



Observatorio Laboral de las Américas

INFORME ESPECIAL:

**CONDICIONES LABORALES Y LOS DERECHOS
DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE CUATRO
PAÍSES ANDINOS FRENTE AL COVID-19:
COLOMBIA, PERÚ, ECUADOR, BOLIVIA**



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



CONFEDERACIÓN SINDICAL
INTERNACIONAL

ITUC CSI IGB

CON EL APOYO DE:



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

Confederación Sindical de trabajadores y trabajadoras de las Américas - CSA

Secretariado Ejecutivo CSA

Hassan Yussuff - **Presidente**

Francisca Jiménez - **Presidenta adjunta**

Toni Moore - **Presidenta adjunta**

Rafael Freire Neto - **Secretario General**

Jordania Ureña Lora - **Secretaria de Política Sindical y Educación**

Cícero Pereira da Silva - **Secretario de Políticas Sociales**

Bárbara Figueroa - **Secretaria de Política Económica y Desarrollo Sustentable.**

Coordinación

Equipo asesor CSA

Elaboración de informe

Anderson Bernal

Suelen Castiblanco

Santiago Henao

Laura Moisa

Revisión

Equipo asesor CSA

Diseño gráfico y diagramación

María Eugenia Salas.

Agradecimientos

Este informe ha sido realizado gracias a la cooperación de la Agencia Sindical Danesa para el Desarrollo (DTDA) (anteriormente denominada Consejo Sindical Danés de la LO/FTF), Programa de Cooperación CSA-LO/FTF: Derechos Laborales e Integración Regional en el Marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, 2019-2021

INFORME ESPECIAL:

**CONDICIONES LABORALES Y LOS DERECHOS
DE LAS MUJERES TRABAJADORAS DE CUATRO
PAÍSES ANDINOS FRENTE AL COVID-19:
COLOMBIA, PERÚ, ECUADOR, BOLIVIA**



ULANDSSEKRETARIATET – DTDA
DANISH TRADE UNION DEVELOPMENT AGENCY

Presentación

El impacto de la pandemia del COVID-19 sin duda se ha expresado de manera diferenciada en diversos sectores. En el caso de las mujeres de los países andinos, tanto las condiciones laborales como sus derechos se han visto fuertemente afectados, lo que ha agravado las condiciones acumuladas en etapas anteriores en razón de patrones estructurales de sesgo patriarcal. Para iniciar el análisis de esta realidad, la CSA, en el marco del **Observatorio Laboral de las Américas**, iniciativa que cuenta con el apoyo de diversos cooperantes, entre ellos la Agencia Sindical Danesa para el Desarrollo (DTDA), a través del programa Derechos Laborales e Integración Regional, en el marco del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que se desarrolla con las centrales sindicales de Bolivia, Ecuador, Perú y Colombia, ha contratado los servicios de un equipo consultor a fin de realizar este primer acercamiento a esa realidad mediante un informe especial.

Este informe presenta un panorama general de los impactos de la pandemia del COVID-19 en la región andina: se analizan las brechas en el mercado laboral; los impactos en el plano de la violencia y las labores de cuidado, y se repasan las movilizaciones sociales, las medidas y las políticas implementadas.

Entre los principales aportes del informe se destaca el análisis sobre el impacto diferenciado del COVID-19 en las mujeres trabajadoras. Históricamente, las mujeres se han visto afectadas por la pérdida de calidad del trabajo. En los últimos 30 años esto se asocia, entre otras medidas, a la flexibilización laboral promovida por el modelo neoliberal, que fomenta relaciones de trabajo basadas en condiciones de informalidad.

En el marco de la pandemia, y como consecuencia del cierre de los espacios de cuidado de niños, niñas y personas mayores, las tareas de cuidado en los hogares aumentaron. Las mujeres con trabajos en condiciones formales fueron impactadas por la repartición de roles que caracteriza la situación del empleo en la región, dado que los sectores con mayor cantidad de mujeres trabajadoras son los de comercio y servicios. Quienes se encontraban en trabajos en condiciones de informalidad antes de la pandemia no tenían un piso de seguridad frente al confinamiento, lo que llevó a que las ayudas estatales en todos los casos fueran focalizadas e insuficientes.

Por otra parte, el aumento del teletrabajo y el trabajo remoto ha impactado en la vida cotidiana de las trabajadoras. Según reporta el Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA), el teletrabajo ofrece ventajas a las/los empleadoras/es asociadas al aumento de la productividad y la reducción de gastos, mientras que las desventajas para las/los trabajadoras/es se relacionan con falta de comunicación, problemas de seguridad, reducción de tiempo en desplazamientos, flexibilidad de horarios, pero imposibilidad de conciliarlo con la vida familiar y el aislamiento forzado.

Las medidas de confinamiento han generado un aumento de los niveles de estrés dentro de los hogares, que se ha sumado a la ausencia de ingresos y a patrones culturales machistas, lo cual ha conducido a un aumento significativo de la violencia de género y doméstica.

En este informe se destaca la necesidad en los países andinos de una estructuración e implementación de políticas públicas que tengan en cuenta, por un lado, las condiciones laborales desiguales de las mujeres, y por otro, el impacto diferenciado de la crisis generada por el COVID-19.

Para la CSA, esta contribución es el inicio de un análisis que deberá continuarse a lo largo del tiempo, para entender y dimensionar cómo las mujeres han sufrido consecuencias particulares en razón de su condición de género, y deberá servir de base para que las organizaciones afiliadas y fraternas en los países andinos, así como la propia CSA, orienten políticas de atención focalizada con perspectiva de género hacia las mujeres trabajadoras.

Rafael Freire Neto
Secretario General
CSA

1. Panorama general

La crisis económica y social generada por la pandemia del COVID-19 encuentra a la región latinoamericana en general, y a los países andinos en particular, en medio de un comportamiento negativo de la economía, deterioro de las condiciones del mundo del trabajo y fuertes protestas sociales. Colombia y Perú se han caracterizado por una tradición de gobiernos de derecha, en un proceso constante de aplicación de medidas neoliberales y sesgos antilaborales en sus legislaciones. Por otra parte, Bolivia y Ecuador vivieron una ruptura violenta de gobiernos progresistas que por más de una década mejoraron sustancialmente las condiciones sociales y económicas de dos países marcadamente desiguales.

De forma puntual, en el plano económico, el COVID-19 llega a América Latina después de un débil desempeño macroeconómico, resultado de dos años de contracciones económicas y un marcado deterioro de los términos de intercambio provocado por una caída de los precios internacionales de los commodities. La caída del gasto público, el mal desempeño exportador, el aumento sostenido de la inflación, la reducción del consumo privado y la incertidumbre económica global condujeron a que las proyecciones económicas apuntaran a un crecimiento promedio en el 2019 en la región de tan solo **0,5%**, y de **2,6%** para los países andinos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2019).

Este comportamiento de la economía ha tenido efectos devastadores en la calidad del empleo en la región. Según la CEPAL (2019), entre 2013 y 2017 la tasa de ocupación urbana disminuyó de **58,1%** a **57,1%**, y la tasa de desocupación pasó de **7,1%** a **9,3%**. Asimismo, en este contexto económico, la demanda de las empresas de trabajadores/as en condiciones formales se redujo, lo que ha llevado a que la mayor fuente de empleos de la región sea de carácter informal, con alta vulnerabilidad y precarias condiciones de protección. De hecho, el trabajo por cuenta propia fue responsable del **49%** de los nuevos empleos generados en la región, en contraste con el **37%** del trabajo asalariado.

Este panorama ha terminado por generar un deterioro de la calidad del empleo y las condiciones laborales en las economías de la región, hecho que se sustenta en las cifras presentadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), cuyos datos preliminares hasta el tercer trimestre de 2019 apuntaban a unas tasas de participación y ocupación mayores, pero con tasas de desocupación también al alza. Adicionalmente, las brechas de género generadas por este contexto se incrementaron debido a aumentos en las tasas de participación de las mujeres en los mercados laborales, las cuales, unidas a una mayor tasa de ocupación, tuvieron como efecto neto un aumento de las tasas de desempleo entre las mujeres.

1.1. Mercado laboral y brechas

COLOMBIA

El caso colombiano es un claro ejemplo del empeoramiento de las condiciones laborales y en especial del aumento de las brechas de género debido al COVID-19. Según los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para los años 2019 y 2020, como lo muestra la **tabla 1**, la brecha entre hombres y mujeres en la población económicamente activa (PEA) tuvo un incremento de **4,2%**. Las caídas más fuertes en la participación de las mujeres se dieron en las posiciones ocupacionales de relaciones laborales patrón-empleador (**36,3%**), empleo particular (**23,1%**), empleo doméstico (**34,3%**) y trabajo por cuenta propia (**14,4%**).

