



Alianza por la
Inclusión Laboral

EL COSTO INVISIBLE DEL CUIDADO

Las barreras que enfrentan las mujeres y niñas para acceder a educación y empleo



SOCIOS FUNDADORES

ALIADOS

Fundación corona



MÁS PAÍS



FUNDACIÓN PROMIGAS





EL COSTO INVISIBLE DEL CUIDADO:

Las barreras que enfrentan las mujeres y niñas para acceder a educación y empleo

¿Qué es el trabajo de CUIDADO NO REMUNERADO?

Se refiere a todas aquellas actividades realizadas dentro del hogar o la comunidad para el bienestar de sus miembros, sin recibir una compensación económica. Estas actividades incluyen el cuidado de niños y niñas, personas mayores o con discapacidad, así como las tareas domésticas como la limpieza, la cocina y la gestión del hogar. Este tipo de trabajo es fundamental para la sostenibilidad de la vida y de la economía, aunque tradicionalmente ha sido invisibilizado y recae de manera desproporcionada sobre las mujeres.

(Folbre, 2018)



El trabajo de cuidado no remunerado

está presente en distintas etapas de las trayectorias de las mujeres, impactando en diferentes niveles su acceso y permanencia en el mercado laboral. Por ello, es fundamental comprender a qué nos referimos cuando hablamos de empleo inclusivo y por qué el reconocimiento de estas barreras son clave para mujeres y niñas. **El modelo de empleo inclusivo** resulta relevante porque permite visibilizar y abordar las desigualdades estructurales que limitan las oportunidades.





¿QUÉ ES EMPLEO INCLUSIVO Y LA MIRADA SISTÉMICA

desde la educación hasta el empleo?

El empleo inclusivo es una perspectiva integral que planteamos desde la Alianza por la Inclusión Laboral y que permite entender cómo las trayectorias educativas y laborales influyen en las oportunidades para que algunas poblaciones logren encontrar empleo formal.

Desde la Alianza por la Inclusión Laboral entendemos el empleo inclusivo como **una herramienta que permite transformar vidas, reducir desigualdades y fortalecer el desarrollo económico en Colombia,** a través de la conexión efectiva entre educación, formación, y acceso equitativo al mercado laboral formal.



MOMENTOS CLAVE EN EL EMPLEO INCLUSIVO

INTERMEDIACIÓN LABORAL

Es la forma de conectar el talento con las oportunidades. Conseguir trabajo en Colombia sigue siendo más cuestión de "a quién conoces" que de "qué sabes hacer".

El reto: No todos, ni todas tienen los contactos adecuados, pero en muchas ocasiones sí cuentan con las habilidades y el talento.

A pesar de los múltiples canales de intermediación laboral, en 2024,

EL 64,1% DE LOS COLOMBIANOS

consiguieron trabajo gracias a amigos o familiares.

Fuente: DANE - GEIH, 2025.

EDUCACIÓN MEDIA

La educación media hace parte de un momento crucial en la vida de las personas, en el cual se configuran decisiones fundamentales acerca del proyecto de vida y de su desarrollo vocacional.

En Colombia,

LA MITAD DE LOS Y LAS JÓVENES

acceden a la educación media.

Fuente: MEN - SIMAT, 2023.

En Bogotá

la cobertura es del **64,42%**, mientras en lugares como **Guainía** apenas llega al **10,67%**.

EMPLEO

Finalmente, el empleo o el ingreso al mercado laboral no es solo un objetivo, sino una vía para construir una sociedad más equitativa y próspera.

En Colombia,

MÁS DE LA MITAD DE LOS Y LAS TRABAJADORAS

son informales (55,9% para 2024) y ganan, en promedio, **\$979.157 al mes, muy por debajo del salario mínimo (\$1.300.000 "SMMLV 2024")**.

