



INFORME

CONDICIONES LABORALES DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL CUIDADO EN COLOMBIA

Octubre de 2021

Ingri Katherine Quevedo Rocha
Paula Herrera-Idárraga
Helena María Hernández Bonilla

Ingri Katherine Quevedo Rocha

Asistente de investigación cuantitativa en Quanta - Cuidado y Género. Economista de la Pontificia Universidad Javeriana.

Paula Herrera-Idárraga

Profesora Asociada Departamento de Economía, Pontificia Universidad Javeriana.

Helena María Hernández Bonilla

Project manager, Quanta - Cuidado y Género. Economista y estudiante de la Maestría en Economía, Pontificia Universidad Javeriana.

 @cuidadoygenero

 quanta@javeriana.edu.co

 www.cuidadoygenero.org

Para citar este informe utilice el siguiente formato: Quevedo, I.K., Herrera-Idárraga, P. & Hernández, H. M. (2021). Condiciones laborales de las y los trabajadores del cuidado en Colombia. Informe Quanta - Cuidado y Género.

Recuperado de:

<http://cuidadoygenero.org/condiciones-laborales>

Resumen

Este documento describe las condiciones laborales de los trabajadores del sector de cuidado remunerado en Colombia, mediante un análisis comparativo entre 2019 y 2020. Este sector incluye las actividades de educación, atención de la salud humana y asistencia social y servicio doméstico. Más de dos millones de mujeres y seiscientos mil hombres trabajaban en 2019 en estas actividades. La mayoría de hombres ocupados en el sector estaban en el subsector de educación, mientras que la mayoría de mujeres eran trabajadoras domésticas. Las mujeres del sector de cuidado presentan mayores tasas de informalidad, menores niveles de educación y menor ingreso que los hombres. Por la pandemia del covid-19 las mujeres con menos educación e ingresos y más informalidad fueron las más afectadas.



1. Introducción

El objetivo de este documento es describir las condiciones de los trabajadores del cuidado remunerado en Colombia. Estudios previos han encontrado que los trabajadores del cuidado, en algunos contextos, reciben relativamente menores pagos (Budig & Misra, 2010), y sus condiciones laborales son deficientes comparadas con otros tipos de trabajadores (Folbre, 2006). El cuidado es realizado principalmente por mujeres y se cree que requiere habilidades, como la empatía y la paciencia, que son consideradas femeninas por naturaleza. Asociar el cuidado con la maternidad y con labores que deberían realizarse por amor implica que sea poco valorado y que, cuando se realiza de forma remunerada, no reciba un pago justo (England et al., 2002). El cuidado es visto como una actividad que se compensa a sí misma mediante la satisfacción de ayudar a alguien, lo que podría llevar a los trabajadores del cuidado a aceptar menores salarios porque están haciendo una labor gratificante (Folbre & Nelson, 2000).

De acuerdo con Nancy Folbre (2020): “La noción de que el cuidado no representa una contribución "productiva" legitima la opinión de que las mujeres dependen de los hombres más que los hombres dependen de las mujeres y hace inevitable la relativa falta de poder de negociación de las mujeres en el hogar y en el mercado laboral” (p. 42). El cuidado se subvalora si lo realiza una mujer, pero cuando lo hace un hombre en muchos casos el mercado laboral y la sociedad lo valoran más.

En 2019 el sector de cuidado remunerado: educación, salud y servicio doméstico empleaba a 2 604 872 personas, el 12 % del total de ocupados en el país. De los trabajadores del sector 76 % eran mujeres (2 002 836), que representaban el 22 % de las ocupadas en Colombia. En 2020, debido a los efectos negativos en empleo que tuvo la pandemia del covid-19, el sector de cuidado remunerado presentó una caída en la ocupación de 18 % frente a 2019 (475 076 empleos menos). Fue el sector con la caída más alta en la ocupación, tanto absoluta como porcentual, comparado con las otras ramas de la economía. Esta caída se explica principalmente por la reducción en el empleo de mujeres (425 936 menos, 90 % de la caída total). La disminución de la ocupación de las mujeres en el sector de cuidado remunerado entre 2019 y 2020 fue de 21 %, 13 puntos porcentuales (p.p.) más que la de los hombres (8 %).

Este documento profundiza en el análisis del sector de cuidado remunerado en Colombia proporcionando una descripción de las condiciones laborales de sus trabajadores: nivel de informalidad, participación en el sector público, proporción de trabajadores independientes, nivel de escolaridad y años de educación promedio, ingresos y horas de trabajo. Esto, con el objetivo de identificar las condiciones en las que se encontraban los trabajadores del sector de

Se encuentra que en el sector de cuidado remunerado las mujeres se emplean más en la informalidad, tienen menor nivel educativo y menos años de educación que los hombres.

cuidado en 2019 y cómo estas cambiaron en 2020 debido a la pandemia del covid-19.

Se encuentra que en el sector de cuidado remunerado las mujeres se emplean más en la informalidad, tienen menor nivel educativo y menos años de educación que los hombres. Además, el porcentaje de mujeres independientes es menor que el de los hombres, al igual que el porcentaje de empleadoras y de empleadas públicas. La suma de estos factores, más las creencias sobre las actividades de cuidado, hacen que los salarios en este sector sean bajos, principalmente los de las mujeres, quienes en promedio en 2020 estaban obteniendo un ingreso mensual 39 % menor que el de los hombres.

Todo el análisis que se hace en este documento está basado en los datos de 2019 y 2020 de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la cual es realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de forma mensual. Esta encuesta contiene preguntas claves para el mercado laboral que permiten generar variables como tasa ocupación, tasa de desempleo, informalidad, salarios, actividad económica, entre otras. Una de las variables más importantes para este estudio es la clasificación de las actividades económicas mediante los códigos de la CIU Rev.4., los cuales se encuentran a 2 y 4 dígitos. Con esta clasificación se puede identificar el número de personas ocupadas en actividades de cuidado remunerado y sus condiciones sociodemográficas como edad, género y nivel educativo.

Debido a la pandemia, entre marzo y julio de 2020 la encuesta GEIH no incluyó todas las preguntas. Entre las que fueron excluidas algunos meses están las que permiten calcular la informalidad, el tamaño de la empresa, los pagos a seguridad social, el nivel de educación y el uso del tiempo en actividades no remuneradas. En este documento, por tanto, para analizar informalidad y nivel educativo no se tuvieron en cuenta los meses de marzo, abril y mayo de 2019 y 2020. Para el análisis sobre uso de tiempo, solo se incluyeron los meses de agosto a diciembre de ambos años.

2. ¿Qué se sabe sobre el cuidado remunerado y sus condiciones?

Nancy Folbre es una de las primeras investigadoras en abordar las desigualdades en las cargas de cuidado. En su libro *Who pays for the kids?* se pregunta: “¿Cómo están los costos de cuidarnos a nosotros, nuestros niños y otros dependientes distribuidos entre los miembros de la sociedad?” (Folbre, 1994, p.1). Folbre presenta las desigualdades que enfrentan las personas que se dedican a cuidar de otros, principalmente las mujeres, y expone varios aspectos que las han puesto en condición de vulnerabilidad. Las desigualdades en las cargas de cuidado no se evidencian

únicamente en los cuidados que se brindan por las familias sino también en los cuidados remunerados que son ofrecidos en el mercado, los cuales analizamos en este documento.

Los cuidados remunerados son definidos como aquellas actividades en las que los trabajadores proveen un servicio presencial que desarrolla las capacidades humanas (físicas, emocionales, mentales y cognitivas) del receptor; por ejemplo, profesores, enfermeros, cuidadores de personas dependientes y terapistas, entre otros (England et al., 2002). Estas ocupaciones enfrentan una penalidad en ingresos comparadas con otras ocupaciones con similares características, pero que no se encuentran en el sector de cuidado (England et al., 2002). Una de las explicaciones de esta penalidad salarial es por el lado de la demanda. Entre las personas que más necesitan cuidado se encuentran personas con discapacidad, adultos mayores, personas enfermas y niños, quienes están en una posición de vulnerabilidad y tienen menor disponibilidad a pagar por estos servicios (Danziger & Seefeldt, 2002; Crystal, 1995), lo que genera que el pago recaiga en familiares o el Estado (Meyer, 2002).