Por otra parte, en la composición entre ocupados, inactivos y desempleados, también se puede observar un mayor impacto sobre las mujeres. Según el DANE (2020b), la brecha de ocupación entre hombres y mujeres tuvo un incremento de 3,20 puntos porcentuales de 2019 a 2020. En cuanto a la brecha de desempleo, el aumento fue de un **3,50%**.

Finalmente, se observa que la brecha entre mujeres y hombres inactivos experimentó un crecimiento de **1,60%**, pasó de **29,80%** en 2019 a **31,40%** en 2020.

Tabla 1. Indicadores y brechas laborales de género en Colombia

Indicador	PEA		Ocupación		Desempleo		Inactivos	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Hombres	57,1 %	59,2 %	67,3 %	61,1 %	8,3 %	13,9 %	35,1 %	34,3 %
Mujeres	42,9 %	40,8 %	45,6 %	36,2 %	13,7 %	22,8 %	64,9 %	65,7 %
Brecha	14,2 p.p.*	18,4 p.p.	21,7 p.p.	24,9 p.p.	5,4 p.p.	8,9 p.p.	29,8 p.p.	31,4 p.p.

* Puntos porcentuales (en la medición de las brechas: diferencia entre porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres en cada uno de los indicadores).

En cuanto a la brecha salarial, en el 2018 esta se encontraba en **12%** (DANE y ONU Mujeres, 2019). Esto significa que por cada **100** pesos que recibe un hombre, por realizar el mismo trabajo las mujeres reciben, en general, **88** pesos, lo cual se intensifica en niveles educativos más bajos. Es por esta razón que se puede vislumbrar el impacto negativo que tendrá la pandemia sobre este indicador, dado que ha provocado una contracción en la cantidad de puestos de empleo disponibles.

Todas estas tendencias se explican, según Becerra et al. (2020), por dos razones: primero, el cierre de actividades presenciales en colegios e instituciones de cuidado infantil, labores mayoritariamente asumidas por mujeres; y segundo, la concentración del empleo femenino en actividades económicas más vulnerables y que fueron más golpeadas por la crisis, entre las cuales el DANE (2019) destaca: hoteles y restaurantes, servicios domésticos, prendas de vestir, otras actividades empresariales y comercio al por menor.

En ese sentido, el panorama para el empleo de las mujeres en el mediano y largo plazo no es muy alentador mientras no se reconozcan los aspectos de la producción, la reproducción y el cuidado como trabajos, considerándolos como parte del proceso de superación de las desigualdades sociales y de género.

La situación de informalidad se vuelve más preocupante en medio de la pandemia, pues históricamente las mujeres han tenido tasas de informalidad más altas, lo que vulnera su autonomía económica. Así, según DANE (2020a) y datos capturados por la GEIH, la informalidad de mujeres ha disminuido entre 2019 y 2020 y la de hombres ha aumentado; sin embargo, este comportamiento puede ser una consecuencia de los tiempos desproporcionados que dedican las mujeres a los cuidados no remunerados, en especial en medio de la crisis sanitaria.

Finalmente, hay un escenario aún incierto en las condiciones laborales que tiene que ver con las jornadas de trabajo y el teletrabajo; ambos aspectos se han complejizado debido al confinamiento. Por una parte, el decreto **770** de 2020 introdujo un nuevo escenario en los tiempos de trabajo, ya que permitió la flexibilización de las jornadas laborales debido a la emergencia sanitaria, dejando al mutuo acuerdo la posibilidad de aumentar las horas laboradas a un máximo de **12**, distribuidas en cuatro días de trabajo. Sin embargo, la posición de poder del empleador puede llevar a precarizar las condiciones de trabajo; ejemplo de ello son las denuncias recogidas en el informe de la CSA (2020) Impacto del COVID-19 en los derechos laborales en las Américas, en el cual un **39,5%** de los sindicatos afiliados y fraternos denuncian un incremento forzado de las horas extra. Esta sobrecarga laboral se encuentra muy relacionada con el teletrabajo que, aunque en Colombia ya se encontraba regulado por la ley **1221** de 2008 y en 2018 ya existían **122.278** teletrabajadores según el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (MINTIC, 2018), se tuvo que implementar de manera inmediata sin que

las empresas estuvieran preparadas para ello. Según la Federación Colombiana de Gestión Humana (ACRIP, 2020), el **98,8%** de las empresas empezaron a implementar de alguna forma trabajo remoto.

PERÚ

A partir de los datos de la Encuesta Permanente del Empleo en Lima Metropolitana, en el tercer trimestre del 2020 hubo una disminución de la PEA de un **12,1%**, cuyo impacto, como se muestra en la tabla 2, fue mayor para la mujer; la brecha aumentó un **4,6%**, al pasar de **7,2%** a **11,8%**. Esto se explica a partir del hecho de que, aunque tanto para hombres como para mujeres hubo una disminución de la PEA, para las mujeres la disminución fue de **16,1%**, mientras que para los hombres fue de **8,6%** (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], 2020a). Asimismo, la población ocupada del país se redujo en **39,6%**, y su impacto, como ocurrió con la PEA, fue mayor sobre la mujer, que experimentó una disminución del **43,2%**, mientras que para los hombres fue de **37,6%** (INEI, 2020b), aumentando así la brecha de participación en los ocupados en un **4,4%** respecto al 2019.

En el 2019 las mujeres tenían una presencia mayor en el subempleo por horas con una brecha de participación de **22,8%** en comparación con los hombres. En el año 2020, esta brecha pasó a estar a favor de los hombres en un **13,4%**. Además, en lo correspondiente al subempleo por ingresos, mientras que en 2019 había una predominancia femenina, en el 2020 la brecha pasó a ser casi nula. Todo esto se explica por el aumento de ocupados formales hombres que pasaron al subempleo, pero también por el mayor número de mujeres que pasaron a la inactividad para realizar las labores de cuidados. La tasa de desempleo nacional se duplicó respecto a 2018, llegando al **9,6%** («*El desempleo en Perú creció el 9,6% entre julio y septiembre por la COVID-19*»,

2020). El impacto fue mayor en las zonas urbanas: para Lima Metropolitana, la tasa de desempleo aumentó al **15,6%**, manteniendo el mayor efecto sobre la mujer con una tasa del **16,3%** (INEI, 2020a).

Tabla 2. Indicadores y brechas laborales de género en Perú

Indicador	PEA		Ocupados		Subempleo por horas		Subempleo por ingresos		Tasa de desempleo	
	Año	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Hombre	53,6 %	55,9 %	54,1 %	56,3 %	38,6 %	56,7 %	37,5 %	49,7 %	5 %	15 %
Mujer	46,4 %	44,1 %	45,9 %	43,7 %	61,4 %	43,3 %	62,5 %	50,3 %	6,8 %	16,3 %
Brecha	7,2 p.p.*	11,8 p.p.	8,2 p.p.	12,6 p.p.	-22,8 p.p.	13,4 p.p.	-25 p.p.	-0,6 p.p.	-1,8 p.p.	-1,3 p.p.

* Puntos porcentuales (en la medición de las brechas: diferencia entre porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres en cada uno de los indicadores).
Nota: La información es para Lima Metropolitana.

Según datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del INEI, para el año 2018 las mujeres ocupadas en posiciones de empleadoras, asalariadas o independientes representaban el **40,2%** del total de la PEA; asimismo, equivalían al **68,5%** del trabajo familiar no remunerado (TFNR) y el **95,4%** del trabajo del hogar. Además, de las mujeres pertenecientes a la PEA, el **82%** trabajan en micro o pequeñas empresas (de uno a cinco trabajadoras/es), las cuales suelen caracterizarse por condiciones precarias de trabajo (Jaramillo y Ñopo, 2020).

En cuanto a la brecha salarial, en el año 2017 Perú tenía una brecha salarial sin ajustar del **28,4%**. Aunque la participación laboral femenina en el sector público está cerca de la paridad (**47%**), aún existe una diferencia salarial de **18%**. En el sector privado formal, esta situación es más difícil aún para la mujer, dado que la participación apenas llega al **34,8%** y la brecha salarial se aproxima al **30%** (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017). En marzo de 2020, según el informe técnico realizado por el INEI, esta brecha

tuvo un incremento de **30,5%** (*«En el Perú, las mujeres ganan 500 soles menos que los hombres por realizar el mismo trabajo», 2020*).

