



► Nota de políticas

Julio de 2021

Avanzar en la reconstrucción con más equidad: Los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19

Más de año y medio después de entrar en la pandemia de COVID-19, la igualdad de género en el mundo del trabajo ha empeorado. Las mujeres han sufrido pérdidas desmesuradas de empleo e ingresos, debido también a su sobrerrepresentación en los sectores más afectados, y muchas siguen trabajando en primera línea, sosteniendo los sistemas de cuidados, las economías y las sociedades y a menudo realizando también la mayor parte del trabajo de cuidados no remunerados. Todos estos factores acentúan la necesidad de que en la recuperación se tenga en cuenta la perspectiva de género para responder al compromiso de “avanzar en la reconstrucción con más equidad”.

La presente nota de políticas ofrece un panorama de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo tras más de un año de pandemia de COVID-19. La nota confirma que sus efectos en el empleo de las mujeres han sido negativos tanto cuantitativa como cualitativamente, aunque con importantes variaciones regionales. La nota ofrece una instantánea de las medidas nuevas y permanentes adoptadas por los gobiernos para mitigar los efectos de la pandemia en el empleo y los ingresos, mientras que advierte de que éstos ya están dejando rezagadas a las mujeres. Por último, exhorta a que se adopten políticas con perspectiva de género, a fin de que los derechos de las mujeres al trabajo y sus derechos laborales sean una característica central de la recuperación de la COVID-19.

► Parte I: El trabajo de las mujeres en tiempos de la COVID-19

Las repercusiones de género de la COVID-19 en los mercados mundiales de trabajo

A nivel mundial, las mujeres se han visto desmesuradamente afectadas en cuanto a pérdidas de empleos: como consecuencia de la pandemia se

destruyó el 4,2 por ciento del empleo de las mujeres, frente al 3 por ciento en el caso de los hombres

La crisis económica inducida por la pandemia de COVID-19 provocó una pérdida de empleo sin precedentes a mujeres y a hombres. El gráfico 1 muestra que la disminución del empleo entre 2019 y 2020 fue más pronunciada que durante la Gran Recesión¹ tanto para las mujeres como para los hombres. Ello se debe en gran medida al impacto de los confinamientos que afectaron a los sectores, como el manufacturero y el de servicios, donde mayor es la representación de las mujeres, y donde a menudo éstas trabajan en modalidades informales. Las brechas que persisten entre uno y otro género en el tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerado, la limitación del acceso a la protección social y el recrudecimiento de la violencia y el acoso también han hecho difícil a las mujeres, en comparación con los hombres, poder conservar

¹ La Gran Recesión de 2008-2009.

Gráfico 1. Cambio porcentual en el empleo, por sexo, 2006-2021 y tasa de empleo, 2021



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT, estimaciones modeladas de la OIT.

sus empleos². Entre 2019 y 2020, en todo el mundo el empleo de las mujeres se redujo un 4,2 por ciento, lo que representa una caída de 54 millones de puestos de trabajo, mientras que el de los hombres se redujo un 3 por ciento, equivalente a 60 millones de puestos de trabajo³.

... y en 2021 todavía habrá 13 millones menos de mujeres empleadas que en 2019, mientras que el empleo de los hombres habrá recuperado los niveles de 2019

Según las previsiones de la OIT, se espera que en 2021, en todo el mundo, el empleo de las mujeres aumente un 3,3 por ciento en comparación con los niveles de 2020 (41 millones), mientras que el empleo de los hombres lo hará un 3 por ciento (59 millones). Aunque la tasa de crecimiento del empleo de las mujeres que se prevé para 2021 supera a la de los hombres, será, sin embargo, insuficiente para que las mujeres recuperen los niveles de empleo previos a la pandemia, debido a que éstas experimentaron mayores pérdidas de empleo en 2020 (-4,2 por ciento). A nivel mundial, se prevé que en 2021 haya 13 millones menos de mujeres empleadas que en 2019 y que el número de hombres con empleo sea aproximadamente el mismo que en 2019. Se prevé que en 2021 la cifra de mujeres empleadas sea de 1.270 millones y que la de los hombres con un empleo alcance los 2.019 millones. Sólo el 43,2 por ciento de las mujeres que en todo el mundo tienen edad para trabajar estarán empleadas en 2021, frente al 68,6 por ciento de los hombres en la misma situación. En otras palabras, en 2021 las mujeres todavía tendrán 25,4 puntos porcentuales menos de probabilidad de tener un empleo que los hombres.

Tendencias del empleo por regiones

En las Américas, el empleo de las mujeres descendió un 9,4 por ciento como consecuencia de la pandemia, lo que supuso el mayor descenso de todas las regiones

Como se pone de relieve en el gráfico 2, la región de las Américas fue la que experimentó la mayor reducción del empleo de las mujeres como resultado de la pandemia. Entre 2019 y 2020, el empleo de las mujeres disminuyó un 9,4 por ciento, frente al descenso del 7,0 por ciento en el caso de los hombres. La caída del empleo de las mujeres perturbó el progreso observado en los últimos 15 años, que fue debido a la mejora de las oportunidades educativas para las mujeres, al aumento de disponibilidad de empleos formales en el sector de los servicios, a la migración de zonas rurales a urbanas y al descenso de las tasas de fertilidad⁴. La OIT estima que a nivel regional la ratio entre empleo y población será de solo el 46,8 por ciento en el caso de las mujeres en 2021, mientras que en el de los hombres alcanzará el 66,2 por ciento. Estas cifras dibujan unas perspectivas sombrías para las mujeres de la región, y ponen de manifiesto que el crecimiento del empleo no es lo bastante intenso para recuperar los niveles previos a la pandemia.

