

Bogotá D.C, noviembre de 2023

Honorables: **MAGISTRADOS DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS**
E. S. D.

Referencia: Opinión Escrita (*amicus curiae*) presentada a la Corte Interamericana de Derechos Humanos en respuesta a la solicitud de opinión consultiva elevada por el Gobierno de Argentina, relacionada con el "*contenido y alcance del cuidado como derecho humano, y su interrelación con otros derechos*"

Honorables Magistrados,

Natalia Ramírez Bustamante, Ana María Tribín, Paola Camelo, Diana Estefanía Pinilla Alarcón y Juan Felipe Parra Rosas, en calidad de integrantes de *Digna- Trabajo y género*, mayores de edad y ciudadanos colombianos, respetuosamente presentamos ante la Honorable Corte Interamericana de Derechos Humanos escrito de *amicus curiae* en relación con la Solicitud de Opinión Consultiva presentada por Argentina enfocada en el contenido y alcance del derecho al cuidado y las obligaciones estatales correspondientes, de conformidad con la Convención Americana de Derechos Humanos y otros instrumentos internacionales de derecho internacional de los derechos humanos.

Digna- Trabajo y género, es un proyecto de investigación-acción de la facultad de Derecho de la Universidad de los Andes. Estudiamos las condiciones que posibilitan la equidad de género en el trabajo. El acceso al trabajo remunerado habilita a las personas a materializar otros derechos importantes como el derecho a la vivienda, a la educación, y a la cultura, entre otros, de donde surge su importancia. Al mismo tiempo, consideramos que el cuidado debe ser reconocido como trabajo, aunque en ocasiones no sea remunerado, pese a lo cual constituye la base del crecimiento de la economía mundial. Utilizamos métodos cuantitativos y cualitativos para contribuir con investigación empírica al debate público y a la toma de decisiones.¹

En este documento presentamos un *amicus curiae* enfocado en las condiciones de vida y experiencia de las cuidadoras, que son quienes hacen posible materialmente el derecho humano al cuidado. Utilizamos el ejemplo colombiano, que es el país en el cual se ha basado nuestra investigación, como un caso de análisis que puede ofrecer luces sobre las formas en que el cuidado impacta la vida de las mujeres en la región. Con ese fin, presentaremos los fundamentos jurídicos sobre los cuales se puede conceptualizar el cuidado como un derecho humano, para después concentrarnos en los costos humanos del cuidado que están asumiendo principalmente las mujeres como cuidadoras. El argumento principal, que se fundamenta en datos empíricos provenientes de varias investigaciones en las que

¹ <https://www.proyectodigna.com/>

participamos y que pueden ofrecer un panorama similar al de otros países de la región, consiste en que las mujeres están haciendo un trabajo que no se reconoce económicamente, subsidiando a la sociedad y asumiendo costos laborales, emocionales y personales, que no son reconocidos, y que en muchos casos ponen en riesgo su independencia económica al final de sus vidas.

Este documento está dividido en tres partes que siguen a esta introducción. En la primera sección, describimos la forma en la cual desde el derecho internacional de los derechos humanos es posible hablar y conceptualizar los elementos constitutivos del derecho humano al cuidado, concentrándonos especialmente en las obligaciones del Estado frente a este derecho, específicamente en relación con los y las cuidadoras. En la segunda sección, presentamos la situación de las cuidadoras en Colombia desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa que se basa en las investigaciones realizadas por nosotras, cuyos resultados pueden ser ilustrativos para otros países de la región. En la tercera sección, le ofrecemos a la Corte una serie de conclusiones sobre los puntos clave que respetuosamente invitamos a la honorable Corte que tenga en cuenta en el desarrollo de la Opinión Consultiva.

1. El derecho humano al cuidado, un enfoque en las cuidadoras

El cuidado es un elemento central para el buen funcionamiento de la sociedad, puesto que es concebido como un bien público fundamental que habilita el desarrollo de los individuos, dotándolos de las herramientas y el contexto necesario para llevar a cabo su plan de vida. De esta manera, el cuidado puede ser concebido dogmáticamente como una garantía que posibilita la dignidad humana, ya que garantiza la supervivencia de los sujetos beneficiarios del cuidado. Ahora bien, como lo ha desarrollado la literatura, el derecho humano al cuidado no se agota con el titular o el beneficiario directo del cuidado. Como lo reconocen Folbre² (1994, 2020) Ibañez³ (2022), Marrades (2016)⁴ Clements (2013)⁵ y Pautassi (2007, 2018, 2020)⁶ el cuidado redundante en un beneficio para toda la sociedad y muchas veces las cuidadoras terminan subsidiando ese beneficio debido a la inacción del Estado o a la baja cobertura de redes o programas de cuidados articulados en una política social seria.

² Folbre, N. (1994) *Who pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*, Routledge. u Folbre N (2020) *The Rise and Decline of Patriarchal Systema. An Intersectional Political Economy*, Verso.

³ Ibañez, J. G. (2022). *Derecho al cuidado: Un abordaje desde los derechos (humanos): (The right to care: A (human) rights approach)*. *Oñati Socio-Legal Series*, 12(1), Article 1.

⁴ Marrades, A., 2016. *Los nuevos derechos sociales: el derecho al cuidado como fundamento del pacto constitucional*. *Revista de derecho político [en línea]*, 1(97), 209–242. Disponible en: <https://doi.org/10.5944/rdp.97.2016.17623>

⁵ Clements, L., 2013. *Does Your Carer Take Sugar? Carers and Human Rights: The Parallel Struggles of Disabled People and Carers for Equal Treatment*. *Washington and Lee Journal of Civil Rights and Social Justice [en línea]*, 19(2), 397–434. Disponible en: <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/crsj/vol19/iss2/8>

⁶ Pautassi, L., 2007. *El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos [en línea]*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5809-cuidado-como-cuestion-social-unenfoque-derechos>; Pautassi, L., 2018. *El cuidado: de cuestión problematizada a derecho. Un recorrido estratégico, una agenda en construcción*. En: M. Ferreyra, ed., *El trabajo de cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas [en línea]*. Ciudad de México: ONU Mujeres, 175–188. Disponible en:

<https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/mayo2018/mayo/publicacion-de-cuidados>; Pautassi, L. C. (2020a). *La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID-19 en América Latina. Oportunidades en riesgo*. *IUS ET VERITAS*, 61, 78-93. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202002.005>

Ver al cuidado como derecho humano posibilita la exigibilidad de acciones concretas por parte del Estado dirigidas a garantizar el cuidado a los individuos dentro de su jurisdicción. Si revisamos rápidamente el corpus internacional de los derechos humanos encontraremos que el derecho humano al cuidado, si bien no se encuentra expresamente señalado como tal, es una condición necesaria para el ejercicio de otros derechos. Por ejemplo, para Pautassi (2007)⁷ derechos como el derecho a la salud, a la educación, a la vivienda y al trabajo necesariamente se fundamentan en el acto de cuidar. Por otra parte, Clements (2013)⁸ encuentra que el reconocimiento del derecho humano al cuidado descansa en el derecho a la vida, como lo desarrolla el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH). Además, si se concibe al cuidado como derecho humano que requiere acción estatal, existen manifestaciones directas en el corpus internacional como lo son el derecho a la salud y el derecho a la seguridad social, tal y como se encuentra establecido en los artículos 9 y 10 del Protocolo de San Salvador.

