

Consultoría - Producción de insumos para la elaboración de la Política Producción y Empleo del EJE de Sostenibilidad de la Vida, para la Agenda Nacional de las Mujeres y personas LGBTI 2022-2025

Diagnóstico sobre los derechos económicos de las mujeres y personas LGBTI y propuesta de lineamientos de política considerando el contexto de la pandemia del COVID 19

Carmen Salome Vacacela Márquez

Marzo 2021

Contenido

<i>i. Introducción</i>	3
<i>ii. Contexto</i>	5
<i>1. Cuidado y trabajo no remunerado</i>	7
<i>2. Empleo</i>	16
<i>3. Acceso a factores producción</i>	41
<i>4. Pobreza y protección</i>	51
<i>Bibliografía</i>	1
<i>Fuente entrevistas</i>	1
<i>Índice gráficos y tablas</i>	1

i. Introducción

Las mujeres enfrentan situaciones complejas que afectan su autonomía económica. La sobrecarga de las tareas reproductivas y de cuidado, la baja participación en el mercado laboral formal vinculada a la división sexual del trabajo, las barreras que restringe su acceso al crédito y al uso y control de los recursos, y el imaginario social basado en un sistema patriarcal, las coloca en una situación de desigualdad y riesgo ante todo tipo de crisis.

La pandemia de la COVID-19 exacerbó las brechas de género preexistentes. La paralización de los servicios económicos y sociales para evitar contagios tuvo un impacto diferenciado. El cierre de escuelas y centros de desarrollo infantil llevó a que las mujeres asuman una mayor carga de trabajo de cuidados no remunerado y, la alta participación de mujeres en los sectores más afectados por la crisis sanitaria y económica como salud, educación, comercio, turismo y trabajo remunerado del hogar, generó una importante pérdida de ingresos y empleo de las mujeres afectando su bienestar y el de muchos hogares del país.

En el caso de las personas LGBTI, la falta de información actualizada y desagregada no permite un análisis exhaustivo de la situación de este grupo. Sin embargo, al igual que las mujeres, la persistencia de situaciones de discriminación y violencia, y el limitado acceso y seguridad de los factores productivos somete a esta población a un mayor riesgo.

Las agendas globales y regionales de género han hecho énfasis en la necesidad de eliminar las brechas existentes, y sobre los efectos diferenciados de la crisis causada por el COVID 19 hacen indispensable generar estrategias de reactivación económica desde un enfoque interseccional que permita sostener el reinicio de las actividades económicas y enfrentar las repercusiones sociales de esta crisis en las personas y grupos de personas más vulnerables.

En este documento se busca develar la situación económica de las mujeres y personas LGBTI en el Ecuador y proponer acciones colaborativas, considerando el contexto de la pandemia por la COVID-19. Para ello, se realizó una recopilación y análisis de información estadística disponible y fuentes secundarias, que se complementaron con la ejecución de 21 entrevistas semiestructuradas a actores y actoras claves del sector público y organizaciones sociales. El texto parte de una aproximación al contexto económico y fiscal del país frente a la pandemia y posteriormente se presenta el diagnóstico y lineamientos de política pública sobre los derechos económicos de las mujeres y personas LGBTI en el Ecuador, organizados en cuatro ámbitos,

Comentario [U1]: Se podría identificar a que actores/as se entrevistó y a que instituciones representan.

alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a la Agenda regional de Género (Tabla 1): (1) Cuidado y trabajo no remunerado, (2) Empleo, (3) Acceso a factores de producción, y (4) Pobreza y protección social.

Tabla 1 Alineación componente y Agenda global y regional

Ámbito	Agenda ODS	Agenda regional de Género
1 Cuidado y trabajo no remunerado.	ODS 5 Meta 5.4	Compromiso de Santiago, Párr. 24,25, 26, 27. Consenso de Santo Domingo, Párr. 37, 57.
2 Empleo.	ODS 8 Metas 8.5, 8.8 ODS 10 Metas 10.1, 10.2, 10.3, 10.4	Compromiso de Santiago, Párr. 14, 15, 19, 20, 27, 28, 29, 64.
3 Acceso a factores de producción.	ODS 1 Metas 1.4 ODS 5 Meta 5.a, 5.b	Compromiso de Santiago, Párr. 17,18, 19,20, 21, 22, 30, 31. Estrategia de Montevideo 5.f.
4 Pobreza y protección,	ODS 1 Metas 1.1, 1.2, 1.3, 1a, 1b.	Compromiso de Santiago, Párr. 4, 24, 31. Estrategia de Montevideo 5.f.

Elaboración propia

ii. Contexto

El mundo enfrenta la mayor crisis económica desde la segunda guerra mundial. La pandemia de la COVID-19 golpeó al Ecuador en un momento en que ya presentaba desaceleración económica. En 2019 el PIB creció apenas en 0,1%. Estimaciones para 2020 establecen una caída de entre el 9%, según la CEPAL (2021a), y el 9,6% de acuerdo con el Banco Central del Ecuador, siendo la mayor caída de la producción registrada en las estadísticas nacionales. Para 2021, se estima un crecimiento económico de 1% (CEPAL, 2021a); tasa a la cual tomaría 10 años recuperar el nivel de producción del año 2019.

Comentario [PG2]: Actualizar ultimo dato.

De acuerdo con el BCE (2021a), en el tercer trimestre de 2020, la formación bruta de capital fijo (inversión) se redujo en -14,8%, el consumo de los hogares se redujo en -8,9% y el consumo de gobierno en -7,4%, en comparación con el mismo periodo del año 2019, evidenciando una profunda contracción de la demanda interna. Los sectores más afectados son refinación de petróleo(-17,2%), alojamiento y servicios de comida (-15,7%), transporte (-15,1%), construcción (-12,7%), comercio (-10,2%), manufactura (-8,9%) y, enseñanza y servicios sociales y de salud (-8,5%).

En cuanto al empleo, a septiembre de 2020 se evidenció una reducción de 505 mil personas en la población económicamente activa, en comparación con la misma fecha de 2019, y entre la población activa un aumento de 115.749 personas en desempleo, equivalente a un incremento del 28%, así como una reducción de 701 mil personas en empleo adecuado, en el mismo periodo, de las cuales la mayoría son mujeres(INEC, 2020).

En este escenario que define la necesidad de medidas de alivio tributario, protección social, así como de inversión pública y de apoyo de liquidez al sector productivo para la reactivación económica, la disminución de los ingresos tributarios por la paralización de las actividades económicas se constituye como el mayor desafío en términos fiscales, más aún si consideramos los efectos distributivos diferenciales de estas medidas para hombres y mujeres (CEPAL, 2021b; CEPAL, 2020c; CEPAL, 2021c).

En esta línea, la CEPAL (2021b) plantea que, la reactivación económica para superar los efectos de la pandemia requerirá mantener y profundizar una política fiscal activa, ampliando el espacio fiscal existente, a través del fortalecimiento de los ingresos de forma progresiva y eficiente, y de mejoras en la eficiencia, eficacia y equidad del gasto público. Además, se requiere avanzar en un pacto fiscal y de género que esté orientado explícitamente a evitar que se profundicen las

brechas existentes en el acceso al financiamiento y a precautelar los recursos para las políticas de igualdad de género y derechos de las mujeres (CEPAL, 2021c).

En el caso ecuatoriano, se estima que el déficit fiscal en 2020, alcance el 9,12% del PIB, equivalente a USD 8.800 millones(CEPAL, 2021a). Mientras que para 2021, sobre la base del programa acordado con el Fondo Monetario Internacional (FMI), se espera una reducción del gasto público de por lo menos USD 3.300 millones, para reducir la necesidad de financiamiento, dado que en 2020 la deuda pública total pasó de USD 58.524 millones en enero a USD 63.163 millones (65,33% del PIB) en diciembre de 2020, de los que USD 45.367 millones corresponden a deuda externa(MEF, 2020).

De esta manera, la necesidad de movilizar recursos para atender necesidades económicas y sociales de la población, generan tensión con las políticas de austeridad fiscal impulsadas, en el marco de los acuerdos con el FMI. De manera particular, por la necesidad de sostener servicios sociales, de protección social, que en su ausencia cargan mayores actividades de cuidados en las mujeres; así como de reactivación económica con enfoque de género para evitar mayor salida del mercado de laboral de las mujeres, que a la larga incrementa su dependencia económica, y por ende el costo de la crisis.

Esto demanda el fortalecimiento de la transparencia y acceso a la información de cuentas públicas de manera fácil, inmediata y desagregada, avanzar en la implementación de presupuestos por resultados que rompan la inercia de algunos servicios públicos (L. Barba, comunicación personal, 19 de febrero de 2021), pero además reformas que permitan redefinir rubros de gasto tributario y renegociación de tramos de deuda externa, de manera que los recursos se puedan asignar a las necesidades identificadas, así como generar alivios a los hogares frente a sus deudas con el sistema financiero público y privado.

Es así que, la política pública para la igualdad, debe enmarcarse en las estrategias de recuperación y la búsqueda de un desarrollo sostenible, reconociendo y protegiendo el aporte económico del cuidado, garantizando la protección de los sectores más afectados por la crisis, y priorizando los sectores paralizados por la pandemia que coinciden con alta representación femenina y de personas LGBTI.

Comentario [PG3]: Colocar el perfil de la entrevistada

Comentario [U4]: Explicar qué clase de fuente es la que cita.

1. Cuidado y trabajo no remunerado

El trabajo no remunerado del hogar engloba actividades culinarias, compras, organización, reparaciones, cuidado de la ropa y mantenimiento del hogar que permiten satisfacer necesidades básicas de las personas y sostienen a la economía. Mientras que las actividades de cuidado son las actividades que se realizan en la vida cotidiana y que buscan el bienestar físico y mental de las personas. Se incluyen actividades para el sostenimiento de la vida de las personas y el cuidado que se brinda en mayor medida a niños, niñas, adultos mayores, personas con discapacidad; todas las personas en las distintas etapas del ciclo de vida necesitamos y brindamos cuidado(ONU Mujeres & CEPAL, 2020a).

Aun cuando existen diferencias importantes entre regiones y países, la “crisis de los cuidados” es un fenómeno mundial que está vinculado a una serie de patrones que interactúan entre sí : a) un aumento en el empleo de las mujeres b) cambios en la composición de los hogares (disminución de hogares extendidos , aumento de hogares nucleares con dos perceptores y monoparentales a cargo de mujeres); c) rápido envejecimiento de la población y aumento de la esperanza de vida y menores tasas de fertilidad ; d) restricción de políticas fiscales y presupuestos de políticas sociales , con la consiguiente insuficiencia de servicios de apoyo al cuidado de personas dependientes, junto a servicios de atención pública debilitados y delegación gubernamental de servicios de atención a las familias (Valenzuela, Scuro Somma, & Vaca-Trigo, 2020a).

La Constitución del Ecuador reconoce como una modalidad del trabajo y labor productiva las tareas de autosustento y cuidado humano no remunerado que se realiza en los hogares (Arts. 325 y 333). Promueve la conciliación y corresponsabilidad, además de extender la protección de la seguridad social a las trabajadoras no remuneradas del hogar, lo que constituye uno de los más importantes avances normativos en la materia, implementado con la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar de 2015. Sin embargo, las personas afiliadas que realizan trabajo no remunerado del hogar, no cuentan con prestaciones económicas (maternidad o salud); y aunque la Ley amplió el alcance de la protección del seguro general de salud individual y familiar a la o el cónyuge o conviviente y sus hijas o hijos menores hasta los dieciocho años, resulta necesario contar con mayores niveles de seguridad para las mujeres, que constituyen la población que mayoritariamente se dedica al trabajo no remunerado del hogar

Por su parte , el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) han incorporado cambios sustanciales en relación con los permisos y licencias . Así, además de la

licencia de 12 semanas para las mujeres , se han incorporado la licencia por paternidad de 10 días; la licencia de maternidad y paternidad en casos de adopción, y para el cuidado de las hijas o hijos que padecen enfermedades degenerativas. La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar además regula la licencia opcional sin remuneración para el cuidado de las hijas e hijos , licencia que no está prevista para quienes trabajan en el sector público sujetos a la LOSEP.

Así mismo, tanto el Código del Trabajo (art. 153) como la LOSEP (arts.60, 92), cuentan con disposiciones para la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia , la prohibición del despido de las mujeres embarazadas o en período de lactancia y de protección de la remuneración. Así mismo se ha desarrollado normativa secundaria para la implementación, adecuación y uso de Salas de Apoyo a la Lactancia Materna en el sector público y privado así como la promoción de la lactancia materna y la alimentación saludable (Acuerdo Ministerial 003 de abril de 2019).

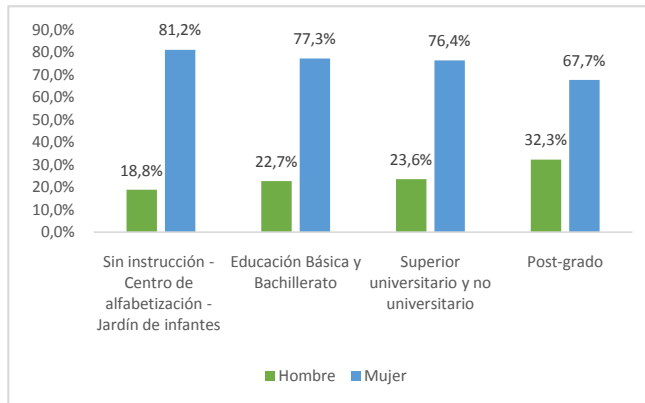
A pesar de los importantes avances normativos descritos, las tareas no remuneradas del hogar y cuidados siguen recayendo principalmente en las mujeres, tanto en la cantidad de horas dedicadas como el número de personas que lo realizan , lo cual afecta su autonomía económica y el ejercicio pleno de sus derechos económicos, limita el tiempo dedicado al ocio, la educación, la participación política y el autocuidado; más aún en el caso de las mujeres que viven en hogares pobres cuya exclusión socioeconómica y marginalización es mayor (Valenzuela, Scuro Somma, & Vaca-Trigo, 2020a) y en contextos de crisis económicas.

En América Latina , las encuestas de uso del tiempo han demostrado que las mujeres dedican más del triple de tiempo de trabajo no remunerado que los hombres y también exceden el número total de horas de trabajo (remunerado y no remunerado) que realizan los hombres y para el caso de las mujeres pertenecientes a los hogares del quintil de menores ingresos dedican entre un 30% y un 60% más horas semanales al trabajo de cuidado no remunerado que las mujeres pertenecientes a los hogares del quintil de mayores ingresos.

Para el caso de Ecuador, de acuerdo con la Cuenta Satélite del Trabajo Remunerado de los Hogares (CSTNRH), entre 2007 y 2017, por cada 100 horas de trabajo no remunerado (TNR) las mujeres realizaron 77. Para el año 2017, las mujeres mayores a 12 años dedican semanalmente en promedio 31 horas de trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican únicamente 11,3 horas, teniendo que el porcentaje de trabajo no remunerado de los hombres aumenta a la medida que aumenta su nivel de instrucción.

Comentario [PG5]: Incorporar la normativa respecto a la obligación de los empleadores de proveer servicios de cuidado en empresas con mas de 50 trabajadores

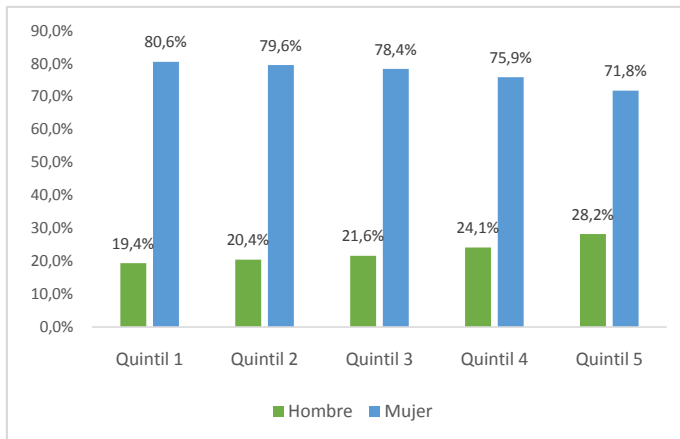
Gráfico 1 Estructura del Trabajo No Remunerado por género y nivel de instrucción



Fuente: INEC, CSTNRH 2016 – 2017
Elaboración propia

Así mismo, tomando en cuenta los quintiles de ingreso, a mayor ingreso la participación de los hombres se incrementa. En el primer quintil las mujeres realizan el 80,6% del TNR y los hombres el 19,4%, mientras que en el quinto las mujeres aportan con el 71,8% y los hombres el 28,2% (INEC, 2017)

Gráfico 2 Estructura del Trabajo No Remunerado por sexo y quintiles de ingreso



Fuente: INEC, CSTNRH 2016 – 2017
Elaboración propia

El trabajo no remunerado contribuye en 19,1%, del Valor Agregado Bruto (VAB) con respecto al PIB, porcentaje mayor al resto de actividades de la economía consideradas dentro de las Cuentas Nacionales. En el año 2017, en la CSTNRH se calculó que la producción de TNR fue de \$19.873 millones, de los cuales 67,7% fueron aportados por los hogares con servicio doméstico. Además, por cada 100 dólares gastados de consumo en los hogares hay un ahorro de 32 dólares, debido a la falta de reconocimiento del trabajo no remunerado.

