

## **Propuestas de política fiscal orientadas al cierre de brechas de género**

### **Investigadoras**

Ximena Cadena  
Martha Elena Delgado  
Susana Martínez Restrepo, PhD.

### **Asistentes de investigación**

Tatiana Piñeros Rodríguez  
Sandra Marcela Díaz  
María José Mejía

**Fedesarrollo**  
**Julio de 2021**

## 1. Introducción

El mercado laboral colombiano ha operado históricamente con brechas importantes entre hombres y mujeres, las cuales han contribuido a la desigualdad económica y social entre ambos grupos poblacionales. En particular, la tasa de desempleo para la población femenina del país ha sido consistentemente mayor a la de los hombres, lo que ha llevado a una brecha de desempleo elevada. En los últimos 5 años, la tasa de desempleo femenina se ha ubicado 5,6 puntos porcentuales (pps) por encima de la masculina. Así mismo, existe una brecha salarial entre las mujeres y hombres ocupados en el país. La diferencia del ingreso promedio de hombres y mujeres es de 12,1%; es decir que, en promedio, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer gana 87,9 pesos. Estas diferencias son aún más marcadas cuando no se tiene ningún nivel educativo (37,5%) y más bajas cuando se cuenta con educación universitaria (18,8%).

La crisis derivada de la pandemia del Covid-19 tuvo efectos importantes sobre la actividad económica del país, repercutiendo negativamente en el mercado laboral colombiano y profundizando las brechas de género existentes. En general, este choque afectó más que proporcionalmente los niveles de desempleo de las mujeres en el país. En el trimestre móvil en el cual se evidenciaron los mayores efectos de la crisis (mayo-julio 2020), la tasa de desempleo femenina se ubicó en 25,5%, aumentando 12,4 pps frente al mismo trimestre del año anterior. Por su parte, la tasa de desempleo de los hombres aumentó 9,0 pps, situándose en 17,0% en este mismo trimestre. Este efecto ha generado un incremento importante en la brecha de desempleo entre hombres y mujeres. Durante el trimestre mayo-julio de 2020, esta brecha se ubicó en 8,5 pps, y registró un incremento de 3,4 pps frente a la brecha observada un año atrás (5,1 pps).

La desaceleración de la actividad económica afectó principalmente a los sectores económicos con una fuerte dependencia de las actividades de contacto personal. Estos sectores sufrieron una pérdida de empleos sustancial frente a 2019, afectando de manera más profunda la ocupación femenina, dado que en ellos las mujeres tienen una alta participación. Por ejemplo, el sector de alojamiento y los servicios de comida, en donde las mujeres representan un 67,7% de la ocupación total, y el sector de actividades artísticas, en donde el 67,5% de los ocupados son mujeres. Adicionalmente, otra fuente importante de desigualdad en el mercado laboral profundizada por la pandemia de Covid-19 fueron los niveles de inactividad en el país. Como resultado de la crisis, en 2020 la población inactiva se incrementó en 1,8 millones de personas, de los cuales 1,13 millones fueron mujeres y 0,67 millones fueron hombres. Adicionalmente, de los 1,1 millones de mujeres que entraron a la inactividad, el 96,6% se dedicaron a oficios del hogar; en comparación, sólo el 51,1% de los hombres inactivos se dedicaron a esta actividad.

En un contexto de amplias desigualdades económicas entre hombres y mujeres, las políticas enfocadas al cierre de brechas de género se vuelven fundamentales para mejorar las condiciones laborales y sociales para las mujeres del país. En general, la política de género permite reconocer que las políticas macroeconómicas afectan de manera distinta a las mujeres, debido a la brecha histórica que las ha puesto en desventaja, y, por tanto, genera condiciones para contribuir a la equidad de género. Existe una correlación positiva entre la igualdad de género y mayores niveles de PIB per cápita y puntajes en los índices de Desarrollo Humano (WEF, 2020).

En este contexto, en junio de 2021 se dio inicio al proyecto encargado por la Alta Consejería para la Mujer a Fedesarrollo, a través del cual se plantearían propuestas fiscales orientadas a cerrar las brechas de género que existen actualmente en Colombia y se trabajaría para que fueran incluidas en la reforma tributaria a radicarse en el segundo semestre de este año en el Congreso de la República. En línea con esto, Fedesarrollo planteó y estructuró 10 propuestas fiscales que podrían ayudar a crear un sistema tributario y laboral más equitativo para la mujer, a través de herramientas como la tributación de personas naturales y empresas, las contribuciones laborales de empleadores, programas sociales, recursos de regalías, entre otros. Las propuestas se presentaron a través de un documento que fue enviado a la Alta Consejería para la Mujer el 9 de julio de 2021, previo a la radicación del Proyecto de Ley de Inversión Social por parte del Gobierno el 20 de julio del mismo año.

Posteriormente, en una reunión llevada a cabo el 13 de julio de 2021 entre la Alta Consejería para la Mujer y Fedesarrollo, se decidió priorizar 4 propuestas de las 10 sugeridas inicialmente. Estas fueron explicadas en detalle por parte del equipo técnico de Fedesarrollo, de forma que fuera posible brindar las herramientas para una posterior discusión entre la Alta Consejería y el Ministerio de Hacienda, con el objetivo de que fueran incluidas en la reforma tributaria.

A lo largo del proyecto, se llevaron a cabo múltiples reuniones entre la Alta Consejería para la Mujer y el equipo técnico de Fedesarrollo, en donde se establecieron discusiones y debates apoyados en datos rigurosos y robustos sobre la necesidad de una política enfocada al género. Así mismo, Fedesarrollo proporcionó una visión amplia y detallada del contexto tributario y laboral que enfrentan las mujeres colombianas, haciendo énfasis en las múltiples brechas que actualmente ponen a la mujer en desventaja, como son las brechas de ocupación, desempleo, salarial por nivel educativo, entre otras. Además, se puso en consideración la experiencia internacional de países que han tomado acciones similares a las propuestas, con el fin de ampliar la discusión con ejemplos y resultados obtenidos en otras partes del mundo.

Fedesarrollo no solo planteó 4 propuestas finales, sino que brindó las herramientas para el debate y la exposición de estas ante los tomadores de decisiones de política pública, lo cual permitió la discusión de estas reformas en un ambiente informado y el impulso necesario para que fueran incluidas en el Proyecto de Ley de Inclusión Social. El objetivo de este trabajo es mostrar el proceso de construcción de una reforma fiscal con enfoque de género, llevado a cabo entre la Alta Consejería, el Ministerio de Hacienda y Fedesarrollo a través de un análisis riguroso de las cifras, los potenciales beneficios y costos de cada iniciativa.

El documento se organiza como sigue. La segunda sección presenta el contexto y la justificación para proponer medidas con enfoque de género en la política fiscal. La tercera parte detalla una revisión de literatura internacional sobre algunas políticas de género implementadas en otros países que pueden servir de ejemplo para Colombia, especialmente en materia de diseño y efectividad. La cuarta sección presenta las 10 propuestas iniciales de Fedesarrollo presentadas a la Alta Consejería. La quinta sección presenta las 4 medidas priorizadas formuladas por Fedesarrollo para su inclusión en el Proyecto de Ley de reforma tributaria en 2021, con un respectivo análisis del costo y de los beneficios económicos de cada una. La quinta sección comenta el alcance final que tuvo este proyecto en su discusión con el Ministerio de Hacienda y demás actores interesados en la inclusión de artículos en las ponencias de la reforma para debate en el Congreso de la República.

## 2. Contexto y justificación

### 2.1 La importancia del cierre de brechas

Invertir en las mujeres no es sólo un imperativo moral, es un buen negocio. Si se toman medidas ahora para promover la igualdad de género el PIB mundial aumentará \$13 USD billones para 2030 (McKinsey, 2020). Se estima que la pérdida total de riqueza debido a la desigualdad de género en los ingresos fue del 7,9% del PIB anual en América Latina y el Caribe.

Colombia pierde el 11% de su PIB como consecuencia de las brechas de género en el mercado laboral, y el 4% del PIB debido a las brechas existentes entre los emprendimientos de hombres y mujeres (Cuberes y Teigner, 2017). A la hora de enfrentarse a una crisis económica, la participación de las mujeres en la fuerza laboral cobra relevancia. Cuando hay mayor equidad de género hay más mujeres generando ingresos, negocios, empleos en dichos negocios, y pagando impuestos.

Se ha demostrado que el empoderamiento económico de las mujeres reduce la prevalencia de la violencia de género en los países en desarrollo (Morrison y Orlando, 2004). De hecho, la autonomía económica protege a las mujeres del abuso, salvando vidas y salvando millones a los gobiernos en inversiones en servicios sociales y de salud. Los estudios sobre los costos económicos de la violencia de género revelaron que ser víctima de violencia sexual, física o psicológica puede reducir entre un 34% y un 46% de los ingresos de las mujeres (Martínez-Restrepo et al., 2021 (de próxima publicación); Morrison & Orlando, 2004).

La OCDE estimó que las leyes discriminatorias y las normas y prácticas sociales son la causa de una pérdida del 8% en la inversión global y de una disminución del 12% en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, lo que resulta en una pérdida del 7,5% del PIB mundial. Por el contrario, las estimaciones indican que la reducción de la brecha de género en la participación de la fuerza laboral en un 25% podría aumentar el PIB mundial en un 3,9% (OIT, 2017). Adicionalmente, simulaciones del FMI revelan que el cierre de brechas de género en la educación puede aumentar la participación laboral de mujeres en casi 19 pps en los países en desarrollo (Fabrizio et al., 2020).

#### El rol de la política fiscal en el cierre de brechas de género

La política fiscal es un arma poderosa para reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres y aumentar así la participación laboral de las mujeres. Cada vez existe un mayor consenso sobre el hecho de que la política fiscal no es neutra en términos de género. Los sistemas tributarios tienen sesgos de género, ya que han sido diseñados a partir de normas sociales según los roles que se espera que tengan los hombres (como principales generadores de ingresos en el hogar) y las mujeres (en el cuidado). Existen sesgos explícitos e implícitos en las políticas fiscales, y su análisis y reforma son cruciales para reducir la pobreza cada vez más feminizada (DANE, 2020) y mejorar los indicadores laborales de las mujeres particularmente afectadas por la pandemia.

El empleo remunerado de las mujeres puede verse afectado tanto positiva como negativamente por la forma en que la política fiscal lo valore.

Existe una incidencia distributiva de los impuestos indirectos que afecta en mayor proporción a las mujeres en particular a quienes son jefe de hogar.

Algunos impuestos indirectos pueden ser regresivos, afectando a la población más vulnerable y a las mujeres debido a los patrones de consumo de hombres y mujeres.

Existen efectos diferenciados del sistema tributario en la participación laboral de las mujeres, en la distribución de las responsabilidades de cuidado, en el acceso a activos económicos y los patrones de consumo de hombres y mujeres.

Los impuestos directos pueden aumentar la desigualdad de género, ya sea de forma directa o indirecta.

### **3. Reformas fiscales con enfoque de género: lo que nos dice la evidencia internacional**

Existen fuertes argumentos económicos (además de los morales) para promover reformas fiscales con enfoque de género. La creación de empresas y el crecimiento de los ingresos de las empresas es un motor fundamental del crecimiento económico y la creación de empleo. Invertir en las mujeres no es sólo un imperativo moral; es un buen negocio. Si se toman medidas ahora para promover la igualdad de género, el Producto Interno Bruto (PIB) mundial aumentará \$13 billones USD para 2030 (McKinsey, 2020). Se estima que la pérdida total de riqueza debido a la desigualdad de género en los ingresos fue del 7,9% del PIB anual en América Latina y el Caribe.

Como consecuencia de las brechas de género en el mercado laboral, Colombia pierde el 11% de su PIB y, que, debido a las brechas existentes entre los emprendimientos de hombres y mujeres, pierde el 4% (Cuberes y Teigner, 2012). A la hora de enfrentarse a una crisis económica, la participación de las mujeres en la fuerza laboral cobra una relevancia sumamente importante.

Se ha demostrado que el empoderamiento económico de las mujeres reduce la prevalencia de la violencia de género en los países en desarrollo (Morrison y Orlando, 2004). De hecho, la autonomía económica protege a las mujeres del abuso, salvando vidas y salvando millones a los gobiernos en inversiones en servicios sociales y de salud. Los estudios sobre los costos económicos de la violencia de género revelaron que ser víctima de violencia sexual, física o psicológica puede reducir entre un 34% y un 46% de los ingresos de las mujeres (Martínez-Restrepo et al., 2021 (de próxima publicación); Morrison & Orlando, 2004).

La OCDE estimó que las leyes discriminatorias y las normas y prácticas sociales son la causa de una pérdida del 8% en la inversión global y de una disminución del 12% en la participación de las mujeres en la fuerza laboral, lo que resulta en una pérdida del 7,5% del PIB mundial. Por el contrario, las estimaciones indican que la reducción de la brecha de género en la participación de la fuerza laboral en un 25% podría aumentar el PIB mundial en un 3,9% (ILO, 2017). Adicionalmente, simulaciones del FMI revelan que el cierre de brechas de educación de género puede aumentar la participación laboral de mujeres en casi 19 pps en los países en desarrollo (Fabrizio et al., 2020).

#### **3.1 El rol de la política fiscal en el cierre de brechas de género**

La política fiscal es un arma poderosa, para reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres y aumentar así, la participación laboral de las mujeres, los negocios de las mujeres. También se ha reconocido el hecho de que la política fiscal no es neutra en términos de género y que, de hecho, una

política tributaria que no se tiene en cuenta el género no es en realidad neutral a él (Harding et. al, 2020). Los sistemas tributarios tienen sesgos de género, ya que han sido diseñados a partir de normas sociales según los roles que se espera que tengan los hombres (como *main income earners*) y las mujeres (en el cuidado). Existen sesgos explícitos e implícitos en las políticas fiscales, y su análisis y reforma son cruciales para reducir la pobreza cada vez más feminizada, de hecho, de acuerdo con el DANE, la pobreza monetaria de las mujeres en el año 2020 fue 43,4%, mientras que la de los hombres fue de 41,7%. Las reformas a la política fiscal también podrían mejorar los indicadores laborales de las mujeres (Grown y Valodia, 2010) particularmente afectados por la pandemia.

El empleo remunerado de las mujeres puede verse afectado tanto positiva como negativamente por la forma en que la política fiscal lo valore. Igualmente, existe una incidencia distributiva de los impuestos indirectos que afecta en mayor proporción a las mujeres, en particular a quienes son jefe de hogar. De hecho, algunos impuestos indirectos pueden ser regresivos, afectando a la población más vulnerable y a las mujeres debido a los patrones de consumo de hombres y mujeres. La participación laboral de las mujeres puede verse afectada de diferentes formas por el sistema tributario. Por ejemplo, en la distribución de las responsabilidades de cuidado, en el acceso a activos económicos y los patrones de consumo de hombres y mujeres. Existe una incidencia distributiva de los impuestos que afecta en mayor proporción a las mujeres. Algunos impuestos indirectos pueden ser regresivos, afectando a la población más vulnerable y a las mujeres debido a los patrones de consumo de hombres y mujeres. Existen efectos diferenciados del sistema tributario en la participación laboral de las mujeres, en la distribución de las responsabilidades de cuidado, en el acceso a activos económicos y los patrones de consumo de hombres y mujeres. Los impuestos directos pueden aumentar la desigualdad de género, ya sea de forma directa o indirecta (Grown y Valodia, 2010).

A continuación, se presenta una revisión de la evidencia internacional sobre reformas fiscales con enfoque de género. El objetivo de esta revisión es entender los desafíos que enfrentan las mujeres con respecto a ciertos sistemas fiscales, y cómo estos afectan los ingresos y su participación laboral a nivel global, pero sobre todo en países del sur global de renta media y baja. Las experiencias internacionales han sido organizadas de acuerdo con la relevancia que tienen para Colombia.

**Tabla 1. Resumen de iniciativas internacionales**

|                                      | <b>Iniciativa</b>   | <b>Efectos</b>  | <b>Países</b> |
|--------------------------------------|---|---|---------------|
| <b>Incentivos a la formalización</b> | Deducción de los costos de contratación del servicio doméstico  | Reducción de un 10% de la contratación informal de servicio doméstico.  | Suecia        |
|                                      | Incentivos para estimular el empleo de mujeres jóvenes  | Aumento de 39% en la contratación de mujeres. Despido del 38% de las mujeres contratadas al vencimiento de los vales. | Jordania      |
|                                      | Reducción de los costos del trabajo formal (aportes a salud y parafiscales) para trabajadores de bajos ingresos | Reducción de 5 pps de la informalidad en las 13 ciudades más grandes del país (de 56% a 51%).                         | Colombia      |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  | Incentivos para la empleabilidad de mujeres que han salido del mercado laboral   | Los resultados de estas medidas no se han medido aún.   | Tailandia<br>Malasia                                 |
|  | Formalización empresarial y laboral mediante la simplificación de procesos tributarios                                       | Atracción de alrededor de 7.000 personas jurídicas contribuyentes en el primer año.   | Sudáfrica  |
| <b>Políticas para un gasto público focalizado en la equidad de género</b>  | Creación de renta mínima garantizada para reducir la pobreza feminizada  | Mejora en la percepción sobre el empoderamiento de las mujeres y las normas de género.<br><br>Cuando las transferencias se hacen a las mujeres, mejoran los resultados para los hijos. Cuando las transferencias se hacen a los hombres, tienen mayor efecto sobre las medidas de bienestar económico.  | Pakistán<br><br>Kenia                                |
|  | Ejecución rápida de recursos para fortalecer los servicios de cuidado  | Las reducciones en el tiempo de viaje a los centros o en el costo del cuidado de los niños pueden aumentar el número de horas de trabajo remunerado de quienes ya participan en ellos, pero no necesariamente resultan en más madres económicamente activas.<br><br>Aumento de la altura de los niños y niñas participantes. Mejora en habilidades socioemocionales. Mejora del desarrollo cognitivo.<br><br>Los resultados de estas medidas no se han medido aún | Guatemala<br><br>Colombia<br><br>Estados Unidos      |
|  |  |   |  |
| <b>Reformas a la política tributaria para promover una mayor participación laboral y mayores ingresos para las mujeres</b> | Cambios en reglas tributarias de impuestos directos e indirectos que afectan en mayor proporción a las mujeres               | Aumento de la participación laboral de mujeres.<br><br>Los resultados de estas medidas no se han medido aún.  | Canadá y Suecia<br><br>Estados Unidos                |
|  | Modificación de impuestos indirectos para reducir las brechas de género  | Los resultados de estas medidas no se han medido aún.   | Indefinido   |
| <b>Compras públicas para promover la equidad de género</b>   | Favorecimiento de empresas propiedad de mujeres y comprometidas con la equidad de género en los sistemas de compras públicas | Los resultados de estas medidas no se han medido aún.   | Colombia<br>El Salvador<br>Nigeria<br>Estados Unidos |
|  | Iniciativas de compras públicas para promover el empleo de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados           | Los resultados de estas medidas no se han medido aún.<br><br>Reducción de las brechas de género: el salario de las mujeres aumentó más que el de los hombres.<br>La tasa de participación de las  | Colombia<br><br>India                                |

|  |   |   |                      |
|--|---|---|----------------------|
|  |   | mujeres participantes tuvo un cambio de 2,5 pps por encima de la del grupo de control.                |                      |
| <b>Eliminar exenciones sectoriales en renta para empresas, para las que se mantengan imponer requisitos de equidad de género para acceder a los beneficios</b> | Eliminar exenciones sectoriales en renta para empresas, para las que se mantengan imponer requisitos de equidad de género para acceder a los beneficios | 64% de 200.000 trabajadores eran mujeres.   | Bangladesh<br>Kenia  |
| <b>Implementar y fortalecer el marcador presupuestal para la equidad de la mujer</b>   | Implementar y fortalecer el marcador presupuestal para la equidad de la mujer   | Fortalecimiento de procesos de transparencia fiscal, en especial en temas de acceso a la información. | Guatemala<br>Ecuador |

### 3.2 Incentivos a la formalización

Los incentivos fiscales y aspectos tributarios juegan un rol central en la formalización de las mujeres. A continuación se exploran diferentes reformas con base en la experiencia internacional.

