexto regional latinoamericano*, directora: Laura Andrea Cristancho, Universidad politécnico Gracolonbiano.

** Estudiante de Economía de la Universidad politécnico Gracolonbiano, Asistente de investigación del proyecto “Planeación para el desarrollo socioeconómico colombiano con enfoque de equidad de género en el mercado laboral en un contexto regional latinoamericano” solinares@poligran.edu.co.

Introducción

Este artículo se propone explorar la plusvalía femenina en el mercado laboral y abordar los desafíos que enfrentan las mujeres para lograr la igualdad de género y optimizar su participación en el desarrollo económico del país. Se aborda el aporte de las mujeres al mercado laboral en Colombia en beneficio de la igualdad de género y el desarrollo económico, las causas subyacentes de problemáticas de paridad de género junto al estudio de la economía del cuidado (TDCNR); el efecto Matilda en la economía y techo de cristal, así como soluciones económicas que promuevan la equidad y la prosperidad en el entorno laboral. Esta investigación busca no solo resaltar las contribuciones económicas de la inversión en la calidad de trabajo de las mujeres, sino también aproximarse a las barreras que limitan su

participación, con la convicción de que el fomento de la igualdad de género en el mercado laboral es esencial para un desarrollo sostenible y equitativo en Colombia.

Mercado Laboral Femenino en Colombia

En el proceso de construcción de un desarrollo económico sólido y equitativo en Colombia, resulta relevante abordar la plusvalía femenina como valor y contribución económica que las mujeres aportan al mercado laboral, con los desafíos persistentes en la búsqueda de la igualdad de género; para el logro de la igualdad es esencial examinar detenidamente las complejas dinámicas que afectan a las mujeres en diferentes ámbitos geográficos y sectoriales.

Tabla No1. Brecha salarial por género en 2022

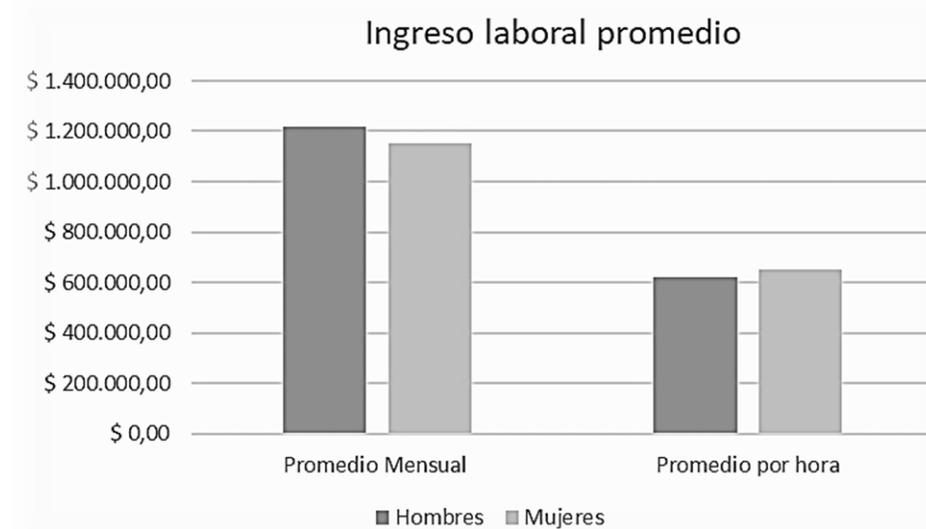
	INGRESO LABORAL PROMEDIO			NÚMERO DE PERSONAS			
	Hombres (Mill. COP)	Mujeres (Mill. COP)	Brecha (%)	Hombres (Miles)	Mujeres (Miles)	Total (miles)	% mujeres
Ingreso laboral mensual/ promedio.	1,22	1,15	6,3	12.503	7.905	20.403	38.7%
Ingreso laboral promedio/hora	0,62	0,65	5,8				