En los Estados Árabes, a pesar de las favorables perspectivas para el empleo de las mujeres en 2021, éstas siguen teniendo cinco veces menos de probabilidad de tener un empleo que los hombres

El segundo mayor descenso en el número de mujeres empleadas se observó en los Estados Árabes. Entre 2019 y 2020, el empleo de las mujeres disminuyó un 4,1 por ciento y el de los hombres, un 1,8 por ciento (gráfico 2). Sin embargo, las perspectivas de recuperación parecen ser más favorables para las mujeres que para los hombres,

2 ILO. 2020. 'The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work' (Ginebra). OIT. 2018. 'El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente' (Ginebra).

3 En la sección Las repercusiones de género de la COVID-19 en los mercados mundiales de trabajo se presentan las nuevas proyecciones sobre el empleo de la OIT correspondientes a 2021, desagregadas por sexo.

4 OIT. 2019. 'Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos' (Ginebra).

pues se espera que en 2021 el empleo de las mujeres aumente un 5,6 por ciento y el de los hombres, un 3,7 por ciento, reflejo de medidas políticas más encaminadas a fomentar la participación de la mujer en el empleo⁵. Sin embargo, en la región subsisten importantes desigualdades de género en el trabajo. La OIT prevé que en 2021 la ratio entre empleo y población será sólo del 14,3 por ciento en el caso de las mujeres frente al 70,8 por ciento en el de los hombres. En los últimos 15 años, en la región apenas ha fluctuado la ratio entre empleo y población. Esta débil tasa de empleo de las mujeres se debe a la escasa cantidad y calidad de los puestos de trabajo generados, al papel que tradicionalmente la sociedad espera de la mujer y a la inestabilidad política recurrente⁶.

En 2021, en Asia y el Pacífico se prevé que el empleo de los hombres supere su nivel previo a la crisis, mientras que el de las mujeres probablemente siga estando por debajo de su nivel de 2019

En Asia y el Pacífico, el golpe de la pandemia hizo que el empleo de las mujeres disminuyera un 3,8 por ciento, frente al 2,9 por ciento en el caso de los hombres (gráfico 2). Se espera que el número de hombres con empleo aumente un 3 por ciento a finales de 2021, lo que compensaría con creces las pérdidas de empleos registradas en 2020. En contraste, en el caso del empleo de las mujeres las pérdidas no se verían compensadas por el aumento previsto del 3,2 por ciento en 2021. Eso aceleraría aún más el descenso de las tasas de empleo de las mujeres observado en la región durante los últimos 15 años, por lo que en 2021 sólo tendrían empleo el 41,2 por ciento de las mujeres, frente al 71,4 por ciento de los hombres. Entre los principales factores que explican el prolongado descenso de las tasas de empleo de las mujeres están la rápida transición de la agricultura a la manufactura, con tasas de formalización del empleo inferiores a las previstas, y la falta de servicios e infraestructuras del cuidado que pudieran permitir a las mujeres compaginar el trabajo con las responsabilidades familiares⁷.

En Europa y Asia Central, las mujeres han perdido el 2,5 por ciento de sus empleos debido a la pandemia, y se prevé que sólo se recupere el 0,46 por ciento de ellos en 2021

Es la segunda vez en los últimos 15 años que en Europa y Asia Central el empleo se ve gravemente afectado por una crisis. Entre 2008 y 2009, la Gran Recesión redujo drásticamente el empleo de los hombres (-2,3 por ciento), mientras que el de las mujeres se vio afectado en mucha menor medida (-0,5 por ciento) (gráfico 2). En contraste, la crisis de la COVID-19 ha recortado el empleo de las mujeres considerablemente más que el de los hombres, produciendo una disminución del 2,5 por ciento y del 1,9

por ciento, respectivamente. Las previsiones de la OIT para 2021 no son alentadoras, pues se espera que el número de mujeres empleadas aumente apenas el 0,46 por ciento y el de hombres el 0,4 por ciento. En Europa y Asia Central, la pandemia de COVID-19 ha detenido la tendencia positiva de los años anteriores de aumento de las tasas de empleo de las mujeres, impulsada por el mayor nivel educativo de las mujeres y el aumento de la cobertura de la protección social junto con las inversiones en la economía de los cuidados y el aumento de ofertas de empleo a tiempo parcial⁸. En 2021, se prevé que la tasa de empleo de las mujeres se sitúe en el 46,0 por ciento, frente al 60,8 por ciento en el caso de los hombres.

En África se espera que el aumento del empleo de las mujeres en 2021 compense con creces las pérdidas de empleos debidas a la pandemia de COVID-19. No obstante, sigue preocupando mucho la calidad del empleo y la dependencia de la economía informal