En Lima Metropolitana, la inactividad en el tercer trimestre de 2019 alcanzaba a **2.564.500**, de los cuales **35,7%** eran hombres y **64,3%**, mujeres. La inactividad aumentó producto del confinamiento, el paro de actividades y la subsiguiente pérdida de empleos, tuvo un incremento del **28,8%**, **30,9%** en el caso de los hombres y de **27,6%** en el caso de las mujeres (INEI, 2020a). Aunque el incremento porcentual de inactividad haya sido inferior en las mujeres que en los hombres, antes de la pandemia las mujeres ya se encontraban en altos niveles de inactividad; en el año 2020 había **43,2%** más mujeres en la inactividad que hombres (INEI, 2020a). Claramente, una inactividad que es activa debido a las tareas no remuneradas de las mujeres.

Aun cuando no se tienen datos para Perú del año 2020 que permitan visualizar cuantitativamente el efecto de la pandemia

pandemia sobre el tiempo dedicado a las actividades remuneradas por hombres y mujeres, el confinamiento obligó a incrementar las horas de cuidados del hogar con mayor intensidad sobre la mujer, lo que subsecuentemente se refleja en una disminución del tiempo dedicado a las actividades remuneradas, aumentando así la diferencia en las horas laboradas por hombres y mujeres.

Según la **ENAH**O, en el 2017, los sectores con mayor participación femenina eran servicios (**40,5%**), actividades comerciales (**25,6%**) y agricultura (**22,3%**) (INEI, 2017). Este escenario es particularmente desalentador para la mujer, ya que los dos sectores con mayor participación laboral femenina se reactivarían solamente en la última fase (**4.ª fase**) del Plan de Reactivación Económica definido en el **decreto supremo n.º 080-2020-PCM**, el cual presenta las directrices y el cronograma de la paulatina reactivación económica luego del confinamiento estricto por la pandemia.

Analizando las personas en condición de informalidad, en el caso del Perú, con base en la **ENAH**O del **INEI** para el año 2018, **12.152.000** personas pertenecían al sector de empleo en condiciones de informalidad. De estas personas, el **54%** son hombres y el **46%** restantes son mujeres. Aunque este porcentaje es menor para la mujer, cuando comparamos este dato con la **PEA** de cada género, se tiene que en el caso de las mujeres el porcentaje se incrementa al **75,3%**, lo que significa que de cada **10** mujeres **8** están en condición de informalidad (Jaramillo y Ñopo, 2020).

Finalmente, el teletrabajo ha sido una medida de emergencia para las empresas formales para mantener la productividad de los trabajadores y, a la vez, cumplir con las restricciones de movilidad y el distanciamiento social dictaminados por el gobierno ante la emergencia sanitaria.

Así, se estima que en el año 2018 existían **1.515** trabajadores en teletrabajo, cifra que, según el **Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)**, se esperaba que aumentara en **630** trabajadores (Torres, 2019). Debido a la cuarentena, se optó por continuar las relaciones laborales mediante la creación de una nueva figura denominada trabajo remoto, el cual fue regulado por primera vez mediante el decreto de urgencia **n.º 026-2020**, publicado en el diario oficial El Peruano el 15 de marzo de 2020. Hasta el 31 de octubre de 2020, se han registrado cerca de **250.000** trabajadores/as remotos/as, según fuentes del **MTPE** (Parédez, 2020).



ECUADOR

Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), en Ecuador en el año 2020 hubo una disminución de la PEA femenina de **5** puntos porcentuales, lo que llevó a aumentar la brecha de participación en la PEA entre hombres y mujeres, tal como se muestra en la **tabla 3** (INEC, 2020a). A su vez, la brecha en los ocupados también tuvo un incremento de **1,6%**, lo que se ve reflejado en una mayor tasa de desempleo para las mujeres y una mayor brecha de esta tasa entre hombre y mujeres.

El subempleo, aunque en el 2019 estaba mayoritariamente representado por los hombres, tendencia que se mantuvo en el 2020, muestra la poca participación laboral de la mujer, incluso en actividades vulnerables como el subempleo. Ello pese a que, cuando se observan los datos de inactividad se observa la predominancia femenina en comparación con la masculina, con una brecha de **37,4%**. Esta brecha tuvo una disminución de **4,6%** en el año 2020.

Tabla 3. Indicadores y brechas laborales de género en Ecuador

Indicador	PEA		Ocupados		Subempleo		Tasa de desempleo		Inactivos	
	Año	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Hombre	57,3 %	58 %	57,8 %	58,6 %	61 %	60,8 %	4 %	5,7 %	31,3 %	33,6 %
Mujer	42,7 %	42 %	42,2 %	41,4 %	39 %	39,2 %	6 %	8 %	68,7 %	66,4 %
Brecha	14,6 p.p.*	16 p.p.	15,6 p.p.	17,2 p.p.	22 p.p.	21,6 p.p.	-2 p.p.	-2,3 p.p.	-37,4 p.p.	-32,8 p.p.

* Puntos porcentuales (en la medición de las brechas: diferencia entre porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres en cada uno de los indicadores).

A partir de los datos del **INEC** para 2018, la brecha salarial sin ajustar en Ecuador es de **20%** entre hombres y mujeres. Cuando se la evalúa para el empleo formal, existe una disminución al **2,3%**, pero en el subempleo, que es el sector donde mayoritariamente se encuentran las mujeres trabajadoras en el país, la brecha tiene un incremento significativo de hasta **29,6%** (Olmedo, 2018). Con la llegada de la pandemia, se dio un paro masivo, principalmente en los empleos en condiciones de informalidad y subempleo. En este sentido, las mujeres que se emplean en estos sectores han tenido pérdida de ingresos, y con la implementación de los planes de reactivación económica probablemente percibirán un ingreso menor del que tenían antes de la pandemia.

Con relación al tiempo de trabajo, en el año 2018 los hombres trabajaban en promedio **6** horas más que las mujeres y superaban las **40** horas mínimas de trabajo a la semana. Por su parte, las mujeres trabajaban por debajo de la franja referencial laboral con un promedio de **34,3** horas a la semana (Olmedo, 2018). A partir de la información de la **ENEMDU**, en junio de 2020 las horas semanales de trabajo remunerado tuvieron un fuerte impacto con la pandemia, que llevó a disminuir las horas de trabajo semanales de los hombres a un promedio de **31,4** horas y las de las mujeres a **28,1** horas (INEC, 2020a).

A pesar de que la diferencia entre géneros se redujo, se mantiene la tendencia a un menor tiempo remunerado de la mujer en el mercado laboral en comparación con los hombres.

En lo correspondiente al empleo formal, en junio del 2019 la tasa de empleo formal en los hombres era de **44,8%**, mientras que entre las mujeres alcanzaba el **28,7%**; esto muestra la vulnerabilidad del mercado laboral ecuatoriano debido a los bajos niveles de empleo formal, especialmente en el caso de la mujer. El confinamiento y el paro de las actividades productivas también afectaron estos indicadores: el empleo formal se vio fuertemente resentido, pasó a **17,6%** para los hombres y a **15,5%** para las mujeres en junio del 2020 (INEC, 2020a).

La informalidad en Ecuador es de las más altas de la región, se ubicaba en **46,7%** en septiembre de 2019, aunque fue igual tanto para hombres como para mujeres y se situó en **74%** (Arias, Carrillo y Torres, 2020). En septiembre de 2020, la tasa de informalidad tuvo un incremento de casi 2 puntos porcentuales y pasó a ubicarse en **48,6%** (INEC, 2020b).

Según el ministro del Trabajo, Raúl Ledesma, en 2018 en Ecuador había **5.516** personas en la modalidad de teletrabajo (**0,03%** de la

población) («Raúl Ledesma: El teletrabajo no se trata de trabajadores que estarán durmiendo en casa. Informes», 2018). Con la llegada de la pandemia, muchos de los empleos formales cuyas labores permitían el trabajo en casa implementaron el teletrabajo como medida para suplir la restricción de movilidad y cumplir con el distanciamiento para combatir el virus. En este sentido, el 14 de septiembre de 2020, el Ministerio de Trabajo emitió el acuerdo ministerial 181 para regular esta modalidad laboral durante la crisis sanitaria por COVID-19.

La legislación incluye reformas laborales como el teletrabajo, acuerdos para la reducción de la jornada y condiciones para despidos de fuerza mayor, con el fin de manejar las consecuencias de la pandemia. En esta modalidad, el pago al/la teletrabajador/a no podrá ser menor del salario básico, equivalente a 400 dólares en 2020. Esta regulación es muy importante, ya que, según datos del Ministerio del Trabajo, hay 436.000 trabajadoras/es laborando desde su casa («El gobierno emitió un acuerdo ministerial para regular el teletrabajo durante la pandemia», 2020). Es decir, hay 79 veces más trabajadoras/es desde casa que en el año 2018.



