

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Empleo, productividad
e innovación

El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina

Diana Gutiérrez
Guillermina Martín
Hugo Ñopo

110

Documentos de Investigación 110

El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina

**Diana Gutiérrez
Guillermina Martín
Hugo Ñopo***

* Diana Gutiérrez es gerenta del Programa Global de Empresas por la Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Guillermina Martín, especialista de género del Centro Regional del PNUD para América Latina y el Caribe; y Hugo Ñopo, investigador principal del Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE). Los autores agradecen los comentarios de Paola Bergallo, Adriana Camacho, Daniela De Los Santos, Juan Carlos Guataquí, Marcelo Mangini, Marta Sánchez, Oliverio Huertas y Ana María Tribin, investigadores/as externos/as, así como de Andrea Castaño y Marcela Meléndez, del PNUD. La asistencia de investigación de Emilia Game y Daniel Pajita es especialmente reconocida.

Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)
Av. Grau 915, Barranco, Lima 4, Perú
Teléfono: 247-9988
www.grade.org.pe



Esta publicación cuenta con una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional.

Publicación electrónica. Primera edición. Lima, octubre del 2020

En concordancia con los objetivos de GRADE, el propósito de la serie Documentos de Investigación es difundir oportunamente los estudios que realizan sus investigadores y suscitar el intercambio con otros miembros de la comunidad científica que permita enriquecer el producto final de la investigación, de modo que esta apruebe sólidos criterios técnicos para el proceso político de toma de decisiones.

Las opiniones y recomendaciones vertidas en este documento son responsabilidad de sus autores y no representan necesariamente los puntos de vista de GRADE ni de las instituciones auspiciadores. Los autores declaran que no tienen conflicto de interés vinculado a la realización del presente estudio, sus resultados o la interpretación de estos. Esta investigación se llevó a cabo con el financiamiento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo para América Latina y el Caribe (UNDP-LAC para sus siglas en inglés).

Directora de Investigación: María Balarin
Asistente de edición: Diana Balcázar Tafur
Corrección de estilo: Rocío Moscoso
Diseño de carátula: Elena González
Diagramación: Amaurí Valls

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-06597
ISBN: 978-612-4374-34-0

CENDOC / GRADE

GUTIÉRREZ, Diana, Guillermina MARTIN y Hugo ÑOPO

El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina
Diana Gutiérrez, Guillermina Martín y Hugo Ñopo. Lima: GRADE,
2020. (Documentos de Investigación, 110).

COVID-19, TRABAJO, EMPLEO DE LAS MUJERES, MUJERES,
AMÉRICA LATINA

ÍNDICE

PRINCIPALES ABREVIACIONES	7
SUMARIO	9
INTRODUCCIÓN	11
1. LAS CONDICIONES ANTES DE LA PANDEMIA	15
2. POSIBLES IMPACTOS DEL CONFINAMIENTO EN EL EMPLEO Y LOS SALARIOS, Y TANTO EN EL NIVEL DE LAS PERSONAS COMO EN EL DE LOS HOGARES	25
3. ALGUNAS INTERSECCIONALIDADES: BAJOS INGRESOS, JUVENTUD, RURALIDAD Y CONDICIÓN DE CABEZA DE HOGAR	31
4. DESAFÍOS DE POLÍTICA PÚBLICA Y RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	71

PRINCIPALES ABREVIACIONES

CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
COVID-19	Enfermedad del coronavirus-19 (por sus siglas en inglés)
LGTBI	Personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU Mujeres	Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres
PEA	Población económicamente activa
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PTM	Programas de transferencia monetaria
PYME	Pequeña y mediana industria
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (por sus siglas en inglés)

SUMARIO

La pandemia del COVID-19 se ha expandido por el mundo, y América Latina no ha escapado a sus impactos sanitarios, económicos y sociales. El paro económico, producto de una combinación de medidas astringentes —autocuarentenas y cuarentenas obligatorias; aforo limitado de personas en locales comerciales, fábricas y oficinas; cierre de fronteras, etcétera—, está generando profundos impactos socioeconómicos. En el mercado laboral, esto ha significado choques tanto para la oferta como para la demanda. Al interior de los hogares, se ha incrementado la carga de trabajo no remunerado, que recae de manera desproporcionada sobre las mujeres, limitando aún más su disponibilidad de tiempo para desarrollar actividades productivas.

Los impactos y la profundidad de la crisis afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, por lo que es preciso evitar fórmulas generalizadas que puedan profundizar las brechas de género. En este texto, exploramos los impactos de la crisis sobre el empleo en 16 países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay, República Dominicana y Uruguay. Adicionalmente, analizamos los impactos de género vistos a través de cuatro lentes: i) las personas jóvenes, ii) las personas en situación de pobreza, iii) las personas que viven en el ámbito rural y iv) las personas cabeza de hogar. Presentamos un conjunto de opciones de política orientadas a integrar el enfoque de género en todo el ciclo de la respuesta socioeconómica

frente a la pandemia y la pospandemia. Enfatizando que las soluciones deben ser transversales, proponemos políticas en tres grandes ámbitos: i) los hogares, ii) el trabajo y iii) los espacios entre el trabajo y el hogar. Así, las políticas de recuperación socioeconómica contribuirán no solo a aliviar el impacto en el corto plazo, sino a que, en el mediano y largo plazo, se avance en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

INTRODUCCIÓN

La pandemia del COVID-19 ya ha afectado múltiples dimensiones del modo en que vivían las personas, como su nivel de ingresos, acumulación de capital humano, patrones de consumo, estilo de vida, salud mental, bienestar emocional. Sin duda, entre las más importantes se encuentra el trabajo, actividad que genera tres cuartas partes de los ingresos de los hogares latinoamericanos —el resto proviene de rentas y transferencias— (OIT, 2019b). En este documento nos centraremos precisamente en las dimensiones laborales del impacto, enfatizando los vínculos que estas tienen con las dinámicas al interior de los hogares.

Las condiciones actuales de confinamiento de las personas en sus viviendas, y de cierre de múltiples servicios —incluyendo las escuelas—, establecen límites serios a la posibilidad de trabajar. A esto se suman las barreras estructurales que enfrentan regularmente las mujeres, tanto en los hogares como en el mercado laboral, acentuadas por la crisis. En los hogares, mientras tanto, el confinamiento impone una carga extra asociada al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, que se reparte desequilibradamente sobrecargando a las mujeres y a las niñas. Mención aparte merece la violencia doméstica, que corre el riesgo de exacerbarse debido al encierro. Nunca antes la relación entre la vida laboral y la vida doméstica se había hecho tan evidente.

El tejido productivo en su conjunto ha sufrido el impacto transversal de la pandemia, que ha alterado las cadenas globales de suministro, generando la clausura de fronteras y el cierre operacional de las

industrias no esenciales. Se calcula que, en todo el mundo, dos tercios de las empresas ya han tenido que soportar un impacto moderado, mientras que la cuarta parte de ellas obtiene un saldo negativo en la productividad laboral debido a la crisis. Para América Latina, las cifras siguen la misma tendencia (Mercer, 2020). Para cuando terminen los confinamientos, un buen número de centros de trabajo habrán tenido que cerrar y otros se habrán visto en la necesidad de recortar personal, con el consecuente impacto de esta medida en los ingresos de los hogares.

En este texto, presentamos algunas estimaciones de las consecuencias inmediatas de la pandemia del COVID-19 tanto en el empleo como en los salarios, con base en las encuestas de hogares del periodo 2018-2019 en los 16 países de la región que ya mencionamos. Hemos encontrado que, como producto de los confinamientos —voluntarios y obligatorios—, el 33% de las mujeres y el 30% de los hombres que trabajaban antes de la pandemia no pudieron seguir haciéndolo. Algunas de estas personas quedaron desempleadas, mientras otras salieron de la población económicamente activa (PEA). En el agregado, esto se tradujo en una pérdida de ingresos laborales del 22% para las mujeres y del 26% para los hombres. Encontramos, además, que las interseccionalidades son muy importantes para comprender los impactos diferenciados de la crisis. Las mujeres en situación de pobreza, las jóvenes, las jefas de hogar con menores a cargo y las que viven en zonas rurales enfrentan choques con impactos más fuertes que los de sus pares hombres, tanto en empleo como en ingresos laborales.

Todo indica que, cuando las restricciones a la movilidad se levanten, las economías estarán en tal recesión que la disponibilidad de empleos se habrá reducido notablemente. Las estimaciones de diversos organismos multilaterales y agencias internacionales dan cuenta de unos impactos que trascenderán durante algunos años, lo que generará profundos cambios en la estructura productiva.

Los indicadores del empleo antes de la pandemia muestran mayor vulnerabilidad en el caso de las mujeres que en el de los hombres: mayor informalidad, mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial, menores salarios, menor protección social y mayor volatilidad frente a fluctuaciones en la economía. Varios de estos factores, a su vez, están vinculados a la menor disponibilidad de tiempo de las mujeres debido a su carga de tareas de cuidado del hogar no remuneradas. De no tomarse las medidas necesarias de protección del empleo y los ingresos de las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad, esta situación podría exacerbar las brechas de género tanto en empleo como en salarios. En este documento, exploramos hasta qué punto ese podría ser el caso, y proponemos un conjunto de políticas tendientes a aliviar la carga de las mujeres de América Latina y el Caribe, así como de generar condiciones para fortalecer su resiliencia y su recuperación económica en el contexto de la pandemia y la pospandemia.

La pandemia del COVID-19 demanda una gran labor de cuidado en los hogares y, como bien se sabe, estas tareas recaen de manera desproporcionada en las mujeres, lo cual reduce sus posibilidades de trabajar o de buscar trabajo. Por ello, prestar atención a cómo se organizan y se reparten estas labores es clave en el diseño y la implementación de políticas de alivio a los hogares. De este modo, proponemos un conjunto de políticas que, además de generar equidad en el mundo del trabajo, lo hagan también fuera de él.

En primer lugar, mostramos un breve panorama de las condiciones del empleo femenino en la región antes del inicio de la pandemia. Después, presentamos unas estimaciones de los impactos de corto plazo tanto en los empleos como en los salarios de las personas. En tercer lugar, exploramos algunas interseccionalidades, presentando los impactos diferenciados para mujeres y hombres vistos a través de cuatro lentes: i) personas de bajos ingresos, ii) jóvenes, iii) residentes

en zonas rurales y iv) cabezas de hogar con menores a su cargo. Por último, cerramos con un conjunto de recomendaciones y pistas que orienten el camino que habrá que recorrer, dirigidas tanto a los diseñadores de políticas públicas como al sector empresarial y los hogares. Las estimaciones de las primeras secciones de este documento se basan en las encuestas de hogares o de empleo de 16 países de América Latina, que recogen la información disponible más reciente, de los años 2018 y 2019. En el anexo 1 se muestra el detalle del año y periodo correspondiente en cada país.

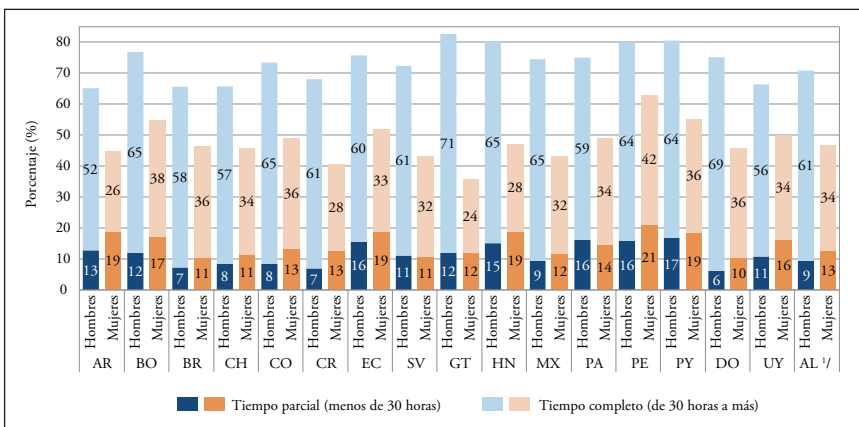
1. LAS CONDICIONES ANTES DE LA PANDEMIA

Pese a que en América Latina y el Caribe la inserción laboral femenina se ha venido incrementando desde hace varias décadas —aunque con algunas heterogeneidades—, sigue siendo menor que la masculina (OIT, 2019b). Alrededor de la mitad de las mujeres se encuentran trabajando, mientras que esto sucede con tres de cada cuatro hombres. A esta brecha de género en ocupación laboral se suma otra muy importante: el uso del tiempo y la consecuente disponibilidad para el trabajo remunerado. En este campo, el trabajo a tiempo parcial (30 horas o menos de trabajo semanal) es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Mientras en la región una de cada cuatro mujeres que trabajan lo hace a tiempo parcial, esto sucede con uno de cada ocho hombres (figura 1).

En la región, las mujeres pasan la mayor parte de su tiempo realizando trabajo no remunerado, mientras que los hombres sí reciben una paga (OIT, 2019a). Así, las brechas de género en la tasa de ocupación y la mayor dedicación femenina al trabajo a tiempo parcial guardan correlato con decisiones que se toman al interior de los hogares; es decir, fuera de los mercados de trabajo, pero con implicancias en estos. Son decisiones relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, en particular de menores de edad, adultos mayores, personas con capacidades especiales, entre otras.

Por ello, para comprender mejor las posibilidades de inserción laboral de las mujeres, resulta esencial prestar atención a la conformación

Figura 1
América Latina (16 países): porcentaje de la tasa de ocupación por tiempo de trabajo semanal según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años.

AR: Argentina, BO: Bolivia, BR: Brasil, CH: Chile, CO: Colombia, CR: Costa Rica, EC: Ecuador, SV: El Salvador, GT: Guatemala, HN: Honduras, MX: México, PA: Panamá, PE: Perú, PY: Paraguay, DO: República Dominicana, UY: Uruguay y AL: América Latina.

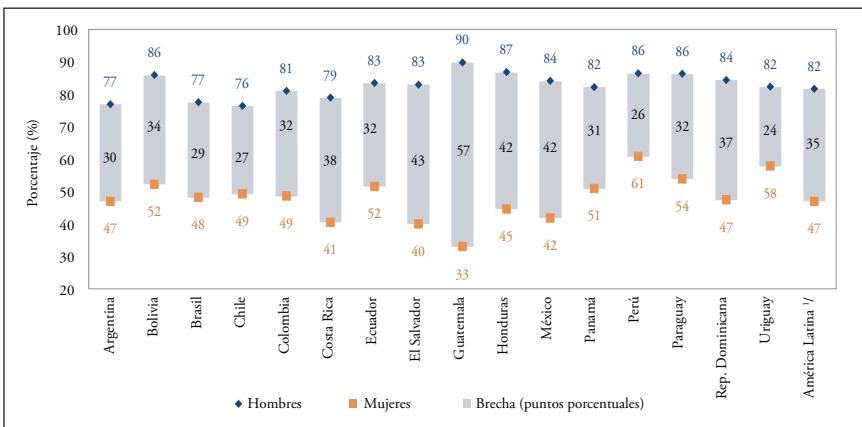
^{1/} Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

de los hogares. En América Latina y el Caribe, el 39% de los hogares están dirigidos por una mujer, mientras que el 26% son hogares monoparentales con jefatura femenina. En contraparte, el 12% de los hogares monoparentales están dirigidos por un hombre. Por tanto, la condición de la mujer en el hogar —y especialmente la presencia de menores que requieren cuidado— es un factor determinante de la inserción activa y la permanencia de las mujeres en los mercados laborales.