A pesar de los notables déficits de trabajo decente⁹, en África, el empleo de los hombres experimentó el menor descenso de todas las regiones geográficas, con solo una caída del 0,1 por ciento entre 2019 y 2020, mientras que el de las mujeres disminuyó un 1,9 por ciento (gráfico 2). Las perspectivas de recuperación son especialmente favorables para las mujeres, cuyo empleo se espera que aumente un 4,7 por ciento entre 2020 y 2021, compensando con creces las pérdidas de empleo relacionadas con la pandemia. Como resultado, se prevé que en 2021 la tasa de empleo de las mujeres en África llegue al 48,7 por ciento, que sería la más alta de todas las regiones, y que la de los hombres se sitúe en el 66,2 por ciento. Sin embargo, en la dinámica subregional persiste la división entre el norte y el sur. En el norte de África se prevé que sólo el 16,0 por ciento de las mujeres en edad de trabajar tengan un empleo en 2021. La suma de factores como la atribución de roles de género, la limitada expansión de los sectores de servicios y manufacturero y la ausencia de servicios de cuidados han contribuido a que las mujeres abandonen el trabajo remunerado en torno a los 25 años, coincidiendo con el matrimonio¹⁰. Por el contrario, en el África subsahariana se prevé que la ratio entre empleo y población en el caso de las mujeres siga estando entre las más altas del mundo en 2021 (el 57,1 por ciento). La brecha de género en las tasas de empleo, de 10,4 puntos porcentuales, es baja si se compara con otras muchas regiones. Con todo, en esta región el mayor empleo de las mujeres suele ser a expensas de la calidad de su trabajo, dada su participación desproporcionadamente elevada en la economía informal, especialmente en la agricultura, sector en el que el trabajo remunerado a menudo se une a las responsabilidades de cuidado no remuneradas¹¹. En África, la pandemia ha exacerbado las malas condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores de la

5 Ibid; ILO-OECD. De próxima aparición. 'Women at Work in G20 countries: Policy action since 2019' (Ginebra y París); ILO-OECD. 2020. 'Women at Work in G20 countries: Policy action since 2019' (Ginebra y París).

6 OIT. 2019. 'Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos' (Ginebra).

7 Ibid.

8 Ibid.

9 OIT. 2021. 'Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2021' (Ginebra).

10 OIT. 2019. 'Un paso decisivo hacia la igualdad de género: En pos de un mejor futuro del trabajo para todos' (Ginebra).

11 Ibid; OIT. 2018. 'Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico. Tercera edición' (Ginebra).

Gráfico 2. Porcentaje de variación en el empleo, 2006-2021 y tasa de empleo, 2021, por sexo y región



Fuente: Cálculos de la OIT basados en ILOSTAT, estimaciones modeladas de la OIT.

economía informal, que han seguido trabajando tras el brote de COVID-19, poniéndose en riesgo ellas y ellos y sus familias. En este contexto, cuando el género se une a otras características personales, como el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la discapacidad o la situación en cuanto al VIH, existe el riesgo de que se amplíen aún más las disparidades de género¹².

Persisten las brechas de género en la calidad del empleo

La pandemia de COVID-19 ha arrojado luz sobre las grandes brechas de género en la calidad del empleo, especialmente con respecto a las muchas mujeres que trabajan en sectores y ocupaciones feminizados y en la economía informal. Ya antes de la pandemia, los empleos de alta concentración femenina se caracterizaban por los bajos salarios, las prolongadas jornadas de trabajo, las escasas oportunidades de ascender y la exposición a riesgos de salud y seguridad en el trabajo y a sufrir violencia y acoso.

Cuando estalló la pandemia, estas tendencias expusieron a un mayor peligro de ser despedidas a las trabajadoras, que vieron cómo se reducían notablemente sus horas de trabajo y/o experimentaron un mayor deterioro de sus condiciones laborales. Las trabajadoras y los trabajadores migrantes, las minorías étnicas y raciales, las personas de edad y discapacitadas y las que viven con el VIH y el SIDA también han visto mermada la calidad de sus empleos¹³. Durante la pandemia, las mujeres han seguido desempeñando trabajos esenciales en el sector de la sanidad y el trabajo social así como en otras ocupaciones esenciales, a menudo a riesgo de sus propias vidas y soportando una doble carga: turnos más largos en el trabajo y, además, trabajo de cuidados en casa¹⁴. Para la mayoría de las mujeres y de los hombres, la COVID-19 ha aumentado la demanda de cuidados en los hogares a una escala sin precedentes. Sin embargo, hay nuevos datos que muestran que son las mujeres las que siguen soportando la mayor carga del trabajo de cuidados no remunerado¹⁵. Lo que ha llevado a las mujeres que seguían teniendo un empleo a reducir las horas de trabajo remuneradas o a ampliar sus horas totales de trabajo (remuneradas o no) hasta niveles insostenibles.

En todo el mundo, las mujeres siguen ganando un 20 por ciento menos que los hombres¹⁶ y las mujeres

ven sus salarios más penalizados cuando pertenecen a minorías étnicas¹⁷, son migrantes¹⁸ o son personas discapacitadas¹⁹. La pandemia de COVID-19 ha golpeado a quienes están en el fondo de la escala salarial más que a quienes están en lo alto, y en particular a las mujeres que están desproporcionadamente representadas en los trabajos de baja remuneración. Según estimaciones basadas en una muestra de 28 países europeos, sin las subvenciones salariales las mujeres habrían perdido el 8,1 por ciento de sus salarios en el segundo trimestre de 2020, frente al 5,4 por ciento en el caso de los hombres.²⁰

La COVID-19 ha alterado los medios de ganarse la vida de las mujeres que trabajan en la economía informal, dado que muchos negocios informales se vieron obligados a cerrar temporal o permanentemente, provocando una grave pérdida de ingresos y aumentando el riesgo de caer en la pobreza. Como resultado, muchos niños y niñas se han visto más expuestos a tener que trabajar y han registrado tasas de escolarización más bajas, sobre todo las niñas.²¹ Las trabajadoras domésticas, muchas de las cuales laboran en la economía informal, están expuestas a importantes carencias de trabajo decente en lo que respecta a jornada laboral, salarios, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, incluida la violencia y el acoso. A nivel mundial, ganan el 56,4 por ciento del salario medio mensual de otros trabajadores. Las empleadas domésticas que trabajan internas y las que son migrantes están particularmente expuestas a deplorables condiciones de trabajo. Durante la pandemia, muchas trabajadoras domésticas han perdido sus empleos o han visto drásticamente reducidas sus horas de trabajo, con la correspondiente merma en sus salarios.²²