EDUCACIÓN POSMEDIA

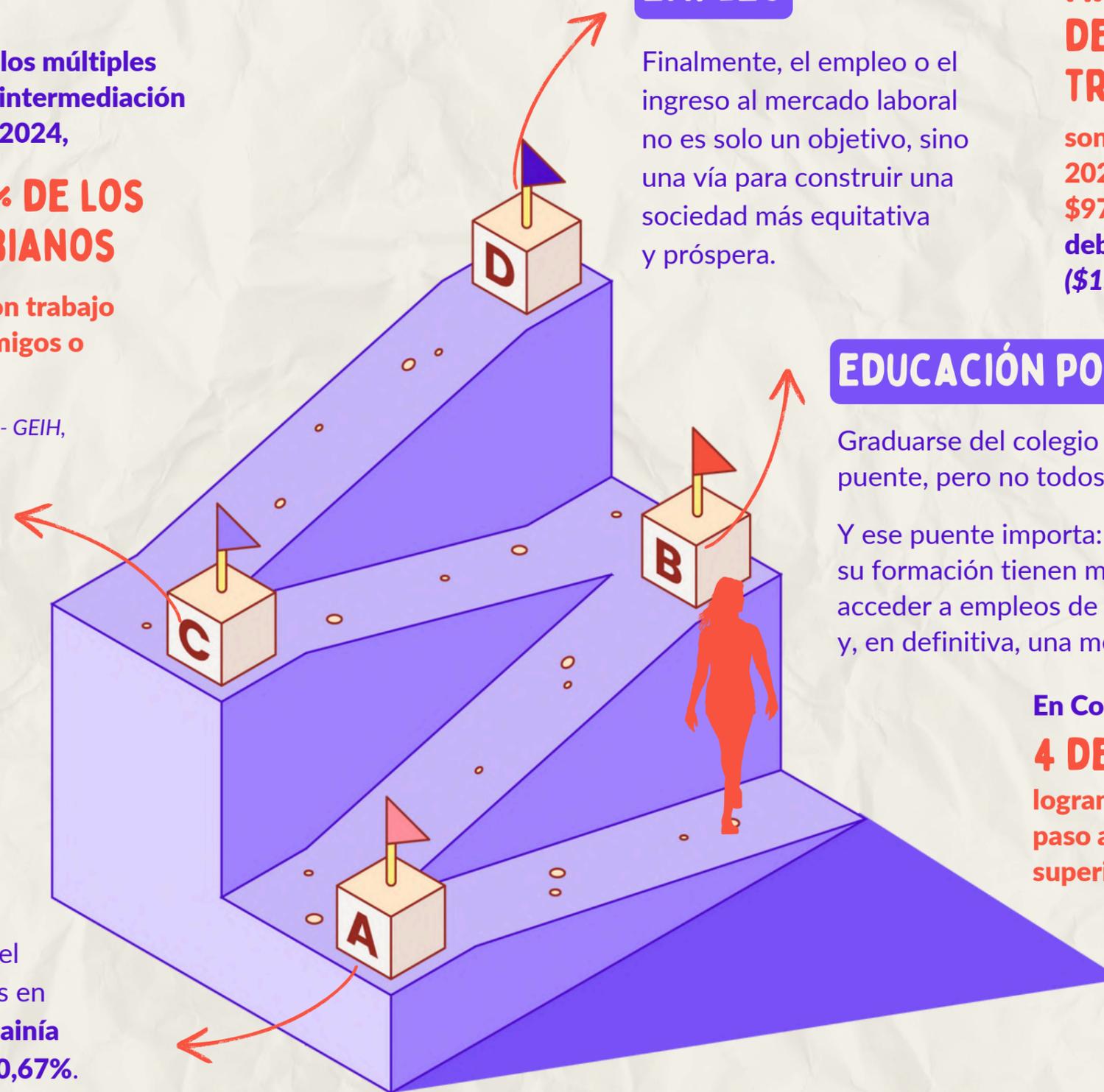
Graduarse del colegio es como llegar a un puente, pero no todos logran cruzarlo.

Y ese puente importa: quienes continúan su formación tienen más oportunidades de acceder a empleos de calidad, mejores ingresos y, en definitiva, una mejor calidad de vida.

En Colombia,

4 DE CADA 10 JÓVENES logran dar el siguiente paso a la educación superior de inmediato.

Fuente: MEN - SNIES, 2023.





¿POR QUÉ ES CLAVE UNA MIRADA SISTÉMICA PARA MEJORAR EL ACCESO AL EMPLEO?

En condiciones adecuadas, el trabajo formal es un motor de ingresos, desarrollo de talentos y superación de la pobreza. Sin embargo, muchas personas enfrentan barreras socioeconómicas, culturales y políticas que limitan su transición de la educación al empleo.

Identificar y superar estos obstáculos es esencial para garantizar empleos dignos y fortalecer el desarrollo del país.



¿QUÉ NOS DICEN LOS DATOS?

MIRADA SISTÉMICA DE

LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN Y EL EMPLEO

En 2024, según el DANE se calcula que **Colombia** tiene alrededor de **51,5 millones** de habitantes, con un promedio de

106 MUJERES POR CADA 100 HOMBRES

EL 14,5% DE LA POBLACIÓN SUPERA LOS 60 AÑOS

Con más mujeres en este grupo, lo que sugiere desafíos en términos de pensiones y cuidados para personas mayores.