Adicionalmente, siguiendo a Ibañez (2022)⁹, es posible encontrar algunas menciones directas al cuidado en los instrumentos de derechos humanos. Por ejemplo, en lo que respecta a tratados sectoriales, la Convención sobre los Derechos del Niño desarrolla algunas consideraciones respecto al cuidado visto como una garantía que tienen los niños y dentro de la cual la familia, los padres y el Estado tienen corresponsabilidad en su efectividad (artículos, 3, 18 y 20). Algo similar sucede con la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD) y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas mayores (CIPDHPM), en los que existen referencias explícitas al cuidado como un elemento necesario para garantizar la vida digna de las personas. Estos instrumentos implican que el cuidado es una condición de posibilidad de la vida. El cuidado entonces tiene la misma importancia que la salud o el trabajo, al dignificar la vida de las personas. Parece irrazonable, entonces, tratar epistémica y dogmáticamente una garantía que conduce a la misma finalidad y se complementa con otros derechos humanos de manera diferenciada.

El hecho de que se impongan obligaciones a los Estados es una señal inequívoca de que existe un reconocimiento por parte del sistema internacional de que el cuidado es un derecho humano. Si se revisan algunos instrumentos de derecho suave, es posible encontrar que desde la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se vuelve un imperativo valorar y reconocer el trabajo de cuidados no remunerado en la sociedad, imponiendo al Estado la obligación de crear instituciones, infraestructura y políticas sociales encaminadas a ese fin.

En ese contexto normativo, sería de principal importancia que el enfoque de la Opinión Consultiva de la Corte Interamericana de Derechos Humanos se concentre principalmente en las obligaciones estatales derivadas de la existencia del derecho humano. Esto se hace indispensable, ya que en el contexto

⁷ Pautassi, L., 2007. El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos [en línea]. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/5809-cuidado-como-cuestion-social-unenfoque-derechos>;

⁸ Clements, L., 2013. Does Your Carer Take Sugar? Carers and Human Rights: The Parallel Struggles of Disabled People and Carers for Equal Treatment. *Washington and Lee Journal of Civil Rights and Social Justice* [en línea], 19(2), 397–434. Disponible en: <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/crsj/vol19/iss2/8>

⁹ Ibañez, J. G. (2022). Derecho al cuidado: Un abordaje desde los derechos (humanos): (The right to care: A (human) rights approach). *Oñati Socio-Legal Series*, 12(1), Article 1

latinoamericano el debate sobre quién y cómo debe asumirse el cuidado en la sociedad tiene repercusiones directas en términos distributivos y de igualdad.

2. Las cuidadoras colombianas como ejemplo de las cuidadoras de la región. El trabajo de Digna.

Con el objetivo principal de entender el efecto que tienen las responsabilidades de cuidado sobre las decisiones de las mujeres acerca de si participar o no y cómo hacerlo en el mercado laboral, en una fase anterior al proyecto de Digna, Trabajo y Género, realizamos una investigación con mujeres cuidadoras en Bogotá¹⁰. Más recientemente llevamos a cabo una investigación sobre el efecto para las mujeres cuidadoras de acceder a los servicios de las manzanas del cuidado en la misma ciudad¹¹.

Los hallazgos de nuestras investigaciones sugieren que no solo no se reconoce la contribución de las mujeres en el trabajo no remunerado a sus hogares, sino que son ellas quienes están subsidiando a la sociedad ofreciendo su trabajo como cuidadoras que ni el Estado ni otros miembros de la familia, particularmente los hombres, proveen. Esta situación implica que las mujeres tienen que asumir varios tipos de costos en el ámbito personal, profesional y laboral. Por ejemplo, nuestra investigación encuentra que las mujeres, y entre ellas con mayor énfasis las mujeres con responsabilidades de cuidado, son excluidas del trabajo económicamente productivo, lo que las somete a una mayor dependencia

¹⁰ Se realizaron 100 entrevistas con 4 grupos poblacionales. A saber, mujeres cuidadoras de niños menores de 12 años, cuidadoras de personas mayores de 65 años, cuidadoras de personas con discapacidad y mujeres no cuidadoras. En las entrevistas se indagó por los arreglos trabajo-cuidado y la distribución de trabajo no remunerado al interior del hogar. Los resultados de dicha investigación se publicaron en cinco informes diferentes. Los informes de esta investigación están disponibles en línea para descarga abierta:

- Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022a). "Dejé de cuidarme yo por cuidarla a ella". Bienestar de mujeres cuidadoras y no cuidadoras en Bogotá. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/bienestar-cuidadoras-no-cuidadoras-bogota>

- Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022b). "Ella es totalmente dependiente de mí". Experiencias de mujeres cuidadoras de personas con discapacidad o afecciones discapacitantes en Bogotá. Quanta Cuidado y Género. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/Mujeres-cuidadoras-personas-discapacidad>

- Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022c). "Mi vida gira en torno al cuidado de mi madre". Experiencias de mujeres cuidadoras de adultos mayores de 65 años en Bogotá. Quanta Cuidado y Género. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/muejeres-cuidadoras-adultos-mayores>

- Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022d). "Yo ahorita pienso más en mis hijos que en mí". Experiencias de mujeres cuidadoras de niños menores de 12 años en Bogotá. Quanta Cuidado y Género. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/muejeres-cuidadoras-ninos-menores>

- Ramírez-Bustamante, N., Camelo-Urrego, P. y Gómez-Méndez, C. (2022). "Tengo el tiempo para hacer lo que yo quiera". Experiencias de mujeres no cuidadoras en Bogotá. Quanta Cuidado y Género. Disponible en: <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2022/07/Muejeres-no-cuidadoras-bogota.pdf>

¹¹ Se realizaron 60 entrevistas distribuidas de la siguiente manera: 45 con mujeres cuidadoras usuarias de la estrategia Manzanas del cuidado# y 15 con funcionarias que trabajan en los diferentes servicios que se ofrecen allí. En las entrevistas se indagó por las experiencias y percepciones de las mujeres usuarias para así determinar si la oferta de servicios de cuidado que dicha estrategia ha mejorado -o no- su bienestar; si participar en los servicios de las Manzanas les ha hecho dar un nuevo significado al cuidado y a su rol como cuidadoras y si vincularse a estrategias de empleabilidad y emprendimiento ofrecidas por la Manzana del cuidado les ha permitido vincularse al mercado laboral o a actividades económicamente remuneradas. También se les preguntó a las funcionarias que trabajan en las Manzanas del cuidado acerca de su perspectiva de los servicios allí ofrecidos. El informe de esta investigación está disponible en línea para descarga abierta:

Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2023). Análisis de la implementación de la estrategia del Sistema Distrital de Cuidado de Bogotá: Manzanas del cuidado. Digna, Trabajo y Género. Disponible en: https://bit.ly/Digna_Informe4

económica al final de sus vidas. Uno de los efectos adversos adicionales de este estado de cosas es una reducción de la libertad reproductiva de las mujeres que está asociada con una disminución en la tasa de fertilidad del país. A continuación, se describen con más detalle las anteriores afirmaciones.

