



## ► Reseña de políticas

Mayo de 2020

### La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo

Esta reseña de políticas proporciona información sobre la manera en que la pandemia del COVID-19 afecta a las mujeres y los hombres de una manera diferente en el mundo del trabajo, y pone de relieve los retos particulares a los que se enfrentan las mujeres. La reseña ofrece una visión global de las diversas medidas que los países han adoptado para atender las necesidades inmediatas de diferentes trabajadoras, y sugiere medidas a corto y largo plazo que los gobiernos pueden adoptar para hacer avanzar la igualdad de género con miras a unas economías y sociedades más resilientes, inclusivas y sostenibles.

#### ► La recesión económica provocada por el COVID-19 probablemente afecte más a las mujeres

##### Los sectores de mayor riesgo para las empresas y el empleo de las mujeres

Antes de la crisis provocada por el COVID-19, 1 300 millones de mujeres, o el 44,3 por ciento de las mujeres en todo el mundo, tenían un empleo, en comparación con 2 000 millones, o el 70 por ciento, de los hombres.<sup>1</sup> Por lo general, las recesiones económicas afectan más a los hombres que a las mujeres, porque los hombres suelen trabajar en industrias que están estrechamente vinculadas con los ciclos económicos (p.ej., la construcción y la manufactura), mientras que las mujeres predominan en las industrias menos vulnerables a dichos ciclos (p.ej., la atención de salud y la educación), en particular en los países de ingresos altos.<sup>2</sup> Sin embargo, después de la Gran Recesión de 2008–2009, se realizaron notables recortes en la financiación pública de la atención de salud y la educación, lo que menoscabó el empleo y las condiciones de trabajo de las mujeres, incluidos los salarios, en esos sectores. La crisis económica provocada por el COVID-19 es diferente de crisis anteriores, porque los sectores sobreexpuestos al colapso de la actividad económica absorben un porcentaje considerable de empleo femenino.

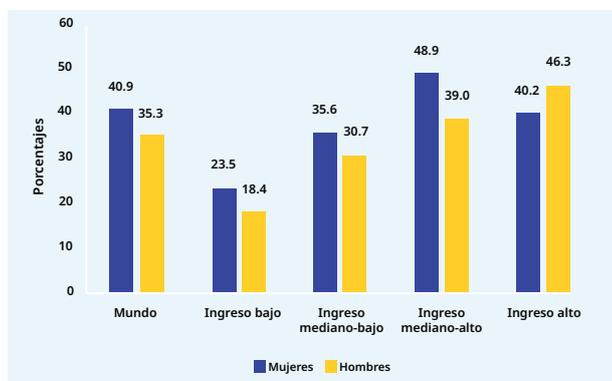
La OIT ha determinado que cuatro sectores corren un alto riesgo de verse gravemente afectados por el

COVID-19 en términos de pérdida de empleos y de reducción de las horas de trabajo: la hostelería y la restauración; las actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas; la industria manufacturera, y el comercio al por mayor y al por menor.<sup>3</sup> En 2020, 527 millones de mujeres, que representan el 41 por ciento del empleo femenino total, están empleadas en estos sectores, en comparación con el 35 por ciento del empleo masculino total. Esto indica que el empleo de las mujeres probablemente se vea más afectado por la crisis actual que el de los hombres. Sin embargo, al comparar los países sobre la base del nivel de ingresos nacional, la situación es más compleja (véase el gráfico 1). El porcentaje más elevado de mujeres empleadas en sectores de alto riesgo se encuentra en los países de ingresos altos y de ingresos medios altos, ya que casi el 50 por ciento y el 40 por ciento de las mujeres, respectivamente, se concentran en dichos sectores. En los países de ingresos bajos y de ingresos medios bajos, cabe el riesgo de que desaparezcan muchos empleos manufactureros, en especial en la industria textil, que absorben a un gran número de mujeres, particularmente de las clases sociales más bajas, mientras que la ausencia de sistemas más sólidos de protección social perjudica la salud y los ingresos de estas trabajadoras, así como la viabilidad de las empresas.

## ► Nota informativa

La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo

**Gráfico 1. Porcentaje del empleo en el que existe actualmente un alto riesgo\* de reducción de las horas de trabajo, de recortes salariales y despidos, por sexo, 2020**



Fuente: Cálculos de la OIT basados en OIT (nota final 12) e ILOSTAT (nota final 1).

Muchas mujeres que se encuentran en sectores de alto riesgo son trabajadoras independientes o propietarias de microempresas o pequeñas empresas. Los datos disponibles muestran que las mujeres explotan empresas con unos niveles más bajos de capitalización, y que se apoyan más en la autofinanciación. Éste es particularmente el caso de las mujeres que trabajan en la economía informal, ya que no pueden acceder fácilmente a crédito y, por consiguiente, es más probable que tengan que cerrar sus empresas durante largos períodos con ingresos substancialmente reducidos o inexistentes.<sup>4</sup> El riesgo de quiebra de las empresas encabezadas por mujeres también se incrementa debido a las mayores dificultades que tienen las mujeres empresarias para obtener un crédito y recibir préstamos con tipos de interés justos.<sup>5</sup> Esto explica por qué, en todo el mundo, sólo el 5,3 por ciento de las empresarias, en comparación con el 8 por ciento de sus homólogos masculinos, piden préstamos para crear o ampliar una explotación agrícola o una empresa.<sup>6</sup>

En respuesta al COVID-19, una serie de países han adoptado medidas de gran alcance para frenar la pérdida de empleos y de ingresos, y muchos, por primera vez, han ampliado la cobertura a los trabajadores independientes, los trabajadores temporales y los trabajadores domésticos, entre los cuales las mujeres están sobrerrepresentadas.

## El COVID-19: las trabajadoras de la economía informal frente a una amenaza mayor

De los 740 millones de mujeres que trabajan en la economía informal,<sup>11</sup> el 42 por ciento se concentra en los sectores de alto riesgo mencionados anteriormente, en comparación con el 32 por ciento de los hombres.<sup>12</sup> Los confinamientos y los toques de queda, agravados por un acceso limitado o inexistente a las medidas de

protección social – en particular la atención sanitaria, el apoyo alimentario y económico, y la protección de la maternidad – empeoran su situación económica y social. Por ejemplo, las trabajadoras a domicilio que producen para las cadenas mundiales de suministro se ven particularmente afectadas por el COVID-19, ya que sus ingresos dependen enormemente de los pedidos de los países de ingresos altos que ahora se han suspendido.<sup>13</sup> En este contexto, cuando el género se combina con otras características personales, como el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la discapacidad o el estado serológico respecto del VIH, existe el riesgo de que aumenten tanto las disparidades de género como las desigualdades entre las mujeres.<sup>14</sup>

A pesar del COVID-19, muchas mujeres ocupadas en la economía informal han seguido trabajando, poniendo en peligro su salud, ya que lavarse las manos, autoaislarse o llevar puesta una máscara u otro equipo de protección personal no son opciones realistas.<sup>15</sup> Los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores de la economía informal durante la pandemia varían dependiendo de su ocupación. Por ejemplo, los recicladores de residuos manipulan materiales contaminados sin equipo de protección,<sup>16</sup> y muchos trabajadores domésticos migrantes<sup>17</sup> están atrapados en países receptores como consecuencia del cierre de fronteras, sin ingresos y sin ningún lugar adonde ir.<sup>18</sup> Afortunadamente, una serie de países con economías avanzadas o emergentes han adoptado medidas innovadoras a fin de mitigar las dificultades a las que se enfrentan estos trabajadores.