El país tiene una base de población joven considerable, pero **el grupo más grande está en la edad productiva (29-55 años)**, lo que implica una alta presión sobre el empleo y la seguridad social.



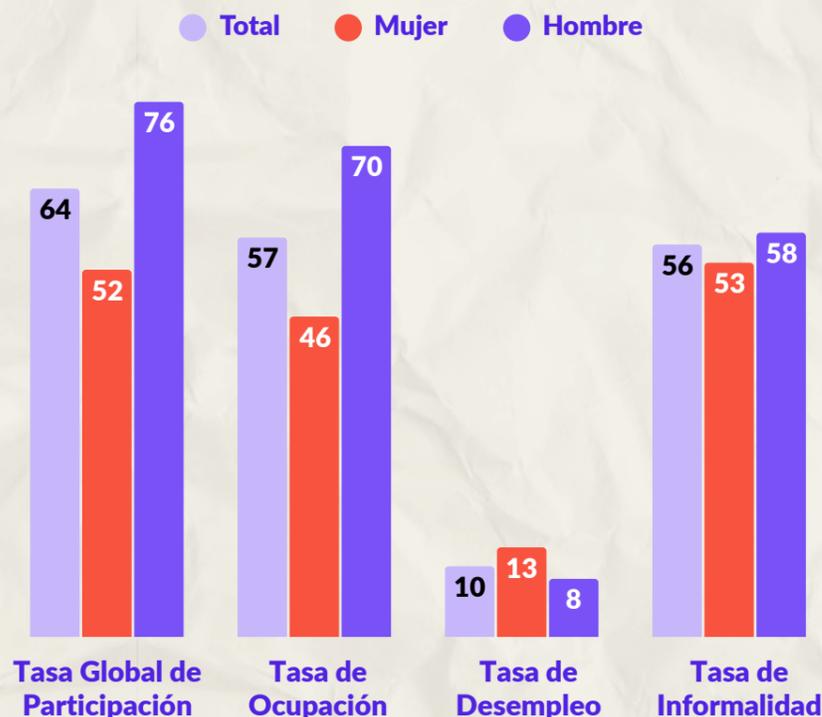
Las mujeres tienen ligera ventaja en educación técnica y universitaria:

EL 8,2% DE MUJERES alcanzan el nivel de educación universitaria frente al 6,9% de hombres que completan este nivel.

¡INVERTIR EN FORMACIÓN ES CLAVE!

Principales indicadores del mercado laboral

(Cifras en porcentajes)



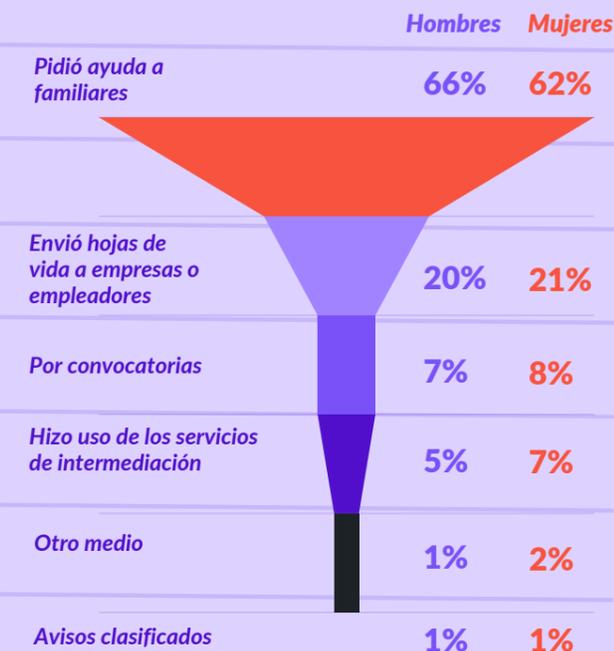
Los hombres participan más (**76%**) y se ocupan más (**70%**) que las mujeres (**52%** y **46%**) respectivamente.

LA TASA DE DESEMPLEO FEMENINA ES SUPERIOR

(con un **13%** respecto al **8%** para hombres), reflejando mayores barreras.

La informalidad sigue siendo un reto: afecta más a hombres (**58%**) que a mujeres (**53%**).

Medio principal por el que se consigue empleo



Redes personales siguen dominando:

61,5% MUJERES Y 66,2% HOMBRES DEPENDEN DE ELLAS.

Las mujeres usan más los mecanismos formales, aunque siguen siendo poco utilizados en general, solo 6,1% de las personas consigue empleo a través de los servicios de intermediación formal.

¡Es momento de fortalecer canales más equitativos para conectar talento con oportunidades!





ENTONCES,

¿CUÁL ES EL COSTO INVISIBLE DEL CUIDADO?