2.1. Reconocimiento del trabajo de cuidado

La familia es la institución social con más protagonismo por ser la principal fuente de provisión de cuidados y, en particular, al interior de las familias, las mujeres¹². A partir de las 120 entrevistas realizadas a mujeres cuidadoras, encontramos que muchas de ellas consideran que los demás miembros de sus familias asumen que ellas son quienes deben encargarse de todo o la mayor parte del Trabajo de Cuidado no Remunerado (en adelante TDCNR) simplemente por la creencia de que las mujeres son mejores cuidadoras que los hombres¹³. Además, en la mayoría de los casos, las responsabilidades de cuidado no son el resultado de una “libre decisión” por parte de ellas. Si bien hay mujeres que eligen y planean ser madres, la mayoría de las mujeres que brindan cuidados han tenido que “aceptar” responsabilidades de cuidado de otros miembros de la familia. Muchas de las entrevistadas que han hecho parte de nuestras investigaciones dejaron de participar en el mercado laboral por tener que asumir responsabilidades de cuidado, hallazgo que es confirmado también por datos cuantitativos¹⁴. El hecho de que las mujeres sean quienes se encargan principalmente del cuidado, conlleva que muchas de ellas empiecen a considerar que son las únicas que deben y pueden cuidar de sus seres queridos, lo cual termina por relevar de la misma responsabilidad a los demás miembros de sus familias. Adicionalmente, al no tener un valor monetario tangible, esta actividad es excluida del sistema de cuentas nacionales¹⁵. Por la misma razón, el TDCNR no es reconocido como un sector productivo en la sociedad, a pesar de que representa el 20% del PIB¹⁶.

2.2. El cuidado es materialmente un subsidio social que aportan las mujeres

Una de las razones por las cuales las mujeres en las familias son la principal fuente de provisión de cuidados es que los servicios que ofrece el Estado colombiano son escasos y el acceso a la oferta del mercado está restringido para las personas de mayores recursos económicos que pueden pagarlos. Además, no existe un desarrollo jurídico sobre el derecho al cuidado, ni políticas con enfoque de género

¹² Ramírez-Bustamante, N. y Garzón-Landinez, T. (2021). "Sobre los hombros de las mujeres. Análisis Jurídico de la provisión del cuidado en Colombia y sus implicaciones". Proyecto Quanta-Cuidado y Género. Recuperado de: <https://cuidadoygenero.org/provicion-cuidado>

¹³ Los mismos hallazgos son confirmados por datos cuantitativos. Por ejemplo, analizando la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (2016-2017), se ha encontrado que el 84% de las mujeres considera que hace la parte que le corresponde del trabajo doméstico. Además, 7 de cada 10 personas (independientemente de si son hombres o mujeres) están de acuerdo con la afirmación "Las mujeres son mejores en las tareas domésticas que los hombres" (Tribín, Gómez-Barrera y Pirela-Ríos, 2022).

¹⁴ Estos hallazgos cualitativos están soportados cuantitativamente. Por ejemplo, según el DANE, en el periodo mayo – diciembre de 2020, el 32,1% de las mujeres fuera de la fuerza laboral, de 25 años o más, dejaron de trabajar debido a responsabilidades familiares; mientras que este porcentaje fue de solo el 2,2% para los hombres (Crespo, Alfonso, Lara y García, 2021).

¹⁵ Cicowicz, M., Lofgren, H., Tribín, A., Mojica-Urueña, T., Díaz-Pardo, G., (2022). Construcción de una matriz de contabilidad social con trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para Colombia 2017. Documento de Trabajo Quanta – Cuidado y Género. Recuperado de: <https://cuidadoygenero.org/wp-content/uploads/2022/08/Matriz-contabilidad-social.pdf>

¹⁶ Ibid.

que reduzcan la carga que asumen las mujeres en materia de cuidado. Por el contrario, las normas apoyan el cuidado principalmente en el seno de las familias y mediante prestaciones económicas que no resuelven las necesidades de cuidado que persisten para diversas poblaciones¹⁷

Incluso una política social pensada para servir específicamente a las mujeres cuidadoras, como las Manzanas del cuidado, implementadas por la administración local en Bogotá, enfrentan retos para ofrecer suficientes y adecuados servicios para esta población. En efecto, aunque las Manzanas han tratado de contribuir a la igualdad de oportunidades para las mujeres a través de la ampliación y cualificación de la oferta institucional de servicios del cuidado, estos servicios no siempre se ajustan a las necesidades de los diferentes tipos de cuidadoras. Por ejemplo, si bien en la oferta institucional de servicios del cuidado hay jardines infantiles para el cuidado de niños pequeños, las entrevistadas relatan que los horarios de funcionamiento de los jardines no compaginan con los horarios laborales. La gran cantidad de jardines públicos prestan sus servicios entre las 7:00 a.m. y las 5:00 p.m., pero ese es el mismo horario en que las mujeres tienen que estar presentes en sus lugares de trabajo, razón por la cual muchas mujeres entrevistadas no podían trabajar en empleos formales, menos flexibles en términos de horarios laborales teniendo que ocuparse en trabajos a tiempo parcial o informales, y otras no podrían emplearse del todo. Aunque las mujeres cuidadoras de niños son las más numerosas, ellas son para las cuales hay una mayor oferta de cuidado. En contraste, otras cuidadoras como quienes atienden personas con discapacidad o personas mayores tienen muchos menos servicios disponibles, lo que hace que estas mujeres enfrenten peores resultados laborales incluso que las mujeres cuidadoras de niños.¹⁸

A través de una participación en el empleo informal, o formal, pero a tiempo parcial, y en el peor de los casos a través de la inactividad, las mujeres reducen sus ingresos económicos para poder ofrecer a sus dependientes el cuidado que sostiene sus vidas. Por medio de las inversiones en términos de tiempo, cuidado y sostenimiento de la vida de quienes necesitan cuidado, las mujeres hacen unas inversiones sociales que se convierten en un subsidio a la sociedad por el cual no reciben ninguna retribución, y en muchos casos, en cambio, ponen en riesgo, o anulan, las posibilidades de las mujeres de obtener una pensión al final de la vida.

2.3. Costos asumidos por las mujeres cuidadoras

La falta de tiempo para mantener el bienestar físico y mental de una persona se denomina pobreza de tiempo¹⁹ y las mujeres cuidadoras son quienes más la sufren. La pobreza de tiempo es el resultado de la multiplicidad de tareas que deben desarrollar a diario las mujeres cuidadoras sin la participación de otros miembros de la familia. Como resultado, las mujeres observan una reducción en su bienestar y con mucha frecuencia enfrentan sentimientos de cansancio y angustia²⁰.

