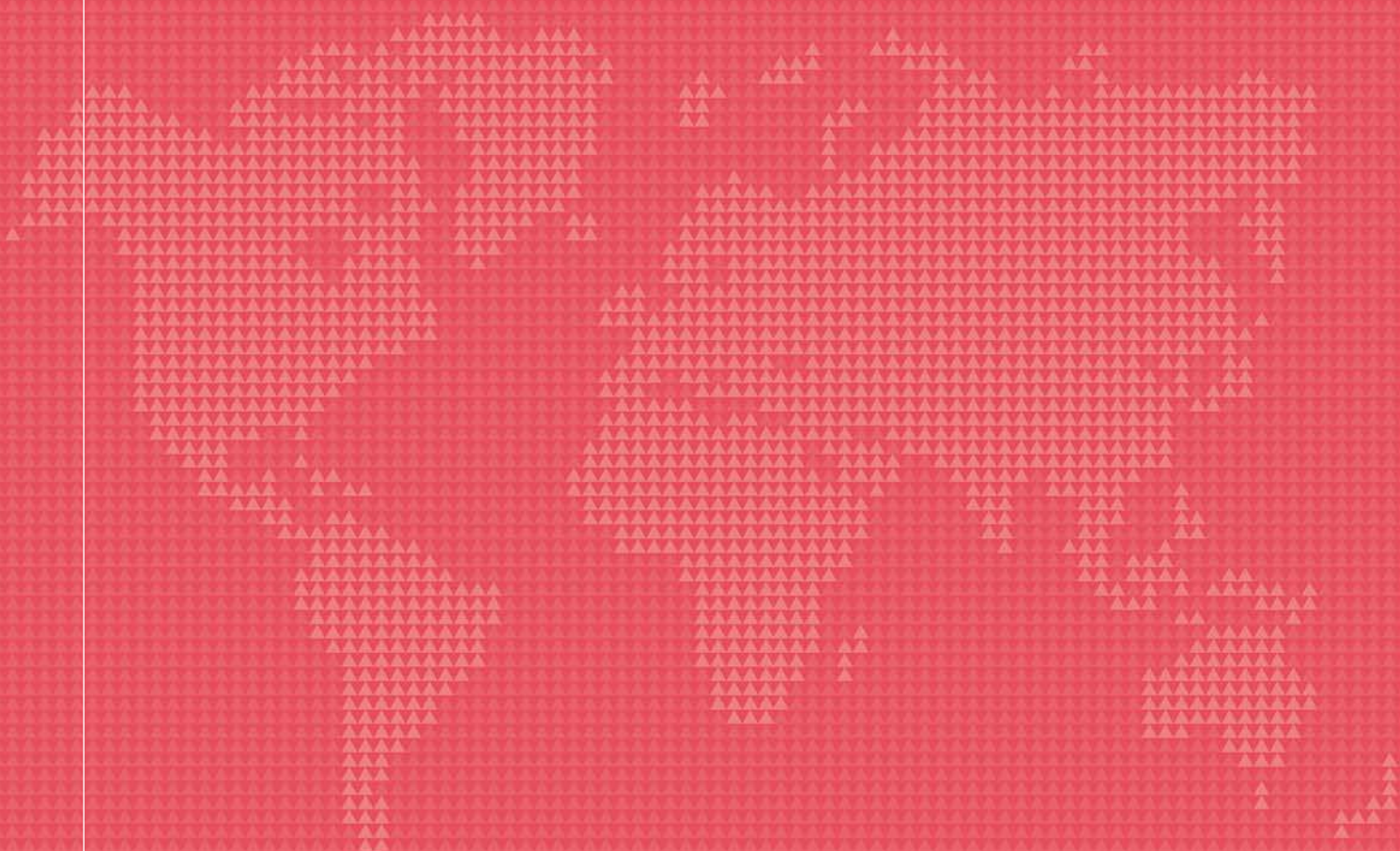


# La desigualdad de género en el centro de atención de la pandemia: Una visión desde las trabajadoras de América Latina y el Caribe

***María Bastidas Aliaga***

Estudiante, Programa de Doctorado en Ciencias Sociales,  
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla (España)



La pandemia de la COVID-19 encuentra a la región de América Latina y el Caribe fragmentada por desigualdades extremas y persistentes. Una de las desigualdades más arraigadas es la que existe entre varones y mujeres. Las causas estructurales de estas desigualdades están relacionadas con factores fundados en las relaciones patriarcales y los roles asignados a unos y otras, que vulneran de mayor manera a las mujeres; reconocerlas y afrontarlas con voluntad de superación es esencial para dar respuesta adecuada a los retos complejos históricamente acumulados y a los agregados en razón de los efectos de la pandemia. En ese sentido, es fundamental el papel que deben cumplir las políticas públicas para combatir las causas de la desigualdad, en particular las relacionadas a las formas diferenciadas en que sufren los impactos las mujeres y los varones, tomando como elemento para este análisis la perspectiva de género<sup>1</sup>.

Este documento es una contribución para el debate sobre los impactos diferenciados en razón de la condición de género que ha ocasionado la pandemia de la COVID-19 entre las mujeres y los varones en América Latina y el Caribe. En su contenido se integran aportes de trabajadoras de diversos sectores laborales y representantes de organizaciones sindicales de trece países<sup>2</sup> compilados a partir de una encuesta en línea realizada en marzo del 2021.

Después de examinar los antecedentes de las persistentes desigualdades de género en la región, el artículo se centra en el impacto de la pandemia COVID-19 en las condiciones laborales de las mujeres, su mayor carga de trabajo de cuidado no remunerado, el aumento de la violencia y el acoso contra las mujeres y los retos y consecuencias del teletrabajo. A continuación, se examinan las prioridades de la OIT para promover la igualdad de género en general y para llevar las cuestiones de género a un primer plano durante la pandemia, incluidos los retos que esto plantea para el movimiento sindical. Entre las propuestas se encuentran las perspectivas de las trabajadoras de la región y recomendaciones a los actores tripartitos: gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos. Nuestro objetivo es orientar el debate dentro del movimiento sindical, servir de referencia durante las negociaciones con los empleadores y ayudar a dar forma a las políticas públicas sobre estos temas.