A lo largo de la vida, **el trabajo de cuidado no remunerado se convierte en una barrera estructural para las mujeres y niñas**, limitando sus posibilidades de acceso a la educación y al empleo formal. Si bien no todas las niñas asumen estas responsabilidades, muchas lo hacen desde edades tempranas, lo que marca significativamente sus trayectorias y oportunidades futuras. Este trabajo de cuidado, que sostiene la vida y la economía, sigue sin ser monetizado ni reconocido como una contribución económica fundamental para el país.

Desde la infancia, **las niñas tienen mayores probabilidades que los niños de asumir tareas de cuidado**, especialmente en contextos de pobreza o ruralidad. La Encuesta Nacional de Calidad de Vida (ECV) de 2023 señala que el:

15,2%

**DE LAS NIÑAS
Y ADOLESCENTES**

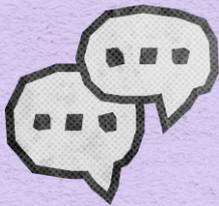
**en zonas rurales no estudian
porque deben encargarse de los
oficios del hogar**

Comparado con solo el 0,5% de los niños (INEI, 2024). Además, la maternidad temprana también interrumpe las trayectorias educativas, reduciendo drásticamente las posibilidades de acceso a la educación posmedia y al empleo formal (INEI, 2024).





Y esto sucede porque **se sigue naturalizando que las niñas o las mujeres deben estar más presentes en el hogar**, pero el hecho de que una niña o adolescente de 10, 12 o 14 años tenga más responsabilidades en el hogar, como ayudar en el aseo, preparar loncheras, estar pendiente de sus hermanos/as menores, la pone en desigualdad con sus pares niños. Mientras ellos pueden disponer de mayor tiempo para el estudio, el ocio o el descanso, ellas ven limitado su derecho a la educación y su desarrollo personal.



6:00 P.M. TRANSMILENIO EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ

*¡Hola amor! ¿Cómo vas?
¿Será que puedes alistar la
lonchera de los niños
mientras llego a casa?*

*Tú sabes que yo no se
hacerlo y a ti te quedan
mejor, tú ya sabes como es.*





3:00 P.M. A LA SALIDA DEL COLEGIO FANNY MICKEY EN CIUDAD BOLÍVAR

Johana, ¿quieres ir a jugar un partido de baloncesto?

No puedo chicos, tengo que cuidar a mi hermanita porque mi mamá no está. Vayan ustedes y si algo llego más tarde.



8:00 P.M. CENA DE NAVIDAD EN EL POBLADO EN MEDELLÍN

¡Ay hermanas! Menos mal somos las encargadas de la cena de esta noche, por que o si no, los hombres no hacen nada.





Las cifras reflejan que **la educación media y posmedia se convierten en puntos críticos donde muchas mujeres abandonan sus estudios** por la carga de cuidado.

Mientras que la **tasa de tránsito inmediato a la educación superior:**

PARA LOS
HOMBRES ES DEL

45.3%

PARA LAS
MUJERES ES DEL

39.7%

reflejando una brecha de género persistente.

(DANE, 2024)



Muchas mujeres se ven obligadas a postergar o abandonar la educación por responsabilidades familiares. Además, **en las zonas rurales, la tasa de abandono escolar entre niñas y adolescentes es del 15.2%**, en comparación con el 7.8% de los niños, lo que evidencia un impacto desproporcionado en su acceso a la educación.