#### 3.2.1 Deducción de los costos de contratación del servicio doméstico para las personas naturales

Según los datos de la GEIH, en 2019 existían en el país 723.000 personas trabajando en empleos domésticos, de las cuales 93% eran mujeres. Las mujeres ocupadas en empleos domésticos en 2019 representaban un 7% del total de mujeres ocupadas en Colombia. De estas, únicamente un 19% tienen acceso a seguridad social (salud y pensiones). Dado que la mayoría de los alivios al empleo frente a la pandemia fueron destinados a las empresas y no a los hogares, el empleo doméstico resultó desprotegido ante la emergencia, y el total de personal en esta ocupación se redujo 24,6% entre 2019 y 2020. Promover la formalización del empleo de las mujeres que realizan empleos domésticos remunerados es clave para mejorar la calidad del empleo de las mujeres. ¿Qué evidencia existe sobre iniciativas fiscales que buscan este objetivo a nivel internacional?

En el 2007, Suecia implementó una medida de deducciones fiscales a los servicios domésticos, cuyo objetivo era que las actividades domésticas, que en muchos casos se realizaban de forma informal, se formalizaran (European Platform Undeclared Work, 2019). Así pues, las personas que realizan estas labores debían declarar estos ingresos ante las autoridades, lo cual no sucedía frecuentemente (European Platform Undeclared Work, 2019). Las actividades cubiertas por esta medida eran las de limpieza, lavandería, mudanzas, jardinería, servicios de cuidado en general y cuidado de niños (European Platform Undeclared Work, 2019). La reducción del precio de los servicios domésticos buscaba aumentar la demanda de estos servicios para crear oportunidades de empleo, especialmente



para las personas con bajos niveles educativos (European Platform Undeclared Work, 2019) (Eurofund, s.f.).

Como consecuencia, el gobierno sueco estimó que el número de hogares que contratan servicios domésticos no declarados se redujo en un 10% entre 2005 y 2011 (Eurofund, 2013). Adicionalmente, se encontró que la disposición de contratar servicios formales también aumentó (European Platform Undeclared Work, 2019). Por último, gracias a esta medida se crearon alrededor de 30.000 empleos, 23.000 de ellos siendo de personas que estaban previamente desempleadas (European Platform Undeclared Work, 2019). También creó empleos para personas que enfrentan desafíos para insertarse en el mercado laboral, como los y las refugiadas y los(as) ciudadanos(as) de otros países de la Unión Europea (European Platform Undeclared Work, 2019).

### 3.2.2 Incentivos para estimular el empleo de mujeres jóvenes

Uno de los grupos más afectados por la crisis económica generada por la pandemia han sido las mujeres jóvenes. En general, la población de entre 14 y 28 años en el país también sufrió de manera importante los efectos de la crisis económica. Dentro de este grupo poblacional, también es evidente la brecha existente entre hombres y mujeres. Durante el trimestre mayo-julio de 2020, la tasa de desempleo de las mujeres jóvenes alcanzó un 37,7%, mientras que la de los hombres jóvenes llegó a un 24,2%, exhibiendo así una brecha de desempleo entre hombres y mujeres de 13,6 pps. Por esto, es crucial identificar qué prácticas internacionales pueden inspirar iniciativas para promover el empleo juvenil, sobre todo el de las mujeres.

En el 2011, el Banco Mundial financió el proyecto *Jordan NOW*, en Jordania, que buscaba estimular el empleo de mujeres graduadas de *community colleges*, a través de vales de subsidio del salario y capacitación en habilidades blandas (Banco Mundial, 2012). De un total de 1.395 graduadas, se seleccionaron 1.300 mujeres para hacer parte del estudio, a las cuales les fue aleatoriamente asignada la posibilidad de recibir el vale, la capacitación en habilidades blandas, ambos o ninguno (Banco Mundial, 2012). Los vales garantizaban a los empleadores un reembolso del salario de las mujeres contratadas correspondiente al salario mínimo (aproximadamente USD \$210, por hasta 6 meses (Banco Mundial, 2012). Por su parte, la capacitación duraba 9 días, con una intensidad de 5 horas diarias (Banco Mundial, 2012).

Se encontró que las mujeres beneficiarias de los vales tenían 39% más probabilidades de trabajar, que aquellas del grupo de control; de hecho, 57% de las mujeres que tenían vales fueron contratadas, en comparación con 18% del grupo de control (Banco Mundial, 2012). Aquellas mujeres que solamente recibieron la capacitación tenían una tasa de empleo del 21%, teniendo una diferencia del 3% con las mujeres del grupo de control, la cual no es significativa estadísticamente (Banco Mundial, 2012). Las mujeres que se vieron beneficiadas tanto con el vale como con el entrenamiento tenían aproximadamente la misma tasa de empleo que aquellas que solo habían recibido el vale (Banco Mundial, 2012). 9 meses después de la graduación, y mientras los vales seguían siendo válidos, alrededor del 80% de las mujeres jóvenes tenían un empleo o estaban en la búsqueda activa de trabajo, independiente de si habían recibido el vale o no (Banco Mundial, 2012).

Sin embargo, es importante tener en cuenta posibles externalidades negativas de todo tipo de incentivo que promueve el empleo y la formalización de las mujeres. En el caso de Jordania se

encontró que muchas de las mujeres que fueron contratadas gracias a los vales, no habían sido afiliadas al sistema de seguridad social, por parte de sus empleadores (Banco Mundial, 2012). Esto se consideró como un indicio de que los empleadores no planeaban mantener a las mujeres en sus posiciones durante mucho tiempo (Banco Mundial, 2012). De hecho, a la terminación del proyecto, 38% de las mujeres contratadas gracias a los vales fueron despedidas (Banco Mundial, 2012). El 66% de aquellas que habían recibido los vales manifestaron que el despido se debía a que el vale ya no era válido, y el 62% de quienes las empleaban reconocieron que no las habrían contratado de no ser por los vales (Banco Mundial, 2012).

En Colombia se han hecho esfuerzos para fomentar la participación laboral de mujeres a través de descuentos sobre impuestos a la renta a quienes las empleen. El art. 90 de la Ley 1429 de 2010 establece que, por la vinculación laboral de mujeres mayores de 40 años que hayan estado desempleadas en los últimos 12 meses, se podrán tomar como descuento tributario para efectos de la determinación del Impuesto sobre la Renta y Complementarios los aportes al SENA, ICBF y Cajas de Compensación, “así como el aporte en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga y el aporte al Fondo de Garantía de Pensión Mínima correspondientes a los nuevos empleos”. Sin embargo, este beneficio solamente era aplicable si se trataba de empleos totalmente nuevos, es decir que no se podía beneficiar quien empleara a una mujer con las características descritas más arriba, para reemplazar personal anteriormente contratado. Sin embargo, esta ley no contó con un sistema de monitoreo, por lo cual no es posible saber exactamente cuántas empresas y trabajadoras se vieron beneficiadas por ella (OIT et al., 2014). Posteriormente a esto no se han encontrado iniciativas que busquen promover la empleabilidad de mujeres a través del otorgamiento de beneficios tributarios.

### **3.2.3 Reducir los costos del trabajo formal (aportes a salud y parafiscales) para trabajadores de bajos ingresos**

Los aportes al sistema de salud actualmente se diferencian según el tipo de trabajador. Para los trabajadores independientes, los aportes al régimen contributivo de salud son 12,5% del 40% de sus ingresos. Para las microempresas de menos de 2 trabajadores o las empresas del Régimen Tributario Especial (RTE) el aporte es 8,5% a cargo del empleador y 4% a cargo del trabajador, para una tasa efectiva de 12,5%. Para el personal de las empresas de 2 o más trabajadores, los aportes son 4% a cargo del trabajador de hasta 10 salarios mínimos. El ingreso base de todos estos aportes es el salario con un tope máximo de 25 salarios mínimos.

La informalidad tiene una enorme incidencia en América Latina y el Caribe (Pessino et al., 2021). De hecho, el mismo estudio sugiere que la informalidad en la región se debe, en gran medida, a los altísimos costos laborales no salariales en el mercado laboral formal (Pessino et al., 2021). Estos costos, que deben ser asumidos tanto por quienes emplean como por su personal, oscilan entre el 11% y el 48% en la región, con un promedio del 27,3% (Pessino et al., 2021). Así, para aumentar la formalización del empleo, se ha aconsejado la disminución de las cargas no salariales asociadas al empleo (Pessino et al., 2011).

Para ver los efectos de este tipo de iniciativas no es necesario remitirse a la experiencia internacional, pues en Colombia contamos con un caso de rotundo éxito (BID, 2021). La reforma tributaria aprobada en diciembre de 2012, mediante la Ley 1607 de 2012, redujo las contribuciones sobre la nómina de 29,5% a un 16% y las sustituyó por un impuesto sobre las utilidades (Fernández y Villar, 2016). 2 años

luego de la promulgación de la ley, la tasa de informalidad de las 13 áreas metropolitanas del país se había reducido 5 pps (de 56% a 51%) (Fernández y Villar, 2016). Un estudio elaborado por Fedesarrollo reveló que esta reforma fiscal generó una reducción de la tasa de informalidad de los trabajadores afectados de las 13 áreas metropolitanas, de entre 1,3 y 6,6 pps, y una reducción de la tasa de informalidad de entre 2 y 3,1 pps (Fernández y Villar, 2016). Adicionalmente, se encontró que dicha reforma tuvo mayor impacto sobre trabajadores asalariados y empleadores varones de entre 25 y 50 años de edad, y trabajadores con niveles de educación bajos (Fernández y Villar, 2016).

### **3.2.4 Incentivos para la empleabilidad de mujeres que han salido del mercado laboral**

Según Herrera et al., (2020) en Colombia, entre el segundo trimestre de 2020 y el segundo trimestre de 2019, como consecuencia de la pandemia, la ocupación femenina se redujo en un 27%, mientras la masculina presentó una reducción casi 10 pps menor (18%). Además del aumento del desempleo, y del cierre de negocios, debido al cierre de colegios y jardines infantiles, millones de mujeres con hijos menores entraron en la inactividad laboral, ahondando un problema histórico del cuidado no remunerado que recae principalmente en las mujeres. ¿Qué nos muestra la evidencia internacional sobre incentivos fiscales / tributarios para incentivar el retorno laboral de las mujeres?

La experiencia internacional ha demostrado que los incentivos fiscales pueden tener efectos positivos sobre la participación laboral de mujeres y sobre los negocios de propiedad de mujeres. Por ejemplo, en Tailandia, desde 2016, el Decreto Real de Exención de Impuestos (No. 621) otorga exenciones y deducciones de impuestos a las empresas sociales que aumentan el empleo local o que promueven el desarrollo comunitario o ambiental. Si bien el diseño de este decreto no es sensible al género, la evidencia sugiere que las empresas propiedad de mujeres se han beneficiado más que las de los hombres. Lo anterior, pues el 35% de las empresas sociales están dirigidas o son propiedad de mujeres en comparación con el 24% de las pymes convencionales (Joffre, 2021). Estas empresas tienen más probabilidades de emplear mujeres, tanto en puestos de tiempo completo como a tiempo parcial. Igualmente, se pudo observar que, en el área de desarrollo de habilidades y conocimientos, alrededor de 1.000 mujeres y ancianos se beneficiaron con el desarrollo de habilidades profesionales en 2018 (British Council et al., 2019).

Similarmente, el gobierno de Malasia implementó un programa de incentivos fiscales que buscaba incentivar a los empleadores a capacitar a las mujeres que se reincorporaron a la fuerza laboral después de tomar un descanso profesional. También, decretó que aquellas mujeres que regresaran al trabajo obtendrían exenciones del impuesto sobre la renta individual por hasta 12 meses (Kronfol et al., 2019). Aunque se tiene la expectativa de que programas como este tengan efectos positivos, su implementación no ha sido amplia y sus resultados no han sido medidos aún (Kronfol et al., 2019). De forma similar, en el 2015, Vietnam promulgó el decreto 85, el cual brinda reducciones de la tasa de impuestos corporativos a aquellas empresas que empleen personal femenino y les brindan diferentes beneficios (licencia menstrual, cuidado de niños, exámenes obstétricos y maternos).

### 3.2.5 Formalización empresarial y laboral mediante la simplificación de procesos tributarios

La informalidad afecta en mayor proporción a las mujeres. En Colombia por ejemplo, durante el segundo trimestre de 2021, mientras que la informalidad femenina fue del 48% la masculina fue del 46% (DANE-GEIH, 2021). La brecha sería mucho mayor de no ser por las miles de mujeres que han salido del mercado laboral debido a la pandemia (García-Rojas et al., 2020). Algunos sistemas tributarios y la complejidad de ciertos procesos tributarios afectan la formalización de empresas y de personas.

La informalidad se explica, al menos en parte, por la complejidad de los trámites que las empresas deben realizar (OIT, 2016). Así pues, se ha identificado que los trámites administrativos complejos tienen más posibilidades de afectar negativamente los negocios liderados por mujeres o de propiedad de ellas, que los de los hombres, especialmente en cuanto a su apertura y operación (World Bank Group, 2019). Esto se debe a que los negocios de mujeres tienden a ser más pequeños, más recientes y menos financiados (OCDE, 2021). Adicionalmente, las mujeres tienen menos acceso a redes profesionales que provean mentoría y entrenamiento, y suelen tener menos experiencia administrativa que los hombres, lo que afecta su acceso a información sobre estos procesos (OCDE, 2021). Las mujeres se encuentran concentradas en los negocios más pequeños, que son menos capaces de navegar procedimientos administrativos complejos y, frecuentemente, poco transparentes (OCDE, 2021). Esto se debe a que no suelen tener la capacidad económica de contratar personal especializado adicional para la resolución de estos problemas (OCDE, 2021). Así, los procedimientos complejos y la excesiva burocracia tienden a afectar la participación de mujeres en el comercio, por ejemplo (OCDE, 2021). Igualmente, la transparencia de los sistemas tributarios incentiva el cumplimiento de estas obligaciones (OIT, 2016), pues esta contrarresta la desconfianza existente en los sistemas tributarios en la medida en que los contribuyentes tienen más información sobre estos procesos (Mangoting et al., 2019).

A nivel global, se han implementado varios proyectos que buscan fomentar la formalización tanto de las mujeres como personas laborales como de las empresas lideradas por ellas o de su propiedad. Debido a la innecesaria y excesiva complejidad de los sistemas tributarios, su simplificación se ha visto como una buena alternativa para fomentar la formalización de empresas (Hoekstra et al., 2013). Por ejemplo, en el 2009, Sudáfrica introdujo un impuesto sobre el volumen de los negocios menos complejos, como una alternativa al impuesto sobre empresas e impuesto sobre el valor agregado (Hoekstra et al., 2013). Esta reforma buscaba aliviar a las pymes mediante la introducción de un sistema tributario dependiente del tamaño de las empresas (Labuschagne et al., 2019). De hecho, para promover su crecimiento, las pymes vieron reducidos sus costos de tributación y la carga administrativa (Labuschagne et al., 2019). Esta iniciativa atrajo alrededor de 7.000 nuevos contribuyentes solamente en el primer año, muchos de ellos provenientes del sector informal (Hoekstra et al., 2013).

Existe una oportunidad en Colombia para que se logren formalizar más personas y empresas gracias a la simplificación de procesos administrativos. Este aspecto y su efecto diferencial en mujeres es un aspecto a tener en cuenta cuando se regule la implementación de reformas fiscales que promuevan el empleo femenino.

### 3.3 Políticas para un gasto público focalizado en la equidad de género

En esta sección, se presentan iniciativas internacionales y nacionales que proponen aumentar el gasto público para promover la equidad de género.

#### 3.3.1 Creación de renta mínima garantizada para reducir la pobreza feminizada

Como resultado de la pandemia del Covid-19, durante 2020 el porcentaje de hogares con jefatura femenina que se encontraban en condición de pobreza monetaria era de 46,7%, mientras que el porcentaje de hogares en condición de pobreza monetaria con jefatura masculina era de 40,1%. Este resultado implica un incremento en los niveles de pobreza monetaria de 8,5 pps para hogares con jefatura femenina y de 5,7 pps en hogares con jefatura masculina.