Con la pandemia, también ha quedado claro que, aunque en muchos empleos de altos salarios se podría pasar al teletrabajo a tiempo completo, no ha sido éste el caso de las muchas mujeres que tienen salarios bajos y cuyos empleos, por ejemplo en el comercio minorista, las ventas y la hostelería, requieren una interacción física con clientes, consumidores o pacientes. La OIT calcula que, durante la pandemia, el número de trabajadores que pudieron trabajar desde casa fue de 557 millones, lo que equivale sólo al 17,4 por ciento del empleo mundial²³. Aunque todavía no se dispone de datos desglosados por sexo sobre el número de personas que trabajan desde casa, algunos datos sugieren que las condiciones de trabajo de las mujeres han empeorado, pues la acumulación de factores como la ansiedad debida a la

12 ILO. 2020. 'The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work' (Ginebra); U. Cattaneo et al. 2019. 'The impact of HIV on care work and the care workforce' (Ginebra, OIT).

13 ILO. 2020. 'The COVID-19 Response: Getting Gender Equality Right for a Better Future for Women at Work' (Ginebra); OIT. 2020. 'La COVID-19 y el mundo del trabajo: Un enfoque en los pueblos indígenas y tribales' (Ginebra); OIT. 2020. '¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo?' (Ginebra); OIT. 2020. 'COVID-19 y el mundo del trabajo: Garantizar la inclusión de las personas con discapacidad en todas las etapas de la respuesta a la pandemia' (Ginebra); OIT. 2020. 'COVID-19 y el mundo del trabajo: Foco de atención en las personas que viven con el HIV' (Ginebra).

14 Cattaneo, U. y Pozzan, E. 2020. 'Trabajadoras sanitarias: Trabajo sin Descanso en los hospitales y en el hogar' (Ginebra, OIT).

15 EIGE. 2021. 'Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic'; ILO. 2020. 'A gender-responsive employment recovery: Building back fairer' (Ginebra).

16 OIT. 2018. 'Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?' (Ginebra).

17 OIT. 2020. 'Aplicación del Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales núm. 169 de la OIT: Hacia un futuro inclusivo, sostenible y justo' (Ginebra).

18 ILO. 2021. 'ILO Global Estimates on International Migrant Workers' (Ginebra); ILO. 2020. 'The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals' (Ginebra).

19 CSJ Disability Commission. 2021. 'Now Is the Time'.

20 OIT. 2020. 'Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19' (Ginebra).

21 OIT. 2021. 'Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir' (Ginebra).

22 ILO. 2021. 'Making decent work a reality for domestic workers' (Ginebra).

23 ILO. 2021. 'Policy Brief: From potential to practice: Preliminary findings on the numbers of workers working from home during the COVID-19 pandemic' (Ginebra).

COVID-19, las esperanzas puestas en los empleadores no realizadas y el aumento de las tareas de cuidados pueden tener graves repercusiones en la salud física y mental de las mujeres. En algunos casos, el teletrabajo también ha producido un aumento de la intensidad del trabajo, con posibles riesgos de agotamiento, intensificación del estrés y, en ocasiones, sensación de soledad²⁴.

Sin embargo, estudios realizados antes de la pandemia ya indicaban que el teletrabajo puede brindar a los trabajadores una mayor autonomía en la organización del trabajo y los horarios y que, bien diseñadas, las modalidades de teletrabajo pueden servir para promover la participación de las mujeres en puestos de dirección y liderazgo, la cual sigue siendo escasa²⁵. En el mundo, en 2020, sólo el 28,3 por ciento de quienes ocupan esos puestos son mujeres, cifra que ha cambiado muy poco en los últimos 27 años²⁶. La pandemia también ha vuelto a arrojar luz sobre el poco espacio del que disponen las mujeres en la toma de decisiones. A nivel mundial, las mujeres que participaron en los equipos de trabajo de la COVID-19 apenas fueron el 24 por ciento, lo que confirma que el techo de cristal se mantiene firme en las economías y en la política²⁷.

► Parte II: Políticas con perspectiva de género

Durante la pandemia se han aplicado medidas políticas a una escala sin precedentes, sobre todo en los países desarrollados. Sin embargo, han sido pocas las medidas con perspectiva de género encaminadas a afrontar la emergencia apoyando la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y mejorando sus condiciones laborales, como la calidad de sus ingresos y su seguridad en el mercado de trabajo.

Respuestas políticas para impedir que las mujeres sufran una pérdida desproporcionada de sus empleos e ingresos durante el período de emergencia

Durante la pandemia, las mujeres salieron bastante mejor paradas en los países que adoptaron medidas para evitar que perdieran su empleo. Entre las medidas de emergencia adoptadas para evitar la pérdida de puestos de trabajo figuran las prestaciones para el mantenimiento del empleo, que evitan el desempleo compensando las pérdidas salariales debidas a la reducción temporal de la jornada laboral o la suspensión del trabajo. Estas prestaciones evitan la ruptura de la relación laboral, mantienen a las trabajadoras en sus puestos de trabajo y salvaguardan sus competencias, al tiempo que contribuyen a una rápida recuperación. Especialmente extendidas en Europa, también se han aplicado en otras regiones. En Argentina y Botswana, por ejemplo, los gobiernos subvencionaron los salarios a cambio de garantías para evitar despidos durante un periodo fijado. En Australia y Nueva Zelanda, las prestaciones se ampliaron para cubrir también a los trabajadores ocasionales, entre quienes las mujeres están sobre representadas²⁸. Algunos países, como Chequia, centraron sus ayudas en las trabajadoras autónomas. También se ha procurado con estas medidas mantener la presencia de las trabajadoras y los trabajadores en el mercado de trabajo: en Chile y Malasia se permitió el acceso al seguro de desempleo al tiempo que se mantuvo la relación laboral²⁹.