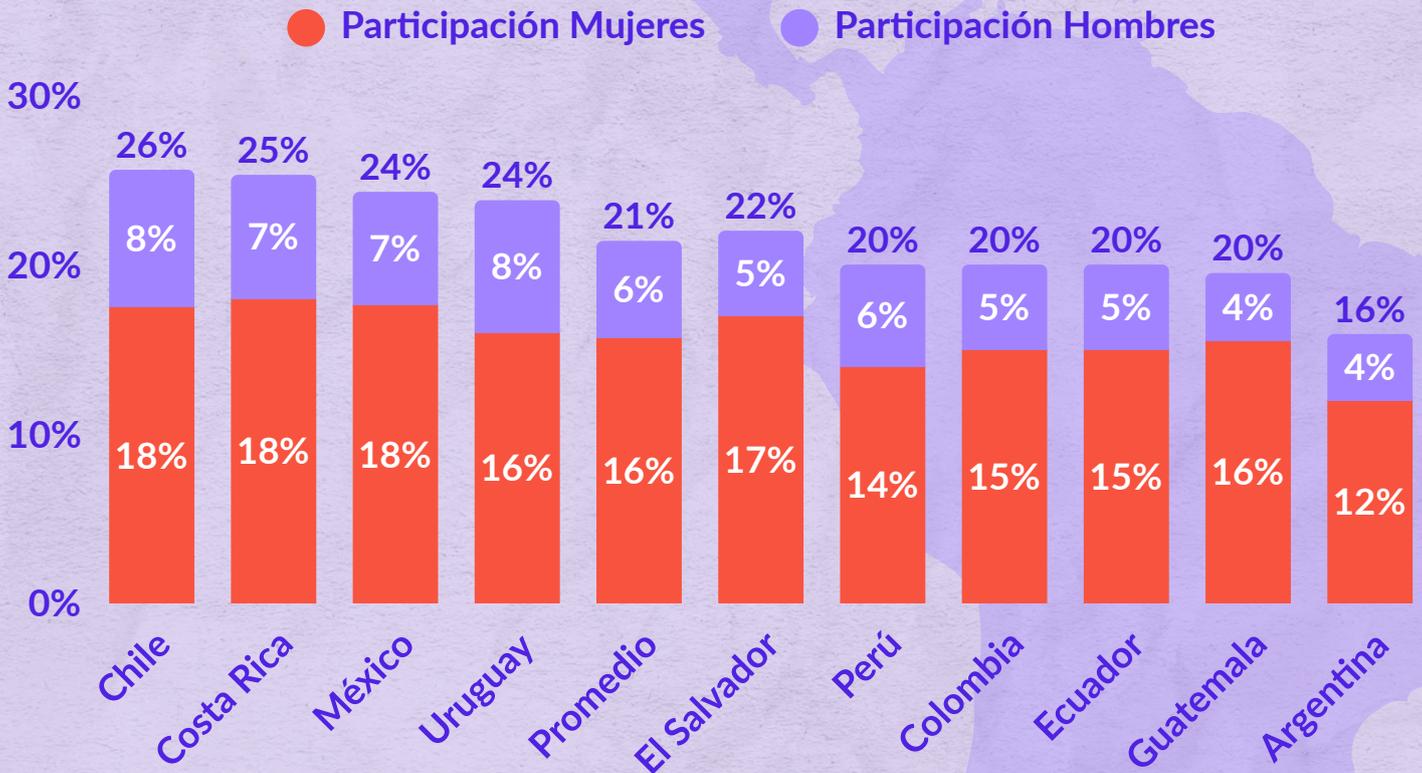
Según El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2023). A nivel global, **las mujeres realizan tres cuartas partes (76.2%) del trabajo de cuidado no remunerado**, dedicando en promedio 4 horas y 25 minutos al día, en comparación con 1 hora y 23 minutos de los hombres.



En América Latina y el Caribe, el trabajo de cuidado no remunerado equivale al 21% del PIB, con las mujeres contribuyendo tres cuartas partes de este valor.

CONTRIBUYENDO TRES CUARTAS PARTES DE ESTE VALOR.

(Contribuciones por género al trabajo de cuidado no remunerado como porcentaje del PIB)



Fuente: OCDE (2022) y Cuentas Satélite de Cuidado de cada país.

Nota: Los datos proporcionados para cada país son los más recientes disponibles; México (2022), Colombia y Uruguay (2021), Argentina y Chile (2020), Costa Rica y Ecuador (2017), Guatemala (2014), El Salvador y Perú (2010). El promedio regional se calcula como un promedio simple de los valores de los países en América Latina y el Caribe (ALC).



Y ¿SI SUMAMOS RURALIDAD?

La desigualdad de género se acentúa en las zonas rurales, donde las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a educación y empleo.

Según el DANE (2024), **el 40,7% de las mujeres en zonas rurales son menores de 24 años**, y muchas de ellas enfrentan barreras estructurales que impiden su desarrollo. La falta de infraestructura educativa adecuada, la distancia a las instituciones y las expectativas sociales que asignan a las mujeres roles de cuidado en el hogar contribuyen a que la tasa de deserción escolar sea significativamente mayor en áreas rurales.

Además, **la falta de acceso a empleo formal afecta de manera desproporcionada a las mujeres en el campo**. La mayoría de ellas trabajan en condiciones de informalidad, con bajos ingresos y sin acceso a seguridad social. La brecha salarial entre hombres y mujeres rurales es aún mayor que en las ciudades, lo que agrava su situación de vulnerabilidad económica.



CONOCE MÁS AQUÍ





¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES RAZONES PARA NO ESTUDIAR?

● Mujer ● Hombre



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la ECV (DANE, 2023).

