



PNUD LAC C19 PDS N°. 18

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

Diana Gutiérrez, Guillermina Martin, Hugo Ñopo\*

## Resumen

*La pandemia del Coronavirus se ha expandido en 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 (auto-cuarentenas, cuarentenas obligatorias, aforo limitado de personas en locales comerciales, fábricas y oficinas, cierres de fronteras, etc.), está generando profundos impactos económicos y sociales. En el mercado de trabajo esto significa choques tanto a la oferta como a la demanda. Al interior de los hogares, esto significa un aumento en 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 profundidad de la crisis afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres, por lo que hay que evitar fórmulas generalizadas pues pueden profundizar las brechas de género. En esta nota exploramos los impactos de la crisis sobre el empleo en dieciséis países de la región. Adicionalmente analizamos los impactos de género con cuatro lentes: personas jóvenes, en situación de pobreza, rurales y 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 en la post-pandemia. Enfatizando que las soluciones deben ser transversales proponemos políticas en tres grandes ámbitos: los hogares, el trabajo y los espacios entre el trabajo y el hogar. Así, las políticas de recuperación socioeconómica deberán no solo contribuir a aliviar el impacto en el corto plazo, sino a que en el medio y largo plazo se avance en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.*

\* Diana Gutiérrez es Gerente del Programa Global de Empresas por la Igualdad de Género del PNUD, Guillermina Martin es Especialista de Género del Hub Regional del PNUD para América Latina y el Caribe y Hugo Ñopo es investigador principal del Grupo de Análisis para el Desarrollo – GRADE. Agradecemos 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 Melendez del PNUD. La asistencia de investigación de Emilia Game y Daniel Pajita son especialmente reconocidos.



PNUD América Latina y el Caribe

#COVID19 | SERIE DE DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA



## SERIE DE DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA

### PNUD LAC C19 PDS N°. 1

Un marco conceptual para analizar el impacto económico del COVID-19 y sus repercusiones en las políticas

Por Constantino Hevia y Andy Neumeyer

### PNUD LAC C19 PDS N°. 2

Sugerencias para la Emergencia

Por Santiago Levy

### PNUD LAC C19 PDS N°. 3

El impacto económico del COVID-19 en Venezuela: la urgencia del financiamiento externo

Por Daniel Barráez y Ana María Chirinos-Leañez

### PNUD LAC C19 PDS N°. 4

Impacto socioeconómico del COVID-19 y opciones de política en Honduras

Por Andrés Ham

### PNUD LAC C19 PDS N°. 5

COVID-19 y el shock externo: Impactos económicos y opciones de política en el Perú

Por Miguel Jaramillo y Hugo Ñopo

### PNUD LAC C19 PDS N°. 6

Impacto Social y Económico de la COVID-19 y opciones de políticas en Argentina

Por María Laura Alzúa y Paula Gosis

### PNUD LAC C19 PDS N°. 7

La cooperación financiera internacional frente a la crisis económica latinoamericana

Por José Antonio Ocampo

### PNUD LAC C19 PDS N°. 8

COVID-19 y la protección social de las personas pobres y los grupos vulnerables en América Latina: un marco conceptual

Por Nora Lustig y Mariano Tommasi

### PNUD LAC C19 PDS N°. 9

Impacto social y económico de COVID-19 y opciones de políticas públicas en Jamaica

Por Manuel Mera

### PNUD LAC C19 PDS N°. 10

Impacto Social y Económico de la COVID-19 y opciones de políticas en Uruguay

Por Alfonso Capurro, Germán Deagosto, Federico Ferro, Sebastián Ithurralde y Gabriel Oddone

### PNUD LAC C19 PDS N°. 11

El coronavirus en Colombia: vulnerabilidad y opciones de política

Por Andrés Álvarez, Diana León, María Medellín, Andrés Zambrano y Hernando Zuleta



PNUD América Latina y el Caribe

#COVID19 | SERIE DE DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA



## SERIE DE DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA

### PNUD LAC C19 PDS N°. 12

COVID-19 y vulnerabilidad: una mirada desde la pobreza multidimensional en El Salvador  
Por Rodrigo Barraza, Rafael Barrientos, Xenia Díaz, Rafael Pleitez y Víctor Tablas

### PNUD LAC C19 PDS N°. 13

Desafíos de desarrollo ante la COVID-19 en México. Panorama socioeconómico  
Oficina del PNUD en México

### PNUD LAC C19 PDS N°. 14 A

Lecciones del COVID-19 para una agenda de sostenibilidad en América Latina & Caribe  
Por Diana Carolina León y Juan Camilo Cárdenas

### PNUD LAC C19 PDS N°. 14 B

Latinoamérica y el Caribe: Riqueza natural y degradación ambiental en siglo XXI  
Por Diana Carolina León y Juan Camilo Cárdenas

### PNUD LAC C19 PDS N°. 15

Impacto económico y social del COVID-19 y opciones de política en la República Dominicana  
Por Sócrates Barinas y Mariana Viollaz

### PNUD LAC C19 PDS N°. 16

Nota técnica de Las Bahamas: Impacto del COVID-19 y opciones de políticas públicas  
Por Manuel Mera

### PNUD LAC C19 PDS N°. 17

Impulsando la recuperación socioeconómica en Paraguay – Estrategias de reactivación frente al COVID-19

Oficina del PNUD en Paraguay

### PNUD LAC C19 PDS N°. 18

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

Diana Gutiérrez, Guillermina Martín, Hugo Ñopo

#### Aviso Legal:

El Coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina  
Agosto 2020

El PNUD forja alianzas con todos los niveles de la sociedad para ayudar a construir naciones que puedan resistir las crisis; promueve y sostiene un tipo de crecimiento que mejora la calidad de vida de todos. Presentes sobre el terreno en unos 170 países y territorios, ofrecemos una perspectiva global y un conocimiento local al servicio de las personas y las naciones.

Copyright © PNUD 2020 Todos los derechos reservados.

Producido en EE.UU. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo | One United Nations Plaza, Nueva York, NY 10017, Estados Unidos

Los puntos de vista, las designaciones y las recomendaciones presentadas en este informe no reflejan necesariamente la postura oficial del PNUD.



Introducción a la serie:

## Evidencia, experiencia, y pertinencia en busca de alternativas de política eficaces

La pandemia del COVID-19 es uno de los desafíos más serios que ha enfrentado la humanidad en tiempos recientes. Todavía se desconoce lo que podrá ser su costo total en vidas humanas. De manera simultánea a la pérdida de vidas y a la profunda crisis de salud, el mundo está siendo testigo de un colapso económico que impactará de manera severa el bienestar de grandes segmentos de la población durante los próximos años. Algunas de las medidas que se están tomando para contrarrestar la pandemia afectarán nuestras vidas en el futuro de manera no trivial. Entender la relación entre los diferentes elementos del problema para ampliar el espacio de la política con una comprensión completa de los efectos sociales y económicos que las medidas que se adopten pueden traer consigo, es el propósito de esta serie.

Hasta el momento, la imposibilidad de utilizar el aislamiento selectivo con las personas y grupos contagiados ha llevado a la aplicación de medidas de distanciamiento social que están imponiendo un costo económico y social excesivamente desproporcionado en todo el mundo. La combinación de políticas como el distanciamiento social, el confinamiento y las cuarentenas implican una reducción, cuando no una parada total, de las actividades de producción y consumo por un periodo de tiempo incierto, que desploma los mercados y puede llevar al cierre de empresas, llevando al desempleo a millones de trabajadores. El trabajo, factor esencial de la producción, está en cuarentena en la mayoría de los sectores de la economía. Las fronteras se han cerrado, y las cadenas globales de valor se han interrumpido. La mayoría de las estimaciones muestran una contracción del producto global. En la región de América Latina y el Caribe, las predicciones muestran un consenso alrededor del -3% o -4%, y se espera que solo en 2022 la región recupere los niveles de actividad previos a la crisis, en escenarios que prevén una crisis en forma de "U". Según la CEPAL, más de 30 millones de personas podrían caer en la pobreza si no se ponen en marcha políticas activas para proteger o sustituir el ingreso de los grupos vulnerables.

Enfrentamos una crisis que exige respuestas no convencionales. Nos preocupa el efecto nivel: el impacto de la crisis sobre el tamaño de las economías y su capacidad para recuperar el crecimiento tras el choque. Pero nos preocupa igualmente su impacto distributivo. La crisis interactúa con la heterogeneidad preexistente en tenencia de activos, capacidad de generación de ingresos, condiciones de trabajo,

acceso a servicios públicos y muchos otros aspectos que hacen que algunos individuos y hogares sean particularmente vulnerables a una parálisis de la economía como ésta. Las personas que dependen de los mercados informales, los micro y pequeños empresarios, las mujeres en situación de empleo precario, los grupos históricamente excluidos, como los pueblos indígenas y los afrodescendientes, deben estar al centro de la respuesta de política.

Como agencia de desarrollo de las Naciones Unidas, el PNUD tiene una larga tradición de acompañar el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de la política pública. Tiene el mandato de responder a circunstancias cambiantes, desplegando su capacidad para apoyar a nuestros estados miembros en la búsqueda de soluciones integrales a problemas complejos. Esta serie busca aprovechar la experiencia y conocimientos del PNUD a nivel global y la experticia y capacidad de nuestra red de centros de investigación e instituciones académicas aliadas de América Latina y el Caribe. Es un intento por promover una reflexión colectiva sobre la respuesta a la crisis de salud del COVID-19 y sus efectos económicos y sociales sobre nuestras sociedades. Es necesario pensar rápido. Las soluciones basadas en evidencia, la experiencia y la intuición política razonada –con origen en una larga historia de experiencia en política– son esenciales para guiar este esfuerzo. Esta serie contribuye, además, al enfoque integral establecido por la reforma de la ONU y aspira a ser un insumo importante para la respuesta coherente del sistema de desarrollo de las Naciones Unidas a los niveles global, regional y nacional.

Ben Bernanke, antiguo gobernador de la Reserva Federal de los Estados Unidos, nos recuerda en su libro *El valor de actuar* que durante las crisis las personas se distinguen entre quienes actúan y quienes temen actuar. Esperamos que estos documentos de política contribuyan al debate público con la entrega de propuestas oportunas y sólidas para apoyar a todos aquellos que están tomando decisiones con el fin de proteger a los más vulnerables de nuestra región.

Luis F. Lopez-Calva

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Director Regional, América Latina y el Caribe

Nueva York, marzo 2020



## Introducción

La pandemia del COVID-19 ya ha afectado múltiples dimensiones del modo de vida de las personas desde sus niveles de ingresos, acumulación de capital humano, sus patrones de consumo, estilo de vida, su salud mental y su bienestar emocional. Sin duda, dentro de las más importantes se encuentra el trabajo, donde se generan tres cuartos 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 de los impactos, enfatizando los vínculos que estos tienen con las dinámicas dentro de los hogares.

Las condiciones actuales de confinamiento de las personas en sus viviendas, y de cierres de múltiples servicios, incluyendo las escuelas, ponen límites serios a la posibilidad de trabajar. A esto se suman las barreras estructurales que enfrentan regularmente las mujeres, en los hogares y en el mercado laboral, acentuando los desafíos por cuenta de esta crisis. En los hogares, mientras tanto, los confinamientos imponen una carga extra asociada al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, que se reparte desequilibradamente sobrecargando especialmente a las mujeres y las niñas. Mención aparte merece la violencia doméstica que corre el riesgo de exacerbarse. Nunca antes la relación entre la vida laboral y la vida doméstica se hizo tan evidente.

El tejido productivo en su conjunto, por cuenta de la ruptura de las cadenas globales de suministro, el cierre de fronteras y los cierres operacionales de industrias no esenciales, ha impactado transversalmente todos los sectores. Se calcula que dos tercios de las empresas en el mundo ya han sufrido un impacto moderado y un cuarto de ellas uno negativo en la productividad laboral por cuenta de esta 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 verán en la necesidad de recortar personal, impactando consecuentemente los ingresos de los hogares.

Aquí presentamos algunas estimaciones de los impactos inmediatos de la pandemia del COVID-19 en empleo y salarios, con base en las encuestas de hogares del período 2018-2019 en 16 países de la región.<sup>1</sup> 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 salir a trabajar. Algunas de estas personas pasaron al desempleo, otras salieron de la población económicamente activa. 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 entender los impactos diferenciados de la crisis. Las mujeres en situación de pobreza, jóvenes, 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 para cuando estas restricciones a la movilidad se levanten, las economías habrán entrado en una recesión tal 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 por algunos años, lo que generará profundos cambios en la estructura productiva.

