

# **I. LA ECONOMÍA DEL CUIDADO EN COLOMBIA: EL (DES)BALANCE MERCADO – FAMILIAS- ESTADO**

**Viviana Osorio Pérez y Carmen Lucía Tangarife**

## **Presentación**

Distintos sectores participan de la provisión de servicios de cuidados: el Estado, las familias, entidades sin ánimo de lucro, y las empresas. En particular, los hogares producen servicios de cuidados en el mercado cuando realizan oficios o profesiones ligadas al cuidado, de manera remunerada; en segundo lugar, cuando prestan estos servicios de manera no remunerada a las personas de su propio hogar, de otros hogares o dirigidos a la comunidad en general. El Estado es también proveedor de estos servicios a través del sistema de salud, educación, entre otros, que se ofrecen a la población en su función de garantizar la realización de estos derechos; pero como ente regulador de las relaciones de producción y de mercado en los demás sectores, influye en el sistema de cuidados a partir de los marcos normativos o las políticas de orden laboral en materia de conciliación, así como desde su labor regulatoria de los demás entes proveedores de servicios formales de cuidados.

Como se verá en adelante, con independencia del sector en que se generen estos servicios de cuidados, en todos los contextos se presentan como altamente feminizados: en las familias, las mujeres tienen muchas más cargas de cuidado y dedican a ellas mucho más tiempo; en el mercado, las profesiones u oficios ligados al cuidado se presentan una participación mayoritariamente femenina. Pero en cuanto a las políticas laborales de conciliación, debe decirse que no aparecen de manera importante como integrantes de las agendas políticas, legislativas o para la negociación colectiva en las organizaciones, y las medidas adoptadas por el Estado tienden a legitimar la inequitativa distribución social de los cuidados y los patrones de género que en aquella se expresan.

En este capítulo se pretende analizar cómo se presenta este balance en Colombia, cómo se distribuye socialmente el cuidado entre los diferentes sectores que lo proveen, cómo se articulan, que limitaciones se observan y qué oportunidades se perciben para la transformación.

Para ello, en primer lugar se realiza un análisis de la Encuesta Nacional de Usos del

Tiempo –ENUT, desarrollada por el DANE en aplicación de la ley 1413 de 2010 que ordenó la creación de una cuenta satélite y la medición del aporte de las actividades del cuidado al Producto Interno Bruto (PIB). En segundo lugar, se analizan las tendencias sociodemográficas para estimar la evolución de las necesidades de cuidado en Colombia. En tercer lugar, se analiza la oferta de servicios formales de cuidado desde su cobertura y enfoques. En cuarto lugar, se analizan las articulaciones entre el mercado laboral formal y la economía del cuidado. Posteriormente se abordan las políticas laborales que tienen relación con el cuidado, en particular las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como sus limitaciones. Al final se señalan algunas conclusiones que se espera puedan dar luces para pensar en una política pública de cuidados en Colombia.

### **1. Brechas de género y economía del cuidado: Análisis de la Encuesta Nacional de Usos del Tiempo**

A finales de 2013, el DANE presentó los resultados de la Encuesta Nacional de Usos del tiempo –ENUT, en aplicación de la ley 1413 de 2010, a partir de la cual se creó una cuenta satélite para la contabilización del valor económico del cuidado y su aporte al crecimiento económico. Los resultados de esta encuesta logran evidenciar cómo los estereotipos tradicionales de género se expresan también en el trabajo no remunerado, donde se presentan para las mujeres unas mayores cargas de cuidado que se explica por los imaginarios culturales de lo femenino y lo masculino, donde el cuidado del otro se entiende como connatural al hecho de ser mujer, como parte de una “moral femenina”.

El panorama presentado por la ENUT se refiere a la forma en que la sociedad en su conjunto (en el caso de Colombia la totalidad de la población de 10 años y más) distribuye su tiempo en las diferentes actividades consideradas como actividades del cuidado. Las cifras que se toman para esta investigación son las que corresponden al tiempo poblacional, en la medida en que representan la proyección para el total de la población. El análisis realizado aborda todas las actividades definidas por la Encuesta como actividades no comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales –SCN.

Para el SCN 2008, los cambios que los consumidores de servicios demandan a sus productores pueden adoptar diferentes formas, en particular: (a) Cambios en la condición

de los bienes de consumo: el productor actúa directamente sobre los bienes propiedad del consumidor transportándolos, limpiándolos, reparándolos o aplicando sobre ellos otro tipo de transformación; (b) Cambios en la condición física de las personas: el productor transporta a las personas, les facilita alojamiento, les proporciona tratamiento médico o quirúrgico, mejora su aspecto, etc.;

(c) Cambios en la condición mental de las personas: el productor proporciona enseñanza, información, asesoramiento, servicios recreativos y otros análogos de forma directa (DANE, 2013)

Según estas categorías, los servicios descritos en el primer caso se asimilan al trabajo doméstico y se consideran “cuidado indirecto”, es decir, son actividades necesarias para que el cuidado directo de personas ocurra. Los casos b y c se refieren al cuidado directo de personas, ya que involucran el desarrollo de una relación interpersonal (Folbre, 2006), o una relación intersubjetiva de cuidados. Estos dos tipos de cuidados –el directo y el indirecto-, pueden encontrarse por dentro o por fuera del mercado.

De este modo, para esta investigación tomamos cinco de aquellas actividades de cuidado no remunerado, a las que nombramos como *actividades de cuidado directo*, que necesariamente implican una relación intersubjetiva de cuidados; estas actividades son suministro de alimentos, estar pendiente de miembros del hogar, actividades con menores de 5 años, actividades de cuidado físico a miembros del hogar, actividades de apoyo a miembros del hogar, las cuales abarcan distintas actividades que se relacionarán en su momento.

### **1.1.La brecha de género en participación y tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado**

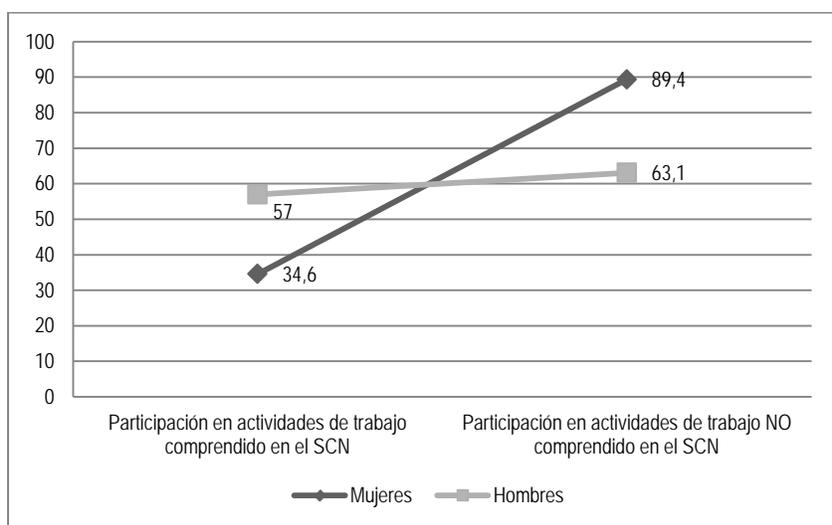
Según la ENUT, para el 2013 las mujeres participaron del trabajo remunerado en un 34.6% en un día promedio mientras los hombres en un 57%. Frente al trabajo no registrado en las cuentas nacionales, o el trabajo no remunerado<sup>1</sup>, esta participación es del 89.4% para las mujeres y del 63.1% para los hombres, como puede verse en el Gráfico 1, proporción que apenas varía en días no hábiles, donde se sitúa en el 90% y 64.3% respectivamente.

---

<sup>1</sup> Trabajo no comprendido en el sistema de cuentas nacionales, según la metodología de la ENUT: Actividades de servicio doméstico no remunerado al propio hogar, actividades de servicio de cuidado no remunerado al propio hogar; trabajo voluntario, directo (Servicio doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares y para la comunidad) e indirecto (Servicios prestado a través de instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares); actividades conexas como traslados relacionados con las actividades de trabajo no comprendido en el sistema de cuentas nacionales.

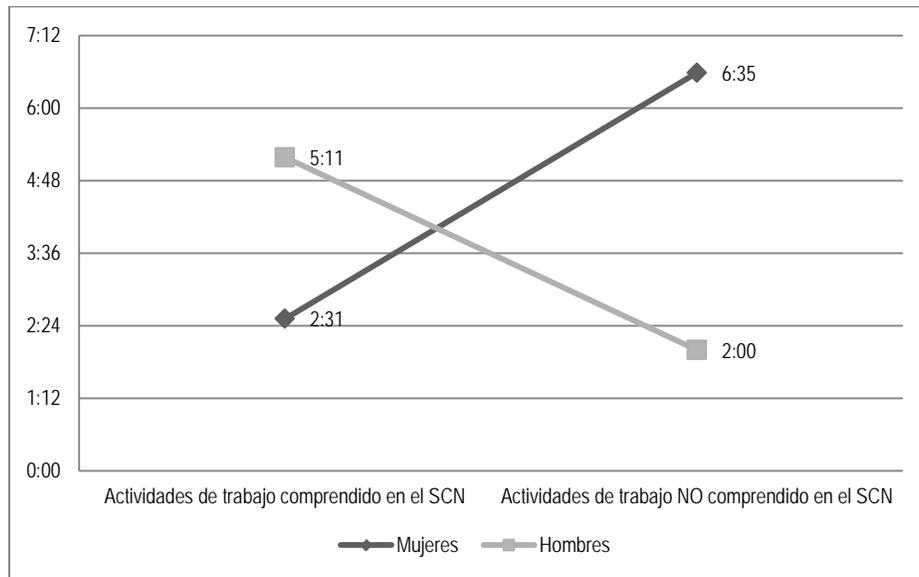
Así las cosas, la participación de las mujeres en el mercado laboral es 22.4 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres, y en las actividades de cuidado no remuneradas la diferencia en la participación es de 26.3 puntos porcentuales por encima de la participación masculina. La participación de mujeres y hombres en las actividades comprendidas en el SCN presenta una variación según el tipo de día, mientras que aquella es prácticamente la misma para el trabajo no remunerado.

**Gráfico 1: Porcentaje de participación de mujeres y hombres en el trabajo comprendido y no comprendido en el sistema de cuentas nacionales.**



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Gráfico 2:** Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo comprendido y no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (hh:mm)



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

En la Tabla 1 se puede observar que los tiempos promedios poblacionales dedicado por las mujeres a las actividades personales no difiere de manera relevante del de los hombres. Sin embargo, se presentan una enorme diferencia en la composición del tiempo promedio poblacional dedicado al trabajo remunerado y a las actividades no remuneradas de cuidado, pues mientras que las mujeres dedican 2:31 al trabajo comprendido en el SCN y 6:35 al trabajo no comprendido en el SCN en un día promedio, la situación es totalmente inversa para los hombres quienes dedican 5:11 y 2:00 respectivamente. **Así las cosas, las mujeres dedican a actividades no remuneradas de cuidado, tres veces el tiempo que dedican los hombres, y de manera inversa, dedican la mitad del tiempo que los hombres al trabajo remunerado.**

Al desagregar el trabajo por las diferentes actividades se encuentra que las mujeres dedican más tiempo promedio poblacional que los hombres en todas las actividades del cuidado, destacándose el suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada (1:33) frente a los hombres (0:12) y estar pendiente de miembros del hogar (2:34) frente a (0:53) de los hombres.

Ahora bien, analizando las tasas de participación en las actividades de trabajo doméstico y cuidado no remuneradas, se encuentra que en todas las actividades la proporción de participación de las mujeres en la población total de mujeres rebasa la de los hombres: en casos como el de mantenimiento de vestuario, suministro de alimentos y actividades de limpieza y mantenimiento, la proporción de participación de las mujeres cuadruplica, triplica y duplica, respectivamente, la de los hombres. Las tres actividades en las que más participan las mujeres son las actividades de suministro de alimentos (72.4%), actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar (68.5%) y estar pendiente de miembros del hogar (43.2%), y las tres actividades en las que más participan los hombres de la población total de hombres son las de limpieza y mantenimiento (33.4%), compras y administración del hogar (22.2%) y suministro de alimentos (22.1%) porcentajes

**Tabla 1: Tiempo dedicado y participación de mujeres y hombres en las actividades comprendidas y no comprendidas en el SCN**

Actividad	Tipo de día	Tiempo promedio poblacional (hh:mm)			Participación (%) en la actividad		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Actividades de trabajo comprendido en el SCN	Día promedio	03:49	05:11	02:31			
	Día hábil	04:24	05:54	02:57			
	Día no hábil	02:37	03:39	01:38			
Actividades de trabajo no comprendido en el SCN (trabajo doméstico y de cuidado no remunerado)	Día promedio	04:21	02:00	06:35			
	Día hábil	04:14	01:53	06:31			
	Día no hábil	04:34	02:15	06:45			
Suministro de alimentos a miembros del hogar <sup>2</sup>	Día promedio	00:54	00:12	01:33	47,8	22,1	72,4
Mantenimiento de vestuario para miembros del hogar <sup>3</sup>	Día promedio	00:18	00:04	00:31	24,7	8,9	40
Actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar <sup>4</sup>	Día promedio	00:36	00:19	00:53	51,3	33,4	68,5
Actividades de compras y administración del hogar <sup>5</sup>	Día promedio	00:12	00:11	00:13	24,6	22,2	26,8

<sup>2</sup> Las actividades de suministro de alimentos incluyen: preparar y servir alimentos, levantar los platos o lavar la loza, llevarle la comida a personas del hogar al sitio de trabajo o estudio.

<sup>3</sup> Las actividades de mantenimiento de vestuario incluyen: lavar, planchar, lavar la ropa de las personas del hogar, reparar ropa, cobijas, maletas o calzado de las personas del hogar, llevar o recoger ropa o zapatos de la lavandería o zapatería.

<sup>4</sup> Las actividades de limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar comprenden: barrer, trapear, tender camas, sacudir el polvo, sacar la basura, cuidar mascotas, cuidar el jardín, limpiar el vehículo, traer combustible para uso del hogar diferente a leña, reparar o hacer instalaciones en la vivienda, reparar electrodomésticos, muebles o vehículos del hogar, llevar a reparar electrodomésticos, muebles o vehículos del hogar.

<sup>5</sup> Compras y administración del hogar incluye actividades como: comprar artículos personales para el hogar, comprar o reclamar medicamentos, dirigir o supervisar actividades de trabajo doméstico en el hogar, pagar facturas, poner o recoger

Estar pendiente de miembros del hogar. <sup>6</sup>	<b>Día promedio</b>	01:45	00:53	02:34	33,4	23,1	43,2
Actividades con menores de 5 años. <sup>7</sup>	<b>Día promedio</b>	00:11	00:08	00:14	13,7	10,9	16,4
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar. <sup>8</sup>	<b>Día promedio</b>	00:10	00:02	00:17	13,8	4,4	22,8
Actividades de apoyo a miembros del hogar. <sup>9</sup>	<b>Día promedio</b>	00:05	00:03	00:07	6,8	4,3	9,3
Actividades de voluntariado. <sup>10</sup>	<b>Día promedio</b>	00:04	00:03	00:06	2,7	1,9	3,4

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013). \* El tiempo promedio poblacional se calcula dividiendo el total de tiempo reportado en la actividad sobre el total de personas de 10 años y más. \*\* La tasa de participación en la actividad se calcula dividiendo el total de personas de 10 años y más que realizaron la actividad el día de referencia sobre el total de personas de 10 años y más por 100.

Al analizar la sumatoria del tiempo dedicado a cada una de estas actividades, las actividades no remunerada en las cuales se invierte más tiempo es el suministro de alimentos a miembros del hogar (12.142 horas), en la limpieza y mantenimiento (8.202 horas) del hogar, y las actividades de apoyo a personas (5.775 horas), las cuales coinciden con aquellas a las que las mujeres dedican el mayor tiempo (10.766, 6.139 y 4.406 horas, respectivamente). Entre los hombres, las actividades a las que más horas se dedica son limpieza y mantenimiento (2.063 horas) y compras y administración del hogar (1.711 horas).

Se hace notable que las mujeres aportan más del 79% del tiempo destinado a las actividades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, presentándose que aportan 88,7% del tiempo que se dedica al suministro de alimentos, el 89.6% al mantenimiento de vestuario, y más del 76% a las actividades de apoyo y cuidado de personas.

Sucedo, como puede verse en la tabla anterior y en la siguiente que, curiosamente, las circunstancias presentan una variación cuando se trata de actividades de compras y

---

encomienda, buscar vivienda para comprar o tomar en arriendo, cobrar subsidios

<sup>6</sup> Estar pendiente se define en la ENUT como la actitud de alerta, atención y preocupación por las actividades, estado anímico, de salud o necesidades de otra persona.

<sup>7</sup> Las actividades con menores de 5 años incluyen: jugar, leer o contar cuentos, llevar al parque.

<sup>8</sup> Las actividades de cuidado físico a miembros del hogar incluyen: alimentar a una persona o ayudarlo a hacerlo, Bañar o vestir a una persona o ayudarlo a hacerlo, Suministrar medicamentos, hacer terapias o dar tratamiento a enfermedades.

<sup>9</sup> Las actividades de apoyo a miembros del hogar incluyen: ayudar con tareas o trabajos escolares, Acompañar a citas médicas, odontológicas, urgencias, terapias u otras atenciones en salud, llevar o traer a personas del hogar al sitio de estudio, trabajo o a eventos culturales deportivos o recreativos.

<sup>10</sup> Las actividades de voluntariado incluyen: trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para otros hogares y para la comunidad, trabajo voluntario a través de instituciones sin fines de lucro que sirven a los hogares.

administración del hogar, y es que la participación de los hombres así como el número horas por estos dedicadas tiende a ser mayor que en las demás actividades, de tal modo que cambia la relación con las horas que dedican las mujeres a esta actividad, donde su proporción en materia de horas dedicadas (55.5%), si bien sigue siendo mayor, no presenta tanta distancia como en las otras actividades de cuidado.

Ello puede explicarse porque es todavía un fenómeno común que en muchas familias sean los hombres quienes ostenten el rol de proveedores económicos, lo cual conduce a que tengan una mayor inferencia en las decisiones de compra y administración del hogar y les obliga a dedicar mayor tiempo a esta actividad específica.

**Tabla 2: Número de horas de Trabajo Doméstico y de Cuidados no remunerado (TDCNR), según funcionalidad**

Actividades de trabajo no comprendido en el SCN (Trabajo Doméstico y de Cuidado no remunerado-TDCNR)	Hombres	Mujeres	Total	Estructura porcentual	Representación del TDCNR de las mujeres en el total
	Millones de horas				
Total horas de trabajo no remunerado	7.165	27.588	34.754	100	79.4
Suministro de alimentos a miembros del hogar	1.376	10.766	12.142	34.9	88.7
Mantenimiento de vestuario para miembros del hogar	418	3.597	4.015	11.6	89.6
Actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar	2.063	6.139	8.202	23.6	74.8
Actividades de compras y administración del hogar	1.711	2.132	3.843	11.1	55.5
Actividades de cuidado y apoyo de personas	1.369	4.406	5.775	16.6	76.3
Trabajo voluntario	228	548	776	2.2	70.6

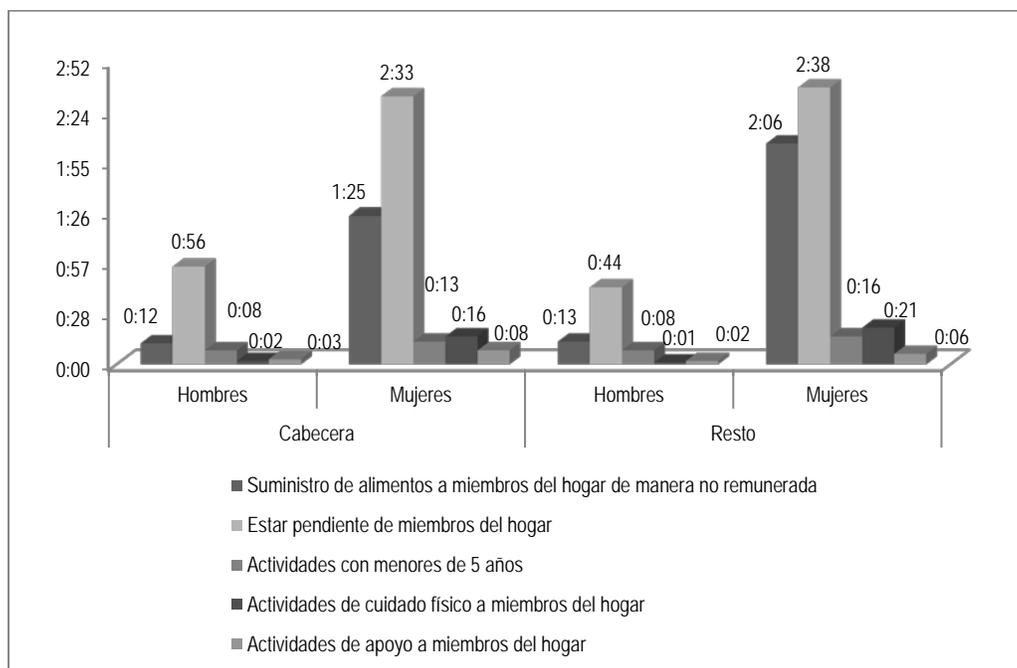
FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013).

## 1.2. Mujeres y hombres realizan actividades diferenciadas

La actividad en la que los hombres más participan en las actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar (33.4%), donde la participación de las mujeres es del 68.5%. La actividad en la que los hombres tienen una menor participación son las actividades de voluntariado (1.9%), actividades de apoyo a miembros del hogar (4.3%) y actividades de cuidado físico a miembros del hogar (4.4%); en estas actividades la participación de las mujeres es del 1.3%, 9.3% y 22.8%.

La actividad de la que más participan las mujeres es de suministro de alimentos a miembros del hogar (72.4%) y actividades de limpieza y mantenimiento para el hogar (68.5%); en las que menos participan es en las actividades de voluntariado (3.4%) y en las actividades de apoyo a miembros del hogar (9.3%). Las actividades en las que invierten más tiempo es en estar pendientes de miembros del hogar (2:34) y el suministro de alimentos a miembros del hogar (1:33).

**Gráfico 3:** Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por clase geográfica y sexo.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

En el Gráfico 3 se puede observar el tiempo promedio poblacional dedicado tanto por

hombres como mujeres a cada una de las actividades del cuidado directo. Las mujeres dedican más tiempo a las cinco actividades en comparación con el tiempo que dedican los hombres; se destacan dos actividades en la que las mujeres, tanto de las zonas urbanas como en las zonas rurales, superan por más de hora y media a los hombres estas son: suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada y estar pendiente de miembros del hogar.

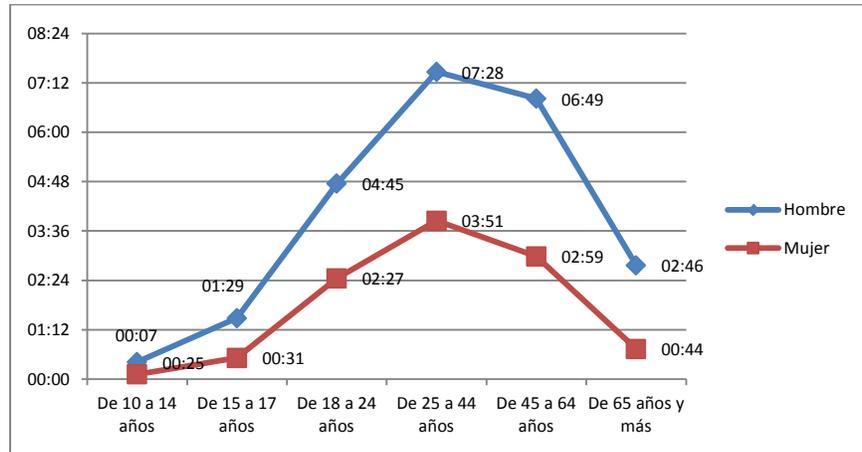
En el suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada las mujeres de la cabecera dedican en promedio 1:25 horas mientras que las de la zona resto dedican 2:06 horas, en el caso de los hombres sólo dedican 00:12 en la cabecera y 00:13 en la zona resto. En estar pendientes de miembros del hogar las mujeres de la cabecera dedican 2:33 minutos mientras que los hombres dedican 00:56, en la zona rural la situación es similar, las mujeres dedican 2:38 minutos frente a 00:44 que dedican los hombres, evidenciándose una vez más el peso de estas actividades en la vida cotidiana de las mujeres.

### **1.3.Lo etario y el cuidado no remunerado**

Al abordar la participación en el trabajo remunerado y no remunerado desde la perspectiva etaria, las diferencia más significativa entre hombres y mujeres se halla en el rango de 35 a 64 años, donde los hombres tienen una participación mayor en 31.4 puntos porcentuales por encima de las mujeres en las actividades comprendidas en el sistema de cuentas nacionales; ocurre lo inverso en las actividades de cuidado, donde las mujeres presentan un nivel de participación superior al de los hombres en 31 puntos porcentuales: el 94.6% de las mujeres y el 63.6% de los hombres en este rango de edad participa en actividades del cuidado no remuneradas, por lo que supera, respectivamente en 5.2 y 0.5 puntos porcentuales el promedio de participación.

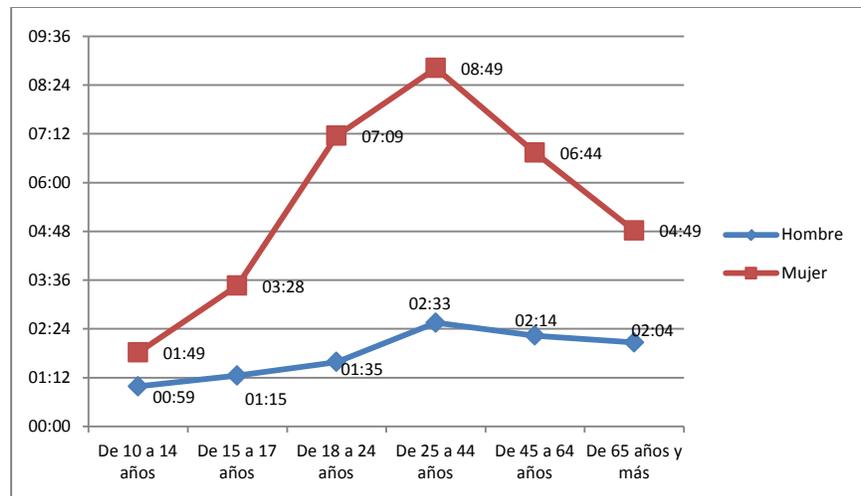
Como se observa en los Gráficos 4 y 5, **las brechas de género en cuanto al tiempo dedicado por mujeres y hombres en actividades del cuidado no remunerado y en aquellas incluidas en el sistema de cuentas nacionales, se mantiene en todos los rangos de edad.** En ambos gráficos puede visualizarse que el rango de edad en el que se presenta la mayor amplitud de la brecha de género en ambas categorías de actividades, es el rango de 25 a 44 años de edad.