Fuente: elaboración propia con base en DANE, Brecha salarial por género 2022

La Tabla 1 muestra en el año 2022, la brecha salarial y número de trabajadores por género. Esta información da cuenta de la remuneración de las mujeres, por hora laborada, es 5.8% más alta que la de los hombres por tiempo laboral. Sin embargo, en salario mensual, los hombres ganan 6,3% más. (DANE, Brecha Salarial por

género en Colombia, 2022) Adicional a eso, podemos ver que solo 7,9 millones mujeres están trabajando, mientras que hay 12,5 millones hombres en el mismo mercado laboral, cuando, según el DANE en la participación de mujeres es de 9,7 millones para el 2022. (DANE, Situación de la brecha salarial en Colombia, 2022)

Figura 1 Ingreso laboral promedio 2022



Fuente: elaboración propia con base en DANE, Brecha salarial por género 2022

El mercado laboral ha sufrido un profundo impacto a raíz de la pandemia de COVID-19, y uno de los sectores más afectados ha sido el de servicios, donde las mujeres han enfrentado desproporcionadamente las consecuencias negativas derivadas en parte de la distribución tradicional de roles de género, donde las mujeres tienden a ocupar trabajos relacionados con el cuidado y los servicios, que son particularmente vulnerables a las crisis económicas y sanitarias, así mismo, la remuneración es muchas veces manipulada y en algunos casos, no se cuentan con prestaciones de seguridad social.

Lo anterior, ha dado lugar a una creciente inestabilidad laboral entre las mujeres que trabajan en el sector de servicios, caracterizada por salarios bajos y una falta de protección social adecuada, además, un número considerable de

mujeres que perdieron sus empleos en otros sectores económicos se vieron forzadas a buscar empleo en el ámbito de los servicios de cuidado. Un aspecto crítico es que muchas mujeres se vieron obligadas a asumir una carga adicional de trabajo debido al cierre de escuelas y guarderías durante la pandemia, esta nueva responsabilidad incluyó la educación en el hogar y el cuidado de los niños, lo que no solo generó una mayor carga laboral, sino también una carga emocional significativa, así como la inequidad de división de carga en el hogar, la gestión de estas responsabilidades adicionales se tradujo en jornadas laborales más largas y la necesidad de equilibrar múltiples tareas, lo que impactó negativamente en la calidad de vida y el bienestar de las mujeres. (OIT, 2021)

El teletrabajo ha brindado notables

ventajas a las mujeres en Colombia, la flexibilidad que ofrece esta modalidad laboral ha permitido a muchas mujeres equilibrar sus responsabilidades y; para aquellas mujeres que viven en áreas remotas el teletrabajo ha permitido el acceso a oportunidades de empleo, sin embargo, el teletrabajo también ha presentado desafíos importantes para las mujeres, pues se puede difuminar las líneas entre el trabajo y la vida personal y muchas mujeres se han visto presionadas para estar siempre disponibles, lo que puede llevar a dificultades para desconectar después de la jornada laboral. (MINTIC, 2022)

De otra parte, muchas mujeres optan por iniciar sus propios negocios como una forma de generar ingresos para el hogar, por un lado, y por otro, tomar el control de su vida laboral, realizando emprendimientos creativos y empresariales, tal como los representa el 62,5% de las empresas creadas en Colombia bajo el liderazgo femenino, contribuyendo con el crecimiento y desarrollo económico en el país. (Confecamaras, 2023)

Así mismo, el trabajo doméstico y el cuidado no remunerado (TDCNR) da cuenta del aporte de madres cabeza de familia a la economía del cuidado, la cual abarca una amplia gama de responsabilidades, como el cuidado de niños, personas mayores o enfermas, la limpieza y el mantenimiento del hogar, la preparación de alimentos y muchas otras tareas esenciales para el bienestar de la familia y la comunidad.

Una característica importante del TDCNR es que recae de manera desproporcionada en las mujeres, lo que refleja profundas dinámicas de género arraigadas en Colombia y a nivel mundial y se debe en parte a roles de género tradicionales, donde históricamente se esperaba que las mujeres fueran las principales encargadas de estas labores, mientras que los hombres asumían roles de proveedores económicos y hoy en día todavía persisten estas desigualdades en la distribución del trabajo no remunerado como lo demuestra la tabla 2 donde el 76% de las personas que trabajan en TDCNR son mujeres.