### Mitigar la pérdida de empleos y de ingresos: respuestas de especial relevancia para las mujeres

- En Francia e Italia, los trabajadores independientes se benefician de una asignación única que oscila entre 1 500 y 600 euros, respectivamente.<sup>7</sup> En el Reino Unido, la asignación para los trabajadores independientes cubre el 80 por ciento de sus ingresos mensuales promedios obtenidos en los tres últimos meses, hasta un máximo de 2 500 libras esterlinas.<sup>8</sup>
- Alemania, Austria, Bangladesh, Bélgica, Dinamarca, España, los Estados Unidos (26 Estados), Francia, Irlanda, Italia, el Reino Unido y Singapur figuran entre los países que han introducido nuevos subsidios o que han ampliado el acceso a sistemas preexistentes, a fin de compensar la reducción temporal del número de horas trabajadas en las empresas afectadas por una disminución de la demanda o de la producción.<sup>9</sup>

\* Hostelería y restauración; actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas; industria manufacturera, y comercio al por mayor y al por menor.

- **Albania, Argentina, Brasil y la mayoría de los países de la Unión Europea** han introducido medidas para apoyar a las empresas, incluida la extensión de los plazos para las declaraciones del impuesto sobre la renta, suspendiendo el pago de las contribuciones al seguro social o proporcionando préstamos sin intereses y sin garantía.<sup>10</sup>

### Respuestas a las necesidades inmediatas de los trabajadores domésticos

#### Llegar hasta los trabajadores domésticos

- En **Pune (India)**, se está mostrando a los trabajadores domésticos y a otras personas vulnerables cómo reducir el riesgo de contraer o propagar la enfermedad.<sup>19</sup>
- En el **Brasil**, la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (Fenatrad) y Themis (Género, Justicia y Derechos Humanos) han emprendido una campaña para la suspensión con sueldo de los trabajadores domésticos mientras continúe el riesgo de infección, o para que se les proporcionen herramientas de protección contra el riesgo, concretamente máscaras y desinfectante de manos.<sup>20</sup>
- En los **Estados Unidos**, la Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos ha creado el “Coronavirus Care Fund”, un fondo de ayuda de emergencia orientado a los trabajadores domésticos que están atravesando dificultades.<sup>21</sup>

#### Allanar el camino hacia la formalización

- En el **Perú**, los trabajadores domésticos están pidiendo a los empleadores que les proporcionen contratos escritos que puedan mostrar en su trayecto al trabajo durante el toque de queda impuesto actualmente.<sup>22</sup>
- En **Italia**, las exenciones para el confinamiento orientadas a categorías profesionales específicas, incluidos los trabajadores domésticos, han propiciado que los hogares registren a los trabajadores domésticos, con el fin de que puedan desplazarse hasta el lugar de trabajo sin temor a posibles acciones legales.<sup>23</sup>

## El COVID-19 exacerba las condiciones de trabajo precarias de las mujeres que trabajan en los servicios esenciales

El brote del COVID-19 ha mostrado lo fundamental que es el trabajo realizado por quienes prestan servicios esenciales, como la atención sanitaria, el mantenimiento de la comunicación y de los servicios, y los servicios de emergencia. Aproximadamente 136 millones de trabajadores están ocupados en los sectores de la salud y del trabajo social. De ellos, 96 millones son mujeres, las cuales constituyen el grueso de la fuerza de trabajo total de estos sectores en la mayoría de los países (gráfico 2).

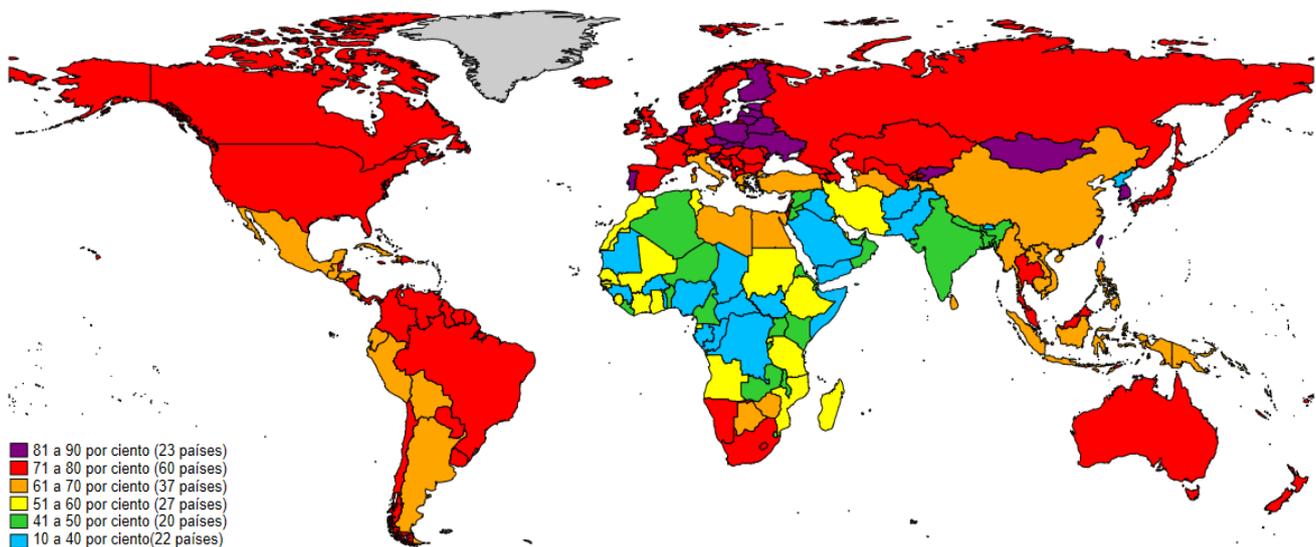
El COVID-19 también ha arrojado luz sobre las fracturas de los sistemas económicos que no han concedido la debida prioridad a las inversiones en los sectores del cuidado, lo cual ha conducido a una escasez de trabajadores de la salud y a unas condiciones de trabajo precarias, y ha puesto de relieve la necesidad apremiante de fortalecer los servicios públicos. En los países en los que hay una grave escasez de trabajadores de la salud, los trabajadores comunitarios de la salud desempeñan un papel importante al colmar la laguna. Si bien deberían formar parte integrante de las estrategias de atención primaria de salud, su integración en el sistema de salud y en las comunidades a las que sirven varía considerablemente en todos los países y dentro de ellos. En África Subsahariana, por ejemplo, casi el 68 por ciento de los trabajadores comunitarios de la salud no están remunerados; la mayoría de ellos son mujeres, y la naturaleza informal de su trabajo les expone a un mayor riesgo de infección.<sup>24</sup>