El caso boliviano no se aleja mucho de las tendencias de otros países, ya que, según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2020a), la brecha generada entre 2019 y 2020 en la PEA alcanzó un 2,56% (tabla 4). Se destaca además que las categorías de empleo que recogen a gran parte de la población femenina y que terminan siendo las labores más precarias son trabajadora por cuenta propia con un 49,82% y familiar auxiliar o aprendiz sin remuneración, con 15,06%. Ambos casos se vieron más impactados por la crisis económica generada por la pandemia del COVID-19, lo que pone en peligro a las mujeres trabajadoras de no contar con los recursos suficientes para su subsistencia.

Para el caso de las/los inactivas/os, aunque se vio una reducción de la brecha entre 2019 y 2020 (0,92%), esto puede explicarse por la falta de recursos económicos que en muchos casos llevó a las mujeres del hogar a buscar empleo para suplir ingresos. En lo referente a las tasas de ocupación y de desempleo, en ambos casos se ampliaron las brechas de género entre 2019 y 2020, aumentando la brecha de ocupación en un 0,88% y la de desempleo en un 0,23% (INE, 2020b).

Tabla 4. Indicadores y brechas laborales de género en Bolivia

Indicador	PEA		Ocupación*		Desempleo*		Inactivos	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Hombres	54,94 %	56,22 %	74,51 %	65,97 %	3,98 %	10,37 %	35,79 %	36,25 %
Mujeres	45,06 %	43,78 %	58,43 %	49,01 %	4,66 %	11,28 %	64,21 %	63,75 %
Brecha	9,88 p.p.*	12,44 p.p.	16,08 p.p.	16,96 p.p.	0,68 p.p.	0,91 p.p.	28,42 p.p.	27,5 p.p.

* Puntos porcentuales (en la medición de las brechas: diferencia entre porcentaje de hombres y porcentaje de mujeres en cada uno de los indicadores).

Debe resaltarse que el comportamiento de las actividades laborales de las mujeres es generalizado en América Latina y Bolivia no es la excepción. Según ONU Mujeres (2020), el **44%** de las trabajadoras en Bolivia lo son por cuenta propia, con labores que van desde pequeñas empresas y emprendimientos, empleos en sectores de servicios y comerciales, hasta trabajos domésticos, caracterizados por no tener garantizado un sistema social de protección y presentar un panorama más incierto en medio de la crisis generada por el COVID-19, lo que se suma a un menor ingreso percibido por las mujeres en estas labores, según los datos de remuneración nominal suministrados por el INE (2020c).

A estas tendencias laborales se suman las personas en condiciones de informalidad, que ocupan el primer puesto en la región; según informe de la CSA, el **76%** de los trabajadores están en condiciones de informalidad, un porcentaje considerablemente alto cuando se compara con el promedio de **50%** de América Latina y que alarma si se tiene en cuenta que esta economía informal aporta el **65%** del producto interno bruto (PIB) (CSA, 2020b. Pero según estimaciones realizadas por el **Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD)** a partir de los informes del **Instituto Nacional de Estadística (INE)**, las mujeres eran alrededor del **45%** del total de trabajadoras/es en condiciones de informalidad; en ese sentido, y si se considera que las mujeres ocupan más puestos de trabajo en condiciones de informalidad en sectores como el comercio y los alojamientos, que fueron más impactados por el confinamiento y el distanciamiento social, las mujeres bolivianas son las que se verán más afectadas.

Aun cuando el sector informal en Bolivia tiene tanto peso en la economía del país y ha sido el más afectado por la pandemia, el trabajo en condiciones formales también ha presentado cambios, entre los cuales se destacan las jornadas laborales y el teletrabajo.

Por una parte, la propagación del virus llevó a que las autoridades decretaran la cuarentena y a que mediante el decreto supremo 4196 se establecieran jornadas laborales flexibles, por lo que se pasó de ocho horas a cinco. Aunque aparentemente fue una medida direccionada a proteger a la clase trabajadora de los despidos por la inactividad de las empresas, terminó siendo foco de arbitrariedades por parte de las empresas, que redujeron el salario. La situación requirió la intervención del Ministerio de Trabajo para aclarar que las reducciones en la cantidad de horas laboradas no debían traducirse en reducciones salariales.

1.2. Cuidado y violencia

Ahora bien, la pandemia también tiene efectos diferenciados y generadores de brechas de género que van más allá de los indicadores laborales. El confinamiento ha creado situaciones al interior del hogar que han incrementado las cargas sobre las mujeres con respecto a las que tenían antes de la crisis sanitaria, como el aumento de las labores de cuidado y la violencia de género.

COLOMBIA

En Colombia, según **DANE** y **ONU Mujeres** (2019), las labores de cuidado no remunerado representan en producción el **20%** del **PIB**, y el **78%** de ellas son realizadas por mujeres, lo que equivale a una dedicación de la mujer del doble y en algunos casos el triple de tiempo a estas labores en comparación con los hombres, específicamente **7,14** horas para la mujer frente a solo **3,25** de los hombres. De esta forma, ante las medidas de cuarentena que se han implementado en la mayoría de los países de la región, con cierre de escuelas y adelanto de vacaciones, las tareas en el hogar se han intensificado y el cuidado de niñas/os y adolescentes requiere de más dedicación. Se trata de tareas que deben hacerse simultáneamente con las actividades laborales remuneradas, lo que aumenta el tiempo total de trabajo y conlleva afectaciones tanto físicas como psicológicas en las mujeres.

Asimismo, la pandemia ha llevado a que labores como las de la salud y el trabajo doméstico remunerado, en las que las mujeres representan el mayor porcentaje de la fuerza de trabajo, se hayan visto gravemente afectadas. Según los trabajos publicados por el **Observatorio Colombiano de las Mujeres**, el **65%** de los **217.215** profesionales de la salud en Colombia son mujeres. En ese sentido, la crisis sanitaria ha puesto en un riesgo desbalanceado a esta población debido al tratamiento de pacientes con el virus y ante situaciones precarias que han sido denunciadas repetidamente por los sindicatos según **CSA** (2020a).

En relación con el trabajo doméstico remunerado, según estos estudios, el **6,7%** de las trabajadoras colombianas se desempeñan en esta labor y del total de trabajadoras/es domésticas/os, el **94,4%** son mujeres, las cuales han visto reducidos sus ingresos debido a la limitación de la movilidad y el distanciamiento social.

Finalmente, en Colombia el confinamiento también ha acarreado un aumento de la violencia basada en género. **ONU Mujeres** ha alertado del peligro que representa esta estrategia de contención del virus para la población femenina. Según la **Secretaría Distrital de la Mujer** en Bogotá, el número de llamadas por violencia contra las mujeres aumentó **187%** a través de líneas telefónicas y **774%** por líneas virtuales, y además el número de feminicidios, según el **Observatorio de Feminicidios de Colombia**, alcanzó la cifra de **445** en septiembre de 2020.

PERÚ

En Perú, antes de la pandemia, el **80%** de las actividades domésticas eran realizadas por las mujeres. Es decir, de las **30** horas semanales promedio de dedicación al hogar, **24** horas eran asumidas por la mujer y las **6** horas restantes por el hombre (PNUD, 2020a). Esto claramente impacta negativamente en las horas que una mujer puede dedicar al mercado laboral.

Además, dado que existe una relación positiva entre la brecha de empleo de

hombres y mujeres con respecto a tener niñas/os en la casa (Jaramillo y Ñopo, 2020), el cierre de centros de cuidado y centros educativos y la imposibilidad de contratar a otra persona para el cuidado de las/os hijas/os han ocasionado un aumento de las horas dedicadas por las mujeres a los cuidados del hogar, lo que a su vez imposibilita a muchas la búsqueda de oportunidades para sobrellevar la crisis económica.

En Perú, según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar (**ENDES**) de 2018, dos de cada tres mujeres reconocieron haber sido víctimas de alguna forma de violencia de género, entre las que se destacan la psicológica o verbal (**59%**), luego la física (**31%**) y, finalmente, la sexual (**7%**) (Jaramillo y Ñopo, 2020). Con la llegada del confinamiento, estos datos han aumentado, ya que entre marzo y octubre de 2020 los Equipos Itinerantes de Urgencia (EIU) atendieron **18.778** casos de violencia contra la mujer e integrantes del grupo familiar, de los cuales el **86,4%** (**16.223**) fueron específicamente contra mujeres (Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2020). Cabe mencionar que estos casos han sido tomados a partir de la línea telefónica específica para este fin, por lo que es probable que exista una subestimación de los casos por aquellas mujeres que no pudieron llamar por encontrarse en casa con su agresor.