Cuando los trabajadores pierden el empleo, es de vital importancia establecer mecanismos para que se reincorporen a él cuanto antes. Durante la pandemia de COVID-19, en algunos países se tomaron medidas específicas en apoyo de las mujeres. En Colombia y Chile, por ejemplo, se aplicaron subvenciones salariales a las nuevas contrataciones, con tipos más altos en el caso de las mujeres. Colombia y Senegal, entre otros países, han creado o reforzado ayudas para las emprendedoras. Además, tanto países desarrollados como en desarrollo han establecido o ampliado programas públicos generadores directos de empleo³⁰. En muchos casos, como en México o en Kenya, se establecieron cuotas para garantizar que las mujeres se beneficien de estos programas³¹.

Junto con las medidas previas a la pandemia de COVID-19 centradas en el empleo, los gobiernos reconocieron la necesidad de apoyar los medios de ganarse la vida de las mujeres a lo largo del período de emergencia, especialmente en la economía informal, dadas sus dificultades para poder acceder al empleo. Países como Brasil, Indonesia y Mozambique ampliaron sus programas de transferencias monetarias condicionadas (TMC) para llegar a más beneficiarias; Ghana y Pakistán los crearon nuevos, e India aumentó el importe de una transferencia monetaria ya existente. Otros países, como Colombia y Sudáfrica, pusieron en marcha subvenciones nuevas y temporales para las trabajadoras informales no

24 EIGE. 2021. 'Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic'.

25 OIT. 2021. 'Las mujeres en la gestión empresarial: Argumentos para un cambio' (Ginebra); International Organization of Employers (IOE). 2020. 'IOE Position Paper: Recommendations to foster female talent in top management levels' (Ginebra).

26 ILOSTAT.

27 UNDP. 2020. COVID-19 Global Gender Response Tracker.

28 Parliament of Australia. 2020. 'Australia's Jobkeepers Act'; Employment New Zealand. 2021. 'New Zealand's Wage Subsidy Scheme'.

29 OIT. 2020. 'Protección contra el desempleo en la crisis de la COVID-19. Respuestas de los países y consideraciones de política' (Ginebra).

30 ILO. 2021. 'PEP Global Inventory of Infrastructure Stimulus, Public Employment Programs (PEP) Public Works programs and related responses to the effects of COVID-19 pandemic' (Ginebra).

31 UNDP. 2021. 'COVID-19 Global Gender Response Tracker'.

acogidas a las TMC existentes. En el caso de la Argentina, se introdujo una nueva medida de apoyo a los ingresos, el Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), compatible con las TMC existentes, cuyos beneficiarios son los hijos, desvinculando de hecho las medidas de emergencia de apoyo a los ingresos dirigidas a los trabajadores de las prestaciones por hijos, que son universales y permanentes³².

Políticas de recuperación con perspectiva de género y ricas en creación de empleo

Es necesario que en una recuperación con perspectiva de género, inclusiva y rica en creación de empleo se contrarresten explícitamente los efectos específicos de género de la crisis de COVID-19 y se establezcan condiciones que contribuyan a la creación de trabajo decente para las mujeres. Se han puesto en marcha políticas macroeconómicas fiscales y monetarias sin precedentes para amortiguar los impactos de la pandemia y garantizar una rápida recuperación, sobre todo en 2020. Los paquetes de estímulo fiscal han sido mayores que en la crisis de 2008-2009, pero de estos recursos han sido relativamente pocos los que se han canalizado hacia medidas con perspectiva de género: de las 580 medidas fiscales y económicas para ayudar a las empresas a capear la crisis en 132 países y territorios, sólo el 12 por ciento de las medidas (70) tienen como objetivo reforzar la seguridad económica de las mujeres canalizando los recursos hacia sectores donde éstas predominan³³.

Tanto a nivel macroeconómico como sectorial hace falta, como condiciones previas para sostener la recuperación y evitar infligir más daños en las perspectivas de empleo de las mujeres, dar prioridad a los gastos que favorecen resultados de igualdad de género y evitar un saneamiento fiscal prematuro inducido por la creciente carga de la deuda o el temor a las presiones inflacionistas. En particular, las inversiones en la economía del cuidado cuentan con potencial para convertirse en parte inseparable de cualquier estrategia de recuperación con perspectiva de género y rica en creación de empleo, pues repercuten positivamente en cuanto a la generación de empleos decentes, particularmente para las mujeres (e indirectamente también para los hombres). Países como la Argentina y los Estados Unidos han puesto la inversión en servicios de cuidados en el centro de sus esfuerzos de recuperación. En la Argentina, las inversiones que el presupuesto destina a los cuidados suponen el 6,6 por ciento de la inversión pública total. El Plan de Empleos Americanos propuesto en los Estados Unidos se vuelca decididamente en inversiones en atención sanitaria y guarderías³⁴. La OIT estima que, en los países en desarrollo en los que persisten graves déficits de cobertura de la atención sanitaria, el coste

de su universalización es de 1.436,6 millones de dólares EE.UU., equivalente al 4,6 por ciento del PIB de los 131 países en desarrollo incluidos en el estudio³⁵.