Los trabajos de cuidados suelen caracterizarse por contratos temporales o de cero horas, salarios bajos, sobrecarga de trabajo y largas jornadas. La penalización salarial del trabajo de cuidados<sup>25</sup> es más pronunciada para las mujeres, especialmente en las profesiones en las que predominan, como la enfermería.<sup>26</sup> Los salarios bajos socavan asimismo la capacidad de los trabajadores del cuidado de obtener cuidados para sus familiares, sumándose estos a sus responsabilidades de cuidado generales. Durante la pandemia actual, las condiciones de trabajo de los trabajadores de la salud, en particular quienes se encargan de los pacientes de COVID-19, se han deteriorado de una manera drástica. Las jornadas de trabajo sumamente largas en las unidades de cuidados intensivos, el equipo de protección personal insuficiente, y los entornos escasos de personal y con recursos limitados se añaden al intenso estrés emocional, lo que expone a los trabajadores a un mayor riesgo de infección y transmisión. Al mismo tiempo, su aislamiento forzoso lejos del hogar – para contener el riesgo de contagio de familiares – ha generado más estrés, en especial para las madres solteras.

Incluso antes de la pandemia, los trabajadores de atención de salud indicaban unos niveles muy altos de violencia y acoso en comparación con otras industrias.<sup>27</sup> A raíz de la crisis provocada por el COVID-19, su exposición a la discriminación, el estigma, la violencia y el acoso ha aumentado. En muchos países, se han notificado incidentes en los que se ha arrojado cloro al personal de enfermería en su trayecto hacia o desde el trabajo, o en los que el personal de salud ha sido desalojado de sus apartamentos o condenado al ostracismo por sus vecinos. La escasez de personal y de instalaciones es otro factor de estrés importante tanto

para los pacientes como para los trabajadores de la salud, y aumenta el riesgo de que estos últimos estén expuestos al comportamiento violento de los pacientes y sus familiares, sus colegas y sus supervisores. Algunos países han adoptado medidas innovadoras para ayudar a reducir la presión del cuidado familiar que pesa sobre los trabajadores de la salud, disminuir su exposición al riesgo de contraer el virus y proporcionarles asesoramiento psicológico.

**Gráfico 2. Porcentaje de mujeres entre todos los trabajadores empleados en los sectores de la salud y del trabajo social, 2020**



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT, 2020.

## Respuestas a las necesidades inmediatas de los trabajadores de los servicios esenciales

### Tiempo y dinero

- **Alemania, Austria, Francia y los Países Bajos** han permitido que algunos servicios de cuidado infantil sigan abiertos, con un mínimo de personal, para cuidar a los hijos de los trabajadores de los servicios esenciales.<sup>28</sup> Italia ha introducido bonos para modalidades de cuidado alternativas.<sup>29</sup>
- En el **Reino Unido**, algunas cooperativas han utilizado sus propios fondos y contribuciones de los miembros de la comunidad para apoyar los servicios de cuidado infantil destinados a los trabajadores de primera línea del COVID-19.<sup>30</sup>
- En la **Argentina, España, Suiza y Turquía**, las cooperativas de salud han creado fondos y distribuido material de protección a sus

miembros y a otros trabajadores de los servicios esenciales.<sup>31</sup>

### Seguridad y dignidad

- El personal de enfermería en todo el **Reino Unido** puede dirigirse al Royal College of Nursing Counselling Service a fin de obtener asistencia y apoyo gratuitos y confidenciales para afrontar las dificultades personales y relacionadas con el trabajo, en particular la intimidación y el acoso sexual.<sup>32</sup>
- **Francia** ha establecido una línea telefónica directa para los trabajadores de atención de salud, y algunos hospitales proporcionan guardas de seguridad para acompañarles en sus trayectos desde y hacia el trabajo, a fin de garantizar su seguridad.<sup>33</sup>

## ► El COVID-19 exacerba el reto al que suelen enfrentarse las mujeres

### El COVID-19 ha aumentado el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres

Antes de la crisis provocada por el COVID-19, en todo el mundo se dedicaban cada día 16 400 millones de horas al trabajo de cuidados no remunerado, dos tercios del cual eran realizados por mujeres.<sup>34</sup> Durante la pandemia, las horas dedicadas por muchos hombres y mujeres al trabajo de cuidados no remunerado han aumentado como consecuencia del cierre de las escuelas y guarderías, de las reducciones de los servicios públicos para las personas con discapacidad y las personas de edad avanzada, de la no disponibilidad de los trabajadores domésticos y de la necesidad de cuidar de los familiares que han contraído el COVID-19.

Dado que la mayoría de los niños de 6 a 12 años de edad están confinados en sus hogares, muchas madres y padres que teletrabajan o que han perdido su empleo como consecuencia de la crisis están ocupados con la

enseñanza a distancia, y encargándose de sus hijos en edad escolar. Muchos países han tratado de reducir la presión ejercida sobre los padres que trabajan extendiendo la duración de la licencia parental o proporcionando medios financieros para que tanto los trabajadores asalariados como los trabajadores independientes puedan pagar servicios de cuidado. Los horarios de trabajo flexibles y las modalidades de trabajo a domicilio, que muchas empresas han introducido durante el confinamiento, tal vez sean más frecuentes en el futuro, ayudando a los padres que trabajan a conciliar mejor el trabajo con sus responsabilidades familiares. Es importante que esta nueva normalidad ofrezca a las mujeres y a los hombres la igualdad de oportunidades para teletrabajar y las maneras de superar las tensiones que entraña conciliar las responsabilidades laborales y familiares, así como que se aborden de manera adecuada las cuestiones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, incluida la violencia doméstica.