En ese marco, la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 evidenció la centralidad del trabajo no remunerado y de cuidado que, en los sistemas de salud y en los hogares, permitió salvar vidas y sostener los hogares convertidos en el centro de las medidas de confinamiento. La pandemia también puso de manifiesto la insostenibilidad de la actual organización de los cuidados, que se intensifican producto de las desigualdades económicas y de género ya existentes, de manera que las mujeres más empobrecidas son quienes más carga de cuidado asumen y a quienes más se condicionan sus oportunidades de conseguir los medios de subsistencia.

Con anterioridad a la crisis las mujeres destinaban a estas a las entre 22 y 42 horas semanales en América Latina y en el Ecuador en promedio 31 horas semanales. Durante las medidas de aislamiento, las mujeres se vieron enfrentadas a una mayor carga de trabajo doméstico no remunerado debido al cierre de escuelas y colegios y suspensión de los servicios domésticos remunerados. De acuerdo con la encuesta realizada por ONU Mujeres y Fundación Telefónica (2020), el trabajo doméstico y de cuidado no remunerados aumentaron producto de la emergencia sanitaria para el 76% de las mujeres encuestadas. El 56% de las mujeres se dedican solas a las tareas de educación en casa de sus hijas e hijos.

Si bien los mayores avances en el reconocimiento, reducción y redistribución de los cuidados en América Latina se han dado en la creación de servicios de cuidado a la primera infancia (ONU Mujeres & CEPAL, 2020b), la crisis sanitaria a causa de la COVID 19 afectó además la forma en la que se prestan los servicios públicos y privados de cuidado de niñas y niños por las medidas de confinamiento y las restricciones de movilidad impuestas para prevenir el número de contagios por el virus.

De acuerdo al Ministerio de Inclusión Económica y Social, los servicios de desarrollo infantil presentan un promedio de cobertura mensual de 290.315 usuarios en el ~~periodo 2018~~ período 2018-2020 y durante los meses de abril y mayo de 2020 se registró un descenso en el número de usuarios llegando a 187.263 y 198.700 usuarias y usuarios respectivamente; sin embargo, para el mes de diciembre de 2020 se registra un aumento de 4.942 en comparación con diciembre de 2019, con un total de 292.743 usuarios y usuarias atendidos (MIES, 2020a). Y si se comparan

Comentario [U6]: Apoyar con datos estas aseveraciones.

Comentario [U7]: Realizar una proyección del número de mujeres que realizan trabajo doméstico no remunerado.

los niveles de cobertura de diciembre con la meta planteada en el Plan Nacional de Desarrollo 611.786 usuarios (“participación de niños y niñas de 0 a 5 años en programas de desarrollo infantil), existe un déficit de cobertura a nivel nacional del 52.1 %; siendo los territorios o distritos ubicados en las provincias de Pichincha, Santo Domingo, Azuay, Orellana y Esmeraldas los que mayor brecha de cumplimiento de la meta nacional presentan, con 47.1%, 44.1%, 43,5%, 37.8 y 37.4, respectivamente (MIES, 2020a).

El aumento de número de usuarios a finales del año 2020 se explica debido a que los servicios de desarrollo infantil se siguieron prestando de manera virtual con las familias mediante videollamadas, mensaje de texto, llamadas convencional, contactos con las y los presidentes de los barrios y, más tarde, se empezaron a realizar atenciones semipresenciales de acercamiento a la familia (K. Vergara, comunicación personal, 28 de enero de 2021).

De esta forma, si bien existió un importante trabajo para mantener vínculos con los hogares y niñas y niños beneficiarios de los servicios de desarrollo infantil, la prestación de los servicios de manera remota limita a las mujeres en su incorporación al mercado laboral, pues aunque centros de desarrollo infantil y escuelas permanecen cerrados por la pandemia, una buena parte de las actividades económicas se desarrollan de manera presencial. Lo mismo ocurre con los espacios de cuidado para personas con discapacidad o adultos mayores.

Con relación a la focalización el 57.8% de los usuarios del servicio de Desarrollo Infantil Integral tiene Registro Social, es decir están dirigidos a personas en situación de pobreza (MIES, 2020a). Por lo que, constituye un reto ampliar la focalización de estos servicios, garantizar su financiamiento y la capacitación del personal encargado de la prestación; así mismo avanzar en el desarrollo de protección social y el cuidado de las y los cuidadores mediante redes de apoyo, para garantizar la resiliencia individual, el apoyo y herramientas para ejercer el papel de cuidado (K. Vergara, comunicación personal, 28 de enero de 2021).

En ese contexto, la Estrategia de Montevideo exhorta a los Estados la adopción de políticas de cuidado y de incremento de la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, para mejorar la organización social de los cuidados y la autonomía de la mujer. Y así mismo, en la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de la región realizada en Santiago de Chile en enero del 2020, se ratifica el compromiso de Santiago que expone explícitamente la necesidad de “implementar políticas contracíclicas sensibles a las desigualdades de género para mitigar los efectos de crisis y recesiones económicas en la vida de las mujeres, y promover marcos normativos y políticas que dinamicen la economía en sectores clave, incluido el de la economía del cuidado” (CEPAL, 2020a).

Comentario [U8]: Por favor explicar que son entrevistas. Y cual es el aporte de la misma en el contexto del documento.

Comentario [PG9]: Tal vez indicar el cargo e institución, en lugar del nombre.

Comentario [U10]: Si es factible ampliar el análisis de las personas adultas mayores que reciben servicios desde el MIES. Realizar una proyección de oferta y demanda de servicios de cuidado de los grupos con dependencia.

Sobre esa base, resulta necesario avanzar en el reconocimiento social, económico y jurídico del trabajo de cuidado y el trabajo no remunerado del hogar. El último informe sobre la COVID de la CEPAL orientado a la autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad, señala la importancia de invertir en la economía del cuidado ; diseñar sistemas integrales de cuidado; y, garantizar la satisfacción de las necesidades y los derechos de las personas que demandan y proveen cuidados proveen a través de la formalización , profesionalización y certificación de capacidades(CEPAL, 2021c)

Un hito importante en el país constituye la Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de agosto de 2020 emitida por la Corte Constitucional del Ecuador que determina el alcance de los derechos de las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia en el contexto laboral y dispone la generación de un diagnóstico sobre el derecho al cuidado y la legislación sobre este derecho, entre otras.

Tabla 2 Resumen resolución Sentencia No. 3-19-JP/20

Disposición	Entidad/es responsable	Plazo
Elaborar un proyecto de reforma de ley, para incorporar el derecho al cuidado en el ámbito laboral	DPE	6 meses
	Asamblea Nacional	1 año
Generar un diagnóstico situacional sobre el derecho al cuidado.	MSP, MDT, MIES, CNIG	1 año
Implementar políticas de protección laboral para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia y dar seguimiento y monitoreo de los lactarios y centros de cuidado diario infantil implementados en las instituciones públicas.	MSP, MDT, MIES, CNIG	2 años
Garantizar disponibilidad del servicio de cuidado infantil cercano al lugar de trabajo	MSP, MDT, MIES, CNIG	1 año
Dar seguimiento y monitoreo de los lactarios y centros de cuidado diario infantil implementados en	MSP, MDT, MIES, CNIG	Reportes anuales
Modelo de Ambientes Laborales para el Cuidado	MSP, MDT, MIES, CNIG	
Campaña permanente de sensibilización, protección y promoción de la lactancia materna en los espacios públicos, incentivando con certificaciones a locales	MSP, MDT, MIES	1 año
Elaborar indicadores de acceso a la justicia	Consejo de la Judicatura	6 meses

Elaboración propia

Comentario [PG11]: Indicar si esta sentencia rige para el sector privado también, tenía entendido que era solo para el público

Con formato: Resaltar

Comentario [U12]: Fuente

En esa línea y en el marco de las entrevistas realizadas, se identifica la necesidad de posicionar a la economía del cuidado como un derecho humano en el marco de un debate nacional, así como la inclusión de políticas de cuidado y sostenimiento de la vida en la planificación local (J. Bersosa, comunicación personal, 19 de febrero de 2021). De la misma forma, se señala la urgencia de consolidar un sistema nacional de cuidado con la participación de los gobiernos locales y el ente rector teniendo una visión de cuidado más que un servicio de atención (N. Fernández, comunicación personal, 14 de enero de 2021). Y generar procesos sostenidos de

Comentario [U13]: Contextualizar la entrevista.

sensibilización sobre quienes se benefician de las tareas de cuidados, su aporte en la economía con conciencia colectiva y solidaria y la necesidad de una retribución económica por este trabajo (C. Paula, comunicación personal, 13 de enero de 2021; T. Briones, comunicación personal, 21 de enero de 2021).

Economía del cuidado y trabajo no remunerado – problemas y lineamientos de política

Problema/oportunidad	Indicador	Fuente	Lineamiento de política propuesta
Desvalorización y desigual distribución de las tareas de cuidado en especial de las mujeres pobres y durante las medidas de confinamiento	Mujeres dedican 31 horas semanales de TNR, los hombres 11,3 horas La participación de los hombres en el TNR se incrementa a mayor ingreso y nivel de instrucción El 76% de las mujeres incrementaron la carga de trabajo durante la crisis; 56% se dedica sola a las tareas de educación en casa de sus hijas e hijos	CSTNRH 2016 – 2017 Fundación Telefónica y ONU Mujeres, 2020	<ol style="list-style-type: none"> 1. Posicionar a la economía de cuidado como un derecho humano en el marco de un debate nacional. 2. Fortalecer el reconocimiento económico, social y jurídico del trabajo de cuidado y el trabajo doméstico no remunerado, a través del diseño e implementación del sistema nacional de cuidados. 3. Generar programas sostenidos para la concientización de la desigual distribución de tareas de cuidado y su aporte en la economía en la educación formal y no formal con conciencia colectiva y solidaria. 4. Ampliar la cobertura de los servicios de cuidado focalizado a personas en situación de pobreza y pobreza extrema con la participación de los gobiernos autónomos descentralizados. 5. Fomentar la creación de redes de apoyo para el cuidado de las personas cuidadoras, para garantizar su resiliencia individual e intercambiar experiencias sobre ejercer el papel de cuidado. 6. Garantizar el financiamiento del sistema de cuidados tanto a nivel central como descentralizado con una visión de economía del cuidado y redistribución social del cuidado con enfoque territorial. 7. Fortalecer las capacidades de las personas encargadas de los servicios públicos de cuidado tanto del gobierno central como de los gobiernos autónomos descentralizados. 8. Garantizar el derecho al cuidado en el ámbito laboral fortaleciendo el control y regulación de los permisos de coparentalidad, en el periodo de lactancia y
Aumento de cobertura de servicios de desarrollo infantil a pesar de la pandemia aunque con una débil focalización	292.743 usuarios/as, 47.5% de cobertura promedio, 1.7% aumento en relación con 2019. Mayor brecha en Pichincha, Santo Domingo, Azuay, Orellana y Esmeraldas. 57.8% de los usuarios del servicio de Desarrollo Infantil Integral tiene Registro Social	(MIES, 2020b).	
Sentencia No. 3-19-JP/20 y acumulados de agosto de 2020, desarrolla el derecho al cuidado y los indicadores de políticapública para garantizar el derecho al cuidado	n/a	n/a	

Comentario [U14]: Fortalecer la corresponsabilidad y políticas de conciliación pública/privada.

Comentario [U15]: Implementación y dotación de infraestructura adecuada.

periodo de cuidado [y la provisión de servicios de cuidado](#) conforme la
sentencia de la Corte Constitucional.

2. Empleo

El trabajo es un derecho fundamental pues garantiza las posibilidades de acceder a algunos servicios básicos y ejercer otros derechos para alcanzar la autonomía de las mujeres. La Constitución de la República garantiza el derecho a trabajo en igualdad de condiciones:

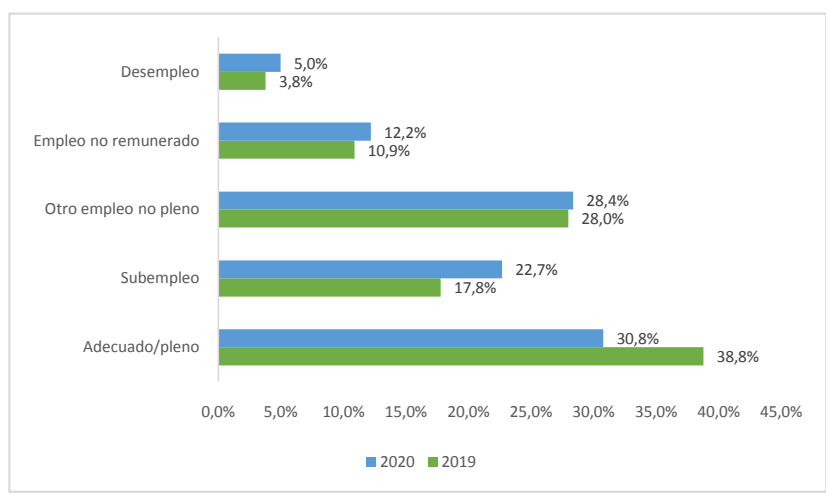
Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo . Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas , con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores .
Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El estado impulsará el pleno empleo , y la eliminación del subempleo y desempleo . 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. [...] 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración . 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio , que garantice su salud , integridad, higiene y bienestar . 7. Se garantizará el derecho a la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa [...].

De la misma forma, el Código de Trabajo en su artículo 79, garantiza la igualdad salarial sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud , discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole

Sin embargo, las mujeres suelen encontrarse en trabajos menos regulados, no protegidos, informales y no estables. En circunstancias regulares, la probabilidad de estar en desempleo en las mujeres es 1.5 mayor que la de los hombres, y esta probabilidad se duplica en el caso de las mujeres jóvenes y mujeres en movilidad humana (ONU, 2020). El mercado laboral determina que las mujeres mayores a 35 años no son trabajadoras ideales, por lo cual existe una tendencia a quedar desempleadas en el transcurso de esta edad , y tener mínimas posibilidades de conseguir un nuevo empleo formal, desconociendo las condiciones de género como la maternidad y derecho a la reinserción laboral después de haberse dedicado a trabajos domésticos y de cuidados que sostiene la economía del mundo (Cabrera, 2020).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) como consecuencia de la crisis detonada por la pandemia del COVID-19 se produjo una contracción de la economía y aumentó el desempleo de 3,8% en el 2019 a 6,6% en septiembre de 2020 y 5% en diciembre del mismo año. Por otro lado, el empleo adecuado disminuyó a 30,8 en diciembre de 2020, 1,3 puntos porcentuales mayor al dato de septiembre 2020 y 8 puntos porcentuales superior a diciembre de 2019. Mientras que el subempleo y el otro empleo inadecuado pasaron de 17,8% y 28% respectivamente en 2019, a 22,7% y el 28,4% a diciembre de 2020.

Gráfico
3Evolución de la tasa de empleo



Fuente: INEC, ENEMDU 2019 – 2020
Elaboración propia

En ese marco, y a raíz de la pandemia provocada por el COVID 19, en junio de 2020 se expide la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid - 19”. La Ley incorpora cambios en la relación del trabajador-empleador para favorecer la reactivación de los negocios a costo de una pérdida (de forma temporal) de algunos beneficios laborales. Estas medidas fueron cuestionadas por parte de la Defensoría del Pueblo que alertaba sobre la falta de socialización de la propuesta de ley, la regresividad de los derechos laborales y la necesidad de garantizar el derecho a la protesta (DPE, 2020); y provocaron protestas por parte de organizaciones sindicales que además manifestaron su desacuerdo con las medidas de austeridad implementadas por el gobierno (El Comercio, 2020).

Si bien la Ley posibilita un mayor acceso al seguro de desempleo (art. 25) que constituye un alivio temporal, resulta insuficiente para prevenir que muchas de estas personas caigan en situación de pobreza por la crisis y más aún si se considera el importante número de mujeres que pertenecen al sector informal y que no pueden acceder a este seguro. Esta norma prevé además el nombramiento definitivo del personal de salud que haya trabajado en la emergencia sanitaria previo un concurso de méritos y oposición (art. 25), medida que podría favorecer la situación de las mujeres debido a su alta participación en este sector. Sin embargo, el Reglamento General de la Ley incorporó condiciones para acogerse a este beneficio que provocó movilizaciones por

Con formato: Resaltar

Comentario [U16]: Ir a la fuente original. Describir muy brevemente el impacto en los derechos laborales desde una perspectiva de género.

Con formato: Resaltar

Con formato: Resaltar

parte de los y las profesionales y trabajadores de la salud que solicitaban se reforme los artículos 10 y 40 del Reglamento (El Universo, 2020).

Así mismo la referida norma incorpora cambios en la relación del trabajador/a-empleador/a como los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo (art. 16), contrato especial emergente (art.19) y reducción de jornadas laborales (art. 20) basadas en el acuerdo libre de las partes que podrían poner a muchas personas y familias en riesgo de caer en pobreza debido a la relación de poder que subordina a los y las trabajadoras. Sumado a las personas que han perdido o perderán sus empleos por quiebra de las empresas, que constituye una causal para la terminación del contrato individual de trabajo prevista en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, interpretado por la Ley de Apoyo Humanitario.