En nuestras investigaciones hemos encontrado que los costos derivados del cuidado que asumen las mujeres incluyen costos físicos, en salud mental, económicos por vía de la reducción de ingresos, y costos laborales por las dificultades que enfrentan para obtener y mantener un empleo. Con respecto a

¹⁷ Ramírez-Bustamante, Garzón-Landinez (2021).

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Vickery, C. (1977). The time-poor: A new look at poverty. *Journal of human Resources*, 27- 48.

²⁰ Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022a) (ver la cita en el pie de página 10).

los primeros costos, nuestras investigaciones han encontrado que, particularmente, las cuidadoras de personas mayores enfermas y de personas con discapacidad, tienen padecimientos físicos que pueden volverse crónicos.²¹ En cuanto al bienestar mental, dado que el cuidado suele desplomarse sobre muchas mujeres inadvertidamente, y ellas terminan convirtiéndose súbitamente en cuidadoras de un familiar que adolece de una enfermedad crónica o sufre una discapacidad permanente. Como resultado, muchas mujeres suelen sentirse tristes, abrumadas y frustradas. Para ellas, tener que postergar sus proyectos de vida por tener que asumir responsabilidades de cuidado es un costo tanto en el desarrollo personal como profesional. Participar o no en el mercado laboral y qué tipo de trabajo desempeñar (formal o informal, de tiempo completo o medio tiempo, etc.) no siempre es una decisión que las cuidadoras puedan tomar libremente. Salir a trabajar y dónde hacerlo dependen en gran medida de los tipos de cuidados que requiere la persona a quien se cuida y si existe participación de familiares u otras personas en ese cuidado. En las entrevistas no fue usual encontrar cuidadoras de personas con una alta dependencia vinculadas a trabajos formales y de tiempo completo²². Muchas de ellas estaban dedicadas a ejercer TDCNR y, por ende, no tenían una fuente de ingresos estable. Por esta razón se ven obligadas a suplir sus gastos a través de los recursos que otros familiares, como sus esposos, hermanos o hijos, les dan²³. Aquellas cuidadoras que no tenían otra opción para suplir sus gastos terminaban vinculándose en trabajos informales y que no requerían cumplir con horarios fijos, pues estos les permitían combinar su labor de cuidado con la realización de una actividad económicamente remunerada.

Además, las mujeres cuidadoras se enfrentan a barreras de entrada y permanencia en el empleo. Por ejemplo, al haber dejado de trabajar por algunos meses o años para dedicarse a ofrecer cuidado, las mujeres cuidadoras suelen perder experiencia laboral, lo cual es un punto desfavorable para los empleadores²⁴. En nuestras investigaciones ha sido común encontrar que todas las mujeres, independientemente de si son cuidadoras o no, que tienen que enfrentarse a la discriminación en el mercado de trabajo por estereotipos asociados a la maternidad y al cuidado.

Varias entrevistadas mencionaron que en algunos empleos les solicitaron la realización de pruebas de embarazo como un requisito para ingresar a trabajar lo cual, pese a ser una conducta prohibida por la ley en el país, es corroborado por datos cuantitativos²⁵. También hemos encontrado que en las entrevistas de selección los empleadores les preguntan a las mujeres si son madres, cuidan de alguien más o si en un futuro cercano planean tener hijos. Esta información es frecuentemente utilizada para descalificar a las candidatas al empleo que tienen responsabilidades de cuidado o incluso cuando los empleadores intuyen que pueden llegar a tenerlas en el futuro cercano. Como resultado de su exclusión

²¹ Por ejemplo, las mujeres afirmaron padecer un grupo de afecciones que incluyen dolores en la espalda, cintura y articulaciones a raíz de tener que cargar a sus dependientes para moverlos de un lugar a otro, para bañarlos o cambiarles el pañal.

²² Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022b) (ver la cita en el pie de página 10).

²³ Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022a, b, c y d) (ver las citas en el pie de página 10).

²⁴ Ramírez-Bustamante, N. y Camelo-Urrego, P. (2022b) (ver la cita en el pie de página 10).

²⁵ Según datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud (Ministerio de Salud y de Protección Social, 2016), al 32.5% de las mujeres que han trabajado alguna vez le exigieron prueba de embarazo.

Ministerio de Salud y de Protección Social. (2016). Resumen ejecutivo: Encuesta Nacional de Demografía y Salud. ENDS Colombia, 2015. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/ENDS-libro-resumen-ejecutivo-2016.pdf>

del mercado laboral, es probable que muchas de las mujeres entrevistadas no tengan acceso a los recursos económicos cuando lleguen a la edad de jubilación. En efecto, el 31,2% de los hombres con edad entre 80 y 84 años vive de jubilación, pensión o renta, mientras que para las mujeres entre esas edades el porcentaje es de 19,9%. Una diferencia de 11,3 puntos porcentuales²⁶.

2.4. Tener un menor número de hijos que los deseados. Reducción en la libertad reproductiva de las mujeres a causa de los sobrecostos que genera el cuidado.

En Colombia, como en varios países de la región, la fecundidad ha descendido considerablemente en las últimas tres décadas y creemos que es una tendencia jalonada, en parte, por los sobrecostos asociados a la maternidad que enfrentan las mujeres²⁷. Nuestra investigación, como otras en el mundo, ha encontrado que la mayoría de las mujeres que no tienen hijos afirman que la principal razón por la cual no desean tenerlos es porque consideran que se generaría una tensión entre tener que criar a un hijo y seguir desarrollando su proyecto de vida²⁸. Muchas de esas entrevistadas eran conscientes de la discriminación que enfrentan las mujeres y los obstáculos adicionales que se interponen entre ellas y su desarrollo profesional y laboral cuando tienen hijos lo cual pesa para que prefieran no tenerlos. Otras mujeres sin hijos preferían no tenerlos por experiencias negativas asociadas al cuidado que han visto en otras mujeres. Todas las mujeres, pese a no tener hijos, explícita o implícitamente, asumían que la mayor parte del cuidado iba a recaer sobre ellas.

2.5. Una mirada cuantitativa al género y el cuidado

A lo largo del siglo XX en Colombia, las mujeres experimentaron significativas transformaciones sociales, y en particular destaca su incremento en la participación en la fuerza laboral (Iregui-Bohórquez et al, 2021)²⁹. Colombia tuvo el mayor crecimiento en la participación laboral femenina en América Latina (Elías & Ñopo, 2010)³⁰. De hecho, en 1980 la participación laboral de las mujeres en Colombia se situaba como la segunda más baja en América Latina y para 2004, se encontraba entre las más altas de la región

²⁶ DANE y Fundación Saldarriaga Concha. 2021. Personas mayores en Colombia: Hacia la inclusión y la participación. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2021-nota-estadistica-personas-mayores-en-colombia.pdf>

²⁷ Colombia pasó de tener una tasa total de fecundidad de 2,5 entre 1987 y 1990 a 1,8 en 2015, según datos de la última Encuesta Nacional de Demografía y Salud (2016) (ver cita en el pie de página 25)

²⁸ Ramírez-Bustamante, N., Camelo-Urrego, P. y Gómez-Méndez, C. (2022) (ver la cita en el pie de página 10).