---

<sup>1</sup> Es importante señalar que el análisis de género a que se refiere este artículo está circunscrito a la concepción binaria varón mujer y no a todas las variantes que la construcción social de género puede adoptar.

<sup>2</sup> Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Venezuela (República Bolivariana de). Queremos expresar nuestro reconocimiento por las valiosas contribuciones de los participantes en la encuesta.

## Aspectos generales del contexto

Una de las mayores brechas de género está en el trabajo doméstico no remunerado. «En todo el mundo, la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado es realizado por mujeres, lo que reduce sus posibilidades de incorporarse al trabajo remunerado» (Durán Heras 2012 41). La asignación cultural y la distribución de los roles género ha conllevado una mayor asunción del trabajo del cuidado por parte de las mujeres y niñas –sea remunerado o no– y esto las convierte en el colectivo clave para enfrentar la pandemia y sus impactos negativos. Tanto en los trabajos de la economía formal como en los de la economía informal, la mayor responsabilidad recae en las mujeres. Se estima que el tiempo que las mujeres le dedican a actividades domésticas y cuidados en el mundo, sin excepción, triplica (76,2 por ciento) al dedicado por los varones (OIT 2018a).

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas los impactos de la pandemia podrían revertir los logros de la agenda de igualdad de género y dificultar el alcance del Objetivo para el Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, haciendo más difícil reducir las brechas entre hombres y mujeres, alimentando el retroceso que se viene produciendo en diversos países.

Según datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), en dicha región y desde antes de la pandemia: *a)* una de cada tres mujeres no tenía ingresos propios, en contraste con uno de cada diez hombres que se encontraba en la misma condición; *b)* las mujeres en promedio le dedicaban más del 70 por ciento del total al trabajo no remunerado que demandan los hogares, y *c)* el 24 por ciento de las mujeres de la región se dedicaban exclusivamente a los quehaceres domésticos (no remunerados), mientras el porcentaje de los hombres en esta condición de actividad no llegaba al 1 por ciento. El confinamiento ha acrecentado dicha carga, causando en ellas una disminución de autocuidados y un aumento de problemas de salud mental. También ha restringido su desarrollo profesional y ha aumentado el riesgo de exclusión laboral (Fernández-Luis *et al.* 2020).

Preocupa sobremanera la existencia de un desequilibrio claro de roles de liderazgo en respuesta a la pandemia. A pesar de que las mujeres vienen trabajando en primera línea del sistema de cuidados y se encuentran mayoritariamente en sectores económicamente más vulnerables, como el comercio, el turismo o la hostelería, incluso en las instituciones sanitarias, ellas se encuentran infrarrepresentadas en las posiciones de toma de decisiones, tanto en los hospitales como en instancias gubernamentales. Por ejemplo, solo el 25 por ciento de los altos cargos del sector sanitario en América Latina es dirigido por mujeres (ONU-Mujeres 2020a). Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Comité de la Salud para COVID-19 solo cuenta con el 24 por ciento de representación femenina.

En el ámbito político de América Latina no existe en la actualidad ninguna mujer en ejercicio de la presidencia de Estado. Según cálculos realizados por ONU-Mujeres (2021a) en base a

los datos de la Unión Interparlamentaria (UIP) en 2020 el porcentaje de parlamentarias en la región solo alcanza el 33 por ciento de promedio.

En el Informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre el Examen y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas 2020a) se indica que, debido a la pandemia, durante ese año otras 47 millones de mujeres y niñas caerán en la extrema pobreza, con lo que el total de mujeres pobres ascenderá a 435 millones. Las consecuencias de la pandemia amenazan con echar por tierra décadas de progreso y muchos de los logros que tanto ha costado conseguir (ONU-Mujeres 2020b).

### Impactos de la pandemia en las condiciones laborales de las mujeres

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2020a) afirma que las mujeres están mayoritariamente empleadas en un mercado laboral segregado, de peor calidad y más precario, lo que disminuye sus recursos económicos para afrontar la crisis. Esta precariedad laboral se ha incrementado en el contexto de la pandemia de la COVID-19, con la consecuente pérdida de empleo y de protección social. La reducción en la tasa de participación proporcionalmente fue más importante entre las mujeres (-10,4 por ciento) respecto a sus pares varones (-7,4 por ciento). Este hecho deja a las mujeres que trabajan en estos sectores precarizados en una situación particularmente vulnerable.

A diferencia de crisis anteriores, el empleo femenino está desproporcionadamente expuesto a un mayor riesgo que el masculino. El último informe de la CEPAL (2021) advierte que la crisis generada por la pandemia de la COVID-19 ha impactado negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, produciendo un retroceso de más de un decenio de los avances logrados en materia laboral. Al respecto, el documento indica que la tasa de participación femenina se situó en el 46 por ciento en 2020, mientras que la de sus homólogos masculinos llegó al 69 por ciento (en 2019 alcanzaron el 52 por ciento y el 73,6 por ciento, respectivamente). Se calcula, además, que la tasa de desocupación femenina alcanzó al 12 por ciento en 2020, porcentaje que se eleva al 22,2 por ciento si se asume la misma tasa de participación femenina de 2019. El informe también destaca que se registró una contundente salida de las mujeres de la fuerza laboral, quienes, por tener que atender las demandas de cuidados en sus hogares, no retomaron la búsqueda de empleo.