En la figura 1 vimos que la diferencia entre la tasa de ocupación femenina y la masculina es de 24 puntos porcentuales. Esta brecha, presente en todos los hogares de la región, empieza a ampliarse a medida que se

agregan otras variables relacionadas con el ciclo de vida, como la presencia de menores —de hasta 6 años de edad— en el hogar. En los hogares en los que vive al menos una niña o niño menor de 6 años, la brecha alcanza los 35 puntos porcentuales. Este incremento puede explicarse por varios factores, pero principalmente porque aumenta la proporción de hombres en la fuerza de trabajo ocupada (figura 2). En los hogares en los que no hay niñas o niños, la brecha de género en las tasas de ocupación es menor, puesto que llega hasta 20 puntos porcentuales (anexo 2). Este crecimiento en la brecha de la tasa de ocupación asociado a la presencia de niñas y niños menores de 6 años es más notable en América Central, especialmente en Guatemala, El Salvador, Honduras y México.

Figura 2
América Latina (16 países): porcentaje de la tasa de ocupación en los hogares con presencia de niñas y niños menores de 6 años, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Nota: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años, y a los niños y niñas de 6 a menos años.

^{1/} Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

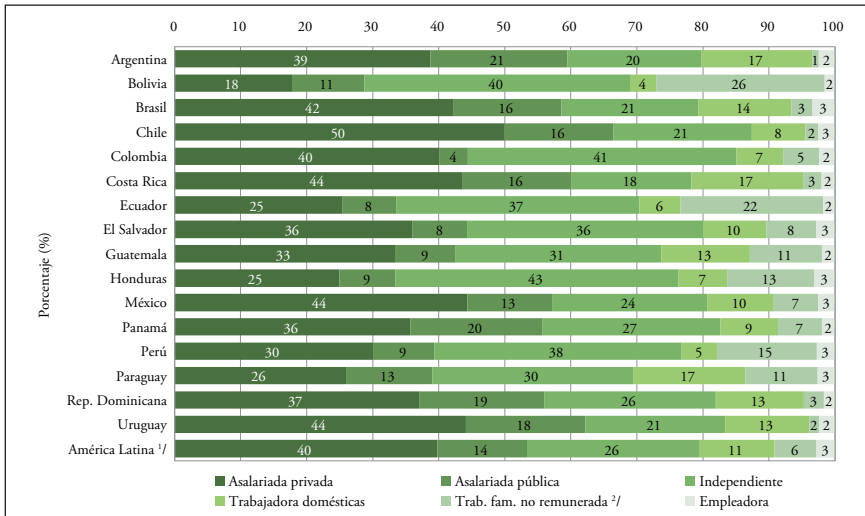
Al observarse esta profundidad en las brechas de ocupación, que afectan en mayor medida a las mujeres, cabe preguntarse por qué y en qué situación se encuentran ellas en el mercado laboral.

La mujeres que conforman la población económicamente activa (PEA) ocupada son asalariadas en el sector privado (40%), independientes (26%), asalariadas en el sector público (14%), trabajadoras domésticas (11%), trabajadoras familiares no remuneradas (6%) y empleadoras (3%) (figura 3). Los hombres, en contraste, trabajan principalmente en el sector privado (53%) y son, en mayor proporción, empleadores (5%); están menos presentes en el sector público (8%) y mucho menos en el rubro de trabajadores domésticos (1%). Estos datos ya ofrecen pistas iniciales acerca de las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en relación con los beneficios que acompañan el empleo formal en el sector privado, tales como el aseguramiento en salud o la protección social.

El empleo asalariado es predominante en la mitad de países de la región: Chile, Uruguay, Costa Rica, Argentina, Brasil, México, Panamá y República Dominicana. El trabajo independiente es el medio de vida para 4 de cada 10 mujeres en Honduras, Colombia, Perú y El Salvador. Mientras, las mujeres que realizan trabajo familiar no remunerado representan un cuarto de la población femenina ocupada en Bolivia y una quinta parte en el Ecuador (figura 3).

Una dimensión importante de la calidad del empleo es el acceso a la protección social en pensiones para la vejez. Contar con un ingreso digno otorga a las mujeres autonomía y seguridad económica, lo cual disminuye el riesgo de que caigan en la pobreza (OIT, 2019a). En nuestras estimaciones, encontramos que solo la mitad de mujeres cotiza un seguro de pensiones. Asimismo, al carecer de un contrato laboral formal, no acceden a otros derechos, como licencia de maternidad, seguro de desempleo o, en algunos países, acceso a la salud.

Figura 3
América Latina (16 países): porcentaje de PEA ocupada femenina por categoría ocupacional según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años.

1/ Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

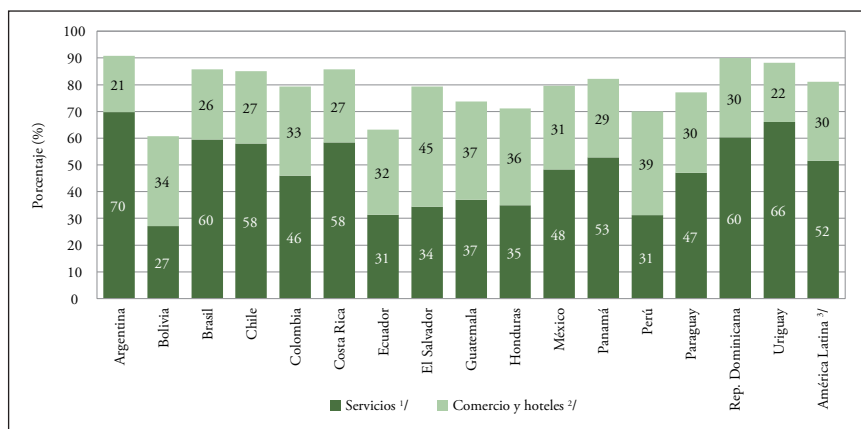
2/ Incluye otras categorías no definidas en Bolivia, Colombia, Honduras, Panamá y Uruguay.

Estimamos que la mitad de las mujeres asalariadas del sector privado cuentan con un contrato escrito. Pero incluso en esas condiciones existen diferencias importantes entre los contratos de plazo fijo y los de tiempo indefinido. En el marco de esta crisis, los contratos de plazo fijo de corta duración probablemente lleguen a su fin y no se renueven. El impacto de la informalidad laboral en la calidad del empleo de las personas —y particularmente de las mujeres— es múltiple y se encuentra estrechamente ligado a la mayor vulnerabilidad frente a una crisis como la del COVID-19.

El grado de vulnerabilidad se incrementa al incorporar otras variables, como la industria en la que se concentra el empleo femenino. La crisis de salud y económica, asociada a las medidas astringentes de control de la expansión del brote, han afectado profundamente a los sectores comercio y servicios, donde labora una gran proporción de mujeres, lo que deriva en un alto riesgo de pérdida de su fuerza de trabajo (OIT, 2020a; OIT, 2020b). Esto impacta particularmente en la situación de las mujeres latinoamericanas, pues 8 de cada 10 laboran en los sectores servicios, comercio y hoteles (figura 4). En la

Figura 4

América Latina (16 países): porcentaje de PEA ocupada femenina en los sectores servicio y comercio por países, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años.

^{1/} Incluye las actividades de electricidad, gas y agua; transporte, almacenamiento y comunicaciones; servicios financieros a empresas; servicios comunales, sociales y personales, y actividades de servicio no especificadas.

^{2/} Incluye la actividad de restaurantes.

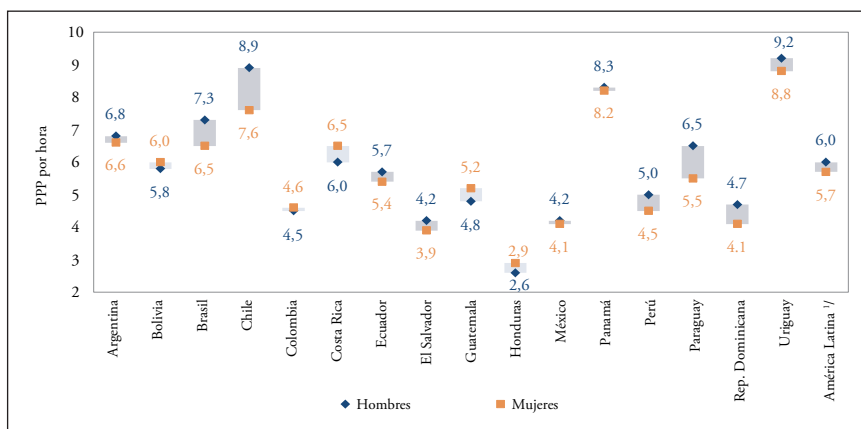
^{3/} Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En los países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

Argentina, República Dominicana y el Uruguay, 9 de cada 10 mujeres laboran en estos sectores, principalmente en servicios.

En esta pandemia, la segregación ocupacional también pasa una factura. Dos segmentos del mercado de trabajo en los que se incrementa notablemente la demanda por mano de obra son la salud, y el trabajo doméstico y de cuidados remunerado. Ambas ocupaciones se consideran predominantemente femeninas: nuestras estimaciones indican que 7 de cada 10 personas que trabajan en el sector salud y asistencia social son mujeres. Ellas están en la línea frontal de atención de la pandemia, principalmente como enfermeras, auxiliares de enfermería y personal de recepción, y desarrollando otras actividades que las exponen en mayor medida al riesgo de contagio por la exposición a fluidos. Sin embargo, este segmento alcanza solo a representar el 4% de la PEA ocupada. Con el trabajo doméstico sucede algo similar. En este caso, 9 de cada 10 personas empleadas son mujeres, pero ese segmento representa solamente 5% de la PEA ocupada en los países de la región.

Además de las marcadas brechas en participación laboral —a tiempo completo y a tiempo parcial—, así como de la segregación ocupacional, existen también brechas persistentes en la remuneración. Debido a que las mujeres dedican menos horas por semana al trabajo remunerado, la brecha en ingresos laborales por hora es menor que la brecha en ingresos laborales mensuales. Mientras la primera está alrededor de 5%, la segunda alcanza 19% (figura 5). Es importante anotar que estas brechas no toman en cuenta las características laborales que hacen a las personas productivas; cuando se consideran estas variables, las brechas se profundizan aún más. Para un análisis más detallado de este tema, véase OIT (2019a), que concluye que una parte del trabajo pendiente en cuanto a la reducción de las inequidades de género está en los hogares, a lo largo de toda la distribución de ingresos.

Figura 5
América Latina (16 países): ingreso laboral por hora de la PEA ocupada por sexo, según país, en dólares internacionales constantes del 2011 (PPP), alrededor del 2019



Fuentes: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1), FMI (2020a).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años. Se consideran los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada, excluyendo a los trabajadores familiares no remunerados y a la PEA ocupada sin ingresos. Se considera el factor de conversión PPP y la inflación promedio por país.

^{1/} Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En los países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

Las brechas más amplias las experimentan las mujeres de Chile, Paraguay y el Brasil; en contraste, las menores diferencias de género en el salario por hora están en Colombia, México y Panamá. No obstante, como se sostuvo anteriormente, las brechas salariales de género se explican —en una medida importante— por la menor cantidad de horas que las mujeres pueden dedicar al trabajo remunerado. Este tema abre la discusión a la importancia de cuantificar, reconocer y revalorizar el trabajo de cuidado no remunerado que se produce en los

hogares, pues es un habilitador para que ambos, hombres y mujeres, estén en condiciones de salir al mundo del trabajo remunerado. De cualquier manera, si no existe una organización social de los cuidados, alguien tiene que pagar por ello.

No podemos cerrar esta sección referida a las condiciones preexistentes sin mencionar un serio problema en la vida de las mujeres latinoamericanas: la violencia doméstica. En tiempos regulares, en América Latina y el Caribe, de cada 8 mujeres de 15 a 49 años de edad que alguna vez tuvieron pareja una aseguraba haber experimentado violencia física o sexual en los últimos 12 meses, lo cual arroja una cifra de 19,2 millones de mujeres maltratadas. Solo en el 2019, más de 3800 mujeres fueron asesinadas por el simple hecho de ser mujeres (ONU Mujeres, 2020b). Además, durante el mismo periodo, una de cada 20 experimentó violencia sexual por parte de su compañero actual o expareja (PNUD, 2017). Durante las cuarentenas, en las cuales las personas están confinadas en sus hogares, la violencia doméstica muestra preocupantes signos de exacerbación. Algunas estadísticas preliminares dan cuenta de ello. Por ejemplo, en marzo del 2020, el promedio de llamadas a la línea de emergencia por violencia de género en la Argentina se incrementó en 39%, mientras que en el Brasil (Río de Janeiro) se reportó un 50% de incremento durante ese mismo periodo. En Bolivia, hasta abril del 2020 se habían registrado más de 1200 casos de violencia contra las mujeres. En Colombia, 12 mujeres fueron asesinadas en el corto lapso de 16 días, entre el 20 de marzo y el 4 de abril del 2020; además, las denuncias se incrementaron en 51% durante los primeros días de la cuarentena. En México, tan solo en el estado de Nuevo León se registró un aumento del 30% en las denuncias por violencia familiar (ONU Mujeres, 2020b).

Pasada la emergencia se podrá analizar la magnitud de este problema, pero mientras tanto se requieren acciones concretas y urgentes para preservar la vida y el bienestar de las mujeres.

2. POSIBLES IMPACTOS DEL CONFINAMIENTO EN EL EMPLEO Y LOS SALARIOS, Y TANTO EN EL NIVEL DE LAS PERSONAS COMO EN EL DE LOS HOGARES

Entre mediados de marzo y junio del 2020, con el propósito de frenar el contagio del COVID-19, los Gobiernos de la región adoptaron diferentes medidas de confinamiento, con las consecuentes restricciones a la movilidad y a la interacción social. Estas medidas, que han variado de país a país, han combinado cuarentenas voluntarias, toques de queda, confinamientos mandatorios, cierres operacionales de industrias no esenciales, paro de obras públicas, entre otras.