### Respuestas en apoyo de los trabajadores con responsabilidades familiares

#### Políticas relativas a la licencia familiar y de cuidados

- Muchos países han presionado para que se establezcan modalidades de trabajo flexible, incluido el teletrabajo, cuando la actividad comercial lo permita.<sup>35</sup>
- En **Italia**, los padres que trabajan tienen la posibilidad de tomar 15 días de licencia parental, con una reducción del 50 por ciento de su salario si sus hijos son menores de 12 años, y sin salario si tienen más de 12 años. Alternativamente, los padres pueden solicitar un bono por valor de 600 euros (1 000 euros para los trabajadores de la salud) para modalidades de cuidado alternativas. Esta posibilidad está abierta tanto a los trabajadores asalariados como a los trabajadores independientes.<sup>36</sup>
- En **Rumania** se han introducido días libres adicionales para los padres que trabajan.<sup>37</sup>
- En los **Estados Unidos**, se han introducido dos semanas de licencia de enfermedad remunerada para los trabajadores calificados si están enfermos, en cuarentena o tratando de obtener un diagnóstico o cuidados preventivos para el coronavirus, o si están cuidando de familiares enfermos. Pueden concederse hasta 10 semanas adicionales

de licencia remunerada a las personas que cuidan de niños cuyas escuelas están cerradas o cuyo proveedor de cuidado infantil no está disponible debido al coronavirus.<sup>38</sup>

#### Apoyo a los ingresos

- En **Japón**, se están proporcionando subsidios destinados a compensar a las empresas que han introducido la licencia familiar para los trabajadores afectados por el cierre de las escuelas, a fin de asegurar el pago continuo de los salarios.<sup>39</sup> También se están concediendo préstamos a los trabajadores independientes obligados a permanecer en el hogar debido al cierre de las escuelas.<sup>40</sup>
- La **República de Corea** emite bonos para los hogares de ingresos bajos, a fin de que busquen servicios alternativos de cuidado infantil.<sup>41</sup>
- **Australia** ha ampliado el acceso a las ayudas económicas a las personas que están cuidando a alguien afectado por el COVID-19.<sup>42</sup>
- En **Alemania**, las prestaciones por hijos a cargo se han ampliado con miras a apoyar a los padres con ingresos bajos, y se ha facilitado el acceso al apoyo la renta básica para los trabajadores independientes.<sup>43</sup>

## El COVID-19 y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

Los informes de muchos países indican que, a raíz del confinamiento, la incidencia de la violencia doméstica ha aumentado desde el brote del COVID-19.<sup>44</sup> Por lo tanto, es plausible creer que, en las circunstancias actuales, el teletrabajo puede estar asociado con una mayor exposición de los trabajadores a la violencia doméstica. La presión financiera, la ansiedad acerca del futuro y la desconexión de las redes de apoyo tienen asimismo el potencial de exacerbar cualquier factor subyacente. Si bien la violencia doméstica afecta fundamentalmente a las mujeres, los hombres también pueden ser víctimas de este flagelo.<sup>45</sup> En el contexto del COVID-19, las medidas de seguridad y salud en el

trabajo encaminadas explícitamente a prevenir y reducir los riesgos psicosociales, en particular la violencia y el acoso, adquieren más importancia.<sup>46</sup> Al haber más personas trabajando desde casa utilizando la tecnología de la información y las comunicaciones, los trabajadores también están más expuestos al ciberacoso relacionado con el trabajo. Si bien el teletrabajo puede reducir las formas de violencia y acoso que requieren contacto personal, las modalidades generalizadas de teletrabajo a tiempo completo pueden aumentar el riesgo de violencia y acoso facilitados por la tecnología. Las medidas de seguridad y salud en el trabajo deberían fortalecerse con objeto de prevenir y reducir los riesgos psicosociales, especialmente la violencia y el acoso, y de promover la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

### Respuestas para prevenir la violencia y el acoso y proteger a sus víctimas

#### Canales de notificación

- En **Argentina, Austria, Chile y Portugal** los mecanismos existentes, incluidas las líneas de asistencia telefónica, los mensajes de texto y los chats en línea, se han reforzado.<sup>47</sup>
- **Francia** ha abierto centros de asesoramiento y ha designado las farmacias como lugares seguros en los que las víctimas de violencia doméstica pueden notificar su situación.<sup>48</sup> En **España**, las autoridades locales en muchas comunidades autónomas han establecido una iniciativa que permite a las víctimas de violencia doméstica dirigirse a su farmacia y solicitar una "máscara 19". Ésta es una contraseña que impulsará a los farmacéuticos a ponerse en contacto con las autoridades.<sup>49</sup> Una medida similar se ha adoptado en las farmacias en Argentina con la contraseña "barbijo rojo".<sup>50</sup>
- En **Uruguay** se han revisado protocolos que permiten a los trabajadores de la salud detectar casos de violencia doméstica.<sup>51</sup>
- El **Líbano** ha establecido una nueva línea telefónica directa para los casos de violencia doméstica durante el COVID-19.<sup>52</sup>
- En **Alemania**, dos Estados han anunciado una nueva línea telefónica directa orientada específicamente a los hombres víctimas de violencia.<sup>53</sup>

#### Medidas de protección

- **Australia, España y Uruguay** han introducido procedimientos judiciales acelerados para los casos más urgentes.<sup>54</sup>
- **Canadá** ha destinado 40 millones de dólares canadienses a atender las necesidades de alojamiento de las mujeres que huyen de situaciones de violencia. **Australia** ha invertido 5,5 millones de dólares australianos

para luchar contra la violencia doméstica durante el COVID-19.<sup>55</sup>

- En **Australia, Estados Unidos, Francia e Italia**, las autoridades nacionales han creado alianzas público-privadas con hoteles, con miras a poner habitaciones a disposición de las mujeres víctimas de violencia doméstica.<sup>56</sup>

#### Mitigar los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo

- En **Australia**, se exige a los empleadores que tengan en cuenta posibles incrementos de la violencia y el acoso, incluida la violencia doméstica al teletrabajar y el ciberacoso, en su evaluación de los riesgos y sus políticas de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con el COVID-19.<sup>57</sup>
- En el **Reino Unido**, la Iniciativa de los Empleadores relacionada con la Violencia Doméstica proporciona orientación a sus miembros sobre las medidas que pueden adoptar si temen que sus trabajadores se enfrenten a la violencia doméstica durante la crisis del COVID-19. Estas medidas abarcan desde ponerse en contacto con los trabajadores y remitirles a personas de contacto que les presten apoyo, hasta proporcionar información sobre las líneas telefónicas directas, las aplicaciones móviles y otros servicios de apoyo disponibles.<sup>58</sup>
- Muchas organizaciones de trabajadores en todo el mundo están promoviendo activamente medidas encaminadas a denunciar la violencia y proteger a las mujeres contra los abusos. Para obtener información y recursos a fin de ayudar a los sindicatos de más de 20 países a responder a la violencia de género durante la crisis del COVID-19, véase: <https://www.ituc-csi.org>