En esta línea, el Ministerio de Trabajo ha expedido varios Acuerdos Ministeriales que regulan nuevas formas contractuales que constituyen regímenes especiales de contratación basados en el libre acuerdo entre empleador/a y trabajador/a, tales como la contratación continua y discontinua de jóvenes de hasta veintiséis (26) años de edad ; modalidades contractuales para el sector turístico y/o cultural y creativo; contrato de emprendimiento; y sectores productivos, (Tabla 3).

Tabla 3 Normativa laboral 2020

Tipo	Nombre	Fecha	Contenido en términos de trabajo
Ley	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19	22/06/2020	Acuerdos entre trabajadores y empleadores para modificar las condiciones económicas de la relación laboral (art. 16). En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores , el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación (art.18, numeral 4) Contrato especial emergente por el plazo máximo de un año y renovable por una sola vez por un año (art. 19). Reducción emergente de la jornada de trabajo , por eventos de fuerza mayor o caso fortuito , hasta un máximo del 50% aplicable hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez (art.20) Acceso al seguro de desempleo y nombramiento definitivo del personal de salud que haya trabajado en la emergencia sanitaria previo un concurso de méritos y oposición (art. 25)

Comentario [PG17]: Indicar a que se refieren estos artículos

Comentario [U18]: Citar la fuente original. La prensa no es fuente fidedigna.

Con formato: Resaltar

Con formato: Resaltar

Decreto Ejecutivo	Decreto Ejecutivo No. 1165 Reglamento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19	29/10/2020	<p>Primacía del acuerdo entre trabajadores y empleadores y respecto de acuerdos excepto los que disminuyan el salario básico, descanso, aportes a la seguridad social, entre otros (arts. 11 y 12).</p> <p>Indemnización por el despido del trabajador se calculan con la última remuneración antes del acuerdo, dentro del primer año de vigencia de la Ley (art.13)</p> <p>Ante la falta de acuerdo que sea imprescindible para la sostenibilidad de la empresa, permitirá al empleador iniciar el proceso de liquidación de la sociedad como evento de fuerza mayor (art.14).</p> <p>Contrato emergente puede celebrarse a jornada completa o parcial, el contrato se convierte en indefinido si continúa con la relación laboral, la terminación del contrato da lugar al desahucio y demás beneficios o remuneraciones adeudadas (arts 15 y 16).</p> <p>Registro del contrato emergente y notificación de reducción de jornada en el Sistema Único de Trabajo (arts.15 y 18).</p> <p>Definición de necesidades de talento humano previo al nombramiento definitivo del personal de salud relacionados directamente con la atención a pacientes con COVID-19 (art. 10)</p>
	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-136	30/07/2020	<p>Directrices que regulan el contrato por obra o servicio determinado dentro del Giro del Negocio.</p> <p>Ampliación de esta modalidad a la ejecución de obras específicas, y/o la prestación de servicios dentro de labores propias, habituales o no habituales y servicios públicos.</p>
Acuerdo Ministerial	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-173	9/09/2020	Directrices para la aplicación en el sector público, de la reducción emergente de la jornada de trabajo, establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.
	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-223	30/10/2020	Directrices para regular el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos a su Formación.
	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-222	30/10/2020	Directrices que regulan el Contrato de Emprendimiento con base a la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación de febrero de 2020.
	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-221	30/10/2020	Regula las Modalidades Contractuales Especiales para los Sectores: Turísticos y/o Cultural y Creativo.
	Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-220	30/10/2020	Regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos.

Elaboración propia

Las reformas laborales acompañadas a una práctica que no garantiza la estabilidad del trabajo (procesos engorrosos de denuncia en el MDT y procesos judiciales lentos), la recurrencia de despidos a trabajadores/as de las empresas con mayor tiempo en la empresa por ser más costosos y la posibilidad de despido que abrió la Ley Humanitaria cuando las empresas se

cerraban (M. Arellano, comunicación personal, 2 de febrero de 2021), coloca a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad.

Comentario [U19]: Contextualizar entrevista.

Con formato: Resaltar

En ese contexto, si bien la pandemia provocada por el COVID-19 tuvo un importante impacto en el empleo de manera general, afecta particularmente a las mujeres por las situaciones de desigualdad preexistentes. Algunas investigaciones señalan que las mujeres participan sobre todo en la mano de obra a bajo costo y con condiciones precarias; tienen menos oportunidades de negociación con sus empleadores y menores niveles de sindicalización y a diferencia de los hombres se encuentran concentradas en ciertas ramas de actividad, en trabajos flexibles y con bajos salarios y jerarquía (CEPAL, 2021e).

Participación de mujeres por sector

La gran presión ejercida sobre los sistemas de salud a causa del COVID afectó particularmente a las mujeres que representan el 72,8% del total de las personas ocupadas en el sector salud de la región y enfrentan una brecha salarial del 25% en comparación de los hombres del mismo sector, sin que esto implique liberarse del trabajo de cuidado en sus hogares (CEPAL, 2020b)

Así mismo, los sectores con alto riesgo de sufrir el impacto de la contracción económica por la pandemia coinciden con aquellos de mayor empleo de las mujeres. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de 2020 existe una presencia mayoritaria de las mujeres en el comercio (50,67%), servicio doméstico (81,04%), alojamiento y servicios de comida (65,43%) (INEC, 2020), sectores de alta afectación por la crisis económica. Así mismo existe una alta participación de las mujeres en sectores que son estratégicos para una recuperación transformadora (CEPAL, 2021c) como la enseñanza (66,21%) y servicios sociales y salud (69,3%).

Comentario [PG20]: Como se definen los sectores de alto, medio y bajo riesgo?

Tabla 4 Ramas de actividad de hombres y mujeres

	Rama de actividad	2019		2020	
		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Alto riesgo	G. Comercio, reparación vehículos	51,43	48,57	49,33	50,67
	T. Actividades en hogares privados con servicio doméstico	4,58	95,42	18,96	81,04
	C. Industrias manufactureras	63,05	36,95	65,76	34,24
	I. Actividades de alojamiento y servicios de comida	34,94	65,06	34,57	65,43
	N. Actividades y servicios administrativos y de apoyo	59,29	40,71	52,84	47,16
	L. Actividades inmobiliarias	73,68	26,32	78,76	21,24

Medio riesgo	A. Agricultura, ganadería caza y silvicultura y pesca	62,17	37,83	63,36	36,64
	K. Actividades financieras y de seguros	47,26	52,74	48,36	51,64
	H. Transporte y almacenamiento	91,72	8,28	92,48	7,52
	R. Artes, entretenimiento y recreación	71,79	28,21	70,6	29,4
	J. Información y comunicación	65,93	34,07	64,08	35,92
	F. Construcción	96,62	3,38	97,99	2,01
	B. Explotación de minas y canteras	85,99	14,01	90,67	9,33
Bajo riesgo	P. Enseñanza	33,99	66,01	33,79	66,21
	Q. Actividades, servicios sociales y de salud	29,61	70,39	30,7	69,3
	O. Administración pública, defensa y seguridad social	72,08	27,92	71,82	28,18
	M. Actividades profesionales, científicas y técnicas	56,21	43,79	52,29	47,71
	E. Distribución de agua, alcantarillado	83,65	16,35	86,25	13,75
	D. Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado	65,28	34,72	68,06	31,94

Fuente:(CEPAL, 2021c; INEC, 2020)
Elaboración propia

Empleo adecuado

En un contexto en el que los sistemas de cuidado y centros educativos fueron cerrados a causa de la pandemia, se presentó una mayor caída de la ocupación entre las mujeres, que se retiraron del mercado laboral para asumir tareas adicionales de cuidado en sus hogares, y, aunque existió un moderado incremento del nivel de empleo, éste se centró en los hombres(CEPAL, 2021b).

Un análisis histórico de 2015 a 2019 revela que el grupo mayoritario de las mujeres que se incorporan en el mercado de trabajo se ubican en la categoría de empleo adecuado , en el que, sin embargo, tienen permanentemente una menor participación en comparación con los hombres explicada por la alta participación de las mujeres en el trabajo no remunerado y en el desempleo(Cabrera, 2020).

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) el porcentaje de hombres con empleo adecuado pasó de 44,8% en diciembre de 2019 a 35,8% en diciembre de 2020, mientras que para las mujeres pasó de 30,6% a 23,9% en el mismo periodo. Si bien hubo una reducción de 9 puntos porcentuales para los hombres y 6,7% para las mujeres, éstas últimas ya contaban con un menor acceso a esta condición de empleo de manera previa a

la emergencia sanitaria. Así mismo se evidencia una mayor afectación en el empleo adecuado en los meses de mayo y junio de 2020 manteniéndose una brecha de género. Mientras que los datos de septiembre y diciembre de 2020 muestran una mayor afectación en las mujeres en el empleo adecuado con una disminución de 2,5 puntos porcentuales frente a la 0,4 puntos porcentuales en el caso de los hombres.

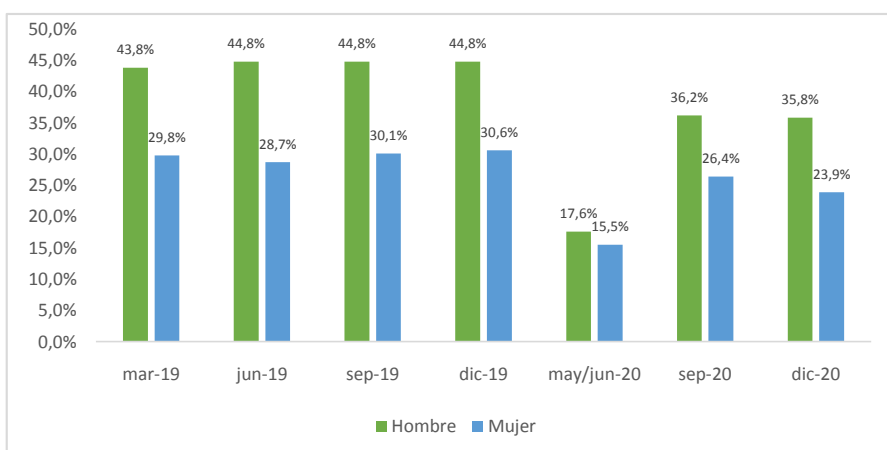


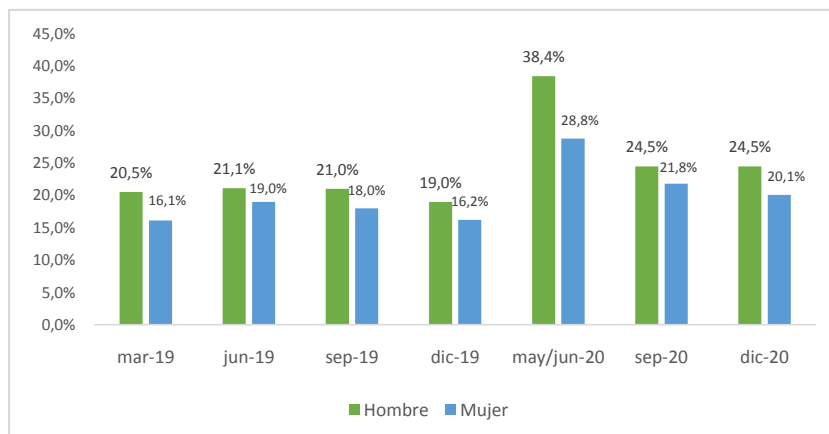
Gráfico 4 Tasa de empleo adecuado/pleno por género

Fuente: INEC, ENEMDU 2019 – 2020
Elaboración propia

Subempleo

La pandemia ha provocado un aumento del subempleo tanto para hombres como mujeres; sin embargo, existe una alta probabilidad que las mujeres en esa condición de empleo se desplacen a la población económicamente inactiva- PEI (Cabrera, 2020). De acuerdo con las cifras de la ENEMDU, para el 2020 el subempleo masculino (que se conforma del subempleo por insuficiencia de ingresos y por insuficiencia de tiempo) pasó de 19% en diciembre de 2019 a 24,5% en 2020; mientras que para las mujeres pasó de 16,2% en 2019 y a 20,1%, evidenciándose el impacto de la pandemia.

Gráfico 5 Tasas de subempleo por género



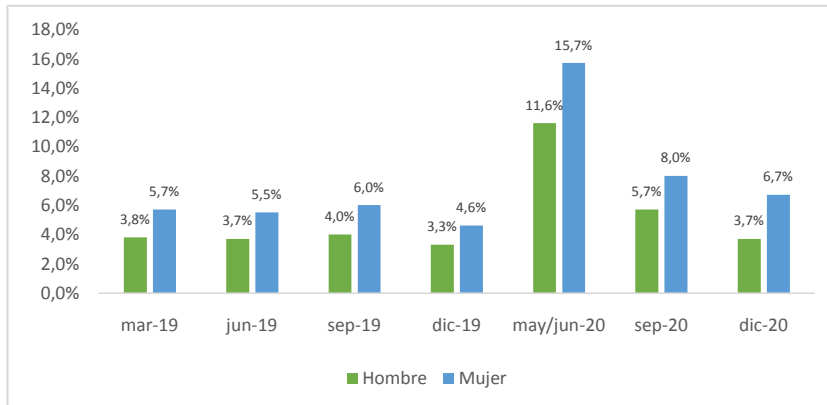
Fuente: INEC, ENEMDU 2019 – 2020
Elaboración propia

Desempleo

Con relación al desempleo existe una alta probabilidad que mujeres desempleadas pasen al subempleo o que salgan de la Población Económicamente Activa, su tránsito hacia la ocupación adecuada es pequeña y decreciente, más aún en los ciclos recesivos o de bajo crecimiento (Cabrera, 2020). Debido a la pandemia y las medidas de confinamiento y distanciamiento social varias empresas y negocios cesaron o disminuyeron sus actividades. En el segundo y tercer trimestre del 2020 hubo una contracción del PIB de -12,4% y -8,8% respectivamente a comparación de los mismos períodos en el 2019 (BCE, 2021). En estos dos trimestres se dio la mayor pérdida de empleo. (BCE, 2021b).

El impacto de la crisis del COVID-19 en la pérdida de empleo es mayor para las mujeres. Las tasas de desempleo de las mujeres han sido tradicionalmente superiores que las de los hombres y para diciembre 2020 el desempleo de las mujeres aumentó en 2,1 puntos porcentuales, mientras que para hombres únicamente en 0,4 puntos porcentuales (INEC, 2020), lo cual se explica por las tareas de cuidado que fueron asumidas por las mujeres ante el cierre de escuelas y servicios de cuidado.

Gráfico 6 Tasa de desempleo por género



Fuente: INEC, ENEMDU 2019 – 2020
Elaboración propia

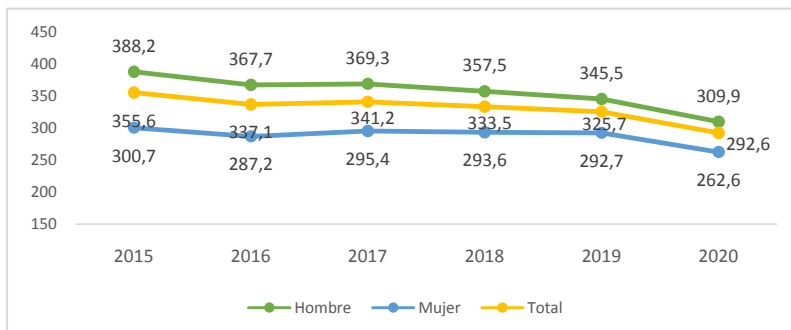
Ingreso laboral y horas de trabajo remuneradas

En esa línea, la sobrecarga de trabajo no remunerado y de cuidado limitan el trabajo remunerado de las mujeres y condicionan la posibilidad de trabajar las mismas horas en el mercado laboral y percibir ingresos, de manera que las mujeres enfrentan una brecha salarial pese a tener las mismas capacidades para desempeñar una determinada actividad.

La brecha salarial de género en el Ecuador mantiene una tendencia levemente creciente en los últimos. Y de acuerdo a un estudio que emplea la ENEMDU acumulada de 2018, las mujeres además enfrentan una penalización por maternidad del 8% sobre el salario, es decir, las mujeres que tienen hijos ganan en promedio \$75,85 menos que las mujeres que no tienen hijos, teniendo una mayor brecha las mujeres con hijos o hijas menores de 6 años (Maldonado & Peña, 2020).

De acuerdo con los datos de la ENEMDU de 2019 el ingreso laboral promedio de los hombres es de \$345,5 y el de las mujeres es de \$292,7 teniendo una brecha de \$52,8 en promedio. Para diciembre de 2020 esta brecha se reduce a \$47,3 debido a la reducción generalizada de ingresos a causa de la pandemia. Con relación a las horas trabajadas remuneradas, para 2019 los hombres dedicaron 40 horas mientras que las mujeres, 34. En 2020 y como efecto del COVID, las horas de trabajo se redujeron para hombres y mujeres a 36 y 32 horas a la semana respectivamente.

Gráfico 7 Ingreso laboral por sexo



Fuente: INEC, ENEMDU 2015 - 2020

Adicionalmente, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-249 de 30 de noviembre de 2020 y ante la falta de consenso en el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios, el Ministro del Trabajo definió que para el año 2021 no existirá ningún incremento en el salario básico unificado del trabajador en general que, acompañado a las reformas normativas (tabla 3) del año 2020 generan condiciones poco favorables para las trabajadoras.