- Mills, M., Mencarini, L., Tanturri, M. L., & Begall, K. (2008). Gender equity and fertility intentions in Italy and the Netherlands. *Demographic research*, 18, 1-26.

- Esping-Andersen, G. (2017). Education, gender revolution, and fertility recovery. *Vienna yearbook of population research*, 15, 55-59.

²⁹ Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., Tribín-Urbe, A. M. (2021). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer. *Primera edición*.

³⁰ Elías, J.; Ñopo, H. (2010). "The Increase in Female Labor Force Participation in Latin America 1990-2004: Decomposing the Changes" (mimeo), Inter-American Development Bank, Washington, D. C.

(Amador, Bernal & Peña, 2013)³¹. Este incremento se tradujo en un aumento de 22% en 1980 a 58% en 1999, sin embargo, desde entonces se ha mantenido constante o se ha reducido hasta llegar al 53% en 2019³².

A pesar de los avances en la participación laboral de las mujeres en las últimas cuatro décadas, esta sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres, presentando una brecha de alrededor de 24 puntos porcentuales en 2019³³. Además, las mujeres también enfrentan tasas de desempleo más altas que los hombres. En 2019, esta diferencia fue de casi 5 puntos porcentuales³⁴, patrón que se mantuvo desde 1984 hasta 2018 (Iregui-Bohórquez et al, 2021)³⁵. Otro aspecto evidente en el mercado laboral en Colombia es la persistente brecha salarial entre hombres y mujeres. Desde 2007 hasta 2019, esta brecha se ha mantenido cercana al 20%, a pesar de que las mujeres cuentan con mayores niveles de educación que los hombres³⁶. Todas estas brechas se hicieron mayores y más evidentes durante la pandemia, que tuvo un efecto negativo mayor en mujeres que en hombres (Tribin et al 2023)³⁷.

Estas desigualdades en el mercado laboral tienen consecuencias a largo plazo para las mujeres. Una menor participación de las mujeres en el mercado laboral se traduce en una menor participación en el sistema de pensiones. De acuerdo con estudios realizados por el Proyecto Digna, el 34,3% de los hombres y el 26,2% de las mujeres reportaron estar realizando aportes al sistema de pensiones (Becerra et al., 2023)³⁸. Estas diferencias también se reflejan en la edad de retiro. Para 2023, el 31% de los hombres y el 20,4% de mujeres en edad de jubilación recibieron alguna pensión, representando una brecha de 10 puntos porcentuales.

Las brechas en el mercado laboral entre mujeres y hombres se explican principalmente por la carga de trabajo de cuidado no remunerado que recae sobre las mujeres (Iregui-Bohórquez et al, 2021; Folbre, 2014)³⁹. Las altas cargas de cuidado llevan a que las mujeres tomen la decisión de reducir su tiempo en el trabajo remunerado, se ocupen en trabajos más flexibles o salgan del mercado laboral para cumplir con las labores de cuidado (Blau & Winkler, 2017)⁴⁰. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo en Colombia (ENUT), las mujeres realizan más de 3 horas de trabajo no remunerado en

³¹ Amador, D.; Bernal, R.; Peña, X. (2013). "The Rise in Female Participation in Colombia: Fertility, Marital Status or Education?", *Ensayos sobre Política Económica*, vol. 31, núm. 71, pp. 54-63

³² World Development Indicators.

³³ World Development Indicators.

³⁴ World Development Indicators.

³⁵ Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., Tribín-Urbe, A. M. (2021). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer. *Primera edición*.

³⁶ Ibid.

³⁷ Tribin, A., García-Rojas, K. A., Herrera-Idarraga, P., Fabio Morales, I., & Ramirez-Bustamante, N. (2023) Shecession: The Downfall of Colombian Women During the Covid-19 Pandemic, *Feminist Economics*, DOI: 10.1080/13545701.2023.2230218

³⁸ Becerra, O; Ramírez Bustamante, N; Piñeros Ruíz, J; Tribin, AM, Gonzáles, D (2023). Protección económica en la vejez de las mujeres en Colombia. *Digna. Trabajo y género* (por aparecer).

³⁹ Iregui-Bohórquez, A. M., Melo-Becerra, L. A., Ramírez-Giraldo, M. T., & Tribín-Urbe, A. M. (2021). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer. *Primera edición*;

Folbre, N. (2014). *Who cares. A feminist critique of the care economy*. Nueva York: Rosa Luxemburg Stiftung.

⁴⁰ Blau, F. D., & Winkler, A. E. (2017). *Women, work, and family* (No. w23644). National Bureau of Economic Research.

comparación con los hombres (Gráfica 1). Estas cargas de trabajo no remunerado aumentan casi el doble para mujeres que tienen hijos, ampliando la brecha con respecto a los hombres. Esta brecha se mantiene al analizar para las diferentes cohortes de edad, niveles de ingresos y educación (Tribín, Gómez-Barrera y Pirela-Rios, 2022)⁴¹. Esto también se ve reflejado en los datos sobre inactividad en el mercado laboral. La inactividad en mujeres es del 65,2%, mientras que la de los hombres es de 34,8% (DANE, 2020)⁴². Adicionalmente, las mujeres inactivas en el mercado laboral dedican 5 horas a trabajo de cuidado no remunerado, por el contrario, los hombres dedican solo 2 horas a esta actividad (DANE-CPEM - ONU Mujeres, 2022)⁴³. La mayoría de las mujeres inactivas (59%) se dedican a oficios del hogar, mientras que, la mayoría de los hombres inactivos (57%) se dedican a estudiar como actividad principal⁴⁴. Esto muestra cómo las mujeres inactivas, al contrario que los hombres, dedican su tiempo a realizar labores de cuidado en vez de invertir su tiempo en mejorar su capital humano .

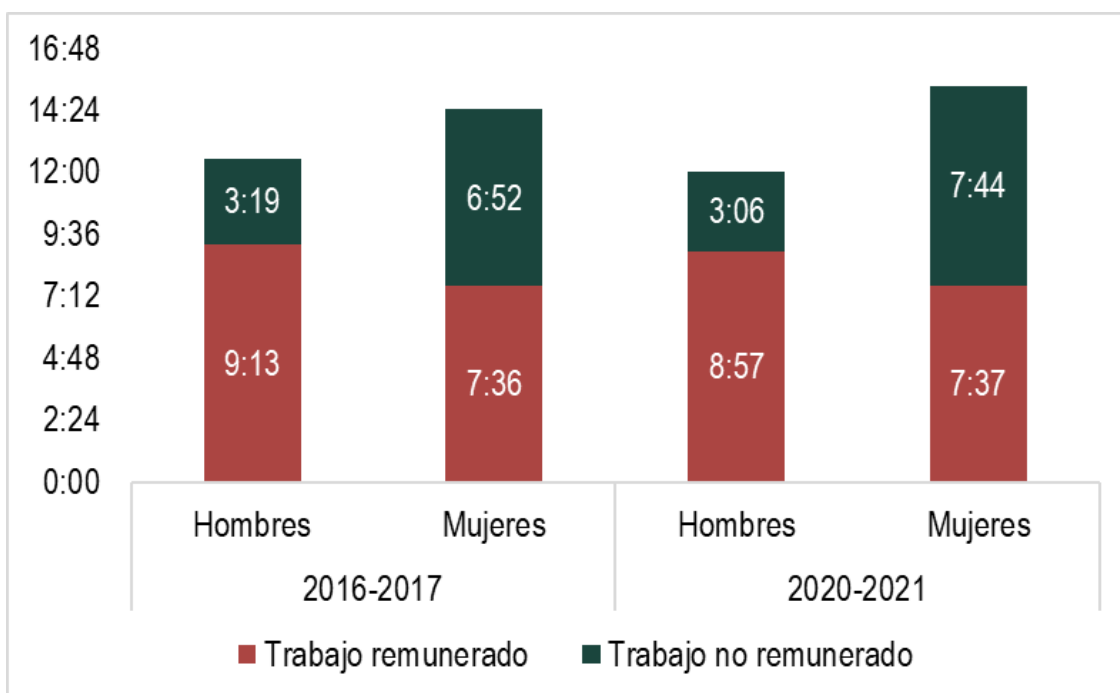
Gráfica 1: Tiempo diario promedio en actividades de trabajo, según sexo