**Gráfico 4:** Tiempo poblacional en actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Gráfico 5:** Tiempo poblacional en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

En el Gráfico 5 aparece La ENUT presenta que las mujeres adultas jóvenes tienen la mayor carga en labores de cuidado: Las mujeres entre los 25 y 44 años dedican 7:56 al trabajo remunerado y 9:24 a labores de cuidado, siendo la mayor carga frente a los demás grupos etarios; los hombres en este mismo rango dedican 9 horas 46 minutos en el primer caso, y

3:54 en el segundo. **De este modo, las mujeres de estas edades trabajan 17:20 en un día, mientras que los hombres trabajan 13:40.**

Llama la atención que incluso en edades avanzadas (65 años y más), la participación de las mujeres en actividades del cuidado no remunerado se mantiene en un 84.2% mientras que la que corresponde al trabajo remunerado es del 17.7%; las mujeres en este rango de edad dedican 4h 49min en promedio a estas actividades. Al analizar la información que se presenta en las Tablas 3 y 4 según rangos etarios, respecto de aquellas actividades que hemos denominado como de cuidado directo a personas dependientes, puede decirse que para las mujeres mayores de 65 años de edad las actividades más representativas son suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada, y estar pendiente de miembros del hogar, donde se da una participación de las mujeres del 35.7% y del 25.8%, mientras que para los hombres en este mismo rango etario, la participación es del 8.7% y 17.2% respectivamente; a la primera actividad, las mujeres dedican en promedio 1:47, y a la segunda 1h 13min, y los hombres 00:21 y 00:42 respectivamente.

Este tiempo dedicado por parte de las mujeres a estas dos actividades de cuidado directo representa el 64.7% del tiempo total dedicado a las actividades de cuidado no remunerado, lo que indica que **la mayor parte del tiempo que las personas mayores invierten en el cuidado no remunerado, está en las relaciones intersubjetivas de cuidado, donde se mantiene asimismo una amplísima brecha de género en materia de participación y tiempo dedicado.**

Probablemente muchas de esas mujeres mayores forman parte de redes de apoyo a mujeres más jóvenes que participan del mercado remunerado, por lo que la distribución social del cuidado vigente deriva en mayores cargas también para las mujeres de edad avanzada. En todo caso, **se trata de aproximadamente 1.525.440 mujeres mayores de 65 años que realizan actividades de cuidado no remunerado, que pueden estar asumiendo el desplazamiento de estas cargas de otras mujeres ante la escasez de otras alternativas.**

**Tabla 3:** Tiempo dedicado a las actividades de cuidado por mujeres y hombres, según rangos de edad.

Actividades de cuidado directo		De 10 a 14 años	De 15 a 17 años	De 18 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 años y más
Suministro de alimentos a miembros del hogar	Hombres	00:05	00:08	00:10	00:11	00:18	00:21
	Mujeres	00:18	00:39	01:12	01:50	02:05	01:47
Estar pendiente de miembros del hogar	Hombres	00:14	00:21	00:39	01:21	00:58	00:42
	Mujeres	00:28	01:12	03:15	03:58	02:01	01:13
Actividades con menores de 5 años	Hombres	00:10	00:04	00:07	00:13	00:04	00:02
	Mujeres	00:12	00:11	00:27	00:18	00:05	00:02
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	Hombres	00:00	00:00	00:01	00:03	00:01	00:01
	Mujeres	00:02	00:11	00:34	00:26	00:08	00:04
Actividades de apoyo a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:02	00:02	00:04	00:03	00:02
	Mujeres	00:01	00:02	00:05	00:14	00:05	00:01
Tiempo total dedicado a actividades de cuidado directo	Hombres	00:30	00:35	00:59	01:52	01:24	01:08
	Mujeres	01:01	02:15	05:33	06:46	04:24	03:07

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Tabla 4:** Porcentaje de participación en las actividades de cuidado directo por población de mujeres y hombres (%)

Actividades de cuidado directo		De 10 a 14 años	De 15 a 17 años	De 18 a 24 años	De 25 a 44 años	De 45 a 64 años	De 65 años y más
Suministro de alimentos	Hombres	7.5	11.1	10.7	8.1	8.8	8.7

<b>a miembros del hogar</b>	Mujeres	18	<b>28.7</b>	37.7	<b>46.1</b>	<b>47</b>	<b>35.7</b>
	Total	12.4	19.4	24.5	27.7	28.7	23.4
<b>Estar pendiente de miembros del hogar</b>	Hombres	10.3	12.3	19.7	32.5	24.3	17.2
	Mujeres	15.9	<b>26</b>	<b>49.9</b>	<b>60</b>	<b>39</b>	<b>25.8</b>
	Total	12.9	18.7	35.2	46.7	31.9	21.9
<b>Actividades con menores de 5 años</b>	Hombres	11.5	6.2	11.1	16.9	6.3	3.3
	Mujeres	13.7	13.5	30.3	22	7.2	3.4
	Total	12.5	9.6	20.9	19.5	6.8	3.3
<b>Actividades de cuidado físico a miembros del hogar</b>	Hombres	1.5	1.2	3.7	8	3.1	2.2
	Mujeres	5.5	12.5	<b>38.2</b>	34.9	12.8	6.8
	Total	3.4	6.5	21.3	21.9	8.2	4.7
<b>Actividades de apoyo a miembros del hogar</b>	Hombres	2.3	3.6	2.6	6.7	4	1.9
	Mujeres	3.3	3.8	7.7	17.6	5.8	1.3
	Total	2.8	3.7	5.2	12.4	4.9	1.6

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Respecto del rango etario de mayor participación y tiempo dedicado al cuidado no remunerado (25 a 44 años), al analizar las actividades de cuidado directo, se observa que las mujeres dedican en total 6:46 a estas cinco actividades y los hombres 1:52, de manera que es el rango etario en el que se presenta igualmente una mayor brecha de género. El suministro de alimentos y estar pendiente de miembros del hogar son las actividades en las que más invierten tiempo: las mujeres invierten 1:50 y 3:58 a estas actividades respectivamente, mientras que los hombres 00:11 y 1:21. Así las cosas, las mujeres dedican un 76.7% del tiempo del cuidado no remunerado, a actividades de cuidado directo de personas dependientes.

Las cifras son también representativas en el rango de 18 a 24 años, donde las mujeres dedican en total a estas cinco actividades de cuidado directo 5h 33min y los hombres únicamente 59min; de este modo, el tiempo invertido por las mujeres en las actividades de cuidado directo representan el 77.6% del tiempo de actividades del cuidado no remunerado. Entre estas actividades, las mujeres dedican 1h 12min y 3h 15min al suministro de alimentos y a estar pendientes de miembros del hogar, que se presentan como las más significativas.

Frente a este escenario en materia de las actividades del cuidado directo para los rangos de edad de mayor participación y tiempo invertidos, esto es, de los 18 a 44 años, cabe señalar que se corresponden con la edad reproductiva de las mujeres, y que varios factores hacen que se presente en este rango de edad la mayor brecha de género frente a la participación y el tiempo dedicado a estas actividades, lo cual se abordará en el acápite sobre articulaciones entre el mercado laboral y el cuidado.

El cuidado directo de personas dependientes referente a las actividades con menores de 5 años, el cuidado físico a miembros del hogar y las actividades de apoyo a miembros del hogar, merece un análisis particular:

Las actividades con menores de 5 años se definen por la ENUT como jugar, leer o contar cuentos, y llevar al parque, de tal modo que son actividades ligadas al tiempo de ocio de las mujeres. Como se verá, la jornada laboral total de las mujeres no deja mucho tiempo disponible para el ocio, y podríamos decir que este tipo de actividades con hijos e hijas se consideran como secundarias frente al hecho de suministrarles los alimentos o estar pendiente de ellas y ellos. Puede decirse que lo mismo sucedería con las actividades de ayudar con tareas o trabajos escolares y llevar o traer a personas del hogar a eventos culturales deportivos o recreativos, comprendidas entre las actividades de apoyo a miembros del hogar.

De este modo, las cargas del cuidado afectan la calidad del tiempo que las mujeres pueden compartir con sus hijos e hijas, mientras que los estereotipos de género que se mantienen incluso en las políticas laborales, evitan que el tiempo que los hombres dedican a estas actividades sea mayor, pues como puede observarse en las cifras presentadas en la Tabla 2,

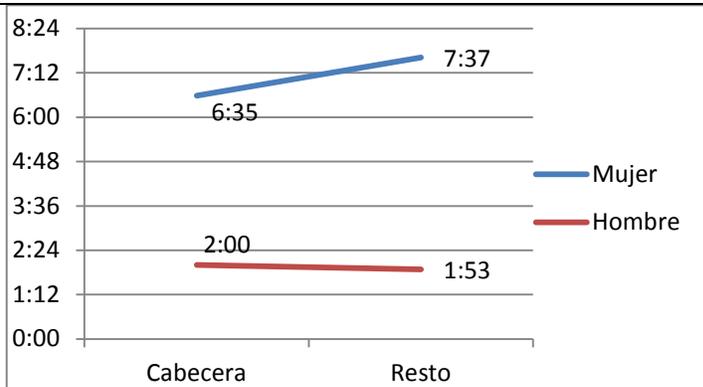
los hombres dedican muy poco tiempo a las actividades con menores de 5 años, a pesar de que el tiempo que dedican al cuidado no remunerado es sustancialmente menor al que dedican las mujeres.

Las actividades de cuidado físico a miembros del hogar comprenden, según la ENUT, alimentar a una persona o ayudarlo a hacerlo, bañar o vestir a una persona o ayudarlo a hacerlo y suministrar medicamentos, hacer terapias o dar tratamiento a enfermedades. Cuando estas actividades se realizan con personas enfermas, particularmente con personas mayores con necesidades especiales de cuidado, suele suceder que estas personas no residan en el mismo lugar que la persona encuestada, y esto puede explicar el poco tiempo que se registra, lo que hace parte de lo denominado como “trabajo voluntario”. Aquí también estaría relacionada la actividad de acompañar a citas médicas, urgencias, terapias u otras ocupaciones en salud, que hace parte de las actividades de apoyo a miembros del hogar.

#### **1.4.Las cargas del cuidado son mayores para las mujeres en contextos rurales**

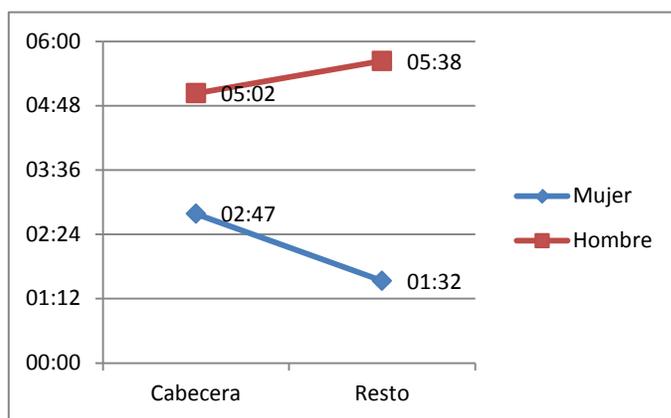
Las mujeres representan el 50.6% de la población en Colombia. Del total de mujeres, el 21.7% habita en zonas rurales. La participación de las mujeres en las labores de cuidado es mayor en las áreas rurales, equivalente a un 93% frente al 60% de los hombres, mientras que en contextos urbanos, estas proporciones son del 88.4% y 63.9% respectivamente. El tiempo dedicado a las mismas es también mayor en la ruralidad: las mujeres dedican 5:06 más que los hombres; de forma opuesta, las mujeres dedican 4:11 menos que los hombres al trabajo remunerado, es decir, los hombres dedican el doble de tiempo que las mujeres a actividades comprendidas en el sistema de cuentas nacionales.

**Gráfico 6:** Tiempo poblacional en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales, según clase geográfica.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo – ENUT (2012-1013)

**Gráfico 7:** Tiempo poblacional en actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales, según clase geográfica



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo – ENUT (2012-1013)

Al analizar la diferencia entre los contextos urbano y rural para las actividades no remuneradas de cuidado, se observa que la brecha de género se amplía en el segundo caso, y que el tiempo dedicado a dichas actividades se incrementa sustancialmente en el caso de las mujeres, como puede observarse en el Gráfico 6. Así las cosas, mientras en las cabeceras las mujeres dedican 4:18 más que los hombres a actividades de cuidado, en contextos rurales dedican 5:44 más; de este modo, **el tiempo que las mujeres dedican a estas actividades en las zonas urbanas triplica el de los hombres, y en la ruralidad lo cuatriplica.**

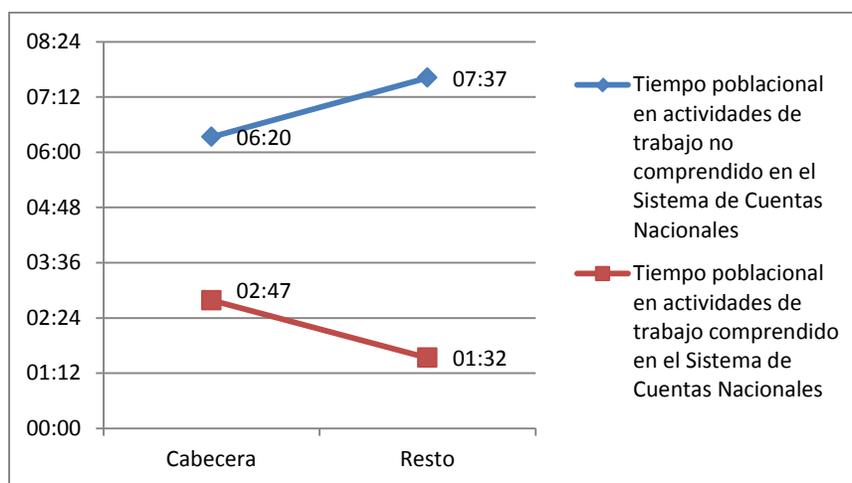
Veamos ahora qué ocurre respecto de las actividades comprendidas en el SCN. Como se observa en el Gráfico 7, la brecha de género se presenta aún

más amplia en la ruralidad para las actividades remuneradas: aparece que los hombres dedican más tiempo en contextos rurales a realizar actividades de este tipo (36 minutos

más), y las mujeres dedican 1:15 menos a actividades remuneradas. En contextos rurales se presenta una brecha de género de 4:06, de tal manera que las mujeres dedican 1:32, y los hombres 5:38. **Así las cosas, frente al trabajo remunerado, los hombres dedican en contextos urbanos 1.8 veces el tiempo que dedican las mujeres, y en la ruralidad, 3.7 veces.**

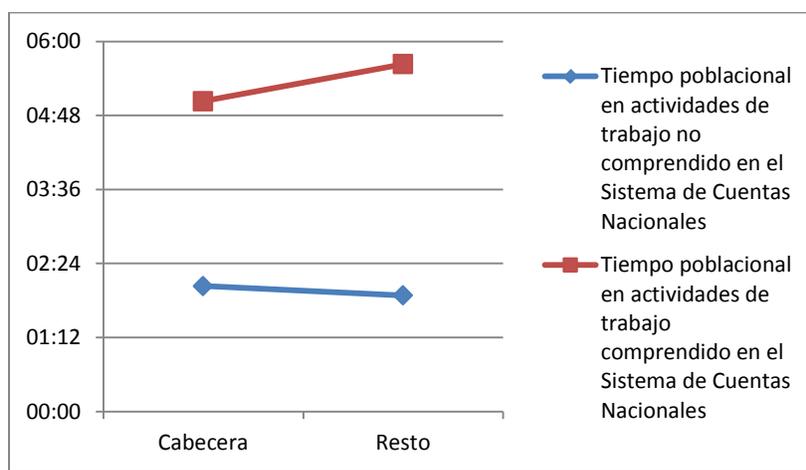
Analizando las brechas en contextos rurales y urbanos para mujeres y hombres por separado, se muestra que en el caso de las mujeres se amplía la brecha entre cabeceras y resto: en zonas rurales las mujeres dedican 1:17 más a las actividades de cuidado y 1:15 menos a actividades remuneradas que en contextos urbanos, como puede visualizarse en el Gráfico 8. En el caso de los hombres, como se muestra en el Gráfico 9 que la brecha entre contextos urbanos y rurales se amplía igualmente, pero en un sentido distinto al de las mujeres: dedican 9 min menos al trabajo no remunerado y 36min más al remunerado en las zonas rurales.

**Gráfico 8:** Tiempo poblacional dedicado por las mujeres a actividades comprendidas y no comprendidas en el sistema de cuentas nacionales, según clase geográfica.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Gráfico 9:** Tiempo poblacional dedicado por los hombres a actividades comprendidas y no comprendidas en el sistema de cuentas nacionales, según clase geográfica.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

De este análisis diferenciado para los contextos urbanos y rurales, puede decirse que los roles tradicionales de género en relación a la división sexual del trabajo se expresan de manera más marcada en la ruralidad, lo que se debe a que aquellas mujeres que viven en áreas rurales tienen menor autonomía económica<sup>11</sup>, menos redes de apoyo para conciliar su vida familiar con actividades en el mercado laboral, así como una menor provisión de servicios de cuidado y salud, y una menor posibilidad de acceder a servicios formales de cuidado para niños y niñas, personas mayores y personas con discapacidad.

### **1.5. La brecha de género en las actividades de cuidado es independiente del nivel educativo**

Contrario a lo que pudiera pensarse, la distribución de género de las actividades del cuidado no remunerado y el tiempo destinado a las mismas por mujeres y hombres, no presenta variaciones sustanciales en relación con el nivel educativo.

En el caso de las personas con un nivel educativo superior y de posgrado, la participación de las mujeres en el trabajo remunerado es del 48.4% frente al 61.1% de los hombres, y en el caso de las labores de cuidado no remuneradas, la participación es del 87.9% y 70.1%

<sup>11</sup> En Latinoamérica la proporción de mujeres sin ingresos propios en las áreas urbanas alcanza un 30,4%, mientras que en las áreas rurales llega al 41,4%. (CEPAL, 2013)

respectivamente; así, **incluso en casos en los cuales las mujeres se encuentran cualificadas para participar en el mundo del trabajo remunerado, su participación allí se mantiene inferior a la de los hombres en 12,7 puntos porcentuales, mientras que la participación en las actividades del cuidado es de 17.8 puntos porcentuales más para las mujeres.**

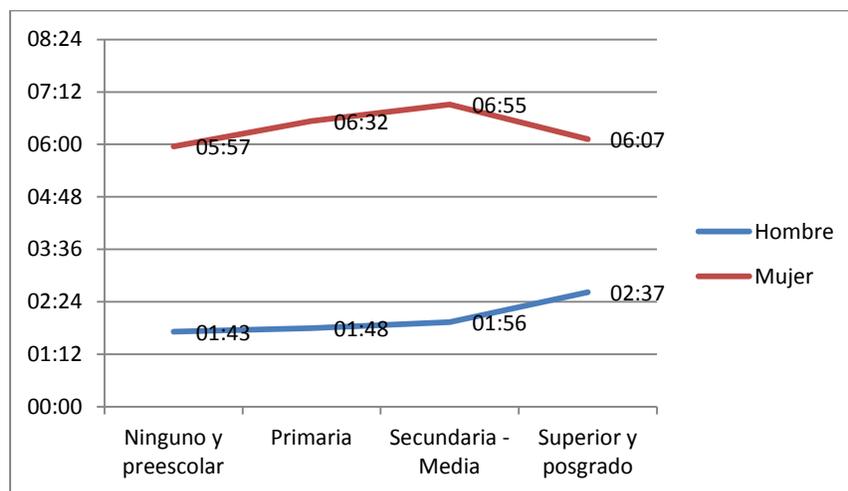
**Frente a las mujeres sin algún nivel de estudios respecto de aquellas con estudios superiores hay una variación sustancial: el tiempo poblacional dedicado a las actividades comprendidas en el sistema de cuentas nacionales se duplica, pasando de 1:31 a 4:10, pero el tiempo dedicado a las labores de cuidado se mantiene casi constante, pasando de 5:57 a 6:07.** Esto indica que mientras una mujer sea más educada, más se abren sus perspectivas en el mundo del trabajo remunerado; sin embargo, continúa manteniendo las cargas del cuidado, a las cuales dedica 3:30 más que los hombres en el nivel educativo superior.

Otro aspecto sobresaliente es que cuando las mujeres se integran a la fuerza laboral, su condición y posición refiere precariedad, subempleo, feminización de ciertos oficios y profesiones, mayores niveles de desempleo, inequidad salarial y el desarrollo de roles consonantes con estereotipos culturales ligados al sexo, lo que se abordará más adelante.

**En el caso de los hombres, la ENUT registra que el tiempo que dedican a actividades del cuidado remunerado y no remunerado no presenta mayores cambios si se analiza la relación con el nivel educativo.** Los hombres dedican al trabajo no remunerado en un día promedio 1:48, 1:56 y 2:37 en los niveles educativos de primaria, secundaria, y superior/posgrado, respectivamente. En lo que corresponde al trabajo comprendido en las cuentas nacionales, dedican 5:03, 5:05 y 5:40 en los mismos niveles educativos.

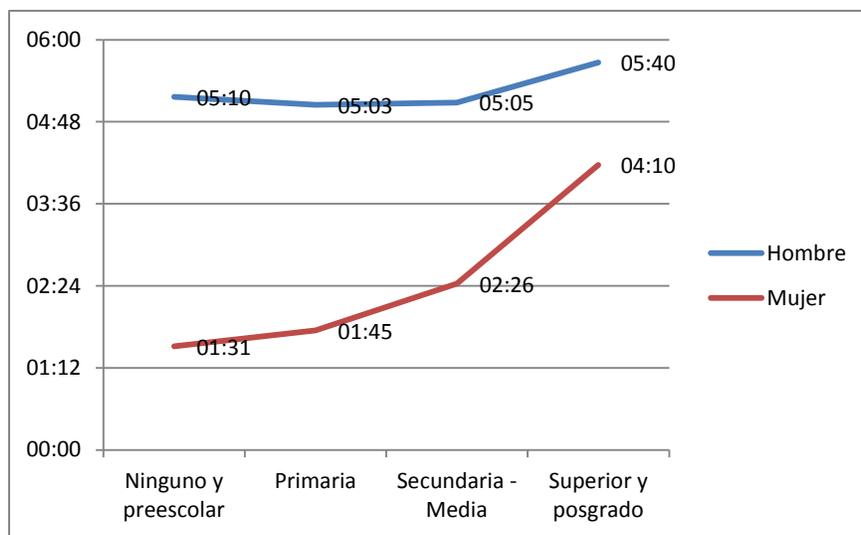
**El nivel educativo en el que aparece más amplia la brecha de género frente al tiempo dedicado a las actividades de cuidado no remuneradas entre mujeres y hombres es el nivel secundaria/media, donde se presenta una diferencia de 5:00; el nivel educativo en el que aparece más estrecha la brecha es en el de superior/posgrado, con una diferencia de 3:30.**

**Gráfico 10:** Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales según nivel educativo



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Gráfico 11:** Tiempo poblacional de mujeres y hombres en actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

El tiempo promedio poblacional dedicado a las actividades que agrupamos en la categoría de *cuidado directo* analizadas por nivel educativo, indican que en el suministro de alimentos a miembros del hogar se destaca las mujeres con ningún nivel educativo y

prescolar y en primaria que dedican 1:56 y 1:52 a esta actividad; en estar pendiente de miembros del hogar sobresale las mujeres con secundaria-media y superior y posgrado con un tiempo dedicado a esta actividad de 2:50 y 2:41 respectivamente.

Entre los hombres se destaca la actividad de estar pendiente de miembros del hogar como aquella a la que más tiempo se dedica en general en todos los niveles educativos, en particular en los niveles secundaria-media y superior-posgrado, a la que dedican 00:52 y 1:13 respectivamente. Aparece que la actividad de cuidado directo a la que los hombres dedican menor tiempo es a aquellas de cuidado físico a miembros del hogar, a las que no le dedican más de 00:03 en algún nivel educativo.

**Tabla 5:** Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por nivel educativo y sexo.

Actividad	Sexo	Ninguno y preescolar	Primaria	Secundaria-Media	Superior y posgrado
Suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada	Hombres	00:16	00:11	00:11	00:16
	Mujeres	01:56	01:52	01:29	01:07
Estar pendiente de miembros del hogar	Hombres	00:43	00:45	00:52	01:13
	Mujeres	01:49	02:14	02:50	02:41
Actividades con menores de 5 años	Hombres	00:05	00:08	00:08	00:09
	Mujeres	00:07	00:11	00:16	00:14
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:01	00:02	00:03
	Mujeres	00:10	00:14	00:21	00:17
Actividades de apoyo a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:02	00:03	00:04
	Mujeres	00:02	00:05	00:08	00:10

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

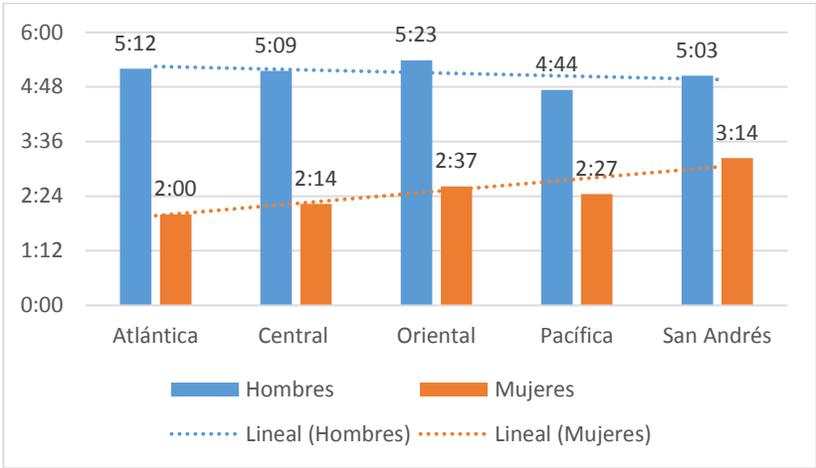
### 1.6. Las brechas de género en el trabajo remunerado y no remunerado varía por región

Cuando se analizan los resultados del tiempo promedio poblacional de hombres y mujeres

dedicado a las actividades de trabajo comprendidas y no comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales por región se tiene que es la región Oriental en la que los hombres dedican en promedio el mayor tiempo a las actividades comprendidas en el SCN (5:23) y las mujeres dedican el mayor tiempo a las actividades no comprendidas en el SCN (7:06). En las demás regiones se mantiene la tendencia que se ha venido presentando, es decir, las mujeres dedican poco tiempo a las actividades de trabajo comprendidas en el SCN y dedican mucho tiempo a las actividades no comprendidas en el SCN.