Condiciones laborales de la población LGBTI

La condición laboral es una situación de gran tensión para las mujeres y personas LGBTI, la inserción laboral no es adecuada, no se garantiza un empleo para distintas identidades y para muchas personas el trabajo flexible o informal les brinda la oportunidad de evitar la homofobia en sus entornos laborales y en espacios públicos (Careaga Pérez, 2020)

A pesar de importantes investigaciones a nivel local para conocer la situación de personas LGBTI (J. Betancourt, comunicación personal, 14 de enero de 2021), el estudio de caso sobre las condiciones de vida, inclusión social y derechos humanos de la población LGBTI realizada por el INEC de 2013 constituye la última información estadística oficial y nacional disponible. El estudio realizado a 2.805 personas, de las cuales el 29,2% es Gay, 28,5% es Transmasculino y el 23,6% es Lesbiana (INEC, 2013), nos permite establecer las condiciones previas a la pandemia en materia de empleo y los riesgos que enfrenta esta población en el contexto de crisis económica.

El 86% de las personas entrevistadas pertenecen a la población económicamente activa (PEA) y el 14% están en la población económicamente inactiva (PEI). De las personas que están en la PEA, el 94,5% están ocupadas y el 5,5% se encuentran desempleadas. Respecto a los sectores, la

Comentario [U21]: A quién representa.

Con formato: Resaltar

alta participación de las personas LGBTI en servicios y comercio que alcanza el 49,5%, coloca a esta población en una situación de extrema vulnerabilidad por las medidas de confinamiento a causa del COVID y el alto riesgo de caída de empleo, reducción o pérdida de ingresos y no poseen seguridad social.

Tabla 5 Grupo de ocupación de las personas entrevistadas

Ocupación	Porcentaje
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	49,5%
Profesionales científicos e intelectuales	11,3%
Personal de apoyo administrativo	11,3%
Ocupaciones elementales	9,8%
Técnicos y profesionales del nivel medio	8,5%
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	3,8%
Directores y gerentes	3,5%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	1,8%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	0,5%
Total	100%

Fuente: INEC, Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador – 2013
Elaboración propia

El 73,4 % de la población entrevistada percibe un ingreso igual o menor a 2 Salarios Básicos Unificados, de manera que la mayoría de población LGBTI pudo haber visto disminuidos sus ingresos y haber perdido su empleo. Mayor vulnerabilidad frente a la pandemia tienen las personas que se dedican al trabajo sexual y medios de contacto. El 15,94% de la población LGBTI entrevistada en algún momento estuvo o está involucrada con actividades de trabajo sexual, de las cuales el 49% afirman ejercer o han ejercido trabajo sexual.

Tabla 6 Rango de ingresos personas LGBTI

Rango de ingresos	Porcentaje válido
De \$0 a \$292 (1 SBU)	27,8%
De \$293 a \$584 (2 SBU)	45,6%
De \$585 a \$876 (3 SBU)	13,5%
De \$878 a \$1168 (4 SBU)	4,0%
Más de \$1.168 (5 SBU)	5,9%
No responde	3,2%

Fuente: INEC, Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador – 2013

Trabajo remunerado del hogar

El trabajo doméstico resulta esencial al momento de salvar vidas y mantener los hogares. Sin embargo, la crisis a causa del COVID ha tenido un importante efecto en este sector evidenciando la insostenibilidad de la actual organización social de los cuidados agravado por las desigualdades económicas y de género; y poniendo en riesgo los importantes logros alcanzados en materia de derechos laborales.

El trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente realizado por las mujeres en especial por las mujeres pobres, indígenas y afro-descendientes, de sectores rurales y con bajos niveles de escolaridad, con la creciente incorporación de mujeres en situación de movilidad humana. En Ecuador, en los últimos años y como consecuencia de las reformas legales para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar, se registra un aumento del salario (aun por debajo del nivel salarial del resto de las mujeres ocupadas) y una disminución del trabajo sin retiro y de las largas laborales (45 horas en adelante) que pasó de desde 44.8% en el año 2000 a 23.1% en 2018 con el consiguiente aumento de la proporción de trabajadoras en jornadas parciales que alcanza el 41.8% (Valenzuela, Scuro Somma, & Vaca-Trigo, 2020), que refleja un mayor respeto a la jornada laboral legal.

A pesar de esos avances, el trabajo remunerado del hogar sigue siendo un sector mayoritariamente femenino con altos niveles de informalidad que implica bajos salarios, malas condiciones laborales y la falta de cumplimiento de su derecho a la seguridad social. En América Latina existen entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado de las cuales 93% son mujeres y el 77,5% de se encuentran en la informalidad (ONU MUJERES, OIT & CEPAL, 2020). En Ecuador para diciembre del 2020, el 64,2% de las personas que realizan trabajo doméstico están en condiciones de informalidad (INEC, 2020).

Las restricciones en la movilidad y el distanciamiento social condicionan la labor de las trabajadoras remuneradas del hogar imposibilitadas a realizar un trabajo a distancia y con la incertidumbre en la continuidad de su empleo y en el deterioro de sus ingresos. Enfrentan el aumento de las tareas debido al cierre de escuelas y el incremento de la demanda de cuidados de la salud; la necesidad de elevar los estándares de higiene que recae sobre ellas; y un mayor riesgo de contagio debido a que su trabajo se realiza en los hogares (ONU MUJERES & CEPAL, 2020).

Comentario [U22]: Creería que este capítulo se articularía mejor con el trabajo no remunerado (supra). Permitirá dar una mirada más amplia sobre la carga de trabajo doméstico y de cuidados.

Comentario [U23]: Argumentar con información estadística.

Comentario [U24]: No se entiende.

Comentario [U25]: ¿Que porcentaje de la PEA realizan estas actividades, y cómo fue afectado por la pandemia.

El ingreso mensual de las trabajadoras remuneradas del hogar se redujo en 15,5% de 2019 a 2020. Para el 2019 el salario promedio era de \$331, mientras a diciembre de \$283, teniendo su punto más bajo en septiembre con un salario en promedio de \$181 (INEC, 2020). Así mismo, a septiembre de 2020 el 23% de personas en este sector se encontraba en desempleo, con un ligero mejoramiento en diciembre 2020 con 11,8%.

Comentario [U26]: Es decir, no acceden a la remuneración que les corresponde por ley?.

Los testimonios recogidos en la Encuesta Regional realizada por la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) muestran que algunas trabajadoras permanecieron períodos prologando junto a sus empleadores durante el confinamiento, incluso durante los días de descanso semanal, sin la posibilidad de visitar a su familia y las personas a su cuidado; mientras el volumen de trabajo aumentó debido al mayor número de miembros del hogar que permanecen durante el día en la vivienda y al incremento de medidas de limpieza e higiene para cuidar la salud y prevenir el contagio de la familia (Valenzuela & otras, 2020).

En Ecuador, en el marco de la pandemia se dieron despidos a pretexto de la aplicación de la Ley Humanitaria, muchas de las cuales fueron desvinculadas y recontratadas pero sin afiliación al seguro social, vulnerando sus derechos laborales y se aproxima que un 30% de trabajadoras retomaron su trabajo aunque en condiciones diferentes; así mismo, existieron dificultades para el acompañamiento por parte del gremio a las trabajadoras no remuneradas del hogar debido a las restricciones de movilidad y de aforo, ante lo cual se ha formado una mesa interinstitucional de apoyo integrada por Ministerio de Trabajo, ONU Mujeres, Universidades y organizaciones no gubernamentales para el apoyo en el manejo de la tecnología y comunicación y talleres con la inspectoría del trabajo para las rutas de denuncia ante las violaciones de derechos laborales (L. Quiroz, comunicación personal, 27 de enero de 2021).

Comentario [U27]: Ídem.

Comentario [PG28]: Cual es la fuente?

Comentario [PG29]: La mesa se conformó en el 2018, no a raíz de la pandemia.

Nuevas formas de relación laboral

La pandemia por COVID 19 provocó que muchos empleadores/as y trabajadores/as adopten modalidades de trabajo virtuales que les permitan continuar con las actividades productivas. De acuerdo a entrevistas realizadas por el Observatorio PYME de la Universidad Andina Simón Bolívar en enero de 2021, la principal modalidad adoptada para el desarrollo de las actividades laborales, ha sido el teletrabajo, teniendo que el 38% de los y las encuestadas labora solo en teletrabajo, 28% solo presencial, 31% en una modalidad mixta de presencial y teletrabajo y 3% otra forma (UASB, 2021).

El teletrabajo ha sido fundamental para mantener algunos empleos y proteger a los trabajadores del contagio de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), sin embargo, esta posibilidad puede ser ejercida sólo para quienes poseen trabajos formales(CEPAL, 2021d). Durante el 2020, varios países han emitido normativas para regular el teletrabajo, al tiempo que existió un aumento del número de horas trabajadas por semana(CEPAL, 2021b).

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181 de septiembre 2020 que establece las directrices para la aplicación del teletrabajo conforme lo establecido por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. Sin embargo, esta norma deroga el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 ~~de~~ de 24 de agosto de 2016 reformado por Acuerdo 2018-002-A de 30 de enero de 2018 que establecía una preferencia para esta forma de trabajo a las mujeres embarazadas, en período de lactancia, personas con discapacidad, personas con enfermedades castastróficas y adultos mayores; sin promover un régimen laboral diferenciado que concilie la vida laboral y familiar

Por otro lado, las plataformas digitales han creado nuevas formas de relación laboral que, aunque incipientes, presentan numerosos desafíos al Estado y la organización sindical para garantizar los derechos laborales y evitar la precarización, flexibilización y explotación laboral, en especial en un contexto de crisis económica y la situación ya precaria y vulnerable de algunos grupos poblaciones como las mujeres, jóvenes y personas en situación de movilidad humana.

Un estudio realizado en Ecuador, mostró que las personas que trabajan en las aplicaciones de reparto en el país tienen un promedio de 10 horas de trabajo, 7 días a la semana, casi sin interrupciones por lo que las pausas para descansar o ir al baño son limitadas y en el caso mujeres repartidoras, esto se agrava con infecciones urinarias y cistitis y durante los periodos de menstruación(Salazar Daza & Hidalgo Cordero, 2020). La mayoría de repartidores/as son personas en situación de movilidad humana (66,2%) y, a pesar que su gran mayoría son hombres (90,5%), el estudio señala la exposición constante de las mujeres repartidoras al acoso sexual ~~constante~~ mientras desempeñan su actividad (propuestas sexuales por parte de los clientes, insultos en las calles, insinuaciones, invasión del espacio personal y agresiones sexuales en restaurantes y locales).

Comentario [U30]: Cual?

Comentario [U31]: Fuente.

En ese marco, resulta necesario identificar las situaciones diferenciadas de las mujeres para ejercerlas “nuevas” modalidad de trabajo considerando las barreras existentes para acceder y

permanecer en un empleo formal y adecuado, la carga desigual del trabajo y las situaciones de discriminación y violencia que enfrentan. De acuerdo a una líder sindical, resulta necesario fortalecer la organización sindical y su representación en los organismos tripartitos y generar una agenda común para enfrentar el cambio de modelo en la relación de trabajo por la virtualidad que incluya un análisis de las nuevas formas de trabajo para garantizar los derechos laborales, desde el legislativo generar un marco normativo para recuperar derechos, un Ministerio de Trabajo con claridad de procedimientos vinculado a los/las trabajadores/as en casos de despidos y violencia, el fortalecimiento de la inspectorías de trabajo mediante procesos de capacitación y formación con perspectiva de derechos, género y clase (M. Arellano, comunicación personal, 2 de febrero de 2021).

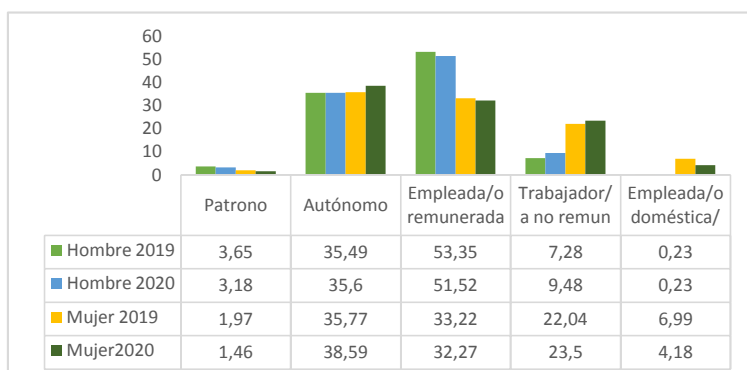
Comentario [U32]: A quién representa?

Trabajo autónomo

De acuerdo a la CEPAL (2021b) en América Latina durante el 2020 destacó un leve aumento del trabajo relacionado con la economía familiar (trabajadores por cuenta propia y trabajadores no remunerados), que aparentemente se concentró en la reactivación de microempresas informales.

En Ecuador, el trabajo no remunerado aumentó tanto para hombres como para mujeres, teniendo una mayor representación femenina en esta categoría de ocupación. Por su parte, el trabajo autónomo refleja un aumento únicamente en el caso de las mujeres, teniendo que el número mujeres con trabajo autónomo aumentaron en un 1,7 puntos porcentuales en 2020 en relación con 2019. En el caso de la categoría patronos, presenta una disminución en hombres y mujeres, sin embargo en el caso de las mujeres disminuyeron en 29,9 puntos porcentuales y los hombres 17,7 puntos porcentuales, evidenciando las persistentes brechas de género.

Gráfico 8 Distribución de hombres por categoría de ocupación %



Fuente: INEC, ENEMDU 2019 – 2020
Elaboración propia

Tabla 7 Número de categoría patronos/as y autónomos/as

	dic-19	sep-20	Diferencia
Patronos hombres	166.243	136.856	-17,7%
Patronas mujeres	63.652	44.621	-29,9%
Autónomos hombres	1.617.785	1.532.794	-5,3%
Autónomos mujeres	1.155.407	1.175.428	1,7%

Fuente: INEC, ENEMDU 2019 – 2020
Elaboración propia

De manera que las medidas de reactivación económica que permitan mejorar los ingresos de las mujeres y el cierre de brechas deberán considerar la presencia de las mujeres en emprendimientos informales y su mayor presencia en organizaciones de la economía popular y solidaria; así como en las micro, pequeñas y medianas empresas mediante fondos, líneas de crédito, subsidios, productos y servicios específicos para las mujeres (CEPAL, 2021c) priorizando los sectores con alta representación de mujeres y altamente impactados por la pandemia.

Con formato: Español (España, tradicional)

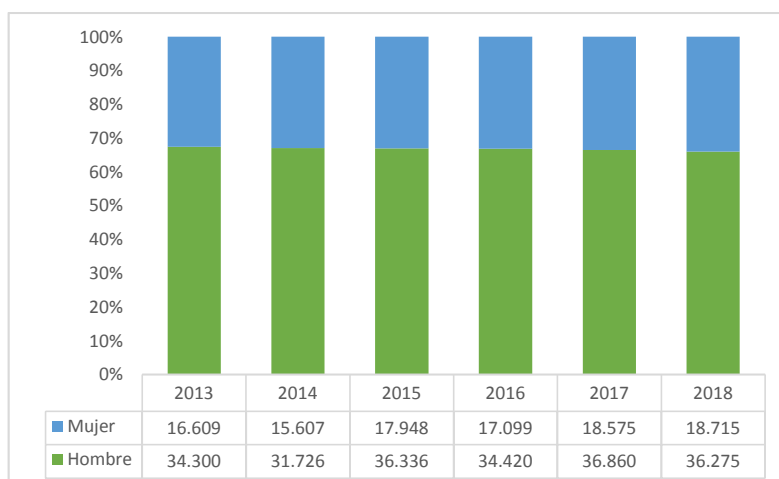
De acuerdo con la información del Instituto de Economía Popular y Solidaria -IEPS, del total de socios/as de este sector, 43,52% corresponden a mujeres, 56,16% hombres y 0,32% personas LGBTI; el porcentaje de mujeres en las directivas de estas asociaciones es 31,43% y de personas LGBT 12,91% y el 45,56% de la organizaciones tiene como presidente una mujer.(IEPS, 2020)

Comentario [U33]: Es factible incorporar el impacto en el acceso a créditos desde el sistema financiero popular y solidario.

Por su parte, la representación de las mujeres en el sector empresarial del Ecuador es aún débil, a pesar de los importantes avances en el acceso a educación y educación superior. De acuerdo a una investigación realizada a las 500 empresas más grandes del país, se constata que el 65% de las empresas no tiene políticas específicas de participación de mujeres en directorios y cargos gerenciales, solo el 10% de gerencias generales están ocupadas por mujeres, el 26% del total de gerentes son mujeres de los cuales casi la mitad está dentro del área administrativa, de recursos humanos y comercial de las empresas (Organización y Promoción de la Economía Violeta - OPEV, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, Universidad Espíritu Santo & IPSOS, 2020)

La participación de las mujeres en las empresas en cargos directivos es mucho menor que la de los hombres. A pesar que se registra un aumento de número de mujeres como presidentas de empresas que pasó de 32% en 2013 a 34% en 2018, la brecha se mantiene en 32 puntos porcentuales en relación con los hombres en estos cargos directivos. En relación con el tamaño de la empresa, la mujeres tienen una mucho menor representación en todos los tipos, teniendo que la menor representación ocurre en las empresas grandes, seguida de las medianas y microempresas, mientras que en el caso de las pequeñas empresas son las que mayor porcentaje de representación de mujeres presidentas mantienen 35,7%.