Tal como lo presentan England et al. (2002), los servicios de cuidado se asocian con características femeninas y con la maternidad, lo que ha implicado que las actividades de cuidado de personas dependientes hayan sido históricamente realizadas por mujeres. Esto ha generado que las habilidades necesarias para prestar un servicio de cuidado sean vistas como “naturales” y no adquiridas a través de entrenamiento. Esta asociación genera que las mujeres enfrenten más dificultades para conseguir puestos de calidad que los hombres. Esquivel (2007) analiza las barreras de entrada a trabajos de calidad para las mujeres. Encuentra que, ajustando por productividad, los salarios de las mujeres deberían ser mayores que los de los hombres. Sin embargo, esto no ocurre por los obstáculos que las mujeres afrontan para obtener empleos de calidad.

Un trabajo de calidad, tal como lo presenta Esquivel, requiere que los trabajadores tengan cierto tipo de protección. Esta definición es consistente con lo que propone la OIT (2002), la cual identifica la provisión de prestaciones sociales, la vinculación laboral y la posibilidad de promoción como condiciones necesarias para que un empleo sea de calidad. El trabajo formal y de calidad para los trabajadores del cuidado permite aumentar la calidad del servicio de cuidado, lo cual beneficia a ambas partes, tanto al que lo brinda como al que lo recibe (Folbre, 2006).

De Henau et al. (2016), usando datos de siete países de la OECD, muestran que la inversión pública en la industria de cuidado aumenta el número de empleos, reduce el déficit de servicios de cuidado, contribuye a reducir las desigualdades de género y permite impulsar el crecimiento económico, lo cual provee una forma efectiva para salir de una recesión en lugar de las políticas de austeridad.

Por otro lado, Esquivel (2010) identifica dos dimensiones que explican la posición en el mercado laboral de los trabajadores del cuidado en Argentina. La primera se refiere a la regulación del trabajo: los trabajadores del cuidado, especialmente los que se dedican a actividades de servicio doméstico, tienen una alta tasa de informalidad, no cuentan con seguridad social y pueden ser despedidos en cualquier momento. La segunda se refiere a las formas como los trabajadores del cuidado están organizados. Dado que las actividades de cuidado se realizan cara a cara y están distribuidas en diferentes ramas de actividades económicas tienen poca posibilidad de unión y organización para reclamar mejores condiciones. Esquivel (2010) resalta la importancia de ser un trabajador registrado (formal) en el ingreso por hora de los trabajadores del cuidado: las mujeres trabajadoras formales del cuidado ganan 60 % más que su contraparte informal.

Para Colombia, Herrera-Idárraga et al. (2020) realizan una primera aproximación a las características de los trabajadores del cuidado. En el informe muestran que las mujeres, principalmente las que trabajan en el sector de cuidado, se vieron gravemente afectadas por la crisis económica que desató la pandemia del covid-19. En línea con el documento, Hernández-Bonilla y Herrera-Idárraga (2021) desarrollan dos clasificaciones de cuidado y comparan la caída en la ocupación en el sector de cuidado remunerado con la de las otras ramas económicas; encuentran que la crisis económica presentada en 2020 puede considerarse como una crisis de cuidado debido a la fuerte contracción en la ocupación en el sector de cuidado remunerado, que afectó principalmente a las mujeres.

3. El sector de cuidado remunerado

Para definir cuáles actividades económicas pertenecen al sector de cuidado remunerado se utilizó una de las metodologías propuestas por Hernández-Bonilla y Herrera-Idárraga (2021). Esta clasificación está basada en las categorías de la OIT (2019) e incluye las divisiones (identificadas con códigos de 2 dígitos de la CIIU Rev. 4) 85 – Educación; 86 – Actividades de atención de la salud humana; 87 – Actividades de atención residencial medicalizada; 88 – Actividades de asistencia social sin alojamiento y 97 – Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico.

En la Figura 1, se observa cómo estaban distribuidos los empleos de hombres y mujeres en las actividades económicas del sector cuidado en 2019. Las mujeres representan tres cuartas partes del total de trabajadores de cuidado. El sector de educación es el que, combinando hombres y mujeres, ocupa a la mayor proporción de trabajadores del cuidado, 36,5 %. También es el sector donde la proporción de hombres es más grande. Esquivel (2010) plantea que los hombres que realizan actividades de cuidado son, en su mayoría, profesores y médicos que generalmente

Las mujeres representan tres cuartas partes del total de trabajadores de cuidado.

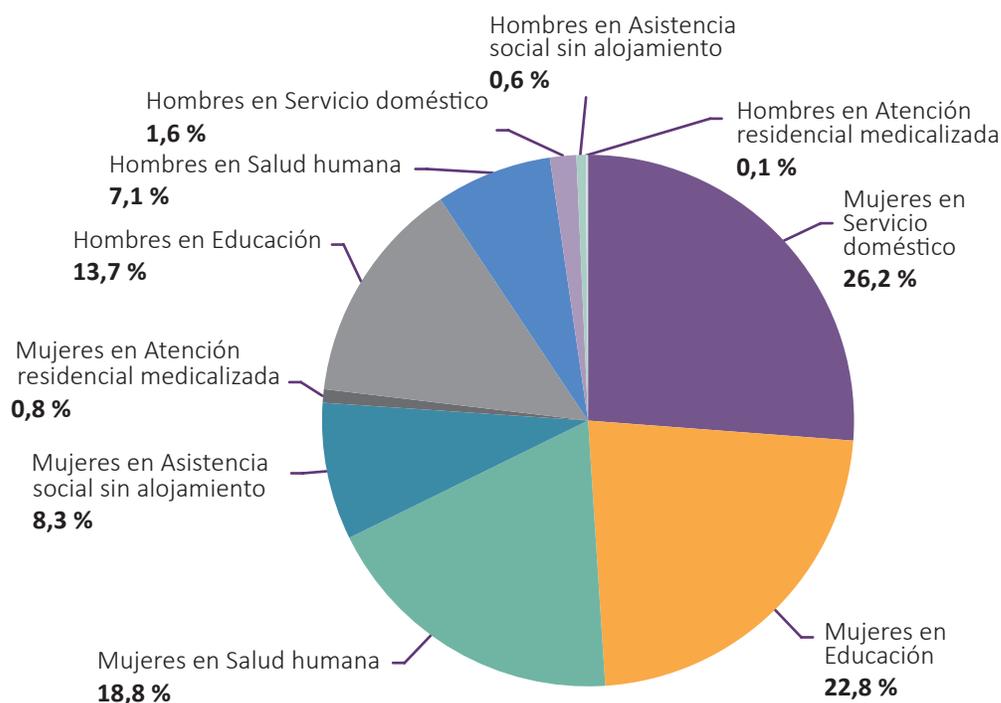
El 26 % del total de trabajadores de cuidado son mujeres que se encontraban realizando actividades de servicio doméstico.

tienen mayores niveles de educación e ingresos, como se analiza más adelante.

El 26 % del total de trabajadores de cuidado son mujeres que se encontraban realizando actividades de servicio doméstico. Este porcentaje es de tan solo 1,6 % en el caso de los hombres. La poca participación de los hombres podría responder a la creencia de que las actividades de cuidado dentro del hogar son mayoritariamente ejercidas por mujeres (Folbre & Nelson, 2000).

Salud humana es el tercer subsector con mayor proporción de ocupados del sector de cuidado, con 25,9 % del total. Los subsectores más pequeños de cuidado en cuanto a número de ocupados son los de actividades de asistencia social sin alojamiento y actividades de atención residencial medicalizada. No obstante, mantienen el patrón de ser sectores altamente feminizados. En las cinco actividades incluidas en el sector de cuidado remunerado hay mayor proporción de mujeres que de hombres.

Figura 1. Trabajadores del cuidado remunerado 2019



Fuente: construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019.