Como puede observarse en los Gráficos 12 y 13, la brecha de género en materia del tiempo dedicado a las actividades comprendidas y a las no comprendidas en el SCN tiene un comportamiento particular según la región. **Respecto del trabajo remunerado, aparece que la brecha de género más amplia (3:12) se presenta en la región Atlántica, mientras la más estrecha se da en San Andrés, donde la diferencia entre mujeres y hombres es de 1:49. Frente al trabajo no remunerado se observa que la mayor brecha de género es mucho más amplia que aquella para las actividades de trabajo remunerado, y corresponde a la región oriental (5:09), y la más estrecha se presenta igualmente en San Andrés (2:47).**

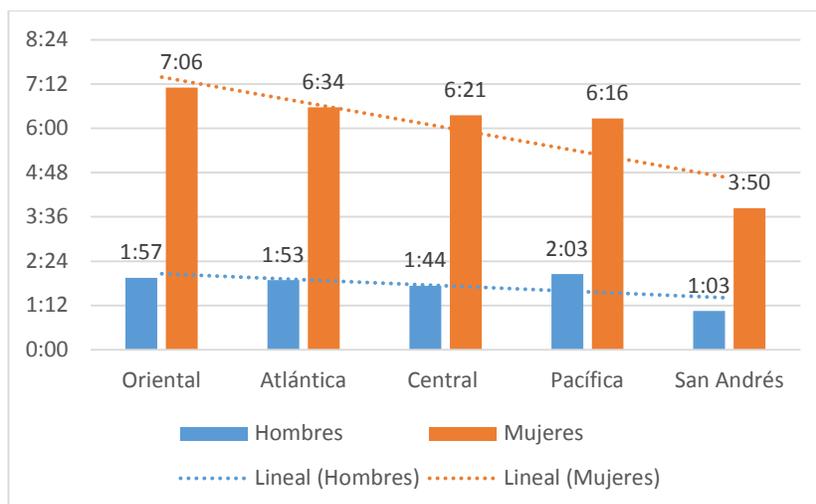
**Gráfico 12:** Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades comprendidas en el SCN, según región.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Gráfico 13:** Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades no comprendidas en el

### SCN, según región.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

Por actividades de cuidado directo se destacan las regiones Oriental, Central y Atlántica en el suministro de alimentos a miembros del hogar por parte de las mujeres y las regiones Oriental, Atlántica y Pacífica en estar pendiente de miembros del hogar; las demás actividades tienen un tiempo promedio poblacional menor. Se encuentra que las mujeres de la región Atlántica y Oriental dedican 00:14 respectivamente a las actividades con menores de 5 años. En cuanto a las actividades de cuidado físico a miembros del hogar se tiene que las mujeres de la región Atlántica dedican 00:20 y a las actividades de apoyo a miembros del hogar, las mujeres de la región Oriental y Pacífica dedican 00:08 correspondientemente.

**Tabla 6:** Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por región y sexo.

Actividad	Sexo	Atlántica	Central	Oriental	Pacífica	San Andrés
Actividades de trabajo comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales	Hombres	05:12	05:09	05:23	04:44	05:03
	Mujeres	02:00	02:14	02:37	02:27	03:14
Actividades de trabajo No comprendido en el Sistema de Cuentas	Hombres	01:53	01:44	01:57	02:03	01:03
	Mujeres	06:34	06:21	07:06	06:16	03:50

## Nacionales

Actividades personales	Hombres	18:10	18:09	17:53	18:10	17:59
	Mujeres	18:06	17:51	17:36	17:41	17:24
Suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada	Hombres	00:09	00:13	00:13	00:13	00:09
	Mujeres	01:36	01:36	01:48	01:30	01:02
Estar pendiente de miembros del hogar	Hombres	01:00	00:36	00:50	00:49	00:21
	Mujeres	02:37	02:06	02:50	02:14	01:12
Actividades con menores de 5 años	Hombres	00:09	00:07	00:08	00:07	00:06
	Mujeres	00:14	00:13	00:14	00:12	00:08
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	Hombres	00:01	00:01	00:02	00:02	00:01
	Mujeres	00:20	00:16	00:19	00:16	00:13
Actividades de apoyo a miembros del hogar	Hombres	00:02	00:02	00:03	00:03	00:02
	Mujeres	00:06	00:06	00:08	00:08	00:02

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

### 1.7.El tipo de hogar influye en las brechas de género en los usos del tiempo

Los resultados de la ENUT por tipo de hogar indican que en el hogar nuclear sin hijos los hombres destinan en promedio un tiempo de 5:54 a las actividades de trabajo comprendido en el SCN mientras que las mujeres dedican 2:35, lo opuesto sucede con el tiempo dedicado a las actividades no comprendidas en el SCN en donde los hombres dedican 1:57 y las mujeres 5:17. En el caso del hogar nuclear con hijos el tiempo de las mujeres en las actividades de trabajo no comprendido en el SCN se incrementa considerablemente al llegar a 7:37, al igual que el tiempo en el suministro de alimentos a miembros del hogar (1:44) y en estar pendiente de miembros del hogar (3:08).

En los hogares monoparentales con hijos donde la jefatura de hogar está en las mujeres, 5:52 es el tiempo que dedican las mujeres a las actividades no comprendidas

en el SCN, donde sobresale 2:16 a estar pendiente de miembros del hogar y 1:24 al suministro de alimentos a miembros del hogar. En aquellos en los cuales la jefatura la ejercen los hombres, las mujeres dedican 1:26 al trabajo remunerado y los hombres 4:56; frente a las actividades de cuidado, se encuentra que las mujeres dedican 3:30 y los hombres 2:40.

**Tabla 7:** Tiempo promedio poblacional por actividad de cuidado directo, por tipo de hogar y sexo.

Actividad	Sexo	Unipers onal (hombre )	Uniperso nal (mujer)	Nucle ar sin hijos	Nuclea r con hijos	Monoparen tal (hombre con hijos)	Monoparen tal (mujer) con hijos	Extenso - compues to
Actividades de trabajo comprendido en el SCN	H	06:19		05:54	05:29	04:56	03:11	04:54
	M		03:12	02:35	02:12	01:26	03:17	02:32
Actividades de trabajo No comprendido en el SCN	H	02:03		01:57	02:15	02:40	01:26	01:46
	M		03:27	05:17	07:37	03:30	05:52	06:24
Actividades personales	H	16:05		17:22	17:51	17:46	20:20	18:21
	M		17:36	17:27	17:42	20:41	17:44	17:52
Suministro de alimentos a miembros del hogar de manera no remunerada	H	00:46		00:14	00:09	00:37	00:11	00:09
	M		01:18	02:01	01:44	01:04	01:24	01:24
Estar pendiente de miembros del hogar	H			00:50	01:10	00:58	00:30	00:46
	M			00:59	03:08	00:50	02:16	02:38

Actividades con menores de 5 años	H	00:00	00:00	00:11	00:01	00:02	00:09
	M	00:00	00:00	00:16	00:02	00:07	00:17
Actividades de cuidado físico a miembros del hogar	H	00:00	00:01	00:02	00:01	00:00	00:02
	M	00:00	00:01	00:21	00:04	00:10	00:20
Actividades de apoyo a miembros del hogar	H	00:00	00:02	00:04	00:04	00:01	00:02
	M	00:00	00:01	00:09	00:01	00:08	00:07

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**En el Gráfico 14 se observa que en las actividades del trabajo remunerado se presenta una brecha de género importante en los hogares monoparentales donde es el hombre quien ostenta la condición de cabeza de familia según la cual los hombres dedican a estas actividades 3:30 más que las mujeres. Se observa, sin embargo, que cuando la mujer es la que ostenta tal condición, aparece una brecha en la que las mujeres dedican 6 minutos más que los hombres a estas actividades: la brecha de participación en el mercado laboral se cierra en esta circunstancia.**

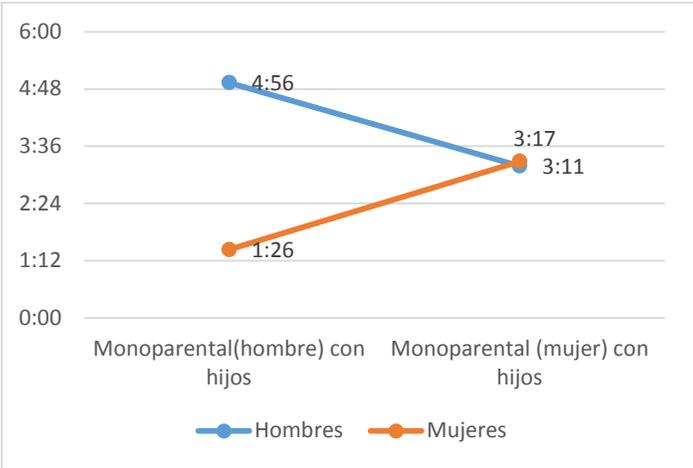
En el Gráfico 15 se realiza un análisis similar, aunque ubicándonos en las actividades del cuidado no remunerado. Las cifras presentan una mayor brecha de género para estas actividades en hogares monoparentales donde una mujer ostenta la condición de cabeza de familia, la cual es de 4:26, frente a una brecha de género de 00:50 minutos en el caso de hogares monoparentales donde es el hombre quien ejerce el rol de cabeza de familia. **De este modo, ocurre lo opuesto que en el caso anterior: la brecha de género frente al tiempo dedicado en hogares monoparentales donde la mujer es cabeza de familia, se amplía en el caso del trabajo no remunerado.**

Estos dos gráficos presentan varias situaciones complejas: en primer lugar, que en el caso de las actividades del trabajo remunerado, la brecha de género en materia de tiempo dedicado se cierra debido a que allí no es una opción para las mujeres cabeza de familia

incorporarse a la fuerza laboral, así que se trata de una participación forzada; ello se evidencia a partir de observar que cuando es el hombre quien ejerce este rol, se mantiene una importante brecha de género que incluso supera la brecha promedio en el tiempo dedicado a estas actividades en 56 minutos.

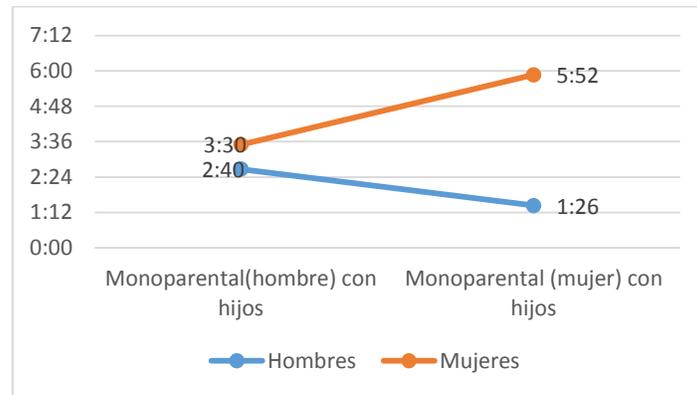
En segundo lugar, y frente al tiempo dedicado a las actividades de cuidado no remunerado, las mujeres dedican más tiempo que los hombres a las mismas como se ha señalado, pero en el caso de los hogares mononucleares donde la mujer ejerce el rol de cabeza de familia la brecha de género se amplía del modo que se puede observar en el grafico cereza, de 50 minutos a 266 minutos. Ello se explica en que las redes de apoyo de las mujeres se conforman mayormente por mujeres, así que cuando una mujer ejerce el rol de cabeza de familia las actividades del cuidado que esta no puede realizar en razón a su participación en el mercado del trabajo remunerado se desplazan normalmente a otras mujeres (sus hijas, hermanas, madre, entre otras).

**Gráfico 14:** Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales, según tipo de hogar mononuclear.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Gráfico 15:** Tiempo dedicado por mujeres y hombres a actividades no comprendidas en el Sistema de Cuentas Nacionales, según tipo de hogar mononuclear.



FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

### 1.8.La doble jornada laboral de las mujeres

La carga combinada de las demandas relacionadas con el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado correspondiente al trabajo doméstico y de cuidados, se ha denominado como carga global de trabajo.

**La ENUT presenta que las mujeres tienen una carga global de trabajo equivalente a 13:09, mientras que para los hombres es de 10:57**, donde hay que tener en cuenta que este tiempo presenta para unos y otras una distribución distinta entre las actividades remuneradas y aquellas referidas al cuidado, como se mostró en precedencia. En las familias monoparentales en las que las mujeres ostentan el rol de cabeza de familia, esta diferencia se acentúa, siendo la carga global para las mujeres de 13:40, y para los hombres de 9:22.

Al analizar esta carga global de trabajo según el nivel educativo, se encuentra que el mayor índice para las mujeres está entre aquellas de nivel educativo secundaria-media, con 13:39, y en segundo lugar en el nivel de educación superior y posgrado, con 13:22; para los hombres en estos niveles el tiempo reportado es de 11:02 y de 11:22, respectivamente. **Según la edad, las mujeres entre los 25 y 44 años dedican 7:56 al trabajo remunerado y 9:24 a labores de cuidado, siendo la mayor carga frente a los demás grupos etarios; los hombres en este mismo rango dedican 9 horas 46 minutos en el primer caso, y 3:54**

**en el segundo. De este modo, las mujeres en este rango de edad trabajan 17:20 en un día, mientras que los hombres trabajan 13:40.**

**Así las cosas, es notable que para las mujeres se presenta una doble jornada laboral, donde únicamente el 19% equivalente a 2:31 les es remunerada; en el caso de los hombres, les es remunerado un 47% de la carga global, equivalente al promedio poblacional de 5:11.**

Referente a la carga global de trabajo, cabe preguntarse qué tiempo dedican las mujeres a actividades de cuidado personal así como de esparcimiento. La ENUT presenta que frente a la categoría de vida cultural, aficiones y deporte<sup>12</sup>, el promedio poblacional que las mujeres dedican es de 00:11, mientras que para los hombres es de 00:24, es decir, más del doble de tiempo del que dedican las mujeres. De este modo, la doble carga laboral no es un asunto meramente económico, sino que debe también analizarse desde los impactos en el bienestar físico, psicológico y emocional de las mujeres, desde el derecho de las mujeres a cuidarse.

## **2. Más de 20 puntos del Producto Interno Bruto (PIB)**

Para realizar la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados y determinar su participación en el Producto Interno Bruto (PIB), es necesario conocer las horas de Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerados (TDCNR). **De acuerdo a la ENUT las personas de 10 años y más dedican al trabajo no comprendido en el SCN 35 mil millones de horas, de estas la mayor parte corresponde al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, 34,8 miles de millones de horas, como se muestra en la tabla siguiente.**

---

<sup>12</sup> Definida en la ENUT como asistir a eventos deportivos, parques recreativos o temáticos, practicar de manera libre algún deporte, hacer yoga, ir al gimnasio, juegos diferentes a videojuegos, juegos de computador, celular o tablet, ir a cine, teatro, danza, música en vivo o exposiciones de arte o museos, practicar algún instrumento musical, realizar alguna otra actividad artística.

**Tabla 8:** Número de horas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (TDCNR), según funcionalidad

<b>Funcionalidad del TDCNR</b>	<b>Hombres*</b>	<b>Mujeres*</b>	<b>TOTAL*</b>	<b>Estructura porcentual (%)</b>	<b>Representación del TDCNR de las mujeres (%)</b>
Alimentación	1.376	10.766	12.142	<b>34.9</b>	88.7
Mantenimiento de vestuario	418	3.597	4.015	11.6	89.6
Limpieza y mantenimiento del hogar	2.063	6.139	8.202	23.6	74.8
Compras y administración	1.711	2.132	3.843	11.1	55.5
Cuidado y apoyo de personas	1.369	4.406	5.775	16.6	76.3
Trabajo voluntario	228	548	776	2.2	70.6
<b>Total horas de trabajo no remunerado</b>	<b>7.165</b>	<b>27.588</b>	<b>34.754</b>	<b>100</b>	<b>79.4</b>

\*Cifras en millones de horas

FUENTE: DANE. Encuesta Nacional de Usos del Tiempo –ENUT (2012-1013)

**Del volumen total de horas de TDCNR, 79,4% fue realizado por mujeres y el 20,6% por hombres, marcándose una clara diferencia por sexo.** A cada una de las actividades de TDCNR se asignó el ingreso promedio de las ocupaciones que podrían reemplazar ese trabajo en el mercado laboral; para la determinación de estas ocupaciones, el Grupo Cuenta Satélite de Economía del Cuidado tomó la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008, que realiza la OIT. La siguiente tabla presenta las ocupaciones seleccionadas para asimilar a las actividades de TDCNR.

**Tabla 9:** Ocupaciones seleccionadas para valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, según funcionalidad, con ingresos especializados.

<b>Funcionalidad del TDCNR</b>	<b>Ocupaciones por funcionalidad</b>
Alimentación	Cocinero, ayudantes de cocina, camareros
Mantenimiento de vestuario	Lavaderos, sastres, zapateros
Limpieza y mantenimiento del hogar	Limpiadores, cuidadores de animales, lavadores de vehículos, trabajadores de jardinería, operarios de la construcción, ebanistas, mecánicos y reparadores de vehículos de motor y electrónica
Compras y administración	Limpiadores, cobradores, agentes inmobiliarios, conductores, mensajeros.
Cuidado y apoyo de personas	Cuidadores de niños, trabajadores de los cuidados personales, maestros, profesiones en enfermería.
Trabajo voluntario	Cocineros, limpiadores, lavaderos, cuidadores, maestros, trabajadores de jardinería, conductores, profesionales y asistentes de trabajo social.

FUENTE: DANE, Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN); Grupo Cuenta Satélite de Economía del Cuidado. (DANE, 2013)

De este modo, se calculó el valor promedio por hora para las actividades domésticas y de cuidado, tomando como base el ingreso salarial por hora pagado a las personas empleadas y el ingreso generado por las personas empleadas por cuenta propia, a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que hace referencia a la base utilizada en la medición de pobreza monetaria y desigualdad para el año 2012 (DANE, 2013). En la siguiente Tabla se muestra los ingresos promedio por hora calculados para cada categoría de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

**Tabla 10:** Ingreso promedio por hora, según ocupaciones análogas a las funcionalidades

## del Trabajo Doméstico y de Cuidados no Remunerado (TDCNR)

<b>Funcionalidad TDCNR</b>	<b>del</b>	<b>Ingreso promedio por hora</b>
Alimentación		3.418
Mantenimiento vestuario	de	6.660
Limpieza mantenimiento hogar	y del	3.644
Compras administración	y	3.712
Cuidado y apoyo de personas	de	3.425
Trabajo voluntario		4.315

FUENTE: DANE, GEIH 2012, Base de datos utilizada para la medición de la pobreza y la desigualdad (DANE, 2013)

Todos los ingresos calculados por funcionalidad del TDCNR son superiores al Salario Mínimo Legal Mensual Vigente -SMLMV por hora del año 2012, que fue de \$3.373. Los ingresos promedio por hora de las actividades de alimentación y cuidado y apoyo de personas son los más bajos. Le siguen en orden ascendente los ingresos promedio de las funcionalidades de limpieza y mantenimiento, y compra y administración del hogar; los mayores ingresos promedio por hora corresponden a las actividades de mantenimiento del vestuario, y trabajo voluntario.

### **El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en la economía**

La valoración económica total se obtiene del producto entre las horas dedicadas al TDCNR

y el costo de reemplazar dichas horas a los ingresos promedio por hora en el mercado laboral. **El resultado de la valoración económica del TDCNR es equivalente al 20,4% con los ingresos de las ocupaciones especialistas.**

Por sexo en todas las funcionalidades, la valoración del trabajo de las mujeres contribuye mayoritariamente a la valoración total del 20,4% del PIB preliminar de 2012: **el trabajo de cuidado no remunerado que realizan las mujeres representa el 80%, correspondiendo al 16,3% del PIB, mientras que el de los hombres corresponde al 4,1% del PIB.** La funcionalidad ‘alimentación’ corresponde al 30,5% de la valoración total del TDCNR, seguida de ‘limpieza y mantenimiento del hogar’ con 22% y en tercer lugar se ubica el ‘mantenimiento del vestuario’ con 19,7%.

**Tabla 11:** Valor económico del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR), con ingresos especialistas (2012). Cifras en miles de millones de pesos

<b>Funcionalidad del TDCNR</b>	<b>Hombres*</b>	<b>Mujeres*</b>	<b>TOTAL*</b>	<b>Estructura porcentual (%)</b>
Alimentación	4.677	36.826	41.503	30,5
Mantenimiento de vestuario	2.796	23.946	26.743	19,7
Limpieza y mantenimiento del hogar	7.503	22.381	29.884	22,0
Compras y administración	6.312	7.953	14.265	10,5
Cuidado y apoyo de personas	4.666	15.456	20.121	14,8
Trabajo voluntario	1.185	2.165	3.350	2,5
<b>Total TDCNR</b>	<b>27.139</b>	<b>108.726</b>	<b>135.866</b>	<b>100</b>
<b>Valor del TDRC como</b>	<b>4.1%</b>	<b>16.3%</b>	<b>20.4%</b>	

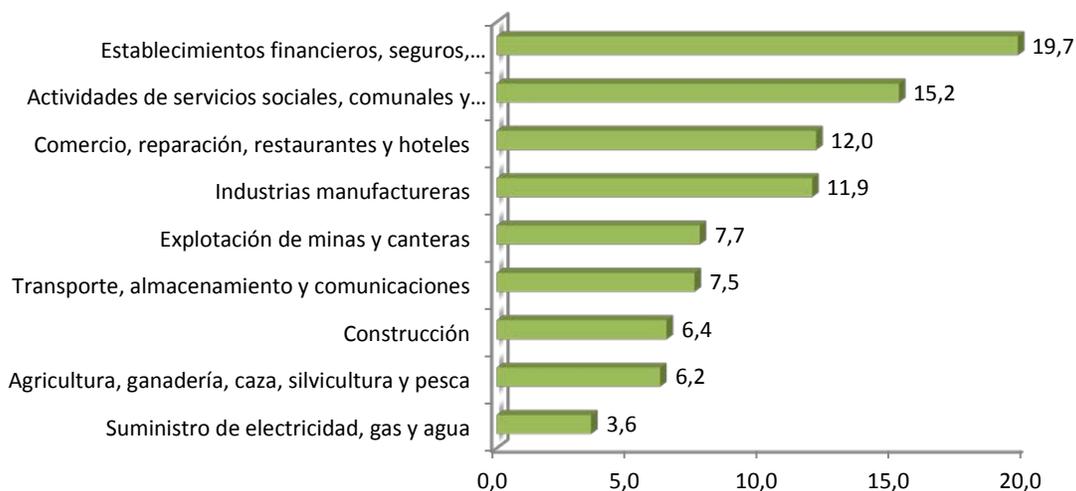
---

## porcentaje del PIB (%)

Fuente: DANE; Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN); Grupo Cuenta satélite de Economía del cuidado (DANE, 2013)

Al analizar el Producto Interno Bruto (PIB) por ramas de actividad económica en los últimos años se ha evidenciado una participación destacada de las actividades que componen el sector terciario o de servicios de la economía<sup>13</sup>. En 2012 cuatro ramas económicas abarcaban el 58,8% del PIB: establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas (19,7%); las actividades de servicios sociales, comunales y personales (15,2%); comercio, reparación, restaurantes y hoteles (12,0%) e industria manufacturera (11,9%). Las ramas que menor participación en la economía tuvieron fueron: suministro de electricidad, gas y agua (3,6%), agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca (6,2%) y construcción (6,4%).

**Gráfico 16:** Participación porcentual de las ramas de actividades económicas en el Producto Interno Bruto (PIB) 2012.



Fuente: DANE, Cuentas Nacionales 2012.

## Si las cuentas nacionales del país integraran en su medición el trabajo doméstico y de

---

<sup>13</sup> El sector terciario incluye todas aquellas actividades que no producen una mercancía en sí, pero que son necesarias para el funcionamiento de la economía. Como ejemplos de ello se tiene el comercio, los restaurantes, los hoteles, el transporte, los servicios financieros, las comunicaciones, los servicios de educación, los servicios profesionales, el Gobierno, entre otros.

**cuidados no remunerados, se encontraría que este es el sector que más participación tiene dentro de la economía, es decir, la rama de actividad que más aporta al PIB. De acuerdo con el DANE la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados para el 2012<sup>14</sup> asciende a 20,4%, para un total de más de 135 billones de pesos.**

### **3. Las tendencias del cuidado: Escenario sociodemográfico y estimaciones de las necesidades demográficas del cuidado en Colombia.**

Colombia es un país que se encuentra avanzando en su proceso de transición demográfica, proceso determinado en gran medida por un mejoramiento en las condiciones de vida de la población específicamente relacionado con la salud y la educación. Es importante resaltar el destacado incremento en la esperanza de vida al nacer, así como una reducción en las tasas de fecundidad y natalidad.

En el caso de la esperanza de vida se presenta una ganancia de alrededor 7,4 años para los hombres y 7 años para las mujeres cuando se comparan las estimaciones para los años 2010 - 2015 con las de 1985-1990<sup>15</sup>. En el caso de los hombres se pasó de una esperanza de vida de 64,7 años a 72,1 años, mientras que las mujeres pasaron de 71,5 años a 78,6 años de un período a otro. En Colombia más del 50% de la población ha sido femenina, en 2015 no será la excepción y se proyecta que las mujeres serán el 51% y los hombres el 49%.

En lo referente a la tasa global de fecundidad, se presenta una disminución de 3,3 hijos por mujer en 1985-1990 a 2,35 hijos en 2010-2015.

Si bien como resultado de los cambios anteriores la población colombiana crecerá a un ritmo aparentemente lento en los próximos años (al pasar de 42.888.592 de 2005 a 50.911.747 en 2020), los cambios en la población por grupo de edad son significativos, pues el número de personas adultas mayores en el país (población de 60 años y más) aumenta de 3.815.453 en 2005 a 5.336.851 en 2015 y se proyecta que este número será de 6.440.778 para 2020, es decir, casi que se duplica en 15 años. El cuadro siguiente presenta información del total de población por grupos de edad desde 1985 cada 10 años.

---

<sup>14</sup> Para ese año el total del PIB fue de 470.903 miles de millones de pesos.