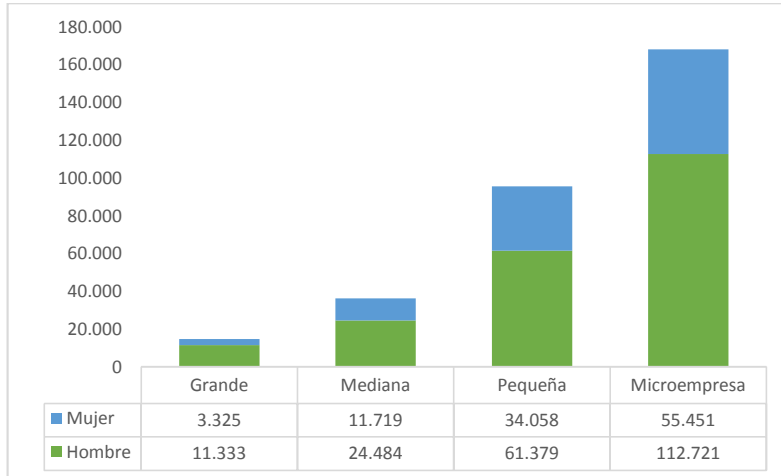
Gráfico 9 Número de mujeres presidentas



Comentario [U34]: ..?

Fuente: OPEV y otros 2020, basado en información Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros
Elaborado propia

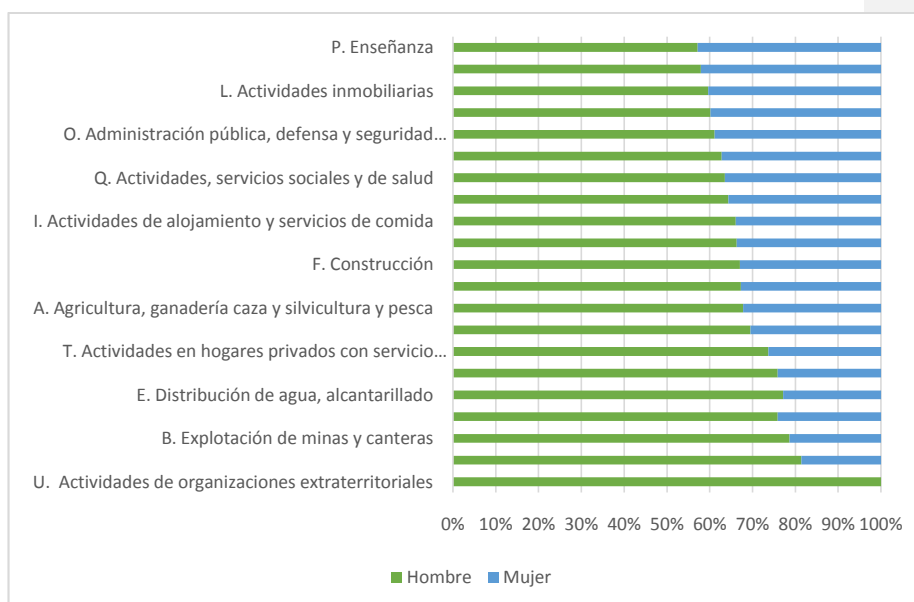
Gráfico 10 Número de mujeres presidentas por tamaño de empresa



Fuente: OPEV y otros 2020, basado en información Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros
Elaborado propia

En esa línea, las ramas de actividades con una mayor representación de mujeres como presidentas se encuentran en la enseñanza, actividades inmobiliarias, administración pública, servicios sociales y actividades de alojamiento y servicios de comida. Por otra parte, las ramas con una menor representación de mujeres como presidentas son la explotación de minas, distribución de agua y agricultura, entre otros.

Gráfico 11 Número de mujeres presidentas por rama de actividad



Fuente: OPEV y otros 2020, basado en información Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros
Elaborado propia

Violencia

La violencia basada en género constituye una de las barreras para la autonomía, física, política y económica de las mujeres, vulnerando su derecho a una vida libre de violencia, así como los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, la capacidad de decisión y el acceso a recursos (tierra, producción, crédito, tecnología) que limitan su actuación en la vida pública y las decisiones de las mujeres.

La violencia patrimonial es un tipo de violencia que hace referencia a las acciones que provocan menoscabo en los recursos económicos y patrimoniales de las mujeres, incluyendo bienes de la sociedad conyugal y de uniones de hecho. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres – ENVIGMU de 2019, el 16,4% de las mujeres entrevistadas sufrieron violencia patrimonial a lo largo de su vida y 6,1% en los últimos 12 meses y solamente el 19,5% de los hechos de violencia patrimonial durante toda la vida y 19,1% la violencia patrimonial durante los últimos 12 meses fueron denunciadas (INEC, 2019).

Por su parte, la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de 2018, reconoce al ámbito laboral como un espacio donde se presenta la violencia contra la mujer. De esta manera, se entiende el ámbito laboral como: “(...) donde se ejerce el derecho al trabajo y donde se desarrollan las actividades productivas, en el que la violencia es ejecutada por personas que tienen un vínculo o convivencia de trabajo con la víctima independientemente de la relación jerárquica. Incluye condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a través de favores de naturaleza sexual; la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; el descrédito público por el trabajo realizado y no acceso a igual remuneración por igual tarea o función, así como el impedimento a las mujeres de que se les acredite el período de gestación y lactancia”(Art. 12.3).

Es así que Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres – ENVIGMU muestra que el 20,1% de las mujeres que trabajaron experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida, y 7,8% en los últimos 12 meses. La violencia psicológica es la que más está presente en el ámbito laboral con el 17,2% a lo largo de la vida, seguida 6,8% violencia sexual y 1,2% violencia física, teniendo que el 97%, 97,2% y 88% respectivamente no denunciaron el hecho (INEC, 2019), reflejando la insuficiencia de los mecanismos de reporte y denuncia.

La mayor incidencia de violencia en el ámbito laboral ocurre en el área urbana y aumenta a mayor nivel educativo, teniendo además que las provincias que superan una incidencia del 25% de violencia en el ámbito laboral son Pichincha, Pastaza, Cañar y Azuay.

Tabla 8 Violencia de género en el ámbito laboral

Variables		A lo largo de la vida	Últimos 12 meses
Área	Urbana	21,7%	7,8%
	Rural	15,5%	4,5%
Etnia	Mestiza	20,5%	8,2%
	Afrodescendiente	21,4%	-
	Indígena	-	-
Edad	De 15 a 17 años	-	-
	De 18 a 29 años	19,6%	11,6%
	De 30 a 44 años	22,3%	7,9%
	De 45 a 64 años	21,4%	7%

	De 65 años en adelante	16,6%	-
	Ninguno/Centro de alfabetización	19,3%	-
Nivel educativo	Educación básica	18,2%	5,7%
	Educación media o bachillerato	20,5%	9,3%
	Superior	24%	9,5%

Fuente: INEC- ENVIGMU, 2019

Por su parte, de acuerdo con la Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador realizada por el INEC y publicada en 2013, del total de la población LGBTI entrevistadas, el 43,8% manifestó que vivieron una experiencia de discriminación en ámbito laboral, el 27,6% sufrió algún tipo de rechazo en el ámbito laboral y el 22% fue víctima de violencia en este mismo ámbito.

En ese marco, el artículo 28 de la Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres establece una serie de atribuciones del ente rector de trabajo enfocadas a garantizar el derecho a una vida libre de violencia y la conciliación de las tareas de cuidado con las horas de trabajo¹. Es así que el Ministerio del Trabajo mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244 de 25 de noviembre de 2020, expide el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Toda Forma de Violencia Contra la Mujer en los Espacios de Trabajo de aplicación obligatoria para todas las instituciones y entidades del sector público señalando además que todos los /as trabajadores/as que sean parte de una relación

¹(a) Diseñar la política pública de trabajo con enfoque de género que incluya la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres; (b) Elaborar y armonizar la normativa secundaria para el sector público y privado con el fin de sancionar administrativamente la violencia contra las mujeres, en el ámbito laboral; (c) Diseñar e implementar programas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral tanto en el sector público como en el privado y en los géneros de trabajadores y trabajadoras; (d) Disponer medidas para evitar la discriminación en la selección, calificación, permanencia, remuneración y ascenso laboral de las mujeres; (e) Desarrollar políticas y programas específicos para la incorporación de las mujeres víctimas de violencia al pleno empleo; (f) Diseñar e implementar programas de sensibilización y formación en materia de derechos humanos y enfoque de género dirigido a los sectores público y privado; (g) Otorgar a las mujeres víctimas de violencia, permisos y licencias laborales con remuneración no imputables a vacaciones, motivadas por los procedimientos judiciales que haya iniciado así como por las secuelas producidas por el hecho de violencia; (h) Incentivar en el sector público y privado la implementación de acciones que permitan regular y equiparar los tiempos de cuidado entre hombres y mujeres; (i) Fortalecer a Inspectoras e Inspectores del Trabajo en la detección y remisión de los casos de violencia contra las mujeres; (j) Aplicar las medidas administrativas de protección establecidas en la presente Ley, dictadas por la autoridad competente; (k) Vigilar y garantizar el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con el ejercicio de los derechos de las mujeres en el ámbito de sus competencias; (l) Elaborar y aplicar protocolos institucionales para promover denuncias de violencia, acoso laboral y sexual, en el ámbito laboral en contra de las mujeres; (m) Sensibilizar, prevenir y controlar el trabajo infantil en las actividades que desarrolle el sector público, privado y comunitario y a quienes brindarán asistencia técnica, a fin de que incorporen en sus actividades y normativas institucionales disposiciones relacionadas con la prevención y erradicación del trabajo infantil; y, (n) Las demás que establezca en la normativa vigente.

laboral ya sea en el sector público o privado, son responsables de mantener relaciones de respeto y equidad con sus jerárquicos superiores, con su empleador y con sus compañeras o compañeros de trabajo, ejecutando de manera eficiente sus actividades; y, además, tienen la responsabilidad de denunciar cualquier exceso del cual se crean víctimas en la relación laboral

En esa misma línea, la ratificación del Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)- Convenio 190, el 17 de enero del 2021, constituye un gran avance a nivel nacional. Este instrumento mismo que establece la obligación de los Estados de adoptar una legislación que garantice el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral para todos: mujeres, personas en situación de movilidad humana, personas con discapacidad, personas de las diversidades sexuales, entre otras. Por lo que resulta necesario implementar campañas de difusión en los lugares de trabajo y en el país para desnaturalizar las relaciones de violencia y el acoso, generar un proceso participativo para armonizar el Convenio 196 con la Ley Orgánica de Servicio Público y Código de Trabajo, y garantizar un proceso de seguimiento en articulación con la organización social y sindical (M. Arellano, comunicación personal, 2 de febrero de 2021).

Comentario [PG35]: 190?

Empleo – problemas y lineamientos de política

Problema/Oportunidad	Indicador	Fuente	Propuesta de lineamiento de política
Desvalorización del trabajo de cuidado y la discriminación que presiona a la baja los salarios de las mujeres en el mercado formal y genera las brechas de género.	TNR es equivalente al 19,1% del Valor Agregado Bruto (VAB) con respecto al PIB. Brecha salarial de \$52,8 Penalización por maternidad del 8% sobre el salario. Las madres con hijos menores a 6 años y con hijos entre 6 a 12 años ganan en promedio 20% y 7% menos respectivamente.	CSTNRH 2016 – 2017 ENEMDU, 2019 (Maldonado y Peña, 2020)	1. Impulsar iniciativas laborales de primer empleo para mujeres jóvenes construidas de manera participativa con este grupo y con la participación de empresas público y privadas
Importante presencia de mujeres en empleos precarios e informales y ocupaciones elementales asociadas a bajos ingresos, y alta vulnerabilidad de los servicios remunerados del hogar por las medidas de confinamiento	1,5 mayor probabilidad de desempleo que los hombres, se duplica en mujeres jóvenes. El 60 % de las mujeres trabajan en la economía informal. Empleo adecuado de mujeres pasó de 30,6% en 2019 a 26,4% en 2020; el subempleo pasó de 16,2% a 21,8%; desempleo subió de 4,6% a 8%. 94,27% del trabajo doméstico remunerado es realizado por mujeres, 64,2% de las personas que realizan trabajo doméstico están en condiciones de informalidad y el 23% se encuentran en el desempleo. Ingreso de las trabajadoras remuneradas del hogar disminuyó en casi 50% en 2020.	(ONU MUJERES, 2020) (ONU, 2020) ENEMDU, 2020	2. Generar información e investigación sobre la situación económica de la población LGBTI con una amplia participación de actores, redes de apoyo y academia. 3. Fomentar la participación laboral de las mujeres en áreas de ciencia y tecnología y generar incentivos para las empresas del sector privado que reduzcan la brecha salarial entre géneros y promuevan el empleo y emprendimiento de las mujeres.
Débil inserción laboral de personas LGBTI asociado a bajos ingresos que no garantiza un empleo a diversas identidades	73,4 de la población LGBTI perciben un ingreso igual o menor a 2 SBU. 15,94% de la población LGBTI EN algún momento estuvo o está involucrada con actividades de trabajo sexual	INEC, 2013	4. Establecer mecanismos de acción afirmativa para la inclusión en el mercado laboral de las personas LGBTI y en especial con estéticas diversas. 5. Generar un control efectivo a la implementación de normativa para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en especial sobre desvinculaciones y acuerdos entre empleador/a y trabajadora durante la pandemia y a trabajadoras remuneradas del hogar.
Concentración de mujeres en sectores económicos identificados como más	72,8% de las personas ocupadas en salud en la región son mujeres y enfrentan una brecha salarial 25%.	(CEPAL, 2020a).	6. Fortalecer las iniciativas de certificaciones de espacios seguros

Comentario [U36]: Incluir un párrafo que articule al texto en general este cuadro.

Comentario [PG37]: Incluir propuestas para:
- mayor participación de mujeres en cargo directivos, en empresas grandes y en sectores de tecnología, ciencia e investigación, y otros sub-representados por mujeres.
-Promover regímenes diferenciados y flexibles para la conciliación vida familiar y laboral como respuesta a la derogación del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190

vulnerables ante las medidas de confinamiento (los servicios de comercio, restaurantes y hoteles; servicios sociales).

Débil participación de las mujeres en las empresas y asociaciones EPS y aumento de trabajo autónomo de las mujeres	31,43% mujeres en las directivas EPS 22,7% presidentas en grandes, 32,4% medianas 35,7% pequeñas 33% micro +1,7 pp autónomas mujeres en 2020	OPEV y otros 2020 ENEMDU, 2020
---	--	-----------------------------------

Persistencia de situaciones de violencia en el ámbito laboral en contra de mujeres y personas LGBTI	20% de las mujeres que trabajaron experimentaron algún tipo de violencia en el ámbito laboral, 17,2% violencia psicológica, 7,2% sexual 16,4% de las mujeres sufrieron violencia patrimonial de las cuales solo 19,5% denunció. 43,8% personas LGBTI vivieron una experiencia de discriminación en ámbito laboral, el 27,6% sufrió algún tipo de rechazo en el ámbito laboral y el 22% fue víctima de violencia en este mismo ámbito.	ENVIGMU, 2019 INEC, 2013
--	---	-----------------------------

Ratificación Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y Acoso en el ámbito laboral de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)- Convenio 190	n/a	n/a
---	-----	-----

y libres de discriminación que incluya programas sostenidos de sensibilización en diversidad sexual y diversidad sexo genérica y procesos permanentes de vigilancia con la participación organizaciones sociales.

7. Establecer programas sostenidos de sensibilización en diversidad sexual y diversidad sexo genérica y rutas y protocolos para la prevención y atención de toda forma de violencia en el ámbito laboral para las entidades públicas y privadas.
8. Generar espacios de trabajo y discusión para armonizar el Convenio ~~196~~-190 con la LOSEP y Código de Trabajo y establecer una comisión de seguimiento del ente rector con articulación con la organización social y sindical.
9. Establecer e implementar mecanismos de regulación y control a nuevas modalidades de empleo como teletrabajo y trabajo en aplicaciones digitales y fomentar la organización sindical.

3. Acceso a factores producción

Comentario [PG38]: Se puede incluir un análisis tributario aquí?

El acceso a factores de producción mide las capacidades que tienen las personas de recibir y adquirir bienes y servicios para desenvolverse en el área productiva. Las mujeres enfrentan una serie de barreras para el desarrollo de actividades productivas, tales como las dificultades para la titularización de la tierra para las mujeres, los limitados ingresos propios de las mujeres, la sobrecarga del trabajo de la mujer tanto en el campo como en su casa, el no reconocimiento y desvalorización del trabajo de las mujeres rurales en la agricultura familiar y campesina, y el limitado acceso a tecnología, genética, postcosecha e infraestructura y limitado conocimiento en calidad y técnicas de mejora de producción (MAG & PMA, 2020).