La crisis económica generada por la pandemia tuvo importantes efectos sobre el aumento de la pobreza y la dificultad de realizar transferencias de recursos a las familias más vulnerables. Como consecuencia, se ha estado debatiendo la importancia de tener una renta mínima garantizada. De hecho, la Alcaldía de Bogotá, de la mano con el Gobierno Nacional, tiene una iniciativa de renta básica para aquellas familias capitalinas más afectadas económicamente por la pandemia (Alcaldía Mayor de Bogotá, s.f.). Mediante esta medida se busca beneficiar a alrededor de 900.000 familias. El monto a entregar a cada hogar se calcula en función del nivel de sus ingresos y el número de miembros (Arias, 2021). De hecho, entre marzo de 2020 y enero de 2021, 834.157 hogares se vieron beneficiados por esta medida, y entre marzo y julio de 2021 se ha beneficiado a 705.012 hogares (Alcaldía Mayor de Bogotá, s.f.). ¿Qué evidencia existe a nivel internacional al respecto?

Se ha encontrado que las transferencias, tanto condicionadas como no condicionadas, han reducido la cantidad de personas que viven en la pobreza en un 60% (UNRISD, 2016). De hecho, en 28 países en los cuales las mujeres son más propensas a vivir en hogares pobres, la brecha de género de la pobreza se ha reducido significativamente luego de que las mujeres reciben estas transferencias (UNRISD, 2016). Adicionalmente, desde una perspectiva de Derechos Humanos, se ha reconocido que las transferencias no condicionadas son superiores y más beneficiosas para sus beneficiarios(as), que aquellas que tienen requisitos o condiciones (UNRISD, 2016). Esto se debe a que las personas son titulares del derecho humano a la protección social, el cual no puede ser condicionado al cumplimiento de ciertos requisitos y la condicionalidad vulnera los principios de dignidad humana, equidad y no discriminación (UNICEF, 2016).

Las transferencias no condicionadas se han implementado en varios países, y han tenido resultados positivos, sobre todo en las mujeres, y mujeres jefas de hogar que tienen mayores índices de pobreza, informalidad e inactividad laboral. En 2008, Pakistán desarrolló el Programa *Benazir* de Apoyo al Ingreso (BISP, por sus siglas en inglés), cuyo objetivo era invertir en los hogares más pobres de país para aumentar su consumo y sus inversiones en los hijos (Ambler y de Brauw, 2017). De hecho, para asegurar que el objetivo se cumpliera, las transferencias se hicieron exclusivamente a mujeres (Ambler y de Brauw, 2017). Para evaluar los impactos sobre el empoderamiento de las mujeres, los investigadores hicieron 2 encuestas, una sobre normas de género (en la cual hacían preguntas a hombres y mujeres sobre si estaban de acuerdo o no con ciertas afirmaciones) y una sobre movilidad femenina (de respuestas: sí/no, realizada únicamente a mujeres) (Ambler y de Brauw, 2017). Se

encontró una tendencia generalmente positiva en cuanto a la percepción del empoderamiento femenino, pero muchos de estos resultados no fueron estadísticamente significativos (Ambler y de Brauw, 2017). Los únicos resultados que fueron consistentemente positivos fueron aquellos relacionados con la percepción de los hombres sobre las normas de género (Ambler y de Brauw, 2017).

Así mismo, en Kenia, entre 2011 y 2013, se implementó un programa de transferencias no condicionadas para familias pobres<sup>1</sup> (Haushofer y Shapiro, 2016). Estas transferencias se entregaron a 2 grupos de personas y tenían diferentes características: i) a quién se le hacía la transferencia (hombre vs. mujer); ii) la modalidad en la que se entregaba el dinero (suma global de USD \$1.525 vs. entrega mensual de USD \$404; y iii) la cantidad de dinero entregada a los hogares (alta vs. baja) (Haushofer y Shapiro, 2016). Estas transferencias se realizaban a través de M-Pesa, un servicio de dinero móvil que se usa en el teléfono celular (Haushofer y Shapiro, 2016). En general, los hogares receptores de estas transferencias aumentaron sus bienes, consumo, seguridad alimentaria, ingresos de trabajo por cuenta propia y bienestar psicológico (Haushofer y Shapiro, 2016). Se encontró que cuando el receptor es un hombre, las transferencias tienen mayor efecto sobre las medidas de bienestar económico (bienes de consumo), mientras que cuando es una mujer, las transferencias mejoran los resultados para los hijos (seguridad alimentaria, salud y educación, bienestar psicológico y empoderamiento femenino) (Haushofer y Shapiro, 2016).

Esta evidencia muestra la importancia de integrar transferencias no condicionadas para reducir la pobreza. En el último año, como resultado de la pandemia, varios países implementaron iniciativas de renta básica o transferencias a personas en desempleo o en condición de pobreza. Por ejemplo, el gobierno español aprobó un proyecto de renta mínima que buscaba beneficiar a aproximadamente 850.000 familias pobres españolas (Gobierno de España, s.f.). Dicha medida busca garantizar que todas las personas españolas cuenten con un mínimo de ingresos que les permita vivir de manera digna (Gobierno de España, s.f.). Los montos de este subsidio irán desde EUR \$469,93 para una persona que viva sola, y si se trata de una unidad de convivencia, dicho monto se aumentará en EUR \$140,98 por cada persona adicional, hasta un máximo de EUR \$1.035,85 (Gobierno de España, s.f.). Las familias monoparentales cuentan con un ingreso complementario de EUR \$103,39 (Gobierno de España, s.f.).

En el libro “Reformas para una Colombia post-Covid-19: hacía un nuevo contrato social”, Fedesarrollo proponía que los recursos de los programas Ingreso Solidario, Familias en Acción y Jóvenes en Acción sean usados para la creación de una renta mínima de monto fijo para los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema. Esta renta entregaría a estos hogares \$35.000 pesos mensuales por cada adulto menor de 65 años en el hogar<sup>2</sup>. De acuerdo con las estimaciones de Fedesarrollo en este documento, esta medida podría aumentar el monto promedio entregado a los hogares pobres de \$44.000 pesos mensuales actualmente a \$138.000 pesos mensuales.

### **3.3.2 Ejecución rápida de recursos para fortalecer los servicios del cuidado**

Según un estudio del Fondo Monetario Internacional (FMI) subsidiar servicios del cuidado es una de las políticas fiscales con mayor impacto en la participación laboral de mujeres, sobre todo aquellas de

---

<sup>1</sup> Se trata de un programa que dio transferencias relativamente grandes, en un corto período.

<sup>2</sup> La propuesta de Fedesarrollo incluía una pensión básica garantizada mayor para los adultos mayores de 65 años.

bajos ingresos y con bajo nivel de formación (Fabrizio et al., 2020). El cuidado infantil no parental confiable y asequible aumenta la participación laboral femenina dada la demanda conflictiva del tiempo de las mujeres tanto en el trabajo remunerado como en las actividades de cuidado.

A raíz de la pandemia, en EE. UU, 1,6 millones de madres de niños en edad escolar dejaron de trabajar activamente, de las cuales 705.000 habían renunciado del todo a trabajar por fuera del hogar (Slaughter, 2021). En varias ocasiones se ha defendido el hecho de que por infraestructura también deben entenderse las labores de cuidado –y no únicamente los edificios y los puentes, por ejemplo (Slaughter, 2021). Dado que infraestructura se refiere a las instalaciones básicas que permiten el funcionamiento de una sociedad, se entiende que las labores de cuidado también son esenciales para el adecuado funcionamiento de la sociedad; esto se entiende como infraestructura del cuidado (Slaughter, 2021).

El gobierno de Joe Biden propuso un programa que busca tener la infraestructura del cuidado como parte cuantificable para el gasto en infraestructura (Slaughter, 2021). Esta iniciativa busca invertir en la creación de empleos en el área de cuidado, y mejorar y otorgar beneficios para los ya existentes (Briefing Room, 2021). El gobierno hizo un llamado al congreso para invertir USD \$400.000 millones en la ampliación del acceso de personas de la tercera y edad y personas en condición de discapacidad a servicios de cuidado (domiciliarios o no) (Briefing Room, 2021a). De hecho, la mayoría de las personas que prestan servicios de cuidado son mujeres negras que han sido tradicionalmente mal pagadas, teniendo una remuneración de aproximadamente USD \$12 por hora, lo cual las sitúa en los trabajadores peores pagados en la economía estadounidense (Briefing Room, 2021a). También se busca modernizar las instalaciones de cuidado y los colegios, entre otras (Briefing Room, 2021). Esto será positivo tanto para quienes requieren de estos servicios, pues garantiza el fácil acceso, como para quienes los prestan, pues les brindaría mejores condiciones laborales (Briefing Room, 2021a).

Por su parte, el programa Hogares Comunitarios en Guatemala es una iniciativa comunitaria basada en el hogar para niños desde el nacimiento hasta los 7 años que trabajan en comunidades pobres, que ofrece cuidado infantil de calidad y bajo costo (Mateo y Rodríguez-Chamussy, 2013). Los resultados sugieren que las reducciones en los precios del cuidado infantil no predicen la participación de las madres en la fuerza laboral, pero tienen un gran efecto positivo en las horas laborales (Mateo y Rodríguez-Chamussy, 2013). Esto sugiere que las reducciones en el tiempo de viaje a los centros o en el costo del cuidado de los niños pueden aumentar el número de horas de trabajo remunerado de quienes ya participan, pero no necesariamente resultan en más madres económicamente activas (Mateo y Rodríguez-Chamussy, 2013).

El programa de Hogares Comunitarios también fue implementado en Colombia. En 1979, este programa inició como una intervención nutricional dirigida a familias pobres (Attanasio, Di Marco y Vera-Hernández, 2013). Este programa se empezó a implementar entre 1984 y 1986; en un primer momento, incitaba a los padres de niños y niñas de entre 0 y 6 años a crear asociaciones parentales y posteriormente estas asociaciones escogían a una madre comunitaria que debía cumplir con unos criterios específicos pobres (Attanasio, Di Marco y Vera-Hernández, 2013). Esta persona estaría a cargo de hasta 15 niños y niñas, a quienes cuidaría y alimentaría en su propia casa pobres (Attanasio, Di Marco y Vera-Hernández, 2013). Adicionalmente, en el marco del programa Hogares Comunitarios, a los niños y niñas también se les brinda estimulación socioemocional (Bernal y Fernández, 2012). El ICBF es la principal fuente de financiación de este programa, pues provee la comida, suplementos

alimenticios, las utilidades, el material pedagógico y el pago mensual a la madre comunitaria pobres (Attanasio, Di Marco y Vera-Hernández, 2013). De hecho, para 2012, se estimaba que este programa atendía a alrededor de 800.000 niños y niñas de bajos recursos (Bernal y Fernández, 2012).

Este programa ha tenido resultados positivos, en la medida en que ha aumentado la altura de los niños y niñas beneficiarios pobres (Attanasio, Di Marco y Vera-Hernández, 2013). Lo anterior no puede ser visto como un éxito rotundo, pues los principales beneficiados de este programa son niños y niñas de familias muy vulnerables, por lo que incluso si un aumento en su altura es positivo, se sigue situando lejos de las cifras deseables pobres (Attanasio, Di Marco y Vera-Hernández, 2013). Adicionalmente, Raquel Bernal y Camila Fernández (2012) estudiaron los efectos del programa sobre el estado nutricional de los participantes y su desarrollo cognitivo y socioemocional. Las investigadoras no encontraron efectos significativos sobre la situación nutricional de los participantes (Bernal y Fernández, 2012). No obstante, se encontró que la participación en el programa mejora el desarrollo cognitivo entre 0,15 y 0,3 desviaciones estándar después de 15 meses de participación en el programa, para niños de entre 3 y 6 años (Bernal y Fernández, 2012). Además, las habilidades socioemocionales mejoraron entre 0,12 y 0,3 desviaciones estándar para los participantes mayores de 3 años con al menos 15 meses de participación en el programa (Bernal y Fernández, 2012).

En Bogotá, la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá creó el proyecto de las Manzanas del Cuidado para “reconocer, redistribuir y reducir las cargas del cuidado que en la actualidad está en los hombros de las mujeres” (Villamil, 2021). Así pues, las Manzanas del Cuidado son espacios físicos en los que se articulan servicios de cuidado para niños y niñas, personas de la tercera edad y personas en condición de discapacidad (Villamil, 2021). Así, mediante la utilización de estos servicios, las mujeres, especialmente aquellas que se encuentran en situación de pobreza, podrán liberar una parte del tiempo que suelen dedicar a las labores de cuidado (Villamil, 2021). Esta política aún no ha sido evaluada y no se conocen los resultados en cuanto a la participación laboral de la mujer.

### **3.4 Reformas a la política tributaria para promover una mayor participación laboral y mayores ingresos para las mujeres**

Los sistemas de tributación pueden tener impactos negativos en la participación laboral de las mujeres y en sus ingresos, incluso cuando se dicen neutrales al género (Grown y Valodia, 2010). Los sesgos explícitos ocurren cuando la legislación tributaria trata a hombres y mujeres de manera diferente y los implícitos, cuando los sistemas tributarios se cruzan con las relaciones de género, las normas y el comportamiento económico, lo que tiene un impacto negativo en las mujeres (Grown y Valodia, 2010).

Los sesgos explícitos generan que aquellas mujeres casadas que obtienen el primer o segundo ingreso suelen recibir menos ingresos post-impuestos que sus maridos, lo cual desincentiva su ingreso a la fuerza laboral remunerada (Barnett & Grown, 2004; Grown & Valodia, 2010). Por ejemplo, en 2020, en Ghana, los hogares monoparentales no podían aplicar a deducciones fiscales por dependientes económicos, lo cual afectaba desproporcionadamente a las mujeres, quienes están en cabeza de la mayoría de los hogares monoparentales en el país (Grown y Valodia, 2010). En 2014 esta regulación se había modificado y a raíz de esta modificación, toda persona con cónyuge dependiente o 2 (o más) hijos dependientes podía aplicar a la reducción de impuestos de matrimonio y/o responsabilidad (Agyei y Gyamerah, 2014).



Referente a los sesgos implícitos, durante el apartheid en Sudáfrica, la tasa de impuestos de los hombres casados (primera fuente de ingresos) era más baja que aquella de las mujeres casadas (segunda fuente de ingresos), y las asignaciones por dependientes solo se otorgaban a los hombres (Budlender et al., 2010). Esta medida se había concebido bajo el supuesto de que las parejas casadas disfrutaban de economías de escala, repartían sus ingresos de manera equitativa, y que, los ingresos de las mujeres eran adicionales a aquellos de los hombres, por lo cual podían ser gravados con una tasa más alta. En 1995, con la nueva constitución, se eliminó dicha discriminación (directa y explícita) y se introdujo otra medida discriminatoria (indirecta e implícita) contra los hogares no nucleares (Smith, 2002). Bajo este nuevo sistema, las mujeres cabeza de hogar pagan más impuestos que, incluso, las parejas casadas, debido a la falta de deducciones (Budlender et al., 2010).

Tanto en Ghana como en Sudáfrica aquellas mujeres que trabajan en el sector formal son más propensas a pagar más impuestos directos y menos propensas a recibir deducciones que los hombres (Grown y Valodia, 2010). Lo anterior se debe a que las deducciones de personas de bajos ingresos son hechas directamente por sus empleadores, y los primeros no deben declarar sus impuestos ante las autoridades, lo cual disminuye sus posibilidades de beneficiarse de dichas deducciones. Este sesgo, aunque no es explícito contra las mujeres, las afecta en gran medida porque ellas suelen tener bajos ingresos, trabajar a tiempo parcial o abandonar sus actividades remuneradas temporalmente como consecuencia de la licencia de maternidad y otras actividades de cuidado.

Los sistemas de tributación conjunta son aquellos en los cuales los miembros de un hogar pagan impuestos y reciben beneficios de manera conjunta. Este tipo de sistemas ha probado ser nocivo para la participación laboral de mujeres, y se ha considerado que los sistemas tributarios individuales suelen ser más justos para con ellas (Borella, De Nardi y Yang 2019; Fabrizio et al., 2020; Lalumia, 2017). Fabrizio et al., (2020) sugieren que la participación de mujeres en la fuerza laboral senegalesa podría aumentar 15,5 pps (y 17,9 pps para las mujeres que tengan el diploma del bachillerato) si la declaración de impuestos se hiciera individualmente. Esta medida también podría aumentar los ingresos de las mujeres en 19,3 pps, reduciendo la brecha de ingresos de género en 15,3 pps. Estos cambios se deberían a que las mujeres tendrían más incentivos para trabajar horas adicionales en un sistema de declaración de impuestos individual (Fabrizio et al., 2020).

Igualmente, existe evidencia de reformas realizadas en Suecia y Canadá, la cual evidenció que una transición de la tributación conjunta a la tributación individual aumentó la participación laboral de las mujeres en 10 pps (Crossley y Jeon, 2007; Selin, 2009). Por otro lado, en Estados Unidos, la economía industrializada con menos participación laboral de mujeres, la participación laboral de mujeres aumentaría si existiera una deducción del 15% de los ingresos del cónyuge con menores ingresos al segundo asalariado (Lalumia, 2017). A medida que Colombia mejora y madura sus políticas fiscales y reforma su sistema tributario para aumentar su presupuesto, es importante que los sistemas tributarios diseñados reconozcan los roles de género desiguales y, cuando sea apropiado, busquen transformarlos. El empleo remunerado de las mujeres puede verse afectado tanto positiva como negativamente por la forma en que la política fiscal lo valore (Fabrizio et al., 2020). De hecho, los procedimientos de declaración de impuestos deben ser significativamente simplificados puesto que las mujeres suelen estar en desventaja frente a los hombres, al no saber cuántos impuestos pagar o qué procedimientos seguir, lo que las desincentiva a formalizarse laboralmente (ADB, 2014).

La regresividad de estos impuestos indirectos como el valor agregado puede afectar desproporcionadamente a grupos vulnerables, como se mencionó más arriba. Así pues, se ha reconocido que las brechas de género pueden sufrir aumentos, directos o indirectos, como consecuencia de los impuestos indirectos (Grown y Valodia, 2010). En efecto, los impuestos indirectos pueden acentuar tanto los sesgos implícitos como los sesgos explícitos de género (GTZ, s.f.). Esto se debe a que en los países en vía de desarrollo, las mujeres tienen tendencia a gastar una mayor proporción de sus ingresos que los hombres en servicios que promueven la salud, la educación y la nutrición (GTZ, s.f.). Así las cosas, en Ghana se comprobó que, debido a los patrones de consumo específicos de las mujeres, los impuestos indirectos tienen mayores efectos sobre ellas (GTZ, s.f.). Adicionalmente, se ha reconocido que las mujeres pueden verse más afectadas por impuestos indirectos como el IVA, sobre todo aquellos a la canasta básica familiar. Los impuestos especiales y los impuestos sobre los combustibles dado que ellas tienen una mayor representación en los hogares de bajos ingresos (PNUD, 2010).