Los indicadores del empleo femenino muestran mayor vulnerabilidad que el masculino antes de la pandemia: 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 por las cargas del trabajo de cuidado no remunerado. Esta situación podría exacerbar las brechas de género en empleo y salarios de no tomarse las medidas necesarias de protección del empleo y de ingresos de las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad. En este documento exploramos hasta qué punto ese podría ser el caso, proponiendo un

<sup>1</sup> Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Perú, Paraguay, Rep. Dominicana, y Uruguay.





conjunto de políticas que podrían aliviar y generar condiciones para la resiliencia y la recuperación económica de las mujeres en América Latina y el Caribe en el contexto de la pandemia y la post-pandemia.

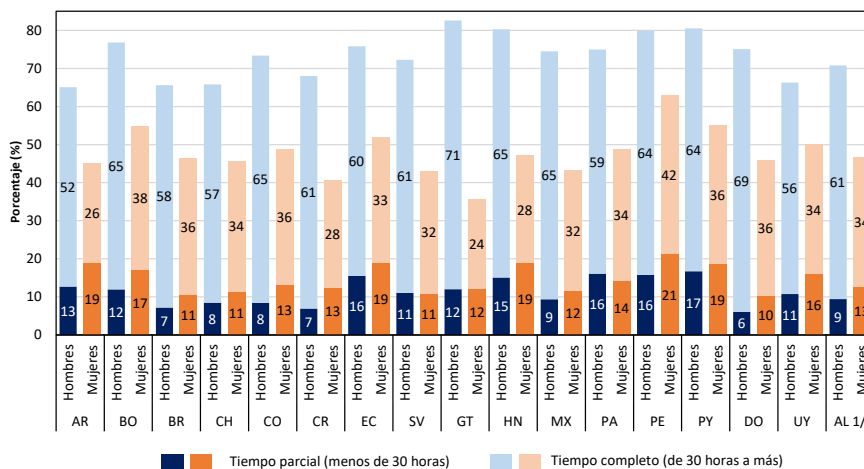
La pandemia del COVID-19 demanda mucha labor de cuidado por parte de los hogares y ello reduce las posibilidades de trabajar y buscar trabajo. Como bien se conoce, estas labores de cuidado están sobrecargadas de manera desproporcionada en las mujeres. Por ello, prestar atención a las labores de cuidado y su reparto es clave en el diseño e implementación de las políticas de alivio a los hogares. Por eso proponemos un conjunto de políticas que además de generar equidad en el mundo del trabajo, lo hagan también fuera de él.

En este documento, en primer lugar presentamos un breve panorama de las condiciones del empleo femenino en la región previo a la llegada 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 bajo cuatro lentes (de bajos ingresos, jóvenes, rurales y cabezas de hogar con menores). Por último, el documento cierra con un conjunto de recomendaciones, y pistas para el camino por recorrer, tanto para la política pública, como para el 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 con la información disponible más reciente, entre los años 2018 y 2019. Ver Anexo 1 para el detalle del año y período correspondiente en cada país.

## Condiciones pre-pandemia

Aunque en América Latina y el Caribe la inserción laboral femenina ha venido aumentando durante varias décadas, pero con algunas heterogeneidades, sigue siendo menor a 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 una muy importante en el uso del tiempo y su consecuente disponibilidad para el trabajo remunerado. En este sentido, el trabajo a tiempo parcial (30 horas o menos de trabajo semanal) es mayor en las mujeres que en 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).

■ **Figura 1.** América Latina (16 países): Tasa de ocupación por tiempo de trabajo semanal según países – en porcentaje (circa 2019)



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

Notas: Se considera a la Población Económicamente Activa (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 y UY: Uruguay.

1/ AL: América Latina. Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país, en los países con encuestas trimestrales se considera el promedio simple para obtener los datos anuales.

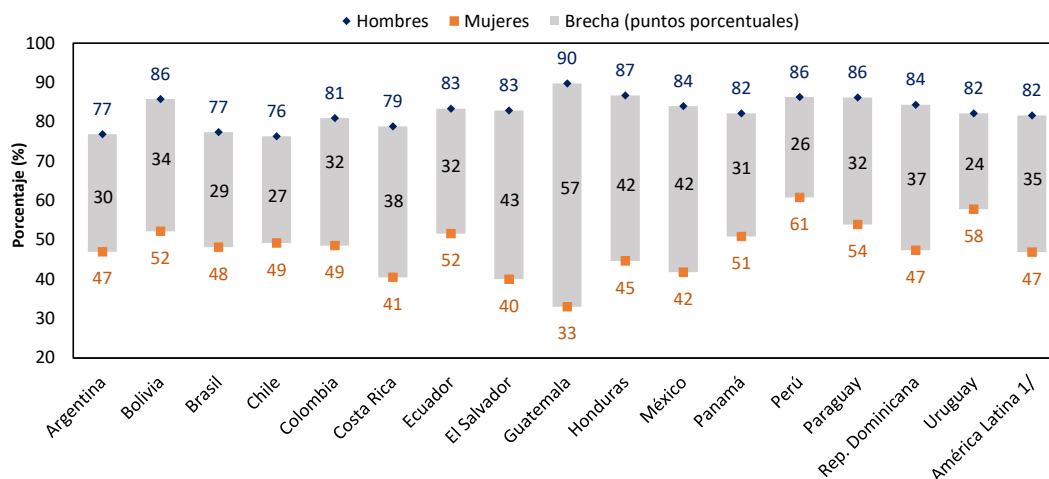


En la región las mujeres pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo no remunerado y los hombres en el remunerado (OIT, 2019a). Así, las brechas de género en la tasa de ocupación y la mayor dedicación femenina al trabajo a tiempo parcial guardan correlato con decisiones que suceden al interior de los hogares, fuera de los mercados de trabajo (pero con implicancias ahí). Estas tienen que ver con el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (en particular de menores, personas adultas mayores, y personas con capacidades especiales, entre otras), que sucede en gran medida en los hogares.

Por ello, para una mejor comprensión de las posibilidades de inserción laboral de las mujeres resulta esencial prestar atención a la conformación de los hogares. En América Latina y el Caribe, el 39% de hogares tiene como jefa de hogar a una mujer y el 26% son hogares monoparentales y con jefatura femenina. En contraparte el 12% de hogares monoparentales tiene como jefe del hogar a un hombre. Por tanto, la condición de la mujer en el hogar, y especialmente, la presencia de menores que requieren de cuidado, son determinantes clave de la inserción activa y de la permanencia de las mujeres en los mercados laborales.

En la Figura 1 vimos que la diferencia entre la tasa de ocupación femenina y masculina es de 24 puntos porcentuales. Esta brecha 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 6 años de edad o menos) dentro del hogar. En los hogares en los que hay al menos una niña o niño menor de 6 años la brecha alcanza los 35 puntos porcentuales. Esto 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, llegando hasta 20 puntos porcentuales (Anexo 2). Tal aumento en las brechas de la tasa de ocupación asociado a la presencia de niñas y niños menores de 6 años es mayor en países de América Central, especialmente Guatemala, El Salvador, Honduras y México.

■ **Figura 2.** América Latina (16 países): Tasa de ocupación con presencia de niñas y niños menores de 6 años en el hogar por sexo, según países - en porcentaje (circa 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 niños pequeños 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 con encuestas trimestrales se considera el promedio simple para obtener los datos anuales.

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 las mujeres en el mercado laboral.

La mujeres en la fuerza laboral ocupada están mayormente asalariadas en el sector privado (40%), como independientes (26%), en el sector público (14%), como trabajadoras domésticas (11%), trabajadoras familiares no remuneradas (6%) y como

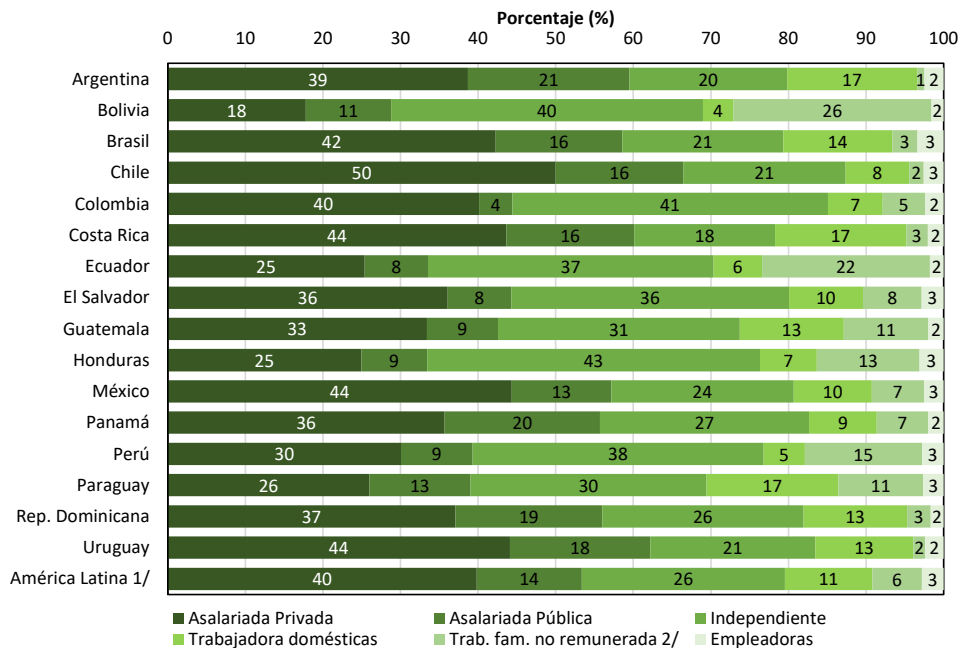


empleadoras (3%) (Figura 3). Los hombres, en contraste, se emplean principalmente en el sector privado (53%) y son en mayor proporción empleadores (5%), pero se emplean menos en el sector público (8%) y mucho menos como trabajadores domésticos (1%). Esto ya entrega pistas iniciales de las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en relación con el disfrute de los beneficios del aseguramiento en salud o de la protección social, que acompañan el empleo formal en el sector privado.

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 que las mujeres con trabajo familiar no remunerado en Bolivia son un cuarto de la población femenina ocupada y una quinta parte en Ecuador (Figura 3).

Una dimensión importante de la calidad del empleo es el acceso a la protección social en pensiones para la vejez. Esto otorga autonomía y seguridad económica para que las mujeres tengan un ingreso digno que disminuya el riesgo de caer en pobreza (OIT, 2019a). En nuestras estimaciones encontramos que solo la mitad de mujeres cotiza un seguro de pensiones. Mientras que no acceden a otros derechos, como por ejemplo licencias de maternidad, seguro de desempleo o en algunos países acceso a la salud, al no contar con un contrato laboral formal. Estimamos que la mitad de mujeres asalariadas en el sector privado cuentan con un contrato escrito. Pero aun allí, hay diferencias importantes entre los contratos de plazo fijo y los de tiempo indefinido. En el marco de esta crisis, los de plazo fijo de corta duración probablemente lleguen a su fin y no se renueven. Por lo anterior, la profundidad de los impactos de la informalidad laboral en la calidad del empleo de las personas, y particularmente de las mujeres, son múltiples y se encuentran estrechamente ligados con una mayor exposición al riesgo o mayor vulnerabilidad ante la ocurrencia de una crisis, como la que estamos experimentando como producto de la pandemia del COVID-19.

■ Figura 3. América Latina (16 países): Población ocupada femenina por categoría ocupacional según países - en porcentaje (circa 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/ Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país, en los países con encuestas trimestrales se considera el promedio simple para obtener los datos anuales.

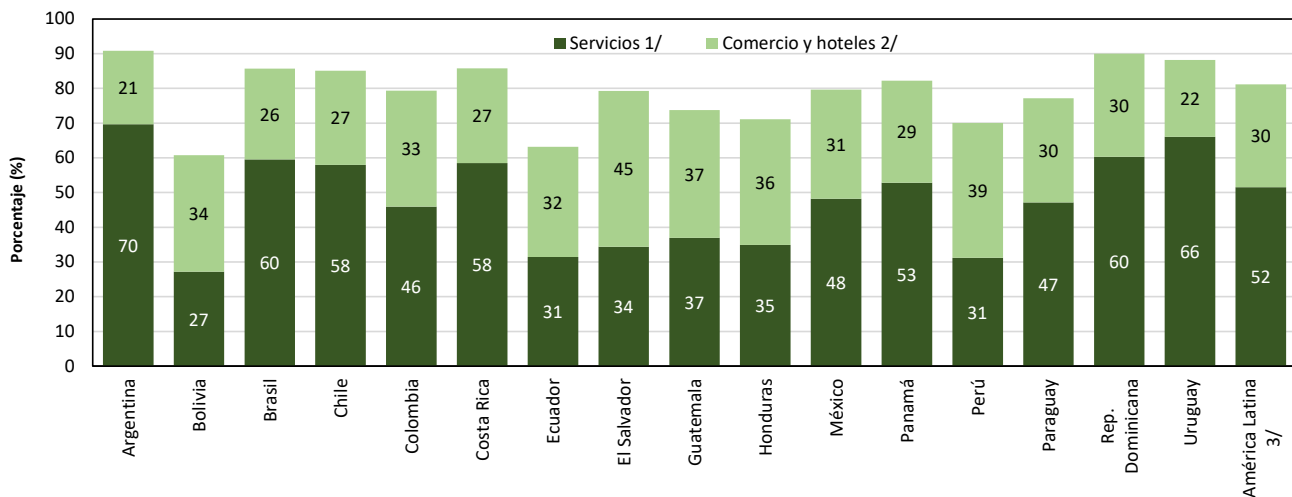
2/ Incluye a otras categorías no definidas en Bolivia, Colombia, Honduras, Panamá y Uruguay.