Las mayores diferencias entre hombres y mujeres para no continuar los estudios se presentan en la carga de tareas domésticas y el embarazo, con brechas de 14,7 y 6,3 puntos porcentuales, respectivamente, lo que evidencia una afectación desproporcionada sobre las mujeres y de nuevo recae en actividades de cuidado no remunerado.

Esto da cuenta de que **los temas de género también necesitan ser revisados de manera puntual según los contextos y las características de las poblaciones**, considerando las barreras estructurales, las dinámicas socioculturales y las desigualdades que afectan de manera diferenciada a distintos grupos, en la ruralidad factores como la oferta de infraestructura para la educación, las distancias, la falta de conectividad y la informalidad laboral entendida desde las ciudades pone en jaque el acceso a servicios fundamentales para todos y todas, pero en especial el de las mujeres, niñas y adolescentes.



¿QUÉ ES LO QUE ESTÁ PASANDO?

A pesar de los esfuerzos y que son temas que cada vez vemos más presentes, el panorama sigue dejando un sinsabor. Las cifras indican que las mujeres están accediendo y permaneciendo más en el sistema educativo que los hombres: la tasa de matriculación femenina en educación superior es del 56.8%, frente al 43.2% de los hombres.

Además, las mujeres presentan menores tasas de repitencia (3.2% vs. 4.8% en hombres) y utilizan más los servicios de intermediación laboral, con un 60% de las usuarias de estos programas siendo mujeres (DANE, 2024).

Sin embargo, a pesar de estos avances, al final, la tasa de ocupación femenina es menor (45.7%), en comparación con el 70.1% de los hombres, y la brecha salarial persiste con las mujeres ganando en promedio un 20% menos que sus pares masculinos en empleos formales. No basta con el esfuerzo que están imprimiendo las mujeres y su capacidad para balancear el trabajo no remunerado con el estudio y el empleo porque las brechas aún continúan.





PERO, ¿ES PARA TANTO...?

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2023), en América Latina y el Caribe:

El trabajo de cuidado no remunerado representa, en promedio, el

21,4%

DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB).

En Colombia, esta cifra equivaldría al sector económico más importante del país.

Para ponerlo en perspectiva, el comercio, que es la actividad económica que más contribuyó a la economía nacional en 2023, representó aproximadamente el 17,2% del PIB (Statista, 2023).

Por lo tanto, sí es para tanto. Hay muchos trabajos que no se podrían realizar de la misma manera si las mujeres no fueran responsables de las actividades de cuidado no remunerado. Esto demuestra que el trabajo de cuidado no remunerado no sólo es significativo, sino fundamental para el funcionamiento de la economía; muchas actividades productivas no podrían llevarse a cabo de la misma manera si las mujeres no asumieran estas responsabilidades.





ENTONCES,

¿POR DÓNDE EMPEZAMOS?

El trabajo de cuidado no remunerado impacta todas las etapas de la vida de las mujeres y requiere una transformación estructural. **Comprender que, desde la infancia, las niñas asumen una mayor carga de cuidado que los niños permite tomar acciones desde temprana edad,** ser conscientes de cómo esto afecta su desarrollo y abordar la problemática desde sus inicios.

Por ejemplo, si las niñas no fueran siempre las encargadas de llevar el almuerzo a sus padres o las últimas en sentarse a la mesa porque están ayudando en la cocina, se podrían empezar a cambiar las narrativas y construcciones sociales que asocian el cuidado del hogar exclusivamente con las mujeres.

Este cambio requiere un proceso largo, en el que el ejemplo sea clave para que las nuevas generaciones no normalicen los roles de género impuestos. Además, es fundamental que los hombres dejen de "ayudar" con los hijos o en la casa y, en su lugar, asuman un rol activo y equitativo en las responsabilidades del hogar.

El costo invisible del cuidado no es solo una cuestión de equidad, sino de desarrollo económico y social. Ignorarlo es mantener un sistema que limita el crecimiento del país y perpetúa las desigualdades estructurales. **Hasta que no nos demos cuenta del valor del cuidado no vamos a poder generar cambios reales.**

ALGUNOS LLAMADOS A LA ACCIÓN

1

Transformar y fortalecer las políticas educativas en la educación media y posmedia:

- ✓ **Incorporar la igualdad de género** en planes, presupuestos y políticas educativas.
- ✓ **Asignar más recursos a la educación pública** para reducir brechas de género.
- ✓ **Promover formación en habilidades técnicas y digitales** para mujeres.

2

Fomentar la orientación vocacional y la educación STEM para las mujeres:

- ✓ **Implementar programas** que motiven a más mujeres a estudiar Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés).
- ✓ **Visibilizar modelos femeninos** en estas áreas y equilibrar la valoración de carreras tradicionalmente feminizadas.