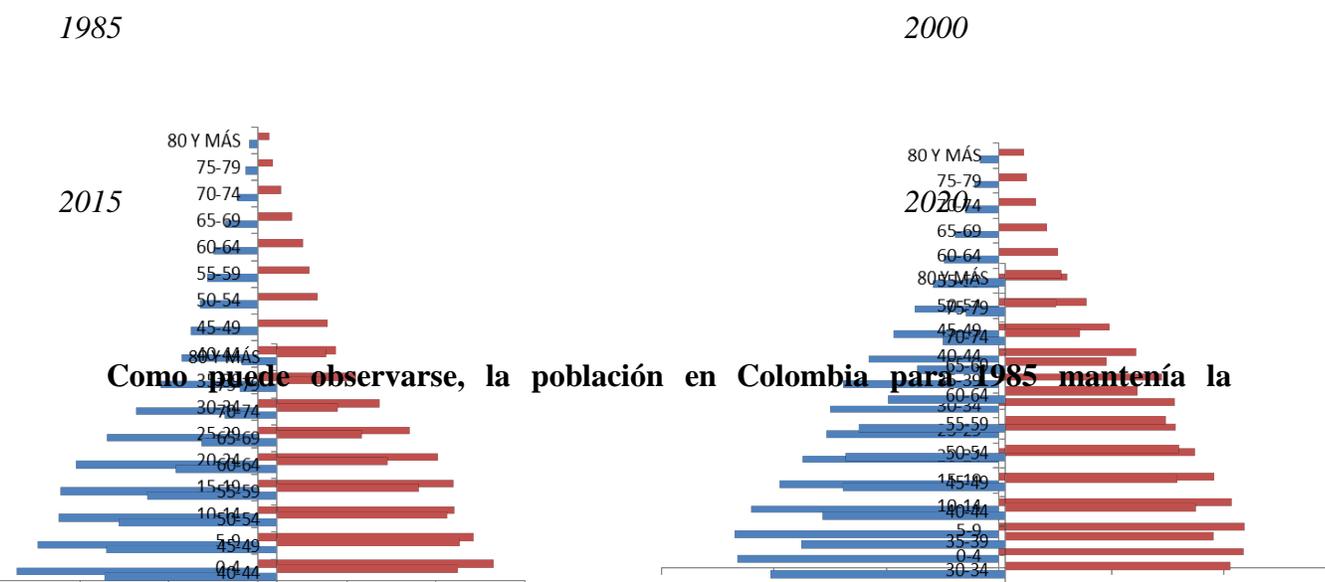
<sup>15</sup> DANE. Conciliación Censal 1985-2005 y Proyecciones de Población 2005-2020

**Tabla 12:** Población total y por grupos de edad, 1985, 1995, 2005, 2015 y 2020.

Categoría Etaria	1985	1995	2005	2015	2020
<b>Población total</b>	<b>30.802.22</b>	<b>37.472.18</b>	<b>42.888.59</b>	<b>48.203.40</b>	<b>50.911.74</b>
	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>de 0 a 4 años</b>	4.120.333	4.646.005	4.343.774	4.321.637	4.373.565
<b>de 5 a 14 años</b>	7.192.468	8.383.425	8.957.114	8.541.386	8.554.413
<b>de 15 a 59 años</b>	17.347.20	21.547.18	25.772.25	30.003.53	31.542.99
	1	3	1	1	1
<b>de 60 años y más</b>	2.142.219	2.895.571	3.815.453	5.336.851	6.440.778
Población total (%)	100	100	100	100	100
<b>de 0 a 4 años</b>	13,4	12,4	10,1	9,0	8,6
<b>de 5 a 14 años</b>	23,4	22,4	20,9	17,7	16,8
<b>de 15 a 59 años</b>	56,3	57,5	60,1	62,2	62,0
<b>de 60 años y más</b>	7,0	7,7	8,9	11,1	12,7

Fuente: DANE

**Gráfico 17:** Pirámides de población 1985, 2000, 2015



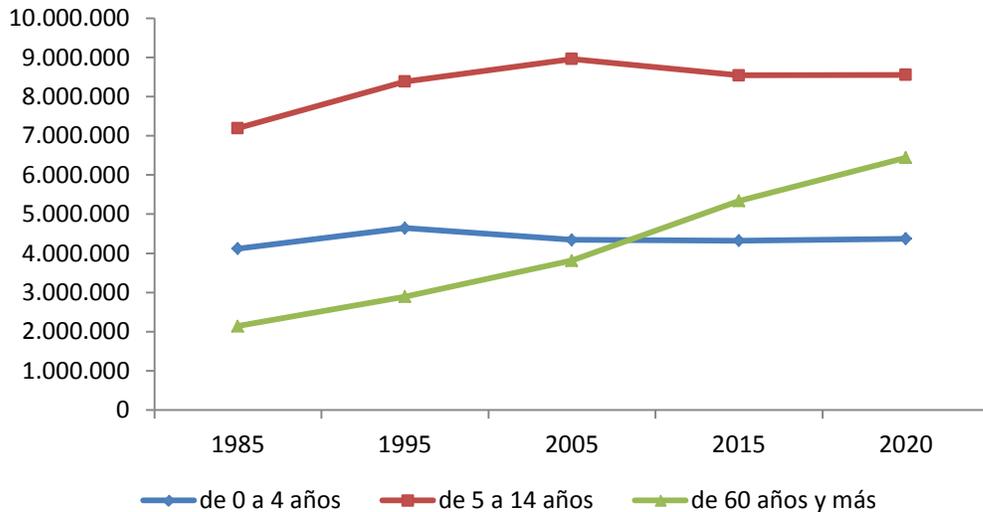
**pirámide poblacional normal, es decir, en donde el mayor porcentaje de la población se encuentra en los grupo de menor edad. Sin embargo desde el año 2000 en adelante la población se ha envejecido. Hoy se observa que tanto para hombres como para mujeres, los porcentajes de población de menor edad, niños y jóvenes, cada vez representan un menor porcentaje de la población total del país. Así las cosas, parte de la población económicamente activa, en edad de mayor productividad, cada vez se va reduciendo y la población con mayor edad se va incrementando.**

**De continuar esta tendencia, en algunas décadas la piramide poblacional se invertirá, lo cual tendría serias implicaciones en materia de política pública y gasto gubernamental, pues será necesario atender una mayor población adulta o en tercera edad, que generalmente son personas que demandan mayores recursos y cuidados para su salud y bienestar; en razón a que la lógica del mercado les considera como de menor productividad, van siendo paulatinamente descartadas.**

La importancia de estos análisis es que le permiten a las autoridades económicas y a quienes diseñan las políticas públicas atender a tiempo los cambios que puede estar presentando la población; no sobra decir que estos no son cambios que se presenten en el corto plazo: como se observa en los gráficos son alteraciones progresivas, que se van presentando en décadas, de modo tal que es necesario prepararse para afrontar institucionalmente los cambios en las necesidades del cuidado, que como se muestra, se concentrarán en las personas de la tercera edad.

**Gráfico 18:** Colombia: estimaciones y proyecciones de población para grupos de edades, 1985-2020. (años decenales)

Fuente: DANE



Fuente: DANE

El gráfico anterior muestra las estimaciones y proyecciones de la población por tres grupos de edad de interés: de 0 a 4 años, de 5 a 14 años y la población de 60 años y más, hasta el 2020, último año para el cual existen estimaciones. Las cifras indican que la población con edades tempranas mantienen una tendencia en su crecimiento a futuro, mientras que en el caso de las personas adultas mayores habrá una demanda creciente por servicios y soluciones de cuidado, pues como se puede observar en el gráfico es una población que mantiene una tendencia creciente pronunciada, al punto de que en 2005 empieza a ser más 3,5 millones de habitantes adultos mayores y se estima llegará a más de 6 millones en 2020.

Si bien puede interpretarse que temporalmente hay una prioridad de corto plazo en el cuidado de niños y niñas, mientras que el cuidado de personas adultas mayores da una espera, esto no significa que se puedan postergar las inversiones requeridas para el cuidado de las personas adultas mayores, sino que se deben ir realizando desde ahora, pues cada día aumenta la población en esta situación. También, junto con las inversiones, se hace necesaria la ampliación de los programas de formación y especialización de personal que atienda a la tercera edad, así como la ejecución de programas de preparación para la vejez y sensibilización sobre el tema.

Como comenta Pineda (2013), este proceso de envejecimiento poblacional ha colocado una creciente presión en el presente siglo en la demanda de trabajo de cuidado y está

reconfigurando los arreglos institucionales de las fuentes de cuidado entre la familia, el Estado y el mercado. “Si bien con el paulatino crecimiento de la esperanza de vida muchas personas mayores gozan de buena salud y alto grado de independencia, la pérdida de pareja, el debilitamiento de las redes sociales, el deterioro de las condiciones socio-ambientales y el incremento de la vulnerabilidad en la salud con el paso de los años aumentan la demanda de servicios de asistencia y los niveles de dependencia” (Pineda Duque, 2013).

#### **4. Oferta de servicios formales de cuidado<sup>16</sup>**

En este acápite se presentará un panorama general de la situación de oferta en materia de servicios del cuidado para la niñez, la población adulta mayor y las personas con discapacidad en Colombia. Se comentará la oferta nacional existente para cubrir la demanda de servicios del cuidado, identificando de esta manera, las falencias en el manejo público de este tema y los retos que enfrenta el país.<sup>17</sup>

##### **4.1. Para niños y niñas menores de 6 años**

###### **4.1.1. Educación inicial**

En Colombia se habla de la *educación inicial* como un *derecho impostergable* de la primera infancia; tiene como objetivo potenciar el desarrollo integral de las niñas y los niños desde su nacimiento hasta cumplir los seis años de edad. Esta no se define como la preparación para la escuela primaria, sino que ofrece a la niñez *experiencias retadoras* relacionadas a la exploración de su entorno a través de diferentes actividades lúdicas con el fin de impulsar su desarrollo (Ministerio de Educación Nacional, 2013). El Ministerio de Educación Nacional habla de cuatro actividades rectoras en el proceso de educación inicial para la

---

<sup>16</sup> Este acápite fue realizado con la colaboración de Erika López, estudiante de Sociología de la Universidad de Antioquia y practicante del Área de Mujeres y Trabajo Decente de la Escuela Nacional Sindical.

<sup>17</sup> La información empleada fue tomada de diferentes fuentes. Para el tema de la primera infancia se extrajo información de la página web oficial del Ministerio de Educación -MEN-, además de solicitarle información detallada al ICBF sobre las diferentes modalidades de hogares que como institución ofrecen para el cuidado de niños y niñas menores de 6 años. Para establecer la situación de cobertura de la Educación Básica Primaria se emplearon las cifras ofrecidas por el DANE y la información publicada por el MEN. En el caso de la información empleada para analizar la oferta formal de cuidados para personas adultas mayores y personas con discapacidad se solicitó información al Ministerio de Salud y Protección Social pero esta no fue precisa, por lo que se tomó la información existente en la página oficial de este Ministerio.

primera infancia: el juego, la literatura, el arte y la exploración del medio. Así las cosas, la educación inicial se concibe como un primer momento en la vida de la niñez donde se le otorgan herramientas didácticas para que reconozcan y exploren su entorno social.

Por otra parte, enmarcado en la *educación inicial*, el sistema educativo define la *educación preescolar* en tres niveles: pre jardín, jardín y transición; atiende a niños y niñas que van desde los tres hasta los seis años de edad. Este último grado de transición o grado cero es obligatorio y hace parte de la educación básica primaria (Oficina Asesora de Planeación y Finanzas , 2013), mientras que los grados pre jardín y jardín son opcionales y atienden a la población infantil entre los 3 y 6 años de edad. Así, considerando que la transición hace parte de la educación inicial se tratará por separado, ya que al ser obligatoria y formar parte de la educación básica debería implicar un mayor esfuerzo institucional de cobertura.

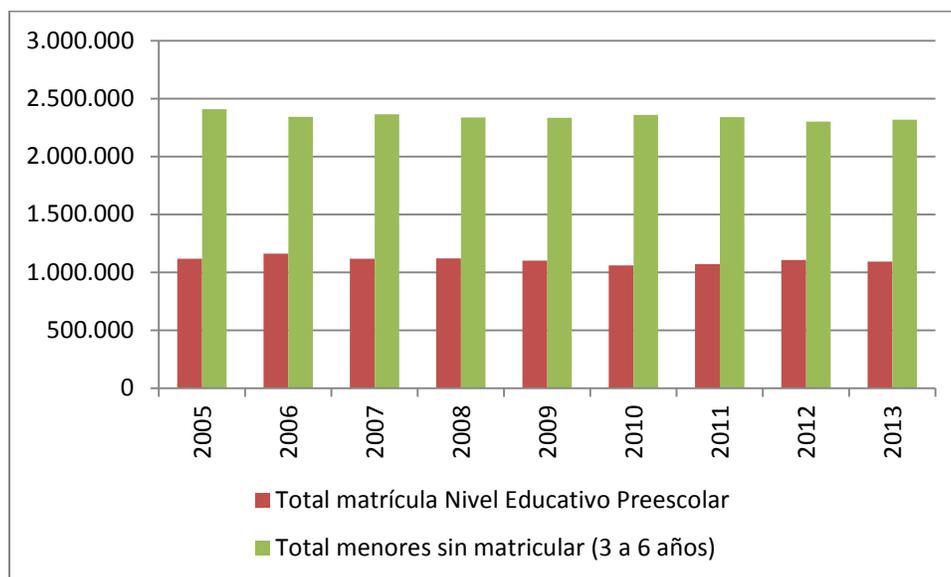
En materia de horarios, el Decreto 1850 de 2002 define que para los grados que comprenden el nivel preescolar la intensidad horaria será de 20 horas a la semana, esto significa 4 horas de trabajo por día, tiempo que es realmente poco para familias trabajadoras.

Según el DANE, Para el año 2013, 1.093.675 niños y niñas estaban matriculados en la educación preescolar en Colombia, de este número 122.267 menores cursaban el nivel pre jardín, 169.257 el nivel jardín y 802.151 el grado transición. Para este mismo año la población estimada entre los 3 y 6 años de edad ascendía a unos 3.409.705 menores. De acuerdo con estas cifras, **el número de menores matriculados en los grados que comprenden el nivel educativo preescolar para este año corresponde a un 32% de la población en edad para cursar estos niveles, lo que demuestra un déficit en la cobertura del 68% que equivale a un número total de 2.318.774 niños y niñas.** (DANE, 2013) La cobertura de la educación preescolar para la población en este rango de edad es demasiado precaria para la cantidad de menores que demanda estos servicios.

La cobertura para el nivel educativo preescolar aumentó en un 0,1% en promedio por año entre el 2005 y el 2012. Para este mismo periodo disminuyó la población en edad de acceder a estos servicios en un promedio anual 0,5%; no obstante, es claro que el incremento en la cobertura de este servicio de educación preescolar fue mínimo con

relación al déficit de cobertura para estos años.

**Gráfico 19:** Brecha menores matriculados y no matriculados en nivel preescolar, en promedio anual 2005-2013



FUENTE: DANE

**Tabla 13:** Variación de la cobertura en el nivel educativo preescolar para la población de 0 a 6 años de edad 2005-2013

Año	Total de la población entre 3 y 6 años		Niñas matriculadas	Niños matriculados	Total matrícula Nivel Educativo Preescolar	Proporción cobertura hombres %	Proporción Cobertura mujeres %	Cobertura total %
	Niñas	Niños						
2005	1.728.744	1.798.409			1.118.133			31,7
2006	1.718.191	1.787.351			1.161.944			33,1
2007	1.705.635	1.775.123	543.028	573.390	1.116.418	51,4	48,6	32,1
2008	1.692.902	1.764.230	545.459	575.427	1.120.886	51,3	48,7	32,4

<b>2009</b>	1.681.231	1.754.879	3.436.110	534.849	565.811	1.100.660	51,4	48,6	32,0
<b>2010</b>	1.672.016	1.747.780	3.419.796	515.949	544.320	1.060.269	51,3	48,7	31,0
<b>2011</b>	1.667.419	1.744.245	3.411.664	521.015	550.414	1.071.429	51,4	48,6	31,4
<b>2012</b>	1.666.072	1.743.633	3.409.705	541.973	565.795	1.107.768	51,1	48,9	32,5
<b>2013</b>	1.667.254	1.745.195	3.412.449	533.302	560.373	1.093.675	51,2	48,8	32,0

\* Las cifras diferenciadas por sexo disponibles se hallan a partir del año 2007

FUENTE: DANE

**Tabla 14:** Número de menores matriculados en el nivel educativo preescolar según niveles

<b>Año</b>	<b>Pre jardín</b>	<b>Jardín</b>	<b>Transición</b>	<b>TOTAL PREESCOLAR</b>	<b>VARIACIÓN ABSOLUTA</b>
2005	120.898	190.699	806.536	1.118.133	
2006	131.341	208.456	822.147	1.161.944	43.811
2007	128.793	193.952	793.673	1.116.418	-45.526
2008	129.802	197.431	793.653	1.120.886	4.468
2009	125.010	187.233	788.417	1.100.660	-20.226
2010	121.837	167.815	770.617	1.060.269	-40.391
2011	125.000	171.054	775.375	1.071.429	11.160
2012	121.442	165.868	820.458	1.107.768	36.339
2013	122.267	169.257	802.151	1.093.675	-14.093

FUENTE: DANE

#### **4.1.2. La oferta de cuidados del ICBF**

Entre el 2006 y el 2007 es creada la Dirección de Primera Infancia en el Ministerio de

Educación Nacional –MEN, que en alianza con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF ofrece atención a los menores de 6 años de edad y desarrolla la Estrategia de Atención a la Primera Infancia (ICBF, 2013). Por su parte, el ICBF brinda servicios de cuidado, en desarrollo del artículo 29 de la Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y la Adolescencia, que señala su deber de asumir la atención de los niños y niñas, desde la gestación hasta los 6 años de edad, para la garantía de sus derechos a través de una intervención en las dimensiones del desarrollo infantil temprano (ICBF, 2014). Esta cobertura etaria se establece en consideración a que a la edad de 6 años, todo niño y niña en Colombia debería iniciar la básica primaria.

El ICBF integra una serie de unidades de servicio para el cuidado de la primera infancia en tres modalidades: Modalidad Familiar, Modalidad Comunitaria y Modalidad Institucional. Las modalidades comunitarias e institucionales otorgan una solución directa para el cuidado de la población menor de 6 años, más la Modalidad Familiar está orientada al acompañamiento y formación de las familias para la crianza de los niños y niñas, sin representar una alternativa de cuidado directo sino de cualificación del cuidado.

Esta Modalidad Familiar se divide en dos: Centros de Desarrollo Infantil – Modalidad Familiar y Hogar Comunitario de Bienestar- FAMI. Estos primeros están orientados a las familias de niños y niñas menores de 5 años o hasta su ingreso al grado transición priorizando a menores de 2 años y a mujeres gestantes o en periodo de lactancia; el objetivo de esta modalidad es contribuir a que las familias fortalezcan los procesos de cuidado y crianza en el hogar. Todo esto mediante encuentros educativos grupales realizados una vez por semana en algún lugar comunitario y un encuentro educativo al mes al interior del hogar. Este programa también contribuye con el 70% del requerimiento nutricional diario de los menores entregando un paquete alimentario semanal. Al 2014 esta modalidad posee un total de 371.889 cupos.

Los Hogares Comunitarios de Bienestar- FAMI se dirigen hacia los niños y niñas desde su gestación hasta los 2 años de edad y a mujeres gestantes o en lactancia y/o cuidadoras y cuidadores. En esta modalidad las madres comunitarias atienden entre 12 y 15 familias durante un periodo de 11 meses al año realizando encuentros grupales y visitas domiciliarias durante 80 horas mensuales. Para el 2014 poseían un total de 295.166 cupos.

La Modalidad Familiar brinda sus servicios a un total de 667.055 menores en sus primeras etapas de crecimiento. Como se mencionó anteriormente, estas cifras no serán tomadas en cuenta para el análisis global de la oferta formal de servicios del cuidado dirigidos a la primera infancia porque esta Modalidad no es una alternativa directa que contribuya a solucionar la demanda de cuidados para esta población.

Por otra parte, la Modalidad Comunitaria se desarrolla mediante las siguientes formas de atención: Hogares comunitarios Tradicionales-Familiares y Hogares Comunitarios Agrupados. En los Hogares Comunitarios tradicionales el servicio se presta en las viviendas de las personas, que se desempeñan como agentes educativos y son capacitados y se responsabilizan del cuidado de un grupo de 12 a 14 niños y niñas; para el 2014 estos hogares atienden un total de 589.544 niños y niñas. Por otra parte, los hogares comunitarios agrupados son conformados por dos y hasta siete hogares comunitarios familiares en un mismo espacio físico; asiste a 38.558 menores para este mismo año (ICBF, 2011).

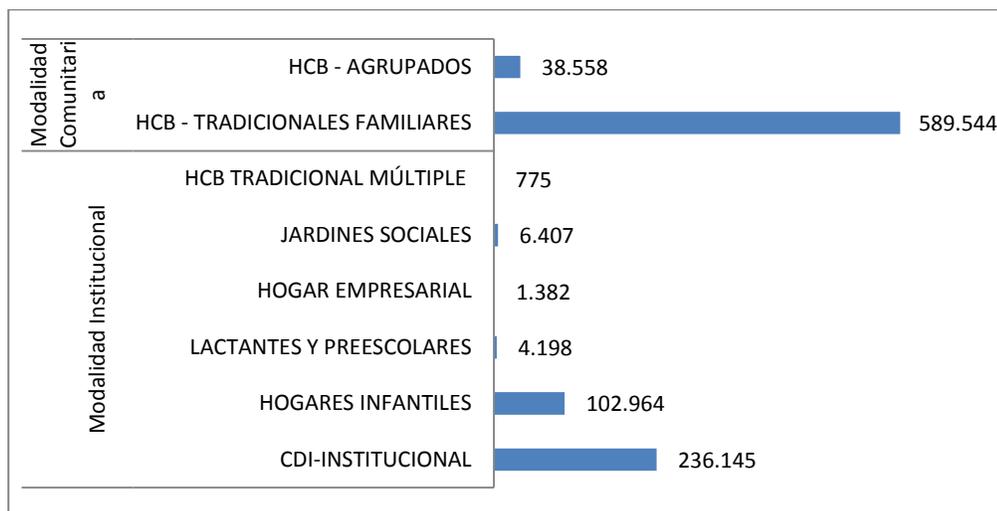
La Modalidad Institucional comprende los siguientes tipos de hogares para el cuidado de los niños y niñas:

- ◆ Centros de Desarrollo Infantil – CDI: Son instituciones donde se ofrece educación inicial y cuidados a la población infantil en una jornada de ocho horas; para el 2014 estos centros atienden **236.145 menores**.
- ◆ Hogares Infantiles – HI: Estos hogares tienen como objetivo atender a niños y niñas desde los 6 meses hasta los 4 años y 11 meses, hijos de padres y madres trabajadores también en una jornada de ocho horas, para el 2014 estos hogares infantiles atienden **102.964 niños y niñas**.
- ◆ Hogares Lactantes y Preescolares – HLP: En ese escenario se le brinda atención y cuidado a la primera infancia en jornadas completas de ocho horas diarias. Este tipo de hogar surgió como un servicio dirigido por organizaciones privadas que buscaban ser una opción para los padres y madres que laboran, y actualmente hacen parte del sistema del ICBF, de este tipo de hogares se ven beneficiados **4.198 menores**.
- ◆ Hogares Comunitarios de Bienestar - Hogares Múltiples: Estos hogares agrupan hasta 12 hogares comunitarios y presta sus servicios en jornadas diarias de ocho

horas. Funciona a través de alianzas con Alcaldías, Cajas de Compensación Familiar y otras instituciones, además de los aportes de las familias beneficiarias, a lo largo del país esta modalidad otorga cuidados a **775 menores**.

- ◆ Hogar Comunitario de Bienestar - Jardín Social: En estas instituciones se prestan servicios de cuidados para menores de 6 años en una jornada diaria de ocho horas. Poseen una capacidad de atención de 300 menores por unidad, y al 2014 ofrecen sus servicios a **6.407 niños y niñas de todo el país**.
- ◆ Hogares Comunitarios de Bienestar- Hogar Empresarial: En este tipo de hogar es adecuado por las empresas para otorgarle cuidados a los hijos e hijas de las personas trabajadoras con más bajos ingresos. Los horarios de estos hogares son adecuados a los horarios de los y las trabajadoras, y son cofinanciados por las empresas, esta modalidad es una de las menos implementadas en el país ateniendo un total de **1.382 menores**.

**Gráfico 20:** Número de menores que se benefician, según modalidad de Hogar

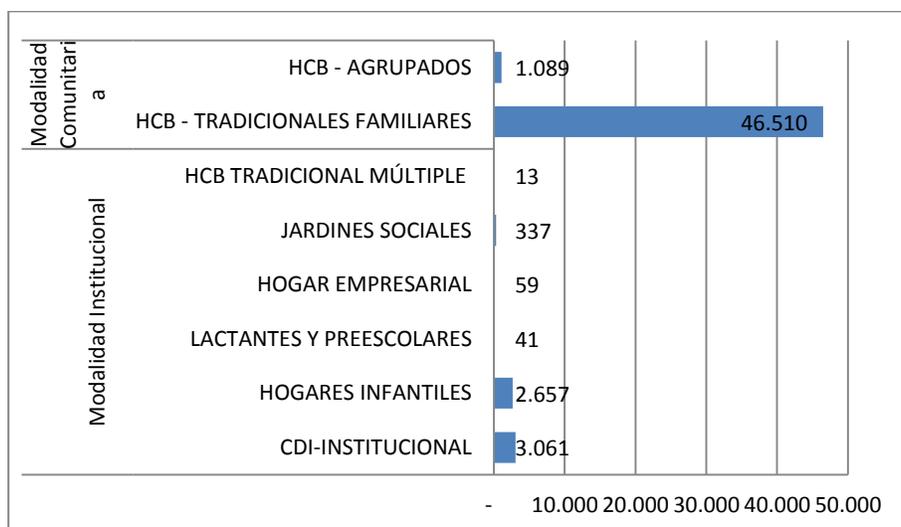


FUENTE: ICBF

En el siguiente cuadro se observa que en el país la modalidad comunitaria es la más implementada para otorgar servicios de cuidado a la primera infancia; a la fecha existe un total de 46.510 unidades de servicio que en su mayoría son atendidas por madres comunitarias. Sin embargo, aunque los hogares empresariales son una buena alternativa de conciliación para padres y madres trabajadoras es evidente que su implementación es

precaria en el país.

**Gráfico 21:** Número de Unidades de Servicio, según modalidad y tipo de hogar



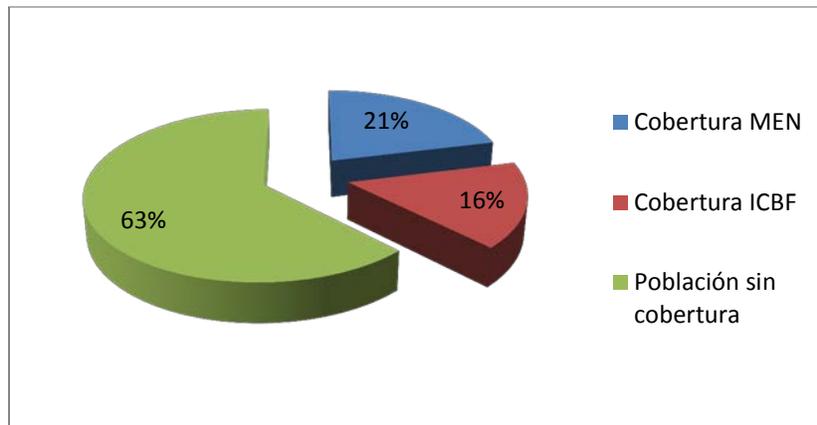
FUENTE: ICBF

Al 2014, el número total de niñas y niños que atienden las diferentes modalidades de hogares pertenecientes al ICBF es de 979.973 niños y niñas en todo el país.<sup>18</sup> Con base a los datos ofrecidos por el DANE y tomando una proyección para el año 2014 de 1.272.950.<sup>19</sup> menores matriculados en el nivel educativo preescolar; al restar estas cifras a la población total estimada de menores de 0 a 6 años para este mismo año correspondiente a 6.013.997, se demuestra que para el 2014 existen 3.761.074 niños y niñas en este rango de edad que no gozan de los beneficios de la *educación inicial* brindada por las instituciones el ICBF y MEN.

<sup>18</sup> Cifras otorgadas por el ICBF en respuesta a un derecho de petición

<sup>19</sup> Partiendo de los datos ofrecidos por el DANE de la matrícula total en el nivel educativo de preescolar del 2005 al 2013, se hace la proyección de matrícula para el año 2014.