⁴¹ Tribín, A., Gómez-Barrera, A., Pirela-Rios, A. (2022). Distribución del cuidado, roles de género y poder de negociación en Colombia: Un análisis a partir de la ENUT 2020-2021. Informe Quanta - Cuidado y Género. Recuperado de <https://cuidadoygenero.org/distribucion-cuidado-enut>

⁴² DANE (2020). Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. Comisión legal para la equidad de la mujer. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

⁴³ DANE- CPEM - ONU Mujeres (2022). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Recuperado de: https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf

⁴⁴ DANE (2020). Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral. Comisión legal para la equidad de la mujer. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>



Fuente: ENUT, DANE (2021)⁴⁵.

Como se observa en la Gráfica 1, las cargas de cuidado aumentaron significativamente con la pandemia: el tiempo de trabajo no remunerado realizado por las mujeres aumentó aproximadamente en 13% (52 minutos) al comparar ambas olas de la ENUT. La pandemia dejó en evidencia un problema estructural sobre la distribución de las cargas de cuidado en Colombia. Cuando el aislamiento inició en marzo de 2020, hubo un aumento en la carga de cuidado de niños en los hogares debido al cierre de los colegios y otros centros de cuidado. Un estudio realizado por Tribín et al. (2023)⁴⁶ encontró que durante el aislamiento por la pandemia las mujeres eran más propensas a abandonar el mercado laboral para dedicarse a trabajo de cuidado, además, eran más vulnerables a condiciones laborales precarias y menores ingresos.

A pesar de que las mujeres en Colombia trabajan menos horas en el sector remunerado que los hombres, en total, trabajan más horas que los hombres (trabajo remunerado y no remunerado). Aproximadamente más de dos horas en 2016-2017 y más de tres en 2020-2021 (Gráfica 1). Esto muestra que las mujeres no solo asumen una mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado, sino que también dedican tiempo a trabajo remunerado (Tribín, Gómez-Barrera y Pirela-Rios, 2022)⁴⁷. Esto ha

⁴⁵DANE (2021). Encuesta Nacional del Uso del Tiempo. Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/pobreza-y-condiciones-de-vida/encuesta-nacional-del-uso-del-tiempo-enut#:~:text=En%202020%2D2021%2C%20a%20nivel.horas%206%20minutos%20en%20promedio.>

⁴⁶ Tribin, A., García-Rojas, K. A., Herrera-Idarraga, P., Morales, L. F., & Ramirez-Bustamante, N. (2023). Shecession: The Downfall of Colombian Women During the Covid-19 Pandemic. *Feminist Economics*, 1-36.

⁴⁷ Tribín, A., Gómez-Barrera, A., Pirela-Rios, A. (2022). Distribución del cuidado, roles de género y poder de negociación en Colombia: Un análisis a partir de la ENUT 2020-2021. Informe Quanta - Cuidado y Género. Recuperado de <https://cuidadoygenero.org/distribucion-cuidado-enut>

sido documentado por la literatura como “pobreza de tiempo”, en donde el tiempo dedicado a trabajar en horas productivas remuneradas y no remuneradas se traduce en menos horas de ocio y descanso (Floro 1995; Bardasi & Wodon 2010; Hirway 2010)⁴⁸. Por ejemplo, Bertrand (2013)⁴⁹, muestra que las mujeres que buscan cumplir ambos roles de proveedoras y cuidadoras del hogar tienen menor bienestar que quienes solo cumplen una de estas tareas. Esta sobrecarga de trabajo tiene consecuencias negativas en la salud y en el bienestar de las mujeres, afectando y truncando el desarrollo de sus capacidades humanas (Floro, 1995)⁵⁰.

Los estereotipos y roles de género afectan las cargas de trabajo de cuidado no remunerado. La feminización del trabajo de cuidado no es una decisión propia, se encuentra fundamentada por factores sociales, económicos, laborales y políticos que asocian roles y normas de género a la división de tareas del hogar (Badgett y Folbre 1999)⁵¹. Datos de la ENUT de 2020-2021 revelan que, tanto hombres como mujeres, consideran que las mujeres son mejores para las tareas domésticas. Sin embargo, al mismo tiempo, consideran que tanto hombres y mujeres deben contribuir de igual manera a los ingresos del hogar (Gráfica 2). Es decir, aprueban la idea de que las mujeres deben realizar doble trabajo: proveer ingresos y al mismo tiempo, realizar los trabajos del hogar.

Estudios en otros países, como México, Francia y Ghana, muestran que aun cuando las mujeres son las principales proveedoras de ingresos en el hogar, tienen cargas más pesadas de trabajo no remunerado que sus parejas (Beneria et al., 2015)⁵². Otros estudios muestran que, en parejas donde la mujer gana más que su esposo, las mujeres tienen cargas de trabajo no remunerado más altas, debido a que las mujeres buscan compensar haberse desviado del estereotipo de ganar menos que el hombre (Bertrand et al, 2015; Salazar-Díaz, 2022)⁵³. Estos hechos destacan cómo las normas sociales imponen una carga de cuidado a las mujeres, independiente de su disponibilidad de tiempo (Tribín, 2023)⁵⁴.

⁴⁸ Floro, M. S. (1995). Economic restructuring, gender and the allocation of time. *World Development*, 23(11), 1913-1929; Bardasi, E., & Wodon, Q. (2010). Working long hours and having no choice: Time poverty in Guinea. *Feminist Economics*, 16(3), 45-78.;

Hirway, Indira. (2010). Understanding Poverty: Insights Emerging from Time Use of the Poor. 10.1057/9780230250550_2

⁴⁹ Bertrand, M. (2013). Career, family, and the well-being of college-educated women. *American Economic Review*, 103(3), 244-250.

⁵⁰ Floro, M. S. (1995). Economic restructuring, gender and the allocation of time. *World Development*, 23(11), 1913-1929.