### **3.5 Compras públicas para promover la equidad de género**

La integración de cuotas de mujeres en las compras públicas de gobiernos locales o nacionales, pueden igualmente promover la equidad de género. Estas cuotas pueden ser apoyando a mujeres dueñas de negocios, o a empresas que integren a un determinado número de mujeres entre quienes ejecutan el proyecto.

#### **3.5.1 Favorecimiento de empresas propiedad de mujeres y comprometidas con la equidad de género en los sistemas de compras públicas**

La Ley 2069 de 2020 “Por medio de la cual se impulsa el emprendimiento en Colombia” reconoce la importancia de impulsar y fortalecer los negocios de mujeres o en los cuales haya participación mayoritariamente femenina. El art. 19 se refiere a las mipymes que trabajen en las áreas de seguridad alimentaria, mejora técnica, sostenibilidad productiva, cuidado del agua y/o cuya actividad tenga impactos ecológicos y ambientales positivos. Frente a esto, aquellos negocios cuya participación mayoritaria sea de mujeres rurales, “tendrán prioridad en los programas y serán candidatos a acceder a recursos no reembolsables [...]” (art. 19). Esta iniciativa está destinada a promover y fortalecer este tipo de negocio, por lo cual temas de liderazgo y empoderamiento harán parte de sus capacitaciones (art. 19).

Por su parte, el art. 32 de la misma ley dispone que las entidades deberán incluir criterios diferenciales enfocados a incentivar emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas, concebidos como medidas de acción afirmativa. Estos criterios se utilizarán en procesos de licitación pública, selección abreviada de menor cuantía y concurso de méritos, y procesos competitivos de las entidades no regidos por el Estatuto General de Contratación Administrativa (art.). Adicionalmente, de acuerdo con el parágrafo segundo del artículo 35, cuando exista un empate entre 2 o más ofertas, deben preferirse las propuestas de mujeres cabeza de familia y/o víctimas de violencia intrafamiliar, de la persona jurídica en que participen mayoritariamente o la del proponente plural constituido por mujeres con las características mencionadas más arriba o en el cual ellas participen mayoritariamente. Es importante rescatar que el factor de desempate contenido en el artículo 35 solamente se refiere únicamente a aquellas mujeres que tengan condiciones especiales (cabeza de familia o víctima de violencia intrafamiliar). Esto quiere decir que los negocios de propiedad o en los que participen mujeres

que no cuentan con dichas condiciones no tendrán prelación sobre otro tipo de ofertas. ¿Qué experiencias a nivel internacional nos informan de buenas prácticas para incluir emprendimientos de mujeres en las compras públicas?

Las certificaciones de empresas propiedad de mujeres son una gran herramienta para ayudar a las mujeres a acceder a la cadena de valor de corporaciones más grandes, con programas de inclusión y diversidad de proveedores, y/o compras gubernamentales (SBA, n.d.; Steinmann, 2020; World Bank, 2019). El desafío es que las pequeñas empresas (donde las mujeres están mejor representadas) tienen menos probabilidades de tener la capacidad de producir, entregar y sobrevivir antes de que se les pague. Además, en promedio, las mujeres carecen de redes para acceder a contratos de gobiernos o cadenas de valor de corporaciones internacionales. Actualmente, en varios países existen iniciativas de certificación de negocios de propiedad de mujeres y liderados por ellas.

Para asegurarse que las empresas son propiedad de mujeres, y que pueden responder a las demandas (calidad y volumen) de las compras públicas, se han creado certificaciones de empresas de mujeres. Un ejemplo es el *Women-Owned Business Certification* de la ciudad de Nueva York, en los Estados Unidos, que, además, permite el acceso a créditos rotativos. Estas estrategias también se han implementado en algunos países de América Latina. En Chile, por ejemplo, a través del programa ChileCompra, se creó una etiqueta que certifica a las empresas que son propiedad de mujeres, lo que permite dar preferencia a estas empresas en la evaluación de licitaciones. Adicionalmente, se realizó una modificación del reglamento de compras públicas para incluir criterios de evaluación, de desempate y de adquisición directa con enfoque de género. En El Salvador se realizan campañas para identificar empresas lideradas por mujeres y de esta forma incorporarlas al registro de proveedores. Así mismo, por decreto, las instituciones públicas deben destinar 10% de su presupuesto de compras a mipymes dirigidas por mujeres. En la República Dominicana, por ley, los organismos gubernamentales deben comprar el 15% de todos los bienes y servicios de las mipymes y el 20% de este porcentaje debe ser de mipymes dirigidas por mujeres.

*WEConnect International* es una red global que conecta empresas propiedad de mujeres con compradores calificados en 46 países. Este programa conecta a las mujeres con compradores miembros locales y multinacionales, capacitan a las mujeres sobre cómo acceder a nuevos mercados y hacer crecer sus negocios y evalúan su preparación para acceder a nuevos mercados y hacer negocios con corporaciones más grandes. Las empresas quieren hacer negocios con empresas propiedad de mujeres que estén certificadas por *WEConnect International* (Womenconnect, s.f.). El proceso de certificación (capacitación y evaluaciones) garantiza que las empresas certificadas responderán a las necesidades de las empresas y pasarán a formar parte de su cadena de valor sin riesgo de escasez de suministro. En Nigeria, *WEConnect* ha registrado o certificado 1.166 empresas propiedad de mujeres, ha facilitado conexiones con 1.915 empresas y ha capacitado a 180 empresas propiedad de mujeres. La mayoría de ellos se encuentran en petróleo y gas (23%), servicios comerciales y de apoyo (16%) y servicios profesionales y consultoría (12%).

Además de lo anterior, algunos programas de certificación de empresas propiedad de mujeres apoyan a las mujeres con créditos y ayudan a las mujeres a producir sus productos y prestar sus servicios incluso después de los retrasos típicos de los gobiernos y las grandes corporaciones. Este es el caso del Programa de Préstamos y Certificación de Empresas Propiedad de Minorías y Mujeres (MWBE) en la Ciudad de Nueva York que brinda asistencia financiera en forma de créditos a empresas

certificadas que se convierten en proveedores de la ciudad para poder soportar retrasos en los pagos (Empire State Development, s.f.). Este tipo de programas son complementados con iniciativas con recursos públicos para promover la creación de redes y el fortalecimiento de las habilidades duras y blandas de las mujeres emprendedoras con el programa de *Women Entrepreneurs of New York* (WENYC).

### 3.5.2 Iniciativas de compras públicas para promover el empleo de las mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados

La pandemia ha tenido un efecto mayor en las mujeres no solo debido al cierre de colegios, sino también a que esta afectó a los sectores y actividades con mayor concentración de mujeres: servicios educativos, domésticos, hotelería, turismo, restaurantes (Martínez-Restrepo et al., 2020a). Por su parte, el mismo estudio indica que los sectores menos afectados y que inclusive crecieron en el último año, se encuentran sectores tradicionalmente masculinizados: la construcción de vivienda, infraestructura y el transporte, entre otros. Iniciativas mediante las cuales se condicionan las compras públicas a cuotas de mujeres contratadas en la ejecución de cada contrato pueden contribuir al cierre de estas brechas.

Por ejemplo, el Decreto 332 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. establece que la contratación con esta entidad estará condicionada a que en cada proyecto haya un número determinado de mujeres, según el sector.

**Tabla 2. Decreto 332 de 2020 de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C**

| Ramas de actividad económica           | Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos |  |  |
|--|---|--|--|
|  | A partir del 1 <sup>o</sup> de junio de 2021  | A partir del 1 <sup>o</sup> de junio de 2022 | A partir del 1 <sup>o</sup> de junio de 2023 |
| Construcción                           | 6,8%  | 9,3%   | 13,8%  |
| Transporte y almacenamiento            | 9,6%  | 12,1%  | 16,6%  |
| Suministro de electricidad, gas y agua | 22,2%   | 24,2%  | 28,2%  |
| Actividades inmobiliarias              | 31,2%   | 33,2%  | 37,2%  |
| Información telecomunicaciones         | 43,5%   | 45,5%  | 49,5%  |
| Industria manufacturera                | 43,9%   | 45,9%  | 49,9%  |
| Comercio y reparación de vehículos     | 47,4%   | 45,4%  | 50%  |
| Otras ramas                            | 50%   | 50%  | 50%  |

Ya que la reactivación se ha centrado en sectores tradicionalmente masculinizados como la construcción y la infraestructura, poner cuotas puede incentivar la contratación de mujeres en estos sectores. Otras iniciativas como la del *National Rural Employment Guarantee Act* en India también han tenido resultados positivos.

Este tipo de iniciativas deben ser acompañadas de estrategias para lograr contratar mujeres en esas áreas. En Colombia, Argos diseñó una estrategia para incluir mujeres como conductoras de sus camiones de cemento y en otros cargos tradicionalmente ocupados por hombres. La iniciativa pone

un énfasis espacial en la contratación y entrenamiento de mujeres en áreas en donde solo había hombres. Esta estrategia ha resultado en que, para mayo de 2020, había 70 mujeres conductoras de camiones mezcladores de cemento y otras tantas que se desempeñan como oficiales de mantenimiento, técnicas de laboratorio, operadoras de báscula (ARGOS - Sala de prensa, 2020).

Otras iniciativas como la del *National Rural Employment Guarantee Act* en India también han tenido resultados positivos. Se trata de un programa cuyo principal objetivo era aumentar el trabajo asalariado en las zonas rurales del país (Azam, 2012). Este programa les garantizaba a todos los hogares beneficiados por al menos 100 días de trabajo asalariado, con salarios iguales para hombres y mujeres (Anisimova, 2019). Además, entre sus beneficiarios, el programa exigía una participación mínima de mujeres, correspondiente al 33% del total (Azam, 2012). Se redujeron las brechas de género, en la medida en que el salario de las mujeres aumentó más que el de los hombres (8,3% vs. 3,8%) (Azam, 2012). Adicionalmente, entre 2005 y 2009, la tasa de participación de las beneficiarias tuvo un cambio de 2,5 pps por encima de la tasa de participación para el grupo de control (Azam, 2012).

### **3.6 Eliminación de exenciones sectoriales en renta para empresas, para las que se mantengan imponer requisitos de equidad de género para acceder a los beneficios**

El estatuto tributario colombiano se ha caracterizado por tener una gran cantidad de exenciones y tratamientos diferenciales en materia tributaria que generan problemas de evasión además de un elevado costo fiscal. Para promover la equidad y eficiencia tributaria, Fedesarrollo considera fundamental eliminar las exenciones sectoriales existentes con el fin de tener un estatuto tributario que trate de igual forma a todas las actividades productivas. Esto incluye la revisión y eventual eliminación de los mecanismos de zonas francas, especialmente las unipersonales, que en la práctica son regímenes tributarios preferenciales que generan una competencia desleal con los productores locales sujetos al régimen general (Fedesarrollo, 2021). La Comisión de Expertos tributarios convocada por el gobierno para estudiar cada una de las existentes, evaluar su mérito económico, también encontró que la mayoría de ellas deberían ser eliminadas (DIAN-OCDE, 2021). Sin embargo estos tratamientos diferenciales, entre los que se incluyen las zonas francas aún persisten en el sistema. Mientras existan se debe exigir que cualquier sujeto de impuestos que reciba un tratamiento tributario especial, debe condicionarse a los mejores estándares en materia social, en particular debe mostrar su compromiso con la equidad de género. Esto puede ser realizado mediante i) cuotas de empleo de mujeres, que varía según el tipo de industria, y ii) condiciones de protección laborales que incluyen el tipo de contrato, horarios y número de horas trabajadas, según las necesidades de cada industria.

La evidencia internacional muestra que este tipo de condiciones en zonas francas pueden mejorar el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres. Tal es el caso de la Zona Franca Industrial (ZFI) en Bangladesh, en la industria textil, con 200.000 personas en su personal, de los cuales alrededor del 64% eran mujeres (Simavi et al., 2010). Aunque las Zonas Económicas Especiales (ZEE) han brindado a las mujeres la oportunidad de participar más en la economía, la inclusión explícita de las trabajadoras y las empresas propiedad de mujeres es esencial de las ZFI (Farole y Akinci, 2011). Además, el equilibrio entre competitividad y salarios y condiciones laborales sostenibles para el personal (a menudo mujeres pobres) se ha dado (Simavi et al., 2010). Por esto se recomienda que

para fortalecer las ZEE, se deben verificar las normas laborales, como los derechos de maternidad y la igualdad de remuneración por trabajo igual, y se deben hacer cumplir los derechos de los trabajadores (Simavi et al., 2010). Igualmente, varios desafíos continúan sin ser abordados o resueltos en las distintas ZFI de todo el mundo. Por ejemplo, al principio, la ZFI de Chittagong solo aceptaba empresas de alta tecnología y no atraía empresas de confección de mano de obra intensiva, lo que ha planteado la cuestión de la diversificación de la base industrial vuelto más complejo debido a la entrada masiva de millones de trabajadores (Farole y Akinci, 2011). El régimen de las ZFI se ha ido modificando progresivamente, pero queda mucho por hacer en términos de fiscalidad y desarrollo del sector privado (Farole y Akinci, 2011).

Otras leyes y normas también pueden promover las oportunidades de empleo de la mujer y mejores condiciones laborales. Por ejemplo, las ZEE se definen como áreas geográficamente delimitadas administradas por un solo organismo, que ofrecen ciertos incentivos (como la importación libre de aranceles) (Simavi et al., 2010). Con las regulaciones e incentivos adecuados, estas zonas brindan no solo importantes oportunidades de creación de empleo para las mujeres, sino que también pueden garantizar una mayor calidad de las condiciones laborales y salariales que el sector informal y las empresas locales (Simavi et al., 2010). Las Zonas de Procesamiento de Exportación (ZPE), una forma de ZEE, se introdujeron en la década de 1990 en Kenia y, siendo los textiles un sector dominante en la economía, las mujeres representan más de las tres cuartas partes de sus trabajadores (Simavi et al., 2010). Estas mujeres suelen estar empleadas en trabajos poco cualificados y la mayoría de ellas son mujeres jóvenes o madres solteras.

En 1983 se estableció la primera ZFI en Bangladesh, también en la industria textil, con 200.000 trabajadores, de los cuales alrededor del 64% eran mujeres (Simavi et al., 2010). Es más probable que las mujeres trabajen en las ZFI que en las empresas de propiedad nacional, pero por lo general ocupan trabajos de producción mal pagados, y los puestos de supervisión y de capacitación están dirigidos por hombres (Simavi et al., 2010). Sin embargo, las mujeres que trabajan en las ZFI ganan más y tienen mejores condiciones laborales que las empleadas en empresas de propiedad local (Simavi et al., 2010). Además, las mujeres que trabajan en las ZFI tienden a tener más educación que las mujeres que no lo hacen, y las empresas de las ZFI tienden a producir bienes de mayor calidad que las empresas de propiedad nacional (Simavi et al., 2010).

Sin embargo, la participación de las mujeres en las ZEE ha ido disminuyendo en las últimas décadas (Simavi, Manuel y Blackden, 2010). Esto puede explicarse por el hecho de que muchas empresas se han alejado de las operaciones de simple montaje, lo que provoca que las mujeres tengan menos acceso a estos trabajos (Simavi et al., 2010). Es fundamental abordar este problema y adaptar las ZEE a la necesidad actual de las mujeres (Simavi et al., 2010). Para fortalecer las ZEE, se deben verificar las normas laborales, como los derechos de maternidad y la igualdad de remuneración por trabajo igual, y se deben hacer cumplir los derechos de los empleados (Simavi et al., 2010). Aunque las ZEE han brindado a las mujeres la oportunidad de participar más en la economía, la inclusión explícita de las trabajadoras y las empresas propiedad de mujeres es esencial (Simavi et al., 2010).

Varios desafíos continúan sin ser abordados o resueltos en las distintas ZFI de todo el mundo. Por ejemplo, al principio, la ZFI de Chittagong solo aceptaba empresas de alta tecnología y no atraía empresas de confección de mano de obra intensiva, lo que ha planteado la cuestión de la diversificación de la base industrial de las ZFI (Farole y Akinci, 2011). Además, el equilibrio entre

competitividad y salarios y condiciones laborales sostenibles para los trabajadores (a menudo mujeres pobres) se ha vuelto más complejo debido a la entrada masiva de millones de trabajadores (Farole y Akinci, 2011). El régimen de las ZFI se ha ido modificando progresivamente, pero queda mucho por hacer en términos de fiscalidad y desarrollo del sector privado (Farole y Akinci, 2011).

### **3.7 Implementar y fortalecer el marcador presupuestal para la equidad de la mujer**

En Colombia, en el 2019, se creó el Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer, con el objetivo de evitar que las políticas públicas reproduzcan o aumenten las brechas de género ya existentes en su planeación, programación, ejecución y seguimiento y evaluación; y, en efecto, las reduzcan y eliminen (Gobierno de Colombia, s.f.). Esta herramienta ha sido utilizada por diferentes entidades, tales como el Ministerio de Educación, en su Estrategia de comunicaciones para la apropiación de la política transversal de Equidad de la Mujer, en donde se proporcionaron orientaciones y formaciones “en la incorporación del enfoque de género en los procesos de planificación y presupuestación” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.) y se promovió la planeación y la presupuestación con enfoque de género en los proyectos de esa entidad (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.). Adicionalmente, con la ayuda del Trazador, se implementaron 51 indicadores (10% del total) para la transversalización del enfoque de género en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz. El objetivo de estos indicadores es “coordinar, armonizar, concertar e impulsar la implementación del capítulo de género y sus indicadores por parte de las entidades responsables” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.).

Con base en estas experiencias se ha hecho una serie de recomendaciones para mejorar el diseño y la implementación del Trazador. Es necesario mejorar la capacitación de funcionarios y contratistas en temas de equidad de género, así como contratar expertos que coordinen y articulen las diferentes áreas en ese sentido (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.). Igualmente, se considera necesario fortalecer y facilitar la utilización de los sistemas y protocolos para la desagregación de la información por sexo para mejorar la caracterización de la población (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.). Además de esto, es fundamental “incluir protocolos para la identificación de barreras estructurales que obstaculizan la focalización de recursos, y la debida sistematización de datos desagregados por sexo” y la adecuada implementación del trazador en todas las etapas del proceso (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.).