Tabla No 2. Valor económico del TDCNR en Colombia según funcionalidad (2021)

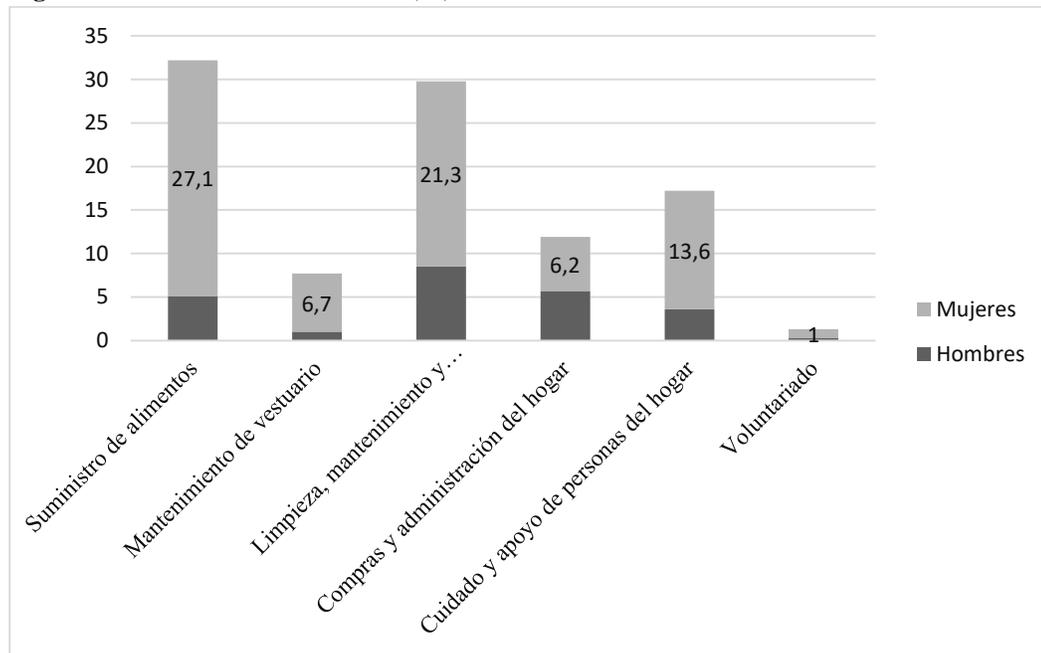
Funcionalidad del TDCNR	Valor económico	Total	Hombres	Mujeres
Suministro de alimentos	74.016	32,1	5,1	27,1
Mantenimiento de vestuario	17.731	7,7	1	6,7
Limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar	68.586	29,8	8,5	21,3
Compras y administración del hogar	27.407	11,9	5,7	6,2
Cuidado y apoyo de personas del hogar	39.562	17,2	3,6	13,6
Voluntariado	3.036	1,3	0,3	1
Total	230.338	100	24,1	75,9

Fuente: elaboración propia con base en DANE *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC), 2021*

La consecuencia más inmediata de esta distribución desigual es la carga adicional que recae sobre las mujeres, lo que puede limitar sus oportunidades para participar plenamente en la fuerza laboral remunerada, perseguir una educación avanzada o tener tiempo para actividades

de autocuidado. La cuenta satélite de Economía del Cuidado demuestra que una gran cantidad de población de mujeres están en la limpieza, mantenimiento y reparación del hogar, así como el cuidado y apoyo de personas del hogar (Figura 2).

Figura 2. Funcionalidad del TDCNR (%)



Fuente: Elaboración propia, con base en DANE 2021, *Cuenta Satélite de Economía del Cuidado*

El trabajo de cuidado no remunerado tiene un valor económico significativo que a menudo se pasa por alto: actualmente la participación porcentual de la producción del TDCNR con respecto a la producción total nacional de la economía colombiana a precios corrientes de 2021, fue de 21,7%, siendo la Producción total de la economía colombiana 2.126.234 frente a la producción del TDCNR de 462.295 representado en miles de millones. (DANE, 2021).