El grado de vulnerabilidad aumenta cuando incorporamos otras variables, como la industria donde 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 los sectores comercio y servicios, donde se concentra una muy alta proporción de las mujeres, lo que deriva en un alto riesgo de pérdida de su fuerza de trabajo (OIT, 2020a; OIT, 2020b). Esto afecta particularmente a las mujeres en América Latina, donde 8 de cada 10 laboran en los sectores servicios, comercio y hoteles (Figura 4). En la Argentina, República Dominicana y Uruguay 9 de 10 mujeres laboran en estos sectores, principalmente en el sector servicios.

■ **Figura 4.** América Latina (16 países): Población ocupada femenina en los sectores servicio y comercio por países – en porcentaje (circa 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/ Incluye a las actividades: 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.

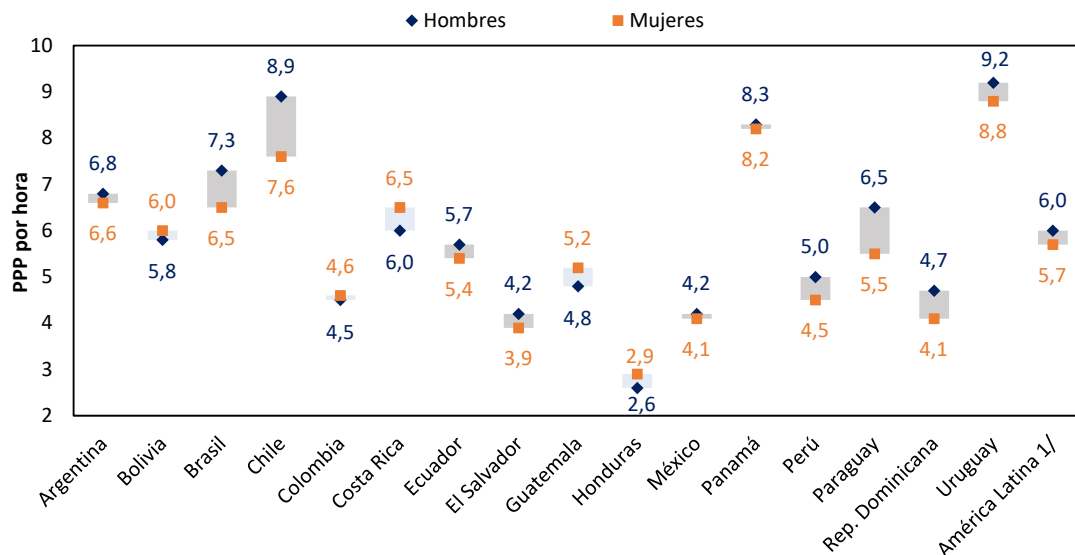
3/ Promedio ponderado. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país, en los países con encuestas trimestrales se considera el promedio simple para obtener los datos anuales.

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. Ambos predominantemente femeninos. Nuestras estimaciones indican que siete de cada diez trabajadores del sector salud y asistencia social son mujeres. Ellas están en la línea frontal de atención de la pandemia principalmente como enfermeras, auxiliares de enfermería, personal de recepción y desarrollando otras actividades que las exponen en mayor medida a un riesgo de contagio por la exposición a fluidos. Sin embargo, este segmento alcanza solo a representar el 4% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada. Con el trabajo doméstico sucede algo similar. En este caso, nueve de cada diez 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, hay 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 esto se toma en consideración, las brechas son mucho más altas. Para un análisis más detallado de ello véase (OIT, 2019a) que concluye que una parte del trabajo pendiente 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 Población ocupada por sexo, según país - dólares internacionales constantes 2011 – PPP (circa 2019)



Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (ver Anexo 1); FMI; 2020a.

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años. Se considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada, excluye a los trabajadores familiares no remunerados y la PEA ocupada sin ingresos. Se considera el factor de conversión PPP e 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 con encuestas trimestrales se considera el promedio simple para obtener los datos anuales.

Las brechas más amplias las experimentan las mujeres en Chile, Paraguay y Brasil. En contraste, las menores diferencias de género en el salario por hora están en Colombia, México y Panamá. No obstante, como se explicó anteriormente las brechas salariales de género vienen en una medida importante explicadas por la menor dedicación de tiempo de las mujeres al trabajo remunerado. Esto abre la discusión de la importancia de cuantificar, reconocer y revalorizar el trabajo de cuidado no remunerado que sucede en los hogares, pues es un habilitador para que ambos, hombres y mujeres, puedan salir al mundo del trabajo remunerado. De cualquier manera, de no existir esta organización social de los cuidados, alguien tiene que pagar por ello.

Esta sección de condiciones pre-existentes, no puede cerrar sin hacer mención a un serio problema en la vida de las mujeres latinoamericanas: la violencia doméstica. En tiempos regulares, en América Latina y el Caribe, una de cada ocho mujeres que alguna vez han tenido pareja asegura haber experimentado violencia física o sexual en los últimos 12 meses, estas son 19,2 millones de mujeres entre 15 y 49 años de edad. Solo en 2019, más de 3,800 mujeres fueron asesinadas por el simple hecho de ser mujeres (Onu Mujeres, 2020b). Además, una de cada veinte asegura haber experimentado violencia sexual por parte de su compañero actual o expareja en el mismo periodo (PNUD, 2017). Durante las cuarentenas, con hogares confinados, esta violencia doméstica ya muestra preocupantes signos de su exacerbación. Algunas estadísticas preliminares dan cuenta de ello. Por ejemplo, en Argentina el promedio de consultas a la línea de emergencia por violencia de género en marzo de 2020 aumentó 39%, en Brasil se reportaron 50% de aumento de denuncias en Río de Janeiro, en Bolivia más de 1.200 casos de violencia contra las mujeres se habían reportado en Abril de 2020, en Colombia 12 mujeres fueron asesinadas en un período de tan solo 16 días entre el 20 de marzo y el 4 de abril de 2020, con lo que las denuncias se incrementaron en 51% en los primeros días de la cuarentena, mientras que en México tan solo en el estado de Nuevo León se registró un aumento de 30% en las denuncias de casos de violencia familiar (Onu Mujeres, 2020b). Pasada la emergencia se podrá analizar la magnitud de este problema, pero mientras tanto esto requiere acciones concretas y urgentes para preservar la vida y el bienestar de las mujeres.



## Posibles impactos en el empleo y los salarios como producto de la pandemia

### Impactos del confinamiento en las personas y los hogares

Entre mediados de marzo y junio de 2020 los gobiernos de la región adoptaron diferentes medidas de confinamiento con consecuentes restricciones a la movilidad y a la interacción social de las personas, con el propósito de frenar el avance del contagio de la COVID-19. Estas medidas, que han variado de país a país, y que se han aplicado en paquetes de manera diferenciada combinan 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 bajo 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, como: i) acceso al seguro de desempleo, en los países en los que tal instrumento existe, ii) pago por vacaciones anticipadas, iii) ampliación de programas de transferencias monetarias, iv) alivios fiscales y financieros como pagos diferidos de contribuciones a seguridad social o pagos escalonados de impuestos, v) transferencias monetarias del gobierno para pago a trabajadoras/es formales y PYMES y, vi) alivios al pago de servicios públicos esenciales como congelamiento de tarifas de energía eléctrica o tarifa subsidiada de agua potable (PNUD, 2020).

Dentro 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 aquellos en actividades no esenciales. Los sectores económicos no esenciales han frenado sus operaciones, pues en gran medida muchos de ellos no pueden operar con su fuerza de trabajo desde casa, lo que ha derivado en un profundo impacto sobre la conformación de las estructuras laborales asociadas a estas industrias, por lo que las empresas se han visto obligadas o bien a suspender contratos, otorgar vacaciones anticipadas remuneradas o no remuneradas, o a despedir a la fuerza de trabajo en el peor de los casos.

Los sectores más afectados por la crisis en la región incluyen al i) comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; ii) industrias manufactureras; iii) actividades de hostelería y restauración; iv) actividades inmobiliarias; v) artes, entretenimiento y recreación, y vi) transporte y almacenamiento y comunicación (OIT, 2020a; OIT, 2020b). Los detalles de las políticas implementadas a mayo de 2020 se pueden revisar en OIT (2020c), así como en el Tracker Global de Políticas Socioeconómicas Género Responsivas desarrollado por el PNUD con apoyo de ONU Mujeres<sup>2</sup>. En el agregado regional, en estas actividades no esenciales, poco más de 4 de cada 10 trabajadores/as 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 entre 2018 y 2019 para América Latina, estimamos que pierden el empleo, y consecuentemente sus ingresos, las diversas categorías de empleo. Esto sucede tanto con el trabajo dependiente (con o sin contrato), como con el independiente<sup>3</sup>.

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 en actividades no esenciales y las personas que trabajan por cuenta propia y en actividades familiares no remuneradas en actividades no esenciales.

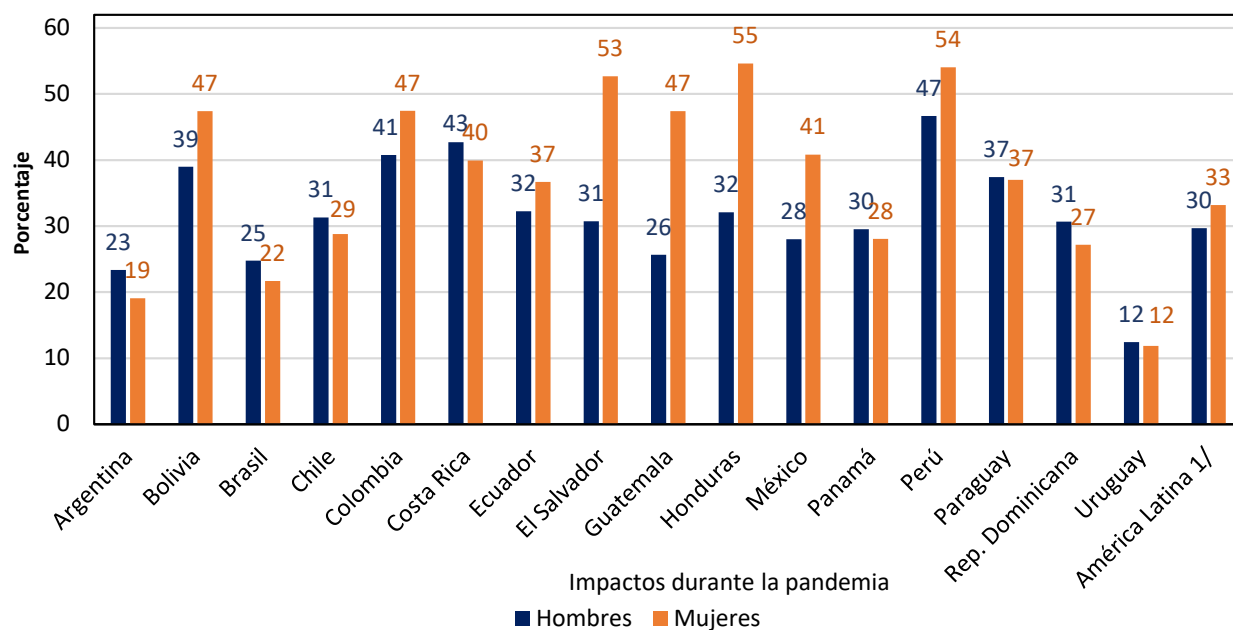
<sup>2</sup> Véase [www.undp.org/content/undp/en/home/covid-19-gender-dashboard.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/covid-19-gender-dashboard.html)

<sup>3</sup> En Costa Rica y Honduras no hay información del tipo de contrato, por lo cual se considera toda la fuerza de trabajo en actividades no esenciales que están en imposibilidad de trabajar. En Paraguay a falta de mayor detalle de los sectores, las actividades no esenciales consideradas son: industria manufacturera; comercio, restaurantes y hoteles; y transporte, almacenamiento y comunicaciones.

Nuestra estimación basada en las encuestas de hogares de los países de la región 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 hombres de la PEA ocupada pre-pandemia están o bien teletrabajando o en imposibilidad de trabajar durante la pandemia. Esto aumenta en 6 puntos porcentuales la brecha de género en la tasa de ocupación en el agregado regional. Mientras que en algunos países la profundidad del impacto de la crisis sobre las mujeres es mayor particularmente en Perú, El Salvador, Guatemala, Bolivia y Colombia, donde la mitad de mujeres están imposibilitadas de trabajar (Figura 6).