En circunstancias como esta, los contratos temporales son los primeros en desvanecerse. El costo de despido es menor, e inclusive —en algunos casos— inexistente (OIT, 2019b), especialmente en el contexto de emergencia económica decretado por la mayoría de los Gobiernos. En la mayoría de países, la continuidad de la relación laboral ha requerido ajustes salariales. Para compensar al menos parcialmente los impactos de la pérdida del salario, se establecieron alternativas a los ingresos laborales, tales como i) el acceso al seguro de desempleo —en los países en los que tal instrumento existe—, ii) el pago por vacaciones anticipadas, iii) la ampliación de programas de transferencias monetarias, iv) una serie de alivios fiscales y financieros —pagos diferidos de contribuciones a la seguridad social o pagos escalonados de impuestos—, v) transferencias monetarias del Gobierno dirigidas a trabajadoras/es formales y de pequeñas y medianas industrias (PYME), y vi) alivios al pago de servicios públicos esenciales, como el congelamiento de tarifas de energía eléctrica o la tarifa subsidiada de agua potable (PNUD, 2020c).

Como parte de las medidas para contener la epidemia, los Gobiernos instaron a la ciudadanía a permanecer en sus hogares; y al sector empresarial, a acompañar estos esfuerzos, especialmente en el ámbito de las actividades no esenciales. Así, los sectores económicos no esenciales han frenado sus operaciones, pues varios no pueden operar si su fuerza de trabajo permanece en casa. Debido al profundo impacto en las estructuras laborales asociadas a estas empresas, muchas se han visto obligadas o bien a suspender contratos y otorgar vacaciones anticipadas —remuneradas o no— o, en el peor de los casos, a despedir a sus trabajadores.

Los sectores más afectados por la crisis en la región son los siguientes: i) comercio al por mayor y al por menor; ii) reparación de vehículos de motor y motocicletas; iii) industrias manufactureras; iv) actividades de hostelería y restauración; v) actividades inmobiliarias; vi) artes, entretenimiento y recreación; y vii) transporte y almacenamiento, y comunicación (OIT, 2020a; OIT, 2020b). Los detalles de las políticas implementadas hasta mayo del 2020 pueden revisarse en OIT (2020c), así como en el *tracker* global de políticas socioeconómicas de género responsivas desarrollado por el PNUD con apoyo de ONU Mujeres.¹ En el agregado regional, poco más de 4 de cada 10 personas ocupadas en estas actividades no esenciales son mujeres (anexo 3).

Ante la adopción de estas medidas, la pregunta clave es cuántos empleos se perdieron y cuánto ingreso por trabajo se dejó de percibir durante la pandemia. A partir de los datos del 2018-2019 para América Latina, estimamos que gran número trabajadores/as de diversas categorías han perdido el empleo y, consecuentemente, sus ingresos.

1 Véase <https://www.undp.org/content/undp/en/home/covid-19-gender-dashboard.html>

Esto sucede tanto en el sector dependiente —con o sin contrato— como en el independiente.²

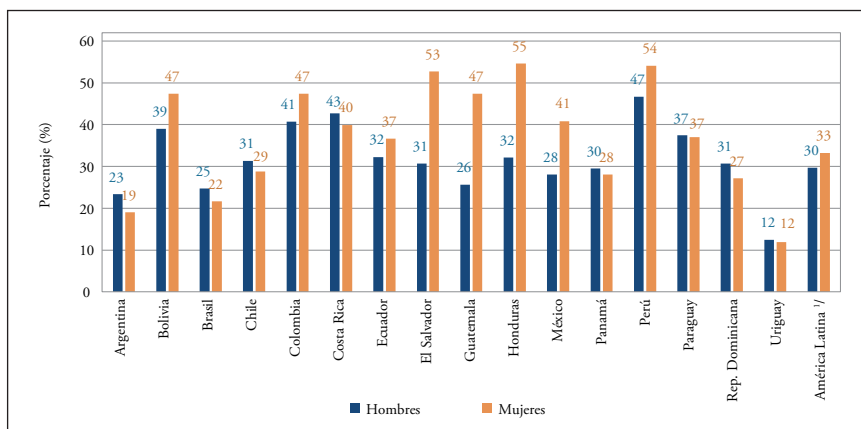
Así, en el agregado, quienes han perdido la posibilidad de trabajar durante la pandemia son las personas empleadas con contrato escrito de modalidad temporal, las personas empleadas sin contrato escrito que tenían a su cargo actividades no esenciales, las personas que trabajan por cuenta propia, y las que realizan actividades familiares no remuneradas y no esenciales.

Nuestra estimación, basada en las encuestas de hogares de América Latina y el Caribe, arroja que 43 millones de hombres y 35 millones de mujeres laboran en actividades no esenciales. Esto significa que el 33% de las mujeres y el 30% de los hombres de la PEA ocupada pre-pandemia están o bien teletrabajando o bien imposibilitados de trabajar, lo cual incrementa en 6 puntos porcentuales la brecha de género en la tasa de ocupación en el agregado regional. En algunos países, el impacto de la crisis sobre las mujeres ha sido más profundo, particularmente en el Perú, El Salvador, Guatemala, Bolivia y Colombia, donde la mitad de mujeres están imposibilitadas de trabajar (figura 6).

En total, se han dejado de percibir 52 000 millones de dólares constantes del 2011 (PPA), el 67% de los cuales son generados por los hombres (35 000 millones de dólares) y el 33% por las mujeres (17 000 millones de dólares). Esto significa que las mujeres dejaron de generar el 22% de lo que conseguían antes de la pandemia; y los hombres, el 26%. Estas diferencias, como se anotó anteriormente,

2 En Costa Rica y Honduras no existe información acerca del tipo de contrato, por lo cual se ha considerado que toda la fuerza de trabajo ocupada en actividades no esenciales está imposibilitada de trabajar. En el Paraguay, a falta de mayor detalle referente a los sectores, se han considerado como actividades no esenciales la industria manufacturera; comercio, restaurantes y hoteles; y transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Figura 6
América Latina (16 países): porcentaje de la PEA imposibilitada de trabajar debido a la pandemia, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

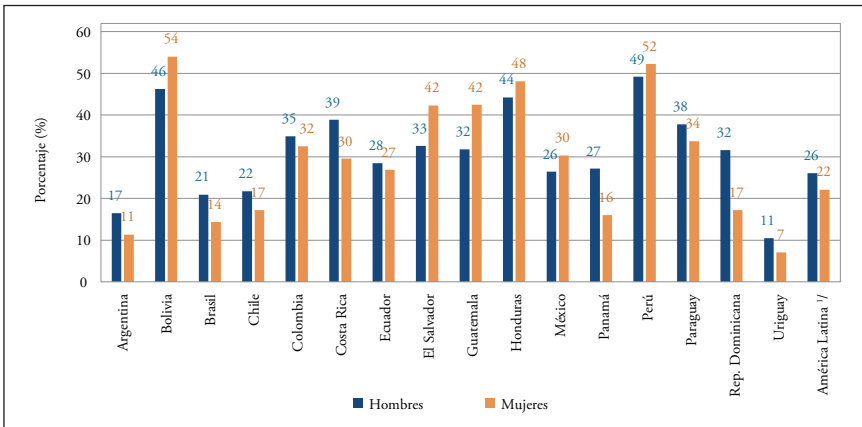
Notas: Se toma en cuenta a la PEA ocupada de 15 a más años.

^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

obedecen en parte al tiempo que le pueden dedicar al trabajo remunerado tanto las mujeres como los hombres, que en el caso de ellas es menor. En algunos países —como en Bolivia, El Salvador, Guatemala, México y el Perú—, las mujeres dejaron de generar ingresos en mayor proporción que los hombres (figura 7).

Pasado el confinamiento, volveremos a trabajar, pero lo haremos en un mercado laboral completamente diferente que el de la prepandemia. La pandemia —con sus impactos en la salud, los meses de confinamiento y la movilidad restringida— habrá causado estragos en toda la vida socioeconómica, con efectos duraderos que están revolucionando

Figura 7
América Latina (16 países): porcentaje de pérdida de la masa salarial de la PEA ocupada por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se toma en cuenta a la PEA ocupada de 15 a más años. La masa salarial comprende los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

el mundo del empleo. Es claro que, frente a esta caída de la actividad económica, no todos los puestos volverán a activarse. Para adaptarse a la crisis, el mundo del trabajo requiere implementar cambios que podrían mantenerse en el largo plazo. Nos referimos, por ejemplo, al uso extendido de las medidas que han flexibilizado el tiempo y el espacio. El teletrabajo, la aceleración y transformación de la economía digital —y, en particular, de plataformas— o el uso de nuevos métodos

de manufactura distribuida podrían cambiar para siempre conceptos como el de las grandes fábricas manufactureras, entre otros. Por lo anterior, es esencial analizar en profundidad los impactos diferenciados entre mujeres y hombres, puesto que los cambios en las matrices productivas de las economías de la región podrían profundizar las desigualdades de género ya existentes desde antes de la pandemia.

3. ALGUNAS INTERSECCIONALIDADES: BAJOS INGRESOS, JUVENTUD, RURALIDAD Y CONDICIÓN DE CABEZA DE HOGAR

Reconociendo la heterogeneidad de los mercados de trabajo, a continuación presentamos los efectos diferenciados vistos desde cuatro miradas interseccionales: i) trabajadores de bajos ingresos, ii) jóvenes (15 a 24 años), iii) jefas/es de hogar que tienen a su cargo niños y niñas de 6 años o menos, y iv) residentes en zonas rurales.

En cada análisis interseccional estimamos el porcentaje de personas que han perdido el empleo —y consecuentemente sus ingresos— durante la pandemia, agregando datos a nivel regional y observando las diferencias entre países. Luego, estimamos el empleo que quedará destruido en la pospandemia de forma agregada para América Latina.

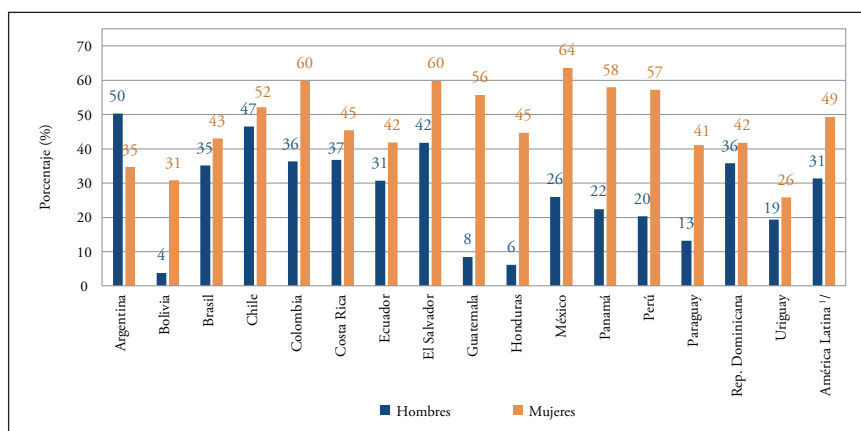
Impactos económicos del COVID-19 para mujeres con bajos ingresos

Antes de la pandemia, en el primer decil de ingreso laboral de los países de América Latina y el Caribe había 10,7 millones de trabajadores y 14 millones de trabajadoras. Durante la pandemia, el 49% de las mujeres de bajos ingresos no pudieron trabajar, en comparación con el 31% de los hombres, lo que se traduce en una brecha de género de 18 puntos porcentuales entre los sexos, o de 3% si tomamos como base la pérdida de empleo de los hombres. En México, El Salvador, Colombia, Panamá, el Perú y Honduras, 6 de cada 10 mujeres en situación de pobreza

han quedado imposibilitadas de trabajar, con brechas entre mujeres y hombres que fluctúan entre 7 (Argentina) y 48 puntos porcentuales (Guatemala) (figura 8). Vale la pena acotar que esta medición no se refiere a trabajadores/as pertenecientes a hogares que están por debajo de alguna línea de pobreza (moderada o extrema). Para facilitar la comparación entre países, se trata de las y los trabajadores que se encuentran en el decil más bajo de ingresos laborales de cada país.

Figura 8

América Latina (16 países): porcentaje de PEA ocupada del decil 1 de ingresos imposibilitada de trabajar por la pandemia, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

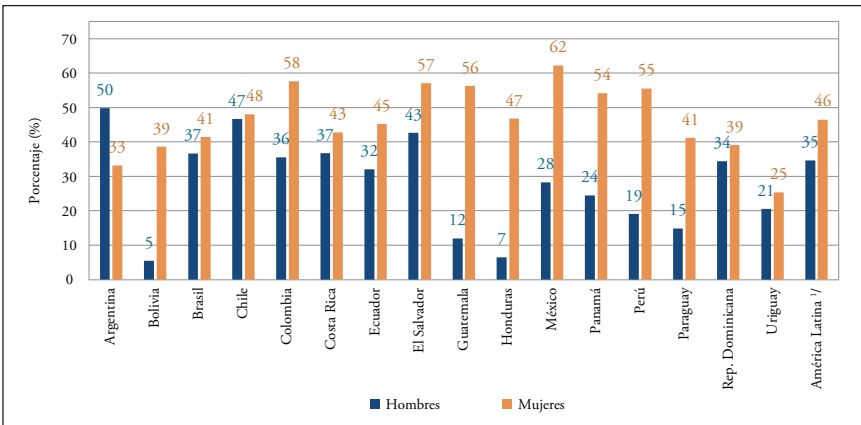
Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años. Para los deciles se consideran los ingresos laborales por actividad principal, excluyendo a los trabajadores sin ingresos.

^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En los países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

Los impactos sobre los ingresos muestran el mismo comportamiento heterogéneo. El 46% de las mujeres de bajos ingresos dejaron de

percibir sus salarios como producto de la crisis, comparado con el 35% de los hombres, lo que equivale a una brecha de 11 puntos porcentuales o 2,86% si tomamos como referencia la pérdida de ingreso de los hombres. En México, Colombia, El Salvador, Perú y Guatemala las cifras son mayores en detrimento de las mujeres, con brechas que fluctúan entre 44 (Guatemala) y 4 (Uruguay) puntos porcentuales (figura 9).