Nota: los porcentajes representan la participación de cada género y subsector en el sector de cuidado remunerado

4. Análisis comparativo del sector de cuidado remunerado y de sus condiciones laborales para 2019 y 2020

4.1. Ocupación

La pandemia del covid-19 junto con las medidas que se tomaron para detenerla como el distanciamiento social y los confinamientos presentaron un reto para la economía y para el mercado laboral. El empleo de las mujeres fue el más afectado. La población ocupada en Colombia tuvo una disminución de 2,4 millones entre 2019 y 2020. La caída en la ocupación femenina fue de 1,4 millones de empleos, es decir, una reducción del 15,5 %, el doble que la de los hombres (7,8 %).

El sector de cuidado remunerado fue el más impactado por la pandemia en términos de empleo en Colombia (Hernández-Bonilla y Herrera-Idárraga, 2021). La caída en la ocupación en 2020 frente a 2019 en el sector de cuidado fue del 18 % (475 076 empleos menos). De estos empleos que se perdieron en el sector de cuidado en 2020, el 90 % fueron empleos de mujeres. La caída del empleo en el sector fue del 21 % para las mujeres mientras que para los hombres fue de 8 %.

La Tabla 1 descompone el sector de cuidado para cada uno de los subsectores de cuidado remunerado. Entre 2019 y 2020 se presentó una caída en la ocupación en educación del 21 % para las mujeres y del 11 % para los hombres. En servicio doméstico, el subsector de cuidado que concentraba el mayor número de mujeres, la caída en la ocupación femenina fue del 30 % (203 816 ocupadas menos). En 2019 el 95 % de las personas empleadas en servicio doméstico eran mujeres. Por otro lado, las actividades de la salud fueron las que tuvieron una menor caída en la ocupación en 2020. Para las mujeres la reducción fue de 7 %, tres veces más grande que la de los hombres.

Para 2019, 9 % de los trabajadores del cuidado se encontraba realizando actividades de asistencia social sin alojamiento. De estas personas 93 % eran mujeres. La caída en la ocupación debido al cierre de establecimiento de asistencia social fue del 39 %, la caída porcentual más alta dentro de los subsectores de cuidado. Este comportamiento podría explicarse por las normas que se implementaron de distanciamiento social y la dificultad de ofrecer estos servicios durante la pandemia del covid-19. Por último, el subsector de atención residencial medicalizada en 2019 ocupó a 24 693 personas, lo que representó el 1 % del sector de cuidado. En este sector 86 % de los ocupados eran mujeres.

Tabla 1. Ocupados en el sector de cuidado remunerado

	Hombres		Mujeres		Total	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Educación	358 156	321 711	592 975	490 310	951 130	812 020
Actividades de atención de la salud humana	183 887	179 178	488 663	452 882	672 550	632 060
Actividades de atención residencial medicalizada	3 423	2 427	21 270	19 462	24 693	21 890
Actividades de asistencia social sin alojamiento	14 909	6 611	217 345	135 479	232 254	142 090
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	41 662	42 969	682 583	478 767	724 244	521 736
Total	602 036	552 896	2 002 836	1 576 900	2 604 872	2 129 796

	Variación absoluta			Variación porcentual (%)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Educación	-36 445	-102 665	-139 110	-10,2	-17,3	-14,6
Actividades de atención de la salud humana	-4 710	-35 780	-40 490	-2,6	-7,3	-6,0
Actividades de atención residencial medicalizada	-995	-1 808	-2 803	-29,1	-8,5	-11,4
Actividades de asistencia social sin alojamiento	-8 298	-81 866	-90 164	-55,7	-37,7	-38,8
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	1 308	-203 816	-202 508	3,1	-29,9	-28,0
Total	-49 140	-425 936	-475 076	-8,2	-21,3	-18,2

Fuente: construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020.

Nota: debido a las pocas observaciones que se registran para los subsectores de actividades de atención residencial medicalizada y actividades de asistencia social sin alojamiento, estos resultados deben ser tomados con cautela pues pierden representatividad estadística.

4.2. Informalidad

Como lo demuestra Esquivel (2010) malas instituciones afectan los trabajadores del sector de cuidado remunerado mediante el debilitamiento de su poder de mercado y su capacidad de organización. La informalidad refleja en cierta medida las malas instituciones y el poco reconocimiento que tienen los cuidados como una actividad económica en las cadenas de producción y muestra la necesidad de proteger a sus trabajadores. Para poder realizar una comparación que logre identificar cómo se comporta este fenómeno en el sector del cuidado se utilizaron cuatro definiciones de informalidad:

1. Informales DANE 23 Ciudades: la definición del DANE considera como informales a los siguientes trabajadores que laboran en una empresa o negocio de 5 o menos trabajadores: obrero o empleado de empresa particular, empleado doméstico, empleador, trabajador familiar sin remuneración, trabajador sin remuneración en empresas, jornalero o peón. Si es un trabajador por cuenta propia y su oficio no es profesional y trabaja en una empresa de 5 o menos trabajadores, también se clasifica como un trabajador informal. Los empleados del gobierno, de acuerdo con esta definición, no están en la informalidad. Según el DANE, la informalidad laboral es un fenómeno propio de los dominios urbanos, por lo que la medición la realizan y desagregan para las 23 ciudades principales y sus respectivas áreas metropolitanas.

2. Informales DANE 23 Ciudades sin Servicio Doméstico: dado que el servicio doméstico es una actividad que se provee en los hogares (considerados como empresas de menos de cinco trabajadores en casi la totalidad de los casos), la gran mayoría de los trabajadores domésticos, de acuerdo con la definición del DANE, estarían clasificados como informales. Por tanto, es útil analizar la informalidad por tamaño de empresa sin servicio doméstico.

3. Informales Seguridad Social 23 Ciudades: con esta definición se usa el mismo dominio geográfico que el DANE y se clasifica al trabajador como informal si cumple alguna de las siguientes características: (i) no está cotizando a un fondo de pensiones o (ii) no está afiliado ni es cotizante ni beneficiario de ninguna entidad de seguridad social en salud o (iii) está afiliado en el régimen subsidiado de salud.

4. Informalidad Seguridad Social Total Nacional: esta definición de informalidad con pagos a seguridad social permite tener una visión a nivel nacional, que incluye también los centros poblados y el área rural dispersa. Usa los criterios establecidos en la tercera definición.

De acuerdo con la definición de informalidad por tamaño de empresa, para las 23 ciudades principales, en el sector del cuidado remunerado, 40,1 % del total de mujeres ocupadas en 2019 eran informales, mientras que para los hombres este porcentaje era de 8 %.

La informalidad ha sido alta y persistente en Colombia. Según los datos publicados por el DANE, en diciembre de 2019 la informalidad fue de 48 % para las 23 ciudades y Áreas Metropolitanas (AM); en el mismo periodo de 2020 el porcentaje de informales aumentó a 49,5 %. En el sector de cuidado el porcentaje de trabajadores informales varía según la forma como se define la informalidad. Utilizando la definición de informalidad del DANE, se encuentra que fue de 32,6 % en 2019 y de 27,9 % en 2020. Las mujeres de este sector se han visto más expuestas al fenómeno de la informalidad: 40,1 % del total de ocupadas en 2019 eran informales, mientras que para los hombres este porcentaje era de 8 %. Bajo esta medición, la tasa de informalidad de las mujeres fue cinco veces la de los hombres en el sector de cuidado remunerado.

Al excluir servicio doméstico del análisis de informalidad se observa que hay una reducción importante: para 2019 el porcentaje de informalidad de las mujeres se reduce a 12,9 %, cifra tres veces menor que cuando se incluye servicio doméstico.