ECUADOR

Como explica el **PNUD**, en 2019 el **75%** de las personas que se dedicaban a actividades de cuidado eran mujeres. Además, la diferencia de tiempo en el trabajo no remunerado entre mujeres y hombres era de **22** horas y media a favor de la mujer (PNUD, 2020b). Se observa que las mujeres invierten casi cuatro veces más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

A partir de la **ENEMDU** realizada por el **INEC** entre septiembre de 2019 y septiembre de

2020, cuando ya se encontraba en marcha el plan de reactivación económica, las mujeres dejaron de trabajar en actividades laborales una hora (Coba, 2020). Eso en parte se debe a que durante la pandemia las mujeres dejaron sus trabajos para cuidar a sus hijos. Así concluye la representante de **ONU Mujeres** en Ecuador: *«Normalmente las mujeres dedican tres veces más tiempo que los hombres a las tareas del hogar; pero, durante la emergencia sanitaria, esa brecha se ha incrementado»* (Machado, 2020).

Por otro lado, en Ecuador, las mujeres representan el **74%** de las/los trabajadoras/es en el sector de la salud y la asistencia social, según estudio de Actuaría (Orozco, 2020). Por lo tanto, esta población está más expuesta a contagios. Esto esclaramente preocupante si se tiene en cuenta que, por el efecto repentino de la pandemia, el sector de la salud tuvo que aumentar las horas de trabajo para atender pacientes con COVID-19 y no contaba con equipos de protección individual y bioseguridad.

Otro aspecto importante es la violencia de género. En el año 2019, a nivel nacional, **20** de cada **100** mujeres habían experimentado algún tipo de violencia en el ámbito familiar. Además, en 2019 y a nivel nacional, el **56,92%** de las mujeres reportaron haber vivido violencia psicológica en los últimos meses (PNUD, 2020b). El PNUD afirma que en situaciones de emergencia y desastres la violencia por razón de género profundiza las desigualdades entre hombres y mujeres y pone en riesgo la integridad física, psicológica y sexual de las mujeres.

BOLIVIA

El escenario boliviano comparte todas las tendencias que se han presentado para el resto de los países. Las medidas de confinamiento han generado efectos sobre las mujeres, quienes han tenido que conciliar sus labores en el trabajo, en condiciones ya precarias, con las labores intensificadas en el hogar.

Tal situación ha sido identificada y alertada en informes de **ONU Mujeres** en Bolivia, que trata el tema de las labores de cuidado no remunerado y de las trabajadoras del hogar, cuya situación laboral se encuentra legalmente regulada por la ley **2450**, sin embargo, las condiciones son demasiado vulnerables y precarias. Esta situación cobra mayor importancia si se considera que el **15%** de la fuerza laboral femenina trabaja en este sector y que la mayoría se han visto en riesgo de ser despedidas o amenazadas con descuentos y reducciones salariales.

También la violencia de género ha tenido un aumento en el país. Solo en los meses de enero a julio de 2020 se presentaron **15.936** denuncias de violencia familiar o doméstica a nivel nacional, según datos del Observatorio de Género Coordinadora de la Mujer. Asimismo, entre enero y agosto de 2020 hubo **83** feminicidios y se habían registrado **80** entre enero y septiembre de 2019. Son datos que alarman si se considera que muchos de dichos feminicidios quedan impunes y muchas situaciones de violencia intrafamiliar no se denuncian.

1.3. Movilizaciones sociales

Las condiciones laborales antes y después de la llegada de la pandemia son muestra de un sistema económico desigual y destructivo que se debe cuestionar tomando como eje el trabajo decente, basado en la dignidad e igualdad. No sorprende que el 2019 haya sido un año marcado por un amplio descontento social materializado en múltiples manifestaciones en contra, entre otros factores, de medidas económicas de corte neoliberal, del debilitamiento de la democracia, de la corrupción, la violencia política y los conflictos ambientales.

En **Colombia**, a finales de octubre de 2019 hubo movilizaciones por un problema local que terminaron en una explosión generalizada ante el abandono estatal de la educación, la salud y, en general, los problemas sociales y ambientales.

Las movilizaciones duraron cerca de un mes y recogieron el descontento con el denominado **«paquetazo del presidente Iván Duque»**, que, según las/os organizadoras/es de las protestas, incluía una reforma laboral en la que se abogaba por establecer un sistema de contratación por horas, eliminar el salario mínimo, promover una mayor flexibilidad laboral y eliminar el sistema público de pensiones.

En **Perú**, las movilizaciones sociales no escalaron a las dimensiones presentadas en **Colombia, Chile y Bolivia**, pese a la crisis institucional que atraviesa el país desde marzo del 2018, cuando el entonces presidente, Pedro Pablo Kuczynski, renunció en medio de acusaciones de corrupción. El nuevo presidente, Martín Vizcarra, en una crisis de gobernabilidad, cuyo último precedente fue en 1992 cuando el fujimorismo estaba en el gobierno, disolvió el Parlamento, de mayoría opositora, el 3 de octubre de 2019, con lo que se profundizó la crisis política y se afectó de manera significativa el balance de poderes en el Ejecutivo.

El caso de **Bolivia** representa un proceso especial dentro de los cuatro países analizados, ya que allí, por medio de un golpe de Estado, se negó la legítima presidencia de Evo Morales. El golpe de Estado generó levantamientos sociales que fueron duramente reprimidos y se quiso aprovechar el estado de confinamiento por el COVID-19 para controlar la inconformidad de la población y tomar medidas de corte neoliberal. Sin embargo, ante la presión social, en octubre del 2020 se realizaron elecciones presidenciales, de Senado y de Diputados, con un alto apoyo social al proceso del Movimiento al Socialismo (MAS) y el triunfo en primera vuelta del candidato presidencial de dicho partido, Luis Arce, y mayorías en el Senado y la Cámara de Diputados, con una mayor representación de mujeres en esta última.

Finalmente, el caso de **Ecuador** es complejo, dado que en las elecciones del 2017 el Partido Alianza País presentó a Lenin Moreno como candidato, con un programa de continuidad y de corte progresista. Sin embargo, luego de ser elegido, el presidente Moreno cambió el programa y promovió una serie de medidas económicas, políticas y sociales de derecha, traicionando a las/os electoras/es. Esto ha generado movilizaciones sociales que han sido fuertemente reprimidas. Se espera el resultado de las elecciones de febrero del 2021 para conocer el futuro político de este país, que también logró, en más de una década de políticas sociales progresistas, mejorar sus indicadores sociales y económicos, logros que se han venido revirtiendo con la virada a la derecha del presidente Moreno.

2. Medidas y políticas implementadas

Una de las consecuencias del deterioro de los sistemas de protección social ha sido el aumento de la cantidad de personas dependientes de programas de transferencias monetarias y pensiones sociales no contributivas. De acuerdo con las estimaciones de Cejudo, Michel y De los Cobos (2020), el **60%** de las personas bolivianas, el **26,9%** de las colombianas, el **12,1%** de las ecuatorianas y el **10,8%** de las peruanas viven en hogares que reciben algún tipo de transferencias. Esta fue la herramienta más usada por los gobiernos de la región para atender la crisis.

Ahora bien, los gobiernos fueron poco ambiciosos, la mayoría otorgaron montos inferiores a un salario mínimo mensual de su país. En el caso de **Bolivia**, los apoyos fueron de un solo pago cercano a los **72** dólares; en **Colombia**, los recursos fueron en promedio de **134** dólares, diferidos en tres pagos; en **Ecuador**, **120** dólares en un único pago (mayo-junio), y en **Perú**, los cuatro programas estuvieron dirigidos a diferentes grupos poblacionales a los que se les otorgaron **210** dólares diferidos en cinco fases. En este sentido, se desaprovechó la oportunidad de fortalecer sistemas estructurales de protección social con enfoque de género.

En términos de protección al trabajo, a pesar de leves diferencias entre las medidas tomadas por los gobiernos, se observó una tendencia general a proteger a las empresas por encima de a las/os trabajadoras/es. Las medidas que llevaron adelante las empresas se concentraron en reducción de jornadas laborales, reducción de salarios, uso de licencias no remuneradas, suspensión de beneficios extralegales, despidos, entre otras.

Aunque estos gobiernos tomaron medidas de contención y confinamiento ante la pandemia, a diferencia de gobiernos como los de **Brasil** o **México**, la mayoría de esas medidas tuvieron un sesgo antilaboral y sin enfoque de género. Dado que estos dos sectores son los más afectados en momentos de crisis, el bajo control ya existente a la protección de la regulación laboral, los precarios índices de sindicalización en la mayoría de los países andinos y la imposibilidad de protestar en espacios públicos generaron efectos más devastadores para las/os trabajadoras/es, aquellas/os en condiciones de precariedad y las mujeres en general.