⁵¹ Badgett, M. L., & Folbre, N. (1999). ¿Quién cuida de los demás? Normas sociosexuales y consecuencias económicas. *Revista Internacional del trabajo*, 118(3), 347-365.

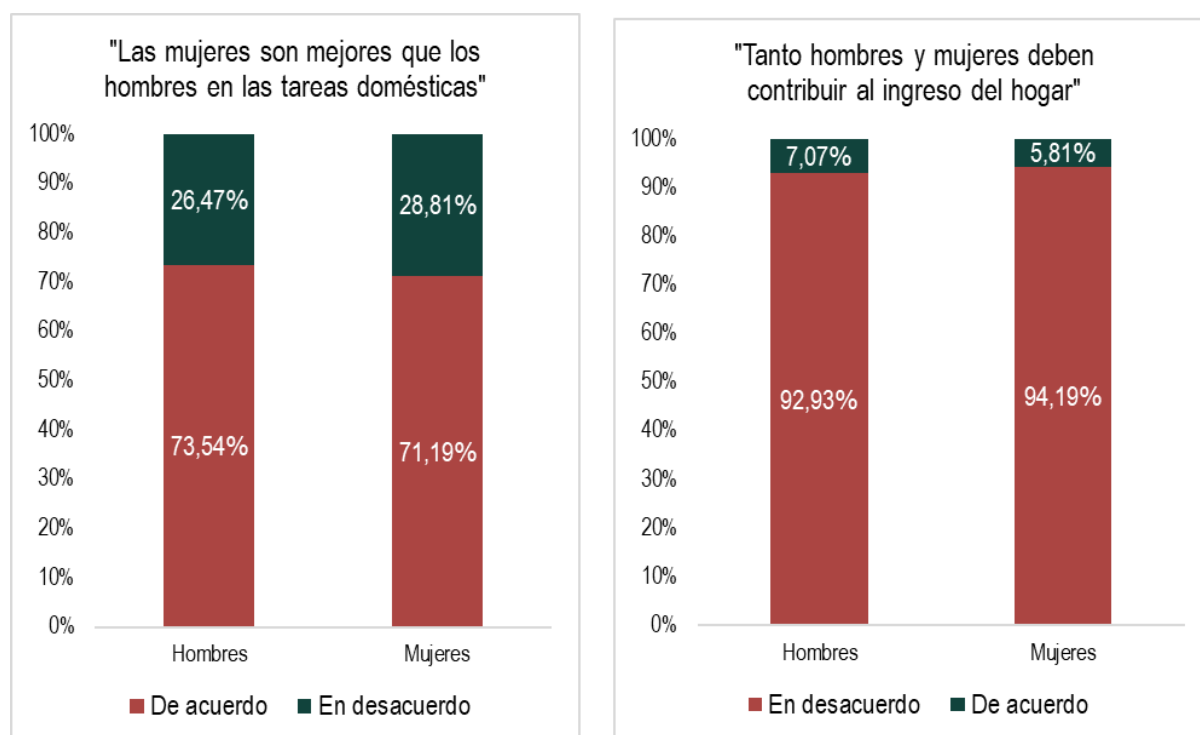
⁵² Benería, L., Berik, G., & Floro, M. (2015). Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered. Routledge.

⁵³ Bertrand, M., Kamenica, E., and Pan, J. (2015). Gender identity and relative income within households. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(2):571–614;

Salazar-Díaz, A. (2022). Ingreso relativo, identidad de género y brecha en el trabajo doméstico no remunerado: Evidencia para Colombia. Borradores de Economía; No. 1191.

⁵⁴ Tribín, A (2023) Cerrando la brecha: analizando la desigualdad laboral en América Latina. Mimeo.

Gráfica 2: Porcentaje de acuerdo o desacuerdo con respecto a la afirmación:



Fuente: DANE -ENUT, (Tribín, Gómez-Barrera y Pirela-Rios, 2022)⁵⁵

Actualmente, la mayoría del trabajo de cuidado no remunerado en Colombia es provisto al interior de los hogares, específicamente las mujeres. Actores claves como los gobiernos parecen no estar invirtiendo lo suficiente en el cuidado (Cicowiez et al. 2023)⁵⁶. Cambios económicos, sociales y demográficos como la urbanización, la nuclearización de las familias, el envejecimiento de la población y la proporción de mujeres en roles remunerados, dificultan cada vez más que las familias satisfagan sus necesidades de cuidado por sí solas⁵⁷.

Como lo señala Ramírez (2021)⁵⁸ las mujeres en el panorama actual se encuentran en la encrucijada del cuidado. Aunque trabajan, invierten más tiempo en actividades no remuneradas y esto hace que se las perciban como las personas naturalmente encargadas de ese trabajo. Al mismo tiempo, invertir su tiempo en actividades domésticas y de cuidado les impide estudiar o aumentar su formación para el empleo. Esto ocasiona efectos macro en la estructura social de los mercados de trabajo, ya que es muy

⁵⁵ Tribín, A., Gómez-Barrera, A., Pirela-Rios, A. (2022). Distribución del cuidado, roles de género y poder de negociación en Colombia: Un análisis a partir de la ENUT 2020-2021. Informe Quanta - Cuidado y Género. Recuperado de <https://cuidadoygenero.org/distribucion-cuidado-enut>

⁵⁶ Cicowiez, M., Lofgren, H., Tribin, A., & Mojica, T. (2023). Women's market work and childcare policies in Colombia: policy simulations using a computable general equilibrium model. *Philippine Review of Economics* (Online ISSN 2984-8156), 60(1), 65-98.

⁵⁷ Ibid.

⁵⁸ Natalia Ramírez Bustamante, "Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021", Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

difícil promover una mayor participación femenina en los mercados de trabajo del mundo mientras no se resuelva la forma como que se atienden las necesidades de cuidado de las que hoy se encargan mayoritariamente las mujeres (Ramírez, 2021)⁵⁹.

Alrededor del mundo, las mujeres dedican más tiempo al trabajo de cuidado que los hombres, siendo más probable que se ocupen del cuidado de alguien más (Folbre 2006; Folbre, 2018)⁶⁰. Aunque estudiamos las cargas de cuidado en Colombia, datos de la CEPAL (2021)⁶¹ confirman que al igual que en Colombia, la proporción de tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados muestra una tendencia similar para 18 países de América Latina. En promedio, las mujeres en la región dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado. Por su parte, Tribín (2023)⁶² muestra cómo tendencias similares se han mantenido en otros países de América Latina, lo cual explica las brechas en el mercado laboral que se observan en la región.

Aunque las mujeres no reciben un pago monetario por su trabajo de cuidado, el aporte de esta actividad es esencial para la subsistencia de la economía, pues permite el mantenimiento y sustento de la fuerza laboral (Benería et al, 2015)⁶³. De acuerdo con cálculos CEPAL (2021)⁶⁴, las labores de trabajo de cuidado no remunerado aportan en términos de riqueza un valor cercano al 20% del PIB en países de América Latina, siendo las mujeres quienes aportan un 70% de este valor.