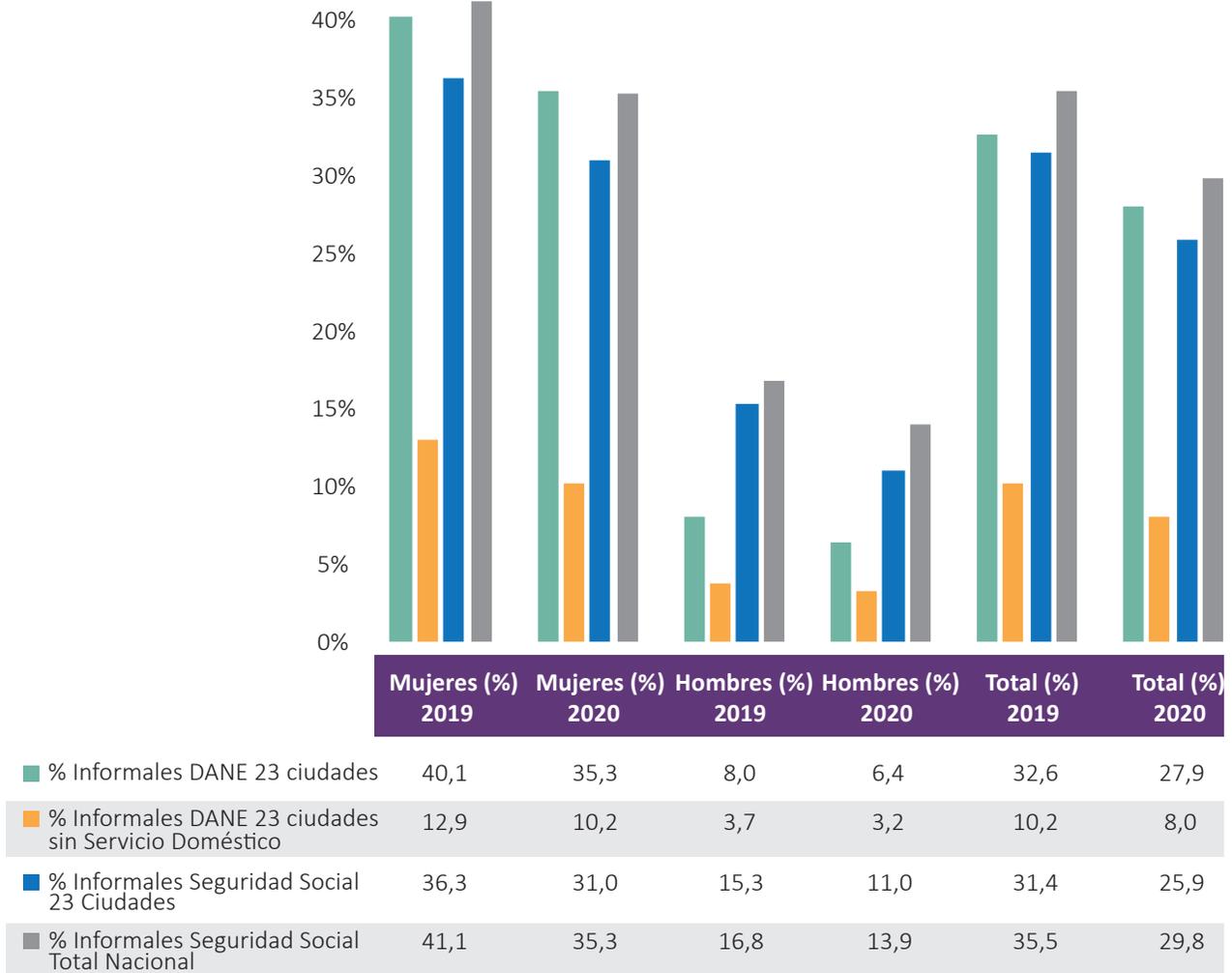
De acuerdo con la definición de seguridad social se puede evidenciar que, para las 23 ciudades principales de Colombia, 36,3 % de las mujeres del sector de cuidado en 2019 eran informales. Los hombres tenían una tasa del 15,3 %, significativamente menor que las mujeres. En 2020 se observa una reducción de la tasa de informalidad de 5,3 p.p. para las mujeres y de 4,3 p.p. para los hombres.

En 2019, 59 de cada 100 mujeres en el sector de cuidado hacían pagos a seguridad social en Colombia, mientras que para los hombres esta relación fue de 83 de cada 100.

Al incluir otras cabeceras, centros poblados y rural disperso para tener un panorama nacional, se observa que hay un aumento importante en el porcentaje de mujeres informales, similar al observado con la definición del DANE, pero para los hombres los valores se mantienen constantes. En 2019, 59 de cada 100 mujeres en el sector de cuidado hacían pagos a seguridad social en Colombia, mientras que para los hombres esta relación fue de 83 de cada 100.

Para las cuatro definiciones se presenta una disminución en las tasas de informalidad en 2020 frente a 2019. Esta reducción en la informalidad podría estar indicando que los trabajadores informales del sector de cuidado remunerado fueron los que más perdieron sus puestos de trabajo en la crisis de la pandemia.

Figura 2. Informalidad en el sector de cuidado remunerado 2019-2020



Fuente: construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020.

Menos del 20 % de las mujeres dedicadas a actividades de servicio doméstico realiza pagos a seguridad social

Dentro del cuidado remunerado la informalidad es diferente para cada uno de los subsectores. Para servicio doméstico se evidencia que la informalidad medida con la definición de seguridad social es superior al 80 % para las mujeres. Menos del 20 % de las mujeres dedicadas a actividades de servicio doméstico realiza pagos a seguridad social, mientras que más del 50 % de los hombres sí lo hace. Esto muestra la debilidad institucional que enfrentan las mujeres dedicadas a esta actividad, lo que las mantiene en una condición de vulnerabilidad ante una posible pérdida del empleo, enfermedad o al llegar a la vejez dado que no realizan pagos a salud o a pensión.

Para la mayoría de los subsectores de cuidado se evidencia una reducción en la informalidad de las mujeres en 2020, que responde a que la proporción de informales que perdieron el empleo fue mucho mayor que la de formales que se quedaron sin trabajo.

Como se observó previamente, los hombres del sector del cuidado remunerado se encuentran principalmente en las actividades de educación y salud. Estos dos sectores cuentan con el menor porcentaje, comparados con los demás subsectores de cuidado. Para el subsector de educación se evidencia que, con la medida de informalidad del DANE (por tamaño de empresa), aunque los porcentajes de informalidad son bajos tanto para hombres como para mujeres, la informalidad para las mujeres es un poco más alta. Utilizando la medida de informalidad basada en pagos a seguridad social, la tasa de informalidad en educación fue del 15,9 % para las mujeres y del 15,1 % para los hombres en 2019.

En el sector de salud humana la informalidad por tamaño de empresa es del 7 % para las mujeres y de 5 % para los hombres. Por pago en seguridad social la informalidad fue de 9,9 % para las mujeres y de 10 % para los hombres en 2019. Los ocupados en actividades de asistencia social sin alojamiento son los que tienen el mayor nivel de informalidad después de servicio doméstico utilizando ambas definiciones de informalidad, con una brecha importante entre hombres y mujeres.

Finalmente, para la mayoría de los subsectores de cuidado se evidencia una reducción en la informalidad de las mujeres por pago en seguridad social en 2020. Esta disminución no responde a un aumento en la formalidad sino a que la proporción de informales que perdieron el empleo fue mucho mayor que la de formales que se quedaron sin trabajo.¹ Teniendo esto en cuenta, el hecho de que la informalidad sea mayor en mujeres que en hombres sugiere que, cuando hay contracciones en la economía por causas exógenas como la pandemia del covid-19, las mujeres son las primeras en perder el empleo debido a las pocas protecciones laborales que tienen y a las brechas que enfrentan en el sector de cuidado para obtener un trabajo de calidad que les permita estar seguras ante condiciones inciertas, como lo demuestra Esquivel (2007).

1. En 2019 según la definición de informalidad Seguridad Social 23 ciudades, el sector de cuidado remunerado ocupaba 58 604 hombres informales y 455 474 mujeres informales, 324 766 hombres formales y 798 910 mujeres formales. En el 2020, trabajaban en el sector 37 893 hombres informales y 308 896 mujeres informales, y 305 213 hombres formales y 687 863 mujeres formales. Esto representó una caída en 2020 de la ocupación informal para los hombres de 35 % y para las mujeres de 32 %, y una caída en la ocupación formal para los hombres del 6 % y para las mujeres del 14 %. Por lo tanto, la disminución en la informalidad en el sector de cuidado remunerado 2020 está explicada porque la caída en la ocupación informal fue mayor que la caída en la ocupación formal.

El número de ocupados calculado con la suma de informales y formales puede diferir del presentado en la Tabla 1 debido a que para calcular formales e informales no se tuvieron en cuenta los meses de marzo, abril y mayo debido al recorte en el formulario de la GEIH 2020.