3. Conclusiones

La pandemia del COVID-19 y las medidas sociales y económicas tomadas en diferentes países para reducir las tasas de transmisión y mortalidad han profundizado la crisis económica, social y política ya existente. En ese sentido, han visibilizado las debilidades de los sistemas de protección social, la pauperización de las condiciones laborales y las inequidades en la distribución de la riqueza y del ingreso, resultado de las medidas de corte neoliberal adoptadas en el subcontinente desde la década de los noventa en **Colombia** y **Perú**, y retomadas a finales de la década del 2010 en **Ecuador** y **Bolivia**.

En este marco, las mujeres han llevado la peor parte. En el plano laboral, las consecuencias negativas para las mujeres se evidencian en tres elementos:

1 El cierre de los espacios de cuidado de niños, niñas y personas mayores implicó un aumento de las tareas de cuidado en los hogares. Debido a los patrones culturales y a la escasa redistribución de este tipo de tareas, las mujeres se vieron obligadas a asumir estos roles, con lo que su tiempo disponible para el trabajo remunerado, así como su tiempo de ocio se redujeron significativamente.

2 Las mujeres también se han visto afectadas por la pérdida de calidad del trabajo en los últimos **30** años. La estructura laboral andina, resultado de, entre otros factores, la flexibilización laboral promovida por el neoliberalismo es altamente informal. Al ser las mujeres el grupo poblacional que en mayor medida trabaja en condiciones de informalidad, la desaceleración de la actividad económica llevó a que sus contratos fueran cancelados sin indemnización o a que suspendieran sus actividades de trabajo por cuenta propia, con lo que quedaron expuestas a mayor vulnerabilidad que antes de la pandemia.

3 Las mujeres con empleos en condiciones formales fueron impactadas por el reparto de roles que caracteriza a la situación del empleo en la región, dado que los sectores con mayor cantidad de mujeres trabajadoras son los de comercio y servicios. Estos sectores han sido los de reactivación más tardía y mayor pérdida de empleo.

De esta manera, no solo las/los trabajadoras/es en condiciones de informalidad, sino también aquellas/os en la formalidad, han visto más afectados sus ingresos.

En ese sentido, la **CSA** considera que hay características que marcan el trabajo en condiciones de informalidad, como la baja productividad, la baja tecnología, el bajo nivel educacional, la inestabilidad, los bajos ingresos y la ausencia de protección social. Adicionalmente, se plantea que la pobreza tiene una gran relación con la informalidad, pues no hay posibilidad de estar sin ingresos en situación de desempleo, lo que lleva a aceptar trabajos en condiciones de informalidad o con bajos ingresos. Las mujeres representan un mayor porcentaje en el mercado informal y en segmentos con menor ingreso.

Es así que, en períodos de crisis, y más en una coyuntura como la actual, los sectores más precarios y las mujeres son los más afectados. Quienes trabajaban en condiciones de informalidad antes de la pandemia no tenían un piso de seguridad frente al confinamiento, dado que todas las ayudas estatales fueron en todos los casos focalizadas e insuficientes. Esto obligó a la reactivación de la economía, ante las presiones sociales y económicas.

De igual manera, ya se empiezan a ver los matices que han traído el teletrabajo y el trabajo remoto a la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras de toda la región. El Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario (CEDLA) plantea los distintos frentes para analizar los efectos del teletrabajo, tanto las ventajas y desventajas para las/os empleadoras/es, que van asociadas al aumento de la productividad y la reducción de gastos frente a la falta de comunicación y problemas de seguridad, como las ventajas y desventajas para las/os trabajadoras/es de la reducción del tiempo para desplazamientos, la flexibilidad de horarios por una parte y la imposibilidad de conciliar el trabajo con la vida familiar y el aislamiento del trabajador. El tema que más se destaca es la dirección precaria hacia la que puede avanzar la implementación de esta modalidad, con las condiciones desreguladas de los países andinos, lo que se suma a una posibilidad de imposición y abuso por parte de los empleadores (CEDLA, 2020).

Las medidas de confinamiento han generado un aumento en los niveles de estrés dentro de los hogares, lo que, sumado a la ausencia de ingresos y a patrones culturales machistas, ha conducido a un aumento significativo de la violencia de género y doméstica. La aprobación de medidas de emergencia y las restricciones a las libertades de reunión y movilización pública pueden convertirse en una amenaza para la exigencia de transformaciones sociales que se habían venido presentando en la región desde el 2018.

Las medidas tomadas, como se ha expuesto, se basaron en medidas de focalización del gasto mediante programas de transferencia, los cuales, aparte de tener baja cobertura, desconocen las inequidades de género y derechos de las mujeres en su diseño, implementación y evaluación. Este tipo de programas son criticados por su mirada maternalista que ve a las mujeres como instrumentos para

beneficiar a sus hijas/os, incrementar el trabajo de cuidado no remunerado (Bárcena y Montaño, 2013), obstaculizar el ingreso de las mujeres a los mercados de trabajo y perpetuar normas socioculturales negativas respecto al rol primario de las mujeres frente al trabajo de cuidado (Peterman, Yablonski y Natali, 2016; Sepúlveda, 2018).

Asimismo, la asignación de los recursos de este tipo de programas se concentra en la familia como agente único de decisión con iguales intereses y poder de negociación. Este supuesto del funcionamiento de la unidad familiar puede conducir a desmejoras en la calidad de vida de las mujeres y niñas, como retoma Sepúlveda (2018) a partir de la evaluación de impacto del programa Familias en Acción, en **Colombia**.

Finalmente, es inexorable en los **países andinos** la necesidad de estructuración e implementación de políticas públicas que tengan en cuenta, por un lado, las condiciones laborales desiguales de las mujeres, y por el otro, el impacto diferenciado que tiene la crisis generada por el COVID-19.

Anexo 1. Resumen de las medidas tomadas a causa del COVID-19



COLOMBIA

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Circular 0021 de 2020	Más que una medida para mitigar la propagación del COVID-19, fue una exposición de mecanismos que dejaban claro cómo estaría la situación luego del confinamiento y que ya se encontraban provistos por la ley. Entre estos se encuentran el trabajo en casa, el teletrabajo, jornadas laborales flexibles, vacaciones anticipadas, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio.
Circular 0031 de 2020	En esta circular se ampliaban los mecanismos que podían usar los empleadores para proteger el empleo en el marco de la crisis, entre ellos licencias remuneradas compensables, modificación de la jornada laboral, modificación o suspensión de beneficios extralegales, concertación de beneficios convencionales.
Decreto 771 de 2020	Este tenía como finalidad trasladar los beneficios de transporte de los trabajadores a un beneficio para la accesibilidad a servicios de conectividad, en el caso de que fuera necesario.
Decreto 488 de 2020	En este decreto se contempla la posibilidad de retirar las cesantías para hacer uso de ellas en el marco de la emergencia sanitaria.
	No se requiere preaviso por parte del empleador para finalizar contratos.
	Aumento de los pagos en programas como Familias en Acción, Jóvenes en Acción y Adulto Mayor. Dinero de ahorro pensional para invertir en salud.
Decreto 770 de 2020	En este decreto se agrega un ingreso a trabajadores por valor de 160.000 según el número de meses que haya estado en suspensión contractual. Adicionalmente, se agregan mecanismos para la protección al cesante mediante la ampliación del subsidio de desempleo con las cajas de compensación.
Decreto 518 de 2020	Con este decreto se crea el ingreso solidario, el cual buscaba ayudar a atender las necesidades de los hogares en situaciones de pobreza y vulnerabilidad en todo el territorio nacional en el marco de la emergencia sanitaria.
Decreto 538 de 2020	En este decreto, al igual que el anterior, se busca hacer uso de los presupuestos designados a otras áreas para atender la pandemia. Adicionalmente, se obliga a los trabajadores de la salud a estar disponibles y se reconoce al COVID-19 como enfermedad laboral directa.
Decreto 558 de 2020	Este decreto, además de buscar reducir los aportes al sistema general de pensiones, tiene como objetivo garantizar la estabilidad de los fondos privados de pensiones mediante la figura del retiro programado.
Fondo Nacional de Garantías	El Fondo Nacional de Garantías sirve para el que gobierno nacional pueda facilitar el acceso al crédito a las micro, pequeñas y medianas empresas; en ese sentido, se extendieron las líneas de crédito hasta junio de 2021 por la crisis sanitaria.
Decreto 467 de 2020 y circular externa 007 de 2020 (Superintendencia Financiera)	En estos decretos y circulares se dan pautas para el alivio a los créditos tanto de consumo de las personas en general como específico de los estudiantes en el sistema de educación superior.