## El COVID-19: un duro recordatorio de que el techo de cristal sigue firmemente arraigado

La lucha contra el COVID-19 ha mostrado la necesidad de un liderazgo firme y de un diálogo continuo con todas las partes interesadas, a fin de asegurar que las decisiones sean eficaces e inclusivas. Sin embargo, también ha puesto de relieve, una vez más, el escaso espacio concedido a las mujeres.<sup>59</sup> Lejos de estar igualmente representadas en los grupos de trabajo políticos y científicos sobre el COVID-19 a nivel nacional, las mujeres apenas representan el 25 por ciento de los expertos en el mejor de los casos.<sup>60</sup>

Si bien la contribución de las mujeres a la concepción y puesta en práctica de las respuestas al COVID-19 es esencial, muchas cuestiones sin resolver explican por qué siguen sin estar presentes en los cargos directivos y de responsabilidad: las persistentes brechas de género en el empleo, la continua discriminación, la pesada carga que representa el trabajo de cuidados no remunerado, y la violencia y el acoso en el hogar, en el trabajo y en la sociedad. En la actualidad, sólo el 28 por ciento de los gestores y dirigentes son mujeres – cifra que apenas ha cambiado en los 30 últimos años.<sup>61</sup> Menos del 10 por ciento de los jefes de Estado o de gobierno, y sólo una cuarta parte de los parlamentarios, son mujeres.<sup>62</sup> En el sector de la salud, se concluyó que sólo el 20 por ciento de las organizaciones muestran paridad de género en sus juntas directivas, y sólo el 25 por ciento a nivel directivo.<sup>63</sup>

En muchos países, muy pocas mujeres están presentes en las instituciones nacionales de diálogo social, como los consejos económicos y sociales, las comisiones tripartitas y los consejos consultivos laborales. En la mayoría de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, el número de hombres que ocupan puestos de influencia sigue superando el de las mujeres.<sup>64</sup>

## La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género

La crisis social y de salud que ha provocado la pandemia ha mostrado el valor esencial, pero económicamente subestimado, de los servicios prestados por los trabajadores sociales y de la salud, y por los trabajadores de los servicios de emergencia y de limpieza, entre los cuales predominan las mujeres, a menudo mujeres migrantes. El teletrabajo ha obligado a muchos padres a redoblar sus esfuerzos y a asumir más responsabilidades de cuidado, enfrentándolos al reto de realizar un trabajo remunerado en su hogar mientras son solicitados por sus hijos o por otros familiares dependientes. El COVID-19 ha corroborado la necesidad apremiante, en los países en desarrollo, de facilitar la transición gradual a la formalidad de millones

de trabajadores y operadores del sector informal, la mayoría de los cuales son mujeres, a fin de crear unas sociedades más resilientes e inclusivas. En muchos países de ingresos bajos y medios esto conllevará estudiar estrategias de empleo alternativas a largo plazo para los millones de mujeres que se encuentran en los extremos inferiores de las cadenas mundiales de suministro, p.ej., en el sector textil, mientras que la repatriación de las actividades constituirá una gran amenaza después de la crisis.

En comparación a crisis anteriores, las respuestas de política nacionales a corto plazo al COVID-19 se centran más en los trabajadores que corren un mayor riesgo de perder su empleo y sus ingresos, como los trabajadores independientes, los que tienen un empleo temporal o los trabajadores del sector informal. Esto es particularmente pertinente para las mujeres, que están excesivamente representadas entre ellos. Se espera que esta crisis sienta las bases para unas decisiones macroeconómicas transformadoras en el ámbito de la igualdad de género que concedan prioridad a la protección social y a los cuidados; a unos presupuestos nacionales que respondan mejor a las necesidades y prioridades de todas las mujeres; a la realización de ajustes en los sistemas existentes de protección social y laboral para asegurar que se conceda a todos los trabajadores, con independencia de su situación contractual, una protección social y laboral adecuada, y a la presencia de más mujeres en los puestos de toma de decisiones.

## Cómo puede ayudar la OIT

Un programa de igualdad de género transformador y mensurable ocupa un lugar destacado en la Declaración del Centenario de la OIT adoptada en 2019, y en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8. El compromiso de los mandantes de la OIT de hacer realidad dicha Agenda también se refleja en las prioridades programáticas actuales de la OIT, que combinan la lucha contra la discriminación de género y contra los prejuicios respecto del acceso de las mujeres a los mercados del trabajo y su progresión en los mismos; la justa valoración del trabajo de las mujeres y la reducción de la brecha salarial por motivo de género; el apoyo a una distribución más equitativa del trabajo de cuidados no remunerado entre las familias y el Estado y entre los hombres y las mujeres, y la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Hacer realidad esta agenda requiere el establecimiento de un conjunto de políticas y medidas integradas, inclusivas y transformadoras, que se orienten por las normas internacionales del trabajo pertinentes.

A corto plazo, la OIT está apoyando los esfuerzos de sus mandantes para enmarcar las respuestas de política al COVID-19 de tal manera que tengan debidamente en cuenta las dimensiones de género pertinentes de la crisis. Por ejemplo, los esfuerzos actuales para realizar un seguimiento y evaluar el impacto del virus en la economía informal, a escala mundial y nacional, genera datos desglosados por género que pueden ayudar a los países a concebir intervenciones de política que tengan en cuenta las consideraciones de género. Las próximas orientaciones prácticas sobre el teletrabajo durante el COVID-19 y más allá proporcionan recomendaciones prácticas sobre cómo gestionar la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares que los teletrabajadores, en particular las mujeres, experimentan cuando los límites entre la vida laboral y familiar están difuminados, o sobre cómo gestionar el mayor riesgo de violencia doméstica o de ciberacoso durante el confinamiento. Asimismo, la asistencia técnica que presta la OIT a los países para que velen por que las respuestas al COVID-19 no dejen atrás a los trabajadores migrantes y a los refugiados aborda las circunstancias y necesidades específicas de las trabajadoras migrantes, como las trabajadoras domésticas.

A medio y largo plazo, la OIT puede ayudar a sus mandantes a redoblar sus esfuerzos para lograr un mundo del trabajo posterior al COVID-19 que muestre una serie de mejoras.