Tabla 2. Informalidad por subsectores de cuidado

	% Informales según definición DANE 23 ciudades				% Informales Seguridad Social 23 Ciudades			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Educación	4,1	2,9	2,3	2,0	15,9	12,9	15,1	11,2
Actividades de atención de la salud humana	7,2	7,3	4,8	4,6	9,9	8,8	10,0	6,4
Actividades de atención residencial medicalizada	25,4	23,1	4,5	11,2	42,8	33,8	10,2	11,0
Actividades de asistencia social sin alojamiento	56,1	54,4	24,7	15,6	53,8	48,9	36,6	14,5
Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	99,8	100,0	96,6	99,3	81,8	80,4	55,2	62,7

Fuente: construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020.

Nota: debido a las pocas observaciones que se registran para los subsectores de actividades de atención residencial medicalizada y actividades de asistencia social sin alojamiento, estos resultados deben ser tomados con cautela pues pierden representatividad estadística.

4.3. Nivel de educación

En promedio, las mujeres ocupadas en el sector de cuidado remunerado en 2019 contaban con 11,7 años de educación, mientras que los hombres tenían 14,5. Para 2019, 8 % de las mujeres ocupadas en cuidado no tenía ninguna educación, 15,5 % tenía educación básica primaria y 3,8 % contaba con educación secundaria. La mayor proporción de las trabajadoras tenían educación media (26,8 %). A medida que el nivel de educación aumenta, la diferencia entre el nivel de educación de las mujeres y el de los hombres también aumenta, lo que permite evidenciar que las mujeres ocupadas en el sector de cuidado se concentran en el nivel educativo de educación media mientras que los hombres, en los niveles educativos profesional (29 % en 2019) y posgrado (24 % en 2019). Solo 11 % de las mujeres del sector cuidado en 2019 tenía posgrado. En 2020, para los hombres, disminuyó la proporción de ocupados que están en estos niveles altos de educación, mientras que para las mujeres aumentó. Esto podría brindar alguna evidencia de que las mujeres que perdieron el empleo en 2020 son las que se encontraban en los niveles más bajos de educación.

Las mujeres ocupadas en el sector de cuidado se concentran en el nivel educativo de educación media mientras que los hombres, en los niveles educativos profesional y posgrado.

Tabla 3. Nivel de educación de los ocupados en el sector de cuidado remunerado

	Cuidado Remunerado			
	Mujeres (%)		Hombres (%)	
	2019	2020	2019	2020
% Ninguna educación	8,1	6,2	2,8	2,4
% Educación básica primaria	15,5	13,0	5,5	5,5
% Educación secundaria	3,8	2,9	1,6	1,3
% Educación media	26,8	26,0	24,2	23,1
% Educación técnica y tecnológica	17,0	18,1	13,0	13,8
% Educación profesional	17,6	20,3	29,0	28,5
% Educación posgrado	11,2	13,4	24,0	25,5
Años de educación promedio	11,72	12,33	14,45	14,51

Fuente: Construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020.

Cuando pasamos a analizar el nivel de educación para cada uno de los subsectores de cuidado, se encuentra que el subsector de educación, el cual concentra a la mayor parte de hombres, es el que tiene mayor proporción de trabajadores con niveles altos de educación, con 15 años de educación promedio. El subsector de servicio doméstico, el cual concentra una proporción alta de mujeres del sector cuidado, es el que tiene mayor porcentaje de trabajadores con bajos niveles educativos, con 7 años de educación en promedio. Para 2020, el nivel de educación de las mujeres en el subsector de educación aumentó, lo que podría validar la hipótesis de que la pérdida de empleo, al menos en este sector, se concentró en mujeres con bajos niveles de educación.

En el subsector de actividades de atención a la salud humana, los hombres y las mujeres tienen niveles más altos de educación, con menos del 10 % de los trabajadores con niveles de educación menor a secundaria. En las actividades de atención residencial medicalizada y las actividades de asistencia social sin alojamiento la mayor proporción de trabajadores tenían educación media.

Tabla 4. Nivel de educación por subsectores de cuidado

	Educación			
	Mujeres (%)		Hombres (%)	
	2019	2020	2019	2020
% Ninguna educación	1,5	0,8	1,1	0,6
% Educación básica primaria	3,4	2,9	2,9	2,4
% Educación secundaria	1,9	0,9	1,1	0,9
% Educación media	20,4	19,4	20,6	17,2
% Educación técnica y tecnológica	12,1	8,5	9,5	9,8
% Educación profesional	31,9	33,6	33,9	35,8
% Educación posgrado	28,8	34,0	31,0	33,3
Años de educación promedio	15,01	15,65	15,46	15,61

	Servicio Doméstico			
	Mujeres (%)		Hombres (%)	
	2019	2020	2019	2020
% Ninguna educación	20,3	20,1	23,4	17,9
% Educación básica primaria	35,7	38,5	32,5	34,9
% Educación secundaria	7,4	4,5	5,7	6,6
% Educación media	30,8	30,0	30,5	34,9
% Educación técnica y tecnológica	4,8	5,3	5,7	4,2
% Educación profesional	1,1	1,4	1,5	1,4
% Educación posgrado	0,0	0,2	0,7	0,1
Años de educación promedio	7,46	7,77	7,42	7,32

	Actividades de atención de la salud humana			
	Mujeres (%)		Hombres (%)	
	2019	2020	2019	2020
% Ninguna educación	0,3	0,9	0,8	0,5
% Educación básica primaria	2,1	2,1	3,5	2,0
% Educación secundaria	1,1	1,2	1,5	0,7
% Educación media	24,6	27,4	28,7	24,1
% Educación técnica y tecnológica	36,6	24,8	20,4	33,9
% Educación profesional	25,5	26,5	27,5	26,1
% Educación posgrado	9,8	17,1	17,6	12,7
Años de educación promedio	13,94	14,01	14,42	14,36

	Actividades de atención residencial medicalizada			
	Mujeres (%)		Hombres (%)	
	2019	2020	2019	2020
% Ninguna educación	2,5	0,6	5,3	6,7
% Educación básica primaria	13,4	28,7	18,7	14,3
% Educación secundaria	4,6	0,0	0,6	0,0
% Educación media	37,7	39,0	41,9	47,2
% Educación técnica y tecnológica	30,7	23,9	26,7	24,1
% Educación profesional	7,6	1,9	6,7	6,0
% Educación posgrado	3,6	6,0	0,0	1,6
Años de educación promedio	11,48	10,76	10,59	10,31

	Actividades de asistencia social sin alojamiento			
	Mujeres (%)		Hombres (%)	
	2019	2020	2019	2020
% Ninguna educación	6,7	3,9	10,7	4,7
% Educación básica primaria	16,6	3,0	10,7	11,7
% Educación secundaria	4,2	0,9	1,2	4,0
% Educación media	36,0	40,1	34,5	36,9
% Educación técnica y tecnológica	22,5	24,8	21,0	29,9
% Educación profesional	12,5	20,0	14,1	11,5
% Educación posgrado	1,4	7,3	7,8	1,3
Años de educación promedio	10,86	11,35	11,56	12,85

Fuente: construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020.

Nota: debido a las pocas observaciones que se registran para los subsectores de actividades de atención residencial medicalizada y actividades de asistencia social sin alojamiento, estos resultados deben ser tomados con cautela pues pierden representatividad estadística.

4.4. Tipo de empleo

Ser empleado público en Colombia brinda a los trabajadores del cuidado mejores condiciones laborales debido a que en promedio las instituciones del Estado tienen mayores niveles de protección al trabajo. En 2019, 15,9 % de los trabajadores del cuidado eran empleados públicos, con una proporción de hombres empleados públicos dos veces más grande que la de mujeres. En 2020 la proporción de empleados públicos en el sector de cuidado aumentó a 18,9 %. Este tipo de empleo ganó participación dentro

de los trabajadores del sector, lo cual podría indicar que los trabajadores del cuidado que son empleados públicos tuvieron una mayor protección de sus empleos.