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Artículo 14.1 del decreto de urgencia 033-2020	El Estado se encargará de compensar el pago del 35 % del sueldo de los trabajadores que ganen hasta 435 dólares.
Decreto supremo 004-2020-MIDIS	Los usuarios de programas nacionales (programas sociales) del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social recibirán transferencias adelantadas para responder a la emergencia.
Decreto de urgencia 042-2020	Transferencia de recursos a hogares en condición de pobreza o pobreza extrema mediante el Sistema de Focalización de Hogares.
Artículo 9.1 del decreto de urgencia 033-2020	Trabajadores/as pueden retirar de forma adelantada el CTS (beneficio anual equivalente a un salario).
Decreto de urgencia 098-2020	Transferencia económica a 800.000 familias de trabajadoras/es independientes.
Artículo 13 del decreto de urgencia 033-2020	Suspende aporte a AFP por un mes.
Decreto supremo (DU 026-2020)	Trabajo remoto en sector público y privado, sin afectar vínculo laboral, remuneración, ni otras condiciones económicas. Reglamenta el trabajo a distancia como medida excepcional para evitar los contagios. Los trabajadores en situación de riesgo deben ser prioridad para el trabajo remoto. Si no es posible, debe haber licencia con posible compensación.
Ley 5039/2020-CR	No puede haber despidos. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral fiscalizará y sancionará incumplimientos que vulneren derechos de trabajadores.
Decreto de urgencia 029-2020	Medidas de financiamiento pymes: aprueban Fondo de Apoyo Empresarial a la mype y otras medidas complementarias.
Resolución de la Superintendencia (R.S.) 054-2020	Medidas en favor de deudores tributarios. Postergan plazos para el pago de impuesto a la renta y transacciones financieras.
Decreto supremo 203-2020-EF	Crédito suplementario de 29 mil millones de dólares para inversión en salud. Transferencia a EsSalud debe ser usada para la Villa Panamericana, donde se tratan los pacientes con COVID-19. Transferencia de 58 mil millones de dólares a los municipios para comprar productos básicos.
Programa «Reactiva Perú», decreto legislativo 1455, modificado mediante decreto legislativo 1457	<p>Tiene como objetivo dar una respuesta rápida y efectiva a las necesidades de liquidez que enfrentan las empresas ante el impacto del COVID-19, para que puedan cumplir con sus obligaciones de corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios.</p> <p>El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, garantiza los créditos colocados por las empresas del sistema financiero (ESF). El programa se inició con S/30,000 millones en garantías, posteriormente, mediante el decreto legislativo 1485 se amplió el monto de las garantías en S/30,000 millones adicionales, llegando a S/60,000 millones.</p>
Numeral 3.2. del artículo 3 del decreto de urgencia 038-2020	Los empleadores que se vean imposibilitados de implementar la modalidad de teletrabajo o alguna medida para la preservación del trabajo y se encuentren gravemente afectados económicamente, pueden aplicar la suspensión perfecta de labores.
Decreto supremo 054-2020-EF	Se promueve el financiamiento a las micro, pequeñas y medianas empresas que vienen siendo afectadas económicamente por la propagación del COVID-19 a través de las empresas de factoring mediante el Fondo Crecer.
Decreto de urgencia 077-2020	Otorgamiento y financiamiento de las pensiones provisionales dentro del régimen del decreto ley 19.990.

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Acceso garantizado a servicios básicos. Control de precios y garantía de abastecimiento de alimentos.</p> <p>Posibilidad de refinanciar deudas para pymes, extensión de plazo de pago de créditos para clientes de BanEcuador. Anuncio de línea de crédito para pymes por 50 millones.</p> <p>Aplazamiento de 90 días para pagos a seguridad social. Contempla la extensión de la cobertura del IESS durante 60 días adicionales.</p>
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Contrato especial emergente: por tiempo definido para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes, o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. Duración máxima: un año, y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.</p>
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Reducción emergente de la jornada de trabajo: eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados. El empleador podrá reducir la jornada laboral hasta un máximo del 50% y el sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55 % de lo fijado antes de la reducción. El aporte a la seguridad social se pagará con base en la jornada reducida. Duración máxima: un año, y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.</p>
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Teletrabajo: Consiste en el desempeño de generales del Código de Trabajo, actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.</p>
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Se crea una cuenta especial para la asistencia humanitaria y el impulso a la economía. Los recursos podrán ser usados para entregar ayudas públicas a empresas de los sectores afectados y que no despidan empleados.</p>
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Los trabajadores, de común acuerdo con el empleador, podrán modificar las condiciones laborales. Para esto los empleadores deben poner en conocimiento de los trabajadores las condiciones financieras de la empresa. Los acuerdos deben comunicarse al Ministerio de Trabajo. Mientras duren los acuerdos, las empresas no podrán repartir dividendos ni despedir empleados, como tampoco hacer uso de los recursos de la empresa en gastos suntuarios o innecesarios.</p>
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Se realiza una medida que busca obtener recursos de empleados del sector privado y del público que ganen más de 500 dólares al mes, además de recursos de empresas con grandes utilidades y que no se hayan visto afectadas por la pandemia.</p>
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	<p>Bono de protección familiar: entrega de un bono de 60 dólares a 400.000 familias con un presupuesto de 50 millones de dólares; el objetivo sería llegar a un millón de familias con un presupuesto de 150 millones financiado por el Estado, y llegar a otro millón de familias con los recursos obtenidos de las contribuciones antes mencionadas.</p>

MEDIDA	DESCRIPCIÓN
Decreto 4199	En este decreto se dispone de un Bono Familia para las familias de bajos recursos que tengan hijos en primaria en colegios fiscales, el cual consta de Bs 500 por hijo.
Ley 1294	Mediante esta ley se prohíbe la suspensión de servicios básicos y el pago de estos será diferido sin multas ni sanciones por el tiempo que dure la emergencia.
Decreto supremo 4215	Por medio de este decreto se entrega el Bono Universal equivalente a Bs 500 a todos los bolivianos desde los 18 años hasta los 60 años.
Decreto supremo 4196	Con este decreto se declara la emergencia sanitaria nacional y cuarentena en todo el territorio del Estado Plurinacional de Bolivia, dentro de la cual se incluye un artículo dedicado a la jornada laboral excepcional por el que se reduce dicha jornada de ocho horas a cinco horas.
Ley 1309 de 2020	Mediante esta ley se dispusieron medidas complementarias en el marco de la emergencia nacional declarada ante el coronavirus; en ella se resalta la prohibición de despido y desvinculaciones.
Decreto supremo 4216	En este decreto, además de establecer un apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas, se adiciona un plan de emergencia de apoyo al empleo y estabilidad laboral de las empresas legalmente constituidas. La idea es otorgar créditos para ser usados en la financiación tanto de las operaciones como del pago de salarios.
Decreto supremo 4218	El objetivo principal de este decreto es regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y comunicación (TIC).

Referencias

Arias, K., Carrillo, P., y Torres, J. (2020). *Análisis del sector informal y discusiones sobre la regulación del trabajo en plataformas digitales en Ecuador*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45866/1/S2000398_es.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2017). *La mujer en el servicio civil peruano*. Recuperado de https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/difusion/2017/informe_la_mujer_en_el_servicio_civil_peruano_2017.pdf

Bárcena, A., y Montaña, S. (2013). *Annual report 2012: A look at grants, support and burden for women*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Becerra, O., Eslava, M., Fernández, M., Isaacs, M., y Pérez, D. (2020). *Empleo femenino durante la crisis del COVID-19*. Nota Macroeconómica n.º 28. Bogotá D.C. Recuperado de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/47881/nota-macroeconomica-28.pdf>

Cejudo, G., Michel, C., y De los Cobos, P. (2020). *Respuestas para enfrentar la pandemia en América Latina y el Caribe: El uso de programas de transferencias monetarias y de sistema de información y de protección social*. Programa de Naciones Unidas América Latina y el Caribe.

Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario. (2020). *Dilemas del teletrabajo en Bolivia: ¿Ventajas o explotación laboral?* CBoletín de Seguimiento a Políticas Públicas n.º36. Recuperado de <https://cedla.org/publicaciones/obess/control-ciudadano-36-dilemas-del-teletrabajo-en-bolivia-ventajas-o-explotacion-laboral/>

Coba, G. (2020). *La situación laboral de las mujeres en Ecuador se deteriora*. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/situacion-trabajo-mujeres-ecuador-deterioro/>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *El nuevo contexto financiero mundial: Efectos y mecanismos de transición en la región*. Santiago: Naciones Unidas.

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. (2020a). *Impacto del COVID-19 en los derechos laborales de las Américas*. Montevideo.

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas. (2020b). *Mapeo del sector informal en Bolivia*. Montevideo.