- **Libre de discriminación y de estereotipos de género:** Esto conlleva prestar asistencia técnica sobre cómo superar las prácticas discriminatorias en todos los aspectos del empleo y la ocupación, en particular la remuneración, la progresión profesional, y las disposiciones y cobertura de seguridad social en consonancia con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y con el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), de la OIT. Los países también deberían considerar unirse a la Coalición Internacional a favor de la Igualdad de Remuneración, con miras a apoyar los esfuerzos encaminados a lograr la igualdad de remuneración.
- **Más tiempo y dinero para los cuidados:** Esto exige conceder prioridad a las inversiones públicas en infraestructura, protección social y servicios públicos de cuidado, en particular en los entornos rurales e informales, a fin de redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado y liberar el tiempo de las mujeres. Un asunto que requiere atención urgente como cuestión de justicia y eficiencia es la mejora de las condiciones de trabajo, incluidos los salarios, y de los derechos de representación de los trabajadores en los servicios de cuidado

esenciales. En este contexto, es fundamental realizar una evaluación adecuada del trabajo de las mujeres en los servicios esenciales, lo cual apoya la Coalición Internacional a favor de la Igualdad de Remuneración. La OIT puede ayudar a sus mandantes a elaborar marcos jurídicos y de política integrales que permitan a los trabajadores conciliar las responsabilidades laborales y familiares de conformidad con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), y con el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), de la OIT, y sus Recomendaciones respectivas, y a asegurar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

- **Libre de violencia y de acoso:** Esto conlleva prestar asistencia técnica a los mandantes de la OIT, para que puedan mitigar los efectos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en consonancia con el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 206). Para acelerar la labor en este ámbito, la OIT llevará a cabo una campaña mundial a fin de promover la ratificación del Convenio núm. 190, y seguirá ayudando al mismo tiempo a los países a revisar sus marcos jurídicos.
- **Más mujeres abriendo camino:** Esto puede lograrse proporcionando asesoramiento sobre medidas proactivas que aumenten la participación y representación de diferentes grupos de mujeres en los órganos decisorios, en particular en las relaciones laborales, el diálogo social, incluida la negociación colectiva, y las instituciones de los interlocutores sociales.

## Notas finales

1 ILOSTAT, Departamento de Estadística de la OIT, 2020; <https://ilostat.ilo.org/es/> [consultado por última vez el 7 de mayo de 2020]; OIT: Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos (Ginebra, 2019).

2 M. Karamessini y J. Rubery (eds.): "Economic crisis and austerity: Challenges to gender equality", en *Women and Austerity: The Economic Crisis and the Future for Gender Equality* (Abingdon, Routledge, Routledge IAFFE Advances in Feminist Economics series, 2014), págs. 314–351; T. Alon et al.: "The Impact of COVID-19 on Gender Equality", National Bureau of Economic Research, Working Paper 269479, abril de 2020; <https://www.nber.org/papers/w26947> [consultado por última vez el 7 de mayo de 2020]; S. Amann: "A Very Male Recession: Men Hit Hardest by Job Losses", en *Der Spiegel International*, 1º de mayo de 2009, <https://www.spiegel.de> [consultado por última vez el 29 de abril de 2020].

3 Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Segunda edición. Estimaciones actualizadas y análisis, OIT, 7 de abril de 2020; [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_740981.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740981.pdf) [consultado por última vez el 29 de abril de 2020].

4 OCDE: Women at the core of the fight against COVID-19 crisis (París, 2020).

5 R.M. Prasad: "Loan Hurdles: Do Banks Discriminate against Women Entrepreneurs?", en *Academy of Management Perspectives* (2009, vol. 23, núm. 4, noviembre), págs. 91–93; N. Wellalage y S. Locke: "Access to credit by SMEs in South Asia: do women entrepreneurs face discrimination?", en *Research in International Business and Finance* (2017, Elsevier, vol. 41(C)), págs. 336–346.

6 A. Demircuc-Kunt et al.: *The Global Findex Database 2017: Measuring Financial Inclusion and the Fintech Revolution* (Washington, D.C., Grupo del Banco Mundial, 2018).

7 Decreto-ley núm. 18 de 17 de marzo de 2020, *Gazzetta Ufficiale de la Repubblica Italiana*; "COVID-19 – Comment bénéficiaire de l'aide de 1 500€ du fonds de solidarité?", Gobierno francés, 2020, <https://www.gouvernement.fr/coronavirus-covid-19-comment-beneficiaire-de-l-aide-economique-de-1-500eu-du-fonds-de-solidarite> [consultado por última vez el 23 de abril de 2020].

8 "Coronavirus (COVID-19): what to do if you're self-employed and getting less work or no work", Gobierno del Reino Unido, 2020, <https://www.gov.uk/guidance/coronavirus-covid-19-what-to-do-if-youre-self-employed-and-getting-less-work-or-no-work> [consultado por última vez el 23 de abril de 2020].

9 G. Giupponi y C. Landais: "Building effective short-time work schemes for the COVID-19 crisis", *Vox CEPR Policy Portal*, 1º de abril de 2020, <https://voxeu.org/article/building-effective-short-time-work-schemes-covid-19-crisis> [consultado por última vez el 23 de abril de 2020]; "Policy Responses to COVID-19", FMI, 2020, <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Policy-Responses-to-COVID-19> [consultado por última vez el 30 de marzo de 2020]; A. Arpaia et al.: "Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations" (Comisión Europea, Occasional Papers 64, junio de 2010).

10 Análisis de OIT-ACTRAV: Respuestas de los gobiernos al COVID-19, Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, 6 de abril de 2020, [https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_740917/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_740917/lang--en/index.htm).

11 OIT: Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico (tercera edición, Ginebra, 2018), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_635149.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_635149.pdf).

12 Observatorio de la OIT: El COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición. Estimaciones actualizadas y análisis, 29 de abril 2020, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_743154.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf) [consultado por última vez el 30 de abril de 2020].

13 WIEGO: "Home-based workers face a new kind of isolation", 2020, <https://www.wiego.org/home-based-workers-face-new-kind-isolation>.

14 OIT: Aplicación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo (Ginebra, 2019); OIT, op. cit., nota 1.

15 C. Carr: "For street vendors, finding water and toilets isn't just a nuisance, it's cutting into earnings", entrada de blog, IIED, 12 de agosto de 2019, <https://www.iied.org/for-street-vendors-finding-water-toilets-isnt-just-nuisance-its-cutting-earnings> [consultado por última vez el 9 de abril de 2020].

16 J. Arredondo: "Waste pickers: Essential service providers at high risk", entrada de blog, WIEGO, 2020, <https://www.wiego.org/waste-pickers-essential-service-providers-high-risk> [consultado por última vez el 9 de abril de 2020].