Por otro lado, la mayor proporción de trabajadores del sector de cuidado son empleados privados. Se observa en la Tabla 5 que los hombres que trabajan en el sector de cuidado son en su mayoría empleados privados o empleados públicos, mientras que las mujeres son en su mayoría empleadas privadas o empleadas domésticas. Esto es consistente con la baja participación de los hombres en el sector de servicio doméstico. Del mismo modo, la alta participación de los trabajadores del cuidado en el sector privado responde a la baja respuesta por parte del Estado para cubrir las necesidades de cuidado de la población, lo que genera que estos servicios tengan que ser contratados de forma privada (Himmelweit, 2011). Además, los porcentajes de mujeres independientes, empleadas privadas y empleadoras en el sector de cuidado son menores que los de los hombres.

Tabla 5. Distribución porcentual de los trabajadores del sector de cuidado remunerado por tipo de empleo (posición ocupacional) para 2019 y 2020

	Mujeres (%)		Hombres (%)		Total (%)	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Empleado Privado	36,9	38,6	44,0	43,1	38,5	39,8
Empleado Público	12,5	15,4	27,1	28,7	15,9	18,9
Empleado Domestico	32,3	30,2	6,6	7,5	26,3	24,3
Independiente	17	15	20	19	18	16
Empleador	0,5	0,6	1,8	1,3	0,8	0,8
Trabajador familiar sin remuneración	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1
Trabajador privado sin remuneración	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Jornalero	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
Otro	0,3	0,1	0,1	0,1	0,3	0,1

Fuente: construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020.

4.5. Ingreso y horas de trabajo a la semana

El ingreso laboral se construye incluyendo los salarios de los empleados, los honorarios de los independientes y los beneficios de los dueños de empresas. Para calcular los ingresos por hora se utilizó el promedio de horas regularmente trabajadas a la semana.

Los hombres del sector cuidado tienen en promedio menor informalidad, mayor nivel educativo, mayor empleabilidad en entidades públicas y trabajan en ocupaciones más calificadas, en comparación con las mujeres. El ingreso mensual de los hombres termina reflejando la combinación de todos estos factores.

De acuerdo con lo mencionado en las secciones anteriores, los hombres del sector cuidado tienen en promedio menor informalidad, mayor nivel educativo, mayor empleabilidad en entidades públicas y trabajan en ocupaciones más calificadas, en comparación con las mujeres. El ingreso mensual de los hombres termina reflejando la combinación de todos estos factores. Es casi el doble que el de las mujeres. En la Tabla 6 se presenta el ingreso mensual promedio para 2019 y 2020. Se encuentra que para ambos años la diferencia en los salarios entre hombres y mujeres del sector de cuidado es estadísticamente significativa. En 2019, la brecha salarial de género en el sector del cuidado remunerado fue de 43,8 % y en 2020 fue de 39,4 %. Si analizamos estos datos en términos del salario mínimo, para 2019 el salario mínimo fue de 828 116 COP, por lo que el ingreso de las mujeres era 1,4 veces el salario mínimo mientras que el de los hombres era 2,6 veces. La diferencia entre hombres y mujeres fue de más de un salario mínimo.

Para 2020 se observa un aumento en el ingreso promedio de las ocupadas en el sector cuidado, principalmente porque las empleadas en el sector de cuidado remunerado que lograron conservar sus empleos tenían una mayor remuneración que aquellas que lo perdieron, lo que aumentó el ingreso promedio de las mujeres en el sector. Estos resultados parecen indicar que las trabajadoras del cuidado de ingresos más altos tienen mayor estabilidad laboral que las protegió ante la destrucción de empleo generada por la pandemia del covid-19. Para los hombres también se observa un aumento en el ingreso mensual promedio en 2020, por lo que la diferencia en salarios entre hombres y mujeres sigue siendo estadísticamente significativa.

Tabla 6. Ingreso mensual promedio (COP) de los trabajadores del sector de cuidado remunerado

	Mujeres	Hombres	Diferencia absoluta (H-M)	Brecha (H-M) %
2019	1 169 522	2 081 867	912 345***	43,82%
2020	1 289 500	2 128 003	838 503***	39,40%

Fuente: Construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020. Las dos primeras columnas presentan los promedios para hombres y mujeres, respectivamente. La tercera columna presenta la diferencia de medias hombres- mujeres,

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 representa el nivel de significancia con test Lincom. La cuarta columna presenta la brecha porcentual entre hombres y mujeres.

Cuando se analiza el ingreso por hora (a partir del promedio de horas trabajadas a la semana), se encuentra que en 2019 las mujeres obtenían 43,8 % menos ingresos que los hombres por cada hora trabajada. En 2020 esta brecha salarial fue del 39 %. Esto implica que, en 2020, para que una mujer del sector de cuidado pudiera obtener 100 000 COP tenía que

trabajar 13,19 horas mientras que un hombre tenía que trabajar 7,97 horas para obtener este ingreso.

Tabla 7. Ingreso hora promedio (COP) de los trabajadores del sector de cuidado remunerado

	Mujeres	Hombres	Diferencia absoluta (H-M)	Brecha (H-M) %
2019	7 040	12 525	5 485***	43,79%
2020	7 579	12 535	4 955***	39,53%

Fuente: Construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020. Las dos primeras columnas presentan los promedios para hombres y mujeres, respectivamente. La tercera columna presenta la diferencia de medias hombres- mujeres,

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 representa el nivel de significancia con test Lincom. La cuarta columna presenta la brecha porcentual entre hombres y mujeres.

Las mujeres del sector en promedio trabajan menos horas que los hombres. En la Tabla 8 se observa que, en 2019, las mujeres trabajaban en promedio 40,9 horas (40 horas y 52 minutos) a la semana mientras que los hombres trabajaban a la semana 42,4 horas (42 horas y 24 minutos), una diferencia de 1,5 horas (1 hora y 30 minutos). Tanto para hombres como para mujeres se observa un aumento en 2020 en el número de horas de trabajo promedio a la semana; no obstante, el aumento fue mayor para las mujeres que para los hombres: 59 y 44 minutos más respectivamente.

Tabla 8. Horas a la semana de trabajo promedio de los trabajadores del sector de cuidado remunerado

	Mujeres	Hombres	Diferencia (H-M)
2019	40:55	42:25	01:30
2020	41:03	43:10	01:17

Fuente: Construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020. Las dos primeras columnas presentan los promedios para hombres y mujeres, respectivamente, la tercera columna presenta la brecha de tiempo entre hombres y mujeres.

Cuando se analizan los ingresos mensuales para cada uno de los subsectores de cuidado, se puede observar que los subsectores de educación y salud humana son los que tienen mayores ingresos mensuales promedio tanto para hombres como para mujeres. Estos dos subsectores son los que concentran la mayor proporción de hombres en el sector de cuidado. En la Tabla 9 se observa que, en 2019, el subsector de salud humana tuvo la diferencia de género en ingresos más grande, 748 422 COP.

Dentro de los subsectores de cuidado, el servicio doméstico tiene el menor ingreso promedio. Esto implica que las mujeres se concentran

en el subsector de cuidado con menor ingreso, mientras que los hombres se concentran en los subsectores con mayor ingreso promedio, educación y salud humana. En 2019, las mujeres en servicio doméstico ganaban en promedio 469 438 COP al mes (56 % del salario mínimo), mientras que los hombres recibían 732 336 COP (88 % del salario mínimo).

En el subsector de atención residencial medicalizada en 2019 las mujeres tenían un ingreso mensual promedio de 942 085 COP y los hombres de 1 253 505 COP. La brecha de género en ingreso mensual fue de 25 % para este subsector.

Para 2020 todos los subsectores tuvieron un incremento en el ingreso promedio mensual de las mujeres, en parte explicado por la pérdida de empleo. No obstante, la brecha de género en ingresos continuó siendo significativa para la mayoría de sectores.