Figura 9
América Latina (16 países): porcentaje de pérdida de la masa salarial de la PEA ocupada con ingresos bajos, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

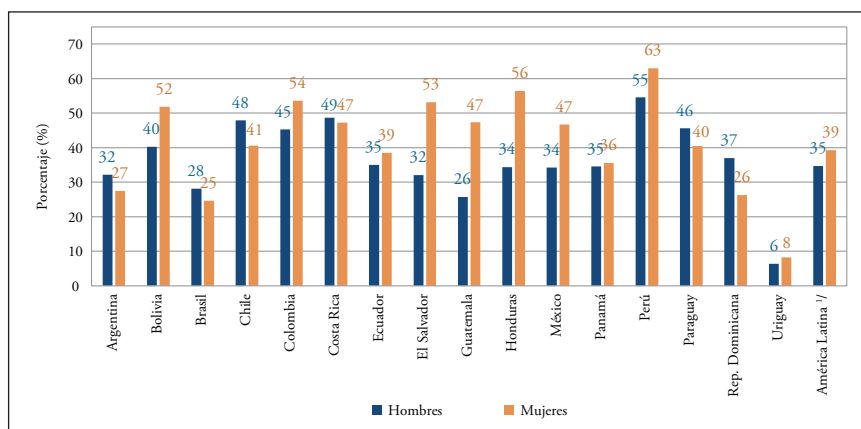
Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. Para los deciles se consideran los ingresos laborales por actividad principal, excluyendo a los trabajadores sin ingresos.

^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

Impactos económicos del COVID-19 para las mujeres jóvenes

Se calcula que, en la región, 37 millones de jóvenes —de 15 a 24 años de edad— integran la fuerza laboral, compuesta por 23 millones de hombres y 14 millones de mujeres. Durante la crisis del COVID-19, el 39% de mujeres jóvenes perdieron su empleo, comparado con el 34% de sus pares hombres. Al observar las diferencias entre países, vemos que las mujeres jóvenes del Perú, Honduras, Colombia, El Salvador y Bolivia son las más afectadas de la región (figura 10), pues, tomando como base la pérdida de empleo de los hombres jóvenes, la

Figura 10
América Latina (16 países): porcentaje de la PEA ocupada juvenil imposibilitada de trabajar por la pandemia, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

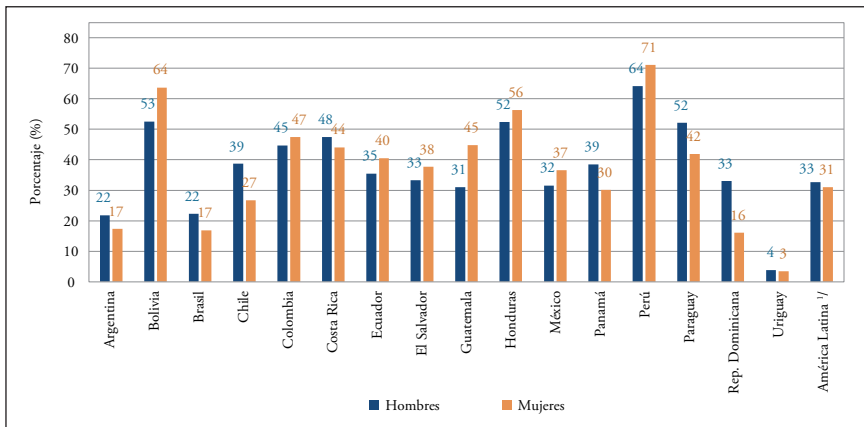
Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años.

1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

brecha de género se mueve entre 65% (Honduras) y 20% (Colombia). Esta problemática es particularmente relevante tratándose de mujeres en edad fértil, para quienes la inserción laboral es más difícil (Tribin y otras, 2019) por factores asociados a la ruptura de la trayectoria laboral, la carga del cuidado de las y los menores, los sesgos internos de las empresas, entre otros.

Los impactos en los ingresos, por otra parte, son de menor intensidad. Durante la pandemia, las mujeres jóvenes dejaron de generar el

Figura 11
América Latina (16 países): porcentaje de pérdida de la masa salarial de la PEA ocupada juvenil, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

30% de los ingresos que obtenían antes de la crisis; y los hombres, el 33%. Tomando como base la pérdida de salario de los hombres jóvenes, se establecieron algunas diferencias relevantes entre países, como en Guatemala (brecha salarial de género de 45%) y Bolivia (de 21%) (figura 11).

Impactos económicos del COVID-19 en las mujeres jefas de hogar con menores en casa

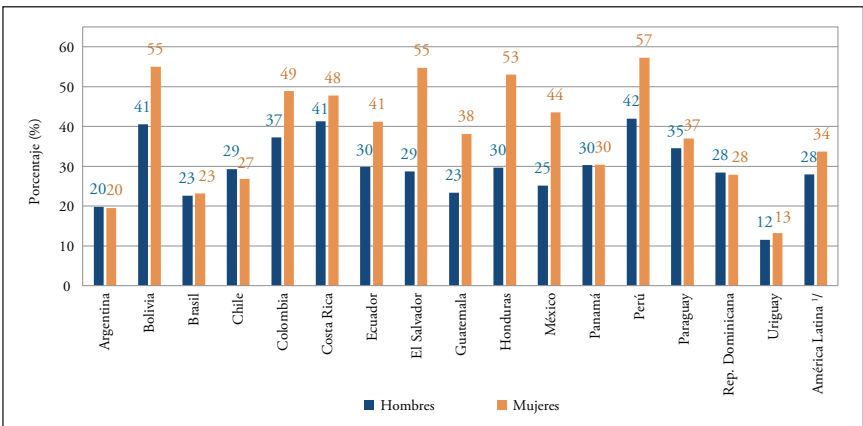
Ser la jefa de un hogar con niños de 6 años o menos es una situación en la que se revelan las barreras estructurales que enfrentan las mujeres como producto de las extensas jornadas laborales y la doble carga —laboral y de cuidado del hogar—. Es probable que estas mujeres también sufran mayores problemas para insertarse en el mundo del trabajo y mantenerse en sus puestos (Alon y otros, 2020), entre otros factores por su menor disponibilidad de tiempo, las asimetrías de información y la ineficiencia de sus redes sociales de apoyo.

Se estima que, en la región, hay 34,3 millones de personas que dirigen un hogar con niños/as pequeños/as; de ellas, 25,9 millones son hombres y 8,4 millones, mujeres. Se calcula que, por efectos de la pandemia, 34% de las mujeres jefas de hogar perdieron su empleo, comparado con el 28% de sus pares hombres. En el Perú, El Salvador, Honduras y Bolivia esta problemática es mucho más profunda, pues más de la mitad de las mujeres jefas de hogar que están a cargo de menores de 6 años han visto limitada su posibilidad de trabajar (figura 12).

Estimamos que las mujeres dejaron de generar el 24% de los ingresos laborales que tenían antes de la pandemia; y los hombres, el 27%. Así, en la pérdida de ingresos observamos una brecha salarial de género de tres puntos porcentuales —o del -11,11%— en detrimento

de los hombres. Los impactos sobre los ingresos son mayores en las mujeres del Perú, Bolivia, El Salvador y Honduras, toda vez que las brechas de género se sitúan entre 34% y 36% (figura 13).

Figura 12
América Latina (16 países): porcentaje de la PEA ocupada compuesta por jefes y jefas de hogar —con niñas y niños pequeños— imposibilitados de trabajar por la pandemia, por sexo y según país, alrededor del 2019

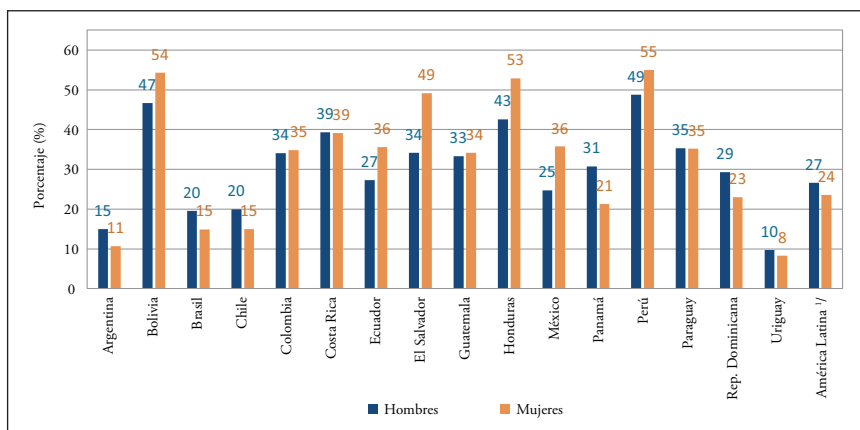


Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años y con niños pequeños de 6 a menos años en el hogar.

^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En los países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

Figura 13
América Latina (16 países): porcentaje de la pérdida de la masa salarial de la PEA ocupada compuesta por jefes y jefas de hogar —con niñas y niños pequeños—, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años que está a cargo de niños de 6 a menos años. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

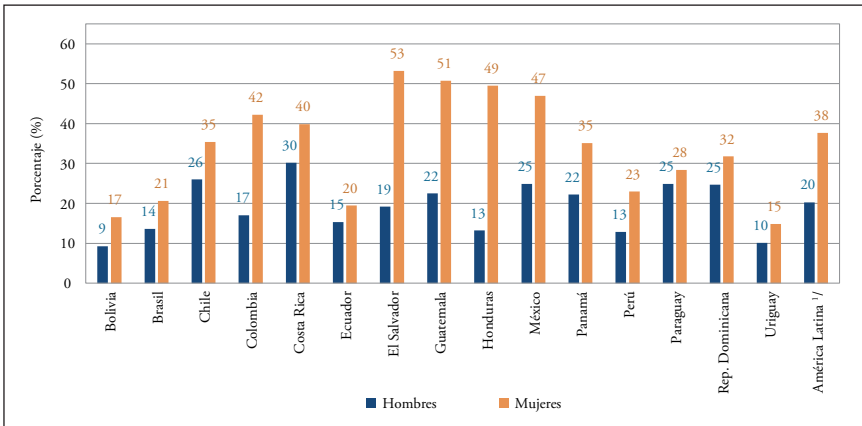
^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

Impactos económicos del COVID-19 para las mujeres de zonas rurales

Se estima que, en las zonas rurales de la región, antes de la pandemia había 40,9 millones de trabajadores y 22,6 millones de trabajadoras. Durante el confinamiento, el 38% de las mujeres perdieron la posibilidad de

salir a trabajar, en comparación con el 20% de los hombres. En América Central (El Salvador, Guatemala, Honduras y México), la mitad de las mujeres que habitan en zonas rurales perdieron su fuente de empleo (figura 14), lo que equivale a una brecha de género del 90% en detrimento de las mujeres si se toma como base la referencia de cuántos hombres perdieron su empleo.

Figura 14
América Latina (15 países): PEA ocupada rural imposibilitada de trabajar por la pandemia, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

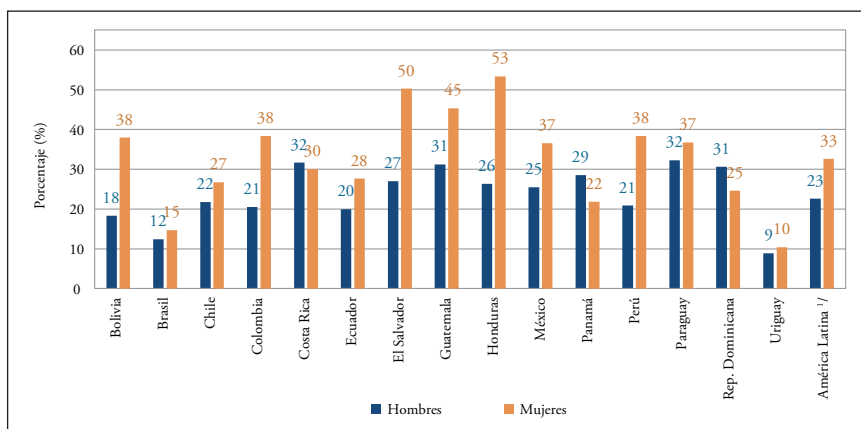
Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años que tiene a su cargo a niños de 6 a menos años.

^{1/} Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En los países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple.

Según nuestras estimaciones, las mujeres dejaron de generar el 33% de sus ingresos laborales antes de la pandemia; y los hombres, el 23%. En Honduras, El Salvador y Guatemala, las mujeres dejaron de

generar la mitad de sus ingresos laborales. Según este lente, la brecha de género en ingresos se sitúa en 43% en detrimento de las mujeres si se toma como base la disminución salarial de los hombres. Esta problemática requiere respuestas de política urgentes de protección del ingreso en las zonas rurales (figura 15).

Figura 15
América Latina (15 países): porcentaje de pérdida de la masa salarial de la PEA ocupada rural, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (véase el anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años que está a cargo de niños de 6 a menos años. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En aquellos países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se ha considerado el promedio simple. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de la información.

4. DESAFÍOS DE POLÍTICA PÚBLICA Y RECOMENDACIONES

Se vislumbra que la pandemia está causando un impacto profundo en el empleo y, consecuentemente, en los ingresos de los hogares; este efecto es mayor en los hogares pobres, rurales, monoparentales y jóvenes. Si bien los impactos de corto plazo no muestran muchas diferencias de género en empleo y salarios, es de esperar que, posteriormente, las brechas se acentúen como resultado del reparto inequitativo de las responsabilidades domésticas.

Los Gobiernos ya se enfrentan a varios *trade-offs* en la toma de decisiones. Para estar en condiciones de decidir de manera informada, es necesario dotarse de datos y evidencia que permitan conjugar las distintas variables de la crisis: i) las sanitarias, ii) las económicas y iii) las sociales y de cuidados (PNUD, 2020c). Además, los diferentes niveles de gobierno —nacional, provincial y local— deben coordinar sus esfuerzos para actuar de manera articulada. Asimismo, se deben crear coaliciones entre todos los actores —público, privado, sindical y social— con el fin de apalancar las experiencias, los recursos y las capacidades que permitan no solo resolver la crisis, sino también construir un futuro sostenible, resiliente y prometedor.

Los cálculos indican que algunos segmentos de mujeres que viven en situación de pobreza y vulnerabilidad van a experimentar impactos más acentuados por cuenta de la crisis. Esto sucede debido, por un lado, a la menor disponibilidad de fuentes de trabajo para ellas; y por el otro, a su menor disponibilidad de tiempo para trabajar. Este segundo

factor se vincula a la desproporcionada carga de responsabilidades domésticas no remuneradas, que se ha incrementado considerablemente durante la pandemia debido a dos razones: i) las medidas de confinamiento, que determinan que una alta proporción de personas trabajen desde casa o se les hayan suspendido sus contratos laborales; y ii) el hecho de que ahora las mujeres no pueden recurrir a servicios de cuidado de los miembros del hogar en situación de dependencia ni cuentan con el apoyo de trabajadoras domésticas remuneradas, quienes, igualmente, están obligadas a quedarse en casa. Esto trae consigo algunos retos que se superponen a los que ya estaban presentes antes de la pandemia; así, las barreras estructurales de género de partida son un factor que, ahora, pone en doble o triple riesgo a las mujeres.