Así, los datos cuantitativos se compadecen con la historia contada por la información cualitativa suministrada: las mujeres terminan subsidiando el trabajo de cuidado y la ausencia del Estado en esta materia. He allí la importancia práctica de que a partir de una lectura de la realidad de la región y en vista que desde un análisis distributivo, las mujeres se han visto históricamente cargadas con esta responsabilidad, existe una oportunidad invaluable para la Corte Interamericana de Derechos Humanos de referirse en su integridad al derecho humano al cuidado, poniendo la lupa no solamente en los sujetos activos que son titulares del derecho y enfocándose además en las personas que hacen posible la garantía de este derecho humano y las obligaciones de los Estados con ellas. En adición a las consideraciones sobre derechos humanos, las mujeres juegan un rol importante en el desarrollo económico. El empoderamiento femenino y el desarrollo económico están intrínsecamente relacionadas

⁵⁹ Natalia Ramírez Bustamante, "Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia. Contribución a la misión de empleo 2021", Borrador 3 Trabajo y Derecho, Universidad de los Andes, diciembre 2021.

⁶⁰ Folbre, N. (2006). Measuring care: Gender, empowerment, and the care economy. *Journal of human development*, 7(2), 183-199.

Folbre, N. (2018). Gender and the Care Penalty. *Oxford Handbook of Women in the Economy*.

⁶¹ CEPAL (2021). Valorización económica del trabajo no remunerado de los hogares. Recuperado de: <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/valorizacion-economica-trabajo-no-remunerado-hogares-cepal-2021.pdf>

⁶² Tribín, A (2023) Cerrando la brecha: analizando la desigualdad laboral en América Latina. Mimeo.

⁶³ Benería, L., Berik, G., & Floro, M. (2015). Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered. Routledge.

⁶⁴ CEPAL (2021). Valorización económica del trabajo no remunerado de los hogares. Recuperado de: <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/valorizacion-economica-trabajo-no-remunerado-hogares-cepal-2021.pdf>

(Duflo, 2012)⁶⁵ reivindicando de este modo el valor que tiene el cuidado en la sociedad como trabajo que debería ser reconocido.

3. Conclusiones

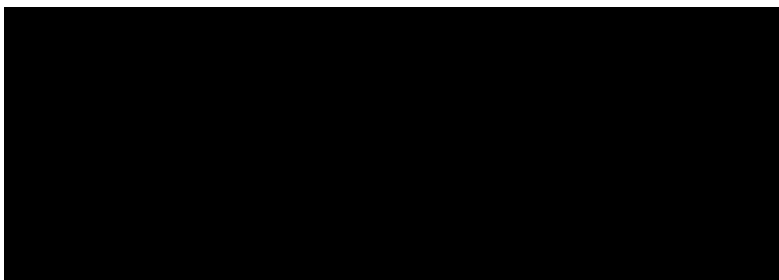
De lo anterior se puede concluir que el derecho humano al cuidado ha sido mencionado y desarrollado de manera tangencial en los instrumentos internacionales de derechos humanos, teniendo asidero teórico y dogmático para ser reconocido como un derecho humano autónomo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Sin embargo, el principal reto consiste en abordar su contenido desde una perspectiva de género y bajo una perspectiva distributiva. Tal y como se exploró en este documento tanto desde un nivel de análisis dogmático y empírico es claro que las mujeres han sido penalizadas por roles culturales y han subsidiado a la sociedad en general a través de su trabajo de cuidado.

En principio, la consideración del cuidado como un derecho humano implica una serie de obligaciones para los principales sujetos de derecho internacional, los Estados. En ese sentido, al momento de realizar la conceptualización del derecho humano al cuidado, es necesario que la Corte Interamericana de Derechos Humanos se concentre en las obligaciones que tiene el Estado con las cuidadoras, reconociendo las brechas de género que son fruto del trabajo de cuidado y tomando las medidas necesarias para eliminarlas.

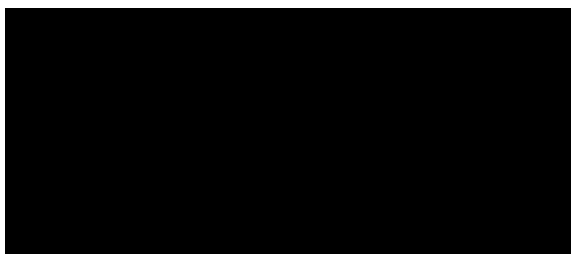
Ofrecemos a continuación algunas ideas para disminuir las brechas que genera el cuidado entre hombres y mujeres en Colombia y la región. Por ejemplo, los Estados deberían estar comprometidos con el acceso igualitario al empleo, promoviendo la regulación del período precontractual laboral para garantizar iguales oportunidades a los y las trabajadoras y disminuir la discriminación en el acceso al empleo que afecta particularmente a las mujeres con hijos y/o responsabilidades de cuidado. También, como una obligación positiva, es necesario que el Estado tenga una red pública que garantice el cuidado y se dispense a las mujeres del rol cultural que les ha sido asignado. La política de manzanas del cuidado en Bogotá ofrece elementos positivos de incidencia en este aspecto. En tercer lugar, los Estados deben explorar mecanismos de reconocimiento del trabajo de cuidado para las mujeres cuidadoras, por ejemplo, ofreciendo a las mujeres madres semanas de cotización por hijos para facilitar su acceso a una pensión. Finalmente, consideramos que en general necesitamos entender mejor al trabajo de cuidado que desarrollan todas las cuidadoras y las formas en que la provisión de este trabajo las excluye del trabajo remunerado. Este reconocimiento debería dar lugar a la promoción de programas de asistencia social focalizada en las mujeres como una forma de retribuir el trabajo con el que hemos subsidiado históricamente el bienestar de nuestras sociedades.

⁶⁵ Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic literature*, 50(4), 1051-1079.

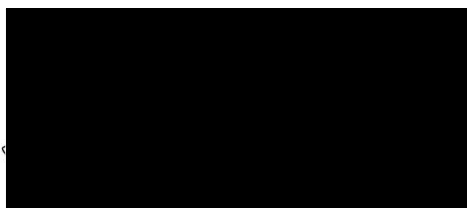
Agradecidos por su atención, con un atento y respetuoso saludo.



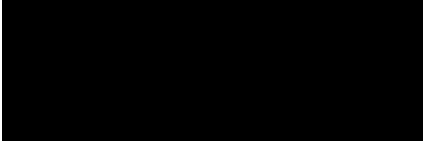
Natalia Ramírez Bustamante



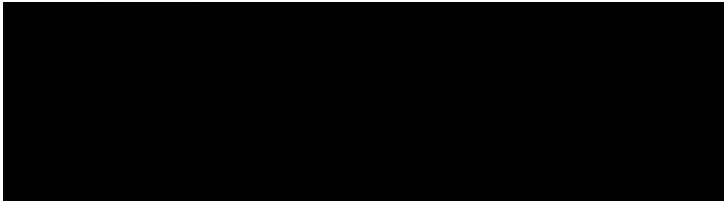
Ana María Tribin



Juan Felipe Parra Rosas



Paola Camelo



Diana Estefania Pinilla Alarcon