En mi vida familiar nos afectó la salud, todos fuimos positivos COVID-19; laboralmente afectó; sin ingresos, se acabaron los ahorros; no hay estabilidad laboral en estos momentos, tantos años de servicio a una sola empresa y en cualquier momento pueda ser que ya no tenga trabajo sin tomar en cuenta los 20 años de servicio [...] Mayormente las mujeres de mi país hemos sido afectadas porque estamos en el sector servicio, comercio, educación; en el tema de cuidados, ahora asumimos más, y más trabajo informal (Panamá).

La división sexual del trabajo también trajo consigo el incremento de la exposición de las mujeres al virus; según datos de la Organización Panamericana de la Salud (OPS 2020), en

América Latina el 75 por ciento del personal sanitario infectado son mujeres. Muchas de ellas indican que, debido a la ausencia de protocolos apropiados y equipos de protección personal adecuados, han adquirido el virus y han contagiado a sus familiares. Las mujeres constituyen una gran parte de quienes realizan trabajos de primera línea en relación a la atención de la crisis sanitaria de la COVID-19, especialmente en los sectores sanitario y de asistencia social. Muchas de ellas se ven enfrentadas al incremento de la carga de trabajo no remunerado y a las exigencias profesionales, lo que acrecienta sus dificultades para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares (OIT 2020b). La llamada *nueva normalidad* ha conllevado cambios significativos en la forma de escolarización y trabajo debido a que la infraestructura social no es acorde a las necesidades de distanciamiento (ONU-Mujeres y CEPAL 2020). Por ello, no sorprende que los datos de evaluaciones socioeconómicas revelen una mayor pérdida de ingresos y empleo entre las mujeres, y un aumento de la precariedad en la economía informal. Esto impacta de manera directa en el trabajo, el empleo y los ingresos de las mujeres, tal como lo expresa una trabajadora:

Todo se convirtió en un caos, menos ingresos, falta de servicio médico, chicos sin colegio, sin guardería y todavía tenemos que ir a trabajar. Trabajo en el sector salud por lo que me enfermé con COVID y contagié a varios miembros de mi familia. Muchas más mujeres que varones han quedado sin trabajo, porque al tener que elegir quién se quede en casa, quedan las mujeres, por lo que luego son despedidas por haber faltado al trabajo (Paraguay).

Las mujeres trabajan no solo en el sector sanitario, sino también en la asistencia a niños en las guarderías, a personas adultas mayores en las residencias, en los servicios sociales, en la limpieza, en el trabajo doméstico remunerado, entre otros. Este tipo de trabajo tiene gran exposición al virus, a causa del contacto que conlleva, tal como ha señalado el Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE s. f.).

Merecen una mención especial las trabajadoras del hogar y los cuidados, así como de la economía informal, que están expuestas a la pérdida de su empleo en condiciones que se las condena a la pobreza. En la región entre 11 y 18 millones de personas (CEPAL 2019; OIT 2016) ejercen el trabajo doméstico remunerado, entre las que el 93 por ciento son mujeres. Es un sector con los ingresos más bajos de la economía, frecuentemente carecen de reconocimiento social y escasa o ninguna protección. Según la OIT (2020a), el 70,4 por ciento de las trabajadoras del hogar están afectadas por las medidas de cuarentena debido a la disminución de la actividad económica, desempleo, reducción de las horas o pérdidas de salarios, tal como evidencia el siguiente testimonio:

En lo laboral el Gobierno y los empleadores se aprovecharon de la pandemia para crear la ley humanitaria a favor de los empresarios y no de la clase obrera, con esta ley se dieron miles de despidos masivos a las trabajadoras remuneradas del hogar. El salario bajó a 220 dólares estadounidenses mensuales para las que tienen contrato; aquellas que no lo tienen ven reducido su salario a entre 100 y 150 dólares y la canasta básica esta aproximadamente en 716,14 dólares eso significa que el nivel de pobreza ha aumentado en nuestro gremio y entre todos los ecuatorianos (Ecuador).

Esto se debe, entre otras razones, a la situación de precariedad del trabajo del hogar remunerado, que se caracteriza por bajos salarios y la falta de prestaciones sociales para su supervivencia y el sostenimiento de sus familias ante situaciones de despidos o frente a la reducción de sus ingresos (ONU-Mujeres 2020c). Además, este sector de trabajadoras enfrenta el doble riesgo de contagio, ya sea por seguir trabajando, o de pobreza, por dejar de trabajar. Asimismo, las trabajadoras migrantes que se dedican al trabajo de cuidados y doméstico están viviendo graves secuelas económicas y de salud como resultado de la crisis.

Me han despedido por el virus, estuve de cama afuera trabajando en limpieza menos tiempo. Ahora estoy tratando de vender algunas cositas. Algunas veces me llaman para limpiar un ratito. Ahora no me quieren contratar porque no hay plata. Además, quieren cama adentro, pero ahora ya no nos conviene. Además, cuando somos mayores, ya no podemos responder como jóvenes. Estuve delicada de salud, pero el seguro no te cubre los otros medicamentos, el seguro te da solo medicamentos básicos. El año pasado no sabíamos qué hacer, las compañeras se han enfermado graves. Como estábamos desempleadas no teníamos de dónde cubrir (Bolivia).

Respecto a la economía informal, según la OIT (2016, 2018b) las mujeres están más expuestas que los varones al empleo informal en casi el 75 por ciento de los países latinoamericanos. Según la ONU-Mujeres (2015), en la economía informal las mujeres, a menudo, no cuentan con protección social y trabajan diariamente por bajos salarios en condiciones inseguras, lo que incorpora el riesgo del acoso sexual. En la última publicación de la red global Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO) (Ogando, Rogan, y Moussié 2021) se indica que en 2020 las mujeres trabajadoras informales han incrementado sus responsabilidades domésticas y cuidados de niños, personas enfermas y mayores en sus propios hogares por lo que trabajan menos días, reduciendo también su poder adquisitivo con relación a otros trabajadores informales. Han apelado a estrategias de extenuación de activos profundizando la pobreza intergeneracional, lo que socava sus patrimonios y posibilidades a largo plazo. Además, se advierte que la mayor diferencia con sesgo de género se encuentra en la venta ambulatoria, donde casi el 80 por ciento son mujeres.