El Efecto Matilda

El efecto Matilda-en honor a Matilda Gage, una feminista y sufragista estadounidense del siglo XIX que abogó por los derechos de las mujeres en la ciencia y en otros campos. (BBC, 2021)-, es un fenómeno en el ámbito de la ciencia y la academia en el que se subestima, desacredita o se ignora la contribución de las mujeres científicas y académicas. Algunos de estos efectos Matilda pueden ser la subrepresentación en posiciones de liderazgo y reconocimiento en la ciencia y la academia en Colombia, incluyendo puestos de profesoras universitarias, investigadoras y cargos directivos en instituciones educativas y científicas. Discriminación y estereotipos de género que pueden limitar su acceso a oportunidades de investigación, financiamiento y reconocimiento, pueden llevar a que sus contribuciones sean menos valoradas o incluso ignoradas. (Revistaedu, 2023)

Una de las formas en que el efecto Matilda influye en la economía colombiana es a través de la brecha salarial de género. Si las contribuciones de las mujeres no se valoran adecuadamente, es más probable que enfrenten salarios más bajos en comparación con sus colegas masculinos, lo que perpetúa la desigualdad económica. Esta brecha salarial no solo afecta a las mujeres individualmente, sino que también tiene un impacto en sus familias y comunidades, ya que puede limitar su capacidad para ahorrar, invertir y mejorar su calidad de vida así como, emprender y tener éxito en el ámbito empresarial, cuando las mujeres emprendedoras no reciben el reconocimiento que merecen por sus logros, pueden enfrentar dificultades para obtener inversión y financiamiento para sus negocios, lo que puede limitar la innovación y la creación de empleo en la economía colombiana, ya que las ideas y proyectos liderados por mujeres pueden no recibir el apoyo necesario y genera un problema de subinversión en el talento y el potencial emprendedor femenino. (Karen Gisel Velázquez Rojas, 2022)

El efecto Matilda puede influir en la percepción de los inversionistas y financiadores con respecto a los proyectos liderados por mujeres, es más probable que los logros de las mujeres se subestimen y que se ignore su capacidad para llevar a cabo emprendimientos exitosos, en consecuencia, los inversionistas pueden dudar en respaldar los proyectos de mujeres emprendedoras,

lo que limita su acceso al capital necesario para crecer y expandirse.

Por otro lado, el país podría estar perdiendo la oportunidad de aprovechar ideas innovadoras y proyectos empresariales que podrían generar crecimiento económico y empleo. La diversidad de perspectivas y enfoques que las mujeres aportan al mundo empresarial es valiosa y puede conducir a soluciones creativas a los desafíos económicos y sociales del país.

La falta de modelos femeninos en el ámbito económico también es un problema derivado del efecto Matilda; pues, la falta de reconocimiento puede generar una escasez de referentes a los que las generaciones más jóvenes puedan aspirar, la ausencia de modelos femeninos a seguir, puede limitar la aspiración de las mujeres a ocupar puestos de liderazgo y roles influyentes en la economía, las jóvenes que no ven ejemplos de mujeres que han alcanzado altas posiciones pueden dudar sobre sus propias capacidades y su potencial para llegar a esos niveles. Esto puede llevar a que las mujeres subestimen sus objetivos profesionales y se conformen con roles menos ambiciosos, lo que a su vez contribuye a la perpetuación de la brecha de género en el liderazgo empresarial y en la toma de decisiones económicas (National Geographic, 2023).

El Techo de Cristal

La barrera invisible que limita el avance de las mujeres en el ámbito laboral y su acceso a puestos de alta dirección y liderazgo, denominado *techo de cristal*,

demuestra la discriminación de género, la brecha salarial, y la falta de oportunidades de desarrollo para las mujeres: el concepto de *techo de cristal* se refiere a las dificultades que ven las mujeres en su trabajo para poder acceder a cargos altos o en sus carreras, y sienten que existe una barrera invisible y a menudo subconsciente que impiden que las mujeres avancen en sus carreras y alcancen posiciones de liderazgo en las organizaciones.