Día de la Mujer: El mercado laboral trata de forma desigual a las mujeres. (2018). *Correo*. Recuperado de <https://diariocorreo.pe/economia/dia-de-la-mujer-el-mercado-laboral-trata-de-forma-desigual-las-mujeres-806915/?ref=dcr>

Colombia. (2020, junio 3). *Decreto legislativo n.º 770, Ministerio del Trabajo. Se adopta una medida de protección al cesante, se adoptan medidas alternativas respecto a la jornada de trabajo, se adopta una alternativa para el primer pago de la prima de servicios*. Recuperado de <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%203%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2019). *Mercado laboral según sexo: Trimestre julio-septiembre 2019*. Bogotá. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_jul19_sep19.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020a). *Medición de empleo informal y seguridad social: Trimestre julio-septiembre 2020*. Bogotá. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_jul20_sep20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020b). *Mercado laboral según sexo: Trimestre julio-septiembre 2020*. Bogotá. Recuperado de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_ejesexo_jul19_sep19.pdf.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística y ONU Mujeres. (2019). *Boletín Estadístico: Empoderamiento económico de las mujeres en Colombia*. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

El desempleo en Perú creció el 9,6 % entre julio y septiembre por la COVID-19. (2020, noviembre 16). *Agencia EFE*. Recuperado de <https://www.efe.com/efe/america/economia/el-desempleo-en-peru-crecio-9-6-entre-julio-y-septiembre-por-la-covid-19/20000011-4395700>

El gobierno emitió un acuerdo ministerial para regular el teletrabajo durante la pandemia. (2020a). *GK*. Recuperado de <https://gk.city/2020/09/15/regulaciones-teletrabajo-ecuador/>

En el Perú, las mujeres ganan 500 soles menos que los hombres por realizar el mismo trabajo. (2020). *RPP Noticias*. Recuperado de <https://rpp.pe/peru/actualidad/en-el-peru-las-mujeres-ganan-500-soles-menos-que-los-hombres-por-realizar-el-mismo-trabajo-noticia-1295473?ref=rpp>

Federación Colombiana de Gestión Humana. (2020). *Estudio de trabajo remoto: Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia*. Bogotá. Recuperado de <https://www.acripnacional.org/wp-content/uploads/2020/07/ESTUDIO-TRABAJO-REMOTO-nuevo-ACRIP-NACIONAL.pdf>

Gamero, J., y Pérez, J. (2020). *Perú: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*. Nota técnica país, Panorama laboral en tiempos de la COVID-19. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756474.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2020a). *Población por trimestre, según condición de actividad y sexo 2015-2020*. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/bolivia-area-urbana-poblacion-por-trimestre-segun-condicion-de-actividad-y-sexo/>

Instituto Nacional de Estadística. (2020b). *Principales indicadores de empleo por trimestre, según sexo, 2015-2020*. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/bolivia-area-urbana-principales-indicadores-de-empleo-por-trimestre-segun-sexo/>

Instituto Nacional de Estadística. (2020c). *Remuneración media nominal por género del sector privado según actividad económica, 2004-2020*. Recuperado de <https://www.ine.gob.bo/index.php/estadisticas-economicas/salarios-renumeraciones-y-empleo-de-los-asalariados-en-el-sector-privado-cuadros-estadisticos/>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020a). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica: Indicadores Laborales mayo-junio 2020*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020b). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica: Indicadores Laborales. Septiembre 2020*. Recuperado de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/202009_Mercado_Laboral.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2010). *Encuesta Nacional de Uso de Tiempo 2010: Principales Resultados*. Recuperado de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0960/Libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Más de 15 millones 800 mil mujeres celebran el día internacional de la mujer en el Perú*. (Nota de prensa). Recuperado de <http://m.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n045-2017-inei.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020a). *Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana: Trimestre móvil: agosto-septiembre-octubre 2020*. Informe Técnico n.º 11. Recuperado de <https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/11-informe-tecnico-mercado-laboral-ago-set-oct-2020.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020b). *Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional: Trimestre: abril-mayo-junio 2020. Año móvil julio 2019-junio 2020*. Informe Técnico n.º 03. Recuperado de https://www.inei.gov.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-n03_empleo-nacional-abr-may-jun-2020.pdf

Jaramillo, M. (2020, septiembre 6). *Anatomía de una debacle económica: El mercado laboral peruano en el 2020*. El Comercio. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/anatomia-de-una-debacle-economica-el-mercado-laboral-peruano-en-el-2020-por-miguel-jaramillo-opinion-noticia/?ref=ecr>

Jaramillo, M., y Ñopo, H. (2020). *Impactos de la epidemia del coronavirus en el trabajo de las mujeres en el Perú*. Grupo de Análisis para el Desarrollo, 106. Recuperado de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/GRADEdi106.pdf>

Lluvia de críticas a Mintrabajo por su propuesta de contratación por horas. (2020, marzo 2). *Revista Semana*. Recuperado de <https://www.semana.com/nacion/articulo/lluvia-de-criticas-a-ministra-de-trabajo-alicia-arango-por-su-propuesta-de-contratacion-por-horas/650524/>

Machado, J. (2020). *Mujeres dejan empleos para cuidar a sus hijos durante la pandemia*. Primicias. Recuperado de <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/mujeres-renuncias-empleo-pandemia/>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2020). *Cifras de violencia (durante aislamiento social)*. Cartilla Estadística n.º 07, Estado de emergencia nacional. Recuperado de <https://portalestadistico.pe/wp-content/uploads/2020/11/Cartilla-Estadistica-AURORA-16-de-marzo-al-31-de-octubre-2020.pdf>

Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2018). *Cuarto estudio de penetración del teletrabajo en empresas colombianas*. Bogotá. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59534190/Estudio_teletrabajo+2018+ULTIMO.pdf

Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador: Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual*. Friedrich Ebert Stiftung Ecuador. Recuperado de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/14525.pdf>

ONU Mujeres. (2018). *Informe anual 2018*. Recuperado de <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2019/07/memoria-onu-mujeres-2018-compressed.pdf?la=es&vs=5204>

ONU Mujeres. (2020a). *Análisis del impacto del COVID-19 sobre las mujeres trabajadoras en Bolivia*. La Paz. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/bolivia-impacto-covid-19-en-las-mujeres-trabajadoras>

ONU Mujeres. (2020b). *Vulnerabilidad de las trabajadoras del hogar frente a la emergencia sanitaria por COVID-19 en Bolivia*. La Paz. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/bolivia---vulnerabilidad-de-las-trabajadoras-del-hogar>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral 2019: América Latina y el Caribe*. Lima. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang-es/index.htm

Orozco, M. (2020). *COVID-19, una mayor amenaza para la mujer*. El Comercio. Recuperado de <https://www.elcomercio.com/blogs/economia-de-a-pie/monica-orozco-covid19-amenaza-mujer.html>

Parédez, I. (2020, octubre). *El trabajo remoto en el contexto del COVID-19: ¿El trabajo remoto llegó para quedarse?* Actualidad Laboral. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2020/11/revista-octubre-2020.pdf>

Peterman, A., Yablonski, J., y Natali, L. (2016, mayo 13). *Cash transfers: What's gender got to do with it?* UNICEF. Recuperado de <https://blogs.unicef.org/blog/cash-transfers-whats-gender-got-to-do-with-it/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020a). *Mujeres en el ámbito laboral, una relación desigual*. Perú. Recuperado de <https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/presscenter/articles/2020/mujeres-en-el-ambito-laboral--una-relacion-desigual.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020b). *Reflexiones en torno al impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 sobre las mujeres en Ecuador*. Recuperado de <https://www.ec.undp.org/content/ecuador/es/home/blog/2020/reflexiones-en-torno-al-impacto-de-la-emergencia-sanitaria-por-c.html>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020c). *COVID-19 en Bolivia: En la senda de la recuperación del desarrollo*. Recuperado de https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/covid-19-en-bolivia--en-la-senda-de-la-recuperacion-del-desarrol.html

Raúl Ledesma: El teletrabajo no se trata de trabajadores que estarán durmiendo en casa.

Informes. (2018, julio 22). *El Universo*. Recuperado de https://www.eluniverso.com/noticias/nota/6866822/raul-ledesma-no-se-trata-trabajadores-que-estaran-durmiendo-casa?utm_source=social&utm_medium=fb-tw-gp&utm_hootPostID=b947695d9afe099a2f3b66d45073c2c4

Sepúlveda, M. (2018, marzo 7). *Busting the myth that conditional cash transfers are gender-sensitive*. Development Pathways. Recuperado de <https://www.developmentpathways.co.uk/blog/busting-the-myth-that-conditional-cash-transfers-are-gender-sensitive/>

Torres, A. L. (2019). *Proponen que el teletrabajo sea obligatorio para empresas*. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/2019/09/30/ministerio-de-trabajo-proponen-que-el-teletrabajo-sea-obligatorio-para-empresas-indecopi/>