Los países están creando, cada vez más frecuentemente, sistemas para hacer el seguimiento del gasto público con enfoque de género. En América Latina varios países han creado este tipo de sistemas. Por ejemplo, Ecuador, en cumplimiento de sus obligaciones internacionales para con los Derechos Humanos de las mujeres y la promoción de la equidad de género, creó el Clasificador Orientador de Gasto en Políticas de Igualdad de Género. Se trata de una herramienta concebida para “ordenar, cuantificar y visibilizar el trabajo que el Estado realiza en materia de igualdad de género, facilitando el registro de los recursos del Presupuesto General del Estado que se asignan a los programas y proyectos con enfoque de género.” (Ministerio de Finanzas y ONUmujeres, 2015).

El objetivo principal de este Clasificador es la vinculación de las actividades de los programas incluidos en los presupuestos institucionales con los objetivos y metas estratégicos de las políticas públicas y la planificación global, todo para verificar que estén siendo incorporadas en el presupuesto y facilitar el seguimiento en la ejecución presupuestaria (Ministerio de Finanzas y ONUmujeres, 2015). Una

evaluación realizada en el 2015 constató que este Clasificador “ha fortalecido los procesos de transparencia fiscal, sobre todo vinculada con el acceso a la información” (Ministerio de Finanzas y ONUmujeres, 2015). Sin embargo, se reconoció que es necesario mejorar los sistemas de información para que sea más accesible y didáctica y que es esencial mejorar la consistencia y calidad en el registro de la inversión de género.

Por su parte, en el 2013 Guatemala puso en marcha el Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género (CPEG). Este Clasificador busca “evidenciar las estructuras presupuestarias asociadas a las intervenciones orientadas a promover el desarrollo y empoderamiento de las mujeres” (SEPREM, 2019). Lo anterior, con la consciencia de que es necesario transformar profundamente las construcciones sociales de las relaciones de poder y en la concepción de la equidad de género como elemento de transformación social (SEPREM, 2019). Para esto, es necesario que los presupuestos públicos sean concebidos con un enfoque de género para asegurar los recursos necesarios en la implementación de políticas que buscan favorecer a las mujeres y reducir o eliminar las brechas de género (SEPREM, 2019).

No obstante, a pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno de Guatemala, el CPEG no ha tenido los resultados esperados. Se encontró, por ejemplo, que la eliminación de brechas entre hombres y mujeres no será tangible, a menos que exista un compromiso institucional real y consistente para con ella, en términos de la ejecución presupuestaria (SEPREM, 2019). Adicionalmente, se reconoció que la falta de resultados positivos en la utilización de esta herramienta también se debe a la baja capacidad institucional del país y a la falta de articulación entre las entidades, especialmente a nivel municipal (SEPREM, 2019).

#### 4. Diez propuestas de política fiscal para promover el cierre de la brecha de género

##### Iniciativa 1. Creación de renta mínima garantizada para reducir la pobreza

Como resultado de la pandemia del Covid-19, durante 2020 el porcentaje de hogares con jefatura femenina que se encontraban en condición de pobreza monetaria era de 46,7%, mientras que el porcentaje de hogares en condición de pobreza monetaria con jefatura masculina era de 40,1%. Este resultado implica un incremento en los niveles de pobreza monetaria de 8,5 pps para hogares con jefatura femenina y de 5,7 pps en hogares con jefatura masculina. Para responder a esta situación, **Fedesarrollo propone que los recursos de los programas Ingreso Solidario, Familias en Acción y Jóvenes en Acción sean usados para la creación de una renta mínima de monto fijo para los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema. Esta renta entregaría a estos hogares \$35.000 pesos mensuales por cada adulto menor de 65 años en el hogar<sup>3</sup>.** Se estima que esta medida aumentaría el monto promedio entregado a los hogares pobres de \$44.000 pesos mensuales actualmente a \$138.000 pesos mensuales. La creación de esta renta mínima destinada a los hogares más vulnerables reduciría los niveles de pobreza y pobreza extrema en el país, con un efecto ligeramente mayor sobre la población femenina. En general, la medida disminuiría la pobreza total en 3,57 pps y la pobreza extrema en 3,18 pps, mientras que la pobreza de las mujeres se vería reducida en 3,60 pps y la pobreza extrema en 3,23 pps. Adicionalmente, no se incurriría en un costo adicional

---

<sup>3</sup> La renta mínima acogería a hasta 3 menores de 18 años por hogar, y se debe cumplir el requisito de que los menores asistan al colegio y a controles de salud. Para los adultos mayores se propone un pilar de pensión básica que tendría que implementarse complementariamente, de lo contrario los adultos mayores de 65 años también deben ser incluidos en la renta básica propuesta en este documento.



por la medida, dado que se crearía con los recursos de programas sociales ya existentes (Ingreso Solidario, Familias en Acción y Jóvenes en Acción).

### Iniciativa 2. Apoyo al empleo formal de mujeres

A través del Decreto 639 de 2020 se creó el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias (FOME), como un programa social del Gobierno destinado a otorgar a los beneficiarios un aporte monetario mensual con el objeto de apoyar y proteger el empleo formal del país durante la pandemia de Covid-19. Adicionalmente, con la Ley 2060 de 2020 se modificó el programa para favorecer a algunos de los grupos más afectados por la pandemia, entre ellos las mujeres. De esta forma, se dispuso que, cuando dentro del personal sobre el cual se recibirá el subsidio se encuentren una o varias mujeres, la cuantía del PAEF corresponderá al número de empleados hombres multiplicado por el 40% del valor del salario mínimo legal mensual vigente, más el número de empleadas mujeres multiplicado por el 50% del valor del salario mínimo legal mensual vigente.

Con corte a marzo de 2021, la mayor proporción (66,6%) de los recursos del PAEF la habían recibido las empresas medianas y grandes. Así mismo, las mujeres y las empresas pequeñas (con personal de entre 3 y 10 personas) habían sido las menos beneficiadas por el programa. Del total de empleados beneficiados por el PAEF solo el 41,5% son mujeres y de los empleadores beneficiados, las mujeres constituyeron un 24,4%. Por otro lado, la distribución sectorial del PAEF también había beneficiado más que proporcionalmente a las ramas de actividad económica con una fuerte participación masculina. Por ejemplo, las ramas de comercio y reparación de vehículos, industrias manufactureras, transporte y almacenamiento y construcción abarcaban un 48% de los beneficiarios totales de este programa mientras que sectores como alojamiento y servicios de comida, actividades artísticas y administración pública, que tienen una participación femenina mayor al 60%, solo abarcaban un 17% del total de beneficiados.

**Tabla 3. Destrucción de empleos femeninos y beneficiarios del PAEF según sector económico**

| Rama                                 | % de mujeres ocupadas | Cambio mujeres ocupadas* (personas) | Beneficiarios PAEF (personas) |
|--------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Alojamiento y servicios de comida    | 67,7                  | -276.467                            | 168.122                       |
| Actividades artísticas               | 67,5                  | -526.545                            | 145.946                       |
| Administración pública               | 62,6                  | -481.846                            | 396.269                       |
| Actividades financieras y de seguros | 56,1                  | -15.856                             | 31.935                        |
| Actividades profesionales            | 56,1                  | -154.991                            | 1.047.022                     |
| Comercio y reparación de vehículos   | 46,4                  | -437.728                            | 639.784                       |
| Industrias manufactureras            | 42,9                  | -386.824                            | 629.812                       |
| Información y comunicaciones         | 42,5                  | -50.966                             | 95.465                        |
| Actividades inmobiliarias            | 30,2                  | -21.713                             | 36.594                        |
| Electricidad, gas y agua             | 21,2                  | 16.744                              | 24.575                        |
| Agricultura                          | 17,4                  | -144.512                            | 160.721                       |
| Minas y canteras                     | 14,8                  | -310                                | 59.664                        |
| Transporte y almacenamiento          | 8,6                   | -24.672                             | 327.103                       |
| Construcción                         | 5,8                   | -15.109                             | 386.730                       |
| <b>Ocupados Total Nacional</b>       | <b>41,4</b>           | <b>-2.520.795</b>                   | <b>4.149.742</b>              |

\*Cambio en el número de mujeres ocupadas entre el trimestre móvil abril-junio de 2020 y 2019

Fuente: DANE y UGPP.

En línea con esto, **Fedesarrollo propone extender el PAEF hasta junio de 2022 con un foco especial en los sectores con una alta participación femenina**, en donde se destruyó la mayoría del empleo de las mujeres durante la pandemia. Así mismo, **se propone mantener la diferenciación del subsidio del PAEF entre hombres y mujeres (50% del SMLV para mujeres y 40% para hombres) e incluir una nueva diferenciación que otorgue un apoyo del 60% del salario mínimo a las mujeres entre 14 y 28 años**, las cuales evidenciaron un choque mayor como resultado de la pandemia, exhibiendo tasas de desempleo cercanas a 31,9% en 2020.

### **Iniciativa 3. Deducción de los costos de contratación del servicio doméstico para las personas naturales**

Según los datos de la GEIH, en 2019 existían en el país 723.000 personas trabajando en empleos domésticos<sup>4</sup>, de las cuales 93% eran mujeres. Las mujeres ocupadas en empleos domésticos en 2019 representaban un 7% del total de mujeres ocupadas en Colombia. De estas, únicamente un 19% tienen acceso a seguridad social (salud y pensiones). Dado que la mayoría de los alivios al empleo frente a la pandemia fueron destinados a las empresas y no a los hogares, el empleo doméstico resultó desprotegido ante la emergencia, y el total de personal en esta ocupación se redujo 24,6% entre 2019 y 2020. En línea con esto, **Fedesarrollo propone permitir la deducción del costo de la contratación de servicios domésticos del impuesto de renta de las personas naturales**; con el fin de incrementar los niveles de formalidad del empleo doméstico en el país, el cual está compuesto principalmente por mujeres.

Las personas jurídicas pueden descontar costos por nómina, como salarios y otros costos incurridos por contratación formal de personal, dentro de los cuales se cuentan los servicios domésticos. Sin embargo, la legislación actual no permite deducciones por contratación de empleadas domésticas en personas naturales, lo cual desincentiva su formalización. Al permitir la deducción de salarios y aportes a seguridad social se incentiva la formalización de un sector laboral femenino, lo cual permite recaudar fondos para el financiamiento de la seguridad social que hoy no están en el sistema. La formalización de las mujeres ocupadas en el empleo doméstico que devengan como mínimo un 1 SMLV, generaría recursos por concepto de cotización a salud y a pensiones corresponde a un ingreso adicional de alrededor de \$28 mil millones de pesos mensuales para el financiamiento del sistema. En línea con esto, además, fuentes preliminares indican que el beneficio fiscal lo recibiría en mayor proporción las mujeres declarantes de impuesto de renta que representan más del 60% de las empleadoras formales de servicio doméstico en hogares<sup>5</sup>.

### **Iniciativa 4. Reducir los costos del trabajo formal (aportes a salud y parafiscales) para trabajadores de bajos ingresos**

En cuanto a los aportes al sistema de salud, actualmente estos se diferencian según el tipo de trabajador. Para los trabajadores independientes, los aportes al régimen contributivo de salud son 12,5% del 40% de sus ingresos. Para las microempresas de menos de 2 trabajadores o las empresas del Régimen Tributario Especial (RTE) el aporte es 8,5% a cargo del empleador y 4% a cargo del trabajador, para una tasa efectiva de 12,5%. Para el personal de las empresas de 2 o más trabajadores los aportes son 4% a cargo del trabajador de hasta 10 salarios mínimos. El ingreso base de todos

---

<sup>4</sup> Este valor corresponde al total de ocupados que reportaron tener como empleo principal o empleo secundario una actividad de servicios domésticos.

<sup>5</sup> Datos de la plataforma Symplicifica, la cual agrupa a un grupo representativo de personas naturales que emplean servicio doméstico de manera formal.

estos aportes es el salario con un tope máximo de 25 salarios mínimos. Siguiendo las recomendaciones del documento “Reformas para una Colombia post-COVID” (2021), **Fedesarrollo propone que la tasa de aporte a cargo de los trabajadores asalariados o independientes sea cero si ganan un salario mínimo o menos**, y que a partir de ese nivel de remuneración sea creciente hasta un máximo que se aproxima a 9% para los trabajadores que ganan 25 salarios mínimos. De acuerdo con la GEIH de 2019, el 77,8% de las mujeres ocupadas gana un salario mínimo o menos.

Esta medida implica una tasa de contribución progresiva según el salario devengado; sin embargo, la tasa de contribución de todos los aportantes en el régimen contributivo seguiría siendo 4% en promedio, por lo que no habría un costo fiscal de aplicarse esta medida. La fórmula propuesta aplicaría también a los trabajadores independientes, lo que implicaría que los independientes que devengan el salario mínimo quedarían implícitamente formalizados, pues no estarían evadiendo ninguna obligación de contribución.

En cuanto a los aportes parafiscales, **se propone extender la exoneración del aporte de parafiscales (ICBF y SENA) que hacen las empresas por su personal que devenga menos de 10 salarios mínimos a todas las empresas pertenecientes al Régimen Tributario Especial (RTE)**. Esto incentivaría el empleo formal de la economía, especialmente en los sectores de educación y salud, con un importante beneficio para las mujeres, quienes presentan mayores niveles de informalidad en el país. Las empresas del RTE concentran al menos el 16% de los trabajadores formales de menos de 10 salarios mínimos y al 26% de mujeres. Estas empresas actualmente no se benefician de la exoneración de parafiscales establecida con la Reforma Tributaria de 2012 (Ley 1607).

### **Iniciativa 5. Ejecución rápida de recursos de regalías para fortalecer la economía del cuidado**

Si bien la reforma al Sistema General de Regalías (SGR) (Ley 2056 de 2020) permite priorizar la inversión de recursos en proyectos destinados al cierre de brechas territoriales de desarrollo económico, social y ambiental, la concepción de infraestructura como un concepto físico ha hecho que la inversión se enfoque principalmente en obras civiles, dejando de lado la infraestructura social y las inversiones en operación de programas y servicios de cuidado que son prioritarias para aumentar la productividad. En línea con esto, **Fedesarrollo propone destinar recursos del Sistema General de Regalías (SGR) a proyectos de inversión con enfoque de género e incluir gastos de la provisión del servicio de cuidado dentro de los montos financiables con regalías.**

Dentro de los proyectos con enfoque de género podrían incluirse destinaciones a la economía del cuidado (construcción de sistemas integrales de cuidados, creación de una economía formal de servicios de cuidados, entre otros). Así mismo, sería posible destinar recursos por regalías a la operación y mantenimiento de estos servicios estructurándolos de tal forma que no se incurra en una carga permanente para el sistema y no se afecte su sostenibilidad. Este tipo de proyectos permitirían agilizar la ejecución de los recursos de regalías. Para el bienio 2021-2022 se estima una disponibilidad de recursos por \$9,8 billones que podrían destinarse a proyectos de infraestructura con enfoque de género como la construcción de sistemas integrales de cuidados, junto con una infraestructura social adecuada para la creación de una economía formal de servicios de cuidados y priorización del acceso a los alimentos y servicios básicos.

## **Iniciativa 6. Cambios en reglas tributarias de impuestos directos que afectan en mayor proporción a las mujeres**

En Colombia, los ingresos de la nación por concepto del impuesto de renta a personas naturales representan cerca del 1,2% del PIB, mientras que en América Latina el promedio es de cerca del 2,3% del PIB. En particular, en 2019, los contribuyentes del impuesto a la renta fueron 1,5 millones de personas, las cuales se encuentran desde el percentil 96 de ingresos en adelante cuando se ordena la distribución de los ingresos de menor a mayor. Al desagregar el impuesto a la renta por sexo se encuentra que, para el 2017, el 46,5% de las personas declarantes de renta en Colombia fueron mujeres; lo cual muestra la subrepresentación femenina en la declaración de renta, pues en la composición demográfica del país, las mujeres son el 51% de la población total (Ávila-Mahecha, 2019). Además, el valor promedio de renta total pagada por las mujeres solo es el 82% del valor promedio de los hombres (Ávila-Mahecha, 2019). Otra brecha económica en la declaración de renta son las exenciones tributarias ya que, en términos relativos, la reducción en la renta por exenciones tributarias de las mujeres es un poco mayor a la de los hombres (38% vs. 34%, respectivamente).

Para aliviar la carga tributaria al momento de pagar el impuesto a la renta –y para incentivar su declaración y pago– existe el mecanismo de retención en la fuente. En el caso de los trabajadores por honorarios (independientes), la retención se aplica por 11% de los ingresos a partir de ingresos mensuales por \$1 millón. La retención en la fuente consiste en que el contratante descuenta el porcentaje correspondiente del pago a cada persona y así, la persona va acumulando un saldo a favor que se utiliza para pagar el impuesto a la renta. Sin embargo, se pueden presentar situaciones en las que las personas tienen retención en la fuente por sus ingresos, pero no deben declarar renta, pues sus ingresos anuales son menores al umbral definido para el pago de este impuesto (alrededor de \$4 millones)<sup>6</sup>. Por consiguiente, la persona acumula un saldo a favor, cuya devolución no puede ser solicitada a la DIAN. Para evitar que esto siga ocurriendo, se debería propender a que las personas a quienes se les aplica retención en la fuente en su ingreso mensual puedan declarar renta (así no deban pagar por este impuesto) y de esta forma puedan obtener la devolución de su saldo a favor. Para ello, **Fedesarrollo propone ampliar la base de declarantes del impuesto de renta y simplificar los requisitos para declaración para que se puedan obtener estos beneficios.**

## **Iniciativa 7. Favorecimiento de empresas propiedad de mujeres y comprometidas con la equidad de género en los sistemas de compras públicas**

El art. 32 de la Ley 2069 de 2020 (o Ley de Emprendimiento) dispone que las entidades deben incluir criterios diferenciales para incentivar a las empresas y emprendimientos de mujeres en el sistema de compras públicas. Estos criterios serán utilizados en diferentes procesos de contratación pública, entre ellos los procesos de licitación y los concursos de méritos. El art. 35 establece que cuando exista un empate entre 2 o más ofertas deben preferirse las propuestas de mujeres cabeza de familia y/o víctimas de violencia intrafamiliar, de la persona jurídica en que participen mayoritariamente o la del proponente plural constituido por mujeres con las características mencionadas más arriba o en el cual ellas participen mayoritariamente. Este factor de desempate se refiere únicamente a aquellas mujeres que tengan condiciones especiales (cabeza de familia o víctima de violencia intrafamiliar). Esto quiere decir que los negocios de propiedad o en los que participen mujeres que no cuentan con dichas

---

<sup>6</sup> En general, esto perjudica más que proporcionalmente a las mujeres independientes, las cuales tienen un salario mensual promedio 37% menor al de los hombres, según datos de la GEIH de 2019. Este es el caso también de personas que trabajan de manera intermitente durante el año, tienen menor estabilidad en sus trabajos y periodos de inactividad (todos estos grupos con una mayor representación de mujeres).

condiciones no tendrán prelación sobre otro tipo de ofertas. Igualmente, la ley no incluye ningún tipo de disposición sobre el sexo del personal de la empresa en particular, ya que se trata de mipymes.