Organizamos los retos en tres grandes grupos, según el ámbito en el que operan: i) en los hogares; ii) entre el hogar, el estudio y el trabajo; y iii) en el trabajo. En todos ellos, tanto el Estado como el sector privado y el sindical cumplen un rol y asumen una responsabilidad, así como también los hogares y las comunidades. En este listado de recomendaciones tratamos de priorizar las que estén vinculadas de alguna forma con la pandemia, sin descuidar otras que, en estas circunstancias, vale la pena seguir impulsando, especialmente en el marco de una nueva realidad económica. Del mismo modo, hemos priorizado los temas que cuentan con evidencia cuantitativa, pero también hemos añadido otros que, según nuestra experiencia, no deben descuidarse. A continuación, sintetizamos una serie de recomendaciones clave para el diseño e implementación de políticas públicas dirigidas a minimizar los posibles impactos negativos que se vislumbran, tanto para la pandemia como para la pospandemia.

i) En los hogares

Estamos pasando más tiempo dentro de nuestras casas debido a los confinamientos —mandatorios o voluntarios—, los toques de queda y otras medidas de distanciamiento físico con las que se busca contener la expansión del COVID-19. Esta situación ha venido acompañada de un incremento significativo tanto de la carga de trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes como de la violencia doméstica e intrafamiliar. Las viviendas ahora requieren una limpieza más frecuente y adaptación de los espacios en función de las nuevas actividades; las niñas y los niños necesitan mayor apoyo en su actividad escolar; las compras de alimentos no solo han aumentado en volumen y frecuencia, sino que ahora deben seguir ciertos protocolos sanitarios; las personas adultas mayores necesitan más cuidado, y así se podría seguir elaborando una larga lista de etcéteras que incrementan la carga del trabajo doméstico no remunerado.

En tiempos de prepandemia, de acuerdo con estimaciones de la CEPAL (2020), las mujeres dedicaban al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado más del triple de tiempo que los hombres. De hecho, el tiempo que le dedican al trabajo no remunerado las mujeres sin ingresos propios supera entre 26% y 55% el que le dedican las mujeres que sí cuentan con ingresos propios. Así, las primeras destinan en promedio 46 horas semanales al trabajo no remunerado, en comparación con las 33 horas en promedio que destinan las segundas (ONU Mujeres, 2017). Aunque aún no se cuenta con datos que nos permitan probar la hipótesis de que la carga de cuidado no remunerado se ha incrementado en tiempos de pandemia, se prevé un aumento significativo tomando como base el punto de partida y la cantidad de tiempo que ahora gastan las personas que teletrabajan. Esto podría acarrear impactos diferenciados por género, capaces de profundizar las barreras estructurales asociadas al cuidado que afectan a las mujeres.

En ausencia de intervenciones orientadas a promover la corresponsabilidad de los cuidados y un mejor balance de género en el reparto de las tareas domésticas, lo más probable es que esta situación resulte en más horas de trabajo no remunerado para las mujeres. Como no se están aplicando políticas laborales que permitan compatibilizar mejor la vida familiar con el trabajo, la actual recarga no solo ha reducido el número de horas que las mujeres pueden trabajar, sino que también mella su productividad por cada hora trabajada (OIT, 2019a).

Se estima, igualmente, que los casos de violencia doméstica y de pareja se han incrementado en 30%, según lo registrado en algunos países sobre la base del reporte de las líneas de emergencia estatales de protección a víctimas (UN, 2020). La situación de confinamiento genera un escenario perfecto para que a las mujeres les resulte virtualmente imposible romper los ciclos de violencia, pues se ven obligadas a convivir con su agresor las 24 horas del día, sin que la cotidianidad permita interrumpir temporalmente la dinámica; además, a esto se suma que, como efecto del confinamiento, ellas tienen menor acceso a redes de apoyo públicas o privadas. La violencia en el marco del hogar repercute directamente en muchos ámbitos, que van desde la salud física y mental hasta la productividad laboral, y limita las posibilidades de preservar la autonomía económica.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, recomendamos una combinación o canasta de políticas orientadas a tomar las siguientes medidas:

- **Promover programas de transferencia monetaria (PTM) y políticas de protección social para garantizar la disponibilidad de ingresos de los hogares.** Una de las principales estrategias para mitigar los impactos de la crisis socioeconómica producida por la pandemia han sido los PTM. Cabe anotar que casi la

totalidad de los países de la región han implementado este tipo de políticas. Desde una perspectiva de género, se recomienda i) suspender todas las condicionalidades de los PTM, ii) asegurar que las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad sean incluidas como beneficiarias, iii) establecer mecanismos alternativos que minimicen los desplazamientos y eviten las aglomeraciones, iv) promover programas complementarios destinados a generar los ingresos de las mujeres, y v) promover la participación de las organizaciones de mujeres en el diseño e implementación de los PTM y otras medidas (ONU Mujeres, 2020a).³

- **Promover la corresponsabilidad de los cuidados y la redistribución de roles en el ámbito del hogar, con miras a alcanzar un balance más equitativo de las responsabilidades domésticas.** Esta es una recomendación cuyo enunciado es sencillo, pero su contenido no tanto. El reparto inequitativo de las tareas domésticas y de cuidados es de muy larga data. En gran medida, las normas sociales y los patrones patriarcales están enraizados como parte de las costumbres de los pueblos latinoamericanos, y es imposible erradicarlos de la noche a la mañana. Además, a las tareas asignadas casi de manera automática a las mujeres en tiempos de prepandemia se les han sumado otras generadas por “la nueva normalidad”: la atención a bebés y párvulos durante las 24 horas del día, la tutoría de niñas y niños que estudian desde casa, la

3 A medida que la tasa de nuevos casos de COVID-19 se acelera, expone los costos potencialmente devastadores de la pérdida de empleo y de ingresos. Las transferencias de efectivo de emergencias incondicionales pueden mitigar los peores efectos inmediatos de la crisis de COVID-19 en los hogares pobres o vulnerables y que no tienen acceso a la protección social. El PNUD elaboró el siguiente documento y proporciona estimaciones para un Ingreso Básico Temporal (TBI), un ingreso mínimo garantizado por encima de la línea de la pobreza para personas vulnerables en 132 países en desarrollo. Véase UNDP: <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/transitions-series/temporary-basic-income--tbi--for-developing-countries.html>

necesidad de limpiar la casa con mayor frecuencia, entre otras muchas. Sin embargo, valdría la pena aprovechar esta oportunidad en que las personas están confinadas en sus hogares para visibilizar, cuantificar y revalorizar el trabajo doméstico y de cuidado, que habitualmente está invisibilizado. El primer paso, esencial para que esto sea posible, es tomar conciencia de las desigualdades en la distribución de la carga. Un trabajo comunicacional y educativo masivo, que apunte a la adquisición de esta conciencia e incentive cambios en la rutina cotidiana de los hogares, podría resultar muy útil. En la misma línea de las tareas domésticas y de cuidado, es importante reconocer debidamente las contribuciones de las trabajadoras domésticas remuneradas; en muchos países, ellas son en su mayoría migrantes que laboran en situación irregular, por lo que sufren mayor precariedad en el empleo. Es evidente que hace falta avanzar en la regulación y la protección del trabajo doméstico y de cuidado remunerado.

- **Dotar a los hogares con herramientas sanitarias que les permitan enfrentar de manera más segura las tareas de cuidado.** En algunos países, los medicamentos y equipos de salud han comenzado a escasear y subir de precio, por lo que tiene sentido plantear una política de provisión de equipamiento básico de salud y limpieza para tratar a las personas en casa —especialmente a las que estén enfermas— y con ello prevenir el contagio de las mujeres que, durante la crisis, se involucran más en las tareas de cuidado. Una tarea de más largo plazo es la mejora de la infraestructura de los hogares —especialmente de los que están en situación de pobreza y se ubican en zonas periurbanas y rurales—, pues las condiciones de hacinamiento hacen virtualmente imposible cumplir con los principios fundamentales de la prevención: mantener la distancia social y lavarse las manos con regularidad.

- **Asegurar el acceso a los servicios básicos esenciales, sobre todo para las mujeres y, particularmente, para las que están en mayor situación de vulnerabilidad.** Esto incluye varios tipos de medidas. Primero, suministrar los servicios esenciales —agua potable, energía y gas— necesarios para garantizar la subsistencia y el cumplimiento de las medidas sanitarias. Segundo, organizar el reparto a domicilio de productos alimentarios, siguiendo protocolos sanitarios. Tercero, asegurar el acceso confiable a Internet, que se está convirtiendo progresivamente en un servicio esencial habilitante para el mundo del trabajo y la búsqueda de información relevante para enfrentar la pandemia. Y cuarto —pero no menos importante— integrar como parte de los servicios básicos aquellos destinados a permitir el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, como la atención pre- y posnatal, el suministro de productos para la menstruación, y los anticonceptivos. Para ello, se necesita reforzar los servicios públicos y la cobertura de seguros médicos que atienden las necesidades específicas de las mujeres. Asimismo, se requiere atender particularmente a las mujeres y hombres con VIH, quienes deben contar con condiciones seguras para acudir a los servicios sanitarios, así como con *kits* profilácticos para cuidar su salud.
- **Proteger a las mujeres, niñas y niños, y a otros grupos de alto riesgo, de la exposición a la violencia doméstica y de pareja.** Como se vio anteriormente, la violencia en los hogares se puede exacerbar en los días de confinamiento, lo que ubica en una situación de alto riesgo a las mujeres, las niñas y niños, así como a las personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales e intersexuales (LGTBI). Para evitar los daños, es necesario redoblar los esfuerzos en el fortalecimiento de los mecanismos de vigilancia, prevención y protección. Por tanto, se recomienda i) mantener

activas las líneas de atención telefónica y *online*; ii) fortalecer los centros de atención y protección dirigidos a víctimas de la violencia basada en género; iii) instruir permanentemente al personal policial y médico con el fin de que sea capaz de manejar en forma apropiada las situaciones de este tipo; iv) difundir mecanismos seguros de reporte y construir rutas de servicio claras a las que las víctimas puedan acudir, incluida la articulación con servicios provistos por las organizaciones sociales; y v) fortalecer los mecanismos de vigilancia comunitaria en barriadas y zonas rurales apartadas, especialmente en hogares de paso y hoteles de acogida de personas migrantes. Por todo lo dicho, es crucial promover los abordajes comunitarios en la prevención y detección de la violencia. Esto puede incluir el fortalecimiento de los refugios y otras medidas de atención, como, por ejemplo, priorizar las transferencias monetarias e impulsar políticas activas de empleo que promuevan la inserción laboral de las víctimas de violencia, así como la provisión de servicios esenciales, en la medida en que las víctimas de violencia requieren un espacio seguro y acompañamiento económico fuera del hogar (PNUD, 2020c).

- **Transformar la protección de las mujeres, adolescentes y niñas frente a actos de violencia en una tarea de todas y todos.** Para lograrlo, puede resultar útil incrementar el acceso a información, organizar campañas de comunicación y difundir cuáles son los puntos de contacto de estos servicios, con el fin de mejorar el acceso y así motivar a las víctimas de violencia para que reporten sus casos. Pero, además, es importante movilizar a las comunidades con el fin de que establezcan mecanismos de vigilancia que generen alertas tempranas, capaces de facilitar las medidas de protección a las víctimas. En los casos en que la víctima no esté en condiciones de denunciar, la comunidad debería

velar por su integridad y comunicar los hechos a las autoridades. Es importante también prestar atención a los indicios de deserción escolar y a los cambios en el comportamiento de los niños, niñas y adolescentes. En esta época en que ellos y ellas dedican más tiempo a las tareas domésticas, es posible que descuiden sus responsabilidades escolares, lo cual, en un mediano plazo, podría generar deserciones.

- **Promover la integración de los hogares en sus comunidades, pero siempre observando los protocolos de salud y seguridad.** Es imperativo activar mecanismos sociales y comunitarios que alivien la carga del cuidado en los hogares y refuercen la protección a las mujeres, adolescentes y niños y niñas en riesgo de violencia. Las infraestructuras sociales y de cuidado, las redes de madres comunitarias, los sistemas de alerta temprana de violencia de género, entre otros mecanismos locales, deben fortalecerse tanto en entornos urbanos como rurales. Esta medida trae consigo un retorno a las actividades de barrio que prevalecieron hasta hace algunas décadas. Para concretar esta propuesta, además de realizar ajustes en las políticas de movilidad de las ciudades, se va a requerir una amplia promoción de los cuidados comunitarios y de coordinación local entre prestadores de servicios de cuidado públicos y privados.
- **Hacer visible lo invisible, con evidencia objetiva y verificable.** En la medida en que el trabajo doméstico es invisible, es necesario que los sistemas estadísticos nacionales continúen con el aporte de visibilizarlo. Para ello, se debe seguir recolectando información desagregada por sexo acerca de la situación de las mujeres en casa, recogiendo la diversidad de los arreglos familiares existentes. Encuestas respecto al uso del tiempo y cuentas nacionales con enfoque de género son cada vez más necesarias.

En el corto plazo, es necesario estimar también los impactos de la pandemia en el reparto de las tareas dentro de los hogares. Esto contribuirá al diseño de intervenciones, tanto públicas como privadas, para atender a los impactos diferenciados.

- **Cuantificar e integrar en las cuentas nacionales el valor y la dimensión económica del trabajo doméstico no remunerado.** En los sistemas de cuentas nacionales, las labores de cuidado del hogar han sido invisibilizadas sistemáticamente, como si existieran unas manos mágicas o invisibles que se encargaran de realizarlas. Al mantener en casa a todos los miembros de la familia, la pandemia ha generado un escenario en el que mujeres y hombres sienten la carga del trabajo doméstico no remunerado. Esta situación genera una oportunidad para abrir el diálogo con los institutos de estadística y los ministerios de producción y economía, para que se encarguen de cuantificar, revalorar e integrar su valor en las cuentas nacionales. Esto debido a que, aunque no se perciba el aporte a la economía del esfuerzo que tradicionalmente han realizado las amas de casa, este es el que hace posible que las y los trabajadores puedan integrarse al mercado laboral. Es claro que este trabajo sí tiene un valor y que alguien lo está pagando. Hacer visible y valorar el aporte y la experiencia de quienes están realizando las tareas domésticas es, también, un habilitante para la inclusión productiva y laboral de las mujeres. Competencias laborales como el manejo del tiempo, el manejo de la economía del hogar, la limpieza y desinfección, la cocina y la gastronomía, entre otras, son altamente valoradas en diversas industrias y podría pensarse en esquemas para certificarlas.

ii) Entre la casa, el estudio y el trabajo

Si bien la virtualidad impuesta por la pandemia permite que trabajadoras y trabajadores realicen una transición instantánea de la casa al centro de labores y viceversa, esta condición no es igual para todas las personas. Para reducir el tiempo de transporte entre la casa y el centro de trabajo, es necesario descongestionar los sistemas de transporte masivo y, particularmente, poner restricciones a la movilidad particular, que es la principal causante del congestionamiento. Con la vuelta a la normalidad, cada vez será más necesario utilizar medios de transporte públicos y privados, individuales y masivos, que permitan ir y volver al centro de trabajo. Pero para poder cumplir su jornada laboral, las personas necesitan resolver problemas ecosistémicos relacionados con la infraestructura de cuidado: disponibilidad de guarderías para las y los menores, atención para las personas mayores, horarios adecuados de los diversos proveedores de bienes y servicios —públicos y privados—, entre otros. Obviamente, todo ello tiene que estar enmarcado en las medidas sanitarias exigidas por la pandemia. Por ello, es esencial activar la disponibilidad de servicios que posibiliten a los miembros de los hogares participar en las mejores condiciones en los mercados de trabajo. Para que esto sea posible, ofrecemos las siguientes recomendaciones:

- **Un transporte público confiable y seguro en las ciudades, que traslade a las personas, pero no al virus.** En América Latina, la gran mayoría de personas que viven en las ciudades —especialmente las mujeres— se movilizan en transporte público, pues esta es la manera más costo-eficiente de hacerlo. Pero, al mismo tiempo, al igual que en las principales ciudades del mundo, la red de transporte público es también un medio de transmisión

del virus. Por ello, es necesario desplegar medidas logísticas que permitan disminuir la densidad del número de usuarios de los servicios de transporte y respetar los protocolos de sanidad.