Respuestas políticas para mejorar la calidad del empleo

Los países también han seguido tomando iniciativas para mejorar la calidad del trabajo de las mujeres. Como se ha dicho antes, una importante esfera de atención ha sido la economía del cuidado, no sólo por su potencial para crear puestos de trabajo, sino también para promover un mejor equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares en el hogar y para mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores del cuidado. Algunos países han prestado servicios de empleo a las madres, han aumentado el número de guarderías para padres y madres desempleados y familias de bajos ingresos (por ejemplo, Australia, República de Corea, Estados Unidos y Suriname) y han reformado la legislación sobre el permiso de paternidad, aumentando su duración (por ejemplo, Francia, Italia, Países Bajos), o alineándolo con el permiso de maternidad (como España). Otros países han establecido programas ad hoc para procurar que hijos y padres de comunidades marginadas reciban ayuda para acceder a las plataformas de enseñanza a domicilio (por ejemplo, Trinidad y Tobago³⁶). Es necesario y sumamente importante mejorar la calidad de los ingresos de las mujeres no sólo para reconocer el valor de su trabajo, sino también para combatir la pobreza. Por ejemplo, durante la pandemia muchos gobiernos han mejorado la compensación de las trabajadoras de la salud a través de prestaciones y más remuneración, ya sea a título permanente (por ejemplo, Francia) o temporal (por ejemplo, Argentina, Canadá, Italia, Japón, Federación Rusa y Sudáfrica). Otros países, como China y Singapur, están adoptando medidas para aumentar la participación de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, que ofrecen oportunidades de empleo mejor remunerado, mientras que otros están trabajando en la implantación de políticas de transparencia salarial y en la presentación de informes sobre salarios, como Francia y España. Por otra parte, algunos países, como Alemania, Japón y México, introdujeron ajustes al alza de los salarios mínimos, lo que contribuye a reducir la brecha de remuneración debida al género en lo más bajo de la distribución salarial, dado el exceso de representación femenina en la mitad inferior de la escala de los salarios³⁷.

Además, muchos países han puesto en marcha políticas y medidas para hacer frente al repunte de la violencia doméstica, que puede afectar negativamente a la participación de las mujeres en el empleo, la productividad laboral y la seguridad y salud en el trabajo. Ello se ha traducido en un aumento de los servicios para

32 ILO. 2020. 'A gender-responsive employment recovery: Building back fairer', ILO Policy Brief (Ginebra).

33 UNDP. 2021. 'COVID-19 Global Gender Response Tracker'.

34 The White House, 2021. 'FACT SHEET: The American Jobs Plan'.

35 Durán-Valverde, F. et al. 2020. 'Financing gaps in social protection: Global estimates and strategies for developing countries in light of the COVID-19 crisis and beyond'. Working Paper 14 (Ginebra, OIT).

36 ILO-OECD. De próxima aparición. 'Women at Work in G20 countries: Policy action since 2020' (Ginebra y París).

37 *Ibid.*

las víctimas de violencia. Por ejemplo, en China, la India y el Líbano las autoridades nacionales han creado o mejorado servicios de líneas telefónicas consagradas a prestar asistencia a víctimas de violencia doméstica y han apoyado campañas de sensibilización en las redes sociales. Otros países (por ejemplo, Bangladesh y Nigeria) han puesto en marcha campañas de prevención y sensibilización para combatir el aumento de violencia doméstica³⁸.

Algunos países también han tomado medidas de ayuda para los trabajadores de la economía informal que se han visto gravemente afectados por la pandemia. Las medidas aplicadas lo han sido en forma de transferencias monetarias no condicionadas, leyes más inclusivas y fondos de apoyo (por ejemplo, Brasil, Burkina Faso y Togo³⁹). Es necesario que en estas medidas se adopte una visión a largo plazo para facilitar la transición de los trabajadores de la economía informal a la formal. Para ello, en las políticas generales de emergencia y recuperación de la COVID-19 debe darse prioridad a la promoción del acceso universal a sistemas de protección social integrales, adecuados y sostenibles, que se adapten a la evolución del mundo del trabajo⁴⁰. Esto es esencial para ayudar a los trabajadores en situación de vulnerabilidad y hacer que las mujeres puedan incorporarse al mercado de trabajo, permanezcan y progresen en él y disfruten de un trabajo decente en igualdad de condiciones con los hombres.

► Parte III: Avanzar en la reconstrucción con más equidad

Dado que la parte del empleo que se ha perdido debido a la pandemia de COVID-19 es mayor en el caso de las mujeres, se necesitan esfuerzos políticos extraordinarios para garantizar que éstas vuelvan al mercado de trabajo con oportunidades de trabajo decente. Si no se da prioridad a este objetivo, se corre el riesgo de que las mujeres se queden atrás en los esfuerzos de recuperación, exacerbando aún más las desigualdades de género existentes en términos de acceso al empleo y calidad del mismo. Las consideraciones sobre igualdad de género deben ser un componente intrínseco del diseño, la elaboración, la aplicación y los resultados de

la totalidad de programas y estrategias, políticas, leyes y reglamentos implementados para responder a la pandemia de COVID-19 y recuperarnos de ella.

Avanzar en la reconstrucción con más equidad significa traer la igualdad de género al centro del esfuerzo de recuperación en consonancia con la Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente⁴¹. Los esfuerzos deberían encaminarse a establecer estrategias con perspectiva de género encaminadas a conseguir un empleo pleno, productivo y libremente elegido y un trabajo decente para todos, poniendo el foco en las necesidades de los más vulnerables y los más golpeados por la pandemia. La única vía para crear resiliencia ante crisis como la pandemia de COVID-19 consiste en una recuperación que sea equitativa y rica en creación de empleo, unos mercados laborales que no discriminen y unas economías que incluyan los cuidados⁴².