Por esta razón, **Fedesarrollo propone**: i) favorecer a las empresas coyas dueñas mayoritarias sean mujeres (por ej. de más del 50%) sin importar su tamaño, ii) que la composición de quienes participan en un proyecto contratado por el gobierno tenga una cuota femenina, sobre todo en sectores tradicionalmente masculinizados (construcción, transporte, energía, infraestructura)<sup>7</sup>, iii) que se estipule que un porcentaje mínimo (por ej. 15%) de las compras públicas a mipymes debe hacerse a mipymes de mujeres. Igualmente, para garantizar que las mujeres sean usadas para ganar convocatorias, se propone que se integren certificaciones de mujeres dueñas de negocios.

A diferencia de la Ley de Emprendimiento, se propone que se beneficien los emprendimientos y las empresas de cualquier tamaño, de mujeres en general, y no solo aquellos de mujeres cabeza de hogar y sobrevivientes de violencia doméstica. Igualmente, se proponen la incorporación de cuotas femeninas en la participación de los proyectos, sobre todo en sectores tradicionalmente masculinizados (construcción, infraestructura, transporte, energía, entre otros).

Un ejemplo de la inclusión de cuotas de mujeres en el personal de la empresa o del proyecto a ejecutar lo tiene el programa de compras públicas de la Alcaldía Mayor de Bogotá a través del Decreto 332 de 2020. Este decreto establece que la contratación con esta entidad estará condicionada a que en cada proyecto haya una participación mínima requerida de mujeres, según el sector: 6,8% en la construcción, 9,6% en transporte y almacenamiento, 22,2% en suministro de electricidad, gas y agua, 31,2% en actividades inmobiliarias, 43,5% en información y telecomunicaciones, 47,4% en comercio y reparación de vehículos y 50% en otros sectores. Estos porcentajes irán aumentando a partir del primero de junio de 2021 hasta el primero de junio de 2023.

### **Iniciativa 8. Crear incentivos tributarios para fomentar la participación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinizados**

Además de que las mujeres fueron las más afectadas por la pandemia, los trabajos en sectores masculinizados han sido priorizados en la recuperación (Martínez-Restrepo et al., 2020a y 2020b). El Foro Económico Mundial estima que 3 de 4 trabajos destruidos debido a la automatización de aquí al 2030, serán empleos de mujeres (WEF, 2016; 2021). Para responder a esta problemática, **Fedesarrollo propone dar incentivos a los sectores con una mayor concentración de hombres ocupados, como es el caso de la construcción, el comercio y las industrias manufactureras; de forma que incremente la participación laboral de las mujeres en estas actividades.** Estos incentivos pueden ser deducciones del impuesto de renta de un porcentaje de los gastos que hagan las empresas en capacitación de mujeres.

Un ejemplo de esto es el Programa Construimos a la Par que Camacol puso en marcha en el sector de construcción. Esta es una estrategia para contribuir al cierre de brechas de género en esta actividad, a través del cual se espera incentivar las políticas empresariales de equidad de género,

---

<sup>7</sup> Para más información sobre empresas de sectores masculinizados en el sector minero-energético ver: INSUCO. BID. Corewoman. Minenergía. (2021). Estudio sectorial de equidad de género para el sector Minero-Energético. Recuperado de: <https://www.minenergía.gov.co/documents/10192/24274643/ESTUDIO+SECTORIAL+G%C3%89NERO+SME+2020.pdf>

fomentar la formación de mujeres en línea con la demanda laboral y las habilidades requeridas, promover la empleabilidad de las mujeres y acelerar su contratación en el sector de la construcción.

### **Iniciativa 9. Implementar y fortalecer el marcadador presupuestal para la equidad de la mujer**

En Colombia, en el 2019, se creó el Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer con el objetivo de evitar que las políticas públicas reproduzcan o aumenten las brechas de género ya existentes en su planeación, programación, ejecución y seguimiento y evaluación; y, en efecto, las reduzcan y eliminen (Gobierno de Colombia, s.f.). Esta herramienta ha sido utilizada por diferentes entidades, tales como el Ministerio de Educación, en su Estrategia de comunicaciones para la apropiación de la política transversal de Equidad de la Mujer en donde se proporcionaron orientaciones y formaciones “en la incorporación del enfoque de género en los procesos de planificación y presupuestación” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.) y se promovió la planeación y la presupuestación con enfoque de género en los proyectos de esa entidad (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.). Adicionalmente, con la ayuda del Trazador, se implementaron 51 indicadores (10% del total) para la transversalización del enfoque de género en el Plan Marco de Implementación del Acuerdo de Paz. El objetivo de estos indicadores es “coordinar, armonizar, concertar e impulsar la implementación del capítulo de género y sus indicadores por parte de las entidades responsables” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.).

Con base en estas experiencias se ha hecho una serie de recomendaciones para mejorar el diseño y la implementación del Trazador. Es necesario mejorar la capacitación de funcionarios y contratistas en temas de equidad de género, así como contratar expertos que coordinen y articulen las diferentes áreas en ese sentido (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.). Igualmente, se considera necesario fortalecer y facilitar la utilización de los sistemas y protocolos para la desagregación de la información por sexo, para mejorar la caracterización de la población (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.). Además de esto, es fundamental “incluir protocolos para la identificación de barreras estructurales que obstaculizan la focalización de recursos, y la debida sistematización de datos desagregados por sexo” y la adecuada implementación del trazador en todas las etapas del proceso (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, s.f.). **Por esta razón, Fedesarrollo propone utilizar el trazador presupuestal existente, fortalecerlo y usarlo como criterio para priorizar rubros con mayor potencial para promover la equidad de las mujeres.**

### **Iniciativa 10. Eliminar exenciones sectoriales en renta para empresas, para las que se mantengan imponer requisitos de equidad de género para acceder**

El estatuto tributario colombiano se ha caracterizado por tener una gran cantidad de exenciones y tratamientos diferenciales en materia tributaria que generan problemas de evasión además de un elevado costo fiscal. Para promover la equidad y eficiencia tributaria, **Fedesarrollo considera fundamental eliminar las exenciones sectoriales existentes, con el fin de tener un estatuto tributario que trate de igual forma a todas las actividades productivas. Esto incluye la revisión y eventual eliminación de los mecanismos de zonas francas, especialmente las unipersonales, que en la práctica son regímenes tributarios preferenciales que generan una competencia desleal con los productores locales sujetos al régimen general** (Fedesarrollo, 2021). La Comisión de Expertos Tributarios convocada por el Gobierno para estudiar cada una de las existentes, evaluar su mérito económico, también encontró que la mayoría de ellas deberían ser eliminadas (DIAN-OCDE, 2021). Sin embargo, estos tratamientos diferenciales, entre los que se incluyen las zonas francas aún persisten en el sistema. **Mientras existan se debe exigir que cualquier sujeto de impuestos que**

**reciba un tratamiento tributario especial, debe condicionarse a los mejores estándares en materia social, en particular debe mostrar su compromiso con la equidad de género.** Esto puede ser realizado mediante i) cuotas de empleo de mujeres, que varía según el tipo de industria, y ii) condiciones de protección laborales que incluyen el tipo de contrato, horarios y número de horas trabajadas, según las necesidades de cada industria.

## 5. Cuatro propuestas de reforma priorizadas

Después de las discusiones adelantadas por Fedesarrollo y la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer teniendo en cuenta los insumos presentados en las secciones anteriores, el grupo de trabajo decidió priorizar 4 estrategias que integraban: i) alto impacto en materia de empleabilidad o mejoramiento de condiciones para las mujeres, ii) un bajo costo relativo a la implementación, dado a que las estructuras para su realización ya se encontraban funcionando y iii) viabilidad política, pues se trata de propuestas que constrúan sobre políticas que ya habían sido previamente discutidas o adoptadas por el gobierno pero que carecían de un enfoque de género.

A continuación, se describen las 4 propuestas de reformas fiscales que pueden llevar a promover el cierre de brechas entre hombres y mujeres. Se presenta un análisis extenso del costo y el beneficio cualitativo y cuantitativo de su implementación, con el fin de facilitar la discusión sobre los beneficios y posibilidades de cada una.

**Propuesta 1. Deducción en el impuesto de renta de los costos de contratación del servicio doméstico para las personas naturales:** permitir la deducción del costo de la contratación de servicios domésticos del impuesto de renta de las personas naturales.

**Beneficio:** Al permitir la deducción de salarios y aportes a seguridad social se incentiva la formalización de un sector laboral con una alta participación femenina, lo cual permite recaudar fondos para el financiamiento de la seguridad social que hoy no están en el sistema. Esta medida tiene un potencial de formalización de 403.000 mujeres que en 2021 trabajan de manera informal en el empleo doméstico, de estas, 86.000 trabajan por al menos 1 SMMLV, por lo que son más propensas a entrar en la formalidad. La formalización de estas mujeres generaría recursos adicionales por concepto de cotización a salud y a pensiones de alrededor de \$104 mil millones de pesos mensuales si se formaliza el total de empleadas domésticas en empleos informales y \$27,4 mil millones de pesos mensuales si se formalizan únicamente las empleadas que devenguen al menos 1 SMMLV. Además, se benefician las empleadoras, que por lo general son mujeres, pues al reducir el costo de la contratación de servicio doméstico, se puede liberar el tiempo de las mujeres que lo contratan para participar en la fuerza laboral. Finalmente, con esta medida se eliminaría una fuente de inequidad en el sistema tributario, pues los costos laborales son deducibles del impuesto de renta de las personas jurídicas y no de las personas naturales, lo que distorsiona la contratación del servicio doméstico y limita el uso del beneficio tributario a quienes menos lo necesitan.

**Costo:** La medida tiene un costo bajo en relación con sus ganancias. El costo de la propuesta se observaría a través del menor recaudo de renta de personas naturales que el Gobierno obtendría, dada la disminución en la renta líquida gravable generada por la deducción del costo de los servicios domésticos de este impuesto. Esta deducción sobre la renta líquida gravable correspondería al aporte que los empleadores realicen al sistema de seguridad social por la contratación de empleadas

domésticas (12% al sistema pensional y 8,5% al sistema de salud). Adicionalmente, dado que el impuesto de renta es un porcentaje de la renta líquida gravable, el costo se evidenciaría de manera indirecta y sería solo un porcentaje del beneficio total, haciendo que el beneficio neto sea positivo.

**Tabla 4. Análisis beneficio-costo propuesta 1**

| Beneficio   |
|---|
| Incentiva la formalización de un sector laboral con una alta participación femenina   |
| Tiene un <b>potencial de formalización de 403 mil mujeres</b> que en 2021 trabajan de manera informal en el empleo doméstico, de estas, <b>86 mil trabajan por al menos 1 SMMLV</b> , por lo que es más viable su formalización   |
| La formalización de estas mujeres generaría recursos adicionales por concepto de cotización a salud y a pensiones   |
| \$104 mil millones mensuales ( <b>\$1,2 billones al año</b> ) si se formalizan todas y \$27,4 mil millones mensuales ( <b>\$328 mil millones al año</b> ) si se formalizan las que devenguen al menos 1 SMMLV.  |
| Costo   |
| La medida tiene un costo bajo en relación con sus ganancias. El costo de la propuesta se observaría a través del menor recaudo de renta de personas naturales, ante la disminución de la renta líquida gravable   |
| Esta deducción sobre la renta líquida gravable correspondería al aporte que los empleadores realicen al sistema de seguridad social por la contratación de empleadas domésticas (12% al sistema pensional y 8,5% al sistema de salud), por lo cual sería una proporción menor al beneficio observado. |

**Propuesta 2. Apoyo al empleo formal de mujeres:** extender el PAEF<sup>8</sup> hasta junio de 2022 con un foco especial en los sectores con una alta participación femenina<sup>9</sup> y en las empresas de entre 2 y 50 trabajadores, esto último en línea con lo propuesto en el proyecto de Ley de Inversión Social. Así mismo, se propone mantener la diferenciación del subsidio del PAEF entre hombres y mujeres (50% del SMLV para mujeres y 40% para hombres) e incluir una nueva diferenciación que otorgue un apoyo del 60% del salario mínimo a las mujeres entre 14 y 28 años. Es importante resaltar que desde el inicio de la implementación del PAEF hasta marzo de 2021 este beneficio se otorgaba a las empresas de todos los tamaños. No obstante, después de esa fecha y como resultado de la propuesta del proyecto de Ley de Inversión Social el beneficio solo podría ser otorgado a empresas de entre 2 y 50 empleados.

**Beneficio:** Desde su implementación en mayo de 2020 hasta marzo de 2021, el PAEF ha beneficiado a un total de 4,2 millones de empleados formales, lo cual corresponde a un 56% del total de empleados formales en el país durante este mismo periodo y, de acuerdo con la UGPP, el 24% han sido jóvenes. Del total de empleados beneficiados, 1,7 millones son mujeres, representando un 41,5% del total de beneficiados, mientras que los restantes 2,4 millones son hombres, un 58,5% de los beneficiarios totales.

<sup>8</sup> El Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF) es un programa social del Estado que otorga a los beneficiarios, con cargo a los recursos del Fondo de Mitigación de Emergencias (FOME), un beneficio monetario directo para el pago de la nómina de los empleados. Este programa busca mantener los niveles de empleo formal en el país.

<sup>9</sup> Si bien sería deseable tener un incentivo para las mujeres sin realizar ninguna diferenciación sectorial, el hecho de que haya sectores priorizados actualmente en el PAEF hace necesario incluir una consideración adicional de género en estas diferenciaciones.



La propuesta de extender el programa manteniendo el beneficio diferencial de 50% para las mujeres continuaría beneficiando las empleadas formales del país que trabajan en empresas de entre 2 y 50 empleados. De acuerdo con los datos de la GEIH, en 2021 trabajan de manera formal en este tipo de empresas un total de 1,9 millones de personas, de las cuales 727.000 son mujeres.

Por otro lado, a través la diferenciación adicional de 60% para mujeres jóvenes, se beneficiaría de manera importante a este grupo poblacional, el cual ha alcanzado elevadas tasas de desempleo como resultado de la crisis. En particular, en 2021 las mujeres entre 14 y 28 años que trabajan en empresas particulares de entre 2 y 50 empleados de manera formal son 204.000, por lo que potencialmente esta sería la cantidad máxima de trabajadoras cuyo empleo se vería protegido y podría mantenerse de implementarse la medida. No obstante, dado que la cobertura para personas jóvenes del programa de acuerdo con la UGPP ha sido de 24%, se estima que las mujeres beneficiadas serían cerca de 49.000. Resaltamos la importancia de la ampliación de la cobertura del programa para personas jóvenes, lo cual sería beneficioso debido al alto número de mujeres jóvenes que podrían ser subsidiadas con esta medida.

Finalmente, para la cadena productiva de Sistema Moda, en la cual un 61% del total de empleos es abarcado por mujeres, cualquier medida del PAEF que se oriente al apoyo del empleo formal beneficiaría a las 34.000 mujeres formales empleadas en este sector en empresas de entre 2 y 50 trabajadores, las cuales representan un 35% de las 97.000 mujeres que trabajan de manera formal en este sector.

**Costo:** En 2021, el total de mujeres entre 14 y 28 años que trabajan de manera formal en empresas particulares de entre 2 y 50 trabajadores es de alrededor de 204.000. Dado que la cobertura del programa entre mayo de 2020 y marzo de 2021 para mujeres jóvenes ha sido de cerca del 24% del total de trabajadores formales, se estima que las mujeres jóvenes que trabajan en pequeñas y microempresas que han accedido a subsidios del PAEF son aproximadamente 49.000. De acuerdo con las estimaciones, el subsidio de 50% para estas mujeres tiene un costo de \$22,3 mil millones de pesos por cada giro mensual del programa. Al aplicar la diferenciación de 60% para mujeres jóvenes, el costo del programa para este grupo poblacional ascendería a \$26,8 mil millones de pesos. En línea con esto, el costo adicional de la medida sería de \$4,4 mil millones de pesos al mes. Teniendo en cuenta que la propuesta contempla la ampliación del programa hasta junio de 2022, y asumiendo que se realizan giros con periodicidad mensual (12 giros), el costo adicional total de esta iniciativa sería de \$53 mil millones de pesos. Por otro lado, otorgar el beneficio diferenciado de 60% a las 34.000 empleadas formales en empresas de 2 a 50 trabajadores de la cadena de producción Sistema Moda, las cuales representan un 35% de las 97.000 mujeres que trabajan de manera formal en este sector, generaría un costo adicional total de \$3,1 mil millones de pesos mensuales, para un total de \$37 mil millones en el periodo contemplado por la propuesta. Finalmente, la propuesta agregada de otorgar un subsidio a la nómina del 60% del salario mínimo para mujeres jóvenes y trabajadoras del Sistema Moda entre julio de 2021 y junio de 2022 implicaría un costo adicional total de \$90 mil millones de pesos para el país.