- 17 De los 70,1 millones de trabajadores domésticos empleados por hogares en todo el mundo, 49,7 millones son mujeres (OIT: El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente (Ginebra, OIT, 2018)).
- 18 "Domestic workers: Frontline care workers face COVID-19 challenges", WIEGO, 2020, <https://www.wiego.org/domestic-workers-frontline-care-workers-face-covid-19-challenges> [consultado por última vez el 6 de abril de 2020].
- 19 ibíd.
- 20 ibíd.
- 21 Federación Internacional de Trabajadores del Hogar: "Global: IDWF Statement on Protecting Domestic Workers Rights and Fighting the Coronavirus Pandemic", 18 de marzo de 2020, <https://idwfed.org/en/updates/global-idwf-statement-on-protecting-domestic-workers-rights-and-fighting-the-coronavirus-pandemic> [consultado por última vez el 14 de abril de 2020].
- 22 WIEGO: op. cit., nota 18.
- 23 L. Cifoni: Coronavirus, colf e badanti: "Corsa ai contratti regolari", Il Messaggero.it, 7 de mayo de 2020, [https://www.ilmessaggero.it/italia/coronavirus\\_colf\\_badanti\\_corsa\\_contratti\\_regolari-5129826.html](https://www.ilmessaggero.it/italia/coronavirus_colf_badanti_corsa_contratti_regolari-5129826.html); M. Ingrosso: "Puglia, domestiche, badanti e baby sitter 'boom' di assunzioni", en La Gazzetta del Mezzogiorno. Disponible en: <https://www.lagazzettadelmezzogiorno.it> [consultado por última vez el 14 de abril de 2020].
- 24 U. Cattaneo et al.: "The impact of HIV on care work and the care workforce", documento de referencia preparado para un informe sobre la economía del cuidado (Ginebra, OIT, de próxima publicación).
- 25 La penalización salarial del trabajo de cuidados es la diferencia entre el salario por hora de los trabajadores ocupados en sectores no relacionados con el cuidado y el percibido por los trabajadores de los sectores del cuidado que no puede atribuirse a la diferencia de competencias, experiencia o credenciales.
- 26 OIT, op. cit., nota 17.
- 27 ibíd.; OIT: Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Informe V(1), 108ª reunión de la Conferencia Internacional el Trabajo, Informe V(1), Ginebra, 2019; Y. Cabezas: "Enfermera de hospital de Alajuela: ¡No se imagina cómo le desean la muerte al médico!" Costa Rica, CRHoy.com, 14 de marzo de 2020, <https://www.crhoy.com/reportaje-especial/enfermera-del-hospital-de-alajuela-no-se-imagina-como-le-desean-la-muerte-al-medico/>; C. Martin: "Pourriez-vous loger ailleurs?: des soignants rejetés par leurs voisins à cause de l'épidémie de coronavirus", BFMTV, 25 de marzo de 2020, <https://www.bfmtv.com/societe/coronavirus-des-soignants-rejetes-par-leurs-voisins-a-cause-de-l-epidemie-1881968.html> [consultado por última vez el 9 de abril de 2020]; N. Sharma: "Stigma: the other enemy India's overworked doctors face in the battle against Covid-19", Quartz India, 25 de marzo de 2020, <https://qz.com/india/1824866/indian-doctors-fighting-coronavirus-now-face-social-stigma/> [consultado por última vez el 9 de abril de 2020].
- 28 OCDE: Supporting people and companies to deal with the Covid-19 virus: Options for an immediate employment and social-policy response (París, 2020).
- 29 A. Carli: "Cura Italia: tutte le misure per famiglie, lavoratori, imprese e sanità", 25 de marzo de 2020, <https://www.ilsole24ore.com/art/misure-famiglie-lavoratori-imprese-e-sanita-ecco-pacchetto-cura-italia-ADSNcqF> [consultado por última vez el 30 de marzo de 2020].
- 30 "Cooperatives and SSE enterprises respond to COVID-19 disruptions, while governments are also starting to integrate them in their measures", OIT, 24 de abril de 2020, [https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS\\_740254/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/news/WCMS_740254/lang--en/index.htm), [consultado por última vez el 20 de abril de 2020].
- 31 ibíd.
- 32 "Royal College of Nursing: COVID-19 (Coronavirus) and your mental wellbeing", <https://www.rcn.org.uk/get-help/member-support-services/counselling-service/covid-19-and-your-mental-wellbeing> [consultado por última vez el 30 de marzo de 2020].
- 33 "Les soignants de l'hôpital Lariboisière à Paris désormais escortés par des agents de sécurité jusqu'au métro, après des agressions", franceinfo, 1 de Abril de 2020, [https://www.francetvinfo.fr/sante/hopital/les-soignants-de-l-hopital-lariboisiere-a-paris-desormais-escortes-par-des-agents-de-securite-jusqu-au-metro-apres-des-agressions\\_3895143.html](https://www.francetvinfo.fr/sante/hopital/les-soignants-de-l-hopital-lariboisiere-a-paris-desormais-escortes-par-des-agents-de-securite-jusqu-au-metro-apres-des-agressions_3895143.html) [consultado por última vez el 28 de Abril de 2020]
- 34 OIT, op. cit., nota 17.

35 “Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take”, UNICEF/OIT/ONU-Mujeres, 27 de marzo de 2020, <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf> [consultado por última vez el 14 de abril de 2020].

36 Decreto-ley, op. cit., nota 7.

37 Análisis de OIT-ACTRAV, op. cit., nota 10.

38 Véase el sitio web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (<https://www.dol.gov>).

39 OCDE: op. cit., nota 28.

40 Análisis de OIT-ACTRAV, op. cit., nota 10.

41 U. Gentilini et al.: “Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures, socialprotection.org, 2020”, <https://socialprotection.org/discover/publications/social-protection-and-jobs-responses-covid-19-real-time-review-country>.

42 “COVID-19: advice for women experiencing domestic violence”, Gobierno de Australia, 2020, <https://www.esafety.gov.au/key-issues/covid-19/advice-women-domestic-violence> [consultado por última vez el 28 de abril de 2020].

43 U. Gentilini et al.: op. cit., nota 41.

44 M. Godin: “How Coronavirus Is Affecting Victims of Domestic Violence”, en Time, 18 de marzo de 2020; Angharad: “The impact of COVID-19 on women and children experiencing domestic abuse, and the life-saving services that support them”, Women’s Aid, 17 de marzo de 2020, <https://www.womensaid.org.uk> [consultado por última vez el 14 de abril de 2020]; Citizen Reporter: “Sexual offenses on the rise in Kenya as more people work from home over COVID-19”, Just40days.com, 2020, [https://just40days.com/detail\\_Sexual-offenses-on-the-rise-in-Kenya-as-more-people-work-from-home-over-COVID-19\\_37973](https://just40days.com/detail_Sexual-offenses-on-the-rise-in-Kenya-as-more-people-work-from-home-over-COVID-19_37973) [consultado por última vez el 9 de abril de 2020]; S. Sambhi: “Covid-19 and the increase in domestic violence in Asia Pacific”, Eco-Business. Com, 3 de abril de 2020, <https://www.eco-business.com/news/covid-19-and-the-increase-in-domestic-violence-in-asia-pacific/> [consultado por última vez el 9 de abril de 2020].