## Incremento de la carga sobre los cuidados

La creciente demanda de cuidados y la disminución de la oferta de servicios, originada por las medidas de confinamiento y distanciamiento social adoptadas para frenar la crisis sanitaria agravan la situación de las mujeres. Por ejemplo, el cierre de las escuelas y la desatención pública del cuidado y la educación en la región se han traducido en una reducción de la jornada laboral formal de las mujeres y, a menudo, se ha incrementado la carga de trabajo doméstico y de cuidados de los hogares, que ha recaído sustancialmente sobre las mujeres.

Esto es aún más grave entre las mujeres jefas de hogar, las desocupadas o las que dependen de empleos precarios. El confinamiento ha significado una reducción del apoyo que recibían muchos hogares para realizar las tareas de cuidado (mediante la contratación de trabajadoras del hogar, los servicios públicos de cuidado, el apoyo de la vecindad o

ayudas de la familia), incrementándose así las horas destinadas dentro de los hogares al cuidado de personas con alguna dependencia (adultas, niños, con alguna condición de discapacidad), así como las horas dedicadas a los quehaceres domésticos (Bergallo *et al.* 2021). Esto impacta en el ámbito de la salud, el emocional y en la sobrecarga laboral, tal como ha relatado una trabajadora:

Los efectos los he visto reflejados en mi salud y mis emociones; dado que tenía que hacerme cargo de las labores de la casa, la atención de mis pequeñas y al mismo tiempo cumplir con mis funciones laborales y mis estudios de postgrado. Lidar con todo ello me ha hecho sentir más cansada de lo normal, como si estuviera en piloto automático; he tenido que recurrir en ayuda de mi familia (Perú). El encierro te afecta psicológicamente (Chile). Las mujeres de la clase trabajadora siguen muriendo (Brasil).

## Incremento de la violencia y acoso contra las mujeres

Una de las consecuencias más devastadoras del confinamiento ha sido el aumento del número de casos y la intensidad de los episodios de violencia sexual, física y psicológica que ya estaba difundida en América Latina. En un informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 2020) con datos de 2019 y 2020 se indica que la violencia de género y doméstica en la región ha aumentado durante la pandemia. La posibilidad de recibir protección se ha visto reducida por el aislamiento. En este proceso influye el menor contacto con la familia y otros núcleos externos, el aumento de horas de convivencia con el agresor y la tensión intrafamiliar derivada del deterioro socioeconómico de los hogares.

Otro aspecto que no se debe perder de vista es la violencia y acoso en el trabajo que enfrenta el personal sanitario, colectivo integrado en su mayoría por mujeres. El Observatorio de la OIT sobre la COVID-19 refleja diferentes aspectos de los riesgos que en diversos países y sectores productivos han venido constatando en materia de discriminación, violencia y vulnerabilidad para las mujeres; por ejemplo, en el sector de la confección en Asia (véase OIT s. f.). La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT ha elaborado recomendaciones de emergencia para proteger a las mujeres del acoso y la violencia laboral ocasionada por la crisis de la COVID-19 (OIT 2020c).

## El reto del teletrabajo y sus efectos

Muchas de las empresas han exigido como alternativa al trabajo presencial la obligación de realizar el teletrabajo, sin regulaciones ni condiciones adecuadas para ello. Así, las condiciones para realizar el teletrabajo, aumentan la carga de tareas de las mujeres.

Ha trastocado todos los espacios pues ahora en el hogar hago todo, atiendo 24 horas las actividades del hogar, pero al mismo tiempo las responsabilidades laborales y sindicales en casa, haciendo teletrabajo y con ello el tiempo para la familia disminuye. En fin, al mismo tiempo todo (México).

Frente a esa realidad, un aspecto que preocupa sobremanera es la brecha digital de género. En el mundo apenas el 45 por ciento de las mujeres tienen acceso a internet, y si se compara con el número de teléfonos móviles, hay más dispositivos en manos de varones que de mujeres. En América Latina, según la Secretaría Ejecutiva de la CEPAL, existen 40 millones de hogares que no están conectados a internet y aunque las posibilidades de recurrir al teletrabajo por parte de las mujeres son mayores que las de los varones, la falta de conectividad no les permite hacerlo (ONU-Mujeres 2021b); esta realidad también afecta a las trabajadoras, según señalan algunas sindicalistas:

A las sindicalistas del campo nos limitó el uso de la tecnología, no tener celulares modernos y falta de intranet nos dificultó el trabajo laboral y sindical (Perú).

Finalmente, es importante destacar que las consecuencias de la pandemia de coronavirus no han sido neutrales en cuanto a las formas diferentes que impactan a mujeres y varones en las organizaciones sindicales. La crisis provocada por la irrupción de la COVID-19 ha profundizado las desigualdades de género preexistentes en las organizaciones, debido a que las mujeres sindicalistas se vieron forzadas a ampliar su triple rol –como amas de casa, trabajadoras y sindicalistas–, lo que en diversas ocasiones ha debilitado su salud física y emocional:

En lo familiar mucho estrés, en lo laboral, demasiado cansancio físico y mental con un poco de frustración y ansiedad. En lo sindical también un poco de cansancio físico y mental (Costa Rica). Acumulación del trabajo, más horas, más estrés (Perú). El confinamiento hizo que no pueda realizar efectivamente mi compromiso desde la Secretaría de Educación de mi organización (Paraguay). En el tema sindical se han retrasado muchos procesos que ya se habían iniciado con las dirigencias y con las bases (Honduras).