**Tabla 5. Análisis beneficio-costo propuesta 2**

| Beneficio  |
|--|
| En 2021, <b>727 mil mujeres</b> trabajan en empresas particulares de entre 2 y 50 trabajadores de manera formal, de las cuales 204 mil son mujeres jóvenes, por lo que potencialmente esta sería la cantidad máxima de trabajadoras cuyo empleo se vería protegido.  |
| Dados los niveles de cobertura del programa hasta la fecha para mujeres jóvenes, se estima que <b>las mujeres beneficiadas serían cerca de 49 mil</b>  |
| Para la cadena productiva de Sistema Moda, en la cual un 61% del total de empleos es abarcado por mujeres, cualquier medida del PAEF que se oriente al apoyo del empleo formal beneficiaría a las 34 mil mujeres formales empleadas en este sector en pequeñas y microempresas.  |
| Costo  |
| El subsidio actual de 50% para las mujeres jóvenes tiene un costo de \$22,3 mil millones de pesos por cada giro mensual del programa   |
| Al aplicar la diferenciación de 60% para mujeres jóvenes, el costo del programa sería \$26,7 mil millones. El costo adicional de la medida sería de \$4,4 mil millones mensuales (\$53 mil millones al año). El costo adicional de otorgar un subsidio de 60% para la cadena de producción Sistema Moda sería de \$3,1 mil millones mensuales (\$37 mil millones al año) |

**Propuesta 3. Reducir los costos del trabajo formal (aportes a salud y parafiscales) para trabajadores de bajos ingresos:** se propone que la tasa de aporte de salud a cargo de los trabajadores asalariados o independientes sea cero si ganan hasta un salario mínimo, y que a partir de ese nivel de remuneración sea creciente hasta un máximo que se aproxima a 9% para los trabajadores que ganan 25 salarios mínimos.

**Beneficio:** En lo corrido de 2021 del total de mujeres ocupadas un 60,2% ganan 1 SMLV o menos, por lo que esta medida beneficiaría a un porcentaje importante de la población femenina empleada en el país. Adicionalmente, existen aproximadamente 930.000 mujeres ocupadas entre los 14 y 28 años, así como 1,7 millones de mujeres mayores de 40 años, que no contribuyen al sistema de salud y devengan 1 SMLV o menos, por lo que la medida supondría de manera indirecta la formalización de esta población, que ya no estaría evadiendo la contribución a este sistema. Por otro lado, se propone además que los empleados de salario mínimo reciban 2 puntos de los 4 que actualmente aportan al sistema y que los otros 2 puntos para este tipo de trabajadores sean menores costos para las empresas. Esto significa que el salario mínimo antes de aportes para salud será 2% menor, mientras que el salario disponible para quienes ganan un salario mínimo será 2% mayor. Este efecto disminuiría los costos de contratación para las empresas debido a la reducción del salario mínimo antes de aportes, lo cual ayudaría en la generación de empleo del país. En particular, esta disminución en los costos laborales para las empresas sería de 2,04% por cada trabajador que devengue hasta 1,5 SMLV.

**Costo:** En particular, la eliminación de las contribuciones de salud para mujeres jóvenes (entre 14 y 28 años) y mujeres mayores de 40 años que devengan menos de un 1 SMLV se estima en aproximadamente \$82 mil millones de pesos mensuales. No obstante, la tasa de contribución propuesta en esta iniciativa fue calculada de tal forma que la tasa promedio de contribución de todos los trabajadores en el régimen contributivo continuaría siendo aproximadamente 4%, pero sería progresiva de acuerdo con el salario devengado por cada persona. En línea con esto, la reforma no tendría un costo fiscal, ya que la reducción y eliminación de la contribución para rangos salariales

bajos sería compensada en su totalidad por las mayores contribuciones realizadas por los trabajadores con mayores ingresos salariales.

**Tabla 6. Análisis beneficio-costo propuesta 3**

| Beneficio   |
|---|
| En lo corrido de 2021 del total de mujeres ocupadas un <b>60,2% ganan 1 SMLV o menos</b> , por lo que esta medida beneficiaría a un porcentaje importante de la población femenina empleada en el país  |
| Existen aproximadamente <b>930 mil mujeres ocupadas entre los 14 y 28 años, y 1,7 millones mujeres mayores de 40 años</b> que no contribuyen al sistema de salud y devengan 1 SMLV o menos, por lo que la medida supondría de manera indirecta su formalización |
| Costo   |
| La eliminación de las contribuciones de salud para mujeres jóvenes (entre 14 y 28 años) y mujeres mayores de 40 años que devengan menos de un 1 SMLV se estima en aproximadamente <b>\$82 mil millones de pesos mensuales (\$984 millones anuales)</b>          |
| La reforma <b>no tendría un costo</b> ya que la reducción y eliminación de la contribución para rangos salariales bajos sería compensada en su totalidad por las mayores contribuciones realizadas por los trabajadores con mayores ingresos salariales.        |

**Propuesta 4. Creación de una renta mínima garantizada para reducir la pobreza:** se propone que los recursos de los programas Ingreso Solidario, Familias en Acción y Jóvenes en Acción sean usados para la creación de una renta mínima de monto fijo para los hogares en situación de pobreza y pobreza extrema.

**Beneficio:** en 2020, de los 21 millones de colombianos que vivían en condición de pobreza monetaria, 10,8 millones eran mujeres y 10,1 millones eran hombres. Esto llevó a una tasa de pobreza femenina de 43,4%, en comparación con una tasa de pobreza masculina de 41,7%. Por otra parte, las personas en condición de pobreza menores de 65 años fueron en 2020 19,7 millones, de los cuales 10,2 millones correspondían a mujeres y 9,6 millones a hombres. En línea con esto, la creación de una renta mínima garantizada para las personas menores a 65 años beneficiaría más que proporcionalmente a las mujeres del país. Por otro lado, de acuerdo con los datos de pobreza reportados por el DANE, en 2020 existían 15 millones de hogares en Colombia, de los cuales 9,2 tenían jefatura masculina y 5,8 tenían jefatura femenina. De los hogares con jefatura masculina, un 33,5% se encontraban en condición de pobreza monetaria, mientras que de los hogares con jefatura femenina un 39,4% se encontraban en esta condición. En línea con esto, la propuesta de entregar a hogares pobres una renta mínima garantizada implicaría un mayor alivio para las mujeres jefas de hogar.

**Costo:** otorgar un subsidio de \$35.000 a cada persona en condición de pobreza o vulnerable tendría un costo mensual de \$692 mil millones, y un costo anual de \$8,3 billones. No obstante, dado que la propuesta sugiere usar recursos de programas sociales ya existentes, una parte de este costo podría ser absorbida por estos recursos.

**Tabla 7. Análisis beneficio-costo propuesta 4**

| Beneficio  |
|--|
| En 2020, de los 21 millones de colombianos que vivían en condición de pobreza monetaria, <b>10,8 millones eran mujeres</b> y 10,1 millones eran hombres  |
| En 2020 de los 9,2 millones de hogares con jefatura masculina un 33,5% se encontraban en condición de pobreza monetaria. De los <b>5,8 millones de hogares con jefatura femenina, un 39,4% se encontraban en esta condición.</b> |
| Costo  |
| Otorgar un subsidio de \$35.000 a cada persona en condición de pobreza vulnerable tendría un costo mensual de <b>\$692 mil millones, y un costo anual de \$8,3 billones.</b>   |
| No obstante, dado que la propuesta sugiere usar recursos de programas sociales ya existentes, una parte de este costo podría ser absorbida por estos recursos.   |

## 6. Resultados en el Proyecto de Ley de Inversión Social

El papel de Fedesarrollo y la Alta Consejería se evidencia en el resultado final de la primera ponencia del proyecto de Ley de Inversión Social que se presentó el 24 de agosto de 2021. En esta propuesta se incluyeron 4 iniciativas con enfoque de género que se encuentran en su mayoría alineadas con las propuestas finales de Fedesarrollo. Si bien no son las mismas, dadas algunas limitaciones técnicas y políticas para su implementación, se observa un acogimiento sustancial de las estrategias y medidas inicialmente estructuradas por Fedesarrollo. Adicionalmente, es importante mencionar que el 6 de septiembre se radicó la segunda ponencia para el debate del proyecto de ley de reforma tributaria, en donde se mantuvieron todas las iniciativas de género que se habían discutido en la primera ponencia sin ningún cambio.

Cabe destacar que posterior a la radicación de la primera ponencia, el primero de septiembre de 2021 se llevó a cabo una reunión entre Fedesarrollo y el director general de política macroeconómica, el subdirector de programación macroeconómica y el equipo técnico de la Dirección General de Política Macroeconómica del Ministerio de Hacienda, con el fin de discutir y socializar las propuestas fiscales enfocadas al cierre de brechas de género realizadas por Fedesarrollo. En esta reunión se establecieron algunas restricciones de entrada sobre cualquier cambio en la tributación de personas naturales y deducciones o modificaciones sectoriales. No obstante, el equipo técnico del Ministerio de Hacienda se mostró receptivo a las recomendaciones e iniciativas, y se llegó a diferentes compromisos al respecto.

En principio, se determinó que el equipo técnico del Ministerio de Hacienda evaluaría más profundamente la propuesta de Fedesarrollo que consiste en la deducción del costo del servicio doméstico de la declaración de renta de personas naturales, apoyándose en cálculos y estimaciones sobre su impacto y sus costos para determinar si puede ser incluida en esta o en futuras reformas que adelante el Gobierno.

Por otro lado, se discutió ampliamente la propuesta de expender el Programa de Apoyo para el Empleo Formal (PAEF) diferencial por sexo, otorgar una diferenciación adicional a mujeres jóvenes y tener en consideración sectores altamente feminizados en la focalización de este programa, como es el caso

de Sistema Moda. En este punto, se hizo explícito que el PAEF actualmente cuenta con una diferenciación sectorial con la cual las actividades del sector turístico, hotelero y de gastronomía, y del sector de actividades artísticas, de entretenimiento y recreación reciben un subsidio del 50% del SMLV<sup>10</sup>. Durante la reunión se debatió sobre la posibilidad de que estas priorizaciones estén impactando de manera diferencial la participación de las mujeres en el PAEF. Al respecto, el director y equipo técnico del Ministerio de Hacienda se comprometieron a realizar un análisis profundo de los datos sectoriales del programa, llegando a la conclusión de que es fundamental mantener de manera amplia el beneficio para mujeres y, en caso de mantener los beneficios sectoriales que actualmente existen, evaluar la posibilidad de incluir de manera eficiente y visible los sectores en donde exista una alta participación femenina.

Finalmente, si bien la totalidad de las propuestas iniciales planteadas por Fedesarrollo no fueron acogidas en el contexto de la reforma tributaria, las recomendaciones e iniciativas planteadas por Fedesarrollo y la Alta Consejería para la Mujer son un primer paso para iniciar la discusión y construcción de reformas fiscales que garanticen el cierre de brechas de género en el futuro.

## 7. Artículos con enfoque de género incluidos en el Proyecto de Ley de Inversión Social

### **Ingreso solidario focalizado a mujeres (Artículo 20 de la segunda ponencia)**

El Proyecto de Ley de Inversión Social radicado inicialmente proponía extender el programa de Ingreso Solidario hasta diciembre de 2022, para lo cual se implementarían 3 fases con diferentes características. En la primera fase, que se ejecutará entre septiembre de 2021 y marzo de 2022, se realizará la transferencia actual de \$160.000 pesos para el número de hogares actualmente beneficiarios del programa. Es decir, en esta primera fase el programa se extiende con las mismas características que actualmente tiene. En la segunda fase, que se pondrá en marcha entre abril y junio de 2022, no se modificará el monto de la transferencia del programa, pero su cobertura se ampliará en alrededor de un millón de nuevos hogares que se encuentran en condición de pobreza extrema. La tercera fase, que se ejecutaría entre julio y diciembre de 2022, consiste en otorgar el subsidio de acuerdo con los ingresos de cada hogar y el número de personas que lo componen, manteniendo la cobertura de la segunda fase. De acuerdo con el Ministerio de Hacienda, esta propuesta cuesta \$2,1 billones en 2021 y \$6,6 billones en 2022, para un total de \$8,7 billones de pesos.

Esta última fase del proyecto se encuentra alineada con la propuesta 4 de Fedesarrollo, la cual recomendaba otorgar una renta mínima garantizada a los hogares en condición de pobreza extrema y pobreza monetaria de acuerdo con el número de personas menores de 65 años que cada hogar tuviera, lo cual beneficiaría más que proporcionalmente a las mujeres.

Por otra parte, en la primera ponencia del Proyecto de Ley de Inversión Social se propone una focalización especial para mujeres en el programa Ingreso Solidario, a través de una priorización en favor de las familias con jefatura femenina. Con esta priorización se establece que la transferencia monetaria del programa se realice a hogares con jefatura femenina, mínimo en un 30% de los beneficiarios del programa.

---

<sup>10</sup> Ley 2060 del 22 de octubre de 2020. <https://www.paef.ugpp.gov.co/ver20/anexos/LEY-2060-DE-2020.pdf>

### **PAEF diferenciado (Artículo 21 de la segunda ponencia)**

El Proyecto de Ley de Inversión Social plantea que el PAEF sea extendido para el periodo julio-diciembre de 2021, manteniendo el beneficio diferencial por género (40% del SMLV para hombres y 50% del SMLV para las mujeres) y focalizándolo a las micro y pequeñas empresas, pues éstas corresponden a las que más necesitan el apoyo al haberse visto más afectadas a causa de la pandemia Covid-19. Esta propuesta tiene un costo de \$1,1 billones de acuerdo con el Ministerio de Hacienda.

Esta propuesta se encuentra alineada con la extensión del programa que recomienda la propuesta 3 de Fedesarrollo, manteniendo el enfoque de género del subsidio (40% del SMLV para hombres y 50% del SMLV para las mujeres). Resaltamos la importancia de que, para las futuras discusiones en el Congreso, se tenga en cuenta la propuesta de Fedesarrollo de otorgar un subsidio diferencial de 60% del SMLV a las mujeres jóvenes.

### **Incentivo a la generación de empleo para mujeres (Artículo 24 de la segunda ponencia)**

El Proyecto de Ley de Inversión Social proponía un programa que brinde un incentivo sobre los costos de nómina de los empleadores, implementando un esquema de incentivos para la contratación de jóvenes entre 18 y 28 años, que sean trabajadores formales adicionales a la nómina de marzo de 2021 y que devenguen por lo menos un salario mínimo mensual legal vigente (SMLMV). El incentivo será otorgado mediante un aporte estatal equivalente a 25% de un salario mínimo. Este incentivo será recibido directamente por los empleadores. Para todas aquellas personas que no se encuentren en el rango de edad anterior, que sean trabajadores adicionales a la nómina de marzo de 2021 y que devenguen entre 1 y 3 SMLMV, se propone un esquema en el que se otorgue un aporte estatal del 10% de un salario mínimo. Así, este beneficio podría estar en capacidad de incentivar la vinculación laboral de más de 780.000 trabajadores. El programa tiene un costo de \$236 mil millones para 2021 y \$573 mil millones para 2022.

En la ponencia del proyecto de ley se propone además un beneficio diferencial para mujeres en el incentivo a la creación de nuevos empleos, a través de un beneficio del 15% a mujeres de 28 años o más, que devenguen hasta 3 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Esta propuesta tiene una motivación similar a la propuesta 2 planteada por Fedesarrollo, la cual crea incentivos para la contratación de mujeres en el país, impulsando la generación de empleo para este grupo poblacional a través de la reducción en el pago de salud y aportes parafiscales.

### **Mujeres en el Comité Autónomo de la Regla Fiscal (CARF) (Artículo 56 de la segunda ponencia)**

El Proyecto de Ley de Inversión Social propone la redefinición de la regla fiscal, en el marco de lo cual se crearía el Comité Autónomo de la Regla Fiscal (CARF), para remplazar al Comité Consultivo de la Regla Fiscal (CCRF). En la ponencia del proyecto de ley se exige de manera explícita la representación de la mujer en el Comité Autónomo de la Regla Fiscal. Al respecto, se destaca que esta se derivó de las discusiones técnicas entre la Alta Consejería y el Ministerio de Hacienda sobre la necesidad de cerrar la brecha de género en todos los espacios de trabajo, incluyendo la participación de mujeres en cargos con responsabilidad de la toma de decisiones de política macroeconómica.

## Referencias bibliográficas

- ADB. (2014). Gender Tool Kit: Micro, Small, and Medium-Sized Enterprise Finance and Development. Recuperado de: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34125/gender-tool-kit-mse-finance-development.pdf>
- Agyei, A. Gyamerah, S. The Awareness of Employees on Tax Relief Scheme in Ghana. 2014. <https://core.ac.uk/download/pdf/236301385.pdf>
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (s.f). Renta Básica Bogotá rinde cuentas. Recuperado de: <https://rentabasicabogota.gov.co/#rendicion>
- Ambler, K. de Brauw, A. The Impacts of Cash Transfers on Women's Empowerment: Learning from Pakistan's BISP Program. Recuperado de: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/840271488779553030/pdf/113161-WP-P103160-PUBLIC-Social-Protection-Labor-no-1702.pdf>
- Anisimova, E. (2019). Study: India's National Rural Employment Guarantee Scheme has positive impact on participants' welfare. IFPRI. Recuperado de: <https://www.ifpri.org/blog/study-indias-national-rural-employment-guarantee-scheme-has-positive-impact-participants%E2%80%99>
- Arias, J. (2021). Más familias con Renta Básica: 950 mil hogares pobres y vulnerables. Alcaldía de Bogotá. Recuperado de: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/integracion-social/renta-basica-950-mil-hogares-recibiran-renta-basica-en-bogota>
- ARGOS - Sala de prensa. (2020). Diversidad e Inclusión, la fórmula que potencia la internacionalización de Cementos Argos. Recuperado de: <https://argos.co/diversidad-e-inclusion-la-formula-que-potencia-la-internacionalizacion-de-cementos-argos/>
- Australian Aid. ILO. (2012). Green Jobs in Asia Project Employment Creation Model in Bangladesh Promoting Green Jobs in Renewable Energy: Women Solar Technicians and Entrepreneurs. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms\\_183806.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/genericdocument/wcms_183806.pdf)
- Attanasio, O. Di Maro, V. Vera-Hernández, M. (2012). Community nurseries and the nutritional status of poor children. Evidence from Colombia. *The Economic Journal*. 123, 1025-1058.
- Azam, M. (2012). The Impact of Indian Job Guarantee Scheme on Labor Market Outcomes: Evidence from a Natural Experiment. Recuperado de: <http://ftp.iza.org/dp6548.pdf>
- Banco Mundial. (2012). From Evidence to Policy. Learning what works, from the Human Development Network. Do wage subsidies help young women get jobs? Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/17059/NonAsciiFileName0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barnett, K. Grown, C. (2004). Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation.
- Bernal, R. Fernández, C. (2013). Subsidized childcare and child development in Colombia: Effects of Hogares Comunitarios de Bienestar as a function of timing and length exposure. *Social Science and Medicine* 97. 241-249.
- Borella, M. De Nardi, M. Yang, F. (2021). Are Marriage-Related Taxes and Social Security Benefits Holding Back Female Labor Supply? Working paper 26097. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w26097>
- Briefing Room. (2021). FACT SHEET: The American Jobs Plan. The White House. Recuperado de: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/03/31/fact-sheet-the-american-jobs-plan/>