Medidas políticas urgentes

Fomentar políticas de empleo con perspectiva de género para una recuperación inclusiva y rica en creación de empleo. Las políticas de empleo deben contrarrestar los efectos específicos de género de la crisis de COVID-19 y crear las condiciones que sostengan la creación de empleo decente para las mujeres. Las políticas nacionales de empleo con perspectiva de género⁴³ pueden hacerlo en múltiples frentes. En primer lugar, es necesario que los paquetes de estímulo macroeconómico, que comprenden políticas tanto monetarias como fiscales, sigan impulsando la demanda agregada de manera que sostengan la conservación y la creación de empleo, con un enfoque particular en el empleo y los ingresos de las mujeres⁴⁴. Las políticas sectoriales deben seguir apoyando a los sectores afectados por las medidas de confinamiento, las perturbaciones del comercio y la contracción general del consumo y las inversiones, en particular a aquellos en los que predomina el empleo de las mujeres⁴⁵. En la fase inicial de la recuperación sería importante mantener la ayuda a los ingresos para aumentar el consumo. Es necesario que las políticas activas relacionadas con el mercado de trabajo sigan desempeñando su papel de ayuda para que las mujeres se reincorporen al empleo productivo. Por ejemplo, los servicios públicos de empleo que en sus planes y operaciones adopten un enfoque explícito de género tendrán más probabilidades de generar resultados equitativos en cuanto al género⁴⁶. A este respecto, deberían ser objeto de especial consideración políticas de perfeccionamiento y

38 *Ibíd.*

39 UNDP. 2021. 'COVID-19 Global Gender Response Tracker'.

40 OIT. 2021. 'CIT.109/Actas núm. 7A'; OIT. 2021. 'CIT.109/Actas núm. 5A' (Ginebra).

41 OIT. 2021. 'Resolución relativa a un llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente' (Ginebra).

42 *Ibíd.*

43 OIT. 2020. 'Fomento de una recuperación intensiva en empleo de la crisis de COVID-19 mediante políticas nacionales de empleo.' (Ginebra).

44 ONU Mujeres-OIT Herramienta de Política. 2021. 'Cómo evaluar los paquetes de estímulo fiscal desde una perspectiva de género', Programa Conjunto ONU Mujeres-OIT: Promoting Decent Employment for Women through Inclusive Growth Strategies and Investments in Care (Ginebra).

45 ONU Mujeres-OIT Herramienta de Política. 2021. 'Evaluar el impacto de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y los hombres, y apoyar una recuperación con perspectiva de género', UN Women-ILO Joint Programme: Promoting Decent Employment for Women through Inclusive Growth Strategies and Investments in Care (Ginebra).

46 OIT. De próxima aparición. 'Employment services and labour market policy responses'. Policy brief COVID-19 (Ginebra).

► Nota de la OIT

Avanzar en la reconstrucción con más equidad: los derechos de las mujeres al trabajo y en el trabajo, en el centro de la recuperación de la COVID-19

readaptación de competencias con perspectiva de género que permitieran a muchas mujeres encontrar nuevas oportunidades de trabajo decente, contribuyendo al mismo tiempo a cerrar la brecha de género en materia de competencias. Será necesario destinar con prioridad fondos suficientes para estas políticas.

Invertir en la economía del cuidado. Los sectores de la salud, el trabajo social y la enseñanza son importantes generadores de empleo, especialmente para las mujeres, aportan resiliencia a las economías y a las sociedades y permiten a los trabajadores con responsabilidades familiares trabajar fuera de casa (o incluso desde casa). Las inversiones en la economía del cuidado tienen potencial para convertirse en una parte central de las estrategias de recuperación inclusivas y ricas en creación de empleo, generando empleos decentes para quienes trabajan en el cuidado (en su mayoría mujeres), impulsando la demanda y mitigando las limitaciones de la oferta, y contribuyendo a la integración de las mujeres en los mercados de trabajo. Invertir en la economía del cuidado también significa invertir en políticas de permisos para dispensar cuidados (por ejemplo, los de maternidad, paternidad y parentales) y en modalidades de trabajo flexible que, bien diseñadas, pueden ayudar a los padres y madres que trabajan a combinar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, al tiempo que fomentan una división más equilibrada del trabajo en el hogar. Es vital que se amplíe la cobertura de las políticas del cuidado a la totalidad de mujeres y hombres para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y en la profesión, consiguiendo de ese modo una recuperación de la crisis de COVID-19 que sea transformadora en asuntos de género.

Trabajar por el acceso universal a una protección social amplia, adecuada y sostenible para todos, a fin de reducir la actual brecha de género en la cobertura de la protección social. Lograr el acceso universal supondría combinar prestaciones bien diseñadas, con cargo a los impuestos, y el seguro social con el fin de promover la transición de la economía informal a la formal, asegurando con ello que niñas y niños, mujeres y hombres, disfruten de la debida protección social durante toda su vida⁴⁷.

Promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Esta crisis ha puesto de manifiesto que el trabajo que hacen las mujeres, particularmente en la economía del cuidado, está infravalorado y que es necesario corregir eso. Abordar este problema mediante una serie de medidas, como la inclusividad en la legislación, la transparencia salarial y la estrecha interacción con los interlocutores sociales, ayudaría a mejorar la calidad del trabajo que realizan las mujeres. Dado que a nivel mundial éstas representan el 40 por ciento del total del empleo asalariado, pero también el 47 por ciento de quienes cobran el salario mínimo o menos, unos salarios mínimos que fueran suficientes también repercutirían enormemente en la autonomía económica de las mujeres. Teniendo en cuenta el “efecto faro” de

los salarios mínimos para la fijación de los salarios en la economía informal, las trabajadoras informales también se beneficiarían de ello⁴⁸. La adhesión a la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC) sería un paso adelante concreto en este ámbito.