**Gráfico 22:** Proporción de niños y niñas atendidas por el MEN y el ICBF, 2014

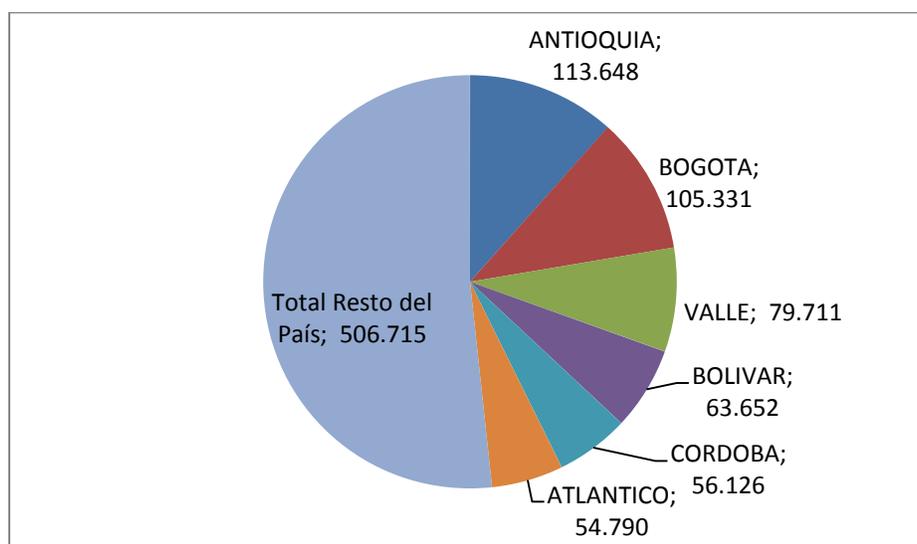


FUENTE: Elaboración propia a partir de información suministrada por ICBF, MEN y DANE

Es alarmante el déficit de oferta de servicios para el cuidado frente al total de la población que integra la primera infancia. Con base a estos cálculos, **se necesitaría más del doble de la oferta hoy existente para cubrir las necesidades en cuanto a servicios de cuidado para niños y niñas de 0 a 6 años de edad.**

Del número total de menores beneficiarios de todas las modalidades de hogares del ICBF, un 48% es concentrado en seis departamentos del país: Antioquia con un 12%, Bogotá con un 11%, Valle con un 8%, Bolívar y Córdoba con un 6% cada uno, y el Atlántico con un 5%. Esto indica que la oferta en materia de servicios formales del cuidado es mayor en las grandes ciudades de Colombia, que representan una población de 473.258 de niñas y niños en este rango de edad. De este modo, se está dejando al margen al resto de país y en especial los contextos rurales; de hecho esto explica en parte la mayor carga de cuidado de las mujeres que habita en estas zonas, como se vio más arriba..

**Gráfico 23:** Proporción de cobertura de servicios formales de cuidado para niños y niñas entre los 0 y 6 años de edad por departamentos.



FUENTE: ICBF

#### **4.2. Para niños y niñas de los 7 a 12 años**

En Colombia el Servicio Público de la educación formal está regido por la Ley 115 de 1994. En su Artículo 11, esta Ley organiza la educación formal en tres niveles: El nivel preescolar que establece mínimo un grado obligatorio -transición-. La educación básica que está dividida en dos ciclos, la educación básica primaria con una duración de cinco años y la educación básica secundaria que comprende cuatro años. Por último esta la educación media que considera dos años de estudio.

Teniendo en cuenta que el grado transición es obligatorio y que debería iniciar a los seis (6) años de edad, en este apartado hablaremos de los menores de 7 a 12 años que en un orden lógico sería la población a la que es destinada la oferta educativa para el nivel de básica primaria; de otro lado, en Colombia se reconoce como niño o niña a toda persona entre los 0 y los 12 años de edad (Código de infancia y adolescencia. Ley 1098 de 2006, 2006), lo que implicaría una mayor demanda de cuidados por parte de esta población.

Para el año 2013 la población total de menores entre los 7 y 12 años ascendió a 5.147.733, de los cuales 2.628.945 son niños (51,1%) y 2.518.788 niñas (48,9%). Para este mismo año

el total de menores matriculados en el nivel educativo de básica primaria fue de 4.507.269, lo que demuestra un déficit en la cobertura de un 12,4% de la población en edad de acceder a estos grados escolares. **Se observa que desde el 2007 la tasa de cobertura escolar ha ido disminuyendo, para el 2013 el déficit en la cobertura en básica primaria se ha duplicado, tendencia que se mantiene.**

**Tabla 15:** Población de 7 a 12 años total y matriculada en el nivel educativo Básica Primaria, 2013

Año	Proyección población Total 7 a 12 años	Total matriculas primaria	Déficit de cobertura %	Total de niños matriculados	de Proporción Matricula Hombres %	Total de niñas matriculadas	de Proporción Matricula Mujeres %
2007	5.369.014	5.049.272	6,0	2.617.032	51,8	2.432.240	48,2
2008	5.331.262	4.927.782	7,6	2.559.672	51,9	2.368.110	48,1
2009	5.288.026	4.843.342	8,4	2.519.788	52	2.323.554	48
2010	5.244.574	4.725.834	9,9	2.458.505	52	2.267.329	48
2011	5.207.059	4.674.511	10,2	2.437.590	52,1	2.236.921	47,9
2012	5.174.147	4.556.278	11,9	2.375.936	52,1	2.180.342	47,9
2013	5.147.733	4.507.269	12,4	2.348.945	52,1	2.158.324	47,9

FUENTE: Cálculos propios a partir de cifras tomadas del DANE

Para brindar el servicio educativo de básica primaria en el país existe un total de 54.338 Establecimientos Educativos: 18.416 y 35.922 en las zonas urbana (33.9%) y rural (66.1%), respectivamente para el 2013. Para este nivel educativo están destinados 185.656 docentes a nivel nacional, y aunque en la zona rural existen un número mayor de establecimientos educativos, es en el área urbana donde se concentran el mayor número de docentes con un total de 118.908, mientras lo rural se cuenta con 66.748 docentes. La matrícula para este

mismo año de menores en básica primaria en la zona rural fue de 1.362.709 y en lo urbano de 3.144.560 niños y niñas.

La jornada escolar es el tiempo diario en el que un establecimiento educativo brinda a sus estudiantes un servicio educativo; el Decreto 1850 de 2002 se encarga de reglamentar las jornadas escolares. Este Decreto determina que la intensidad horaria mínima para el nivel educativo de básica primaria es de 25 horas semanales, lo que define un total de 5 horas diarias en una jornada educativa regular.

Esta jornada diaria escolar puede ser definida por las instituciones educativas con cierto grado de autonomía, manteniéndose por encima del mínimo establecido. Sin embargo, este horario no es muy compatible con las jornadas laborales de los padres y madres; en efecto, las y los menores de 12 años requieren de un acompañamiento permanente que no se concilia con la vida laboral de sus familiares.

La atención que ofrece el ICBF a niños y niñas en sus diferentes Modalidades pretende garantizar el derecho a la educación inicial, el cuidado, la salud y nutrición, y la protección de las y los menores; sin embargo la calidad del cuidado y su enfoque hacia el desarrollo de capacidades desde el ICBF puede ser dudosa, considerando que en la modalidad de hogares que mayor número de menores atiende en Colombia menores de (seis) 6 años, una madre comunitaria está a cargo de hasta 14 menores, siendo responsable de todo lo que estos niños y niñas necesiten: aseo, comida, juego, aprendizaje, etc, sin otro tipo de apoyo, y más aun considerando el largo camino que han debido recorrer como colectivo para el reconocimiento de sus derechos laborales, lo cual se tratará en el Estudio de caso.

En los niveles educativos de jardín y prejardín, la atención otorgada a las y los menores presenta una orientación hacia el aprendizaje y el desarrollo de competencias, distinto del enfoque que se brinda desde el ICBF, generalmente dirigido a niños y niñas de menores posibilidades socioeconómicas, para la satisfacción de sus necesidades básicas de cuidado. En materia de la educación formal en todos los niveles el número de horas diarias que permanece un niño o niña en el colegio no son compatibles con la vida laboral de sus familias, mas aun considerando que las instituciones privadas presentan jornadas más amplias.

### **4.3. Para la población adulta mayor**

Desde el año 2007, Colombia cuenta con una Política de cobertura nacional sobre Envejecimiento y Vejez; según esta política pública se consideran personas mayores, a mujeres y hombres de 60 años o más, o mayores de 50 años si son personas en situación de riesgo.<sup>20</sup> (Ministerio de Protección Social , 2007).

Esta política no deja ver acciones directas para la solución de servicios para personas adultas mayores que requieran de cuidados. En una de sus líneas estratégicas, la de seguridad social en salud, plantea el diseño de modelos de cuidados a mediano y largo plazo, tanto para las personas cuidadas como para cuidadoras y cuidadores, además de la capacitación del talento humano para estas tareas. Pero muy específicamente mencionan el desarrollo de estrategias para la capacitación de familias y cuidadoras y cuidadores de personas adultas mayores (Ministerio de Protección Social , 2007), así que las tareas del cuidado con respecto a la población mayor se siguen percibiendo como parte integrante de la vida doméstica, lo que imposibilita la planeación y ejecución de acciones contundentes para que cuidadores y cuidadoras sean cualificadas, su trabajo reconocido como tal, y sea ampliado el espectro de servicios del cuidado para estas personas; esta concepción impide su politización.

Una de las mayores críticas que se le puede hacer a la Política de Envejecimiento y Vejez es su orientación hacia la creación de un registro especial de Instituciones de promoción y asistencia Social a la persona mayor que debió estar finalizado para el 2009 y que según la información solicitada al Ministerio de Salud y Protección Social, aún no está consolidada. Por esta situación se hace imposible valorar la oferta formal de servicios del cuidado para la población adulta mayor en el país. El hecho de que no exista un registro consolidado de las instituciones públicas y privadas que prestan estos servicios, refuerza la idea de que en Colombia el cuidado de la población mayor es percibido como una tarea adscrita a las familias, y de allí, a las mujeres.

A pesar de ello, el Ministerio sí define unos estándares de calidad que estas deben cumplir

---

<sup>20</sup> Personas en situación de riesgo son aquellas que se hayan en una condición de vulnerabilidad social por una distinción étnica, económica, de edad entre otras.

para ofrecer servicios a personas mayores las cuales serían reguladas por la Oficina de Promoción Social. Según estos estándares se fijan las funciones de las diversas modalidades de los Centros de Promoción y Protección Social para la persona mayor (Ministerio de Protección Social). Estas modalidades son las siguientes:

- ◆ Centros residenciales para la persona mayor: Estos Centros están destinados a la vivienda permanente o temporal de las personas mayores, ofrecen servicios de hospedaje, alimentación, recreación, actividades de protección y cuidado. Estos centros también podrían brindar servicios de centro día, domiciliario o teleasistencia.
- ◆ Centros día para la persona mayor o Centros Vida: Estos Centros están orientados a prestar un servicio generalmente, de ocho horas diarias, entre las 6 a.m y 6 p.m., durante cinco (5) o seis (6) días a la semana. Otorgan servicios de protección y cuidado de la persona mayor de los estratos I y II del sisben.
- ◆ Centros de Atención domiciliaria para la persona mayor: Son aquellos orientados a prestar servicios domiciliarios con el fin de proporcionar bienestar a la persona mayor en la residencia del usuario.
- ◆ Centros de Teleasistencia domiciliaria: Estos Centros ofrecen atención especializada a través del contacto telefónico con una persona capacitada para la asistencia en crisis personales, sociales o médicas de las personas mayores, con el propósito de brindarles seguridad y mejorar su calidad de vida.

Es de resaltar que el Ministerio de Salud y Protección Social debería tener centralizada y consolidada la información que reposa en las Secretarías de Salud departamentales con relación al funcionamiento de estas instituciones que brindan cuidados a la persona adulta mayor; sin embargo este registro a nivel nacional no existe, por lo que no se puede determinar cuántas personas son beneficiarias de estas instituciones y se hace difícil medir cuáles son las condiciones de este servicio de estos establecimientos y su control y fiscalización.

Para el año 2013, el DANE estimaba que la población mayor de 60 años ascendería a 4.964.793 personas; para este mismo año el Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad -RCLPD- identificó que 1.062.917 personas con discapacidad, de las cuales el 47% de esta cifra correspondo a personas mayores de 60

años. Es claro que la demanda de atención por parte de esta parte de la población es mucha pero los impulsos que hacen las instituciones oficiales por reconocer sus necesidades, he intervenir en esta realidad son mínimos.

En Colombia se concibe el cuidado para las personas adultas mayores ligado al cuidado de la salud, a suplir necesidades básicas como la alimentación, hospedaje para las personas de pocos recursos. Acciones como las descritas por Pineda (2013), donde desde el Estado las principales formas de intervención han sido a través del apoyo a iniciativas de la sociedad civil y a través de los programas de subsidios a la vejez, además de la concepción del cuidado de la población adulta mayor ligado a la esfera doméstica, son elementos que entorpecen el proceso para que estas cuestiones se asuman como un debate en lo público, de tal modo que se implementen acciones y políticas públicas que den una solución para el déficit y lo precario de estos servicios.

Citando a Lloyd-Sherlock & Locke (2008) y Robles (2006), este autor señala lo siguiente:

En América Latina la preocupación por los y las ancianas que demandan cuidado ha estado dominada por las discusiones sobre los sistemas de pensión, generalmente bajo el supuesto de que el cuidado descansa en la familia o las redes familiares. Sin embargo, este es un supuesto altamente problemático: primero, por los cambios que ha sufrido la estructura de las familias, los patrones de residencia y las relaciones de sus miembros; segundo, porque no se puede asumir que la existencia de familiares es una garantía de cuidado efectivo; y tercero, porque mpas que la familia como una unidad de análisis, el cuidado es altamente feminizado y descansa sobre las mujeres. (Pineda Duque, 2013)

#### **4.4. Para las personas con discapacidad**

La Política pública de discapacidad vigente desde el 2004, fue sometida a una revisión con la intención de consolidar un enfoque de derecho y trascender el tema de la protección y asistencia a las personas con discapacidad. En el 2013 es aprobado el documento COPES 166 que define la nueva Política Pública de Discapacidad e Inclusión Social (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

Según una publicación del Centro de Estudios de Derecho Justicia y Sociedad -DeJuSticia- de acuerdo con el Censo 2005 del total de la población colombiana el 6.3% tiene por lo menos una “limitación permanente”; es decir, aproximadamente 2 millones y medio de

personas se encontraban en situación de discapacidad. Para Marzo de 2010 el RLCPD contaba con 857.132 registros de personas con discapacidad a nivel nacional (aproximadamente el 33% del total de personas con discapacidad nacional según las cifras del Censo 2005) (Dejusticia). Estas cifras demuestran que el RCLPD se ha quedado corto en la identificación de las personas con discapacidad en el país.

En el año 2010, el DANE traspasa al Ministerio de Salud y Protección Social la responsabilidad de localizar y caracterizar la población con discapacidad. A diciembre del 2013, el Ministerio de Protección Social había registrado 1.062.917 personas con discapacidad en todo el país, de este número un total 545.876 (51.4%) son mujeres y 516.030 (48,6%) son hombres.

**El grupo de edad que más personas con discapacidad presenta son los mayores de 60 años, que suman un total de 500.736 personas mayores con discapacidad, cifra que equivale a un 47% de la población total con discapacidad (Ministerio de Protección Social, 2013). El mayor número de personas con discapacidad se concentra en las mujeres mayores de 50 años de edad.**

Esta información es presentada en un pequeño informe que hace el Ministerio de Salud; sin embargo al pedir información detallada sobre las instituciones o programas que brindan atención o servicios de cuidado para la población con discapacidad la respuesta no es clara, aunque exista la Ley 1145 de 2007 que organiza el Sistema Nacional de Discapacidad - SND- entiendo como una serie de orientaciones, normas, recursos, programas e instituciones que permiten llevar a cabo los principios generales contenidos en esta Ley (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

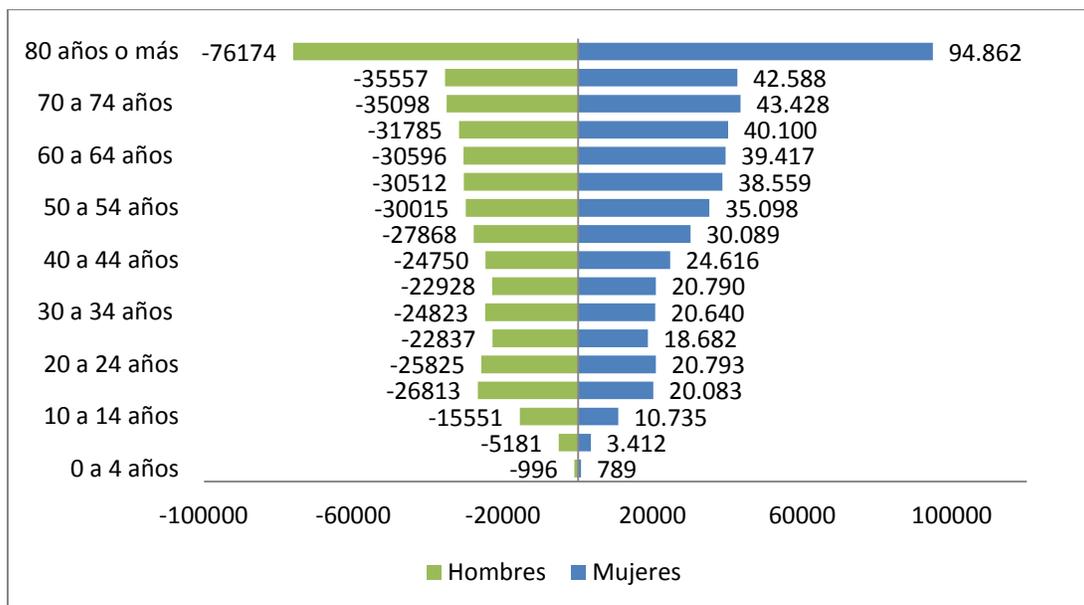
Para el año 2013, se observa que la discapacidad más frecuente es la asociada al movimiento del cuerpo, manos, brazos y/o piernas, lo que exigiría que estas 534.213 personas con discapacidad requieran de ayuda constante en sus actividades diarias.

**Gráfico 24: Número de personas según tipo de discapacidad, 2013**



FUENTE: Ministerio de Salud y Protección Social, Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad- RLCPD, Diciembre de 2013.

**Gráfico 25: Número de personas con discapacidad por ciclo vital y sexo, 2013**



FUENTE: Registro para la Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad, MSPS. Corte a Marzo 31 de 2013.

En la política pública de Discapacidad e Inclusión Social se hace amplia mención a llevar a cabo esfuerzo para implementar planes y programas que contribuyan a este objetivo, sin

embargo al momento de pedir información al Ministerio de Protección social sobre los programas o instituciones la información otorgada es ambigua. El tema de la información sigue siendo clave en este proceso, el país no sabe con certeza de cuantas personas con discapacidad habla y de cuáles son sus condiciones de vida porque el RCLPD aún se encuentra en proceso de implementación. La política pública de discapacidad e inclusión social toma como eje central de su plan de acción la capacitación tanto de las diferentes instituciones sociales como para las personas con discapacidad, sin embargo en materia de oferta de servicios de cuidados para esta población no es precisa.

Las nuevas concepciones en el abordaje de la discapacidad han impulsado que en el país se conciba la necesidad de generar condiciones de inclusión de esta población, antes que un conjunto de instituciones específicamente dirigidas a ella, de tal manera que

“de forma coherente con los postulados de la Convención, bajo los enfoques de derechos y diferencial y teniendo en cuenta los antecedentes y el contexto enunciados, este Ministerio busca formular y adoptar las medidas necesarias para que las instituciones y organizaciones de la sociedad colombiana, de naturaleza pública o privada, fortalezcan el conocimiento y la implementación de los postulados de la Convención e incorporen en sus prácticas y comportamientos institucionales, la identificación y eliminación de barreras que excluyan a las personas con discapacidad de la oportunidad de participar en actividades que son propias de la misión institucional que a cada una de ellas les compete. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

El enfoque de cuidado para las personas con discapacidad plantea un reto muy complejo, en especial cuando se trata de la primera infancia, de niños y niñas, mujeres, personas adultas mayores, afrodescendientes o indígenas, entre otras circunstancias objeto de la discriminación histórica. Consideramos positivo este enfoque, mas persiste la preocupación de que en la transición en el modelo se profundice todavía más la crisis del cuidado para esta población.

Germán Chavarría, reconocido activista por los derechos de las personas con discapacidad, menciona lo siguiente a propósito de este cambio de paradigma:

En el sistema educativo, a partir del Decreto 366 de 2009, se ha pensado en educadores especiales que tienen la formación para dar manejo a las diversas discapacidades, pero no hubo un proceso de transición, aunque no se puede desconocer el esfuerzo que realizan las ONGs y el SENA. No se puede pretender que las personas con diferentes discapacidades entren a hacer parte del sistema

educativo formal, además porque son muy diferenciales sus necesidades y las capacidades que se pueden desarrollar. De otro lado, instituciones que eran solo para estas personas se están incluyendo personas sin discapacidad, así como niños y niñas con hiperactividad. De este modo, se cambió abruptamente el enfoque, pero sin un proceso de transición que preparara a todo el sistema para acoger a esta población en su diversidad, poniéndose en riesgo la perseguida inclusión efectiva.

Actualmente se está promoviendo el reconocimiento a cuidadoras y cuidadores, se está pensando que se les pueda remunerar por aquellos cuidados, y que puedan cualificarse; así las personas pueden estar en su casa y podrían recibir cuidados especiales. Pero esto apenas está cogiendo fuerza.

#### **4.5.A modo de conclusión**

La primera tarea que debe hacerse en Colombia para pensar en una política pública de cuidados es el tema de la información. En el área educativa y tema de la niñez esta deuda está mejor saldada que al hablar de la población adulta mayor y las personas con discapacidad en el país. Es sorprendente que exista una reglamentación para instituciones de las cuales no se posee un registro consolidado a nivel nacional, como sucede con los Centro de Promoción y Protección Social para las Personas Mayores. De otro lado, los escasos servicios públicos de cuidado que se han implementado son para los niños y las niñas en edades tempranas, mientras que aquellos para personas mayores, enfermas o con discapacidades no han considerados seriamente en las instituciones sociales.

Adicionalmente, la principal oferta de educación básica en jornada extendida y de calidad es privada y está sujeta a una lógica de mercado, por lo que es accesible solo para las familias de mayores ingresos. Este es un factor de reproducción de desigualdad social, ya que los niños y niñas de medios sociales más desfavorecidos son los que más necesitan y se benefician con los programas de educación temprana, aunque también son los que más probabilidades tienen de ser excluidos de dichas iniciativas (OIT-PNUD, 2009). En efecto, la oferta de infraestructura y de servicios públicos de cuidado es insuficiente, mientras que la mercantil segmenta su acceso y agudiza las desigualdades entre las propias mujeres y entre las generaciones venideras.

Puede aseverarse que la provisión de educación de calidad desde edades tempranas y con jornadas escolares extendidas que se adapten a los horarios de trabajo de las madres y los padres constituye una de las principales garantías de acceso al mercado laboral para las mujeres, a la vez que estimula el desarrollo temprano de los niños y niñas.

Otra de las dificultades que se puede identificar está ligada a la concepción y calidad de los servicios de cuidado en el país, que se limita a suplir unas necesidades básicas en las poblaciones, antes que promover el desarrollo de capacidades.

Es importante resaltar que el déficit en la oferta de servicios formales de cuidados que se ha señalado para la niñez, genera riesgos, no solamente desde el desarrollo de competencias y procesos de aprendizaje de niñas y niños o las dificultades de conciliación que se presentan para las familias, sino que además les expone por ejemplo al riesgo de violencia sexual al tener que dejarse en ocasiones en manos de personas extrañas. De otro lado, se presenta que la condición socioeconómica se vuelve un determinante para el acceso a los servicios de cuidado y la calidad de los mismos, lo que genera posibilidades diferenciadas de desarrollo.

Hay que apuntar que el fenómeno del desplazamiento forzado ha impactado de manera importante la continuidad en los procesos educativos, lo que se expresa en niveles de deserción importantes y en la existencia de una “masa flotante” de niñas y niños que ven dificultades para finalizar sus años de escolaridad.

Un modelo de cuidados con enfoque diferencial donde se identifique las necesidades particulares de los diferentes grupos poblacionales que demandan cuidados. Este sistema no solo se debe sustentar en suplir las necesidades básicas de la vida diaria de las personas, sino que además posibilite el desarrollo de las potencialidades de cada persona en sus diferentes ciclos vitales.

Por otra parte, se encuentra el problema de la cobertura, que se agudiza más si se le suma el obstáculo de la información; el déficit de cobertura en el nivel educativo de básica primaria por ejemplo se ha duplicado en los últimos 6 años, mientras que en el tema de primera infancia se necesitaría el doble de la cobertura existente para suplir toda la demanda de cuidados. Esto sin poseer la capacidad para reconocer la situación de la población adulta mayor y personas con discapacidad en materia de cobertura de los servicios del cuidado que demandan.

## **5. Más mujeres, menos trabajo decente: la dinámica de la participación de las mujeres en el mercado laboral**

Los progresivos cambios de paradigma en el mundo laboral frente a las relaciones de

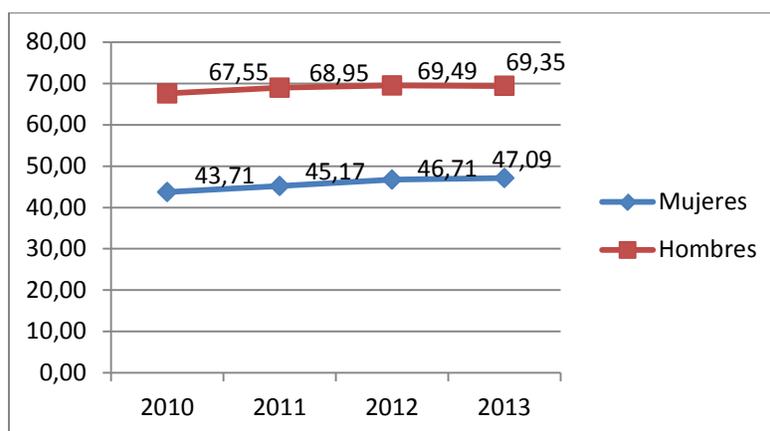
género plantean desafíos producto de las nuevas interacciones entre la esfera de cuidados y de trabajo productivo. En efecto, la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral cuestiona profundamente los imaginarios frente a la esfera familiar y laboral como espacios más o menos masculinizados o feminizados: el modelo de aquella familia conformada por un hombre proveedor y una mujer dedicada al cuidado de los otros, heterosexual y formal, era sin duda funcional a una concepción masculina del trabajo remunerado en la que predominaba la idea de un proveedor que se soportaba en una amplia red de apoyo, por lo que dedicaba poco tiempo a cumplir con responsabilidades familiares.

De este modo, el trabajo remunerado se nutre del trabajo de cuidados no remunerado, a cargo de las mujeres. Para demostrarlo, daremos un vistazo al panorama laboral que se presenta en Colombia para las mujeres, para luego analizar de qué maneras se articula con el trabajo de cuidados no remunerado.