En general, se observa cómo la pandemia ha puesto en evidencia las serias dificultades, riesgos y tensiones que enfrentan las mujeres sindicalistas por la agudización del trabajo de los cuidados.

## **Orientaciones de la OIT para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres y poner la problemática de género en el centro de atención de la pandemia**

Teniendo en cuenta que la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) aporta una visión clara que le da una proyección concreta e histórica a la perspectiva de género. Considerando las profundas transformaciones en el mundo del trabajo, esta declaración expone que se deben orientar los esfuerzos a:

- lograr la igualdad de género en el trabajo mediante un programa transformador, evaluando periódicamente los progresos realizados, que:
  - asegure la igualdad de oportunidades, la participación equitativa y la igualdad de trato, incluida la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor;
  - posibilite una repartición más equilibrada de las responsabilidades familiares;



- permita una mejor conciliación de la vida profesional y la vida privada, de modo que los trabajadores y los empleadores acuerden soluciones, inclusive en relación con el tiempo de trabajo, que tengan en cuenta sus necesidades y beneficios respectivos, y
- promueva la inversión en la economía del cuidado. (Parte II, A, vii)

Por tanto, las medidas de recuperación deben tener una perspectiva de género que tome en cuenta la diversidad de realidades que conforman la región. De esta forma, se requieren medidas urgentes para enfrentar las consecuencias sociales y económicas de la pandemia de COVID-19, relevando la importancia esencial de la sanidad y de los cuidados para nuestro bienestar y garantizar nuestra existencia humana. Más aún si tenemos en cuenta que, como lo señala Lina Gálvez Muñoz (2016), los cuidados «se reconocen como una dimensión humana que es también económica en la medida en que comporta el uso de recursos escasos, materiales, inmateriales, de energía y tiempo, con costes directos e indirectos evidentes y la realización de un auténtico trabajo que satisface las necesidades humanas básicas. Igualmente, los cuidados se reconocen y analizan como parte específica y fundamental de los problemas sociales, de las políticas económicas y del propio análisis económico».

Tal como se ha mostrado en las secciones previas de este documento, la pandemia afectó de manera diferenciada a las mujeres y los varones y ha tenido impactos sobre la igualdad de género; por tanto, ello exige respuestas integrales e inclusivas que por un lado atiendan las necesidades de las mujeres y por otro lado incorporen la perspectiva de género en toda la gestión y respuesta a la crisis. Al respecto, el Secretario General de las Naciones Unidas señaló que: «La igualdad de género y los derechos de las mujeres son esenciales para superar juntos esta pandemia, para recuperarnos más rápidamente y para construir un futuro mejor para todos» (Naciones Unidas 2020b).

## Retos para el sindicalismo

Ante el conjunto de los impactos brevemente descritos, las organizaciones sindicales que representan los intereses del mundo del trabajo tienen el gran reto de afianzar su capacidad para organizar y representar colectivamente a un grupo cada vez más heterogéneo de trabajadores.

Se requiere desarrollar medidas innovadoras orientadas al logro de la igualdad de género en las organizaciones sindicales, en los sistemas laborales y en la sociedad, aumentando las capacidades para vincular a nuevos colectivos laborales. Al respecto, es importante destacar la Declaración conjunta de la Confederación Sindical Internacional (CSI), UNI Global Union, la Internacional de Servicios Públicos (ISP), la Internacional de la Educación (IE), la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO), donde demandan una «inversión en cuidados para lograr economías más inclusivas, accesibles, resilientes y solidarias» (CSI *et al.* 2020).

Por su parte, en un ámbito continental, la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA 2020) ha planteado su posición y orientaciones frente a la pandemia y, entre otros puntos importantes, destaca: «Los trabajadores en condiciones de informalidad están presentes en diversos sectores de actividad: economía de plataforma, trabajo doméstico y economía de los cuidados, trabajadores ambulantes, comercio minorista, cuentapropistas, entre otros». Y hace un llamamiento a la «Inclusión de trabajadores en condiciones de informalidad y precarización a las políticas y prestaciones ya existentes o que se implementen durante el periodo que dure la pandemia. [...] Esto incluye subsidios especiales, extensión de la seguridad social y protección social (políticas distributivas y no contributivas), reducción o congelamiento de tarifas de servicios básicos y acceso a productos de higiene y alimentos».

Se puede apreciar, por tanto, la orientación y el compromiso del movimiento sindical internacional y el trabajo consecuente que realizan en los países.

## Propuestas desde la perspectiva de las mujeres

Un elemento fundamental para cualquier política y estrategia de actividad sobre las desigualdades y los pactos diferenciados entre mujeres y varones en razón de su condición de género en el actual contexto de la pandemia pasa por el reconocimiento de las propuestas de las propias mujeres. Las mujeres se han pronunciado en función de la defensa y protección de la vida humana, para lo que plantean las siguientes propuestas:

### ***Sobre el empleo***

- ▶ Políticas sobre el trabajo decente.
- ▶ Justa remuneración y políticas claras de salarios mínimos.
- ▶ Programas especiales de ingresos y ayuda humanitaria para las trabajadoras desempleadas o en situación de cesantía.
- ▶ Mejorar ingresos vitales y las políticas salariales de protección del salario mínimo.

### ***Sobre los derechos***

- ▶ Recursos para la atención, prevención y mitigación ante la COVID-19, y apropiada y equitativa vacunación.
- ▶ Equipamiento de hospitales, centros de salud, con vacunas para toda la población.
- ▶ Respeto de los horarios y de la jornada laboral.
- ▶ Cumplimiento de la totalidad de los derechos laborales.