- Briefing Room. (2021). FACT SHEET: The American Jobs Plan Will Support Women's Employment. Recuperado de: <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/21/fact-sheet-the-american-jobs-plan-will-support-womens-employment/>
- British Council, ESCAP, Social Enterprise Thailand, TDRI, Social Enterprise UK, HSBC. (2019). Global Social Enterprise. The State of Social Enterprise in Thailand. Recuperado de: [https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/state\\_of\\_social\\_enterprise\\_in\\_thailand\\_2020\\_final\\_web.pdf](https://www.britishcouncil.org/sites/default/files/state_of_social_enterprise_in_thailand_2020_final_web.pdf)
- Budlender, D. Casale, D. Valodia, I. (2010). Gender Equality and Taxation in South Africa. in Caren Grown and Imraan Valodia, (eds.), Taxation and Gender Equity (New York: Routledge), pp. 206-232.
- Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (s.f.). Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer. Ejecución 2019 – Programación 2020. Informe al Congreso de la República. Recuperado de: <http://www.equidadmujer.gov.co/prensa/2019/Documents/TRAZADOR-PRESUPUESTAL-PARA-LA-EQUIDAD-DE-LA-MUJER.pdf>
- Crossley, T. Jeon, S. (2007). Joint Taxation and the Labour Supply of Married Women: Evidence from the Canadian Tax Reform of 1988. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/5111429\\_Joint\\_Taxation\\_and\\_the\\_Labour\\_Supply\\_of\\_Married\\_Women\\_Evidence\\_from\\_the\\_Canadian\\_Tax\\_Reform\\_of\\_1988](https://www.researchgate.net/publication/5111429_Joint_Taxation_and_the_Labour_Supply_of_Married_Women_Evidence_from_the_Canadian_Tax_Reform_of_1988)
- Cuberes, D. y Teigner M. (2012). Gender gaps in the labor market and aggregate productivity. Sheffield Economic Research Paper Series. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/254450693\\_Gender\\_Gaps\\_in\\_the\\_Labor\\_Market\\_and\\_Aggregate\\_Productivity](https://www.researchgate.net/publication/254450693_Gender_Gaps_in_the_Labor_Market_and_Aggregate_Productivity)
- DANE. (2019). COLOMBIA - Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH - 2019. Recuperado de: <http://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/599>
- Directorate-General for International Partnerships - European Commission. (2019). Because women matter. Designing interventions in food, nutrition, and agriculture that allow women to change their lives. Directorate-General for International Partnerships - European Commission. Recuperado de: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/51ec7cf6-5a05-11e9-a60e-01aa75ed71a1>
- DSD. NDA. SASSA. NDP. (2019). National Child Care and Protection Policy. Recuperado de: [https://www.gov.za/sites/default/files/gcis\\_document/202102/national-child-care-and-protection-policy.pdf](https://www.gov.za/sites/default/files/gcis_document/202102/national-child-care-and-protection-policy.pdf)
- Empire State Development. (n.d.). Minority- and Women-Owned Business (MWBE) Development & Lending Program. Recuperado de: <https://esd.ny.gov/minority-and-women-owned-business-development-lending-program>
- Eurofund. (2013). Tax deductions for domestic service work, Sweden. Recuperado de: <https://www.eurofound.europa.eu/data/tackling-undeclared-work-in-europe/database/tax-deductions-for-domestic-service-work-sweden>
- European Platform Undeclared Work. (2019). Tax Relief for domestic service work (ROT and RUT).
- Fabrizio, S. Fruttero, A. Gurara, D. Kolovich, L. Malta, V. Tavares, M. Tchelishvili, N. (2020). Women in the Labor Force: The Role of Fiscal Policies. IMF. Recuperado de: <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2020/02/11/Women-in-the-Labor-Force-The-Role-of-Fiscal-Policies-46237>
- Farole, T. Akinci, G. (2010). Special Economic Zones Progress. Emerging Challenges, and Future Directions. Recuperado de:



- <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2341/638440PUB0Exto00Box0361527B0PUBLIC0.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, C. Villar, L. (2016). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. Recuperado de: [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3300/WP\\_2016\\_No\\_72.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3300/WP_2016_No_72.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- García-Rojas, K. Herrera-Idárraga, P. Morales, L. Ramírez-Bustamante, N. Tribín-Uribe, A. (2020). Recesión Femenina: La caída en escalera de las mujeres en el mercado laboral colombiano. Recuperado de: [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9928/be\\_1140.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9928/be_1140.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Gobierno de Colombia. (s.f.). Trazador Presupuestal para la Equidad de la Mujer. Guía para la inclusión del enfoque de género para las mujeres en el ciclo de planeación de las políticas públicas. Recuperado de: [https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA\\_WEB/Instructivo%20trazador%20presupuestal%20Equidad%20Mujer.pdf](https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Inversiones%20y%20finanzas%20pblicas/MGA_WEB/Instructivo%20trazador%20presupuestal%20Equidad%20Mujer.pdf)
- Gobierno de España. (s.f.). Guía de facilitación de acceso a las medidas. Recuperado de: <https://www.msbs.gob.es/ssi/covid19/ingresoMinVital/home.htm>
- Grown, C. Valodia, I. (2010). Taxation and Gender Equity. An eight-country study of the gendered impact of direct and indirect taxes. Recuperado de: [http://sds.ukzn.ac.za/files/Taxation%20and%20Gender%20Equity\\_Final%20Project%20Brief.PDF](http://sds.ukzn.ac.za/files/Taxation%20and%20Gender%20Equity_Final%20Project%20Brief.PDF)
- GTZ. (s.f.). Gender & Taxation. Why care about Taxation and Gender Equity?
- Harding, M. Pérez-Navarro, G. Simon, H. (2020). In Tax, Gender Blind is not Gender Neutral: why tax policy responses to COVID-19 must consider women. OECD Ecoscope. Recuperado de: <https://oecdecoscope.blog/2020/06/01/in-tax-gender-blind-is-not-gender-neutral-why-tax-policy-responses-to-covid-19-must-consider-women/>
- Haushofer, J. Shapiro, J. (2016). The Short-term Impact of Unconditional Cash Transfers to the Poor: Experimental Evidence from Kenya. Oxford University Press. Recuperado de: <https://jeremypshapiro.appspot.com/papers/QJE%20UCT.pdf>
- Herrera-Idárraga, P., Hernández, H., Gélvez, T., Ramírez-Bustamante, N., Tribín, A., Cuyana, T. (2020). INFORME SOBRE CIFRAS DE EMPLEO Y BRECHAS DE GÉNERO. Covid-19 y mercado laboral. <https://www.tenjo-cundinamarca.gov.co/observatorio/Documents/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brech-de-genero-10-2020.pdf>
- Hoekstra, W. Gonçalves Pereira, F. Queijo, J. (2013). Ten quick steps to unlocking tax-revenue collection in rapidly growing markets. McKinsey & Company. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/ten-quick-steps-to-unlocking-tax-revenue-collection-in-rapidly-growing-markets>
- IRENA. (2018). Global Energy Transformation. A Roadmap to 2050. Recuperado de: [https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2018/Apr/IRENA\\_Report\\_GET\\_2018.pdf](https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2018/Apr/IRENA_Report_GET_2018.pdf)
- IRENA. (2021). World Energy Transition Outlook. 1.5°C Pathway. Recuperado de: [https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2021/March/IRENA\\_World\\_Energy\\_Transitions\\_Outlook\\_2021.pdf](https://irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2021/March/IRENA_World_Energy_Transitions_Outlook_2021.pdf)
- Joffre, L. (2021). Thai social enterprises face obstacles to funding despite government support, new study reveals. Pioneers Post. 21st January 2021. Recuperado de:

- <https://www.pioneerspost.com/news-views/20210121/thai-social-enterprises-face-obstacles-funding-despite-government-support-new>
- Kronfol, Hania; Nichols, Alison; Tran, Trang Thu. 2019. Women at Work: How Can Investment Incentives Be Used to Enhance Economic Opportunities for Women?. Policy Research Working Paper; No. 8935. World Bank, Washington, DC. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32055> License: CC BY 3.0 IGO.
- Labuschagne, D. Schutte, D. Georgescu, M. Pop, C. (2019). An evaluation of the turnover tax system in South Africa. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/336239579\\_An\\_evaluation\\_of\\_the\\_turnover\\_tax\\_system\\_in\\_South\\_Africa](https://www.researchgate.net/publication/336239579_An_evaluation_of_the_turnover_tax_system_in_South_Africa)
- LaLumia, S. (2017). Tax Policies to Encourage Women's Labor Force Participation. Recuperado de: [https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es\\_10192017\\_tax\\_policies\\_womens\\_labor\\_force\\_participation\\_lalumia.pdf](https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2017/10/es_10192017_tax_policies_womens_labor_force_participation_lalumia.pdf)
- Langendoen. (2012). Grameen Shakti: A Renewable Energy Social Business Model for Global Replication. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/261242759\\_Grameen\\_Shakti\\_A\\_Renewable\\_Energy\\_Social\\_Business\\_Model\\_for\\_Global\\_Replication](https://www.researchgate.net/publication/261242759_Grameen_Shakti_A_Renewable_Energy_Social_Business_Model_for_Global_Replication)
- Ley 1429 de 2010.
- Loscocco, K. Monnat, S. (2009). ENTERPRISING WOMEN. A Comparison of Women's and Men's Small Business Networks.
- Mangoting, Y. Tangkelobo, H. Lely Sina, W. (2019). Taxpayer Compliance Model Based On Transparency, Ethics and Trust. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/342357632\\_Taxpayer\\_Compliance\\_Model\\_Based\\_On\\_Transparency\\_Ethics\\_and\\_Trust](https://www.researchgate.net/publication/342357632_Taxpayer_Compliance_Model_Based_On_Transparency_Ethics_and_Trust)
- Martínez-Restrepo, S. Tafur, L. Cortés, P. Martínez, E. (2020a). Reactivación Económica con enfoque de género en tiempos de Covid-19. Recuperado de: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/12/reporte-reactivacion-con-enfoque-de-genero.pdf>
- Martínez-Restrepo, S. Ramírez, J. Cortés, P. (2020b). ¿Cómo se están afectando los sectores feminizados debido al Covid-19? Recuperado de: <https://blogcorewomanorg.files.wordpress.com/2020/05/sectores-feminizados-2.pdf>
- Mateo, M. Rodríguez-Chamussy, L. (2013). Childcare and Women's Labor Participation: Evidence for Latin America and the Caribbean. Retrieved from: <https://publications.iadb.org/en/childcare-and-womens-labor-participation-evidence-latin-america-and-caribbean>
- McKinsey Global Institute. (2020). Don't let the pandemic set back gender equality. McKinsey Global Institute, September 18, 2020. Recuperado de: <https://www.mckinsey.com/mgi/overview/in-the-news/dont-let-the-pandemic-set-back-gender-equality>
- Ministerio de Finanzas. ONUmujeres. (2015). Análisis metodológico, cualitativo, cuantitativo y potencial del Clasificador de Orientación del Gasto en Políticas de Igualdad de Género. Recuperado de: Informe Final de evaluación.
- Morrison, A.W., Orlando, B. (2004). The costs and impacts of gender-based violence in developing countries: Methodological considerations and new evidence. The World Bank working paper.
- Newcombe, A. Ackom, E. (2017). Sustainable solar home systems model: Applying lessons from Bangladesh to Myanmar's rural poor. Recuperado de:

- [https://www.researchgate.net/publication/315753447\\_Sustainable\\_solar\\_home\\_systems\\_model\\_Applying\\_lessons\\_from\\_Bangladesh\\_to\\_Myanmar's\\_rural\\_poor](https://www.researchgate.net/publication/315753447_Sustainable_solar_home_systems_model_Applying_lessons_from_Bangladesh_to_Myanmar's_rural_poor)
- OCDE. (2020). Tax Policy Reforms 2020: OECD and Select Partner Economies. Recuperado de: [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7af51916-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/7af51916-en&\\_csp\\_=8a96f5eedbc1947f715e8fc47d48f410&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/7af51916-en/1/3/3/index.html?itemId=/content/publication/7af51916-en&_csp_=8a96f5eedbc1947f715e8fc47d48f410&itemIGO=oecd&itemContentType=book)
- OCDE. (2021). Trade and gender. Recuperado de: <https://www.oecd.org/trade/topics/trade-and-gender/documents/oecd-trade-and-gender.pdf>
- OIT. (2016). Policies, Strategies and Practices for the Formalisation of Micro and Small Enterprises Introductory Brief – Enterprise Formalization. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_533204.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_533204.pdf)
- OIT. (2017). Rural renewable energy investments and their impact on employment. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_562269.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_562269.pdf)
- OIT. (2019). Employment effects of green policies in the Philippines Summary for Policymakers. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---gjp/documents/publication/wcms\\_723310.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---gjp/documents/publication/wcms_723310.pdf)
- OIT. GIZ. BMZ. Future-Makers. (2014). Enterprise formalization: Fact or fiction? A quest for case studies. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_245359.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_245359.pdf)
- Pascale, A. Urmee, T. Whale, J. Kumar, S. (2016). Examining the potential for developing women-led solar PV enterprises in rural Myanmar. Recuperado de: <https://researchrepository.murdoch.edu.au/id/eprint/29542/1/women-led-solar-PV-enterprises.pdf>
- Pessino, C. Pineda, E. Rasteletti, A. Alarcón, V. (2021). Ahora es el momento de impulsar la formalización laboral en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: [https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/formalizacion-laboral-en-america-latina-y-el-caribe/#\\_ftn1](https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/formalizacion-laboral-en-america-latina-y-el-caribe/#_ftn1)
- PNUD. (2010). Nota temática. Igualdad de Género y Reducción de la Pobreza. Abril 2010.
- SBA. (n.d.). Programa para la contratación federal de pequeñas empresas propiedad de mujeres. Recuperado de: <https://www.sba.gov/federal-contracting/contracting-assistance-programs/women-owned-small-business-federal-contracting-program#section-header-2>
- Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM). (2019). Informe de Avances del Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género. Período de Enero a Junio del Año 2019. Recuperado de: <https://seprem.gob.gt/wp-content/uploads/Informe-CPEG-2019.pdf>
- Selin, H. (2009). The Rise in Female Employment and the Role of Tax Incentives. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/46470041\\_The\\_Rise\\_in\\_Female\\_Employment\\_and\\_the\\_Role\\_of\\_Tax\\_Incentives](https://www.researchgate.net/publication/46470041_The_Rise_in_Female_Employment_and_the_Role_of_Tax_Incentives)
- Simavi, S. Manuel, C. Blackden, M. (2010). Gender Dimensions of Investment Climate Reform. A guide for policy makers and practitioners. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2408/528610PUB0gend101Official0Use0Only1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Slaughter, A. Rosie Could Be a Riveter Only Because of a Care Economy. Where Is Ours? The men and women who went to work and war during World War II were backed by a care economy. We need one too. (2021). New York Times. Recuperado de:

- <https://www.nytimes.com/2021/04/16/opinion/care-economy-infrastructure-rosie-the-riveter.html>
- Smith T. (2002). Women and Tax in South Africa. Women's Budget Initiative: Cape Town.
- Steinmann, L. (2020). What are the benefits of woman-owned business certification? Microsoft. Recuperado de: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/business-insights-ideas/resources/what-are-the-benefits-of-woman-owned-business-certification>
- Unciano, R. (2019) Tax Incentives for Green Jobs. BDB Law. Recuperado de: <http://bdblaw.com.ph/index.php/newsroom/articles/tax-law-for-business/421-tax-incentives-for-green-jobs>
- UNICEF. (2016). Conditionality in cash transfers: UNICEF's approach. Recuperado de: <https://www.unicef.org/easterncaribbean/media/731/file/Conditionality-in-Cash-Transfers-UNICEF's-Approach-2016.pdf>
- UNRISD. (2016). Gender and Cash Transfers. A Human Rights-Based Approach. Recuperado de: [https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/3FD906857077D611C12581EE004592F0/\\$file/IB3%20-%20Gender%20and%20Cash%20Transfer%20Programmes.pdf](https://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/3FD906857077D611C12581EE004592F0/$file/IB3%20-%20Gender%20and%20Cash%20Transfer%20Programmes.pdf)
- Villamil, E. (2021). Manzanas del cuidado: un logro para la mujer y la igualdad de género. Alcaldía de Bogotá. Recuperado de: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/integracion-social/la-igualdad-de-genero-y-la-mujer-en-las-manzanas-del-cuidado>
- Womenconnect. (n.d.). Empowerment of women in Uganda. Organizations with empowerment programmes. Uganda Women Entrepreneurship Programme. Recuperado de: [https://www.womenconnect.org/sw/web/uganda/empowerment/-/asset\\_publisher/XQBgJ3EoYwZ1/content/uganda-women-entrepreneurship-programme-uwe-1?\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_XQBgJ3EoYwZ1\\_redirect=https%3A%2F%2Fwww.womenconnect.org%2Fsw%2Fweb%2Fuganda%2Fempowerment%3Fp\\_p\\_id%3Dcom\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_XQBgJ3EoYwZ1%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_XQBgJ3EoYwZ1\\_cur%3D0%26p\\_r\\_p\\_resetCur%3Dfalse%26\\_com\\_liferay\\_asset\\_publisher\\_web\\_portlet\\_AssetPublisherPortlet\\_INSTANCE\\_XQBgJ3EoYwZ1\\_assetEntryId%3D357155](https://www.womenconnect.org/sw/web/uganda/empowerment/-/asset_publisher/XQBgJ3EoYwZ1/content/uganda-women-entrepreneurship-programme-uwe-1?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_XQBgJ3EoYwZ1_redirect=https%3A%2F%2Fwww.womenconnect.org%2Fsw%2Fweb%2Fuganda%2Fempowerment%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_XQBgJ3EoYwZ1%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_XQBgJ3EoYwZ1_cur%3D0%26p_r_p_resetCur%3Dfalse%26_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_XQBgJ3EoYwZ1_assetEntryId%3D357155)
- World Bank Group. (2019). Profiting from Parity: Unlocking the Potential of Women's Business in Africa. World Bank, Washington, DC. World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/31421> License: CC BY 3.0 IGO.