En total se dejaron de percibir 52 mil millones de dólares constantes de 2011 (PPA), de los cuales 67% son generados por los hombres (35 mil millones de dólares) y 33% por las mujeres (17 mil 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, obedecen en parte a la disponibilidad de tiempo de mujeres y hombres para el trabajo remunerado, que en el caso de las mujeres es mayor. En algunos países las mujeres dejaron de generar ingresos en mayor proporción que los hombres como en Bolivia, El Salvador, Guatemala, México y Perú (Figura 7).

■ **Figura 6.** América Latina (16 países): Población ocupada imposibilitada de trabajar por la pandemia por sexo, según país - en porcentaje (circa 2019)



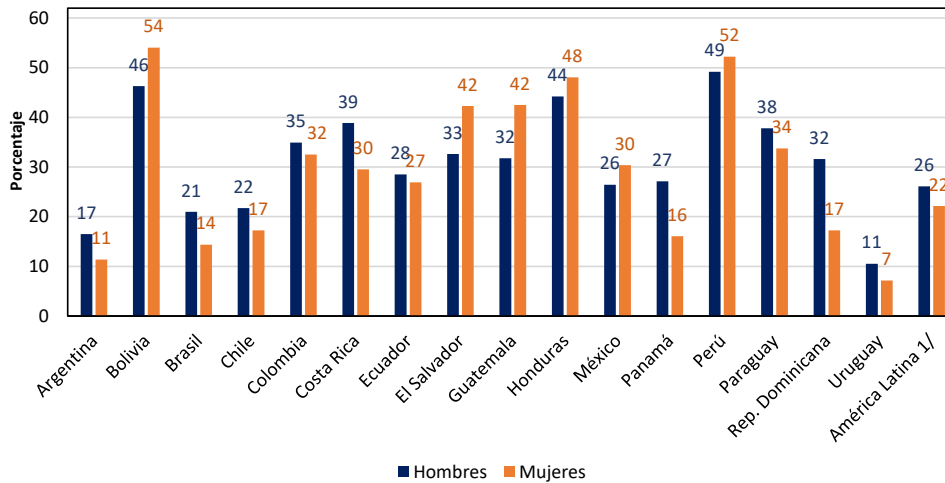
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (ver Anexo 1).

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

1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales.



■ **Figura 7.** América Latina (16 países): Pérdida de la masa salarial de la Población ocupada por sexo, según país – en porcentaje (circa 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. 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 y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

Pasado el confinamiento, volveremos a trabajar. Pero lo haremos en un mercado de trabajo completamente diferente al de la pre-pandemia. La pandemia con sus impactos en la salud, los meses de confinamiento y de movilidad restringida habrán causado estragos en toda la vida social y económica, con efectos duraderos que están revolucionando el mundo del trabajo. Es claro que frente a una caída de la actividad económica, no todos los puestos de trabajo volverán a sus actividades y el mundo del trabajo tendrá que haber implementado cambios de adaptación a la crisis, que podrían tener permanencia en el largo plazo. Como por ejemplo el uso extendido de las medidas de flexibilidad de tiempo y espacio de trabajo como el teletrabajo, la aceleración y transformación de la economía digital y en particular de plataformas, o el uso de nuevos métodos de manufactura distribuida, lo que podría cambiar para siempre el concepto de las grandes fábricas manufactureras, entre otros. Por lo anterior, es esencial analizar en profundidad los impactos diferenciados entre mujeres y hombres, ya que los cambios en las matrices productivas de las economías de la región, podrían profundizar las desigualdades de género ya existentes antes de la pandemia.

## Algunas interseccionalidades: bajos ingresos, jóvenes, ruralidad y cabezas de hogar

Reconociendo la heterogeneidad de los mercados de trabajo, a continuación presentamos los efectos diferenciados según cuatro miradas interseccionales: (i) mujeres y hombres de bajos ingresos, (ii) mujeres y hombres jóvenes de 15 a 24 años, (iii) mujeres y hombres jefas/es del hogar con niños y niñas pequeños (de 6 años o menos), y iv) mujeres y hombres localizados en zonas rurales.

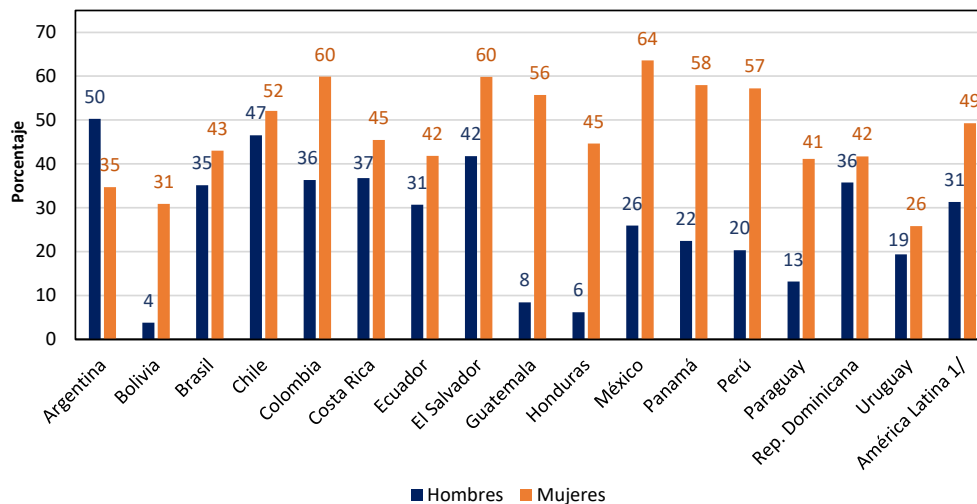
En cada análisis interseccional estimamos el porcentaje de personas que han perdido el empleo y consecuentemente sus ingresos, durante la pandemia, agregando datos a nivel regional y observando las diferencias entre países. Luego, estimamos el empleo destruido post-pandemia de forma agregada para América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



### Impactos económicos del COVID-19 para mujeres de bajos ingresos

Antes de la pandemia, en América Latina y el Caribe estimamos 10,7 millones de trabajadores y 14 millones de trabajadoras en el primer decil de ingreso laboral en cada país. Durante la pandemia el 49% de las mujeres de bajos ingresos no pudieron trabajar comparado con el 31% de 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, Perú y Honduras, 6 de cada 10 mujeres en situación de pobreza habrán 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 viviendo en hogares por debajo de alguna línea de pobreza (moderada o extrema). Para facilitar la comparación entre países, se trata de aquellos que se encuentran en el decil más bajo de ingresos laborales de cada país.

■ **Figura 8.** América Latina (16 países): Población ocupada en el decil 1 de ingresos imposibilitada de trabajar por la pandemia por sexo, según país – en porcentaje (circa 2019)



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

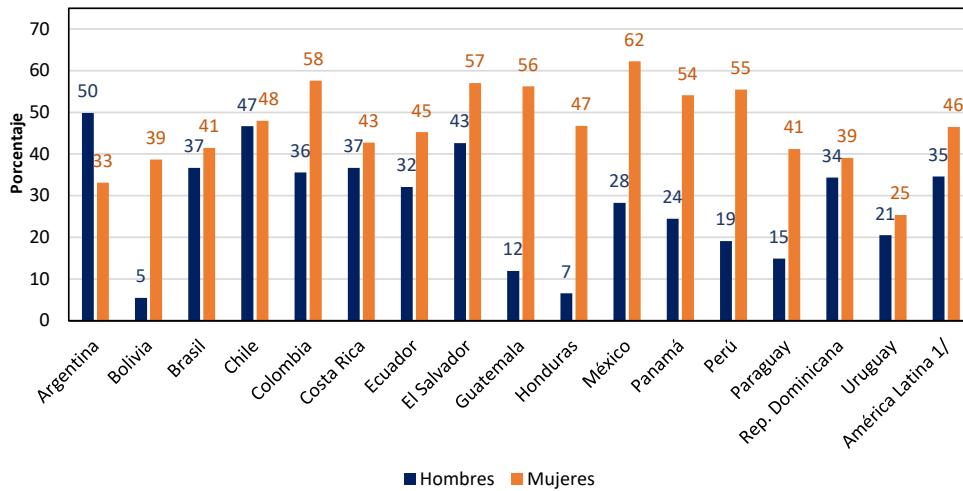
Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años. Para los deciles se considera los ingresos laborales por actividad principal sin considerar a los trabajadores sin ingresos. 1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales.

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): Pérdida de la masa salarial de la PEA ocupada de ingresos bajos por sexo, según país – en porcentaje (circa 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. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos. Para los deciles se considera los ingresos laborales por actividad principal sin considerar a los trabajadores sin ingresos.

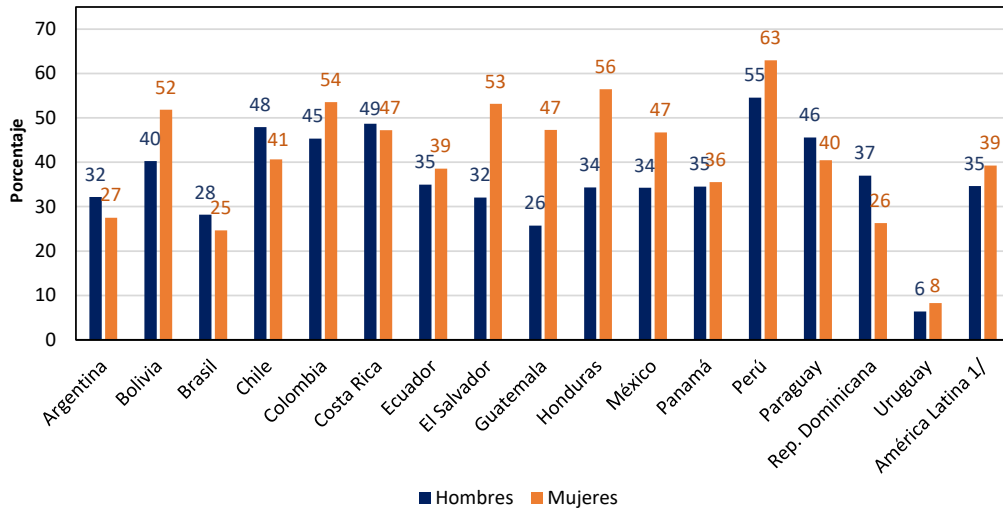
1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

### Impactos económicos del COVID-19 para las mujeres jóvenes

Se calcula que en la región tenemos 37 millones de jóvenes (de 15 a 24 años de edad) que integran la fuerza laboral latinoamericana, esto es 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 los hombres. Al observar las diferencias entre países vemos que las mujeres jóvenes en Perú, Honduras, Colombia, El Salvador y Bolivia son las más afectadas de la región (Figura 10), quienes experimentan brechas de género asociadas a la pérdida del empleo entre 65% (Honduras) y 20% (Colombia), cuando se toma como base la pérdida de empleo de los hombres jóvenes en esos países. Esta problemática es particularmente relevante tratándose de mujeres en edad fértil para quienes la inserción laboral es más difícil (Tribin y otros, 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 organizaciones donde laboran estas mujeres, entre otros.



■ **Figura 10.** América Latina (16 países): Población ocupada juvenil imposibilitada de trabajar por la pandemia por sexo, según país – en porcentaje (circa 2019)



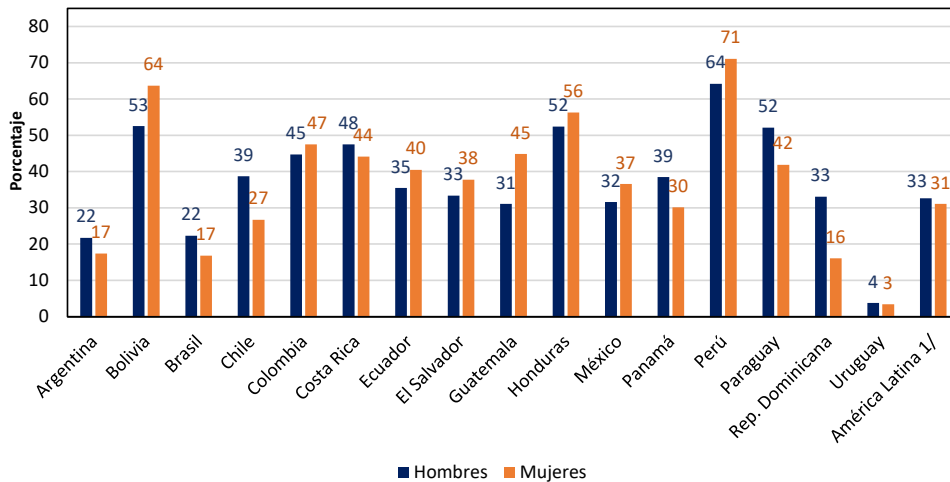
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (ver Anexo 1).