Vale la pena anotar que los patrones de movilidad de las mujeres son distintos que los de los hombres. Ellas suelen desplazarse entre distancias más cortas, pero en promedio demoran más tiempo debido a que utilizan —en mayor medida que los hombres— el transporte público en lugar del privado. Por tanto, sus itinerarios son más complejos y menos directos. Esto se debe a que una buena parte de sus razones para movilizarse está orientada a resolver responsabilidades del cuidado del hogar: compra de alimentos, ropa, etcétera; dejar y recoger a los niños y niñas en sus centros educativos; realizar visitas médicas, entre otras tareas. Por ello, es crucial incorporar el análisis de género en el diseño de las políticas de transporte, seguridad y gestión de ciudades tanto durante la pandemia como en la pospandemia.

Elaborar una lista comprehensiva de políticas que contribuyan a estos objetivos y las posibles combinaciones entre ellas es un propósito que sobrepasa los alcances de esta nota. Sin embargo, podemos afirmar que, sin duda, se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones: i) mejorar la predictibilidad de los horarios de llegada del vehículo a cada paradero, ii) diseñar políticas inteligentes para garantizar el mantenimiento de la distancia social, iii) poner en marcha rutas troncales expresas con mayores frecuencias, iv) mejorar la integración de los diversos medios de transporte —no solo metros, buses y carros alimentadores, sino también bicicletas y otros medios menos congestionantes—, y v) promover y adecuar la infraestructura para el uso de la bicicleta.

Por último, en la medida en que los patrones de movilidad han cambiado significativamente en comparación con los de la

prepandemia, es crucial que los sectores público y privado coordinen esfuerzos para evitar la congestión de los sistemas de transporte durante los procesos de reactivación económica por fases o total. Asimismo, se debe aprovechar de manera más eficiente la combinación de bloques de horarios de entrada y salida por zonas, sectores —productivo y educativo—, etcétera.

- **Establecer una red de transporte que permita integrar mejor todos los territorios.** No basta mejorar el transporte dentro de las ciudades: también hay que mejorar su integración con los territorios circunvecinos. Recordemos que, en nuestra región, más de un tercio de la población vive fuera de las ciudades, y la relación entre los espacios urbano y rural es muy fluida. Para asegurar el acceso a los servicios de salud y otros —sobre todo cuando se presenta una emergencia—, es necesario que toda la red funcione de manera confiable.
- **Fortalecer los servicios de cuidado tanto para los niños y niñas como para los adultos mayores y las personas con capacidades especiales.** Una efectiva participación laboral femenina requiere soluciones estructurales al problema del cuidado de las personas que, por diversas razones, no pueden hacerse cargo de sí mismas total o parcialmente. En este campo, la primera línea de trabajo debe girar en torno a la distribución equitativa de la carga de cuidado dentro de los hogares. Como ya hemos subrayado, el reparto más equitativo de las tareas debe gestarse ahí, pero es preciso reconocer que, como ese cambio cultural no sucederá de la noche a la mañana, es necesario ofrecer soluciones de corto plazo fuera de los hogares. Por ello, trabajar en la construcción de un nuevo modelo de masculinidad —consciente, saludable y positiva— es un imperativo que permitirá avanzar simultáneamente hacia la transformación de las normas sociales imperantes, basadas en modelos

patriarcales que consideran que la masculinidad se ve socavada cuando los hombres realizan labores domésticas.

El fortalecimiento de los sistemas de cuidado fuera del hogar —que incluyen la infraestructura, los servicios, y las prestaciones públicas, privadas y comunitarias— es absolutamente esencial para habilitar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Implementar guarderías y centros de cuidado de la primera infancia, así como de cuidado de personas adultas mayores y de personas en situación de discapacidad, es una medida central en el rediseño de la organización social. Para lograrlo, se requiere que, en el marco de lo sanitariamente posible durante la pandemia, los centros ya existentes extiendan sus horarios de atención de modo que sean compatibles con los horarios de trabajo de las personas usuarias. Es preciso, asimismo, incrementar la cobertura territorial de los servicios. Esto puede lograrse combinando la provisión privada y pública de tales servicios mediante un Sistema Integral de Cuidados que implemente una Red de Prestadores de Servicios de Cuidado. Esta instancia debería subsidiar el acceso a los servicios a quienes tienen menos ingresos.

- **Avanzar en la reapertura del sistema educativo y sus centros formativos para preservar y fortalecer el capital humano que se requiere hoy y en el futuro.** En estos tiempos de pandemia, una serie de factores están generando un alto riesgo de desacumulación de capital humano, que tendrá efectos duraderos durante la pospandemia. Nos referimos a las medidas de distanciamiento físico para preservar la salud; a la baja conectividad a Internet en localidades y municipios apartados, y en zonas periurbanas; al acceso limitado a equipos de cómputo y tabletas que habiliten adecuadamente la formación en línea; y a las débiles capacidades digitales de algunos segmentos poblacionales, que no van más

allá del uso de los celulares inteligentes o las redes sociales. Esta desacumulación será más marcada en los grupos vulnerables, lo cual profundizará las brechas.⁴ En este contexto, las canastas de políticas públicas deben considerar varias aristas: i) la necesaria universalidad y democratización del acceso a Internet, con subsidios cruzados que cubran las tarifas de los servicios y el acceso al equipamiento; ii) el desarrollo de habilidades digitales, que deben trabajarse a la luz del enfoque de ciclo de vida, desde la primera infancia⁵ hasta la adultez avanzada; iii) el desarrollo de capacidades aumentadas, que permitan desarrollar actividades productivas, entre otras. Además de sus impactos directos en beneficio de las y los niños, adolescentes y jóvenes —quienes podrán continuar con su crecimiento académico—, esta medida facilitará el regreso al trabajo de las mujeres, puesto que las liberará de una parte de sus responsabilidades domésticas. En la misma línea, será necesario adaptar los horarios escolares o ciertos programas extracurriculares, y articular los servicios de cuidado —presenciales y virtuales— balanceando apropiadamente los objetivos educativos y sanitarios (al respecto, véase la recomendación sobre el transporte público urbano, líneas antes).

iii) En el trabajo

Finalmente, y en el foco de lo que este texto pretende discutir, en el mundo del trabajo existen diversas opciones de política. Aquí listamos

4 Véase *Mapa interactivo de UNESCO de impactos del COVID-19 en la educación* (2020) <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>

5 Véase el Programa Robots for Kids de Lego en <https://www.lego.com/en-gb/categories/robots-for-kids>

algunas que tienen el potencial de facilitar una mejor participación de las mujeres, aprovechando —tanto como sea posible— su potencial productivo. En tal sentido, este listado puede ser visto como un conjunto de habilitadores para el ingreso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral. No todas las recomendaciones son aplicables a todos los sectores económicos, ni a las empresas que los integran ni a todos los tamaños. Por tanto, se recomienda que los Estados y las empresas⁶ adopten estas medidas en forma exploratoria, en ciclos iterativos de diseño centrados en las personas —prototipado, testeo, evaluación y escala—, a modo de canastas de política; es necesario probarlas paulatinamente y expandirlas en función de los éxitos y aprendizajes que se vayan obteniendo. No existen recetas universales ni vestidos de talla única.

Para el Estado:

- **Promover que las políticas de empleo en el sector formal se extiendan a las y los trabajadores informales en general y a las trabajadoras domésticas remuneradas en particular.** En este sentido, y como el documento lo demuestra, es necesario reconocer que los impactos de la crisis de COVID-19 se asientan en una previa e injusta división sexual del trabajo, que profundizó una sobrerrepresentación de las mujeres en la informalidad, en empleos precarios y a tiempo parcial, y en empresas pequeñas —o en el autoempleo— en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe. Si bien la inserción de las mujeres en este

6 Para apoyar al sector empresarial en este tránsito, el PNUD ha desarrollado un conjunto de instrumentos apalancados en los *sellos de igualdad de género en el lugar de trabajo*. Véase www.selloigualdadgenero.org y <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad>.

tipo de empleos les permite conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado de sus familias, por otra parte les acarrea una doble jornada laboral, una mayor precariedad e impactos negativos en sus trayectorias laborales y en su desarrollo profesional. A su vez, esto deviene en que la mayoría de las mujeres carecen de una seguridad social contributiva, lo que significa que no reciben los beneficios habituales del empleo formal. En la emergencia, la tarea fundamental es proteger a quienes más lo necesitan, asegurando que ninguna mujer sea dejada atrás, prioritariamente aquellas que no gozan de los beneficios de la formalidad.⁷ En el mediano plazo, es necesario asegurar un piso de protección social universal —ingresos, salud, pensiones y cuidados—, independientemente del tipo y modo de inserción laboral. Por último, promover que la protección social se ofrezca en un marco de universalidad, más que por el acceso a un empleo formal, traerá beneficios para avanzar en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Asimismo, es necesario adoptar e implementar el Convenio 189⁸ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para la regulación de las trabajadoras del hogar, que conduzca al establecimiento de medidas necesarias para el cuidado de la salud tanto de ellas como de sus empleadores.

- **Asegurar la inclusión de mujeres en las políticas para la reactivación del empleo, con el objetivo último de enfrentar la crisis sin dejar a nadie atrás.** Como ya ha sido documentado, en tiempos

7 Al desagregar los datos, la evidencia señala que las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad son las mujeres pobres, así como las adultas mayores, las jefas de hogar, las jóvenes, las integrantes de pueblos indígenas o afrodescendientes, y las migrantes y refugiadas.

8 Convenio 189: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

difíciles, los liderazgos femeninos resultan efectivos,⁹ lo cual viene sucediendo también en esta pandemia. En primer lugar, las mujeres pueden ser muy eficaces en el manejo de las crisis, lo cual exige enfrentar la incertidumbre y abordar multiplicidad de objetivos. En segundo lugar, incluir a mujeres en el diseño de políticas para enfrentar la crisis permitirá recoger con más certeza las necesidades específicas e intereses estratégicos de este sector; esto hará posible estimar con mayor precisión las brechas de género, tanto en lo que se refiere a los efectos de la crisis como a la profundidad de sus impactos. Para incluir a las mujeres de manera efectiva, se recomienda incorporarlas en los diálogos sociales con representación plural, así como implementar iniciativas que promueven la igualdad de género en el mercado laboral.¹⁰ Adicionalmente, el Estado, las empresas y los sindicatos pueden apoyar a las organizaciones de mujeres en la tarea de analizar la dimensión del impacto en el género y buscar soluciones en sus propios entornos.

- **Proteger a las personas, sus ingresos y sus puestos, independientemente de la modalidad contractual de la fuerza de trabajo.** Durante la pandemia, es prioritario proteger a las y los trabajadores, así como cada puesto de trabajo, incluidos los derivados de cierres temporales de operaciones. Sin embargo, las circunstancias de estrés sobre la viabilidad de las empresas varían de industria a industria, y según el tamaño de la empresa. En este

9 Véase Avivah Wittenberg-Cox (2020), *What do countries with the best coronavirus responses have in common?* Women Leaders. Consultado el 29 de junio del 2020 en <https://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2020/04/13/what-do-countries-with-the-best-coronavirus-reponses-have-in-common-women-leaders/#4d3146ed3dec>

10 Nos referimos al Sello de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo para el Sector Privado, apoyado por el PNUD; los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, promovido por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas; y el programa We Empower o Ganar-Ganar en América Latina, desarrollado en alianza entre la Unión Europea, la OIT y ONU Mujeres. Véase <https://www.empowerwomen.org/en>

momento se requiere el apoyo del sector privado para tomar medidas de protección del empleo que pueden ir desde la reducción de la jornada, las suspensiones temporales de contrato, las vacaciones anticipadas remuneradas, entre otras, además de sus combinaciones. Varios Gobiernos de la región han adoptado políticas de apoyo al sector privado con el objetivo de *proteger los ingresos con esquemas temporales de transferencias monetarias* que incluyan un análisis de género. Como se vio anteriormente, estos pueden aplicarse en calidad de subvención o de préstamo para proteger a los hogares más expuestos a los efectos de la crisis, y comprenden las transferencias monetarias a mujeres que se encuentran en situación de violencia intrafamiliar.

Para el sector privado:

- **Desarrollar un marco corporativo inclusivo del género que se responsabilice de gestionar la crisis del COVID-19.**¹¹ i) Poner en marcha un comité de crisis liderado por la alta gerencia y con participación plural del personal —incluso sindical, de ser posible—, en el que se garantice la incorporación de las mujeres. Puede ser una instancia nueva o una ya existente a la que le son asignadas las funciones de gestión de la crisis. ii) Desarrollar un marco de política o estrategia de gestión de la crisis del COVID-19, cuyo propósito sea aprender a navegar por las aguas agitadas de la crisis, mitigar sus efectos —especialmente los que dañan a los segmentos más vulnerables ligados al negocio y su cadena de valor—, compensar las desventajas sufridas por segmentos específicos, y

11 Véase www.businessforsustainabledevelopment.org.

construir resiliencia ante futuros *shocks*. Este marco debería considerar acciones de impacto tanto en el lugar de trabajo como en la cadena de valor, y soluciones para compartir con la comunidad. iii) Formular un Plan de Acción de Gestión de la Crisis del COVID-19, con resultados, metas, indicadores y actividades específicos asociados a cada esfera, así como con unidades responsables, tiempos y presupuesto asignados. Para ello, es esencial ejecutar el plan de acción e implementar mejoras en el camino a medida que se requiera, así como medir el progreso, identificar oportunidades de mejora y planificar acciones de mejora continua.