Entre las metas del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, se incluye como meta emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales y mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

La Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales en su artículo 28 define a la agricultura familiar campesina como una modalidad productiva, agropecuaria, de recolección, acuícola, forestal o silvícola, que implica una forma de vida y una realidad cultural, que combina funciones económicas, ambientales, sociales y culturales. Se caracteriza por: a) limitado acceso a la tierra y al capital; b) el uso preponderante de la mano de obra familiar; c) la vinculación al mercado a través de la venta de productos primarios o elaborados, trabajo asalariado, compra de insumos y bienes de consumo; y, d) la diversificación de actividades generadoras de ingreso en el interior del hogar. Su objetivo es la reproducción social de la familia en condiciones dignas que contribuyan a garantizar la soberanía alimentaria

Comentario [U39]: Año

De acuerdo al Ministerio de Agricultura y Ganadería– MAG la agricultura familiar y campesina genera más del 70% de empleos rurales, y las unidades de menos de 20 hectáreas (ha) producen aproximadamente el 60% de los alimentos consumidos en el país, además de generar otros impactos positivos en la conservación ambiental y la agricultura (MAG, 2020a).

A pesar de este importante aporte en el sostenimiento de la vida, proyecciones sobre el impacto de la pandemia del COVID 19, estiman que la crisis llevará a seis millones de mujeres rurales en

la región a caer en pobreza extrema (ONU MUJERES, 2020a), por lo que resulta indispensable orientar la prioridades de política pública al acceso de recursos productivos y el fomento de actividades productivas bajo criterios de sostenibilidad dirigida a mujeres, en especial mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes.

Más aún si consideramos el aporte de las mujeres rurales y campesinas para garantizar la alimentación en sector rural y urbano durante la pandemia. En ese marco, el 15 de octubre de 2020, mediante acuerdo ministerial 106 se expide la Estrategia Nacional Agropecuaria para mujeres rurales definida como una herramienta de la Política Agropecuaria 2020-2030, que tiene como objetivo estratégico el brindar oportunidades de vida digna y en paz a los pobladores rurales, en especial a jóvenes y mujeres, con acceso a recursos, activos y oportunidades (MAG, 2020a) y que constituye una importante herramienta de política pública con enfoque de género.

Acceso a la tierra

El acceso a recursos productivos de las mujeres ha estado tradicionalmente limitado. Las mujeres representan en promedio el 20% por ciento de la fuerza de trabajo agrícola en América Latina; sin embargo, menos del 20% de quienes poseen tierras son mujeres, teniendo además un limitado acceso a los insumos, las semillas, el crédito y los servicios de extensión (ONU MUJERES, 2015).

De acuerdo al Censo Nacional Agropecuario del año 2000, último dato oficial nacional disponible, la propiedad de las unidades de producción agropecuaria corresponde a 77,59% a hombres y únicamente 22,41% a mujeres. El 36,0% de mujeres jefas de hogar acceden a tierra propia, en comparación con el 43,0% de hombres (INEC, ENEDUMU- 2012).

Siguiendo esta línea, el 13,9% de mujeres trabajan en Unidades Productivas Agropecuarias, con relación a los hombres que representan el 35,1%, existiendo una brecha de género de 21,2% (INEC, ESPAC-2011). Pese que las mujeres son parte esencial de la Agricultura familiar Campesina (AFC) las mujeres remuneradas es de apenas el 13,9% frente al 35,1% de hombres que perciben ingresos (INEC, ESPAC – 2012).

De la misma forma, en el marco del proceso participativo para la construcción Política Agropecuaria para Mujeres Rurales con énfasis en Agricultura Familiar Campesina²² se constató que el 52% de lideresas participantes mencionaron que el trabajo agrícola en la finca constituye el mayor ingreso familiar y 54% de lideresas señalaron que sus ingresos provienen de la

Comentario [U40]: Existen ESPAC mas actualizadas.

agricultura familiar campesina; así mismo, a pesar de que los ingresos de las mujeres rurales representan el mayor ingreso familiar (53%), no siempre esto significa que ella tenga el control sobre los ingresos que genera (MAG & PMA, 2020). Un estudio cualitativo realizado por ONU Mujeres y Proamazonía en la Amazonía coincide con lo anterior, pues aunque la propiedad de la tierra es comunitaria, se encuentra mayoritariamente bajo el dominio de hombres en su administración (ONU MUJERES & PROamazonía, 2019).

En ese marco, la Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales, establece de manera específica a las mujeres como grupo prioritario para la redistribución de las tierras (artículo 15) y sobre esa base mediante Acuerdo Ministerial Nro. 73 de abril de 2017 se expide el Manual de procedimiento y trámites administrativos tierras rurales que señala como requisito para la redistribución de tierras de propiedad del Ministerio de Agricultura y Ganadería que las organizaciones registradas deben contar con al menos el 30% de los socios mujeres (Artículo 40), sin que exista información oficial de los resultados de la implementación de esta norma. Sin embargo, de acuerdo a información del Ministerio de Agricultura y Ganadería, durante el 2019, se legalizaron 27.861 predios a pequeños y medianos agricultores, beneficiando a 42.084 productores (MAG, 2020b), aunque no se especifica el género de los y las beneficiarias.

Crédito

La propiedad de la tierra además se asocia con el acceso al crédito, por lo que las mujeres acceden

en menor medida que los hombres a este recurso. El crédito es un mecanismo que puede reducir las condiciones de desventaja que deben enfrentar las mujeres en la economía especialmente en contextos de crisis económica como el provocado por la pandemia. Cuando existe la reactivación productiva del deudor, esto incrementa el poder de negociación en el mercado como en su entorno familiar y mejora las condiciones laborales, acceso a bienes y servicios (Guachamin Andrade).

La Encuesta de Condiciones de vida (ECV) del 2013-2014 muestra que el 18% de los hogares accedieron a un crédito, de los cuales únicamente 21,7% fue otorgado a jefas de hogar. De las jefas de hogar, el 31% acceden a crédito a través de fuentes informales, frente al 25% de los hombres. Así mismo, los ingresos posibilitan un mayor acceso a crédito aunque manteniendo las brechas de género, de tal forma que el quintil 1 únicamente el 2% de jefas de hogar acceden a un crédito con un monto promedio de una de \$ 642, frente al 6% de los hombres con un monto de de \$1497; mientras que el quintil 5, el 4% de jefas de hogar acceden a un crédito con un

monto promedio de \$ 7.642 en comparación con 21% de los hombres con un monto de \$9.633 (BCE, 2018).

Comentario [U41]: Existe información de BanEcuador y la CONAFIPS, SEPS, crédito de desarrollo humano entre otros.

Según Findex (2017), el porcentaje de adultos con acceso a crédito por género a nivel mundial se mantuvo entre 2014 y 2017 a nivel mundial en 12% para los hombres y se redujo de 10% a 9 % en ese mismo período para las mujeres. En el caso ecuatoriano de 2014 a 2017, el porcentaje de hombres con acceso a crédito por género aumentó de un 13% a un 16% en estos períodos, en cuanto a las mujeres se evidencia un retroceso de 6 puntos porcentuales pasando del 14% al 8% (Red de Instituciones Financieras de Desarrollo, 2018). De manera complementaria, de acuerdo a un estudio realizado a 5 cooperativas de la ciudad de Ambato en el año 2018 se halló que en promedio los hombres poseen un 20% de morosidad dura (no pago superior a 90 días), con una desviación de estándar de 6,36%, mientras que en las mujeres la morosidad dura es en promedio del 18%, a su vez posee una desviación estándar del 2,35 evidenciando una colocación menos riesgosa (Martínez Gavilanes, 2018).

La Ley Orgánica de Tierras Rurales y Territorios Ancestrales, señala la necesaria coordinación entre entidades del sistema financiero público, privado y de la economía popular y solidaria, para la generación de productos financieros, líneas de créditos y tasas de interés preferencial y otros similares, para estimular la producción agropecuaria y mejorar su productividad (artículo 34).

De acuerdo con BanEcuador, en 2020 se logró colocar 149 millones de dólares para mujeres, de los cuales 40 millones correspondió al sector pecuario; así mismo esta entidad ha implementado como productos financieros dirigidos a mujeres, el Crédito Súper Mujer Rural de manera articulada con el Ministerio de Agricultura y Ganadería con montos que oscilan entre los 3 mil a 10 mil dólares; Mujer emprendedora, producto con montos de hasta 3 mil dólares con solo firma de la mujer y un periodo de gracia públicos (I. Schuldt, comunicación personal, 1 de febrero de 2021).

Comentario [PG42]: Indicar los requisitos que pide Banecuador para estos dos tipos de crédito

Con formato: Resaltar

A pesar de ello, existen actoras que reconocen como dificultades para acceder crédito, la burocracia, la necesidad de muchos documentos y un garante, por lo que se sugiere generar productos financieros con un interés adecuado dependiendo del producto que se va sembrar y considerando un periodo de gracia; sin dejar de reconocer la importancia de las cajas de ahorro basadas en la confianza, que incluyen montos pequeños pero ágiles y brindan alternativas para seguir emprendiendo (M. Furez, comunicación personal, 28 de enero de 2021).

Con formato: Resaltar

Así mismo, Ban Ecuador mantiene líneas de acción dirigidas a mujeres acompañadas de educación financiera, inclusión financiera y a 2020 se capacitaron a 6.400 mujeres de un total 10.577 teniendo únicamente 1 persona que se autoidentificó como LGBTI, lo cual evidencia la falta de estrategias específicas para esta población LGBTI (I. Schuldt. comunicación personal, 1 de febrero de 2021).

Servicios financieros

Por otro lado, la presencia del virus del COVID-19 y las medidas adoptadas para mitigar su propagación han acelerado la transformación digital de las sociedades de la región y el vínculo con la economía digital lo cual genera grandes desafíos para la autonomía económica de las mujeres y para alcanzar la igualdad de género en concordancia (CEPAL, 2021c). Y justamente las brechas de género en el acceso a nuevas tecnologías y recursos como cuentas bancarias y tarjetas de crédito.

Según Findex, a nivel mundial el porcentaje de adultos con cuentas en 2014 es de 66% en el caso de los hombres y 58% en las mujeres; luego de tres años, en 2017, la estructura a nivel mundial pasó a 72% de hombres y 65% en mujeres. En Ecuador a 2014 el porcentaje de adultos hombres con cuentas era de 52%, en mujeres de 41%, es decir, existía una brecha del 11%; mientras que para 2017 la brecha aumenta teniendo que las cuentas en hombres aumentaron a 60% y las mujeres únicamente a 43% (Red de Instituciones Financieras de Desarrollo, 2018)

En el caso de adultos con acceso a tarjeta de crédito global al nivel del mundo se configuró en 19% para hombres, 16% de mujeres, mientras que en 2017 se mantuvo la brecha de 3% entre hombres y mujeres con un 20% de hombres adultos con acceso a tarjeta de crédito y un 17% de mujeres. En el caso ecuatoriano el nivel de acceso a tarjeta de crédito de hombres aumentó del 7% al 13% entre los años analizados, mientras que, en el contexto de las mujeres se mantuvo en 4% manteniéndose muy por debajo de la media mundial (Red de Instituciones Financieras de Desarrollo, 2018).

La Red de Instituciones Financieras de Desarrollo (2018) muestra que en cuanto al porcentaje de uso de dispositivos móviles para acceder a una cuenta bancaria en el 2017 al nivel del mundo se encontró con un 27% para los hombres y 23% entre las mujeres. En el contexto ecuatoriano estas características se ubican en un 7% para hombres y 4% de mujeres, evidenciando una

Comentario [PG43]: Indicar las líneas de crédito abiertas y los fondos disponibles para mujeres y con enfoque de género en el marco de la pandemia. CONAFIPS tiene recursos para financiar a cooperativas que ofrezcan créditos para mujeres. Estos recursos vienen de CAF 100 MM y BID 93.8 MM.

Podemos obtener información de donde de asignaron estos recursos y la colocación de créditos?

Comentario [U44]: Del Ecuador?

brecha importante que limita la participación económica en un contexto de aceleración de la economía digital.

El Banco Central del Ecuador se encuentra liderando la construcción de una Estrategia de Inclusión Financiera para mejorar el acceso a productos y servicios financieros en el país. Esta estrategia busca a 2021, pasar de 27% a 0% de parroquias sin puntos de atención financieros; pasar de 51% a 7% de adultos con cuentas en el Sistema Financiero; pasar del 15% al 90% de usuarios del MIES que reciban transferencias a través de cuentas bancarias; pasar de 22% al 60% de adultos que utilicen pagos digitales; e incrementar el crédito de las pymes manteniendo una buena calidad del mismos, así como la proporción de empresas que reciben un crédito.

Comercialización

Las mujeres rurales identifican como limitaciones de comercialización y de los servicios financieros y no financieros; la ausencia de mercados con condiciones adecuadas y que se adapten a las necesidades, la limitada promoción de los productos de las mujeres rurales, la falta de políticas crediticias no acordes a la realidad de las mujeres, la limitada e inadecuada asistencia técnica; y únicamente el 45% de las mujeres rurales afirmó que participan en el proceso de comercialización de los productos de la finca a través de ferias (MAG & PMA, 2020).

Durante el 2019 el Ministerio de Agricultura y Ganadería implementó 230 circuitos alternativos de comercialización para la Agricultura Familiar y Campesina, beneficiando a 6.577 productores directos y 26.308 indirectos y se implementaron 2.212 hectáreas con sistemas de riego parcelaria tecnificada beneficiando a 2.876 familias de pequeños y medianos productores (MAG, 2020b) aunque sin información desagregada por género.

La crisis sanitaria afectó el trabajo de las mujeres rurales y de la agricultura familiar y campesina por el cierre de los espacios de comercialización y la interrupción en los procesos de asistencia técnica y capacitaciones en el territorio, sumado a los contagios y decesos a causa del virus (W. Suárez, comunicación personal, 29 de enero de 2021).

A pesar de la implementación de medidas para apoyar la comercialización de productos de las y los pequeños productores por parte del gobierno central² y los gobiernos locales y las propias

Comentario [PG45]: Aquí se puede incluir la participación cada vez mayor de las Fintech en Ecuador. Además, notar que una gran proporción de Fintech son lideradas por mujeres. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Fintech-Am%C3%A9rica-Latina-2018-Crecimiento-y-consolidaci%C3%B3n.pdf>

Con formato: Resaltar

Comentario [U46]: Se puede indagar información sobre el impacto del COVID 19 desde una perspectiva de género en el sector agropecuario?

²Se implementaron corredores logísticos de mercados para canalizar la producción de pequeños productores, canastas de productos con apoyo de los técnicos para grandes ciudades y se habilitó una

organizaciones durante la pandemia, resulta necesario retomar las ferias en las comunidades para las productoras que no tienen acceso a mercados ubicándolas en sitios adecuados y ejerciendo un control de intermediarios, pues no solo son espacio de comercialización, sino también espacios de relacionamiento comunitario y distracción (M. **Fuerez**, comunicación personal, 28 de enero de 2021).

Con formato: Resaltar

Fortalecimiento de capacidades

Las mujeres representan el 37,83% del empleo en la agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, sin embargo representan únicamente el 25,42% de los trabajos calificados agropecuarios y pesqueros y más de la mitad de los trabajos no calificados (INEC, 2019), sumado a la sobre carga de trabajo de cuidado que limita sus posibilidades de formación y emprendimiento. Y de acuerdo con un análisis cualitativo en la Amazonía las mujeres asisten menos que los hombres a capacitaciones debido a los roles reproductivos y de cuidado y las capacitaciones a las que tienen acceso tienen que ver normalmente con estereotipos de género como cuidado, costura y cocina; aunque también se reconoce que han asistido a cursos de liderazgo, emprendimientos, cambio climático y manejo de desechos (ONU MUJERES & PROamazonía, 2019).

El Ministerio de Agricultura y Ganadería ha implementado la herramienta de DIO de diagnóstico de las organizaciones productivas para la identificación de necesidades en materia de fortalecimiento, de riego, mejoramiento de suelos y necesidades relacionadas con la condición de pobreza de los hogares, identificando además la necesidad del fortalecimiento de la producción sostenible y la certificación de calidad en la Agricultura Familiar y Campesina para transitar hacia sistemas sostenibles, rentables y amigables con la naturaleza (W. Suárez, comunicación personal, 29 de enero de 2021).

En esa línea, las estrategias de economía circular y la identificación de sectores con alta participación de mujeres (J. **Conterras**, comunicación personal, 15 de febrero de 2021) resultan una oportunidad no solo para mejorar los ingresos y calidad de vida de las mujeres más pobres, sino también para la implementación de mecanismos de producción y comercialización sostenible.