Tabla 9. Ingreso mensual promedio (COP) por subsectores de cuidado remunerado

Subsector		Mujeres	Hombres	Diferencia absoluta (H-M)	Brecha (H-M) %
Educación	2019	1 829 822	2 155 224	325 402***	15,10%
	2020	2 006 293	2 331 786	325 492***	13,96%
Actividades de atención de la salud humana	2019	1 595 706	2 344 128	748 422***	31,93%
	2020	1 609 217	2 159 045	549 828***	25,47%
Actividades de atención residencial medicalizada	2019	942 085	1 253 505	311 420*	24,84%
	2020	950 365	948 696	-1669	-0,18%
Actividades de asistencia social sin alojamiento	2019	704 525	1 204 098	499 573***	41,49%
	2020	720 688	1 373 397	652 709***	47,53%
Actividades de los hogares individuales	2019	469 438	732 336	262 898***	35,90%
	2020	476 399	715 853	239 454***	33,45%

Fuente: Construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020. Las dos primeras columnas presentan los promedios para hombres y mujeres, respectivamente. La tercera columna presenta la diferencia de medias hombres- mujeres,

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$ representa el nivel de significancia con test Lincom. La cuarta columna presenta la brecha porcentual entre hombres y mujeres.

Nota: Los valores reportados en esta tabla son indicativos de los ingresos mensuales promedio para hombres y mujeres y su diferencia promedio. No obstante, debido a las pocas observaciones que se registran para los subsectores de actividades de atención residencial medicalizada y actividades de asistencia social sin alojamiento, estos resultados deben ser tomados con cautela pues pierden representatividad estadística.

Al analizar el ingreso por hora de los subsectores de cuidado, se evidencia en la Tabla 10 que el subsector de educación tiene el mayor ingreso por hora tanto para hombres como para mujeres. En 2019, las mujeres de este

subsector tenían un ingreso promedio por hora de 11 824 COP mientras que los hombres de 14 188 COP, una diferencia de 2 363 COP. En 2020, los ingresos promedio por hora de las mujeres aumentaron más que los de los hombres, aunque las mujeres obtenían 1 960 COP menos que los hombres por una hora de trabajo. En el subsector de salud humana, el ingreso por hora es menor que el del subsector de educación tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, la diferencia entre hombres y mujeres es mayor, de 3 218 COP. Para 2020, los ingresos por hora promedio de hombres y mujeres disminuyeron en el subsector de salud humana. En el subsector de servicio doméstico, las mujeres tuvieron en 2019 un ingreso por hora de 2 915 COP mientras que los hombres de 4 199 COP. En 2020 hubo un leve incremento en el ingreso por hora promedio de las mujeres del subsector de servicio doméstico y una reducción en el ingreso por hora promedio de los hombres lo que llevó a una reducción en la brecha de género en ingresos por hora.

Tabla 10. Ingreso hora promedio (COP) por subsectores de cuidado remunerado

Subsector		Mujeres	Hombres	Diferencia absoluta (H-M)	Brecha (H-M) %
Educación	2019	11 824	14 188	2 363***	16,66%
	2020	12 641	14 602	1 960***	13,43%
Actividades de atención de la salud humana	2019	8 580	11 797	3 218***	27,27%
	2020	8 471	11 317	2 846***	25,15%
Actividades de atención residencial medicalizada	2019	4 620	5 805	1 185	20,41%
	2020	4 682	5 121	440	8,59%
Actividades de asistencia social sin alojamiento	2019	4 177	6 781	2 604***	38,40%
	2020	4 127	8 158	4 031***	49,42%
Actividades de los hogares individuales	2019	2 915	4 199	1 284***	30,58%
	2020	2 938	3 587	649***	18,09%

Fuente: Construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020. Las dos primeras columnas presentan los promedios para hombres y mujeres, respectivamente. La tercera columna presenta la diferencia de medias hombres- mujeres,

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 representa el nivel de significancia con test Lincom. La cuarta columna presenta la brecha porcentual entre hombres y mujeres.

Nota: Los valores reportados en esta tabla son indicativos de los ingresos mensuales promedio para hombres y mujeres y su diferencia promedio. No obstante, debido a las pocas observaciones que se registran para los subsectores de actividades de atención residencial medicalizada y actividades de asistencia social sin alojamiento, estos resultados deben ser tomados con cautela pues pierden representatividad estadística.

En la Tabla 11 se evidencia que el sector de atención residencial medicalizada tiene el promedio más alto de horas de trabajo a la semana, mientras que el sector de educación tiene el promedio más bajo. Los

hombres trabajan más que las mujeres en todos los subsectores con excepción del subsector de actividades de atención residencial medicalizada. La diferencia más grande en horas de trabajo a la semana promedio entre hombres y mujeres se observa en el subsector de servicio doméstico, en el cual los hombres trabajaron 7,81 horas más que las mujeres en 2020.

Tabla 11. Horas a la semana de trabajo promedio por subsectores de cuidado remunerado

Subsector		Mujeres	Hombres	Diferencia (H-M)
Educación	2019	37:49	38:53	01:04
	2020	38:59	39:38	00:39
Actividades de atención de la salud humana	2019	45:50	48:29	02:39
	2020	46:33	48:17	01:44
Actividades de atención residencial medicalizada	2019	49:37	50:52	01:16
	2020	50:01	45:33	-04:28
Actividades de asistencia social sin alojamiento	2019	39:14	43:48	04:34
	2020	41:18	43:55	02:37
Actividades de los hogares individuales	2019	40:21	45:14	04:53
	2020	40:16	48:05	07:49

Fuente: Construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020. Las dos primeras columnas presentan los promedios para hombres y mujeres, respectivamente, la tercera columna presenta la brecha de tiempo entre hombres y mujeres.

Nota: Los valores reportados en esta tabla son indicativos de los ingresos mensuales promedio para hombres y mujeres y su diferencia promedio. No obstante, debido a las pocas observaciones que se registran para los subsectores de actividades de atención residencial medicalizada y actividades de asistencia social sin alojamiento, estos resultados deben ser tomados con cautela pues pierden representatividad estadística.

4.6 Uso del tiempo

A continuación, se presentan algunas estadísticas sobre el uso del tiempo de los trabajadores del cuidado. En particular se analiza cómo dividen sus cargas de trabajo entre las actividades remuneradas y las no remuneradas. Para ello se presentan las horas dedicadas a distintas actividades diarias: trabajo remunerado y trabajo no remunerado, que incluye el cuidado directo, cuidado indirecto y otras actividades como voluntariado. Debido a la pandemia y por la reducción de las preguntas en el cuestionario de la GEIH, el análisis sobre uso de tiempo es presentado únicamente para los meses de agosto a diciembre de los dos años.

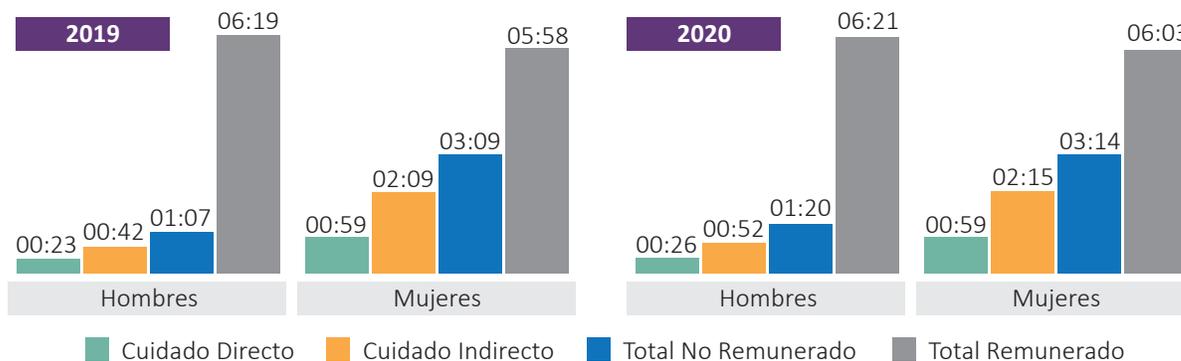
La brecha de género en actividades no remuneradas en 2019 fue de 2 horas y 2 minutos.