### ***Sobre la protección social***

- ▶ Mayor inversión pública y privada en materia de salud y seguridad social.
- ▶ Garantizar sistemas y protocolos de bioseguridad en el trabajo.
- ▶ Políticas públicas e institucionales que protejan la salud de todas las trabajadoras en los centros de trabajo y las comunidades.
- ▶ Políticas innovadoras de protección social que incluyan los riesgos psicosociales y políticas de cuidado.

### ***Sobre el dialogo social***

- ▶ Concertación y dialogo social para promover políticas socioeconómicas que garanticen la salud y la calidad de vida de la población.

### ***Sobre el trabajo de los cuidados***

- ▶ Colocar el trabajo de los cuidados de la vida humana en el centro de la pandemia.
- ▶ Colocar el trabajo de los cuidados como un elemento central para hacer frente a la crisis producida por la pandemia.
- ▶ De parte de los gobiernos, promover un plan de desarrollo social y económico para generar condiciones de vida digna con trabajo decente.
- ▶ Por parte de los empresarios, mayor humanización e inversión en tecnología, trabajo decente, formación y cumplimiento de derechos.
- ▶ Fortalecimiento de capacidades y estructuras de los sindicatos para la defensa de derechos y trabajo decente.

## **Reivindicaciones y demandas directas a los actores tripartitos**

Las mujeres sindicalistas entrevistadas para elaborar este artículo fueron enfáticas en señalar que se deben tener en cuenta:

- a) los protocolos de bioseguridad en función de la necesidad de trabajar, reforzar la institucionalidad en materia de empleo, salud, educación, vivienda y anticorrupción;
- b) brindar información masiva y transparente sobre la pandemia que genere confianza en la población, y
- c) brindar un mayor soporte vital y sanitario a los trabajadores de la economía informal y brindar vacunas efectivas.

Para ello, plantean a cada uno de los actores tripartitos algunas solicitudes y demandas concretas:

### **A los gobiernos**

- ▶ Privilegiar la salud de la población por encima del interés económico, y destinar recursos para la atención por COVID y la vacunación (México, Perú, Brasil).
- ▶ Mejor y efectiva distribución de la vacuna (Perú).
- ▶ Sincerarse sobre el impacto de la COVID-19 en la población diariamente. Aclarar todas las dudas sobre las vacunas (Venezuela, República Dominicana).
- ▶ Implementar políticas públicas que protejan la salud de los trabajadores, protección social universal y fortalecimiento de los centros de salud (Perú).
- ▶ Activar la economía con rostro humano (Bolivia).
- ▶ Poner en marcha un adecuado plan de desarrollo social y económico para generar condiciones de vida digna (Panamá).
- ▶ Que la legislación de urgencia para contrarrestar la crisis no perjudique a la clase trabajadora (Perú).
- ▶ Fiscalización del Estado y políticas públicas de recuperación económica en un marco de respeto de los derechos humanos (Perú).
- ▶ Volver a la normalidad de manera justa y equitativa, sin redundar en el modelo económico y social (República Dominicana).
- ▶ Concertación y dialogo social, compromiso tripartito (Costa Rica, Venezuela).
- ▶ Mayor acceso a la seguridad social (Paraguay).
- ▶ Ratificación y cumplimiento del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT (Costa Rica, Venezuela).
- ▶ Programas y políticas de erradicación de la violencia de género y discriminación en el ámbito de trabajo (Costa Rica).
- ▶ Mayor apoyo a la transición de la economía informal a la formal (Honduras, México, Perú).
- ▶ Cumplir los derechos y equiparar derechos de las trabajadoras del hogar (Panamá, Colombia).

### **A los empleadores**

- ▶ Mayor humanización del trabajo, de las ocupaciones y de las relaciones laborales. El pueblo necesita trabajo y salud (Paraguay, Perú).
- ▶ Inversión en trabajo decente, en tecnología y en formación para acortar las brechas digitales y propiciar la igualdad de oportunidades (Brasil).
- ▶ Garantizar una mejor distribución de la vacuna en las instituciones regidas por los asociados públicos o privados (Perú).

- ▶ Que prioricen la vida y la salud de los trabajadores, así como su fuente de ingresos. El trabajo no es una mercancía (Perú).
- ▶ Colaborar con los gobiernos a apoyar emprendimientos pequeños y grandes para salir de esta situación (Bolivia).
- ▶ No aprovecharse de las necesidades imperiosas de las personas, y por medio del diálogo tripartito y bipartito y la negociación colectiva concertar medidas para el sostenimiento de las empresas y el empleo, con políticas que posibiliten un equilibrio para beneficio mutuo (Ecuador).
- ▶ Más oportunidades de trabajo, empleabilidad y emprendimiento para mujeres (Perú).
- ▶ Mejorar los programas de responsabilidad social desde el enfoque de la OIT sobre la conducta empresarial responsable y respetuosa de los derechos humanos, no como mera filantropía, para enfrentar la crisis y contribuir a la estabilidad en los centros de trabajo (Paraguay).
- ▶ Que se reinventen y que no tengan temor a invertir y emprender con rentabilidad económica y social (Perú).
- ▶ Adopten mecanismos para frenar la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo desde un enfoque de género (Venezuela).
- ▶ Que cumplan con la legislación laboral y los derechos, incluyendo iniciativas para erradicar la violencia de género y la discriminación (Ecuador, Panamá).