El *techo de cristal* es un fenómeno complejo y multifacético que puede manifestarse de diversas formas, en su núcleo, representa la idea de que, a pesar de la capacidad y los logros individuales de las mujeres, estas enfrentan dificultades desproporcionadas para acceder a roles de alta dirección y liderazgo en las empresas y otras organizaciones.

Entre las causas del *techo de cristal* se encuentran la discriminación de género, que puede manifestarse en forma de salarios más bajos y menos oportunidades de promoción para las mujeres, así como, la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la ausencia de modelos a seguir femeninos en posiciones de liderazgo, el *techo de cristal* tiene un impacto significativo en la igualdad de género en el ámbito laboral, limita el potencial de las mujeres y obstaculiza la diversidad y la inclusión en las empresas y organizaciones. (Ann M. Morrison, 1994)

La Pobreza Multidimensional

La pobreza multidimensional y la falta de oportunidades en las zonas rurales

de Colombia son otro factor fundamental para poder identificar la paridad de género en el país, el hecho de que el 11,2% de las mujeres rurales entre 6 y 21 años en Colombia no asistan a la escuela debido a responsabilidades en el hogar, y que el 4,4% lo haga debido al embarazo, tiene implicaciones económicas significativas y los números reflejan desafíos críticos que pueden afectar tanto a nivel individual como a la economía en general. (DANE, Situación de las mujeres rurales desde las estadísticas oficiales, 2022)

La falta de acceso a la educación para una parte significativa de las mujeres rurales puede tener un impacto negativo en sus perspectivas económicas a largo plazo, la educación es un factor clave para el empoderamiento económico de las personas, ya que proporciona habilidades y conocimientos que son fundamentales para acceder a oportunidades laborales y para el desarrollo personal, la falta de acceso a la educación puede limitar las opciones de empleo de estas mujeres y su capacidad para obtener ingresos sostenibles, lo que a su vez puede contribuir a la perpetuación de la pobreza en las zonas rurales.

La razón principal para no asistir a la escuela, que es la responsabilidad de las labores del hogar, refleja una distribución desigual de las responsabilidades de género en la sociedad, se espera que las mujeres asuman un papel central en las tareas domésticas y el cuidado de la familia, lo que puede limitar su disponibilidad para la educación y el empleo remunerado. Esta dinámica

contribuye a la brecha de género en el mercado laboral, ya que las mujeres pueden tener menos oportunidades para acceder a empleos bien remunerados y para avanzar en sus carreras.

El embarazo como razón para no asistir a la escuela también plantea preocupaciones económicas importante, las mujeres jóvenes que se ven obligadas a abandonar la educación debido al embarazo pueden enfrentar dificultades adicionales para ingresar al mercado laboral y para obtener ingresos suficientes para mantener a sus hijos y demuestra la falta de oportunidades para estudiar en estado de embarazo, esto puede aumentar el riesgo de pobreza tanto para ellas como para sus familias.

Se han presentado algunas leyes que han ayudado a las mujeres como la Ley de Cuotas en Colombia que establece que al menos el 30% de los cargos de elección popular deben ser ocupados por mujeres, lo cual, ha tenido un impacto significativo en la participación política de las mujeres en el país. Según datos del Registro Nacional de Cédulas, en las elecciones legislativas de 2018, el porcentaje de mujeres elegidas para el Congreso de la República alcanzó el 39,2%, superando la cuota establecida. (Juanita Gómez Galeano, 2019)

Se ha implementado también capacitación y educación con programas como el Programa de Formación para Mujeres en Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), que busca promover la participación de las mujeres en este sector, según el Ministerio de

Tecnologías de la Información y Comunicaciones, durante el 2022 se capacitó a más de 20.000 mujeres en áreas relacionadas con las TIC como TIC Mujer y los cursos Mujeres líderes de la transformación digital y Mujeres creadoras de contenido digital. (TIC, 2022)