45 Los Estados alemanes anuncian una nueva línea de asistencia telefónica para los hombres víctimas de violencia doméstica, DW.COM, 22 de abril de 2020, <https://www.dw.com/en/german-states-announce-new-hotline-for-male-victims-of-domestic-violence/a-53209399> [consultado por última vez el 24 de abril de 2020].

46 OIT: Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo (Ginebra, 2020).

47 “COVID-19: advice for women experiencing domestic violence”, op. cit., nota 42; M. Ayuso: “El drama de las mujeres que sufren violencia y están aisladas con sus agresores”, La Nación, 19 de marzo de 2020; Plan de contingencia de atención, protección y reparación ante los efectos del coronavirus, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Gobierno de Chile, 2020, [https://www.sernameg.gob.cl/?page\\_id=31045](https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=31045) [consultado por última vez el 28 de abril de 2020].

48 I. Guenfoud: “French women use code words at pharmacies to escape domestic violence during coronavirus lockdown”, ABC News, 3 de abril de 2020, <https://abcnews.go.com> [consultado por última vez el 28 de abril de 2020].

49 N. Higgins: “When home gets violent under lockdown in Europe”, BBC News, 13 de abril de 2020, <https://www.bbc.com/news/world-europe-52216966> [consultado por última vez el 28 de abril de 2020].

50 ““Barbijo rojo”, la contraseña para las mujeres golpeadas en las farmacias argentinas”, El País, 10 de abril de 2020, <https://www.elpais.com.uy/eme/aplausos/barbijo-rojo-contrasena-mujeres-golpeadas-farmacias-argentinas.html> [consultado por última vez el 28 de abril de 2020].

51 El Gobierno anunció medidas para evitar aumento de casos de violencia de género durante la emergencia sanitaria, Oficina del Presidente, Uruguay, 2020. Disponible en: <https://www.presidencia.gub.uy> [consultado por última vez el 28 de abril de 2020].

52 N. Houssari: “Lebanese hotline set up to handle surge in COVID-19 domestic violence cases”, Arab News, 3 de abril de 2020, <https://www.arabnews.com/node/1652146/middle-east> [consultado por última vez el 15 de abril de 2020]; P. Pylas: UK boosts help for abuse victims during virus lockdown, Londres, Associated Press, 11 de abril de 2020, <https://apnews.com/667b2780ceef42628834bf8013c7f416> [consultado por última vez el 15 de abril de 2020].

53 Estados alemanes ..., op. cit., nota 45.

54 A. Remeikis: "Australia's family court to fast-track coronavirus lockdown-related cases", The Guardian.com, 29 de abril de 2020, <https://www.theguardian.com/world/2020/apr/27/australias-family-court-to-fast-track-coronavirus-lockdown-related-cases> [consultado por última vez el 28 de abril de 2020]; A. Castedo y L. Immaculada: "Spain: Suspension of judicial proceedings and deadlines in the context of urgent measures to fight COVID-19, 18 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.jdsupra.com/legalnews/spain-suspension-of-judicial-82762/> [consultado por última vez el 28 de abril de 2020]; El Gobierno anunció medidas ..., op. cit., nota 51.

55 "\$5.5m to boost domestic violence services during COVID-19 pandemic", declaración conjunta, Gobierno de Queensland, 8 de abril de 2020, <http://statements.qld.gov.au/Statement/2020/4/8/55m-to-boost-domestic-violence-services-during-covid19-pandemic> [consultado por última vez el 15 de abril de 2020].

56 H. Rozman: "How L.A.'s hotel industry is stepping up in the COVID-19 crisis", carta al editor de Los Angeles Times, 12 de abril de 2020; "Local hotels working to help those impacted from coronavirus", WITN.com, Jacksonville, NC, 14 de abril de 2020, <https://www.witn.com/content/news/Local-hotels-working-to-help-those-impacted-from-coronavirus-569645331.html> [consultado por última vez el 15 de abril de 2020]; A. Thompson: "Nation's largest hotel chain shelters domestic abuse survivors", en The Sydney Morning Herald, Sydney, NSW, 7 de abril de 2020; All involved against domestic violence, Unibail-Rodamco-Westfield, 8 de abril de 2020, <https://www.urw.com/en/press-room/press-news/all-involved-against-domestic-violence> [consultado por última vez el 15 de abril de 2020]; "Coronavirus: ouverture à Bruxelles d'un hôtel pour les femmes victimes de violences familiales ou conjugales", rtbf.be, 6 de abril de 2020, [https://www.rtf.be/info/regions/bruxelles/detail\\_coronavirus-ouverture-a-bruxelles-d-un-hotel-pour-les-femmes-victimes-de-violences-familiales-ou-conjugales?id=10476521](https://www.rtf.be/info/regions/bruxelles/detail_coronavirus-ouverture-a-bruxelles-d-un-hotel-pour-les-femmes-victimes-de-violences-familiales-ou-conjugales?id=10476521) [consultado por última vez el 15 de abril de 2020].

57 "COVID-19 Information for workplaces", Safe Work Australia, <https://www.safeworkaustralia.gov.au/covid-19-information-workplaces> [consultado por última vez el 20 de abril de 2020].

58 "Coronavirus (COVID-19): help for employees when home is not a safe place", Employers' Initiative on Domestic Abuse, <https://www.eida.org.uk/our-covid-19-response> [consultado por última vez el 15 de abril de 2020].

59 R. Knaebel: "Face au coronavirus, les femmes davantage en première ligne que les hommes", bastamag.net, 15 de marzo de 2020, <https://www.bastamag.net/coronavirus-Covid19-femmes-soignantes-TheLancet-inegalites-epidemies-sante> [consultado por última vez el 9 de abril de 2020]; S. Torrey: How the coronavirus widens the gender pay gap, CNN, 31 de marzo de 2020, <https://edition.cnn.com/2020/03/31/perspectives/equal-pay-day-coronavirus/index.html> [consultado por última vez el 14 de abril de 2020].

60 D. Poggio: "Covid-19 e la task force per la ricostruzione - #Datecivoce: 4 donne su 17, non rappresenta l'Italia", en Corriere della Sera; véase asimismo el sitio web de Swiss National COVID-19 Science Task Force (<https://www.ethrat.ch/en/national-covid-19-science-task-force>).

61 ILOSTAT, op. cit., nota 1.

62 "Women in national parliaments: World classification", Unión Interparlamentaria, 1º de febrero de 2019, <http://archive.ipu.org/wmn-e/classif.htm> [consultado por última vez el 14 de abril de 2020]; "Facts and figures: Leadership and political participation", ONU-Mujeres, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/leadership-and-political-participation/facts-and-figures> [consultado por última vez el 14 de abril de 2020].

63 OMS: "Delivered by women, led by men: A gender and equity analysis of the global health and social workforce" (Ginebra, Human Resources for Health Observer Series, núm. 24, 2019).

64 OIT: op. cit., nota 1.