### **A los sindicatos**

A pesar de las serias restricciones que tuvieron las trabajadoras y sindicalistas de la región, estas manifiestan haber podido realizar un conjunto de actividades desde sus organizaciones. Estas líneas de acción deberán tener continuidad como tarea urgente para dar respuestas adecuadas a los efectos de la crisis de la pandemia:

- ▶ Propuestas de reforma integral a la seguridad social con inclusión en los programas sociales a las trabajadoras del hogar, informales y migrantes. Reglamentar las labores del teletrabajo con inclusión de los cuidados (República Dominicana).
- ▶ Apoyar a los afiliados contagiados (República Dominicana).
- ▶ Exigir que los trabajadores posean equipos de bioseguridad, lugar de aislamiento y horarios diferentes para poder descansar por turno. Asistir a los que contraen la enfermedad y a las familias de quienes parten irremediablemente (Paraguay).
- ▶ Continuar informando a las bases de lo que sucede social y laboralmente en el país, formarlas en las normas de la bioseguridad con el apoyo de la tecnología (Panamá).
- ▶ Brindar constante asesoramiento y la defensa de los derechos laborales en los tribunales de justicia del trabajo (Panamá).
- ▶ Acciones de incidencia sobre la violencia de género y la no discriminación (Venezuela).

- ▶ Campañas por la ratificación del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) de la OIT (Costa Rica).
- ▶ Capacitaciones y empoderamiento en otros rubros laborales: nuevos emprendimientos a partir de la formación de los afiliados para, de esa forma, empoderarlos frente a las nuevas estrategias del mercado laboral (Honduras).
- ▶ Asesoramiento para trabajar en los comercios en línea; alianzas con entidades gubernamentales y no gubernamentales para obtener más apoyo para los afiliados. Y con la cooperación internacional conseguir apoyo técnico (Honduras).
- ▶ Apoyo a las mujeres mediante asesoría, consultas y consejos personales y laborales (Costa Rica).
- ▶ Cursos de capacitación sobre la COVID-19, capacitaciones de crecimiento y empoderamiento personal (Perú).
- ▶ Soporte legal y orientación sanitaria a los trabajadores que prestan servicios en la red (ya sea en la calle o en mantenimiento), hasta la atención al cliente y también el soporte a la telefonía fija y celular (Brasil).
- ▶ Realización de convenios: *a*) para salvaguardar a los trabajadores en confinamiento en sus casas hasta que las condiciones de la pandemia sean seguras para regresar a la actividad presencial, *b*) para establecer procedimientos de un retorno seguro a las actividades presenciales (México).
- ▶ Detección de discriminación sobre trabajadores migrantes. Seguir demandando a las empresas que se abusan, explotan y dejan morir de hambre a esta población (Costa Rica).
- ▶ Elaboración de documentos, denuncias, propuestas de diálogo social que no han prosperado, en vistas de que hasta ahora el Estado solo ha privilegiado la reactivación económica empresarial antes que la salud (Perú).
- ▶ Rescatar y promover la experiencia de las organizaciones de trabajadoras del hogar, que han realizado acciones de apoyo solidario, entre las que destacan:
  - Cuidar la salud mental de las asociadas, preocuparse de su alimentación, tratando de que los daños ocasionados por la pandemia puedan ser minimizados; seguir el diálogo con las autoridades y empleadores, y continuar en la lucha (Ecuador).
  - Hacer ollas populares para las sindicalistas y entregar canastas de alimentos (Paraguay).
  - Capacitar a las compañeras para que aprendan a usar la plataforma Zoom de interconexión digital y puedan capacitarse. Seguir desarrollando el proyecto con la Organización Panamericana de la Salud para todas las afiliadas para garantizar la salud y seguridad en el trabajo (Panamá).
  - Salir a las calles a protestar por los decretos que perjudican a toda la clase obrera. Entregar canastas de alimentos, mascarillas faciales, bonos de 120 dólares estadounidenses donados por una organización no gubernamental (Ecuador).

## Conclusiones

La COVID-19 ha trascendido fronteras geográficas; todas las personas están en riesgo y muchas se han visto afectadas. Sin embargo, son las mujeres las que llevan la peor parte en todos los países. Por lo que la lucha contra esta pandemia mundial debe tener en cuenta las desigualdades y brechas de género, que convierten a las mujeres en un factor fundamental para la contención, mitigación, consulta, recuperación y resiliencia frente a la pandemia. Las políticas y estrategias que se planteen e implementen deben basarse en estos criterios para enfrentar la emergencia sanitaria, propender a la recuperación y la resiliencia a corto plazo, y para transformar de modo sostenible las sociedades en el futuro.

La perspectiva de género debe estar presente en la recuperación de la economía, de las empresas y del empleo. Esta crisis deja un claro recordatorio: el mundo necesita más solidaridad internacional y un papel activo del Estado y su sector público, no minimizable ni prescindible. Debe promoverse un claro compromiso integral y tripartito para reconstruir la nueva normalidad, teniendo en cuenta la voz de las mujeres trabajadoras en la adopción de políticas orientadas a atenuar y terminar con las desigualdades que sufren, con vistas a contener la expansión del virus y sus secuelas.

Hay importantes retos pendientes para tomar en cuenta en la crisis nacional y global, tales como:

- ▶ reconocimiento del trabajo de cuidado no remunerado, aprovechando el potencial de la creación de trabajo decente en el área de cuidados, mejorando las condiciones de trabajo, así como la equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar;
- ▶ reducción y distribución equitativa del trabajo de cuidados no remunerado entre varones y mujeres en los hogares, el Estado, la empresa y la comunidad;
- ▶ ampliación del alcance y la eficacia de la seguridad social para las mujeres, especialmente las trabajadoras del hogar y las de la economía informal;
- ▶ otorgamiento de permisos parentales, de maternidad y de paternidad, y
- ▶ promoción de una legislación más igualitaria en materia de empoderamiento económico para las mujeres.

Se debe reconocer que el cuidado de la vida es un acto radicalmente político en tiempos de tanta dureza y encierro, por ello impulsar espacios de reflexión y debate permanente en las organizaciones sindicales se convierte en una alternativa indispensable. Más aún si tenemos en cuenta que el liderazgo transformador de las mujeres sindicalistas debe estar estrechamente conectado a la buena salud física y emocional, a su autonomía para el cuidado, y para contribuir a hacer realidad la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente para los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 y 8.