La informalidad es uno de los factores más importantes a tener en cuenta, ya que, el hecho de que las mujeres tengan la tendencia a realizar emprendimientos y trabajar por hora puede causar problemas a futuro con respecto a la Seguridad Social, ya que la mayoría de la informalidad no cuenta con este derecho constitucional, sin contar que se tiene la tendencia de que mucha mano de obra de mujeres migre a la informalidad por la necesidad económica y les proporcione más facilidad para compensar con las labores del hogar. (Constitución, 1991)

Conclusiones

La discriminación femenina se expresa en Colombia en factores como i) la discriminación laboral, especialmente en cuanto a salarios y acceso a puestos de liderazgo; ii) brechas de género en la política y la economía iii) escaso acceso a servicios de salud sexual y reproductiva; iv) estereotipos de género que puede limitar las oportunidades y opciones de las mujeres en términos de educación, trabajo y vida personal.

El “efecto Matilda” y el techo de

cristal son fenómenos que afectan a la salud psicológica de las mujeres, lo cual deriva en dificultades para obtener trabajo. Estas situaciones, presentes en Colombia, se expresan en estigmas fuertes del papel de la mujer.

Por otra parte, la brecha salarial por ingreso laboral promedio indica que existe una diferencia en los salarios de hombres y mujeres, puesto que las mujeres ganaron en promedio mensual para el 2022 un 6,3% menos que los hombres, probablemente son por empleos formales y refleja una persistente desigualdad salarial basada en el género, brecha que puede deberse a diversos factores como la discriminación de género, la segregación ocupacional y la falta de oportunidades de ascenso y promoción para las mujeres. Así mismo se identificó que las mujeres ganan más un 5,8% más que los hombres en el trabajo por hora, esto gracias al trabajo informal por hora realizado por el sector de empleado doméstico y emprendimientos de prestaciones de servicios.

Para abordar el techo de cristal y el efecto Matilda, Colombia requiere un compromiso continuo y acciones coordinadas para implementar estrategias y promover un cambio cultural y estructural, como por ejemplo la educación donde se puede crear una conciencia del papel de la mujer en el entorno laboral introduciendo programas de educación sobre igualdad de género desde edades tempranas, esto implica enseñar sobre la igualdad de género y

también fomentar la concienciación sobre los estereotipos de género y el impacto del techo de cristal y el efecto Matilda en la vida cotidiana.

Poner en práctica políticas de equidad de género e implementar medidas como la igualdad salarial, la licencia parental equitativa, el acceso a servicios de cuidado infantil y la eliminación de prejuicios de género en el lugar de trabajo. Promover el empoderamiento económico de las mujeres brindándole herramientas y recursos necesarios para acceder a oportunidades económicas, como el acceso a financiamiento para emprendimientos y la capacitación en habilidades empresariales.

De igual manera, el fomentar una cultura laboral y social que valore la diversidad y la inclusión es esencial para eliminar barreras de género, esto implica la promoción de un ambiente en el que todas las voces, independientemente del género, sean valoradas y escuchadas, para romper el techo de cristal, se requieren esfuerzos tanto a nivel individual como institucional.

Las empresas pueden implementar políticas de igualdad de género que promuevan la equidad salarial y las oportunidades de desarrollo para las mujeres, también pueden fomentar una cultura laboral inclusiva que valore y celebre la diversidad de género en todos los niveles de la organización, así como adaptarse a las necesidades de las mujeres

y promover un entorno laboral inclusivo.

Algunas formas en las que las empresas pueden adaptarse y ofrecer un entorno más amigable para las mujeres:

1. Salas de lactancia y apoyo a la maternidad: Establecer salas de lactancia cómodas y privadas para que las madres puedan extraer leche materna durante el horario laboral y ofrecer horarios flexibles o permisos de maternidad y paternidad equitativos para permitir que los padres compartan las responsabilidades de cuidado de los hijos, programas de hijos en el trabajo o guarderías cercanas monitoreadas si se ve necesario.