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

1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales.

Los impactos en los ingresos, por otra parte, son de menor intensidad. Durante la pandemia las mujeres jóvenes dejaron de generar el 30% de los ingresos que conseguían antes de la crisis y los hombres el 33%. Se observan algunas diferencias relevantes entre países, como en Guatemala y Bolivia donde se ampliaron las brechas de género en ingresos laborales, situándose en una brecha salarial de género de 45% en Guatemala y de 21% en Bolivia, tomando como base la pérdida de salario de los hombres jóvenes (Figura 11).

■ **Figura 11.** América Latina (16 países): Pérdida de la masa salarial de la Población ocupada juvenil por sexo, según país - en porcentaje (circa 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. 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 y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.



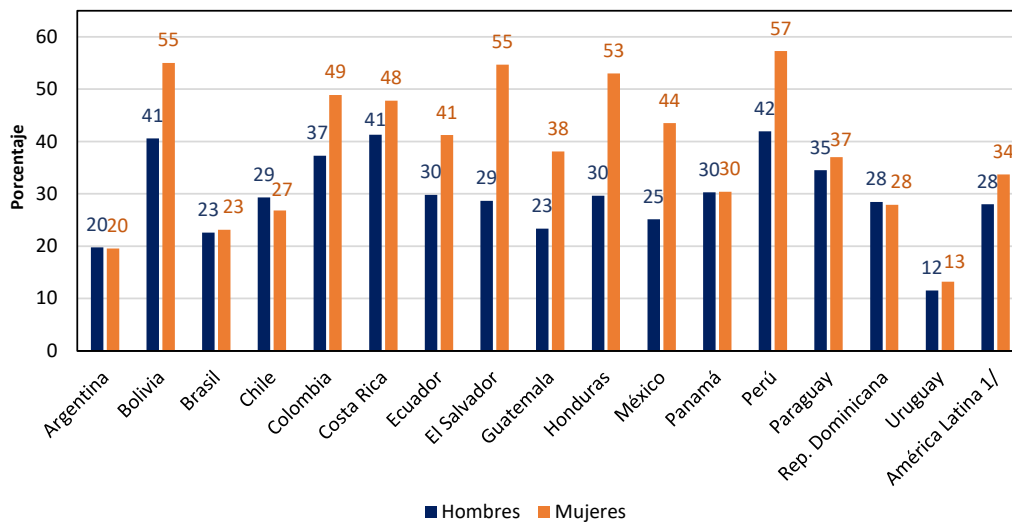
### Impactos económicos del Covid-19 para mujeres jefas de hogar con menores en casa

Ser jefa del hogar con menores de al menos 6 años es una característica importante que revela las barreras estructurales que viven las mujeres como producto de las extensas jornadas laborales y la doble carga laboral y de cuidado en el hogar. Es probable que estas mujeres enfrenten también mayores problemas para su inserción laboral y permanencia (Alon y otros, 2020), entre otros factores por la menor disponibilidad de tiempo, las asimetrías de información y la ineficiencia de sus redes sociales de apoyo.

Se estima que en la región tenemos 34,3 millones de jefes y jefas de hogar, de los que 25,9 millones son hombres y 8,4 millones son mujeres jefas de hogar con niños/as pequeños/as. Por efectos de la pandemia se calcula que 34% de las mujeres jefas de hogar perdieron su empleo, comparado con el 28% de los hombres jefas de hogar. En el Perú, El Salvador, Honduras y Bolivia la dimensión de esta problemática es mucho más profunda, donde más de la mitad de mujeres jefas de hogar con menores de 6 años a cargo han visto limitada su posibilidad de trabajar (Figura 12).

Estimamos que las mujeres dejaron de generar el 24% de los ingresos laborales y los hombres el 27%, con lo que observamos una brecha salarial de género en la pérdida de ingresos 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).

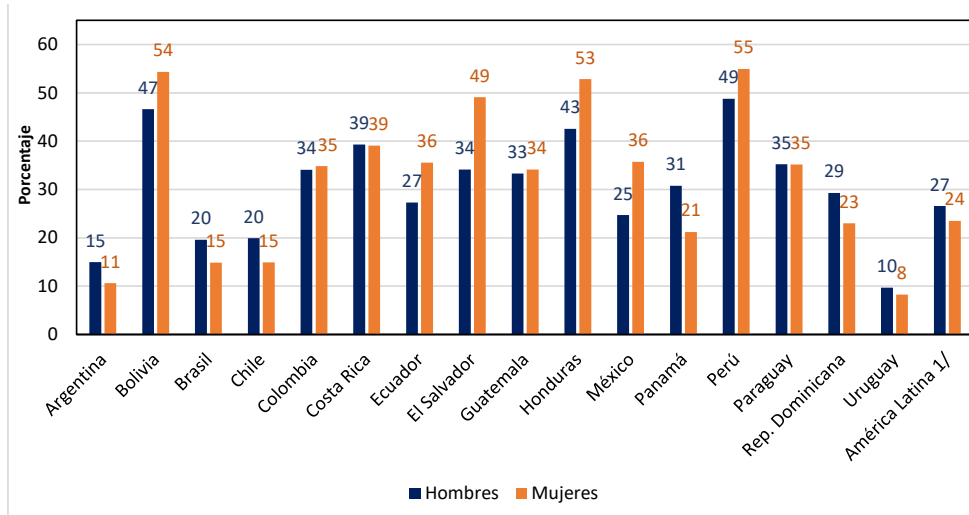
■ Figura 12. América Latina (16 países): Población ocupada jefa de hogar y con niñas y niños pequeños de imposibilitada de trabajar por la pandemia por sexo, según país – en porcentaje (circa 2019)



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 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 y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales.



■ **Figura 13.** América Latina (16 países): Pérdida de la masa salarial de la Población ocupada jefa de hogar y con niñas y niños pequeños por sexo, según país – en porcentaje (circa 2019)



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

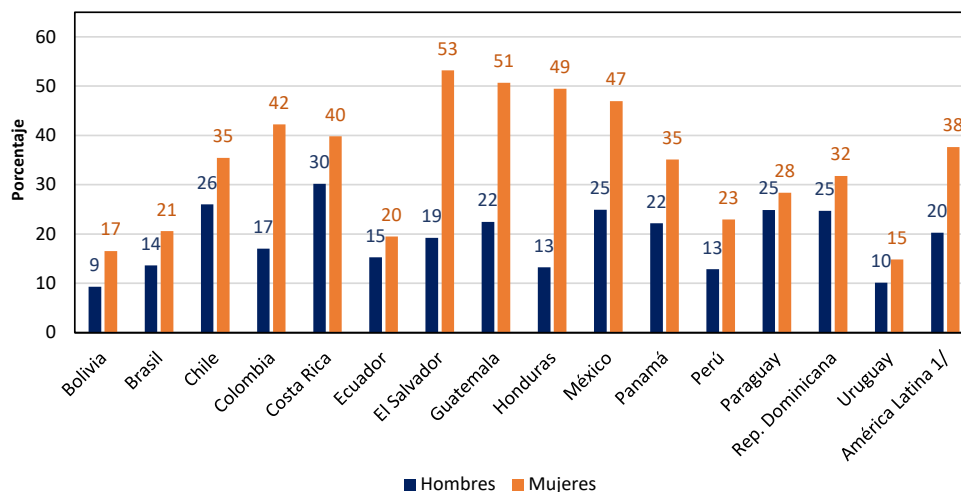
Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años y niños pequeños de 6 a menos años en el hogar. La masa salarial considera los ingresos laborales mensuales por actividad principal de la PEA ocupada con ingresos.

1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

### Impactos económicos del COVID-19 para mujeres en zonas rurales

En las zonas rurales de la región, antes de la pandemia se estimaban 40,9 millones de trabajadores y 22,6 millones de trabajadoras. Durante el confinamiento el 38% de las mujeres perdió la posibilidad de salir a trabajar comparado con el 20% de los hombres. En América Central (El Salvador, Guatemala, Honduras y México) la mitad de mujeres en zonas rurales perdió su fuente de empleo (Figura 14). Lo que equivale a una brecha de género en el empleo del 90% en detrimento de las mujeres, cuando se toma como base la referencia en la pérdida de empleo de los hombres.

■ **Figura 14.** América Latina (15 países): Población ocupada rural imposibilitada de trabajar por la pandemia por sexo, según país – en porcentaje (circa 2019)



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

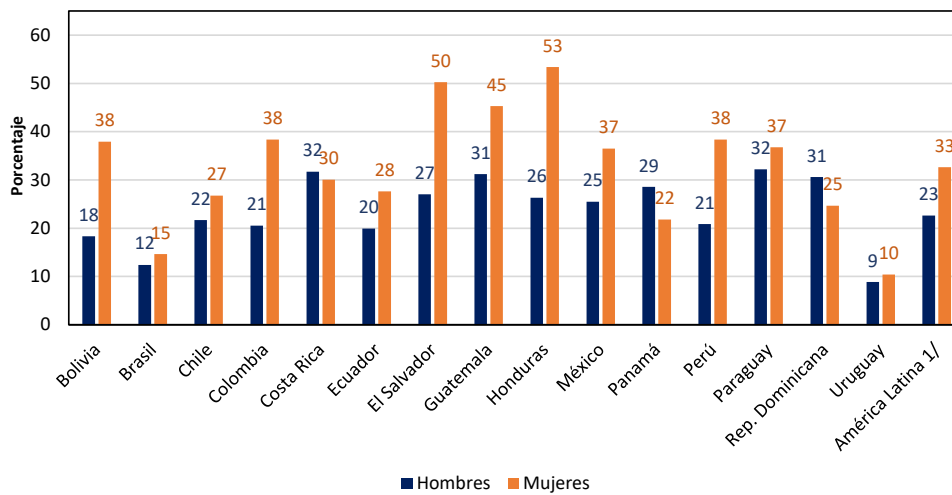
Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años y niños pequeños de 6 a menos años en el hogar.

1/ Promedio ponderado de los países considerados. La ponderación en las encuestas de hogares corresponde al factor de expansión local en cada país y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales.



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, por lo que se requieren respuestas de política urgentes de protección del ingreso en zonas rurales (Figura 15). Bajo este lente, la brecha de género en ingresos se sitúa en 43% en detrimento de las mujeres, tomando como base la disminución salarial de los hombres.

Figura 15. América Latina (15 países): Pérdida de la masa salarial de la Población ocupada rural por sexo, según país – en porcentaje (circa 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 niños pequeños de 6 a menos años en el hogar. 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 y en las encuestas trimestrales se considera el promedio simple para los datos anuales. Los ingresos se convierten en dólares internacionales constantes 2011 (PPA) del año correspondiente al levantamiento de información.

### Desafíos de política pública y recomendaciones

Se vislumbra un impacto profundo de esta pandemia en el empleo y consecuentemente en los ingresos de los hogares, con una mayor profundidad 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 acentúan como resultado del reparto inequitativo de las responsabilidades domésticas.

Los gobiernos ya se enfrentan a varios trade-offs en la toma de decisiones. Para que pueda decidirse 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, 2020). Además deben coordinarse esfuerzos entre los diferentes niveles de gobierno (nacional, provincial y local) de manera articulada, así como crear coaliciones entre todos los actores (público, privado, sindical y social), para apalancar las experiencias, recursos y capacidades que permitan resolver la crisis y construir un futuro sostenible, resiliente y prometedor.

Los cálculos indican que algunos segmentos de mujeres en situación de pobreza y vulnerabilidad van a experimentar impactos más acentuados por cuenta de la crisis. Esto sucede por un lado, debido a la menor disponibilidad de fuentes de trabajo para ellas y por el otro, a la menor disponibilidad de tiempo para trabajar. Este segundo factor se vincula a la desproporcionada carga de responsabilidades domésticas no remunerada, que ha aumentado considerablemente durante la pandemia. Este aumento se da principalmente por dos razones: (i) por las medidas de confinamiento que hace que una alta proporción de personas trabaje desde casa o esté en suspensión de su contrato laboral, y (ii) por la imposibilidad de contar



con servicios de cuidados y de trabajadoras domésticas remuneradas, que por igual están obligadas a quedarse en casa. Esto trae consigo algunos retos que se superponen a los ya existentes, por lo que las barreras estructurales de género de partida son un factor que pone en doble o triple riesgo a las mujeres.