En ese sentido, consideramos relevante valorar los casos de buenas prácticas sindicales, por lo que al finalizar este informe queremos dar a conocer la experiencia realizada por la Confederación de Trabajadoras y Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) de Costa Rica, que

ha puesto en marcha la escuela sindical en línea sobre autocuidados y liderazgo femenino en tiempos de crisis dirigido a las secretarías de la mujer de esta confederación sindical, así como a las mujeres que son miembros de las juntas directivas asociadas. En una evaluación preliminar, las participantes han considerado muy satisfactorio el proceso y la ejecución de dicho curso.

También se realizaron dos foros en línea sobre la relevancia y aplicación del Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso, 2019, de la OIT para hacer frente a la pandemia y la recuperación de la COVID-19. En el segundo foro se presentaron los resultados de la encuesta en línea sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, dirigido a varones y mujeres de la confederación sindical que servirá de base para sustentar el plan de acción de la CTRN para promover la ratificación del ya citado Convenio núm. 190. Ambas actividades fueron auspiciadas por la Oficina de la OIT en Costa Rica, con el respaldo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la OIT en Ginebra, siendo una práctica interesante de profundizar, junto a otras similares, para ser replicada, adaptándola a las realidades de otros países.



## Referencias

- Bergallo, Paola, Marcelo Mangini, Mariela Magnelli y Sabina Bercovich. 2021. «Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe». PNUD LAC C19 PDS No. 25, #COVID19 - Serie de documentos de política pública, PNUD y ONU-Mujeres, Nueva York.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). 2019. «La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes». LC/CRM.14/3, Santiago.
- . 2021. «La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad». Informe Especial COVID-19 núm. 9, Santiago.
- CSA (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas). 2020. «Posición y orientaciones de la CSA frente a la pandemia del COVID-19». Declaración, Montevideo, 30 de marzo.
- CSI (Confederación Sindical Internacional), UNI Global Union, ISP (Internacional de Servicios Públicos), IE (Internacional de la Educación), FITH (Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar), y WIEGO (Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando). 2020. «Día de acción mundial a favor del cuidado: Sindicatos y sociedad civil se movilizan reclamando inversión en cuidados para lograr economías más inclusivas, accesibles, resilientes y solidarias». Declaración conjunta, 29 de octubre.
- Durán Heras, María Ángeles. 2012. *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA, Bilbao (España).
- EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género). s. f. «COVID-19 and Gender Equality». <https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>.
- Fernández-Luis, Sheila, Elena Marbán Castro, Leire Pajín Iraola, Belén Saavedra Cervera, y Sara M. Soto González. 2020. «¿Qué sabemos del impacto de género en la pandemia de la COVID-19?», COVID-19 Series núm. 16. Barcelona, Instituto de Salud Global.
- Gálvez Muñoz, Lina (directora). 2016. *La economía de los cuidados*, DeCulturas, Sevilla (España).
- Naciones Unidas 2020a. *Examen y evaluación de la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General*. Informe del Secretario General, Consejo Económico y Social, Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, E/CN.6/2020/3.
- . 2020b. «Mensaje del Secretario General sobre el COVID-19 y las mujeres», Declaración 9 de abril. Nueva York, Naciones Unidas.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. s. f. «Indicadores destacados». CEPAL, División de Asuntos de Género. <https://oig.cepal.org/es>.

- Ogando, Ana Carolina, Michael Rogan y Rachel Moussié. 2021. «The triple crisis: Impact of COVID-19 on informal workers' care responsibilities, paid work and earnings». COVID-19 Crisis and the Informal Economy - Policy Insights No. 3, marzo. WIEGO.
- OIT (Organización Internacional de los Trabajadores). 2016. «Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016». Ginebra.
- . 2018a. *Care Work and Care Jobs for the Future of Work* (resumen en español: *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*). Ginebra.
- . 2018b. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico* (tercera edición). Ginebra.
- . 2019. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108.a reunión. Ginebra.
- . 2020a. *Panorama Laboral 2020 (América Latina y el Caribe)*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima.
- . 2020b. «Observatorio de la OIT: COVID-19 y el mundo del trabajo» (quinta edición). Ginebra.
- . 2020c. «COVID-19: ¿Cómo acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo?», ACTRAV vídeo, 12 de noviembre.  
[https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS\\_760736/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_760736/lang-es/index.htm).
- . n. d. «COVID-19 y el mundo del trabajo».  
<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>.
- ONU-Mujeres. 2015. *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos*.
- . 2020a. «COVID-19 y liderazgo de las mujeres: Para responder con eficacia y reconstruir mejor», Documento de Políticas núm. 18.
- . 2020b. «En la reunión de alto nivel de las Naciones Unidas, las y los líderes mundiales reactivaron la visión de la Plataforma de Acción de Beijing, la agenda más transformadora para promover la igualdad de género». Comunicado de prensa, 2 de octubre.
- . 2020c. «El Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe». Comunicado de prensa, 2 de noviembre.
- . 2021a. «Hacia una participación paritaria e inclusiva en América Latina y el Caribe. Panorama regional y aportes de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW65)».
- . 2021b. «ONU Mujeres, OIT y CEPAL proponen una 'canasta básica' para superar la brecha digital entre hombres y mujeres». Comunicado de prensa, 10 de marzo.
- , y CEPAL. 2020. «Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación». Documento conjunto v 1.1. 19.08.2020.

OPS (Organización Panamericana de la Salud). 2020. «Cerca de 570.000 trabajadores de la salud se han infectado y 2.500 han muerto por COVID-19 en las Américas». Comunicado de prensa, 2 de septiembre.

PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2020. «Los impactos económicos del COVID-19 y las desigualdades de género: Recomendaciones y lineamientos de políticas públicas». Nota Técnica. Panamá.