En la Figura 3 se presenta cómo las mujeres y los hombres que trabajan en el sector de cuidado remunerado distribuyen su tiempo durante el día en actividades remuneradas y no remuneradas. El tiempo remunerado se define como la suma de las horas dedicadas al primer empleo y, de ser el caso, al segundo empleo. El tiempo no remunerado son las horas dedicadas a actividades de cuidado directo, cuidado indirecto y otros (trabajos comunitarios o voluntariados), dentro del propio hogar y en otros hogares. El tiempo destinado a cuidado indirecto incluye las horas en las que se realizan oficios del hogar. El tiempo dedicado a cuidado directo consiste en las horas a la semana destinadas al cuidado de niños, personas ancianas y/o con discapacidad.

Se observa que las mujeres que trabajan en el sector de cuidado remunerado dedican menos tiempo que los hombres a actividades remuneradas: 21 minutos diarios menos que los hombres en 2019. En contraste, cuando se observa el tiempo dedicado a actividades no remuneradas, las mujeres en 2019 dedicaban 3 horas y 9 minutos diarios mientras que los hombres dedicaban 1 hora y 7 minutos. La brecha de género en actividades no remuneradas en 2019 fue de 2 horas y 2 minutos. Al desagregar las actividades de trabajo no remunerado, se encontró que en 2019 las mujeres dedicaron más tiempo diario a actividades de cuidado indirecto (trabajo doméstico) que a cuidado directo. La brecha de género en tiempo también fue mayor en actividades de cuidado indirecto, 1 hora y 27 minutos, que en cuidado directo, 36 minutos.

En 2020, se observa un aumento en el tiempo dedicado a cada una de las actividades tanto para hombres como para mujeres. La brecha de género en el tiempo dedicado a actividades no remuneradas disminuyó 8 minutos.

Figura 3. Horas promedio de los trabajadores del sector de cuidado remunerado dedicadas a actividades diarias según género 2019 – 2020.



Fuente: construcción propia a partir de los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2019-2020. Nota: los tiempos se estimaron teniendo en cuenta únicamente los meses de agosto a diciembre de 2019 y 2020. El tiempo total de trabajo no remunerado es la suma del tiempo dedicado a cuidado directo, cuidado indirecto y otros cuidados. Otros cuidados incluye actividades de voluntariado.



5. Conclusiones

En este documento se presentó una descripción de las condiciones laborales de los trabajadores del sector de cuidado remunerado en 2019 y un análisis comparativo con el año 2020, para analizar los cambios en varios de estos indicadores a raíz de la pandemia del covid-19.

El trabajo de cuidado remunerado es esencial para el ejercicio de las actividades diarias e involucra características que lo hacen diferente a otros sectores, ya que depende no solo de las condiciones del mercado sino también de las relaciones sociales. Este sector suele ser ignorado debido a que los beneficios de estos trabajos no son fáciles de medir en términos de producción, beneficios, costos o valor agregado; sin embargo, son actividades necesarias y esenciales para la vida (Folbre, 1994; England et al. 1999).

El sector del cuidado remunerado es altamente feminizado. En 2019 la proporción de mujeres fue del 76 %. En promedio, las mujeres empleadas en este sector presentaban una mayor proporción de informalidad que los hombres (5 veces más de acuerdo con la definición del DANE) y estaban concentradas en actividades de servicio doméstico, mientras que los hombres estaban ocupados mayoritariamente en actividades de educación. Las mujeres del sector de cuidado remunerado tenían menores niveles educativos y menos años promedios de educación que los hombres. Además, se ocupaban mayoritariamente como empleadas privadas o empleadas domésticas, mientras que los hombres trabajaban principalmente como empleados públicos o empleados privados, con mayor proporción de independientes y empleadores que las mujeres. La suma de estos factores resulta en que las mujeres del sector de cuidado remunerado obtengan 43 % menos ingresos que los hombres. Adicionalmente, las mujeres del sector de cuidado trabajan menos horas que los hombres. No obstante, cuando se analizaron las otras actividades que las mujeres del sector de cuidado remunerado hacen durante el día, se encontró que realizan tres veces más trabajo no remunerado que los hombres.

En 2020, debido a la pandemia del covid-19, el sector de cuidado remunerado fue el que se vio más afectado en términos de empleo. Se perdieron 475 075 trabajos, de los cuales 90 % fueron de mujeres. Al analizar las condiciones de las mujeres trabajadoras del cuidado remunerado en 2020, se observa que en promedio tienen menor informalidad, mayor nivel educativo, mayor participación en el sector público y mayores ingresos que las mujeres que se encontraban empleadas en el sector de cuidado remunerado en 2019. Esto podría implicar que las mujeres que perdieron sus empleos en 2020 debido a la pandemia fueron las que estaban en condiciones más vulnerables: en la informalidad, tenían menor nivel de educación y menores ingresos.

Este resultado deja un mensaje importante para los hacedores de política: deben unir sus esfuerzos para lograr que esas mujeres que se encontraban en condiciones más vulnerables puedan recuperar sus empleos. Además, las brechas de género presentadas en este documento también demuestran que para mejorar las condiciones de las trabajadoras del cuidado remunerado se necesitan medidas que promuevan un trabajo de calidad y permitan ofrecer un mejor servicio de cuidado que beneficie ambas partes, al que ofrece el servicio y al que lo recibe.



Referencias

Budig, M.J. & Misra, J. 2010. "How care-work employment shapes earnings in cross-national perspective", *International Labour Review*, International Labour Organization, vol. 149(4), pages 441-460, December.

Crystal, S. 1995. "Economic status of the elderly." In *Handbook of Aging and the Social Sciences*, Robert H. Binstock and Linda George, eds. New York: Academic Press.

Danziger, Sandra K., & Kristin S. Seefeldt. 2002. "Barriers to employment and the 'hard to serve': Implications for services, sanctions, and time limits." *Focus* 22:76-81.

De Henau, J., Himmelweit, S., Lapniewska, Z. & Perrons, D. 2016. *Investing in the Care Economy. A gender analysis of employment stimulus in seven OECD countries*. International Trade Union Confederation.

England, P. & Folbre, N. 1999. The cost of Caring. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*. 1999;561(1):39-51. doi:10.1177/000271629956100103

England, P., Budig, M., & Folbre, N. 2002. Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work. *Social Problems*, 49(4): 455-473. doi: 10.1525/sp.2002.49.4.455

Esquivel, V. 2010. Care workers in Argentina: At the crossroads of labour market institutions and care services. *International Labour Review*, 149: 477-493. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2010.00099.x>

Esquivel, V. 2007. "Género y diferenciales de salarios en Argentina", en Marta Novick y Héctor Palomino (eds): *Estructura productiva y empleo: Un enfoque transversal*. Buenos Aires, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, pp. 363–392.

Folbre, N. 1994. *Who pays for the kids? Gender and the structures of constraints*. Taylor and Francis.

Folbre, N. 2020. *The rise and decline of patriarchal systems: An intersectional political economy*. Verso.

Folbre, N. 2006. "Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy", in *Journal of Human Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 183–199.

Folbre, N. 2006. "Demanding quality: Worker/consumer coalitions and 'high road' strategies in the care sector", in *Politics and Society*, Vol. 34, No. 1, pp. 11–31.

Folbre, N. & Nelson, J. 2000. "For love or money – or both?", in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, No. 4, pp. 123–140

Hernández, H. M. & Herrera-Idárraga, P. 2021. ¿Crisis del cuidado remunerado? Una mirada crítica a la clasificación sectorial de la economía colombiana. Informe Quanta- Cuidado y Género. Recuperado de https://cuidadoygenero.org/crisis_cuidado_remunerado.pdf

Herrera-Idárraga, P., Hernández, H., Gélvez, T., Ramírez-Bustamante, N., Tribín, A., Cuyana, T. & Grupo de Enfoque Diferencial e Intersectorial Dirección General del DANE. 2020. Informe sobre cifras de empleo y brechas de género: Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

Himmelwit, S. 2011. 'The Economic of Care', in Simmonetti, R. et al (ed). *Doing Economics: People, Markets and Policy*. Book 2, Part I, Milton Keynes, UK: Open University, pp: 251-307.

Meyer, M. 2000. "Care Work: Gender, Labor and the Welfare State". New York: Routledge

OIT. 2002. Globalización y trabajo decente en las Americas. Documento presentado por el director general, en la XV Reunión Regional Americana, Lima, Perú.

OIT. (2019). El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_737394.pdf