Prevenir, afrontar y eliminar la violencia y el acoso.

La violencia doméstica y la violencia y el acoso basados en el género y relacionados con el trabajo se han agravado con la pandemia, socavando aún más la capacidad de las mujeres para ejercer un empleo remunerado⁴⁹. El Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), que entró en vigor el pasado 25 de junio de 2021, ofrece un marco claro y útil para abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que abarca desde la prevención hasta la protección, el control de aplicación y las vías de recurso y reparación, la formación y la sensibilización.

Promover que haya más mujeres en los puestos de adopción de decisiones.

Promover la participación de las mujeres y la igualdad de género en los puestos directivos exige medidas activas que aumenten la participación y la representación de los diferentes grupos de mujeres en los órganos de toma de decisiones, en el diálogo social y en las instituciones de los interlocutores sociales.



EPIC

La Coalición Internacional Para La Igualdad Salarial

LA IGUALDAD SALARIAL POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR

47 OIT. 2021. 'CIT.109/Actas núm. 7A' (Ginebra).

48 OIT. 2021. 'Informe Mundial sobre Salarios 2020–21: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19' (Ginebra).

49 ILO. 2020. 'The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future for women at work' (Ginebra).

► Apéndice metodológico

Las proyecciones de desglose por género para 2021 se elaboran a partir de dos algoritmos diferentes. Uno (modelo GEND-LF) se centra en la tasa de población activa y otro (modelo GEND-UR), en la tasa de desempleo. A partir de estas dos variables, se pueden derivar aritméticamente las cifras de empleo, desempleo, población activa e inactividad. La base de datos de estimaciones modeladas de la OIT elaborada para el informe Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo, Tendencias 2021, proyectó las variables de interés únicamente a nivel agregado. Por tanto, el objetivo de los modelos GEND-LF y GEND-UR es descomponer el agregado en series temporales separadas para hombres y mujeres.

En el modelo GEND-LF se lleva a cabo la desagregación como sigue. En primer lugar, se utilizan los datos trimestrales de la encuesta de población activa (EPA), que contienen un desglose por sexo. El panel abarca de manera no uniforme hasta el primer trimestre de 2021. En un primer paso, las proyecciones de empleo agregado a nivel trimestral se utilizan en una configuración de regresión para obtener la trayectoria esperada para cada género (la regresión interactúa plenamente con el género, el empleo agregado y un índice de componentes principales del PIB y la estructura demográfica). Se obtiene así una serie temporal trimestral para cada género, que se agrega al nivel anual. Estos datos anuales se utilizan para calcular las tasas de crecimiento de la variable objetivo en 2021 y, utilizando como base las estimaciones modeladas de 2020, aplicamos las tasas de crecimiento para obtener estimaciones correspondientes a 2021.

El modelo GEND-UR funciona de forma muy similar al modelo GEND-LF. La única diferencia es que en el paso de la regresión se utilizan los resultados del modelo GEND-LF, tras interactuar con el índice de componentes principales del PIB y la estructura demográfica, como variable explicativa adicional.

Fiabilidad y futuras revisiones

Las proyecciones están sujetas a una gran incertidumbre. El golpe sin precedentes que la pandemia de COVID 19 ha supuesto en el mercado de trabajo es difícil de evaluar haciendo una comparación con los datos históricos. Esta dificultad se acentúa especialmente a la hora de prever si habrá o no recuperación tras una recesión inducida por la pandemia.

Además, en el momento de la estimación seguían siendo escasas las series temporales coherentes de indicadores de alta frecuencia fácilmente accesibles y del momento, incluidos datos de encuestas de población activa (los más recientes sacados de fuentes de EPA abarcan el primer trimestre de 2021 correspondientes a 8 países). Cabe destacar el impacto de la India, que tiene una notable influencia en las estimaciones mundiales y regionales desagregadas por sexo. Las estimaciones se obtienen a partir de los datos del CMIE⁵⁰, porque en la actualidad es la única fuente con datos del momento para los indicadores objetivo. Esta fuente de datos presenta diferencias metodológicas con respecto a la Encuesta Periódica de Población Activa (EPA) oficial. Estas diferencias metodológicas dan lugar a estadísticas laborales muy diferentes, sobre todo en el caso de las mujeres. Dado que los modelos actuales sólo utilizan los datos del CMIE para captar el cambio de tendencias, y no los propios niveles, se incluyeron los datos, pues se consideró que las ventajas de utilizar datos basados en encuestas y no un enfoque de modelación completo compensaban las limitaciones metodológicas. No obstante, es muy probable que las estimaciones se revisen cuando se publiquen los datos oficiales de la EPA periódica. Además, la situación actual de la sanidad pública en la India dificulta particularmente hacer previsiones. Por tanto, aparte de estas cuestiones metodológicas, la situación sobre el terreno requiere aumentar la cautela a la hora de interpretar las estimaciones.

Todas estas circunstancias dan lugar a un alto grado de incertidumbre en relación con las proyecciones. Por estas razones, la OIT actualizará y revisará periódicamente las estimaciones.

50 CMIE sitio de internet: <https://www.cmie.com/>

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Suiza

Dep. de Condiciones de Trabajo e Igualdad
Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión (GEDI)
E: gedi@ilo.org

Departamento de Estadística
E: statistics@ilo.org

Servicio de Empleo, Mercados de Trabajo y Juventud (EMPLAB)
E: emplab@ilo.org