2. Programas de desarrollo profesional: Implementar programas de desarrollo profesional que incluyan oportunidades de mentoría y capacitación específica para mujeres y también, ofrecer planes de carrera claros y apoyo para el crecimiento profesional de las mujeres dentro de la organización.

3. Equidad salarial y oportunidades de liderazgo: Realizar evaluaciones periódicas de la equidad salarial, abordar cualquier brecha salarial de género, establecer metas para aumentar la representación de mujeres en roles de liderazgo y promover activamente a mujeres talentosas, la diversidad en los equipos de liderazgo y comités de toma de decisiones para garantizar que las perspectivas de las mujeres sean tenidas en

cuenta en la formulación de políticas y estrategias.

4. También es importante reconocer y celebrar los logros de las mujeres en la empresa a través de premios que no reflejen ningún sesgo por género, reconocimientos y eventos especiales siempre y cuando sea por mérito con el fin de incentivar el factor de producción mujer y realizar revisiones regulares de las políticas y prácticas de igualdad de género y buscar la retroalimentación de los empleados para realizar mejoras continuas.

5. Flexibilidad laboral: Implementar políticas de trabajo flexible que permitan a las empleadas ajustar sus horarios para acomodar las responsabilidades familiares y personales e implementar opciones de trabajo a distancia cuando sea posible para brindar flexibilidad adicional.

6. Prevención del acoso y la discriminación de género: Establecer políticas y procedimientos sólidos para prevenir y abordar el acoso y la discriminación de género en el lugar de trabajo. Ofrecer capacitación en sensibilización de género para todos los empleados.

7. Apoyo a la salud mental y el bienestar: Proporcionar programas de apoyo a la salud mental y el bienestar que aborden las necesidades específicas de las mujeres, como la gestión del estrés, ladrones de tiempo, división de tareas del hogar y la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Adaptar las empresas a las necesidades de las mujeres no solo beneficia a las empleadas, sino que también contribuye al éxito y la competitividad de la empresa en un mundo laboral diverso y en constante evolución, así como, reconocer que las mujeres aportan un valor adicional significativo al mercado laboral colombiano a través de su emprendimiento, creatividad, liderazgo y contribuciones económicas, promover la igualdad de género y aprovechar plenamente el potencial de las mujeres en el ámbito laboral es esencial para el crecimiento sostenible y la prosperidad de Colombia.

Finalmente, para Colombia es importante promover los derechos a la salud y seguridad social, en tanto que en ocupaciones informales estos derechos son permanentemente vulnerados.

Referencias

- Morrison, A., White, R., y Van Velsor, E., (1994). Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations? Basic Books.
- BBC, A. L. (2021). Día de la Mujer: qué es el "efecto Matilda" que invisibiliza a las mujeres en la ciencia. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55990900>.
- Confecámaras. (7 de marzo de 2023). Red de Cámaras de Comercio.
- DANE. (2021). Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC). <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/CSEC/bol-CSEC-2021p.pdf>
- DANE. (2022). Situación de la brecha salarial en Colombia. <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia>.
- DANE. (2022). Situación de las mujeres rurales desde las estadísticas oficiales <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2022-nota-estadistica-mujer-rural-presentacion.pdf>.
- Gómez Galeano, J. D. (2019). Género, diversidad, juventudes y violencias. Ley de cuotas en Colombia: un panorama de la participación de las mujeres.
- Vázquez K., Saavedra, M., y Briseño, N., (2022). Análisis y Evolución del Emprendimiento Femenino en Latinoamérica. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e informática 11(32) 1-29. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637972170001/html/>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones-Min TIC. (2022). En Colombia las mujeres sí teletrabajan. <https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-14728.html>.
- National Geographic. (2023). Efecto Matilda: la problemática que afecta las mujeres en la ciencia. <https://www.nationalgeographicla.com/historia/2023>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf
- Revistada. (marzo de 2023). *El Efecto Matilda en la ciencia y cómo se ha transformado en la actualidad*. <https://revistaedu.co/secciones/tema-central/el-efecto-matilda-en-la-ciencia-y-como-se-ha-transformado-en-la-actualidad/4744/>.