Así, organizamos los retos en tres grandes grupos, según el ámbito en el que operan: (i) en los hogares (ii) entre la casa, el estudio y el trabajo y (iii) en el trabajo. En todos ellos hay tanto un rol y una responsabilidad para los Estados, como para el sector privado y sindical, así como también para los hogares y las comunidades. En este listado de recomendaciones tratamos de priorizar las que tengan alguna vinculación con la pandemia, sin descuidar algunas otras que en estas circunstancias vale la pena seguir impulsando, especialmente en el marco de una nueva realidad económica. Del mismo modo, hemos tratado de priorizar aquellas para las que hemos se cuenta con evidencia cuantitativa en el diagnóstico de esta nota, pero también hemos añadido algunas que, la experiencia nos dice, no deben descuidarse. Para minimizar los posibles impactos negativos que se vislumbran, a continuación sintetizamos una serie de recomendaciones clave para el diseño e implementación de políticas públicas para la pandemia y la post-pandemia.

### **(i) En los hogares**

Ya estamos pasando más tiempo dentro de nuestras casas producto de los confinamientos mandatorios y voluntarios, los toques de queda y otras medidas de distanciamiento físico, con las que se busca contener la expansión del contagio del COVID-19. Esto ya se acompaña de un incremento significativo en la carga de trabajo doméstico y de cuidados, así como de la violencia doméstica e intrafamiliar. La vivienda ahora necesita de limpiezas más frecuentes y adaptación de los espacios para las nuevas actividades, las niñas y niños necesitan más apoyo con su vida escolar, las compras de alimentos para la casa (que aumentaron en volumen y frecuencia) ahora deberán seguir ciertos protocolos sanitarios, las personas adultas mayores necesitan más cuidado, y una larga lista de etcéteras engrosa la carga del trabajo de cuidado no remunerado.

En tiempos de pre-pandemia de acuerdo con estimaciones de la CEPAL (2020), las mujeres dedicaban más del triple de tiempo que los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. De hecho, para las mujeres sin ingresos propios, el tiempo de trabajo no remunerado supera entre 26% y 55% el tiempo de trabajo remunerado que dedican las mujeres que sí tienen ingresos propios. Las primeras dedican en promedio 46 horas semanales al trabajo no remunerado, en comparación con las 33 horas en promedio que dedican las segundas (ONU Mujeres, 2017). Aunque aún no se cuenta con datos que nos permitan probar la hipótesis de incremento de la carga del cuidado no remunerado 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 que podrían 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 tareas domésticas, lo más probable es que esto resulte en más horas de trabajo no remunerado para las mujeres. En ausencia de políticas laborales que permitan compatibilizar mejor la vida familiar con el trabajo, reduce no solamente el número de horas que las mujeres pueden trabajar, sino que también mella la productividad que ellas podrían tener por cada hora trabajada (OIT, 2019).

Se estima igualmente un incremento de cerca de 30% en casos de violencia doméstica y de pareja, según lo registrado en algunos países, de acuerdo con el reporte de casos en líneas de emergencia estatales de protección a víctimas de violencia comparado con las estadísticas de reporte en la pre-pandemia (UN, 2020). La situación de confinamiento genera un escenario perfecto para que a las mujeres les sea virtualmente imposible romper los ciclos de violencia, al tener que convivir con su agresor las 24 horas del día, sin que la cotidianidad permita romper temporalmente la dinámica, aunado a un menor acceso a redes de apoyo públicas o privadas como efectos de las medidas sanitarias. Esto tiene repercusiones directas en muchos ámbitos que van desde la salud física y mental, hasta la productividad laboral, limitando las posibilidades de preservar la autonomía económica.





Teniendo en cuenta estas consideraciones recomendamos una combinación o canasta de políticas orientadas a:

- **Promover programas de transferencias monetarias (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 socio-económica producida por la Pandemia de COVID-19 han sido los Programas de Transferencias Monetarias. 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 programas de transferencias monetarias, (ii) asegurar la inclusión de mujeres en situación de mayor vulnerabilidad como beneficiarias, (iii) asegurar mecanismos alternativos que minimicen desplazamientos y eviten aglomeraciones, (iv) promover programas complementarios para la generación de 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, 2020).<sup>4</sup>
- **Promover la corresponsabilidad de los cuidados y la redistribución de roles en casa con miras a conseguir 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 tareas domésticas y de cuidados es de muy larga data. En gran medida, está enraizado dentro de las costumbres de los pueblos latinoamericanos, las normas sociales y los patrones patriarcales que aún imperan en las sociedades de la región, y como tal no será erradicado de la noche a la mañana. Además, a las tareas asignadas casi de manera automática a las mujeres en tiempos de pre-pandemia, se suman las de la nueva normalidad dentro de los hogares (como por ejemplo, la atención a bebés y párvulos, tutoría de niñas y niños que estudian desde casa, la necesidad de limpiar la casa con mayor frecuencia y una larga lista de etcéteras). 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 cuidados que regularmente está invisibilizado. Un primer paso esencial para que esto sea posible es la toma de conciencia de las desigualdades en relación con la distribución de la carga del cuidado. Un trabajo comunicacional y educativo masivo que apunte a tal toma de conciencia e incentive cambios en el accionar al interior de los hogares podría ser muy útil. En la misma línea de las tareas domésticas y de cuidado, es importante no dejar de reconocer las contribuciones de las trabajadoras domésticas remuneradas, y que en muchos países son en su gran mayoría migrantes, muchas de ellas en situación irregular por lo que sufren mayores condiciones de precariedad del empleo. Aquí hace falta avanzar en la regulación y la protección del trabajo doméstico y de cuidados remunerados.
- **Dotar a los hogares de herramientas sanitarias para enfrentar de manera más segura las tareas del cuidado.** Los medicamentos y equipo de salud, por su lado, han comenzado a escasear y subir de precio en algunos países, 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 enfermas, y con ello prevenir el contagio para mujeres que se involucran más en trabajo de cuidado durante la crisis. Una tarea para un plazo más largo es la mejora de la infraestructura de los hogares pues las condiciones de hacinamiento de los hogares, especialmente aquellos en situación de pobreza y aquellos en zonas peri-urbanas y zonas rurales, hacen virtualmente imposible cumplir con los fundamentales de la prevención, mantener la distancia social y lavarse las manos con regularidad.
- **Asegurar acceso a servicios básicos esenciales, especialmente para las mujeres, y particularmente a aquellas en mayor situación de vulnerabilidad.** Esto incluye varios tipos de servicios. Primero, la garantía del suministro de servicios esenciales como agua potable, energía y gas, necesarios para garantizar el cumplimiento de las medidas sanitarias y para garantizar la subsistencia. Segundo, el reparto a domicilio de productos alimentarios siguiendo protocolos

<sup>4</sup> 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. UNDP: [www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/transitions-series/temporary-basic-income-tbi-for-developing-countries.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/transitions-series/temporary-basic-income-tbi-for-developing-countries.html)



sanitarios. Tercero, 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, dentro de los servicios básicos deberían estar también los que permiten el pleno ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos, como es la atención pre y postnatal, el suministro de productos menstruales, y los anticonceptivos. Para ello, se necesita reforzar servicios públicos y coberturas de seguros médicos que atienden a las necesidades específicas de las mujeres. Y particularmente a las mujeres y hombres con VIH, para quienes se requiere garantizar el suministro en condiciones seguras de servicios de salud y suministro de kits profilácticos que garanticen una adecuada protección de su salud.

- **Proteger a las mujeres, niñas y niños y otros grupos de alto riesgo de exposición a la violencia doméstica y de pareja.** En los días de confinamiento en los hogares la violencia se puede exacerbar, como se vió anteriormente, por lo que se encuentran en alto riesgo las mujeres, las niñas y niños, las personas lesbianas, gays, transexuales y bisexuales LGBTI. Para ello es necesario redoblar los esfuerzos en el fortalecimiento de los mecanismos de vigilancia, prevención y protección, para ello se recomienda: (i) mantener activas las líneas de atención telefónica y online, (ii) fortalecer los centros de atención y protección para ayudar a víctimas de violencia basada en género, (iii) mantener instruido al personal policial y médico para enfrentar de manera apropiada las situaciones, (iv) difundir los mecanismos seguros de reporte y construir rutas de servicio claras a las que las víctimas puedan acudir, incluida la articulación con servicios provistos por 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 lo anterior, 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 priorización en transferencias monetarias y políticas activas de empleo que promuevan la inserción laboral de víctimas de violencia, así como la provisión de servicios esenciales, en la medida que las mujeres víctimas de violencia requirieran de un espacio seguro y acompañamiento económico fuera del hogar. (UNDP 2020)
- **Hacer de la protección de las mujeres, adolescentes y niñas una tarea de todas y todos.** Es importante hacer de la seguridad de las mujeres, jóvenes, adolescentes y niñas frente a actos de violencia una tarea de todas y todos. Para lograrlo, puede resultar útil incrementar el acceso a información, campañas de comunicación y otros puntos de contacto de estos servicios para mejorar su acceso y así motivar a víctimas de violencia a que reporten sus casos. Pero además de ello, es importante movilizar a las comunidades para que los mecanismos de vigilancia comunitaria generen alertas tempranas con los que se puedan activar más fácilmente los mecanismos de protección a las víctimas. En casos en que la víctima no esté en condiciones de denunciar, la comunidad debería velar por su integridad y comunicar a las autoridades. Es importante también prestar atención a los indicios de deserción escolar y los cambios en el comportamiento especialmente de las niñas, los niños y las y los adolescentes y jóvenes. En esta época en que las niñas y adolescentes dedican más tiempo a tareas domésticas es posible que descuiden sus responsabilidades escolares, lo cual en un mediano plazo podría llevar a deserciones.
- **Promover la integración de los hogares en sus comunidades, pero siempre observando los protocolos de salud y seguridad.** La activación de mecanismos sociales y comunitarios que alivien la carga de los cuidados y como se mencionó anteriormente refuercen la protección de las mujeres, adolescentes y niñas en situaciones de riesgo de violencia es imperativo. Las infraestructuras sociales y de cuidado, las redes de madres comunitarias, los sistemas de alerta temprana de violencia de género, son todos mecanismos que deben fortalecerse en lo local, tanto en entornos urbanos, como en los rurales. Esto trae consigo una vuelta a las actividades de barrio que prevalecieron hasta hace algunas décadas. Esto, además de requerir ajustes en las políticas de movilidad de las ciudades, va a requerir de una amplia promoción de cuidados comunitarios y arreglos locales entre prestadores de servicios de cuidado públicos y privados.
- **Hacer visible lo invisible, con evidencia objetiva y verificable.** En la medida que el trabajo doméstico es invisible, es necesario que los sistemas estadísticos nacionales continúen con el aporte de hacerlo visible. Para ello hay que se-



guir recolectando información y datos desagregados por sexo sobre la situación de las mujeres en casa, recogiendo la diversidad de arreglos familiares existentes. Encuestas de 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 ayudará en el diseño de intervenciones, tanto públicas como privadas, para atender a los impactos diferenciados.

- **Cuantificar e integrar el valor y dimensión de la economía del cuidado en las cuentas nacionales.** El trabajo doméstico no remunerado ha sido invisibilizado sistemáticamente de los sistemas de cuentas nacionales, porque pareciera que hay una mano mágica o invisible que lo hiciera. La pandemia genera un escenario en el que ahora que estamos en casa, mujeres y hombres sienten la carga del trabajo doméstico no remunerado. Esto genera una oportunidad para abrir el diálogo con los institutos de estadística y los ministerios de producción y economía, para la cuantificación, revalorización e integración de su valor en las cuentas nacionales. Porque el trabajo de cuidado posibilita que las personas puedan integrarse en el mercado laboral, aunque no se perciban tradicionalmente los aportes de las amas de casa a la economía. Es claro que este trabajo si tiene un valor y que alguien paga por el mismo, por lo que la revalorización del mismo, acompañado de la valorización de las experiencias adquiridas por las mujeres al desarrollarlo, también es un habilitante para la inclusión productiva y laboral de las mujeres. Esquemas de certificación de competencias laborales de manejo de tiempo, manejo de la economía del hogar, limpieza y desinfección, cocina y gastronomía, entre otras, son un paquete de experiencias altamente valoradas en diversas industrias.