Con formato: Resaltar

central telefónica para pedir los pedidos, conectada a la red con los vehículos del ministerio y las organizaciones

De manera complementaria, la valoración y apoyo a las y los productores que realizan sus actividades con cuidado ambiental y sin contaminación y el reconocimiento del aporte de las mujeres y el conocimiento ancestral, en agrícola y medicina, (M. **Fuerez**, comunicación personal, 28 de enero de 2021) permitirán el diseño y ejecución de procesos de capacitación prácticos basados en la realidad particular de cada territorio y en el intercambio de experiencia

Con formato: Resaltar

Acceso a recursos productivos – problemas y lineamientos de política

Problema/oportunidad	Indicador	Fuente	Lineamiento de política propuesta
Importante aporte de la Agricultura familiar y campesina en generación de empleo y suministro de comida	AFC genera más del 70% de empleos rurales y produce el 60% de los alimentos consumidos	MAG, 2020a ENEMDU, 2019	1. Generar estrategias de acceso a crédito productivo vinculadas al historial de acceso al BDH y CDH.
	75% de trabajo calificados agropecuarios son hombres	Red de Instituciones Financieras de Desarrollo, 2018	2. Fomentar la asociatividad y el cooperativismo a través de alianzas entre organizaciones productivas, academia y gobiernos autónomos descentralizados.
Presencia de mujeres en la agricultura en trabajos no calificados	8% de mujeres con acceso a crédito.		3. Establecer líneas de pago rápido y preferencia para los emprendimientos de mujeres dentro de la contratación pública y que permita tener liquidez a estas iniciativas.
	3pp brecha de género en tarjeta de crédito, 4pp en uso de dispositivo móvil para acceder a cuenta bancaria		4. Ampliar y mejorar los espacios de comercialización para mujeres productoras <u>atendiendo a las medidas sanitarias de prevención</u> e implementar estrategias de comercio justo que garantice condiciones favorables para emprendimientos de mujeres.
Bajo acceso a crédito y productos como cuenta bancaria y tarjeta de crédito			5. Generar redes para el acompañamiento y asesoría a emprendimiento que incluya a la academia generar procesos de formación acorde sus necesidades
			6. <u>Valorar y reconocer el aporte de las pequeñas productoras, conocimiento ancestral y la protección del medio ambiente promoviendo el cultivo de semillas propias y manteniendo la diversidad de la parcela.</u>
Insuficiente asistencia técnica, capacitación y desarrollo de capacidades productivas			7. Fomentar el emprendimiento en el marco de la economía social y solidaria, mediante formas asociativas y trabajo colaborativo.
			8. Fomentar el emprendimiento de personas LGBTI para su autonomía económica, mediante redes de apoyo y alianzas entre diversos sectores que permitan acceder a créditos y microcréditos.
Limitado acceso a espacios de comercialización			9. Generar programas de seguimiento y asesoría integral a emprendimiento, que incluya temas de

Comentario [PG47]: tal vez incluir también alguna propuesta relacionada con las tecnologías financieras en el marco de inclusión financiera

Comentario [PG48]: En este sentido, también articular con la banca privada y cooperativa

Comentario [PG49]: Acompañamiento de la academia también?

inteligencia emocional, inteligencia financiera, aplicación real de un negocio, conocimientos básicos para la administración de un emprendimientos, [educación financiera y mentoría](#).

10. Aumentar la bancarización de las mujeres mediante productos financieros diferenciados por las distintas condiciones socioeconómicas de las mujeres.
-

4. Pobreza y protección

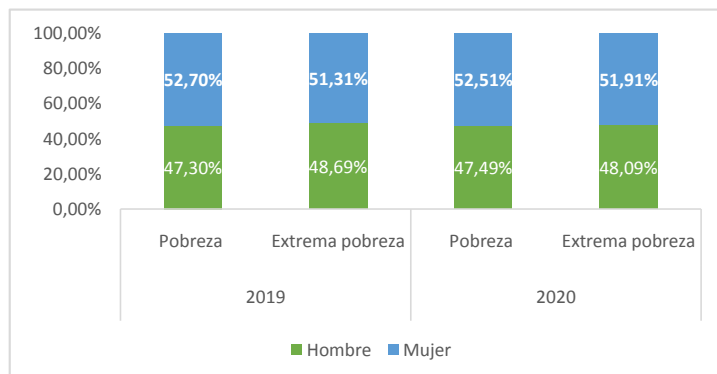
La Constitución de la República establece como deberes primordiales del Estado, garantizar sin discriminación alguna la seguridad social, erradicar la pobreza y promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de la riqueza (Artículo 3). La Carta Política además crea el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social que asegura el ejercicio, garantía y exigibilidad de derechos y se guía por los principios de universalidad, igualdad, equidad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación (Art. 340).

La pandemia ha generado el deterioro de las variables relacionadas con la calidad del empleo y un aumento significativo del desempleo, lo cual ha presionado a los hogares a buscar alternativas para generar ingresos dentro del sector informal, dichos efectos negativos son más comunes y significativos en los hogares más pobres y vulnerables, lo que genera una presión adicional sobre la protección social, los servicios públicos gratuitos y la búsqueda desesperada de buscar fuentes de ingreso para solventar las necesidades básicas, sobretodo la alimentación y salud (CEPAL, 2021b).

De esta forma, el impacto de la crisis provocado por el COVID-10 podría acrecentar la brecha de pobreza entre hombres y mujeres. Estimaciones señalan un incremento de la pobreza a 9,1%, sin embargo, las mujeres serán las más afectadas y sobre todo aquellas en edad productiva teniendo que para 2021, por cada 100 hombres de 25 a 34 años que viven en la pobreza extrema (\$ 1,90 o menos por día), habrá 118 mujeres, una brecha que se espera que aumente a 121 mujeres por cada 100 hombres a 2030 (ONU MUJERES, 2020b).

En Ecuador de acuerdo con las cifras de la Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) a diciembre del 2019 el 25% de la población es pobre por ingresos y el 8,9% es extremadamente pobre. Mientras que en el 2020 la pobreza continuó en ascenso, llegando a 32,36% de las personas son pobres y 14,89% se encuentra en extrema pobreza. Para el 2019, el 52,7% de las personas pobres eran mujeres, mientras que en extrema pobreza eran 51,31% (INEC, 2019). El impacto de la pandemia en las mujeres es mayor por su vulnerabilidad en la percepción de ingresos, condiciones laborales y carga del trabajo de cuidado. A 2020 el 52,51% de las personas bajo la línea de pobreza son mujeres y el 51,31% de la población en extrema pobreza es mujer.

Gráfico 12 Tasa de incidencia de pobreza y extrema pobreza por género



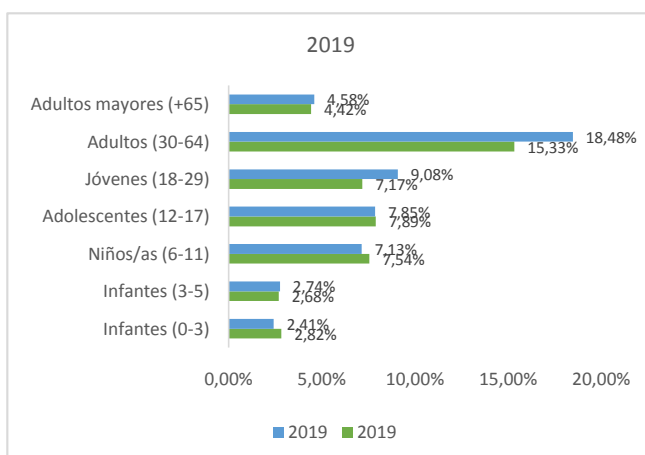
Fuente: INEC, ENEMDU 2019 - 2020

La tasa de incidencia de la pobreza y extrema pobreza tienen una mayor brecha entre hombres y mujeres en los jóvenes (18 a 29 años) y entre los adultos (30-64). Es decir, durante la edad fértil de las mujeres y cuando mayor carga de trabajo de cuidado asumen. La tasa de incidencia de pobreza de las mujeres jóvenes es de 9,1% a comparación del 7,2% de los hombres en el 2019. En el 2020 de la tasa de incidencia de pobreza las mujeres jóvenes a 2019 son de 9,31% frente al 8,1% de los hombres.

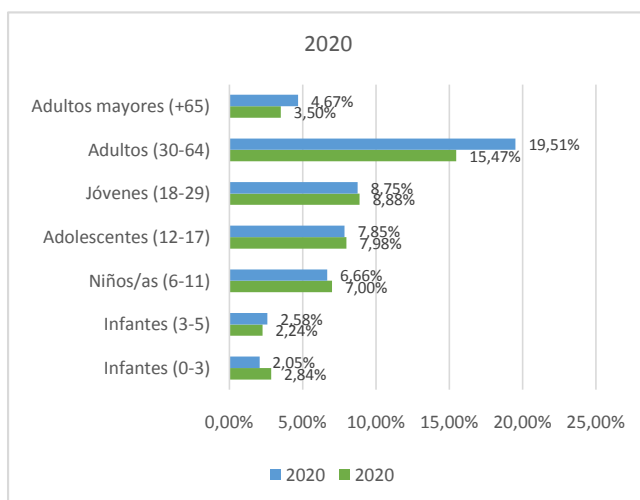
Para las adultas (30-64) las mujeres pobres son el 18,5% en relación con los hombres en 15,3% en el 2019. Mientras que para el 2020 la incidencia de pobreza en mujeres adultas (30-64) es la que más se acrecienta de 17,01% para mujeres a comparación del 14,94% en los hombres.

De forma similar en la extrema pobreza, las mujeres son más vulnerables y tiene mayor prevalencia, en el 2019 de las mujeres adultas (30-64) era de 18,48% y a 2020 es del 19,5%. Por tanto, hay una mayor incidencia de pobreza y extrema pobreza de las mujeres es especial en su edad fértil.

Gráfico incidencia de pobreza por etario



13 Tasa de extrema pobreza por género y grupo

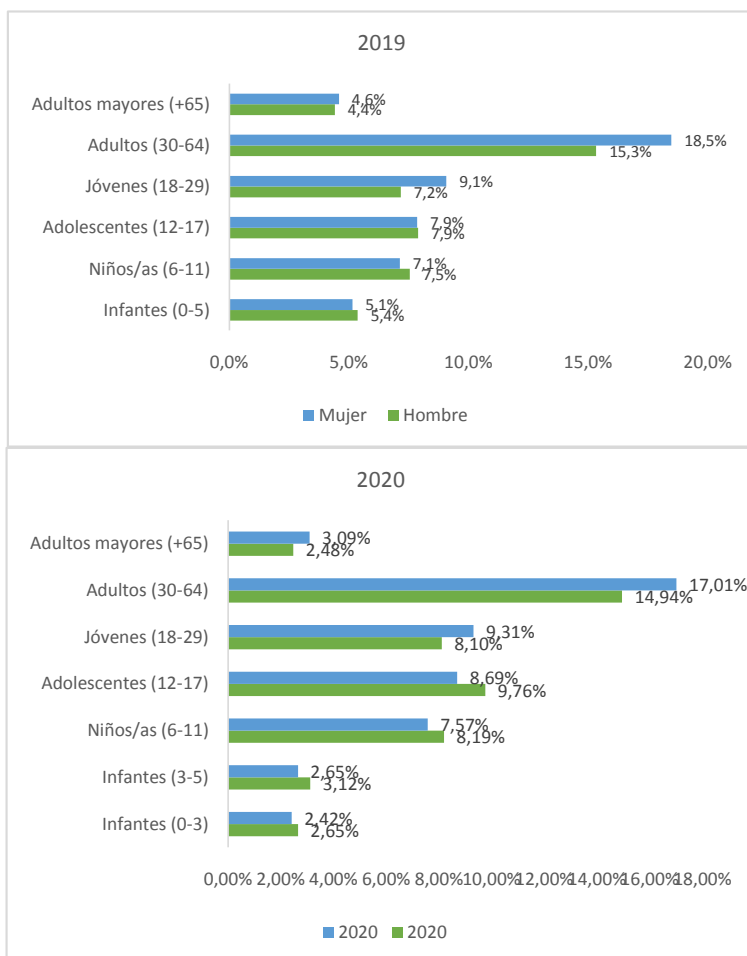


*

Estadísticamente significativo para todos los grupos etarios

Fuente: INEC, ENEMDU 2019 - 2020

Gráfico 14 Tasa de incidencia de pobreza por género y grupo etario

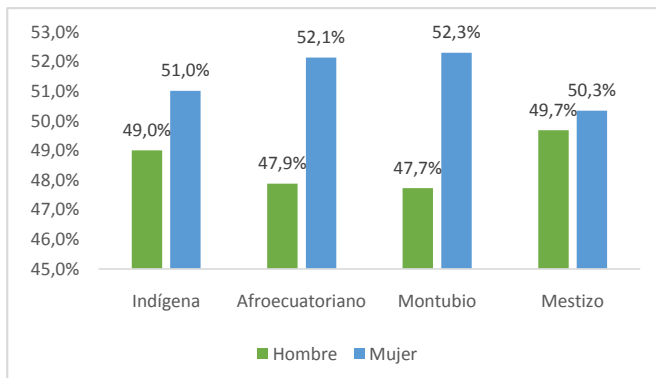


Estadísticamente significativo para todos los grupos etarios

Fuente: INEC, ENEMDU 2019 - 2020

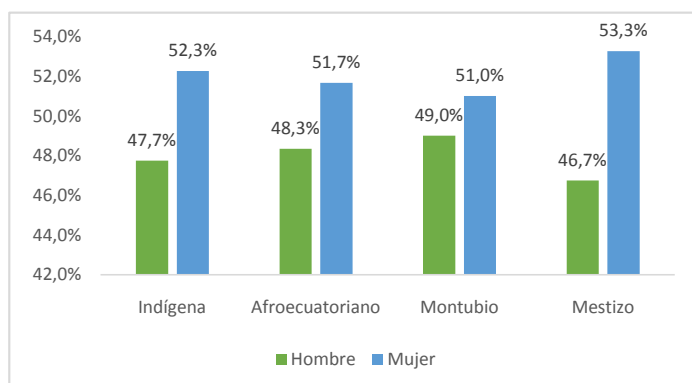
Tomando en cuenta la autoidentificación étnica existe una mayor brecha entre hombres y mujeres en las personas indígenas, afroecuatorianas y montubias a comparación de las mestizas. En el caso de la incidencia de la pobreza esta tiene una mayor brecha en los mestizos y los indígenas.

Gráfico 15 Tasa de incidencia de extrema pobreza por género y autoidentificación étnica



Fuente: INEC, ENEMDU 2019

Gráfico 16 Tasa de incidencia de pobreza por género y autoidentificación étnica



Fuente: INEC, ENEMDU 2020

En este contexto, en Ecuador hace varios años se vienen implementado políticas de transferencias monetarias no contributivas con el objetivo de garantizar un consumo mínimo a los núcleos familiares, incorporando a su vez el cumplimiento de la corresponsabilidad en los hogares. Más recientemente, mediante el Decreto Ejecutivo No. 804, del 20 de junio de 2019, el Presidente Constitucional de la República norma que el programa de transferencias monetarias del sistema de protección social integral opera a través del Bono de Desarrollo Humano , Pensión para Adultos Mayores , Bono Joaquín Gallegos Lara , Pensión, Pensión para Personas

con Discapacidad, Cobertura de Contingencias; Bono de Desarrollo Humano con Componente Variable, Pensión Mis Mejores Años , Toda una Vida, éstos últimos creados a partir del año 2017.

El Bono de Desarrollo Humano con Componente Variable incluye como una innovación de política pública el componente variable en el Bono de Desarrollo Humano, establecido mediante Decreto Ejecutivo No. 253, de 22 de diciembre del 2017, que busca mejorar los niveles de vida y de ingresos de los beneficiarios del Bono de Desarrollo Humano con hijos menores de 18 años, que se encuentren en condición de extrema pobreza. Por su parte, la Pensión Mis Mejores Años, Toda una Vida, establecida mediante Decreto Ejecutivo No. 99 de 1 de agosto de 2017 y Decreto Ejecutivo No. 253, de 22 de diciembre del 2017 establecen transferencia monetaria mensual de cien dólares a personas adultas mayores, que sobrepasen los 65 años de edad, que se encuentren en condición de extrema pobreza y que no estén afiliadas a un sistema de seguridad pública

A noviembre 2020 existen 1.215.794 usuarios de los bonos y pensiones del MIES de los cuales los 75% corresponden a mujeres: 47,5% Bono Joaquin Gallegos Lara, 88% Bono de Desarrollo Humano, 96,6% Bono de Desarrollo Humano con Componente Variable, 57,6% Mis Mejores Años, 65,6% Pensión Adultos Mayores, 46,5% Pensión Personas con Discapacidad y 46,4% Pensión Toda una Vida (MIES, 2020b)

A raíz de la pandemia provocada por el COVID 19, los gobiernos en América Latina implementaron mecanismos con un importante componente de gasto público para incidir en el bienestar de las familias y la preservación de la capacidad productiva , de manera que se registraron erogaciones públicas de los gobiernos centrales que alcanzaron un 18,1% del PIB en los primeros nueve meses de 2020, frente al 15,2% del PIB registrado en el mismo período de 2019 (CEPAL, 2021b). La herramienta más utilizada durante el año ha sido las transferencias corrientes, que han reflejado la implementación de bonos extraordinarios para las familias , la asistencia brindada a las empresas para cubrir el pago de nóminas y el apoyo financiero otorgado a gobiernos subnacionales y otras instituciones públicas para atender la crisis ; y en cambio han existido incrementos menores en los pagos de bienes y servicios y en los pagos de intereses.