5

Ampliar y fortalecer la protección social para las mujeres trabajadoras y emprendedoras:

- ✓ **Fomentar redes de apoyo para mujeres emprendedoras y trabajadoras informales**, facilitando su acceso a financiamiento y asesoría.
- ✓ **Facilitar acceso a servicios de salud y pensiones flexibles.**
- ✓ **Asegurar empleos dignos y acceso a educación** para personas trans y otros grupos vulnerables.

3

Garantizar la corresponsabilidad en el cuidado es clave:

- ✓ **Implementar políticas** que promuevan el reparto equitativo del cuidado entre hombres y mujeres.
- ✓ **Ampliar licencias parentales** y fomentar modalidades de trabajo flexibles.
- ✓ **Desarrollar campañas para cambiar normas sociales** sobre el rol del cuidado.

4

Mitigar las barreras que enfrentan las mujeres en el empleo:

- ✓ **Reducir la brecha salarial** con auditorías y transparencia en los salarios.
- ✓ **Promover estrategias de contratación** basadas en competencias y no en redes de contacto, reduciendo la influencia del capital social en la empleabilidad.
- ✓ **Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia y del conflicto armado.**





¿En dónde seguir aprendiendo, cuestionándonos y haciendo ruido?

Conocimos a **Feminario**, una empresa social que le apuesta a la autonomía económica de las mujeres, compartiendo información valiosa y generando espacios de aprendizaje. Quienes sumaron su voz para que conjuntamente **#hagamosruido por las mujeres**.

ENTREVISTA

“EL PODER NO ES SOLO CUESTIÓN DE DINERO”

La autonomía económica para las mujeres.

¿Cómo relacionan la carga del cuidado no remunerado con las barreras que desde Feminario están visibilizando en torno a la educación financiera en mujeres?

A pesar de los avances y los diversos esfuerzos, las cifras demuestran que nosotras, las mujeres, somos quienes más carga de cuidado debemos asumir. Esto empieza a reflejarse en distintos momentos de la vida y repercute en cada una de sus etapas, dificultando el acceso a la educación —especialmente la financiera— y la participación en el mercado laboral.

En el corto plazo, esto se traduce en una sobrecarga y en barreras para acceder a oportunidades; sin embargo, a largo plazo, puede convertirse en una forma de dependencia económica.

“Las mujeres dejan de priorizar la estabilidad económica de ellas mismas.”





¿Creen que hablar de autonomía económica en las mujeres nos permitirá tener más visibilidad en lo que significa el trabajo de cuidado no remunerado?

Uno de los propósitos de Feminario es hablar de autonomía económica —no solo financiera—, porque no se trata exclusivamente del dinero, sino de tener acceso a oportunidades, de decidir sobre nuestros proyectos de vida y sobre nuestro tiempo.

No podemos desconocer que el trabajo de cuidado que realizamos las mujeres ha sostenido históricamente la vida. Entonces, ¿qué nos impide alcanzar la autonomía económica? en la mayoría de los casos, la respuesta es justamente la carga de cuidados, porque aún nos falta entender que esta responsabilidad no debe recaer únicamente sobre las mujeres.

El Estado y las empresas tienen la oportunidad de actuar desde adentro: primero, entendiendo las necesidades; luego, equilibrando las cargas; y finalmente, creando espacios reales de acceso a las oportunidades.

¿Qué nos hace falta para entender que las desigualdades deben verse de manera diferencial?

Más que entender, hay que reconocer que existen otras mujeres en contextos muy distintos, y que la desigualdad no solo está atravesada por el hecho de ser mujer, sino por las condiciones particulares en las que cada una vive, las cuales pueden facilitar o limitar ciertas oportunidades.

“No es lo mismo hablarle a una mujer veinteañera, bogotana y dedicada a las finanzas, que a una mujer que vive en un territorio más alejado y con menos acceso a este tipo de temas.”





¿Cuáles son los retos más comunes que enfrentan las niñas y las mujeres cuando se habla de autonomía económica/inversión? ¿Cómo lo relacionarían con la economía del cuidado?

Desde niñas nos enseñaron a cuidar el hogar, pero no a tomar decisiones sobre el dinero. Nunca se habló de inversión, crédito o planificación financiera, y eso reforzó la idea de que la economía es cosa de hombres. Así empezamos con una gran desventaja que se arrastra hasta la adultez.

En nuestros espacios hemos visto un patrón repetido: muchas mujeres crecimos con la idea de que solo hay que “ahorrar”, lo que se refleja especialmente en las mujeres adultas mayores, que llegan a una edad adulta sin un respaldo económico, y **terminamos por ocupar el puesto de cuidarlas a ellas también y suplir esas necesidades financieras que tienen nuestras mamás o las personas que nos han cuidado.**

¿Cómo podríamos repensar esto para que también incluya el contexto estructural de desigualdad que enfrentan muchas mujeres, especialmente en entornos rurales o empobrecidos?