## (ii) Entre la casa, el estudio y el trabajo

Si bien la virtualidad que se está imponiendo estos días permite para trabajadoras y trabajadores una transición instantánea de la casa al trabajo y viceversa, esta condición no es igual para todas las personas. Así como la reducción en los tiempos de transporte entre la casa y el trabajo por cuenta de una descongestión de los sistemas de transporte masivo y particularmente, por cuenta de las restricciones a la movilidad. Más aún, con la vuelta a la normalidad cada vez más habrá necesidad de hacer uso de medios de transporte público y privado, individual y masivo, para ir y volver al centro de trabajo. Pero para poder insertarse a la jornada laboral, es necesario resolver problemas ecosistémicos que dificultan la permanencia como la infraestructura de cuidado, la disponibilidad de guarderías para las y los menores, los servicios de cuidado para las personas adultas mayores, los horarios de diversos proveedores de bienes y servicios (públicos y privados). Todo esto, obviamente, con las medidas sanitarias que se requieren en el marco de esta pandemia. Por ello, es esencial activar la disponibilidad de servicios que habiliten a los hogares y a quienes los integran, participar mejor de los mercados de trabajo. Para que esto sea posible recomendamos:

- **Un transporte público confiable y seguro en las ciudades, que transporte a las personas pero no al virus.** La gran mayoría de personas en América Latina que viven en las ciudades se movilizan en transporte público, especialmente las mujeres. Esta es la manera más costo-eficiente de hacerlo. Pero al mismo tiempo, la red de transporte público ha sido también un medio de transmisión del virus en las principales ciudades del mundo. Por ello es necesario desplegar medidas logísticas que permitan disminuir la densidad 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 a los de los hombres, pues ellas se desplazan entre distancias más cortas, pero demoran en promedio más tiempo ya que utilizan en mayor medida el transporte público, en lugar de medios de transporte privados. Por tanto, sus itinerarios son más complejos y menos directos porque parte de su movilidad está orientada a resolver las responsabilidades del cuidado (compras para el hogar, dejar/recoger niños en centros educativos, visitas médicas, etc.). Por lo anterior, es crucial incorporar el análisis de género en el diseño de las políticas de transporte, seguridad y gestión de ciudades de la pandemia y la post-pandemia. Una lista comprehensiva de políticas y una combinación de ellas que contribuyan a estos objetivos sobrepasa los alcances de esta nota, pero sin duda se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones: (i) mejorar la predictibilidad de los horarios de llegada a cada paradero, (ii) diseñar políticas inteligentes de mantenimiento de distancias sociales, (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 congestivos), y (v) promover y adecuar infraestructura para el uso de la bicicleta. Por último, los patrones de movilidad han cambiado significativamente a comparación de los que se tenían en la pre-pandemia, por lo que es crucial trabajar de manera coordinada con el sector público y el privado para evitar la congestión de los sistemas de transporte en los procesos de reactivación económica por fases o total, y aprovechar de manera más eficiente la combinación de bloques y horarios de entrada y salida por zonas, sectores (productivo y educativo), entre otros.

- **Una red de transporte que permita integrar mejor todos los territorios.** No basta con la mejora del transporte en las ciudades, hay que mejorar también la integración con los territorios circunvecinos. Recordemos que en nuestra región, más de un tercio de los hogares viven fuera de las ciudades y la relación que existe entre lo urbano y lo rural es muy fluida. Para asegurar el acceso a servicios de salud u otros servicios en el caso de emergencias, es necesario que toda la red funcione de manera confiable.
- **Fortalecer los servicios de cuidado, tanto para niños y niñas, como para adultos y personas con capacidades especiales.** Una efectiva participación laboral femenina requiere soluciones estructurales al problema del cuidado. Una primera línea de trabajo al respecto debe ser la distribución equitativa de las cargas del cuidado dentro de los hogares. Como ya hemos subrayado previamente un reparto más equitativo de las tareas debe gestarse ahí, pero reconociendo que ese cambio cultural no sucederá de la noche a la mañana, hay que proveer también soluciones de corto plazo fuera de los hogares. Por ello, trabajar simultáneamente en la construcción de un nuevo y renovado modelo de masculinidad, consciente, saludable y positiva, es un imperativo que permitirá avanzar hacia la transformación de las normas sociales que hoy imperan basadas en modelos patriarcales, donde la masculinidad y la hombría se ven socavadas cuando los hombres realizan labores domésticas. Adicionalmente, el fortalecimiento de los sistemas de cuidado fuera del hogar, que incluyen la infraestructura, los servicios, los prestadores públicos, privados y comunitarios es absolutamente esencial como factores habilitantes para las mujeres en el mercado de trabajo. Los servicios de guarderías y centros de cuidado de primera infancia, de cuidado de personas adultas mayores y de personas en situación de discapacidad será central en el rediseño de la organización social de los cuidados. Para que esto sea posible se requiere, dentro de lo sanitariamente posible en el marco de la pandemia, extender los horarios de funcionamiento de los centros ya existentes, haciéndolos compatibles con los horarios de trabajo de quienes usan los centros, así como aumentar la cobertura territorial de los servicios. Esto puede hacerse combinando la provisión privada y pública de tales servicios mediante un Sistema Integral de Cuidados que integre una Red de Prestadores de Servicios de Cuidado, que subsidie el acceso a sus 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 el del futuro.** Las medidas de distanciamiento físico para preservar la salud, aunado a la baja conectividad a internet en localidades y municipios apartadas y zonas peri-urbanas, junto con el acceso limitado a equipos de cómputo y tabletas que habiliten adecuadamente la formación en línea, más las débiles capacidades digitales de ciertos segmentos poblacionales más allá del uso de los celulares inteligentes o de las redes sociales, están generando un alto riesgo de desacumulación de capital humano en tiempos de pandemia con efectos duraderos en la post-pandemia. Esta desacumulación será más marcada en los grupos vulnerables, profundizando las brechas<sup>5</sup>. Las canastas de políticas públicas deben considerar varias aristas: (i) la necesaria universalidad y democratización del acceso a la conectividad a internet con subsidios cruzados para la cobertura de las tarifas de los servicios y el acceso a equipamiento, (ii) el desarrollo de habilidades digitales como una herramienta para el desarrollo de capacidades aumentadas, que deben trabajarse bajo el enfoque de ciclo de vida desde la primera infancia<sup>6</sup>, hasta la adultez avanzada (iii) el desarrollo de capacidades aumentadas, que permitan desarrollar actividades productivas, entre otras. Más allá de sus impactos directos en el beneficio de las y los niños, adolescentes y jóvenes que podrán continuar con su crecimiento

<sup>5</sup> Véase Mapa Interactivo de UNESCO (2020) de impactos del COVID-19 en la educación [es.unesco.org/covid19/educationresponse](https://es.unesco.org/covid19/educationresponse)

<sup>6</sup> Véase el Programa Robots for Kids de Lego en [www.lego.com/en-gb/categories/robots-for-kids](https://www.lego.com/en-gb/categories/robots-for-kids)



académico, esto permitirá también facilitar el regreso al trabajo para las mujeres liberando parte de sus responsabilidades de cuidado en casa. En la misma línea, será necesario adaptar los horarios escolares o ciertos programas extra-curriculares, y articular los servicios de cuidado presenciales y virtuales, balanceando apropiadamente los objetivos educativos y sanitarios (ver recomendación sobre el transporte público urbano, líneas arriba).

### (iii) En el trabajo

Finalmente, y en el foco de lo que esta nota pretende discutir, en el mundo del trabajo hay diversas opciones de política. Aquí listamos algunas que tienen el potencial de facilitar una mejor participación de las mujeres en el mundo del trabajo, 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 en el mercado laboral de las mujeres. 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 empresas<sup>7</sup> adopten estas medidas de forma exploratoria en ciclos iterativos de diseño centrado en las personas (prototipado, testeo, evaluación y escala), a modo de canastas de política, probándolas paulatinamente y expandiéndolas en función de los éxitos y aprendizajes que vayan obteniendo. No existen recetas universales, ni vestidos de talla única.

#### Para el Estado:

- **Promover que las políticas de empleo para el sector formal se extiendan a los y las 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. La inserción de las mujeres en este tipo de empleos les permite conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidado pero les acarrea, además de una doble jornada laboral, una mayor precariedad laboral e impactos negativos en sus trayectorias laborales y en su desarrollo profesional. A su vez, esto deviene en que la mayoría de las mujeres no cuentan con una seguridad social contributiva. Los beneficios habituales del empleo formal no llegan a una proporción alta de mujeres. 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<sup>8</sup>. En un 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 dé en un marco de universalidad más que por el acceso a un empleo formal, traerá beneficios para avanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Así como adoptar e implementar el Convenio 189<sup>9</sup> de la OIT para la regulación de las trabajadoras del hogar, que conduzcan al establecimiento de medidas necesarias para el cuidado de la salud de ellas y 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.** En primer lugar, como ya ha sido documentado, y viene sucediendo también en el marco de esta pandemia, en periodos de crisis los liderazgos femeninos resultan efectivos<sup>10</sup>. En primer lugar, en tiempos como los que vivimos las mujeres pueden ser muy efectivas en el manejo de las crisis, enfrentando la incerti-

<sup>7</sup> 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](http://www.selloigualdadgenero.org) y <http://americalatina.un.org/newsite/index.php/es/iniciativas-destacadas/empresas-por-la-igualdad>.

<sup>8</sup> Al desagregar los datos, la evidencia señala que las mujeres en mayor situación de vulnerabilidad son las mujeres pobres y adultas mayores, las jefas de hogar, jóvenes, pertenecientes a pueblos indígenas o afrodescendientes, y las mujeres migrantes y refugiadas.

<sup>9</sup> Convenio 189: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460)

<sup>10</sup> Véase Avivah Wittenberg-Cox (2020), What Do Countries With The Best Coronavirus Responses Have In Common? Women Leaders. Consultado 29 de Junio de 2020 en [www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2020/04/13/what-do-countries-with-the-best-coronavirus-reponses-have-in-common-women-leaders/#4d3146ed3dec](http://www.forbes.com/sites/avivahwittenbergcox/2020/04/13/what-do-countries-with-the-best-coronavirus-reponses-have-in-common-women-leaders/#4d3146ed3dec)





dumbre y abordando multiplicidad de objetivos. Segundo, esto será útil para recoger mejor las necesidades específicas e intereses estratégicos de las mujeres, posibilitando la estimación de las brechas de género tanto en los efectos de la crisis, como en la profundidad de sus impactos como fue revelado en este paper. 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<sup>11</sup>. Adicionalmente, el Estado, las empresas y los sindicatos pueden colaborar con organizaciones de mujeres para analizar la dimensión del impacto en el género y la búsqueda de soluciones en sus propios entornos.

- **Proteger a las personas, sus ingresos y su puesto de trabajo, independiente de la modalidad contractual de la fuerza de trabajo.** La protección de las y los trabajadores y de cada puesto de trabajo durante la pandemia, incluidos los derivados de cierres temporales de operaciones es una prioridad. Sin embargo, las circunstancias de estrés sobre la viabilidad de las empresas varía de industria a industria, y según el tamaño de la empresa. Es un momento en el que se requiere del apoyo del sector privado para tomar medidas de protección del empleo combinando aquellas que pueden ir desde la reducción de jornada, a las suspensiones temporales de contrato, hasta las vacaciones anticipadas remuneradas, entre otras. Varios países 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, en calidad de subvención o de préstamo para proteger a los hogares más expuestos a los efectos de la crisis, incluidas las transferencias monetarias a mujeres que se encuentran en situación de violencia intrafamiliar.

#### Para el sector privado:

- **Desarrollar un Marco Corporativo Inclusivo y Género Responsivo de Gestión de la Crisis del COVID-19<sup>12</sup>.** (i) Poner en marcha un Comité de Crisis liderado por la alta gerencia y con participación plural del personal (incluso sindical de ser posible), donde se garantice que las voces de las mujeres son incorporadas. Puede ser un cuerpo nuevo o uno existente al 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 navegar adecuadamente la crisis, mitigar sus efectos especialmente sobre los segmentos más vulnerables ligados al negocio y su cadena de valor, compensar las desventajas sufridas por segmentos específicos, y construir resiliencia ante los shocks y crisis futuras. Este debería abordar tanto acciones de impacto en el lugar de trabajo, como acciones de impacto 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 específicas asociadas a cada esfera, con unidades responsables, tiempos, y presupuesto asignadas. Para ello es esencial ejecutar el plan de acción e implementar mejoras en el camino a medida que sea requerido y medir el progreso del mismo, identificando oportunidades de mejora y planificando acciones de mejora continua.
- **Asegurar mayor flexibilidad laboral a todas las personas trabajadoras, no solo a las mujeres:** Con el objetivo de garantizar que la corresponsabilidad de las tareas del hogar, las labores de cuidado y el incremento de trabajo doméstico, no cargue desproporcionadamente a las mujeres, se deben adoptar medidas de igualdad de oportunidades que beneficien a todo el personal. Asimismo, trabajar puntualmente con los hombres en elementos que dan forma a una nueva masculinidad, consciente y saludable, en la que empiezan a asumir sus responsabilidades domésticas es crucial. Esto difícilmente cambiará en el corto plazo, así que los centro de trabajo exitosos serán los 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, flexibilidad de tiempo y horarios, rediseño y adaptación de los espacios de trabajo con un enfoque de bioseguridad que incluya las necesidades específicas de mujeres y hom-

<sup>11</sup> El Sello de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo para Sector Privado apoyado por el PNUD, los Principios de Empoderamiento de las Mujeres que promueven ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas# o 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>

<sup>12</sup> Véase [www.businessforsustainabledevelopment.org](http://www.businessforsustainabledevelopment.org).





bres, esquemas de trabajo orientados a resultados y no tanto a procesos.<sup>13</sup> La transformación de los patrones culturales y las normas sociales es una tarea que también debe preocupar al sector empresarial desafiando los roles tradicionales de género. Junto a estas medidas debe aprovecharse la oportunidad para promover la corresponsabilidad social de los cuidados.