- **Asegurar mayor flexibilidad laboral para todas las personas trabajadoras, no solo para las mujeres.** Con el objetivo de garantizar que las tareas domésticas —incrementadas por la crisis— y las labores de cuidado de los miembros de la familia que lo requieran no carguen desproporcionadamente a las mujeres, se deben adoptar medidas de igualdad de oportunidades que beneficien a todo el personal. Asimismo, es crucial reflexionar puntualmente con los hombres sobre la nueva masculinidad, consciente y saludable, con el propósito de que ellos empiecen a asumir sus responsabilidades domésticas. Tomando en cuenta que este objetivo no se alcanzará en el corto plazo, los centros de trabajo exitosos serán aquellos que consigan adaptarse y co-crear medidas centradas en las necesidades e intereses estratégicos de su personal. Algunas de las medidas recomendadas incluyen la adopción del teletrabajo y su regulación, la flexibilidad de tiempo y horarios, el rediseño y la adaptación de los espacios de trabajo con un enfoque de bioseguridad que incluya las necesidades específicas de mujeres y hombres, así como los esquemas de trabajo orientados a resultados y no tanto a procesos.¹²

12 Al respecto, pueden ser de utilidad las metodologías Agile o el *Manifiesto por el desarrollo ágil de software*, elaborado por 17 líderes críticos de los modelos de producción basados

La transformación de los patrones culturales y las normas sociales con el fin de cuestionar los roles tradicionales de género es una tarea que también debe preocupar al sector empresarial. Junto con estas medidas, debe aprovecharse la oportunidad para promover la corresponsabilidad social en el trabajo doméstico.

- **Ofrecer herramientas para el desarrollo del capital humano imposibilitado de trabajar desde casa durante las cuarentenas obligatorias.** Esto incluye las modalidades de formación virtual y de habilidades digitales que contribuyan a la cualificación del perfil ocupacional de las y los trabajadores que forzosamente permanecen en casa. Para ello, se recomienda establecer alianzas con los sistemas de formación para el trabajo, así como con proveedores de contenido. Es crucial aplicar nuevos esquemas de desarrollo del capital humano, basados en ciclos de entrenamiento y capacitación para asumir la nueva normalidad económica. Más allá de proponer capacitaciones en áreas que tendrán demanda efectiva en el futuro inmediato, es necesario tomar en cuenta —cada vez más— que los empleos tenderán a incorporar herramientas digitales en la cotidianidad, por lo que la alfabetización digital debe ser central en cualquier estrategia empresarial de desarrollo de competencias laborales. Así, la necesidad de actualización de conocimientos debe ser conceptualizada de modo transversal a las diferentes ocupaciones de las personas.¹³

en procesos (Utah, 2001), en el que se acuñó el término “métodos ágiles” como una alternativa al desarrollo de *software* con metodologías formales o tradicionales. Consultado en <https://agilemanifesto.org/iso/es/manifesto.html>. Véase también OBS Business School (2020), Metodología Ágile. ¿Cuáles son los 12 principios de su modelo?, consultado el 29 junio del 2020 en <https://obsbusiness.school/int/blog-project-management/metodologias-agiles/metodologia-agile-cuales-sn-los-12-principios-de-su-modelo>

13 El PNUD ha establecido una serie de convenios con grandes aliados que ofrecen contenidos para el desarrollo de habilidades digitales, socioemocionales y técnicas (Coursera, HP Life, entre otras).

- **Ofrecer soluciones de cuidado en el lugar de trabajo y adoptar otras medidas para facilitar la corresponsabilidad en este terreno.** i) Otorgar licencias —remuneradas o no remuneradas— a madres y padres, y por diversos conceptos que vayan más allá de las licencias de maternidad-paternidad y las parentales. ii) Desarrollar soluciones de cuidado apoyadas por los empleadores, directamente o mediante terceros, incluidas las soluciones de cuidado especial como las licencias por discapacidad o enfermedad. iii) Contribuir a los procesos de cambio de las normas sociales promoviendo entre el personal la corresponsabilidad de los cuidados, y las masculinidades conscientes y saludables.
- **Transformar las normas sociales y prestar una renovada atención a los canales comunicativos.** La mayor flexibilidad que ahora se requiere en los centros de trabajo debe ir de la mano con una renovación de los canales de comunicación con el personal y otros actores centrales de la cadena de valor, incluidos los proveedores de bienes y servicios. Como ya ha sido documentado ampliamente, las mujeres tienden a mostrar menos iniciativa que los hombres para negociar por sí mismas; de hecho, hay evidencia que prueba que negocian mejor para un tercero que en favor de sus propios intereses. Por ello, es fundamental abrir múltiples canales de comunicación con la gerencia, con las áreas de recursos humanos y de bienestar, y con otros canales institucionales. Esto incluye salarios y promociones, pero también otras condiciones laborales como las de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo —presentadas en el punto anterior—, así como las oportunidades para el desarrollo profesional, entre otras.
- **Contar con información y evidencia que permita una adecuada toma de decisiones.** Los mercados funcionan mejor cuando cuentan con información, y los de trabajo no constituyen una

excepción a esta regla. Contar con mayor disponibilidad de datos del mercado laboral, desagregados por sexo y por otras variables demográficas, es fundamental. Esto incluye no solamente información sobre las políticas organizacionales dirigidas al bienestar del personal en tiempos de pandemia, sino también datos acerca de los efectos de la crisis sobre las y los trabajadores y su entorno familiar, las vacantes de empleo geolocalizadas y la prospectiva de empleos futuros, entre otros. Además, es preciso conocer los efectos económicos, la carga de cuidados que asumen los hombres y las mujeres, y las barreras en el acceso a recursos para realizar el trabajo. Toda esta información servirá para que los oficiales de Gobierno encargados de diseñar políticas puedan identificar con mayor claridad y precisión los segmentos de los mercados de trabajo en los que es prioritario actuar, y para que la toma de decisiones en la empresa sea más acertada, lo cual facilitará la implementación oportuna de acciones correctivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alon, Titan; Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey y Michèle Tertilt (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality*. CRC TR 224 Discussion Paper Series, 163. Universidad de Bonn y Universidad de Mannheim.
- Aguirre, Rosario y Fernanda Ferrari (2013). *Surveys on time use and unpaid work in Latin America and the Caribbean: experience to date and challenges for the future*. ECLAC Series Gender Affairs, 122. Santiago: Naciones Unidas y ECLAC.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-trabajo-no-remunerado-segun-ingresos-propios-sexo>
- Fondo Monetario Internacional (2020a). *World economic outlook database April 2020: the great lockdown*. Recuperado de <https://www.imf.org/en/Publications/SPROLLS/world-economic-outlook-databases>
- Fondo Monetario Internacional (2020b). *The great lockdown and its impact on LAC*. Western Hemisphere Department. Recuperado de [http://movil.fen.uchile.cl/uploads/images/files/Chile%20\(April%202020\).pdf](http://movil.fen.uchile.cl/uploads/images/files/Chile%20(April%202020).pdf)

- Gilleskie, Donna (2010). Work absences and doctor visits during an illness episode: the differential role of preferences, production, and policies among men and women. *Journal of Econometrics*, 156(1), 148-163. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jeconom.2009.09.012>
- Mercer (2020). *Globally, how are companies adapting to the COVID-19 business and workforce environment?* Recuperado de https://app.keysurvey.com/reportmodule/REPORT2/report/41488264/41196046/59f27889c1eafb1ba976d193e88cb690?Dir=&Enc_Dir=60e929fb&av=IxnIBAm77ac%3D&afterVoting=888b4feadd76&msig=32162cb48db989d5d550fdc13ba64dc0
- ONU Mujeres (2020a). *Transferencias monetarias e igualdad de género: cómo mejorar su efectividad para enfrentar la crisis del COVID-19*. Panamá: ONU Mujeres. Recuperado de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/05/brief%20transferencias%20monetarias%20update/ONU%20Mujeres%20transferencias%20monetarias%20espanol-comprimido.pdf?la=es&vs=0>
- ONU Mujeres (2020b). *Prevención de la violencia contra las mujeres en COVID-19 en América Latina y el Caribe*. Extracto del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL. Recuperado de <https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio>. https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/05/es_prevention%20de%20violencia%20contra%20las%20mujeresbrief%20espanol.pdf?la=es&vs=3033
- ONU Mujeres (2017). *El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digitecal>

publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017

- Organización Internacional del Trabajo (2020a). *Observatorio de la OIT: el COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis* (segunda edición). Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740981/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2020b). *Observatorio de la OIT: el COVID-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis* (tercera edición). Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_743154/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2020c). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Respuesta políticas nacionales*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2019a). *Mujeres en el mundo del trabajo: retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe*. Panorama Laboral Temático, 5. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2019b). *Panorama laboral 2019. Empleo, desempleo, mercado de trabajo, salario, salario mínimo, brecha de género, estadísticas del trabajo, condiciones de trabajo, América Latina, América Central, Caribe*. Ginebra: OIT. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020a). *Gender based violence and COVID-19*. UNDP Brief. Nueva York: UNDP. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens-empowerment/gender-based-violence-and-covid-19.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020b). *The economic impacts of COVID-19 and gender inequality: recommendations for policymakers*. Briefing Note. Panamá: PNUD. Recuperado de https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/en/home/library/womens_empowerment/los-impactos-economicos-del-covid-19-y-las-desigualdades-de-gene.html

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020c). *Matriz de políticas económicas con impacto social y de género*. Recuperado de <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/covid19-y-genero>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2020d). *Monitor de medidas gubernamentales de impacto social y de género en respuesta al COVID-19*. Recuperado de https://docs.google.com/document/d/12k-Yq8v-TJfOk_sZ9wY0mBe-wW5avDdAE-Zu3bZhbDOU/edit

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2019). *Informe sobre desarrollo humano 2019. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI*. Nueva York: PNUD.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2017). *Comparación de las políticas sobre violencia doméstica en América Latina: penalización, empoderamiento de víctimas y rehabilitación de agresores*. Recuperado de <https://www.latinamerica.undp.org>

org/content/rblac/es/home/library/womens_empowerment/cuaderno-3---comparacion-de-las-politicas-sobre-violencia-domest.html

- Tamm, Marcus (2019). Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. *Labour Economics*, 59, 184-197. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.labe-co.2019.04.007>
- Tribin, Ana María, Carmiña Vargas y Natalia Ramírez (2019). Unintended consequences of maternity leave legislation: the case of Colombia. *World Development*, 122, 218-232.
- UN Women y UN Global Compact (2020). *COVID-19 and Gender Equality: a call to action for the private sector*. Recuperado de <https://www.weps.org/resource/covid-19-and-gender-equality-call-action-private-sector>
- United Nations (2020). *The impact of COVID-19 on Women*. Policy Brief. Recuperado de <https://asiapacific.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406>

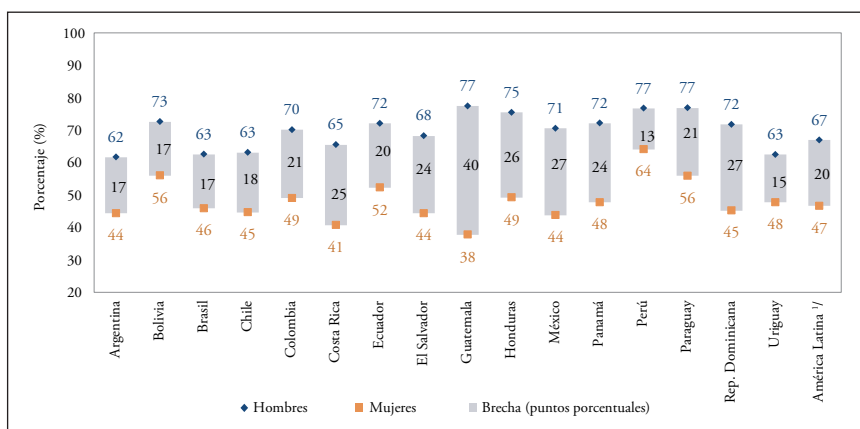
Anexo 1
**América Latina (16 países): descripción de las encuestas
de hogares y empleo por país, 2018 y 2019**

País	Encuesta	Año y periodo considerado
Argentina	Encuesta Permanente de Hogares	2019 trimestres I, II, III y IV
Bolivia	Encuesta de Hogares	2018 anual
Brasil	Encuesta Nacional por Muestreo de Domicilios	2019 trimestres I, II, III y IV
Chile	Encuesta Suplementaria de Ingresos de la Encuesta Nacional de Empleo	2018 anual
Colombia	Gran Encuesta Integrada de Hogares	2019 bases de enero a diciembre
Costa Rica	Encuesta Continua de Empleo	2018 trimestres I, II, III y IV
Ecuador	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	2019 trimestres I, II, III y IV
El Salvador	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples	2018 anual
Guatemala	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	2019 semestre I
Honduras	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	2018 anual
México	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	2019 trimestres I, II, III y IV
Panamá	Encuesta del Mercado Laboral	2018 anual
Perú	Encuesta Nacional de Hogares	2019 anual
Paraguay	Encuesta Permanente de Hogares	2018 anual
Rep. Dominicana	Encuesta Nacional de Fuerza de Trabajo	2018 anual
Uruguay	Encuesta Continua de Hogares	2019 trimestres I, II, III y IV

Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina.

Anexo 2

América Latina (16 países): porcentaje de la tasa de ocupación en hogares sin presencia de niños pequeños, por sexo y según país, alrededor del 2019



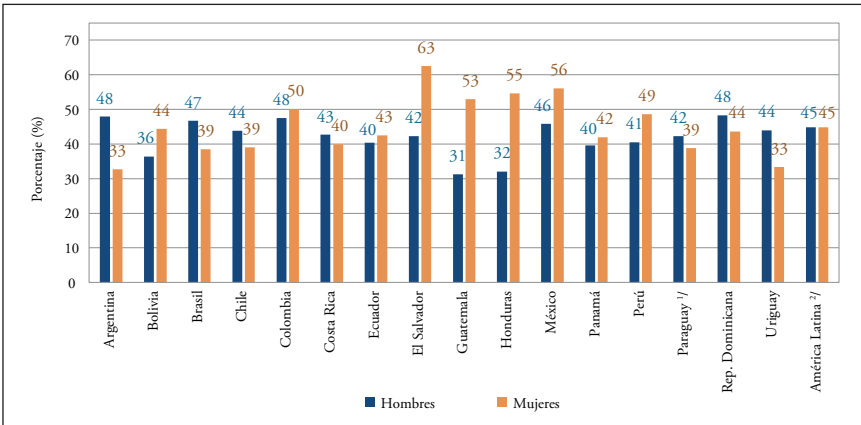
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (ver anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años y a las y los niños de 6 a menos años en el hogar.