### **5.1. Más mujeres participan del mercado laboral**

En materia de participación en el mercado laboral, es clara aunque leve la tendencia de cierre que presenta la brecha de género en materia de ocupación en Colombia. Según las cifras presentadas por el DANE, para el año 2008, un total de 6'806.857 mujeres se encontraban ocupadas, mientras que en el 2013, un total de 8'742.299 mujeres se hallan activas en el mercado; esto representa un incremento del 22.1% en los últimos 5 años. Sin embargo, la diferencia frente a los hombres en materia de participación y ocupación sigue siendo notable: para 2013, la tasa global de participación promedio fue 78.8% para los hombres y 53.9% para las mujeres y la tasa de ocupación fue de 69.3% y 47%, respectivamente. **Así las cosas, y a pesar de que existe una tendencia de incremento en la tasa de ocupación de las mujeres persiste, como se ve, una brecha de género en materia de participación del 21.1 y de ocupación del 22.7 puntos porcentuales.**

**Gráfico 26:** Brecha de género en materia de ocupación 2010-2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Ahora bien, este orden no es espontáneo: tiene origen en mecanismos de reproducción presentes en la vida de las personas, en los núcleos familiares, en la educación formal, el ordenamiento jurídico, la organización del trabajo y la política con relación a los cuerpos (OLAVARRÍA, 2009), por lo que todo un entramado institucional y de universos simbólicos frente a lo masculino y femenino permitieron su desarrollo, legitimación y reproducción.

A la par de transformaciones trascendentes en el mundo del trabajo, también se instalaron la inseguridad económica y la informalidad en el empleo para las trabajadoras y trabajadores, más acentuadas en el caso de las mujeres. Si bien las mujeres presentan hoy una participación muy superior, vale analizar en qué condiciones se da: las marcadas brechas de género, la persistencia de la segregación horizontal y vertical de las mujeres<sup>21</sup>, así como su doble o triple jornada de trabajo no pueden pasar desapercibidas. Veamos cómo se presentan estos fenómenos.

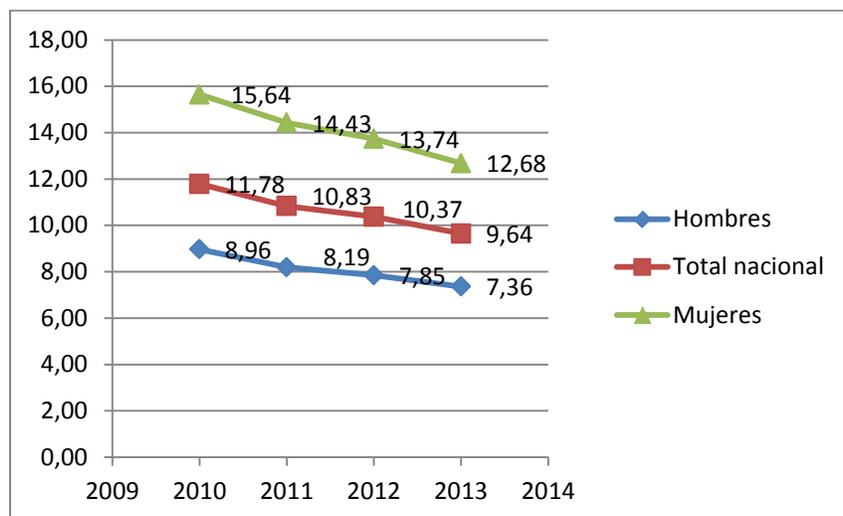
## **5.2.El desempleo en las mujeres casi dobla el de los hombres**

En lo que se refiere a la tasa de desempleo, esta se ubicó en promedio en 2013 para el total nacional en 9.6%, donde la tasa de las mujeres (12.6%), fue superior en 5,3 puntos

<sup>21</sup> La segregación horizontal (estereotipos en cuanto a las profesiones u oficios considerados como inscritos en “lo femenino”) y vertical (como por su limitado acceso a cargos de autoridad y las desigualdades salariales)

porcentuales a la registrada por los hombres (7.3%). Aunque las cifras de desempleo para las mujeres presentan una discreta tendencia a la baja<sup>22</sup>, se presenta muy por encima del promedio nacional. La brecha de género en materia de desempleo es el doble que la de América Latina; asimismo, **Colombia presenta para finales de 2013 la segunda tasa más alta de desempleo en la región, donde sobresale una brecha de género de 5.3 puntos porcentuales, mientras que este indicador para América Latina es en promedio de 2 puntos porcentuales para el mismo período. En comparación con el 2012, esta brecha presenta una leve reducción por 0.7 puntos porcentuales**<sup>23</sup>.

**Gráfico 27:** Evolución de la tasa de desempleo por sexo 2010-2012



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

### 5.3.El subempleo femenino persiste

**Un 36.1% de aquellas mujeres ocupadas que lo tienen consideran que se encuentran subempleadas, es decir, no están satisfechas con su trabajo debido a situaciones de**

<sup>22</sup> El DANE registra una tasa de desempleo para las mujeres de 15.81%, 15.64%, 14.43%, 13.74% y 11.2% en 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, respectivamente.

<sup>23</sup> Países como Ecuador, Panamá y México presentan las tasas de desempleo para las mujeres más bajas de la región, con resultados del 5,2%, 5,7% y 6,0%, respectivamente. Por su parte, Venezuela, Paraguay, Costa Rica y República Dominicana, presentan tasas del 8,9%, 9,5%, 10,0% y 10,4%<sup>23</sup> respectivamente, imponiéndose República Dominicana y Colombia como los países de la región con la brecha de género más amplia en este indicador.

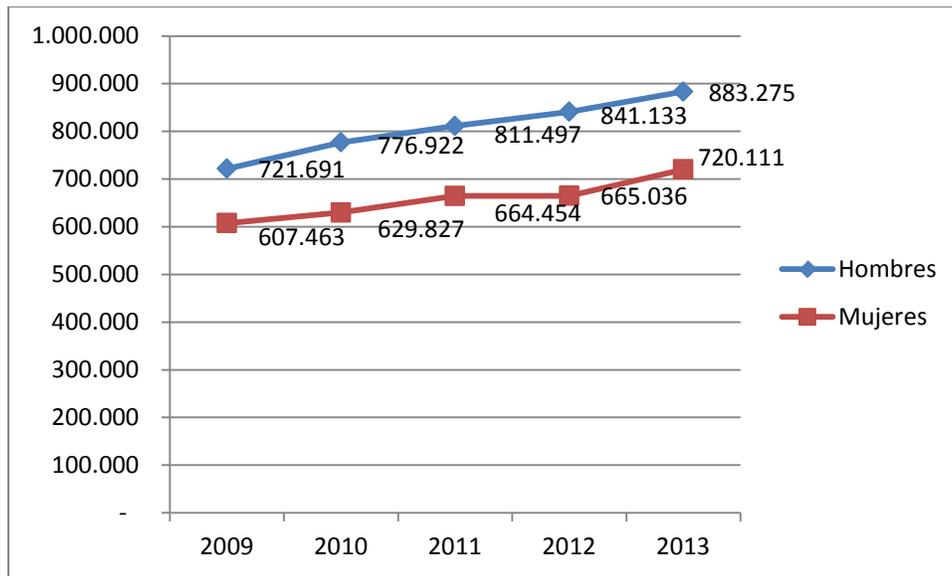
**empleo inadecuado**, de las cuales el 54.6% consideran que su situación actual de empleo no se corresponde con sus capacidades y desean un empleo en el cual puedan sacar un mayor provecho de ellas; el 83.6% de las mujeres subempleadas manifiestan el deseo de cambiar de labor con el fin de mejorar sus ingresos y el 41% desea trabajar más horas por tener una jornada semanal inferior a las 48 horas.

Tres factores influyen de manera importante para que esto se dé. En primer lugar, la segregación horizontal de las mujeres en el mercado del trabajo que implica su adscripción tradicional a ciertos sectores asociados a lo femenino; en segundo lugar, la segregación vertical que se traduce en la atribución de roles de menor autoridad o en ciertos roles asociados a lo femenino; en tercer lugar, la mayor intermitencia de las mujeres en el mercado del trabajo en razón de los múltiples roles que desarrollan propicia que cuando se van a reintegrar no encuentren un trabajo coherente con sus expectativas.

#### **5.4.Un salario 18.5% menor al de los hombres**

**De 2012 a 2013, la brecha de género en materia de ingresos se redujo en 2.4 puntos porcentuales; sin embargo a 2013 las mujeres ganan 18.5% menos que los hombres, manteniéndose una importante diferencia. En los períodos anteriores este indicador presentaba una tenencia sostenida a ampliarse, de tal forma que su expresión más aguda ocurre en el año 2012, donde fue del 20.9%; puede decirse que en comparación con el 2010, esta brecha presenta una mayor amplitud en 2.7 puntos porcentuales. A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de un 22,9 %; en otras palabras, las mujeres ganan el 77,1% de lo que ganan los hombres.**

**Gráfico 28:** Promedio anual de ingresos laborales de mujeres y hombres 2009-2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

En cuanto al panorama salarial en general, las diferencias entre hombres y mujeres saltan a la vista: el 55.3% de los hombres recibe un salario ubicado entre 1 y más de 1.5 SMLMV, mientras que la participación de las mujeres en este rango salarial alcanza a ser del 43.2%; de otro lado, el 53.1% de las mujeres y el 39.8% de los hombres recibe entre ningún ingreso y 1 SMLMV; mientras el 9% de las mujeres no recibe ingreso alguno, este índice para los hombres es del 5.4%; **la mayor concentración salarial para las mujeres (27.3%) se halla en de 0 a 0.5 SMLMV, y para los hombres (29.7%), en más de 1 hasta 1.5 SMLMV, y solamente el 35% de las personas que devengan más de 1.5 SMLMV son mujeres.**

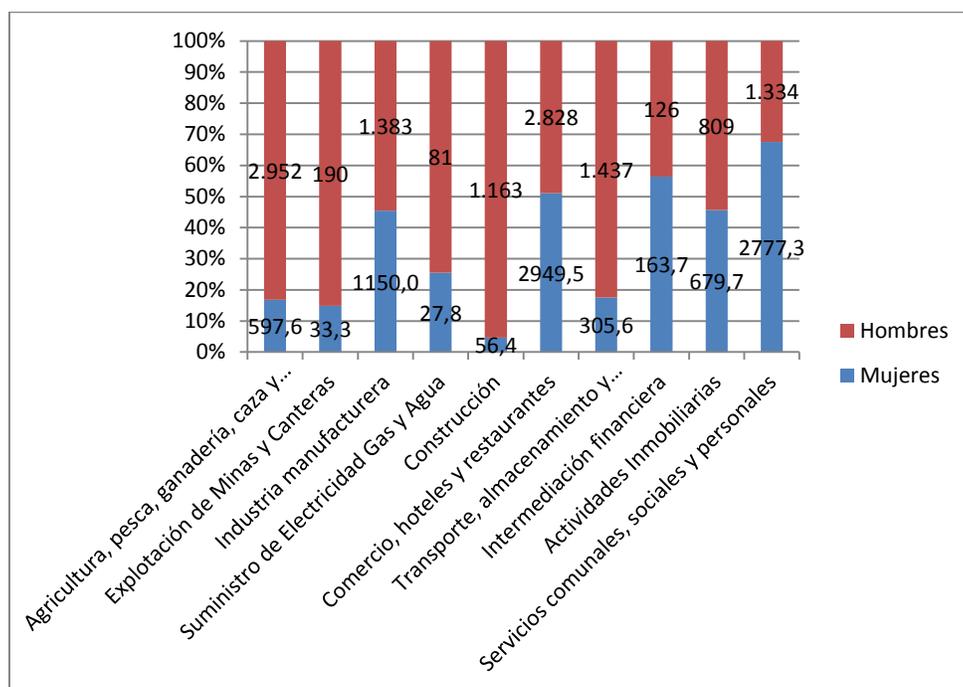
#### **5.5. La segregación horizontal de las mujeres a profesiones u oficios ligados al cuidado y sus condiciones laborales**

Cuando se observa la estructura laboral en América Latina, aparece que el 44,6% de las mujeres ocupadas se desempeña en el sector de los servicios (incluidos servicios sociales y financieros), mientras que solo un 20,5% de los hombres se emplean en este sector; por otro lado, en la construcción y la agricultura trabaja uno de cada cuatro hombres, pero apenas una de cada diez mujeres.

En Colombia, casi tres millones de mujeres son empleadas del sector de servicios sociales, comunales y personales (en total, el 32% de las ocupadas), donde la participación de los hombres es únicamente del 11%; de este modo, el 68% de las personas empleadas en este sector son mujeres. El sector de comercio/hoteles/restaurantes, se mantiene asimismo como un sector feminizado que aglutina también a casi tres millones de mujeres, quienes representan el 33% de las mujeres ocupadas y el 51% en el total de personas ocupadas en el sector. La brecha de género en estos sectores se mantiene casi intacta y presenta una leve tendencia a ampliarse.

Esta concentración de las mujeres provoca que exista una mayor oferta de mano de obra femenina que ocasiona unos menores niveles de remuneración para ellas y que además obstaculiza el ingreso de los hombres a estos sectores asociados al cuidado.

**Gráfico 29:** Porcentaje de participación por sexo en ramas de actividad económica 2013



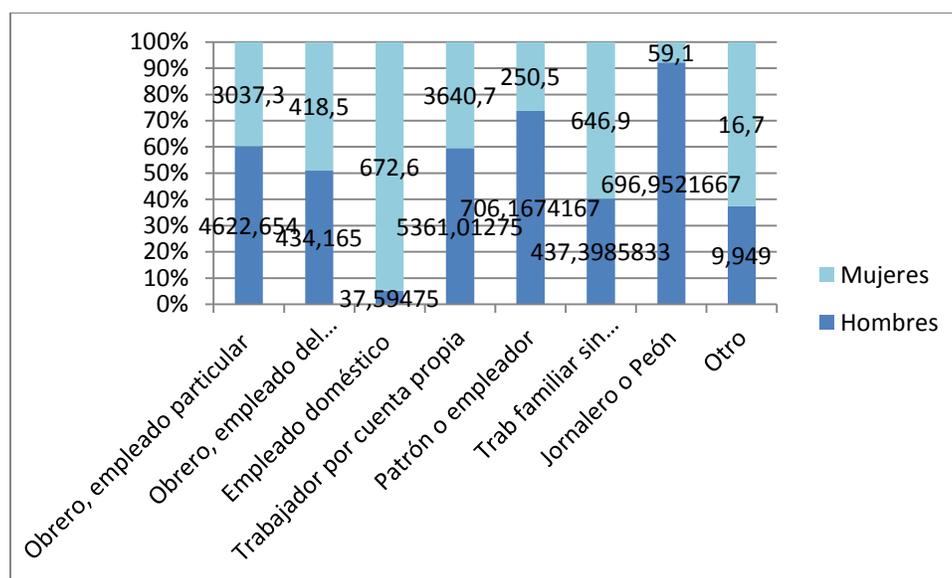
Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

En el sector de la construcción, la participación de las mujeres se incrementa del 4.2% al 4.6% del total entre el 2012 y el 2013, así que 4.000 nuevas mujeres se han integrado al sector, si bien sigue siendo un sector de participación predominantemente masculina. De

otro lado, en las actividades de intermediación financiera, la participación de las mujeres se ha incrementado del 53% al 56% con relación a los hombres.

Ciertas categorías de trabajo ligadas a estereotipos tradicionales de género que asignan a la mujer los roles del cuidado, como el trabajo doméstico o el trabajo familiar sin remuneración, son mayormente desarrolladas por mujeres.

**Gráfico 30: Participación de mujeres y hombres en posiciones ocupacionales 2013**



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

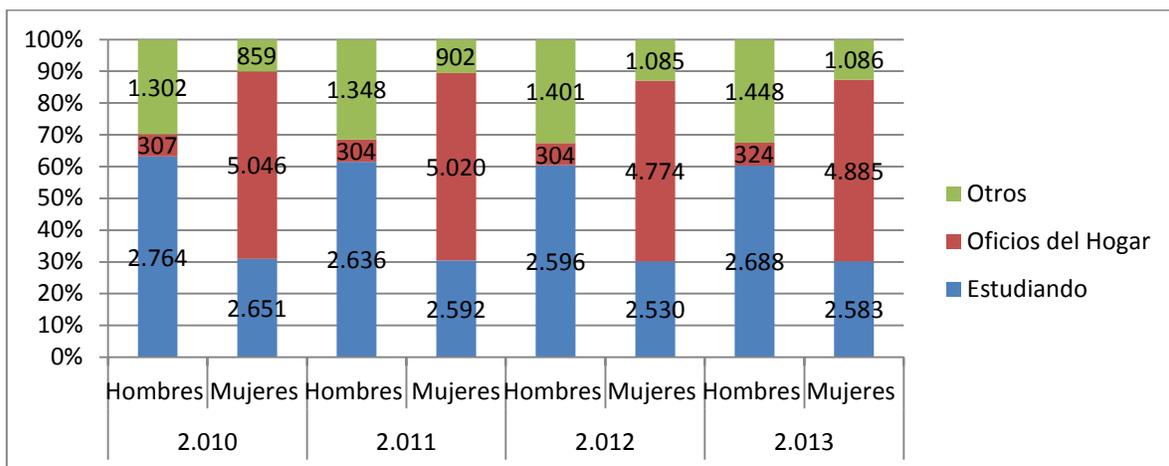
Se observa en la gráfica anterior que en Colombia, existen 18 veces más mujeres trabajadoras del servicio doméstico que hombres: el 95% del trabajo doméstico es realizado por mujeres, lo que equivale a alrededor de 600 mil empleadas en este sector, que es, por lo general, precario, poco regulado y aún sin derechos sociales en la mayoría de los países latinoamericanos: actualmente sólo 8.000 personas que trabajan en el servicio doméstico en Colombia tienen un contrato de trabajo.

### 5.6. La “población inactiva”<sup>24</sup>: los hombres dedicados a educación, y las mujeres a oficios del hogar

<sup>24</sup> Si se tiene en cuenta que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado cabe perfectamente dentro de la categoría de

En la gráfica siguiente puede verse cómo la estructura de actividades por parte de la población inactiva por sexos se mantiene inamovible durante el cuatrienio precedente; esto refleja que **las actividades de oficios de hogar se concentran en las mujeres en un 58.1% para el 2013, lo que equivale a casi 5 millones de mujeres (presentando un incremento del 2.11% frente al 2012) mientras que las de educación en los hombres (57,8% de los hombres inactivos para el mismo periodo).** Vale anotar, asimismo, que la dedicación de los hombres inactivos a los oficios del hogar se reduce entre el 2009 y el 2013 en un 14.3% y para las mujeres en un 7.7%; de otro lado, la dedicación a educación se reduce para ellos en un 2.2% y para ellas en un 3%. Así las cosas, los oficios del hogar, tradicionalmente actividades feminizadas, tienden a mantenerse en manos de las mujeres y presentan una exclusión progresiva mayor de los hombres inactivos.

**Gráfico 31: Población inactiva según sexo y tipo de inactividad 2010-2013 (cifras en miles)**



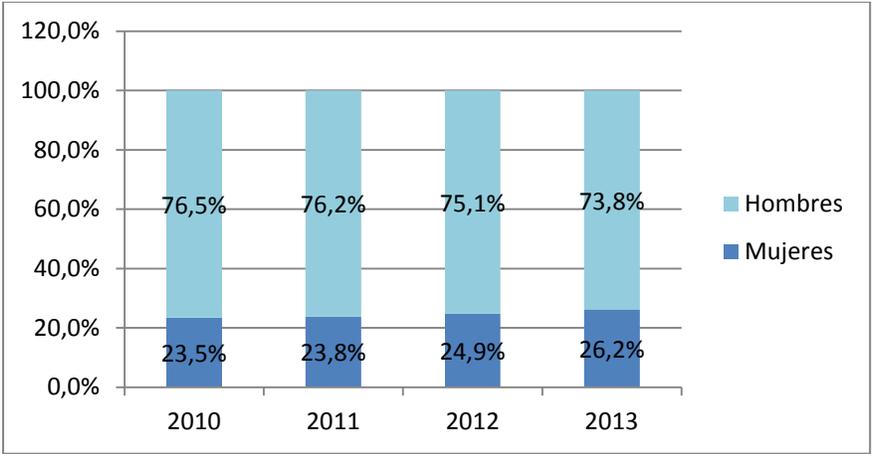
Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

### 5.7.La segregación vertical: las mujeres están en las bases

“trabajo”, consideramos que no debería nombrarse como “población inactiva” a las personas que no participan del mercado laboral pero que se dedican al trabajo doméstico y de cuidado de manera no remunerada. De hecho, en el año 2006 la OIT reconoció expresamente como trabajo “el trabajo no remunerado en la familia y la comunidad, y que se ignora, a menudo, en la actual reflexión sobre la economía y la sociedad” (OIT, 2006)

Frente a la segregación vertical, en Colombia para el 2013 sólo el 26% de las personas que ejercen el rol de empleadoras o patronas son mujeres. Esta proporción ha presentado un leve incremento de 2.5 puntos porcentuales desde 2010, cuando esta proporción alcanzaba a ser de 23.5%.

**Gráfico 32:** Porcentaje de participación por sexo en el rol ocupacional de patrono o empleador 2013



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Hasta aquí se observa una gran brecha de género en materia de ejercicio del rol de patrón o empleador, pero muchas más preguntas surgen al considerar, por ejemplo, que en Colombia existen actualmente 38.317 más mujeres que hombres han terminado estudios superiores, y que en general cuentan en promedio con 1.2 años más de educación. Así que a pesar de que incluso las mujeres puedan estar más cualificadas que los hombres, no solamente ganan 18.5% menos que ellos, sino que participan en el mercado de trabajo remunerado 9 horas menos y ejercen apenas el 26.2% de los roles de patrón o empleador, diferencias que pueden observarse en la Tabla siguiente.

**Tabla 16:** Según sexo, promedio de horas, ingresos laborales, años de educación y edad 2013. Total nacional y 13 áreas



<b>TOTAL</b>	Horas	42.4
	Ingresos Laborales	816.646
	Anos Educación	8.9
	Edad	38.6
<hr/>		
<b>Hombre</b>	Horas	46.2
	Ingresos Laborales	883.275
	Anos Educación	8.4
	Edad	38.7
<hr/>		
<b>Mujer</b>	Horas	37.1
	Ingresos Laborales	720.111
	Anos Educación	9.6
	Edad	38.6

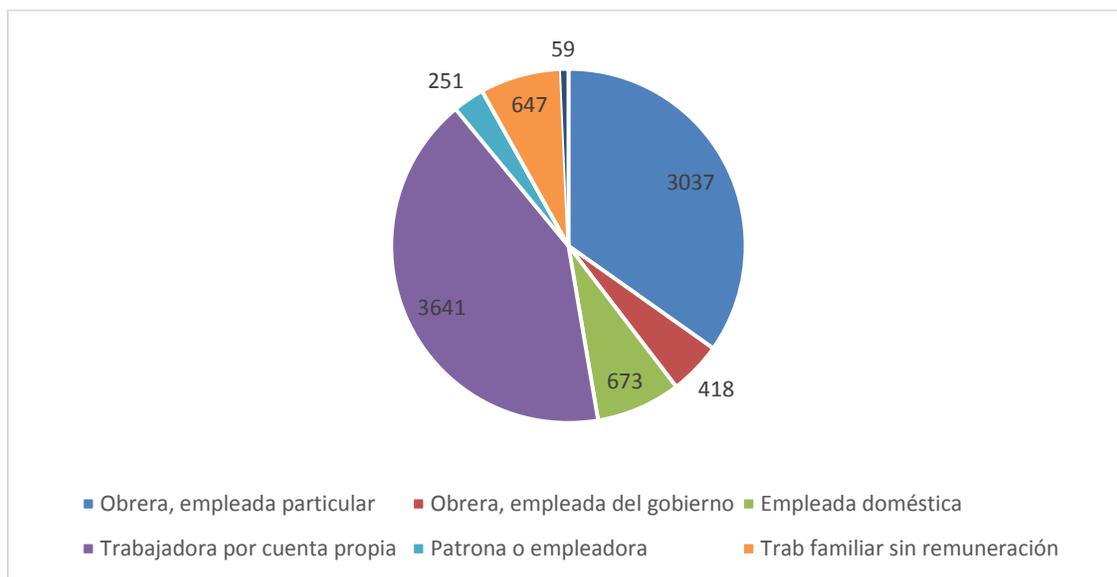
Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

Así las cosas, la amplia segregación laboral vertical de las mujeres en Colombia no se debe precisamente a que no cuenten con la capacidad o el conocimiento para desarrollar roles de dirección, sino a estereotipos tradicionales de género que han masculinizado este tipo de actividades, favoreciendo el subempleo de las mujeres y endureciendo los techos de cristal.

### **5.8. Cuentapropismo e informalidad**

Se observa en la Gráfica siguiente que la principal posición ocupacional para las mujeres es el cuentapropismo, que agrupa el 42% de ellas en el 2013, igual proporción que en el 2012, representado el 40% de las personas que realizan este tipo de actividades en ambos períodos. Esta es la categoría ocupacional predominante entre las mujeres en condiciones de indigencia y pobreza y suele ocultar situaciones de informalidad. Según la CEPAL (2013), las mujeres colombianas, nicaragüenses y peruanas son las que más se desempeñan en esta categoría ocupacional.

Gráfico 33: Posiciones ocupacionales de las mujeres 2013 (Cifras en miles)



Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

**Para el 2013, la tasa de informalidad de las mujeres es del 52.5%, disminuyendo 2.4 puntos porcentuales en comparación con el 2012. En el caso de los hombres, esta tasa es de 46.7% para el 2013, lo que registra un incremento de 0.9 puntos porcentuales frente al 2012, cuando fue del 47.8%. Así las cosas, más mujeres que hombres subsisten en la informalidad: en total, 5 de cada 10 trabajadoras y trabajadores.**

En la región, la OIT señala que la cobertura de los ocupados en salud y/o pensiones era del 66.5% en 2011 (65.8% hombres y 67.5% mujeres) y para el 2012 era del 67.0% (66.1% hombres y 68.3% mujeres), de tal modo que 3 de cada 10 trabajadoras/es de la región no tienen ninguna cobertura de seguridad social, ni de salud o de pensiones.

Según la información disponible, en Colombia únicamente el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y el 21.7% a pensiones obligatorias en régimen moderado. Al analizar la proporción de personas que cotizan a pensión por rama de actividad, aparece que en el sector de servicios comunales, sociales y personal, el 53.5% de las personas cotiza a pensión, mientras que en el caso del sector de comercio, hoteles y restaurantes cotiza un 20.5% de las y los trabajadores, ambos sectores de gran presencia femenina como ya se señaló. El sector de la economía en el que menos personas cotizan a pensión es en el de agricultura, pesca, ganadería, casa y silvicultura, donde apenas se alcanza un nivel de

cotización del 9.5%, lo que en efecto señala la especial situación de riesgo para las mujeres que habitan en zonas rurales.

**Tabla 17: Personas por rol ocupacional que cotizan a pensión 2013**

<b>Posición ocupacional</b>	<b>No. personas en total por rol ocupacional</b>	<b>No. personas que cotizan a pensión</b>	<b>Representación porcentual</b>
<b>TOTAL</b>	21.048.193		
<b>Empleado particular</b>	7.659.962	4.846.800	63,3%
<b>Empleado del gobierno</b>	852.624	822.219	96,4%
<b>Empleado doméstico</b>	710.202	103.687	14,6%
<b>Cuenta propia</b>	9.001.674	825.881	9,2%
<b>Patrón o empleador</b>	956.717	177.161	18,5%
<b>Trabajador familiar S.R</b>	948.355	11.125	1,2%
<b>Trabajador familiar S.R en otras empresas</b>	135.982	896	0,7%
<b>Jornalero o Peón</b>	756.032	92.120	12,2%
<b>Otro</b>	26.645	461	1,7%

Fuente: DANE. Encuesta Integrada de Hogares.