- **Ofrecer herramientas para el desarrollo del capital humano imposibilitado para trabajar desde casa durante las cuarentenas obligatorias.** Esto incluye las modalidades de formación virtual y de habilidades digitales que contribuyen a la cualificación del perfil ocupacional de las y los trabajadores que forzosamente permanecen en casa. Para ello se recomienda desarrollar alianzas con los sistemas de formación para el trabajo, así como con proveedores de contenido. Para ello, es crucial desarrollar nuevos esquemas de desarrollo del capital humano basados en ciclos de entrenamiento y capacitación para 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 incorporarán herramientas digitales en su 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<sup>14</sup>.
- **Ofrecer soluciones de cuidado en el lugar de trabajo y adoptar otras medidas para facilitar la corresponsabilidad de los cuidados.** (i) Adoptar licencias remuneradas y no remuneradas, tanto para madres y padres, y por diversos conceptos, más allá de las licencias de maternidad, paternidad y las parentales; (ii) Desarrollar soluciones de cuidado apoyadas por los empleadores<sup>15</sup>, directamente o a través de terceros, incluidas las soluciones de cuidado especial como las licencias por discapacidad o enfermedad y (iii) Promover procesos de cambio de las normas sociales promoviendo entre el personal la corresponsabilidad de los cuidados y las masculinidades conscientes y saludables.
- **Transformación de las normas sociales y prestar renovada atención a los canales de comunicación.** La mayor flexibilidad que se requiere en los centros de trabajo debe ir de la mano de una renovación de los canales de comunicación con el personal y con 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 tomar menor 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 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 para una adecuada toma de decisiones.** Los mercados funcionan mejor con información, y los de trabajo no son una excepción para 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 de garantía del bienestar del personal en tiempos de la pandemia, sino también información de los efectos de la crisis sobre el personal y su entorno familiar, las vacantes de empleo geolocalizadas y la perspectiva de empleos futuros, entre otros. Además contar con mayor información sobre los efectos económicos, carga de cuidados diferenciados, y barreras de acceso a recursos para el trabajo. Esto servirá para que oficiales

<sup>13</sup> Al respecto, pueden ser de utilidad las metodologías Agile o Ágil el Manifiesto Ágil desarrollado por elaborado por 17 críticos de los modelos de producción basados en procesos, en Utah en 2001, donde 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/manifiesto.html> y véase OBS Business School (2020), Metodología Agile ¿Cuáles son los 12 principios de su modelo?, consultado el 29 Junio 2020 en <https://obsbusiness.school/int/blog-project-management/metodologias-agiles/metodologia-agile-cuales-sn-los-12-principios-de-su-modelo>

<sup>14</sup> El PNUD ha desarrollado una serie de alianzas con grandes aliados que ofrecen contenidos digitales para el desarrollo de habilidades digitales, habilidades socioemocionales y técnicas (Coursera, HP Life, entre otras).

<sup>15</sup> Véase IFC (2020), Childcare in the COVID-19 Era: A Guide for Employers, Consultado 30 de Junio de 2020 en [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/resources/childcare+and+covid+guidance+for+employers](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/childcare+and+covid+guidance+for+employers) y IFC (2019), Guide for Employer-Supported Childcare, desarrollada en alianza con el PNUD junto con cerca de 30 organizaciones, Consultado 30 de Junio de 2020 en [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/gender+at+ifc/resources/guide+for+employer-supported+childcare](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/gender+at+ifc/resources/guide+for+employer-supported+childcare)



de gobierno encargados de diseñar políticas puedan identificar con mayor claridad los segmentos de los mercados de trabajo en los que su acción es prioritaria, y para que la toma de decisiones en la empresa sea más acertada, facilitando la implementación oportuna de acciones correctivas.

## Referencias

- Alon, Titan and Matthias Doepke and Jane Olmstead-Rumsey & Michèle Tertilt. 2020. "The Impact of COVID-19 on Gender Equality," CRC TR 224 Discussion Paper Series crctr224\_2020\_163, University of Bonn and University of Mannheim, Germany.
- Aguirre, Rosario and 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. United Nations Publication. ISSN: 1564-4170. LC/L.3678. December 2013. Santiago, Chile.
- CEPAL. 2020. Tiempo de trabajo no remunerado según ingresos propios por sexo. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe 26 Agosto 2020. [oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-trabajo-no-remunerado-segun-ingresos-propios-sexo](http://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. April, 2020. <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. April, 2020. [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. [doi.org/10.1016/j.jeconom.2009.09.012](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? [app.keysurvey.com/reportmodule/REPORT2/report/41488264/41196046/59f27889c1eafb1ba976d193e88cb690?Dir=&Enc\\_Dir=60e929fb&av=lxnIBAm77ac%3D&afterVoting=888b4feadd76&msig=32162cb48db989d5d550fdc13ba64dc0](https://app.keysurvey.com/reportmodule/REPORT2/report/41488264/41196046/59f27889c1eafb1ba976d193e88cb690?Dir=&Enc_Dir=60e929fb&av=lxnIBAm77ac%3D&afterVoting=888b4feadd76&msig=32162cb48db989d5d550fdc13ba64dc0)
- Organización Internacional del Trabajo. 2019a. Panorama laboral temático N° 5, Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019. [https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_715183/lang-es/index.htm](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. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019. [www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_732198/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. 2020a. Observatorio de la OIT – segunda edición: El COVID-19 y el mundo del trabajo Estimaciones actualizadas y análisis. Ginebra: OIT - 7 de abril 2020. [www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS\\_740981/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_740981/lang-es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo. 2020b. Observatorio de la OIT – tercera edición: El COVID-19 y el mundo del trabajo Estimaciones actualizadas y análisis. Ginebra: OIT , 29 de abril 2020. [www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS\\_743154/lang-es/index.htm](http://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, 20 de mayo 2020. [www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/country-responses/lang-es/index.htm)
- Onu Mujeres. 2017. El Progreso de las Mujeres en América Latina y el Caribe. [lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017](http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017)
- Onu Mujeres. 2020a. Transferencias Monetarias e igualdad de género: Cómo mejorar su efectividad para enfrentar la crisis del COVID-19. 15 de Mayo 2020. Panamá. [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](http://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 a COVID-19 en América Latina y el Caribe. Panamá. Extractado del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, CEPAL [oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio](http://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio). [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/05/es\\_prevencion%20de%20violencia%20contra%20las%20mujeresbrief%20espanol.pdf?la=es&vs=3033](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/05/es_prevencion%20de%20violencia%20contra%20las%20mujeresbrief%20espanol.pdf?la=es&vs=3033)



PNUD América Latina y el Caribe

#COVID19 | SERIE DE DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA



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. [www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/womens\\_empowerment/cuaderno-3---comparacion-de-las-politicas-sobre-violencia-domest.html](http://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/womens_empowerment/cuaderno-3---comparacion-de-las-politicas-sobre-violencia-domest.html)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2019. Informe de Desarrollo Humano. Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2020. UNDP BRIEF GENDER BASED VIOLENCE AND COVID 19. [https://www.undp.org/content/undp/en/home/librarypage/womens\\_empowerment/gender-based-violence-and-covid-19.html](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. 2020. BRIEFING NOTE: THE ECONOMIC IMPACTS OF COVID-19 AND GENDER INEQUALITY RECOMMENDATIONS FOR POLICYMAKERS. 2020 Panama en: [https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/en/home/library/womens\\_empowerment/los-impactos-economicos-del-covid-19-y-las-desigualdades-de-gene.html](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. 2020. Matriz de Políticas Económicas con Impacto Social y de Género. <http://americalatinagenera.org/newsite/index.php/es/covid19-y-genero>

PNUD 2020. Monitor de Medidas Gubernamentales de Impacto Social y de Género en Respuesta al a COVID-19 en [https://docs.google.com/document/d/12k-Yq8v-TJfOk\\_sZ9wY0mBe-wW5avDdAEZu3bZhbDOU/edit](https://docs.google.com/document/d/12k-Yq8v-TJfOk_sZ9wY0mBe-wW5avDdAEZu3bZhbDOU/edit)

Tamm, Marcus. 2019. Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. Labour Economics (59): pg. 184-197. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.04.007>

Tribin, Ana Maria and Carmiña Vargas and Natalia Ramírez. 2019. Unintended consequences of maternity leave legislation: The case of Colombia. World Development. Vol. 122, October 2019, Pages 218-232.

UN Women & UN Global Compact. 2020. Covid-19 and Gender Equality. WE EMPOWER G7. <https://www.weps.org/resource/covid-19-and-gender-equality-call-action-private-sector>

United Nations (2020), Policy Brief: The impact of COVID-19 on Women.



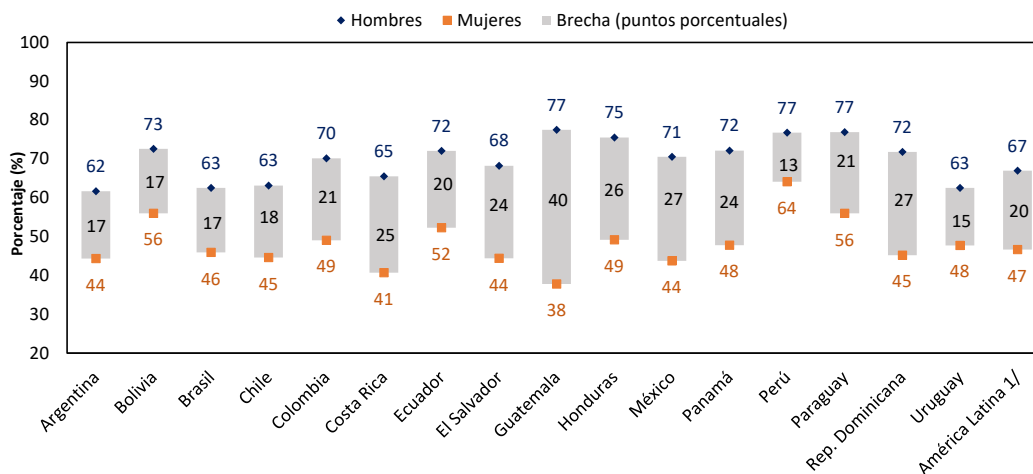
## Anexos

### 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): Tasa de ocupación sin presencia de niños pequeños en el hogar por sexo, según países – en porcentaje (circa 2019)



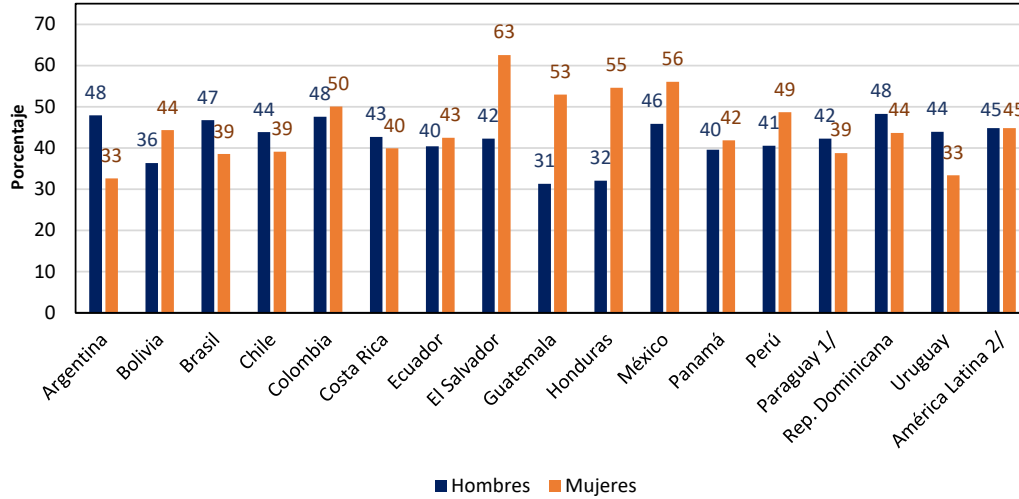
Fuente: Encuestas de hogares y empleo de América Latina 2018 y 2019 (ver Anexo 1).

Notas: Se considera a la PEA ocupada de 15 a más años y niños pequeños 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 con encuestas trimestrales se considera el promedio simple para obtener los datos anuales.



■ Anexo 3. América Latina (16 países): PEA ocupada en las actividades no-esenciales por sexo, según país – porcentaje (circa 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 Paraguay no se cuenta con mayor detalle por actividades económicas, por lo cual se considera 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 con encuestas trimestrales se considera el promedio simple para obtener los datos anuales.



PNUD América Latina y el Caribe  
COVID 19 | SERIE DE DOCUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA



[www.latinamerica.undp.org](http://www.latinamerica.undp.org)

Agradecemos el apoyo de la Cooperación Española.