^{1/} Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país; en los países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se considera el promedio simple.

Anexo 3

América Latina (16 países): porcentaje de PEA ocupada en actividades no esenciales, por sexo y según país, alrededor del 2019



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (ver anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años.

^{1/} En el Paraguay no se cuenta con mayor detalle por actividades económicas, por lo cual se consideran las ramas de industria manufacturera; comercio, restaurantes y hoteles; y transporte, almacenamiento y comunicaciones.

^{2/} Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país. En los países que cuentan con encuestas trimestrales, para obtener los datos anuales se considera el promedio simple.

PUBLICACIONES RECIENTES DE GRADE

LIBROS

- 2019 *Violencia contra las mujeres: la necesidad de un doble plural*
Wilson Hernández (Ed.)
GRADE, CIES y PNUD
- 2017 *Inversión sin planificación: la calidad de la inversión pública en los barrios vulnerables de Lima*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
- 2017 *Otro urbanismo para Lima: más allá del mejoramiento de barrios*
Jitka Molnárová, Luis Rodríguez Rivero, Álvaro Espinoza y Ricardo Fort (Eds.)
PUCP, Universidad Científica del Sur y GRADE
- 2016 *¿Agroindustria en la Amazonía?: posibilidades para el desarrollo inclusivo y sostenible de la palma aceitera en el Perú*
Ricardo Fort y Elena Borasino (Eds.)
- 2016 *Industrias extractivas y desarrollo rural territorial en los Andes peruanos: los dilemas de la representación política y la capacidad de gestión para la descentralización*
Gerardo Damonte y Manuel Glave (Eds.)
- 2016 *¿Combinando protección social con generación de oportunidades económicas?: una evaluación de los avances del programa Haku Wiñay*
Javier Escobal y Carmen Ponce (Eds.)

- 2015 *¿Es necesaria una estrategia nacional de desarrollo rural en el Perú?: aportes para el debate y propuesta de implementación*
Ricardo Fort, María Isabel Remy y Héctor Paredes
- 2015 *Agricultura peruana: nuevas miradas desde el Censo Agropecuario*
Javier Escobal, Ricardo Fort y Eduardo Zegara (Eds.)

DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

- 2020 *Predictors of school dropout across: Ethiopia, India, Peru and Vietnam*
Santiago Cueto, Claudia Felipe y Juan León
Documentos de Investigación, 109
- 2020 *COVID-19 and external shock: economic impacts and policy options in Peru*
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 108
- 2020 *COVID-19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú*
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 107
- 2020 *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*
Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo
Documentos de Investigación, 106
- 2020 *La apuesta por la infraestructura: inversión pública y reproducción de la escasez hídrica en contextos de gran minería en el Perú y Colombia*
Gerardo Damonte, Astrid Ulloa, Catalina Quiroga y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 105

- 2020 *Minería y conflictos en torno al control ambiental. La experiencia de monitoreos hídricos en la Argentina, el Perú y Colombia*
Julieta Godfrid, Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 104
- 2020 *Gobernanzas plurales del agua: formas diversas de concepción, relación, accesos, manejos y derechos del agua en contextos de gran minería en Colombia y el Perú*
Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Diego Navarro
Documentos de Investigación, 103
- 2020 *Minería, escasez hídrica y la ausencia de una planificación colaborativa*
Gerardo Damonte, Julieta Godfrid y Ana Paula López
Documentos de Investigación, 102
- 2019 *El desgobierno del mercado educativo y la intensificación de la segregación escolar socioeconómica en el Perú*
María Balarin y Aurora Escudero
Documentos de Investigación, 101
- 2019 *Venciendo la adversidad: trayectorias educativas de estudiantes pobres en zonas rurales del Perú*
Santiago Cueto, Claudia Felipe y Juan León
Documentos de Investigación, 100
- 2019 *El conocimiento del contenido por parte de los docentes y su relación con el rendimiento de los estudiantes de sexto de primaria: una mirada a las tres regiones naturales del Perú*
Juan León, Claudia Sugimaru y Ana Salas
Documentos de Investigación, 99
- 2019 *Contratos laborales en el Perú: dinámica y determinantes*
Miguel Jaramillo y Daniela Campos
Documentos de Investigación, 98

- 2019 *“Cualquier cosa nos puede pasar”*: dos estudios de caso sobre experiencias de violencia contra niñas durante el curso de sus vidas
Vanessa Rojas Arangoitia
Documentos de Investigación, 97
- 2019 *Implementación de programas de inclusión social en territorios con población vulnerable. ¿Cómo está cambiando Beca 18 la vida de los y las jóvenes del valle de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM)?*
Gabriela Guerrero, Vanessa Rojas, Santiago Cueto, Jimena Vargas y Sayuri Leandro
Documentos de Investigación, 96
- 2019 *Capital social y logro ocupacional en contextos de segregación*
Martín Benavides, Juan León, Álvaro Paredes y Diana La Riva
Documentos de Investigación, 95
- 2019 *¿Son los contratos temporales un peldaño hacia un contrato por tiempo indeterminado?*
Miguel Jaramillo y Daniela Campos
Documentos de Investigación, 93
- 2019 *Los efectos desprotectores de la protección del empleo. El impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*
Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor
Documentos de Investigación, 92
- 2019 *Democracia y gobiernos locales: efectos de la divergencia entre la voluntad popular y la distribución del poder en los gobiernos municipales*
Miguel Jaramillo y Elsa Bardález
Documentos de Investigación, 91
- 2018 *Más allá de los nini: los jóvenes urbano-vulnerables en el Perú*
Lorena Alcázar, María Balarin, Cristina Glave y María Fernanda Rodríguez
Documentos de Investigación, 90

- 2018 *Mercado privado, consecuencias públicas. Los servicios de provisión privada en el Perú*
María Balarin, Jostin Kitmang, Hugo Ñopo y María Fernanda Rodríguez
Documentos de Investigación, 89
- 2018 *¿Protección social adaptativa?: desafío para la política en el Perú*
Gerardo Damonte, Manuel Glave, Karla Vergara y Rafael Barrio de Mendoza
Documentos de Investigación, 88
- 2018 *Cobertura, oportunidades y percepciones sobre la educación inclusiva en el Perú*
Santiago Cueto, Vanessa Rojas, Martín Dammert y Claudia Felipe
Documentos de Investigación, 87
- 2018 *Inclusión económica y tributación territorial: el caso de las exoneraciones altoandinas*
Javier Escobal y Carmen Armas
Documentos de Investigación, 86
- 2017 *Las expectativas educativas de los estudiantes de secundaria de regiones amazónicas: un análisis de los factores asociados desde el enfoque de eficacia escolar*
Juan León y Claudia Sugimaru
Documentos de Investigación, 85

AVANCES DE INVESTIGACIÓN (serie digital)

- 2020 *Entendiendo la paradoja de la maternidad adolescente en Lima Metropolitana: Un análisis de los efectos de vecindario en el 2013*
Selene Cueva Madrid
Avances de Investigación, 40

- 2020 *El agua, un anhelo permanente. La minería y sus efectos territoriales sobre el agua en la comunidad afrodescendiente de Patilla, La Guajira, Colombia*
Liza Minely Gaitán Ortiz
Avances de Investigación, 39
- 2019 *Medición de la prevalencia de la violencia física y psicológica hacia niñas, niños y adolescentes, y sus factores asociados en el Perú: evidencia de Niños del Milenio*
Alan Sánchez y Alessandra Hidalgo
Avances de Investigación, 38
- 2018 *Ser joven en el Perú: educación y trabajo*
Ana Paula Franco y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 37
- 2018 *Adaptation to climate change in the tropical mountains? Effects of intraseasonal climate variability on crop diversification strategies in the Peruvian Andes*
Carmen Ponce
Avances de Investigación, 36
- 2018 *Using a co-occurrence index to capture crop tolerance to climate variability: a case study of Peruvian farmers*
Carmen Ponce y Carlos Alberto Arnillas
Avances de Investigación, 35
- 2018 *Revisiting the determinants of non-farm income in the Peruvian Andes in a context of intraseasonal climate variability and spatially widespread family networks*
Carmen Ponce
Avances de Investigación, 34
- 2018 *La importancia de las prácticas preprofesionales en la transición al empleo: un estudio en las ciudades capitales del Perú*
Luciana de la Flor
Avances de Investigación, 33

- 2018 *The impact of intimate partner violence on child development in Peru*
Mariel Bedoya, Karen Espinoza y Alan Sánchez
Avances de Investigación, 32
- 2017 *Interacción social y crimen: un análisis del caso peruano a nivel provincial*
Carmen Armas y Daniel Velásquez
Avances de Investigación, 31
- 2017 *Los efectos desprotectores de la protección del empleo: el impacto de la reforma del contrato laboral del 2001*
Miguel Jaramillo, Julio Almonacid y Luciana de la Flor
Avances de Investigación, 30
- 2017 *How do Latin American migrants in the U.S. stand on schooling premium? What does it reveal about education quality in their home countries?*
Daniel Alonso-Soto y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 29
- 2017 *The value of redistribution: natural resources and the formation of human capital under weak institutions*
Jorge M. Agüero, Carlos Felipe Balcázar, Stanislao Maldonado y Hugo Ñopo
Avances de Investigación, 28
- 2017 *Cambios en la actividad agropecuaria en un contexto de cambio climático y estrés hídrico. El caso de las cuencas de Ica y Pampas*
Karla Vergara y Andrea Ramos
Avances de Investigación, 27

Brief de políticas ANÁLISIS & PROPUESTAS

- 2020 *Perú: construcción de infraestructuras: no perder las oportunidades de reducir las desigualdades en el acceso al agua*
Gerardo Damonte, Ana Paula López y Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 55
- 2020 *Colombia: producción de desigualdades en las relaciones con el agua: consecuencias de la construcción de infraestructuras*
Astrid Ulloa, Catalina Quiroga, Liza Gaitán y Gerardo Damonte
Análisis & Propuestas, 54
- 2020 *Chile: nuevos atributos en los protocolos de emergencia ambiental a considerar en el ámbito de la minería*
Julieta Godfrid, Gerardo Damonte y Alex Godoy Faúndez
Análisis & Propuestas, 53
- 2020 *Predictores de la deserción escolar en el Perú*
Santiago Cueto, Claudia Felipe y Juan León
Análisis & Propuestas, 52
- 2020 *Argentina: propuestas para mejorar los mecanismos de evaluación ambiental minera*
Julieta Godfrid, Gerardo Damonte, Ana Paula López y Lautaro Clemenceau
Análisis & Propuestas, 51
- 2020 *Perú: propuestas para mejorar los mecanismos de evaluación ambiental minera*
Julieta Godfrid, Gerardo Damonte, Manuel Glave, Ana Paula López y Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 50

- 2020 *Colombia: minería y conflictos en torno a la contaminación del agua: la experiencia de monitoreos hídricos comunitarios en La Guajira, Colombia*
Astrid Ulloa, Catalina Quiroga y Gerardo Damonte
Análisis & Propuestas, 49
- 2020 *Colombia: gobernanzas plurales del agua: derechos al agua en contextos mineros en Perú y Colombia*
Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 48
- 2020 *Colombia: gobernanzas plurales del agua. Derechos al agua en contextos mineros en Perú y Colombia*
Astrid Ulloa, Gerardo Damonte, Catalina Quiroga y Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 47
- 2020 *Perú: la planificación colaborativa como solución a la escasez hídrica en contextos de minería a gran escala*
Gerardo Damonte, Julieta Godfrid, Manuel Glave, Ana Paula López y Diego Navarro
Análisis & Propuestas, 46
- 2020 *Argentina: la planificación colaborativa como solución a la escasez hídrica en contextos de minería a gran escala*
Gerardo Damonte, Julieta Godfrid y Ana Paula López
Análisis & Propuestas, 45
- 2019 *Experiencias de convivencia, matrimonio y maternidad/paternidad en adolescentes y jóvenes peruanos.*
Vanessa Rojas Arangoitia
Análisis & Propuestas, 44

- 2019 *Venciendo la adversidad: trayectorias educativas de los estudiantes pobres en zonas rurales del Perú*
Santiago Cueto, Juan León y Claudia Felipe
Análisis & Propuestas, 43
- 2019 *“Cualquier cosa nos puede pasar”: cuando la violencia marca el ciclo de vida de las niñas en el Perú*
Vanessa Rojas Arangoitia
Análisis & Propuestas, 42
- 2018 *Planning informality: promoting a market of planned informal settlements*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 41
- 2018 *Planificar la informalidad: herramientas para el desarrollo de mercados de “urbanizaciones informales planificadas”*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 40
- 2018 *Inclusión económica y tributación territorial: el caso de las exoneraciones altoandinas*
Javier Escobal y Carmen Armas
Análisis & Propuestas, 39
- 2017 *Mejor inversión pública para evitar más desastres: brechas y prioridades de infraestructura en los barrios vulnerables de Lima*
Álvaro Espinoza y Ricardo Fort
Análisis & Propuestas, 38
- 2017 *Derechos colectivos sobre la tierra: un activo esencial para la sostenibilidad de las comunidades pastoriles y el medioambiente en el altiplano andino*
Gerardo Damonte, Manuel Glave y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 37

- 2017 *Trayectorias educativas en el Perú: desde la infancia hasta la adultez temprana*
Santiago Cueto, Alejandra Miranda, Juan León y María Cristina Vásquez
Análisis & Propuestas, 36
- 2017 *Collective land rights: an essential asset for pastoral communities in order to sustain their livelihoods and the environment in the andean altiplano*
Gerardo Damonte, Manuel Glave y Sandra Rodríguez
Análisis & Propuestas, 35

Puede encontrar estas y otras publicaciones en:
www.grade.org.pe/publicaciones.

*El coronavirus y los retos para el trabajo
de las mujeres en América Latina*

se terminó de editar en el
mes de octubre del 2020.

Grupo de Análisis para el Desarrollo
GRADE

Av. Grau 915, Lima 4

Teléfono: 247 9988

www.grade.org.pe

La pandemia del COVID-19 ha causado una parada súbita de la economía. ¿De qué manera esta situación ha afectado el trabajo de las mujeres en América Latina? La respuesta a esta interrogante demanda enfocar la política en los impactos diferenciados entre mujeres y hombres. Con ello, es necesario evitar fórmulas generalizadas que eventualmente profundicen las brechas de género.

Este documento explora los impactos de género de la crisis económica en 16 países de la región, vistos desde cuatro perspectivas: las jóvenes, las mujeres pobres, las personas que viven en el ámbito rural y las cabezas de hogar. En la búsqueda de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, se incluyen opciones transversales de política en tres ámbitos: los hogares, el trabajo, y los espacios entre el trabajo y el hogar.

ISBN: 978-612-4374-34-0



9 786124 374340