**Ahora bien, respecto de los roles ocupacionales de mayor presencia femenina, es notable que presentan unos bajísimos niveles de cotización a pensión, como puede observarse en la Tabla anterior: el trabajo familiar sin remuneración presenta un nivel de cotización del 1.2%, el trabajo por cuenta propia del 9.2%, y el trabajo doméstico del 14.6%.**

Eso expresa que las mujeres que se desempeñan en el servicio doméstico posibilitan la conciliación de trabajo y familia de otras mujeres en mejor situación socioeconómica, mientras que ellas afrontan serias dificultades para la conciliación de su propia vida familiar. Al igual que otros trabajadores en condiciones de precariedad laboral, trasladan esas responsabilidades a otras mujeres, abuelas e hijas, o al autocuidado de niños, jóvenes,

personas adultas mayores y personas con discapacidad. Incluso, una alta proporción integra familias transnacionales.

### **5.9. Derechos laborales y mujeres rurales**

Las mujeres representan el 50.6% de la población en Colombia, de éstas, el DANE registra que el 21.7% habita en zonas rurales. En términos generales, aquellas que viven en áreas rurales tienen menor autonomía económica que las que habitan en áreas urbanas; asimismo, tienen menos acceso a redes de apoyo y una menor provisión de servicios de cuidado y salud. En Latinoamérica la proporción de mujeres sin ingresos propios en las áreas urbanas alcanza un 30,4%, mientras que en las áreas rurales llega al 41,4%.

**La tasa de ocupación rural femenina es alarmante; fue en general del 55,3% para el 2013: para los hombres fue de un 73,3% y para las mujeres de tan solo un 34,9%;** comparado con las áreas urbanas donde las mujeres poseen una tasa ocupación del 50,4% se hace claro como las políticas laborales promovidas en el país deben plantarse de forma diferenciada para mujeres urbanas y rurales.

En materia de desempleo, Colombia se posiciona como uno de los tres países de América Latina con mayores tasas desempleo en las áreas rurales (OIT, 2013). En Colombia, para 2013 la tasa de desempleo rural descendió a un 5,9% frente a un 10,7% de la zona urbana, y aunque esto muestra un panorama alentador en materia laboral, no es así para las mujeres campesinas: la tasa desempleo para ellas es de 11,3% triplicando la de los hombres que es de un 3,4%; y aunque se percibe una disminución importante de esta cifra del 2010 (17,7%) al 2013 (11,3%) en 6,4 puntos porcentuales, la brecha en cuanto a género y sector rural – urbano se mantiene. Así pues, los indicadores demuestran que las barreras que se tejen con relación al género en el mercado laboral son mucho más profundas en el campo.

### **6. Políticas laborales de conciliación**

Junto con la oferta de servicios formales de cuidado, las políticas laborales que tocan con roles de género frente al cuidado, medidas para conciliar la vida familiar, personal y laboral, o para reconocimiento del trabajo de las mujeres, dan forma a lo que vendría siendo la política de cuidados del país.

En materia laboral, sobresalen medidas como las licencias de maternidad y paternidad, la

pensión especial de vejez, y la afiliación a riesgos laborales que dispone la Ley 7731 de 2002. Para hacer referencia a cada una de ellas partiremos de la pregunta de si este marco contribuye a la redistribución y el reconocimiento del cuidado o, por el contrario, legitima roles de género y endurece la resistencia cultural a imaginarse también a los hombres “entrando a la casa”.

### **6.1.Licencias de maternidad y paternidad**

La ley 1468 de 2011 regula lo atinente a las licencias de maternidad y paternidad, incluso de manera ajustada al Convenio 183 sobre protección de la maternidad, el cual no ha sido ratificado por el estado colombiano. La licencia de maternidad tiene una duración de 14 semanas remuneradas con el salario que devengue la mujer al entrar a disfrutar del descanso, siendo de 2 semanas adicionales en el caso de parto múltiple, y con la posibilidad de tomar hasta 2 semanas de licencia antes de la fecha probable del parto.

Las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, según esta ley, en los mismos términos para la madre adoptante, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor. En el caso de partos prematuros, se establece que a las 14 semanas se le debe sumar la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término. En la ley también se introduce que en caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia, el empleador del padre del niño le concederá una licencia cuya duración será equivalente al tiempo que faltara para expirar la licencia concedida a la madre.

La obligación de proteger a las mujeres en estado de embarazo y de brindar diversas garantías, incluida la estabilidad en el empleo, tiene un carácter general y objetivo, que no se hace dependiente de la existencia de una relación laboral ni de una modalidad específica de contratación<sup>25</sup>. De hecho, la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha sido reiterativa en señalar que la mujer en estado de embarazo y lactancia goza de especial protección del Estado y la sociedad<sup>26</sup>, lo que implica que “el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo”<sup>27</sup>, pues “una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede

<sup>25</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia SU-070 de 2013.

<sup>26</sup> Ver, por ejemplo, las sentencias T-606 de 1995, T-106 de 1996, T-568 de 1996, T-694 de 1996, C-710 de 1996, T-270 de 1997, C-470 de 1997.

<sup>27</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

implicar para las empresas”<sup>28</sup>.

Siguiendo la mencionada ley 1468 de 2011, la licencia de paternidad se concede hasta por 8 días hábiles, siendo el único requisito para acceder a ella el registro civil de nacimiento del menor, siempre que la solicite dentro de los 30 días siguientes al nacimiento del hijo o hija. Así, existe una gran diferencia entre el término que se concede para mujeres y hombres en materia de licencias de maternidad y paternidad.

**En efecto, más allá del espectro de protección que busca brindársele a la maternidad, la forma en que ambas licencias se configuran legitiman los roles de género, pues terminan por fundamentarse en una noción tradicional de la mujer como cuidadora, y en una idea de padre como sujeto excluido del hogar y el cuidado. No hay argumentos razonables para que la licencia otorgada al padre sea tan desproporcionadamente inferior, incluso en los casos de adopción, donde aplica del mismo modo que ante el parto para mujeres y hombres, excepto en el caso en el que quien adopta sea un hombre sin cónyuge o compañera permanente, evento en el que se le concede una licencia de 14 semanas.**

Mitigar las diferencias entre una y otra licencia pueden ayudar a transformar los estereotipos de género frente al cuidado. Incluso la OIT señala que una ampliación de la licencia de paternidad constituye una estrategia equilibradora de las relaciones de género; expresa:

La licencia de paternidad responde a la idea de que los hombres concilien el trabajo y la vida familiar, y además presten ayuda a la mujer. La licencia de paternidad es un breve período del que goza el padre alrededor de la fecha del parto del hijo. Las disposiciones de la licencia de paternidad se extienden cada día más y reflejan la evolución de las ideas sobre la paternidad. Es posible que estos cambios en la relación y la percepción de los roles del padre y de la madre sean un anticipo de enfoques más equilibrados desde el punto de vista del género con respecto a la prestación de cuidados y el trabajo no remunerado. (OIT, 2008)

Este tipo de medidas equilibradoras también se encuentran comprendidas en el abanico de obligaciones para la igualdad de género que fija la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer-CEDAW<sup>29</sup>, que señala entre ellas:

---

<sup>28</sup> Ibídem.

<sup>29</sup> Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer, CEDAW. Artículo 5.

- a. Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, [...]
- b. Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

## 6.2. Pensión especial de vejez

La pensión especial de vejez<sup>30</sup>, es una prerrogativa concedida a la madre o padre de hijo o hija con discapacidad dependiente económicamente, para que reciba la pensión especial de vejez a cualquier edad, beneficio que se suspenderá si la trabajadora o el trabajador se reincorpora a la fuerza laboral. Así las cosas, los requisitos para obtener esta pensión y para mantenerla son que la mujer u hombre<sup>31</sup> haya cotizado el mínimo de semanas exigidas por lo menos en el régimen de prima media (alrededor de 1000 semanas), que su hijo o hija (independiente de la edad) sufra una discapacidad la cual esté debidamente certificada, y que sea dependiente de su madre o padre. Dos aspectos de esta medida valen la pena ser analizados: su fundamento y los requisitos para acceder a ella.

Sobre los fundamentos de esta medida, según la exposición de motivos, no es esta una forma de reconocimiento del trabajo de cuidados, mas busca beneficiar al hijo o hija con discapacidad y económicamente dependiente, de tal forma que las cuidadoras y cuidadores son meramente un medio para un fin. Las Gacetas del Congreso de la República 428 y 508 de 2002, el legislador justificó como sigue la creación de la pensión especial de vejez:

Este proyecto de ley fue concebido en beneficio de la madre trabajadora responsable de la manutención de un hijo menor de edad minusválido, **con objeto de facilitar la rehabilitación, cuidados y atención que requiere el niño deficiente o discapacitado** en orden a proporcionarle una digna calidad de vida en el interior de su núcleo familiar [...].

[...] **[P]or ley natural, la madre es por excelencia, el ser llamado a atender el cuidado personal de los hijos menores o incapaces**, lo que hace que la actitud de toda progenitora sea la de velar por sus hijos, pero, además, en estos casos por la

---

<sup>30</sup> Consagrada en parágrafo 4 inciso 2 del artículo 33 de la ley 100 de 1993 Modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003.

<sup>31</sup> Mediante Sentencia C-989-06 de 29 de noviembre de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis, la Corte Constitucional determinó que esta disposición se aplicará “en el entendido que el beneficio pensional previsto en dicho artículo se hará extensivo al padre cabeza de familia de hijos discapacitados y que dependen económicamente de él”, con el objeto de garantizar el derecho a la igualdad.

excepcional connotación que tienen, la madre del niño incapaz no solo cumple las obligaciones normales de toda mamá, sino que por regla general con abnegación y entrega atiende una obligación permanente de asistencia moral y física del hijo minusválido. [...] (Énfasis fuera del texto original)

De igual forma, el legislador en su presentación del proyecto señaló que:

En consideración al desgaste personal, físico, psicológico y anímico que le impone el cuidado de un hijo minusválido a la madre trabajadora, **quien de manera ejemplar distribuye su tiempo para atender las obligaciones laborales simultáneamente con la atención y cuidado de su hijo discapacitado, es apenas justo que reciba la pensión una vez cumpla 1000 semanas de trabajo**, como legítimo reconocimiento a esta loable labor, además, para que pueda [...] dedicarse de tiempo completo a velar por las necesidades y rehabilitación de su desvalido hijo[...]. (Énfasis fuera del texto original)

Si bien el reconocimiento del trabajo de cuidados de hijas e hijos con discapacidad, parte de una visión estereotipada del cuidado como asunto de mujeres y de un rol “maternal natural”, por lo menos en algún punto señala que esta pensión es también una forma de reconocimiento a este trabajo que realiza, si bien esta medida se dirige con mayor fuerza a la garantía del cuidado de las personas con discapacidad. Pero el requisito de la dependencia económica desdice de que esta sea una medida de reconocimiento, como se comentará más adelante.

El otro lado de esta medida, es que el Estado pareciere estar descargando en las mujeres su deber de garantizar una oferta de servicios formales de cuidados para las personas con discapacidad. Esto se hace claro, por ejemplo, cuando el legislador señala que es una medida a través de la que “[...] se les otorga a sus progenitores la posibilidad de atenderlos a fin de compensar con su cuidado personal las deficiencias que padecen, impulsar su proceso de rehabilitación y ayudarlos a sobrevivir de una forma más digna”<sup>32</sup>. La pregunta también sería si existen mecanismos para asegurar que el cuidado que reciben las personas con discapacidad en el marco de esta medida sea óptimo y en efecto conduzca a la rehabilitación, el desarrollo de diversas capacidades y la inclusión social.

De otro lado, llevando a la realidad esta pensión especial, el requisito de acumular alrededor de 1000 semanas de cotización, casi que vuelve inoperante esta medida. Retomando lo dicho en precedencia respecto de la rigidez del mercado laboral que obliga a

---

<sup>32</sup> Gaceta del Congreso No. 428 de 11 de octubre de 2002. Sentencias T-563 de 2011, T-889 de 2007, de la Corte Constitucional.

las mujeres a incorporarse en el cuentapropismo y la informalidad para contar con opciones de trabajo más flexibles que les permita conciliar de alguna manera su vida familiar y cargas de cuidado con la actividad económica, si una mujer se ocupa del cuidado de su hijo o hija con discapacidad, que junto con el cuidado de personas enfermas o de adultos mayores con necesidades especiales es una labor más exigente frente a otras relaciones intersubjetivas de cuidado, difícilmente podría darse que acumule el número de semanas exigido para beneficiarse de esta medida.

Mediante la Sentencia C-227-04 de 8 de marzo de 2004, la Corte se pronunció frente a la naturaleza de la dependencia del hijo o hija frente a su padre o madre cuidadora en el entendido de que la dependencia del hijo con respecto a la madre es de carácter económico; señaló que “el requisito de la dependencia con respecto a la madre no se satisface con la simple necesidad afectiva o psicológica del niño de contar con la presencia, el cariño y el acompañamiento de su madre”<sup>33</sup>. Así que para que una mujer pueda acceder a esta pensión, se le exige que trabaje, lo que representa una carga gravosa.

Esta forma de entender la “dependencia” es más limitada que el concepto de mujer u hombre cabeza de familia que se halla en la legislación<sup>34</sup>, según el cual esta no es meramente económica. Lo que el legislador precisó frente a la dependencia, permite inequívocamente afirmar que esta es una medida dirigida al hijo o hija con discapacidad, mas no al hombre o mujer cuidadora. Señaló:

“el beneficio de la pensión especial de vejez no podrá ser reclamado por las madres trabajadoras, cuando sus niños afectados por una invalidez física o mental tengan bienes o rentas propios para mantenerse. En este caso, estos niños no dependerían económicamente de la madre [...]. Tampoco sería aplicable la norma cuando estos niños reciban un beneficio del Sistema de Seguridad Social que los provea de los medios para subsistir”<sup>35</sup>.

Así las cosas, el cuidado del hijo o hija con discapacidad no es suficiente para obtener esta medida, mas se fija la dependencia económica cuando de hecho ese cuidado puede impedir

---

<sup>33</sup> Colombia. Corte Constitucional. Sentencia C-227-04 de 8 de marzo de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>34</sup> La Ley 1232 de 2008 define la condición de cabeza da familia como “quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”. Esto aplica también para los hombres, según Sentencia de la Corte Constitucional.

<sup>35</sup> Gaceta del Congreso No. 428 de 11 de octubre de 2002. Ver, por ejemplo, sentencias de la Corte Constitucional T-563 de 2011, T-889 de 2007, entre otras.

que se desarrolle una actividad económica, y mucho más una labor en la formalidad con todas las garantías laborales que permita la acumulación de las semanas requeridas para acceder a esta pensión especial. Se ratifica con lo citado que no es una medida de reconocimiento del trabajo de cuidados de personas con discapacidad, sino una manera indirecta de suplir las falencias institucionales para ofrecer este tipo de servicios.

### **6.3.La afiliación a riesgos laborales de las mujeres rurales**

La ley 731 de 2002 es quizá la única que determina algún tipo de garantías laborales para las mujeres en la economía del cuidado. En el marco de esta ley se establece que las mujeres rurales, aun sin que tengan vínculos laborales e incluso si la actividad realizada no es reconocida por los sistemas de medición del Estado, serían afiliadas al sistema de riesgos laborales, para lo cual se obliga al Ministerio del Trabajo a crear mecanismos de afiliación<sup>36</sup>; asimismo, se establece su deber de adelantar estudios, campañas y acciones de prevención, promoción y educación, destinados a las mujeres rurales, con el fin de mejorar su calidad de vida, “ya sea por labores que desempeñen desde su casa de habitación o en desarrollo de su actividad rural”<sup>37</sup>.

Así las cosas, esta es una medida de reconocimiento de las actividades de cuidado no remunerado, por lo menos en materia de protección social. Pero al no entenderse cobijados los hombres que realizan estas labores en contextos de ruralidad, no se transforman los patrones de género frente al cuidado, a pesar de que constituya *per se* una garantía laboral.

En noviembre de 2012, el Consejo de Estado confirma una sentencia que hubiere emitido el Tribunal Administrativo de Cundinamarca en el sentido de obligar al Ministerio del Trabajo que durante los 6 meses siguientes debía dar estricto cumplimiento a lo establecido a los artículos 14 y 15 de la mencionada ley. Actualmente, esta medida de cubrimiento de riesgos laborales para las mujeres rurales no hace parte de la *Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial de Género* del Ministerio del Trabajo.

### **6.4.Medidas de conciliación en las convenciones colectivas y las posibilidades de la negociación colectiva**

---

<sup>36</sup> Colombia. Ley 731 de 2002. Artículo 14.

<sup>37</sup> *Ibidem*. Artículo 15.

La igualdad y la libertad sindical, de la que es corolario fundamental la negociación colectiva, son derechos humanos. Así se ha consagrado en instrumentos del orden universal y regional, en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo –OIT, y en los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.<sup>38</sup> Los Convenios de la OIT relativos a la libertad sindical establecen la interrelación entre el derecho de negociación colectiva y la igualdad

Los convenios 100 y 111 de la OIT sobre remuneración igual para trabajo de igual valor y sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, respectivamente, ambos ratificados por Colombia, son fiel reflejo de dicha interrelación. El Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, 1951, recoge en su artículo 2 c) que este principio deberá aplicarse a través *de contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores*. La Comisión de Expertos de la OIT, ha señalado que las mujeres no solamente deberían estar presentes en la mesa de negociaciones, sino que sería también menester precisar más claramente sus intereses propios durante la negociación colectiva, para tener la seguridad de que en todo convenio colectivo se consideren las prioridades y aspiraciones de unas y otros (OIT, 2000).

Así las cosas, entender la negociación colectiva en clave de género implicaría: (1) Implementar mecanismos para asegurar la participación de las mujeres en todas las etapas de la negociación colectiva, (2) Determinar acciones positivas directamente encaminadas al logro de la equidad de género, (3) Asegurar la inclusión de las necesidades y expectativas de las mujeres en los pliegos de peticiones y en la convención colectiva.

La inclusión del tema de conciliación trabajo-familia en la negociación colectiva acarrea la ventaja de crear un instrumento adicional y de carácter colectivo para facilitar la promoción

---

<sup>38</sup> La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, partiendo de la igualdad y el derecho al trabajo, señalan el principio de igual salario por trabajo igual y la libertad sindical como medio de defensa de los intereses profesionales. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), el más importante instrumento de derechos humanos de las mujeres, señala en su artículo 11, el derecho a la igualdad de remuneración y trato, la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, y la obligación del Estado de adelantar programas de apoyo que permitan compatibilizar la vida familiar, personal y laboral. La Conferencia de los derechos humanos de Viena de 1993 señaló que “*Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales*”.

y la fiscalización de la legislación nacional, como forma de crear una barrera a posibles intentos de flexibilización de esa normativa, para ampliar la duración o la cobertura de los derechos y beneficios, y para instituir nuevos derechos para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. (Abramo & Rangel, 2005)

En el estudio realizado para la OIT por Laís Abramo y Martha Rangel sobre la inclusión de los temas de género en la negociación colectiva en seis países de la región (Argentina, Brasil,

Chile, Paraguay, Uruguay y Venezuela), se trata de responder a la pregunta por la persistencia de estos temas en las convenciones colectivas. Las autoras señalan algunos avances, aunque aún tímidos, con relación al cuidado de los hijos e hijas<sup>39</sup>, la paternidad<sup>40</sup>, la equiparación de la adopción a la maternidad en materia de derechos, y las responsabilidades familiares<sup>41</sup>.

En las convenciones colectivas recopiladas en el Sistema de Información Sobre Conquistas Laborales Convencionales-SISCON<sup>42</sup> de la Escuela Nacional Sindical –ENS, se evidencia que en Colombia, la igualdad en estos instrumentos se entiende en general como entre trabajadoras y trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, mas no en el sentido de la equidad de género. Sin embargo, en numerosas convenciones se señala en abstracto el respeto por los instrumentos de derechos humanos en el ámbito universal y regional, lo que da plena cabida a aquellos referentes a la equidad de género<sup>43</sup>; son comunes las medidas de seguimiento de lo pactado. De otro lado, se presentan medidas como auxilios educativos para hijos e hijas, la o el cónyuge, así como para acceder a vivienda.

No se establecen medidas afirmativas para la participación de las mujeres, como cuotas en los órganos de dirección de los sindicatos o para la integración de las comisiones de

---

<sup>39</sup> Licencias para el acompañamiento de los hijos e hijas por cuestiones de salud y educación (Brasil); licencias de hasta cuatro horas diarias en caso de enfermedad de hijo o hija menor de un año (Chile); ampliación del tiempo de duración del beneficio de guardería infantil (Brasil y Paraguay).

<sup>40</sup> Institución de la licencia por paternidad (Uruguay y Venezuela); ampliación del período de licencia por paternidad (Brasil, Chile y Paraguay); protección contra el despido del padre por nacimiento de un hijo o hija (Brasil); extensión a los padres del derecho a las guarderías infantiles (Brasil).

<sup>41</sup> Licencia por enfermedad grave de pariente directo (Chile y Paraguay).

<sup>42</sup> Ese sistema acopia y procesa información de las conquistas o acuerdos logrados a través de convenios colectivos de trabajo (pactos colectivos y convenciones colectivas). Es una muestra de alrededor de 200 convenciones colectivas de trabajo de empresas y organizaciones de todos los sectores económicos.

<sup>43</sup> Entre otras en las convenciones colectivas de BBVA-Colombia, Cerro Matoso S.A., ECOPETROL, Cementos Argos S.A.

negociación. A pesar de ello, es positivo que algunas organizaciones de base, así como las federaciones y confederaciones sindicales cuentan con secretarías de asuntos de la mujer. Las convenciones colectivas no incorporan un lenguaje incluyente y persiste en ellas la noción tradicional de familia como aquella fundada en un vínculo formal, con hijos e hijas y heterosexual, lo cual puede limitar el ámbito de aplicación de las convenciones colectivas y propiciar la discriminación; como una de las consecuencias de esta concepción tradicional de familia son escasas las medidas de mayor flexibilidad o acceso a beneficios convencionales de hombres o mujeres cabeza de familia, o para el cuidado y la educación de familiares con discapacidad que dependen económicamente o del cuidado del trabajador o la trabajadora. En lo atinente a las licencias de maternidad y paternidad, lo más común es que no se señalen marcos más amplios de protección que aquellos ya estipulados en la ley. De otro lado, las cargas de cuidado se presentan como un obstáculo para el ejercicio del rol sindical de las mujeres. En el *Primer Encuentro de Género y Negociación Colectiva: Mujeres que transforman el sindicalismo*<sup>44</sup>, el cual reunió alrededor de ochenta mujeres sindicalistas de todo el país, de diversos sectores económicos<sup>45</sup>, y de organizaciones sindicales de todos los niveles, dos mujeres sindicalistas expresaron lo siguiente al respecto:

“A veces las mujeres somos apáticas a estas apuestas por los derechos laborales debido a la cantidad de obligaciones que tenemos como madres, esposas y muchas veces la actividad sindical es tediosa y muy desagradecida.” (Gloria Elena Arenas, sindicalista del sector salud)

“[...] es muy cierto que el tema del cuidado suele ser un gran obstáculo ya que hay una gran dificultad para conciliar el rol sindical con aquellas responsabilidades como madres y esposas. En este sector es muy difícil convencer a las mujeres que se afilien al sindicato.” (María Francisca Rocha, Sindicalista del sector agroalimentario)

Así las cosas, si bien es fundamental concebir medidas de conciliación que transformen las relaciones de género desde las convenciones colectivas, también se hace necesario integrar estrategias para la participación de las mujeres y sus agendas hacia el interior de las organizaciones sindicales: las medidas para la creación, crecimiento, fortalecimiento e

---

<sup>44</sup> Este Encuentro fue realizado en la ciudad de Medellín durante los días 17 y 18 de julio del 2014, y organizado por la CUT, CTC, ISP, INDUSTRIALL, UNI, ITF, UITA, con el apoyo de FNV, FESCOL y la Escuela Nacional Sindical – ENS.

<sup>45</sup> Tuvieron presencia los sectores de educación, salud, financiero, madres comunitarias, trabajo doméstico, trabajo informal, siderurgia/autopartes, construcción/madera, minero/energético, agroalimentario, sector público, comercio y telecomunicaciones.

innovación deberían pensarse en una óptica de inclusión.

Algunas circunstancias que, según las investigadoras, subyacen a los avances señalados para América Latina, las cuales contribuyen a la inclusión de las expectativas y necesidades de mujeres y hombres en clave de género son: la fuerte participación de las mujeres al interior de las organizaciones sindicales, el apoyo de organismos técnicos y de financiamiento internacionales, la intervención del Estado para contribuir a que se gesten estos cambios con la incorporación de cláusulas innovadoras en las negociaciones del sector público, y el reconocimiento de la importancia de la negociación colectiva como un instrumento clave de intervención. (Abramo & Rangel, 2005).

En conclusión, la negociación colectiva tiene un profundo potencial transformador de las relaciones de género en el trabajo remunerado, posibilidades que en Colombia se realizan de manera limitada, en particular por la mínima afiliación sindical en general, y de las mujeres, en particular. Múltiples medidas para el reconocimiento y la redistribución del cuidado pueden impulsarse desde estos escenarios.

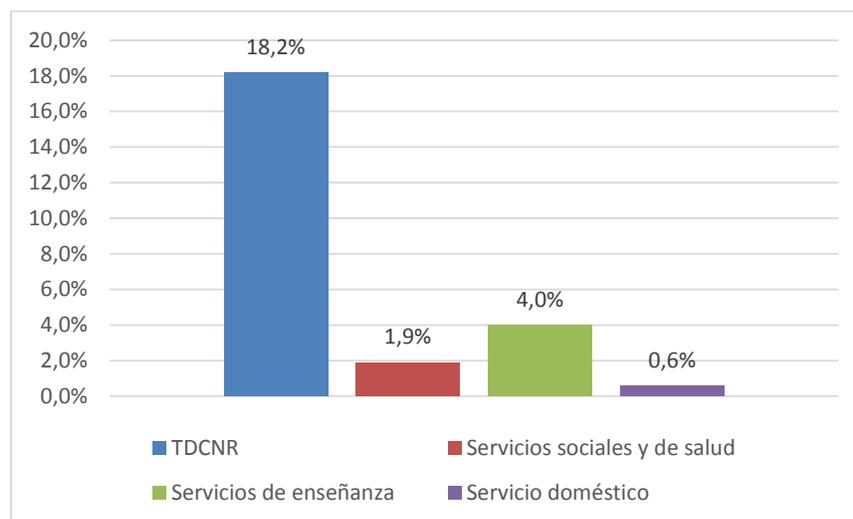
### **7. Articulaciones entre el trabajo no remunerado y el mercado laboral**

Con lo visto hasta aquí, es innegable que pese a su inserción en el mercado laboral, las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas del cuidado no remunerado, las cuales se presentan de manera simultánea con su profesionalización y envejecimiento. Si bien la tasa de participación de las mujeres se viene incrementando de tal modo que puede decirse que comparten con los hombres el tiempo del trabajo remunerado, no sucede lo mismo con las cargas de las tareas domésticas: no se ha dado la redistribución también en el trabajo de cuidado no remunerado. Si se suma el tiempo de trabajo total –esto es, trabajo remunerado y no remunerado– en todos los casos las mujeres trabajan más que los hombres. De otro lado, las trabajadoras y trabajadores “inactivos” que refieren como causa de la inactividad tareas de cuidado y labores domésticas son predominantemente mujeres.