Muchas mujeres en Colombia, no solo las rurales, viven en condiciones tan difíciles que incluso pensar en ahorrar es un reto. Hablar de inversión implica primero reconocer que existen desigualdades estructurales que limitan el ingreso y las oportunidades para muchas.

Necesitamos dejar de ver esto como un problema individual y empezar a construir soluciones colectivas. No todas tenemos acceso a una entidad financiera, por eso desde Feminario creemos en alternativas como el ahorro comunitario y los modelos de economía sostenible.

Podemos comenzar por lo más cercano: hablar de estos temas con nuestras amigas, familiares y mujeres cercanas. Así, poco a poco, esa conversación se convierte en una bola de nieve que impulsa el cambio.





¿Han identificado formas en las que las mujeres han resistido o transformado las condiciones económicas que les imponen el rol de cuidadoras? ¿Qué aprendizajes han visto emerger desde los territorios?

Hemos visto que muchas mujeres enfrentan la precariedad económica y la carga del cuidado a través de la colectividad. Se organizan entre vecinas para turnarse en el cuidado de niños y niñas, lo que les permite salir a trabajar y equilibrar ambas responsabilidades. Esta práctica no es nueva:

La colectividad ha sido una herramienta histórica de resistencia entre mujeres.

En muchos lugares, la crianza es un acto compartido. A una persona la crían varias mujeres: la mamá, la abuela, la tía, la vecina, la hermana. Esa red de apoyo se convierte en un verdadero salvavidas para muchas de nosotras.

El otro día salimos a la calle a preguntar sobre las desigualdades persistentes entre mujeres y hombres y nos encontramos con algunas personas que nos dicen que esas desigualdades no existen, que hoy en día ya se trata de mérito de cada persona y de tener las mismas oportunidades, ¿qué les podemos decir?

Los datos lo confirman: las mujeres enfrentamos barreras y desigualdades específicas. Muchas veces esas desigualdades se vuelven parte de lo cotidiano. Si analizamos nuestra rutina diaria — desde que nos levantamos hasta que nos acostamos—, es posible ver cómo una estructura invisible nos ubica en desventaja, y eso se refleja en cada actividad.

Por eso, hablar solo de mérito individual no basta cuando las personas hablan de mérito individual no puede ser el único criterio cuando de entrada estamos saliendo de puntos de partida muy distintos.



“



*El silencio no cambia realidades y hace ruido, mientras que el silencio perpetúa las injusticias que muchas veces se han querido normalizar, **la historia nos ha demostrado que los derechos que las mujeres nos hemos ganado no han sido un regalo, han sido el resultado de que muchas de nosotras decidimos alzar nuestra voz para hacer ruido y transformar nuestra realidad.***

”



Feminario es una empresa social que le apuesta a la Autonomía Económica de las mujeres

CONOCE MÁS DE FEMINARIO AQUÍ





Este producto también puede ser para tu organización:

ANALIZAR
datos

+

GENERAR
impacto

+

CONTAR
historias

=

**Cambiar
perspectivas y
abrir caminos.**

Desde la **Alianza por la Inclusión Laboral**, convertimos información en productos reales: **investigamos, comunicamos y visibilizamos las dinámicas del empleo inclusivo**, conectando a las audiencias con datos, historias y conocimiento, generando diálogos cotidianos que permitan mostrar realidades que quieren ser transformadas.

Si buscas generar impacto a través de tus investigaciones, documentos, generación de contenido y difusión de iniciativas **contáctanos**, conectados podremos trabajar para avanzar en un presente y futuro más equitativo.

Conoce más
de la Alianza por la
Inclusión Laboral **aquí:**





SÍGUENOS

en nuestras redes sociales:



[Alianza por la
Inclusión Laboral](#)



[@ailaboral](#)

***Equipo base de la Alianza por
la Inclusión Laboral.***

Adriana Lloreda
*Líder de la Alianza por la Inclusión
Laboral*

Ana María Torres
Coordinadora de Conocimiento

Laura Lozano
*Analista de datos - Coordinadora
de conocimiento*

María Parra
Coordinadora de comunicaciones

Wolfgang Prieto
Diseño y diagramación

AIL, mayo 2025.



Alianza por la
Inclusión Laboral

SOCIOS FUNDADORES

Fundación corona



MÁS PAIS



ALIADOS



FUNDACIÓN PROMIGAS