Es interesante comparar la participación de las actividades de cuidado no remunerado en el valor agregado ampliado de la economía, en comparación con aquellas actividades del cuidado remuneradas (servicios de enseñanza, servicios sociales y de salud, servicio doméstico); la escogencia de estas ramas de actividad se debe a su relación con las actividades de cuidado que tradicionalmente los hogares adquieren en el mercado o que son

provistas por otros sectores institucionales en el marco de relaciones mercantiles.

**Gráfico 34:** Participación del valor agregado del Trabajo Doméstico y de Cuidados No Remunerado (TDCNR) sobre el valor agregado ampliado de la economía Colombiana (2012)



Fuente: DANE; Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales (DSCN); Grupo Cuenta satélite de Economía del cuidado (DANE, 2013)

En este panorama, **la participación del valor del TDCNR en el valor agregado total ampliado del año 2012, es aproximadamente 18%. Incluso, aunque solo incluye la remuneración al factor trabajo, se genera un valor agregado que supera el generado por las ramas de actividad salud, educación y servicio doméstico, que juntas alcanzan 6,6% del valor agregado ampliado.** (DANE, 2013)

Es importante anotar que, como más abajo se explicará, estos sectores de cuidado remunerados tienen una presencia mayoritariamente femenina: del 95% en el servicio doméstico y del 68% en el sector de servicios sociales, comunales y personales, que incluye a los de enseñanza y los servicios sociales y de salud arriba desagregados. Teniendo en cuenta lo anterior, es posible afirmar que en Colombia el cuidado está en manos de las mujeres, ya sea este remunerado o no remunerado.

En la actual estructura del mercado laboral las mujeres ven necesario limitar su tiempo de descanso y ocio personal como única alternativa de conciliación de trabajo y familia

cuando no cuentan con otras alternativas de apoyo, viéndose afectada su salud física y psíquica y su calidad de vida. Pero el hecho de que no se haya dado una redistribución del cuidado también presenta otras consecuencias gravosas para las mujeres: al adaptar su inserción y desarrollo laboral a sus responsabilidades familiares en estas condiciones, se presenta una mayor intermitencia en su formación profesional y en el mercado laboral que adopta la forma de lagunas previsionales, salarios más bajos, trabajos en general más precarios que los de los hombres y un espectro de posibilidades más estrecho para decidir sobre su desarrollo profesional y laboral dada la alta segregación de género.

Ante este panorama, las mujeres por lo general buscan trabajos más flexibles que les permitan conciliar las esfera laboral y familiar, ocupaciones en las que puedan conciliar más fácilmente la generación de ingresos con las responsabilidades domésticas: trabajar menos horas remuneradas, alternar un tipo de trabajo y otro a lo largo del día, y muchas veces realizar trabajos en los que pueden tener consigo a los hijos e hijas, sea en el domicilio o en la calle. (OIT-PNUD, 2013). Ante la estructura rígida tradicional del mercado laboral formal lo que esto significa para millones de mujeres es acceder a trabajos precarios, informales o mal remunerados, lo que explica los altos índices de cuentapropismo e informalidad en las mujeres; es esta una flexibilidad que sacrifica la protección social y las condiciones laborales adecuadas.

Este fenómeno es más pronunciado aún entre aquellas que tienen mayor cantidad de hijos e hijas, pertenecen a hogares con menores ingresos y cuentan con menos años de educación formal (Lupica, 2010). Pero estas tensiones no solamente afectan a las mujeres, sino también a los hombres que quisieran participar en las tareas reproductivas y del hogar, la calidad de los cuidados que reciben niñas y niños, adultos mayores y personas con capacidades diferenciales; y al crecimiento económico y buen funcionamiento del mercado de trabajo y la productividad de las empresas (OIT-PNUD, 2009).

De otro lado, se reproducen y legitiman las desigualdades de género y socioeconómicas, considerando que la posibilidad de acceder a servicios formales de cuidado se vuelve dependiente de la capacidad económica, lo cual explica en gran medida la feminización de la pobreza en América Latina; según la CEPAL, el índice de feminidad de la pobreza para las personas de entre 20 y 59 años de edad indica que la tasa de pobreza de las mujeres excede en un 30% o más la de los hombres de edad similar (CEPAL, 2013).

Las enormes desigualdades sociales están estrechamente vinculadas con la provisión desigual de cuidado familiar y social conformando un verdadero círculo vicioso. Quienes tienen más recursos disponen de un mayor acceso a cuidados de calidad en situación de tener menos miembros del hogar que cuidar. Aquellos que disponen de menores recursos para acceder a los cuidados mercantiles y que tienen más cargas de cuidado acumulan desventajas por el mayor peso del trabajo doméstico familiar, por las dificultades en el acceso a los escasos servicios públicos y la necesidad de recurrir a cuidadoras informales (Batthyány, 2009).

Una clara consecuencia de ello es que otras mujeres asumen las dificultades de aquellas en mejores condiciones socioeconómicas para conciliar su vida laboral y familiar, sin poder hacerlo ellas mismas, y no solamente en nuestro contexto, sino a escala transnacional. En efecto, con la entrada masiva de mujeres de los países ricos al mercado laboral, el incremento de la esperanza de vida y de los modos de organización del trabajo en el modelo neoliberal que ha generado déficit y dificultades en la provisión de cuidados, se ha generado la llamada “crisis del cuidado”. Esta crisis conduce a la importación de trabajadoras procedentes de países pobres, lo que es sinónimo de fuga de cuidado, incluso si es fuente de entrada de divisas a estos países. (Papperman, 2011)

Se configura así una “cadena de cuidados” en cuyos diferentes eslabones mujeres reemplazan a otras mujeres en estas responsabilidades, lo cual contribuye a reforzar la inequidad entre hombres y mujeres, e incluso entre las propias mujeres y familias de diferentes estratos socioeconómicos. (OIT-PNUD, 2013). En efecto, la escasez o ausencia de servicios públicos de cuidado provoca que las alternativas de conciliación dependan acusadamente de los apoyos que brindan otras mujeres de la familia y de los recursos monetarios disponibles en los hogares, que están muy desigualmente distribuidos.

Aquí toma una particular importancia la categoría de la interseccionalidad, pues las relaciones intersubjetivas de cuidados no se vivencian de igual forma por todas las mujeres; en efecto, la clase, la identidad étnica y el origen social, entre otras circunstancias, complejizan la situación de exclusión de muchas mujeres. Por ejemplo, y como se vio en el análisis de la ENUT, las mujeres rurales tienen en promedio mayores cargas de cuidado que aquellas que habitan en contextos urbanos, y cuando participan del mercado laboral, experimentan mayores niveles de precariedad.

De otro lado, el servicio doméstico es un sector racializado, con amplia participación de mujeres afro que experimentan la discriminación *premercado*, que comprende la desigualdad de hombres y mujeres negras para la adquisición de capacidades de inserción en el mundo del trabajo productivo, marcada por las menores coberturas educativas, de acceso a salud, de alimentación, entre otras; y una discriminación de mercado, que incluye un trato diferencial de personas con los mismos desarrollos productivos para ocupar posiciones en la fuerza laboral, por sus características étnicas, fenotípicas y de género (Viáfara, Correa, & Urrea-Giraldo, 2009).

Sobre las políticas laborales de conciliación, vale resaltar algunos puntos críticos, así como algunas oportunidades. Como limitaciones de estas políticas, específicamente de las licencias de maternidad y paternidad, así como sobre la negociación colectiva se presenta lo siguiente:

En primer lugar, aplican solamente en el empleo formal, es decir, para cinco de cada diez trabajadores y trabajadoras en Colombia, lo cual es generador de exclusión y desigualdad entre las personas en la informalidad, el cuentapropismo, el trabajo doméstico y la ruralidad, y aquellas asalariadas formales. La negociación colectiva, asumida comúnmente en el país como adscrita al ámbito de una empresa específica en lugar de realizarse en clave sectorial limita las posibilidades de este instrumento, en particular para las actividades del cuidado remuneradas, no remuneradas y aquellas realizadas en un marco de informalidad.

En segundo lugar, las normas laborales tienden a centrarse en demandas de tiempo de cuidado muy limitadas y relacionadas con la protección de la madre trabajadora en el período de gestación, alumbramiento, posparto y lactancia y no necesariamente consideran las necesidades de las personas que requieren cuidados; de otro lado, son escasas las medidas para propiciar que los hombres se involucren de manera más activa en el cuidado.

En tercer lugar, la regulación vigente legitima estereotipos de género, fortaleciendo la idea de “mujeres cuidadoras” y “varones proveedores” excluidos del ámbito doméstico. Algunos ejemplos de ello es la inexistencia de un fuero de paternidad que proteja a los hombres del despido durante la gestación de su hijo o hija, el parto o la licencia de paternidad; la diferencia temporal entre las licencias de paternidad y maternidad; la manera restringida y tradicional en la que se entiende la “familia” a pesar de los avances jurisprudenciales al

respecto que no ayuda en la transformación de los roles de género frente al cuidado.<sup>46</sup>

En cuarto lugar, existen dificultades en el cumplimiento de la legislación laboral ya existente, debida a la falta de fiscalización de su efectividad, a la preponderancia de trabajos con garantías laborales limitadas, y a la mínima flexibilidad que en general presentan los empleos formales que impide su compatibilización con actividades de cuidado. Las limitaciones en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales y en procesos de negociación colectiva impide que sus necesidades hagan parte de las agendas laborales en estos espacios y a su vez que las normas sobre equidad de género no encuentren eco en las convenciones colectivas de trabajo.

Es de resaltar que Colombia no ha ratificado el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, y en general carece de una política integral de cuidados, de tal forma que las medidas de conciliación quedan casi exclusivamente limitadas al ámbito laboral formal, por lo que es necesario trabajar en la cobertura de estas medidas para las personas que no tienen garantías laborales y en nuevas medidas que contribuyan con mayor fuerza a transformar los roles de género frente al cuidado.

## **8. Conclusiones. Algunos apuntes para una política pública del cuidado**

El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado se distribuye socialmente de manera desigual. Se presenta que desde los sectores que provisionan estos servicios –estado, mercado, familias-, son estas últimas las que asumen esta necesidad social en mayor medida: la participación del valor del TDCNR en el valor agregado total ampliado de la economía del año 2012, es aproximadamente 18%, el cual supera el generado por las ramas de actividad salud, educación y servicio doméstico, que juntas alcanzan 6,6% del valor agregado ampliado. El valor económico de las actividades del cuidado no remuneradas asciende a 20.4 puntos del PIB, lo que representa más de 135 billones de pesos, un aporte muchísimo mayor al de cualquier otro sector económico, siendo el 80% de ello (el 16.3% del PIB), generado por las mujeres en este sector.

Sin importar el sector, el cuidado está principalmente a cargo de las mujeres, pues en el

---

<sup>46</sup> En la sentencia C-577 de 2011, la Corte Constitucional expresó que el “carácter maleable de la familia” se corresponde con un Estado multicultural y pluriétnico que justifica el derecho de las personas a establecer una familia “de acuerdo a sus propias opciones de vida, siempre y cuando respeten los derechos fundamentales”, pues, en razón de la variedad, “la familia puede tomar diversas formas según los grupos culturalmente diferenciados”, por lo que “no es constitucionalmente admisible el reproche y mucho menos el rechazo de las opciones que libremente configuren las personas para establecer una familia”

imaginario social patriarcal estas actividades aún son consideradas como propias de la “naturaleza femenina”, sin que se consideren como producto del aprendizaje o la experiencia, de tal modo que se compromete su dignificación, reconocimiento, cualificación y remuneración. De esta manera, cuando estas actividades se realizan de manera remunerada en el mercado laboral, las profesiones u oficios de cuidado se presentan con una presencia preponderantemente femenina, como en el trabajo doméstico (95%) o el sector de servicios sociales, comunales y personales (68%), y en condiciones de mayor precariedad, por lo general en un marco de informalidad y cuentapropismo.

Cuando se desarrollan de manera no remunerada, y partiendo de que estas actividades son un trabajo propiamente dicho, configuran una carga global promedio de trabajo para las mujeres de más de 13 horas, y de más de 17 en el rango de edad de 25 a 45 años. De esta manera, las mujeres tienen una participación mayor en 26 puntos porcentuales a la de los hombres en estas actividades, y dedican a las mismas tres veces el tiempo que aquellos (6:35 vs. 2:00), y cuatro veces en contextos de ruralidad (7:37 vs. 1:53). Sobresale que el tiempo dedica al cuidado no varía considerablemente en consideración a la edad o el nivel educativo, mientras que la participación en el mercado laboral sí se ve altamente influenciada por estos factores.

Estas cargas implican que muchas mujeres asuman las actividades de cuidados de otras mujeres (de manera remunerada o como parte de sus redes de apoyo), para sustentar su participación en el mercado laboral. Una de las circunstancias que lo evidencia es que más de 1.5 millones de mujeres mayores de 65 años asume actividades de cuidado directo de otros por casi 5 horas diarias.

La rigidez e inequidad en la que se distribuye el cuidado tiene una amplia significancia en la configuración de la dinámica del mercado laboral. En efecto, muchas más mujeres participan hoy de aquel, pero este sigue respondiendo a un patrón masculinizado del mundo del trabajo, según el cual todo trabajador contaba con una red de apoyo y cuidado que le permitía desarrollar sus actividades productivas, encontrándose excluido de la dinámica de la familia y las actividades de cuidado. Así que el mundo del cuidado remunerado no ha asumido también una dinámica de transformación.

Esta rigidez se expresa en las escasas medidas de conciliación que existen en Colombia: la poca flexibilidad en materia de permisos para eventos familiares, la amplia brecha entre las licencias de maternidad y paternidad, la marcada ausencia de demandas de conciliación en las agendas laborales de los sindicatos con poca representación femenina, la persistencia de estereotipos de género y el encasillamiento de lo poco que existe al mercado laboral formal cuando 5 de cada 10 mujeres están en la informalidad y el cuentapropismo, genera diversas situaciones de exclusión para las mujeres cuando participan en el mercado de trabajo.

Las mujeres, en efecto, dedican al trabajo remunerado un poco más de la mitad del tiempo que dedican los hombres (5:11 vs. 2:31), presentan un nivel de ocupación menor en 22.7 puntos porcentuales, una tasa de desempleo mayor en 5.3 puntos porcentuales y un nivel de subempleo superior al 35%, ingresos 18.5% menores, una concentración a nivel salarial en el rango de 0 a 0.5 smlmv, ocupan únicamente el 26.2% en el rol de empleadora a pesar de su nivel promedio mayor de educación, y presentan bajos niveles de protección social, en especial en oficios feminizados (el trabajo familiar sin remuneración presenta un nivel de cotización del 1.2%, el trabajo por cuenta propia del 9.2%, y el trabajo doméstico del 14.6%). Asimismo, casi 5 millones de mujeres (denominadas como “inactivas”) se dedican a oficios del hogar, mientras que el 57.8% de los hombres inactivos se dedica a educarse.

Y es que el cuidado que asumen las mujeres les obliga a optar por opciones más flexibles que por lo general se hallan en el cuentapropismo y la informalidad; cuando participan del mercado laboral formal, reducen sus posibilidades de participar en las organizaciones sindicales de tal forma que puedan posicionar sus necesidades y expectativas en las agendas laborales, conformándose así un círculo que propicia la discriminación de género.

La limitada oferta de servicios formales de cuidado contribuye alarmantemente a esta “crisis del care”: el 63% de los niños y niñas de 0 a 6 años de edad no cuenta con alternativas de cuidado distinto al que le pueden proveer sus familias; desde el 2007 la tasa de cobertura escolar ha ido disminuyendo de tal modo que para el 2013 el déficit en la cobertura en básica primaria se ha duplicado; el cuidado se ha pensado preminentemente para niños y niñas, dejando de lado el envejecimiento de la población, y aún que el 47% de las personas con discapacidad son mujeres mayores de 50 años de edad; de hecho, a 2020, la población de personas mayores será de más de 6 millones.

Así las cosas, esta oferta de servicios no solamente no es suficiente para satisfacer las necesidades del cuidado, sino que se proyecta que hacia el futuro estas necesidades se concentrarán mayormente en las personas mayores, para lo que la institucionalidad no se encuentra preparada, y no hay medidas que transformen los patrones de género de tal forma que se pueda prever una distribución más equitativa de estas actividades del cuidado.

Ante esta crisis, es necesario que el cuidado pase de ser considerado un tema propio de las mujeres, un problema de las familias, a una necesidad social básica, un derecho universal de ciudadanía que va más allá de la dependencia para expresarse en lo más íntimo de las relaciones humanas, aun frente a sujetos considerados no dependientes y frente al propio ser. Es un desafío que implica “discutir cómo la sociedad considera justo, y también consistente desde el punto de vista económico, garantizar la reproducción social” (Rodríguez Enríquez, Giosa Zuazúa, & Nieva, 2009).

Así las cosas, una política de cuidados debería tener presente por lo menos, los siguientes elementos:

- ◆ Ser pensada en conjunto con todos los sectores que proveen cuidados, en especial con amplia participación de las familias, y allí con cuidadoras y cuidadores.
- ◆ Diseñar mecanismos para motivar la afiliación de las mujeres a las organizaciones sindicales y su participación en todo el proceso de negociación colectiva.
- ◆ Reevaluar las políticas laborales actuales de conciliación de manera que cobijen también a los hombres y se conviertan en medios para lograr que los hombres asuman como propias las responsabilidades del cuidado en sus familias.
- ◆ Promover el diálogo social con el sector empresarial para la adopción de medidas de conciliación, y en general medidas para promover la equidad de género al interior de las empresas. Para ello, la ratificación del Convenio 156 sobre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares sería importante.
- ◆ Considerar la dinámica sociodemográfica en el país y sus tendencias actuales y futuras, de tal manera que pueda responder a las necesidades diversas de cuidados de las distintas poblaciones. Ello implica aplicar un enfoque diferencial, y considerar contextos diversos, como la ruralidad, donde se recrudescen los factores de exclusión y se presenta una menor oferta de cuidados.

- ◆ Promover la realización del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, en orden de que se reconozca el valor social de los oficios y profesiones ligadas al cuidado y se impulse su dignificación y plenitud de garantías laborales.
- ◆ Propiciar la negociación colectiva sectorial, en consideración a las particularidades de estas actividades, el ámbito privado en el que suelen desarrollarse y los obstáculos organizativos que se pueden presentar.
- ◆ Diseñar un conjunto de estrategias de tal manera que se logre politizar el tema y sea reconocida socialmente su importancia como antesala a las acciones legislativas más concretas. Acciones de comunicación pública deben implementarse para contribuir a que se desmonte el estereotipo de que el cuidado es cosa de las mujeres, de tal forma que se impulse la participación de diversidad de actores.

## Referencias

- Abramo, L., & Rangel, M. (2005). Negociación colectiva e igualdad de género en América Latina: un análisis comparativo. En L. Abramo, & M. Rangel, *América Latina: Negociación Colectiva y equidad de género* (págs. 15-68). Chile: OIT.
- Arango, L. G., & Molinier, P. (2011). El cuidado como ética y como trabajo. En L. G. Arango, & P. Molinier, *El trabajo y la ética del cuidado*. Medellín: La Carreta Editores EU.
- Batthyány, K. (2009). *Autonomía de las mujeres y resistencias a la división sexual del trabajo al interior de las familias*. Santiago: OIT.
- Carrasco, C., Mayordomo, M., Domínguez, M., & Alabart, A. (2004). *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- CEPAL. (Octubre de 2013). *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad*. Recuperado el junio de 2014, de XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/51081/MujeresenlaeconomicadigitalSIN>

TESIS.pdf

CEPAL. (2013). *Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad*.

*Código de infancia y adolescencia. Ley 1098 de 2006*. (8 de Noviembre de 2006). Bogotá.

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). *Documento CONPES SOCIAL 166. Política Pública Nacional de Discapacidad e inclusión social*. Obtenido de [http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-335918\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/articles-335918_archivo_pdf.pdf)

Cru, D. (1988). Les règles du métier. L'art de vivre. Langue de métier. En C. Dejours, *Plaisir et souffrance dans le travail* (págs. 29-49).

DANE. (2013). *Cuenta satélite de la economía del cuidado*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/cuentas/ec/EcoCuiResultadosFase1.pdf>

DANE. (2013). *Encuesta Integrada de Hogares. Mercado laboral por sexo*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/segun-sexo>

DANE. (2013). *Encuesta Integrada de Hogares. Mercado laboral. Empleo y desempleo*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>

DANE. (2013). *Encuesta Nacional de Usos del Tiempo*. Obtenido de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-sociales/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut>

DANE. (2013). *Sistema Nacional Estadístico*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2014, de <https://www.dane.gov.co/index.php/es/educacion-cultura-gobierno-alias/poblacion-escolarizada/89-sociales/educacion/3901-educacion-formal>

Dejours, C. (2007). *Travail: usure mentale*. París: Bayard.

Dejusticia. (s.f.). *LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN COLOMBIA: Una mirada*

a la luz de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Centro de Estudios de Derecho Justicia y Sociedad*, 42.

Esquivel, V. (2011). *La economía del cuidado en América Latina: Poniendo los cuidados en el centro de la agenda*. Recuperado el 16 de 06 de 2014, de [http://www.americalinagenera.org/es/documentos/Atando\\_Cabos.pdf](http://www.americalinagenera.org/es/documentos/Atando_Cabos.pdf)

Folbre, N. (2006). Measuring care: Gender, Empowerment and the Care Economy. *Journal of Human Development*, 183-199.

Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas desde la posición "postosocialista"*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.

Gilligan, C. (2009). Le care, éthique féminine ou éthique féministe? *Multitudes*, no. 37-38, 113-121.

Himmelweit, S. (1999). Domestic Labor. En J. a. Peterson, *The Elgar Companion to Feminist Economics* (págs. 126-135).

Himmelweit, S. (2007). The Prospects for Caring: Economic Theory and Policy Analysis. *Cambridge Journal of Economics*.

Hochschild, A. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. EEUU: University of California Press.

ICBF. (19 de 09 de 2011). *Resolución 4015* . Recuperado el 11 de 09 de 2014, de [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion\\_icbf\\_4025\\_2011.htm](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_icbf_4025_2011.htm)

ICBF. (2013). Recuperado el 16 de 09 de 2014, de <http://www.deceroasiempre.gov.co/QuienesSomos/Documents/Fundamentos-politicos-tecnicos-gestion-de-cero-a-siempre.pdf>

ICBF. (2014). *Instituto Colombiano de Bienestar Familiar*. Recuperado el 11 de 09 de 2014, de <http://www.icbf.gov.co/portal/page/portal/PrimeraInfanciaICBF/Serviciosdeatencio>

n

Lupica, C. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Buenos Aires: OIT.

Martínez Franzoni, J. (2010). Conciliación con co-responsabilidad social en América Latina ¿cómo avanzar? En *Atando cabos; deshaciendo nudos*. El Salvador: PNUD.

Ministerio de Educación Nacional. (27 de Diciembre de 2013). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2014, de <http://www.mineduacion.gov.co/primerainfancia/1739/w3-article-316845.html>

Ministerio de Protección Social . (2007). *Política Nacional de Envejecimiento y Vejez* .

Ministerio de Protección Social. (2013). Recuperado el 04 de 2014, de [http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20\(Dic%202013\).pdf](http://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Cifras%20Registro%20de%20discapacidad%20(Dic%202013).pdf)

Ministerio de Protección Social. (s.f.). *Ministerio de Salud* .

Ministerio de Salud y Protección Social. (31 de 08 de 2012). *Formulación de Política Pública en Discapacidad en Colombia*. Obtenido de <http://www.minsalud.gov.co/Documentos%20y%20Publicaciones/Documento%20formulacion%20de%20Politica%20Publica%20en%20Discapacidad.pdf>

Molinier, P. (2011). Antes que todo, el cuidado es un trabajo. En P. Molinier, & L. G. Arango, *El trabajo y la ética del cuidado* (págs. 45-64). Medellín: La Carreta Social.

Oficina Asesora de Planeación y Finanzas . (10 de Julio de 2013). *Ministerio de Educación Nacional*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2014, de [http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-329021\\_archivo\\_pdf\\_indicadores\\_educativos\\_enero\\_2014.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-329021_archivo_pdf_indicadores_educativos_enero_2014.pdf)

OIT. (2000). Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración

de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo documento GB.277/3/1 del Consejo de Administración. *Documento GB.277/3/1 del Consejo de Administración*. Ginebra: OIT.

OIT. (2006). Informe del Director General: Cambios en el mundo del trabajo. *Informe I(C). Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión*. Ginebra.

OIT. (10 de 2008). *Proteger el futuro: maternidad, paternidad y trabajo. Tema de la campaña: La Igualdad de género en el corazón del trabajo decente, 26 de septiembre de 2008*. Obtenido de [http://www.ilo.org/gender/Events/%20Campaign2008-2009/WCMS\\_095884/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Events/%20Campaign2008-2009/WCMS_095884/lang--es/index.htm)

OIT. (2013). *Panorama Laboral 2013: América Latina y el Caribe*. Lima. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_232760.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf)

OIT. (2013). *Panorama Laboral. América Latina*. Lima: OIT.

OIT-PNUD. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: OIT-PNUD.

OIT-PNUD. (2013). *Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad*. Chile: OIT-PNUD.

OLAVARRÍA, J. (2009). *Apuntes para la construcción de una agenda pro género que incorpore a los hombres*. Santiago: CEDEM.

Papperman, P. (2011). La perspectiva del care: de la ética a lo político. En L. G. Arango, & P. Molinier, *El trabajo y la ética del cuidado* (págs. 25-44). Medellín.

Pautassi, L. (2010). Cuidado y derechos, la nueva cuestión social. En C. Calderón, & S. Montaña, *El cuidado en acción: entre el derecho y el trabajo* (págs. 69-92). Santiago de Chile: Naciones Unidas.

- Pineda Duque, J. A. (9 de 12 de 2013). Trabajo de cuidado de la vejez en una sociedad en envejecimiento. *La manzana de la discordia*, 53-69. Recuperado el 15 de 10 de 2014, de <http://manzanadiscordia.univalle.edu.co/volumenes/articulos/V9N1/art4.pdf>
- Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development.
- Rodríguez Enríquez, C., Giosa Zuazúa, N., & Nieva, D. (2009). El costo de las políticas ausentes. Las implicaciones económicas y sociales de la carencia de acciones de conciliación en América Latina. En *Colaboración con la OIT, para la elaboración del informe Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Buenos Aires: OIT.
- Tronto, J. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge.
- Viáfara, Correa, & Urrea-Giraldo. (2009). Desigualdades sociodemográficas y socioeconómicas, mercado laboral y discriminación étnico-racial en Colombia: análisis estadístico como sustento de Acciones Afirmativas a favor de la población afrocolombiana. *Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico – racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las independencias y Constitución de 1991*, 153 - 347.