En el caso de Ecuador, al igual que otros países del mundo, se aplicaron medidas de protección para enfrentar las consecuencias en el plano social y económico de esta crisis sin precedente. De esta forma, el Gobierno Nacional implementó una serie de acciones de protección a las personas más vulnerables; la principal fue la expedición de dos decretos ejecutivos que crearon un bono de protección familiar por la emergencia sanitaria para núcleos familiares que viven en

la pobreza y cuyos ingresos provienen del sector informal, transferencia cobrada de preferencia por la jefa de hogar / madre y que no sean beneficiarios/as de los bonos y pensiones, teniendo que el 88% de los usuarios de este bono corresponden a mujeres (MIES & Banco Mundial, 2020).

Tabla 9 Instrumentos normativos bonos de emergencia

No de Decreto	Descripción
Decreto Ejecutivo 1022 de 27 de marzo de 2020	Bono de protección familiar por la emergencia sanitaria: transferencia monetaria única de USD 120 mediante dos pagos de USD 60 mensuales durante abril y mayo a 400 mil núcleos familiares.
Decreto Ejecutivo 1026 de 24 de abril de 2020	Segunda fase del Bono de protección familiar por la emergencia sanitaria: pago único de USD 120 a 550 mil beneficiarios

Elaboración propia

Protección social

La norma suprema reconoce a la seguridad social como un derecho y al sistema de seguridad social como público y universal en los siguientes términos:

Art. 34.- La seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas. **Incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado, actividades de auto sustento, trabajo autónomo y a quienes se encuentran en desempleo.**

Art. 49.- Las **personas y familias que cuidan a personas con discapacidad** de manera permanente serán cubiertas por la seguridad social.

Art. 66.- La seguridad social es parte del **derecho a la vida digna**. Es competencia exclusiva del Estado central (Art. 261).

Art. 362.- Los **servicios públicos estatales de salud serán universales y gratuitos** en todos los niveles de atención. **La salud se vincula al ejercicio del derecho a la seguridad social** (Art. 32)

Art. 367.- El **sistema de seguridad social es público y universal**, no podrá privatizarse y atenderá las necesidades contingentes de la población, a través del seguro general obligatorio y de sus regímenes especiales.

Art. 328.- La remuneración será justa, con un **salario digno** que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia.

Transitoria vigesimoquinta.- La revisión anual del salario básico se realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno. El **salario básico tenderá a ser equivalente al costo de la canasta familiar**.

La seguridad social se refiere principalmente a un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las necesidades, reconocidas en la sociedad dentro de ellas se destacan la salud, la vejez y las discapacidades. La caída en el empleo formal en hombres y mujeres provocada por la pandemia tiene su correlato con la caída en la afiliación de la seguridad social y en las prestaciones que esta ofrece. En ese sentido, los cambios normativos

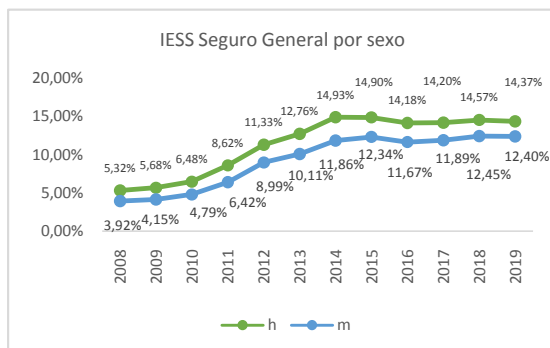
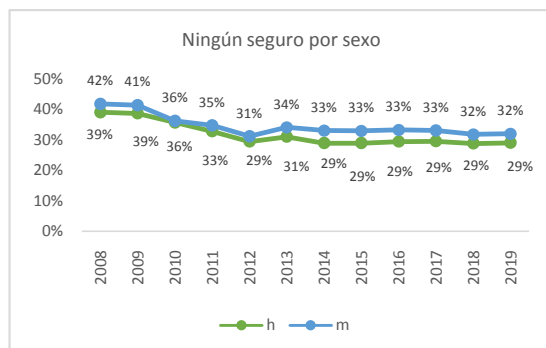
expedidos durante el año 2020 y en especial la Ley de Apoyo Humanitarioposibilitaron la desvinculación de personas en sus empleo formales y por lo tanto la desafiliación de la seguridad social.

En Ecuador el 26% de la población se encuentra afiliada a este seguro. Dentro de la seguridad social ecuatoriana existen los siguientes estatus de afiliación: Seguro General Obligatorio (incluye el Trabajo No Remunerado), Seguro Social Campesino y el Seguro Voluntario. La afiliación del trabajo no remunerado representa el 5% de afiliados en el año 2017 y aproximadamente el 1% del total de la población del país.

Existe una tendencia al aumento de la afiliación de la población, el promedio de cobertura el periodo 2008-2019 período muestra que: el 11,4% de hombres y 9,25% de mujeres del Ecuador cuentan con Seguro General Obligatorio (SGO), el 0,7% de hombres y 0,9% de mujeres cuentan con seguro social voluntario, el 3,84% de hombres y 3,85% de mujeres cuenta con SSC y el 32% de hombres y 34% de mujeres no cuenta con ningún tipo de seguro.

Gráfico 17 Brechas seguro

de género por tipo de

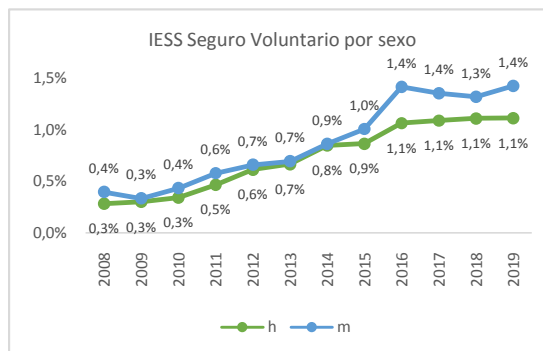
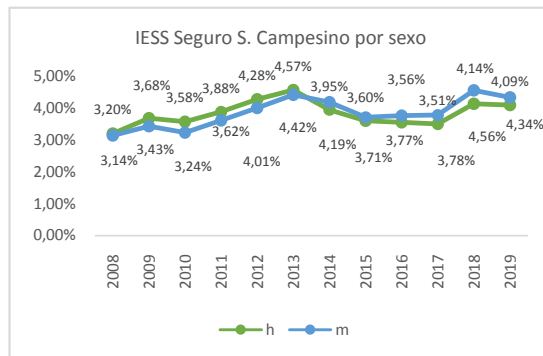


Fuente: INEC, ENEMDU 2008-2019
Elaboración propia

Se destaca que el seguro social voluntario y el Seguro Social Campesino (SSC) muestran una brecha a favor de las mujeres; estos tipos de afiliación se financian con los aportes voluntarios de los afiliados y con la contribución de todos los aportantes y otras fuentes. Estos mecanismos de aseguramiento tienen un menor vínculo con el mercado laboral y justamente son los que menor brecha presentan entre hombres y mujeres. Particularmente el SSC es un sistema particular, debido a que se implementó como una reivindicación social de la población campesina, anclado en la organización social.

Gráfico 18 Brechas de seguro

género por tipo de



Fuente: INEC, ENEMDU 2008-2019
Elaboración propia

La afiliación a la Seguridad Social muestra una reducción de 308.184 afiliados cotizantes en septiembre del 2020 respecto al mismo mes del 2019 (se excluyen trabajadores/as del hogar no remunerado y seguro social campesino) (PUCE & OIT, 2021), lo cual evidencia el impacto de la pandemia. Del total de afiliados en septiembre del 2019, el 45,88% fueron mujeres y el

54,12% hombres, manteniéndose relativamente estable esta composición y alcanzando en septiembre del 2020 un 46,22% y 53,78%. Respecto al régimen semicontributivo, esto es trabajadores/as no remuneradas del hogar, la pandemia no tuvo efectos visibles.

La prestación de la seguridad social que mayor crecimiento tuvo durante la pandemia fue el seguro de desempleo, en especial para las mujeres, quienes casi duplicaron el acceso a esta prestación durante los primeros 8 meses del año 2021 frente al año 2019. Este dato refleja la situación de vulnerabilidad que enfrentan incluso las mujeres con un trabajo formal.

Tabla 10 Seguro de desempleo por género

	Hombres		Mujeres	
	2019	2020	2019	2020
Enero	973	1.074	524	729
Febrero	482	683	227	417
Marzo	884	819	401	633
Abril	1.358	2.533	1.029	1.653
Mayo	1.769	1.444	1.338	1.018
Junio	861	3.531	493	2.576
Julio	1.552	7.404	1.007	6.828
Agosto	1.918	5.745	1.229	4.451
Septiembre	1.970		1115	
Octubre	1.600		949	
Noviembre	901		383	
Diciembre	1.529		940	
Total	15.797	23.233	9.635	18.305

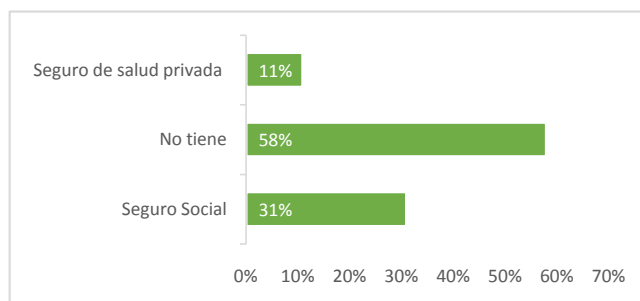
Fuente PUCE-OIT, 2021.

Comentario [U50]: En general ampliar la información respecto de este grupo poblacional. Así mismo, incorporar entrevistas que den cuenta de su problemática y lo que plantean como soluciones.

Acceso a Seguridad Social población LGBTI

Respecto a la situación de la población LGBTI, no existe información disponible que de cuenta el impacto de la crisis a causa del COVID. Sin embargo, de acuerdo con la información de la encuesta realizada por el INEC en 2013, más de la mitad de la población no está afiliada al seguro social (se considera al seguro social campesino, voluntario, general y el ISSFA o ISSPOL), ni tiene acceso a otro tipo de seguro de salud. Mientras que únicamente 31% de las personas entrevistadas tienen afiliación y acceso al seguro, lo cual las y los ubica en una posición de riesgo ante la pérdida de ingresos y empleo por la pandemia.

Gráfico
Seguridad



19 Acceso a
Social

Fuente: INEC, Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador - 2013

En ese marco, la CEPAL ha señalado la necesidad de ampliar el espacio fiscal y aumentar la progresividad de los sistemas tributarios para cautelar los recursos orientados a las políticas de igualdad de género y derechos de las mujeres; expandir la cobertura de la protección social para abordar la situación de las mujeres en su diversidad , evitando que el acceso a prestaciones y transferencias esté sujeto a condicionalidades (CEPAL, 2021c)

Pobreza y protección social – problemas y lineamientos de política

Problema/oportunidad	Indicador	Fuente	Lineamiento de política propuesta
<p>Profundización de los niveles de pobreza de las mujeres y niñas como consecuencia de la crisis.</p> <p>Mayor incidencia de pobreza y extrema pobreza de las mujeres es especial en su edad fértil, mujeres indígenas, montubias y afroecuatorianas.</p>	<p>Para 2021 por cada 100 hombres de 25 a 34 años que viven en la pobreza extrema habrá 118 mujeres, 121 mujeres por cada 100 hombres a 2030.</p> <p>Pobreza por ingresos pasó del 25% a 29,1% a 2020, pobreza extrema de 8,9% a 11,57%. 52,81% de pobres son mujeres y 51,27% pobres extremos</p> <p>Para el 2020 la incidencia de pobreza en mujeres adultas (30-64) es de 19,6% para mujeres y 16,2% en los hombres. La extrema pobreza tiene mayor prevalencia en las mujeres 17,8% frente al 15,2% para los hombres.</p>	<p>(ONU Mujeres, 2020b) ENEMDU, 2020</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar ingresos mínimos para enfrentar la pandemia y la pospandemia especialmente a mujeres indígenas, montubias y afroecuatorianas (especialmente en el caso de los trabajadores informales y precarios). 2. Asegurar el financiamiento de las políticas de protección social con enfoque de género y la articulación interinstitucional y multinivel. 3. Garantizar el acceso universal a los servicios de salud, las pruebas, la atención médica, los servicios básicos, la vivienda, la seguridad alimentaria y nutricional, y la educación de las mujeres y personas LGBTI. 4. Recolectar y publicar información sobre la cobertura de la seguridad social y sus prestaciones de personas LGBTI 5. Ampliar la cobertura de la seguridad social y sus prestaciones a personas LGBTI en especial a las personas en situación de discriminación y violencia 6. Garantizar el acceso a los beneficios de la seguridad social de mujeres en especial a las trabajadoras remuneradas del hogar y mujeres en situación de movilidad humana.

Comentario [PG51]: Tal vez proponer un sistema diferenciado de aportación a la seguridad social dependiendo de la situación de empleo, nivel de ingresos, edad y otras variables que puedan afectar la capacidad de aportación

Bibliografía

- BCE. (2018). *Determinantes del acceso al crédito desde una perspectiva de género para el Ecuador*. Obtenido de https://www.bce.fin.ec/images/BANCO_C_ECUADOR/PDF/VeronicaArtola-EncuentroInternacional.pdf
- BCE. (2021a). *Estadísticas macroeconómicas. Presentación coyuntural*. Quito: Banco Central del Ecuador.
- BCE. (2021b). *La Economía ecuatoriana creció 4,5% en el tercer trimestre*. Obtenido de Obtenido de: <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1405-la-economia-ecuatoriana-crecio-4-5-en-el-tercer-trimestre>
- Cabrera, X. (2020). *Consultoría para la elaboración de insumos técnicos sobre situación de derechos al trabajo de mujeres y brechas de género frente al marco normativo vigente y la implementación de reformas laborales y económicas*. Quito: ONU Mujeres.
- Careaga Pérez, G. (2020). Tensiones y desafíos a las personas LGBT ante el COVID-19. *Coronapapers*, 7-9. Obtenido de <https://www.ilga-lac.org/coronapapers.pdf>
- CEPAL. (2020a). *Decimocuarta Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Compromiso de Santiago*.
- CEPAL. (2020b). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>
- CEPAL. (2020c). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe Principales condicionantes de las políticas fiscal y monetaria en la era pospandemia de COVID-19*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2021a). *Balance preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2020, Ecuador*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y El Caribe.
- CEPAL. (2021b). *Balance preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2020*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2021c). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2021d). *Panorama Social de América Latina 2020*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- CEPAL. (2021e). *Perspectivas del Comercio Internacional de América Latina y el Caribe. La integración regional es clave para la recuperación tras la crisis*. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46613>
- DPE. (2020). *Defensoría del Pueblo exhorta a garantizar el derecho a la protesta social ante la regresividad de derechos laborales que contempla la Ley Humanitaria en el país*. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-exhorta-a-garantizar-el-derecho-a-la-protesta-social-ante-la-regresividad-de-derechos-laborales-que-contempla-la-ley-humanitaria-en-el-pais/>
- El Comercio. (8 de Junio de 2020). *FUT retomó movilizaciones contra el Gobierno; calles del Centro Histórico fueron cercadas este 8 de junio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/fut-movilizaciones-protesta-ley-humanitaria.html>

- El Universo. (13 de 11 de 2020). *Lunes 16 de noviembre los médicos y trabajadores de la salud reactivarán protestas por el reglamento a la Ley Humanitaria*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/11/12/nota/8046604/ley-humanitaria-ecuador-medicos-trabajadores-salud-anuncian/>.
- El Universo. (20 de Septiembre de 2020a). Los niños son las víctimas ocultas de la actual pandemia en Ecuador. *El Universo*.
- Guachamin Andrade, E. (s.f.). *Enfoque de género en la asignación de créditos en el sistema financiero ecuatoriano*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/2403>
- IEPS. (20 de Diciembre de 2020). *Sistema de Información e Indicadores de la Economía Popular y Solidaria – SIIEPS*. Obtenido de <http://repositorio.ieps.gob.ec/index.php/estadisticas/13-rueps/9-principios>
- INEC. (2013). *Primera Investigación (estudio de caso) sobre Condiciones de Vida, Inclusión Social y Derechos Humanos de la población LGBTI en Ecuador*.
- INEC. (2017). *Cuentas Satélite del Trabajo Remunerado de los Hogares*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/cuenta-satelite-del-trabajo-no-remunerado/>
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Diciembre 2019*.
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género*.
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Septiembre 2020*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.
- INEC. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Diciembre 2020*.
- MAG & PMA. (2020). *Sistematización del Diálogo “Hacia la construcción de la Política Agropecuaria para Mujeres Rurales con énfasis en la Agricultura Familiar Campesina”*. Ministerio de Agricultura y Ganadería Subsecretaría de la Agricultura.
- MAG. (2020a). *Super Mujer Rural. Estrategia Nacional Agropecuaria para mujeres rurales*. Quito: Ministerio de Agricultura y Ganadería Quito.
- MAG. (2020b). *MAG fortalece el agro con política agropecuaria a largo plazo*. Obtenido de <https://www.agricultura.gob.ec/mag-fortalece-el-agro-con-politica-agropecuaria-a-largo-plazo/>
- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 1-29.
- Martínez Gavilanes, A. (2018). *Análisis de la experiencia crediticia de pago en las operaciones de microcrédito por género en las cooperativas de ahorro y crédito del segmento I de la ciudad de Ambato, del año 2012 al 2016*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/28780/1/T4373i.pdf>
- MEF. (2020). *Boletín de deuda pública interna y externa, 31 de diciembre de 2020*. . Quito: Ministerio de Economía y Finanzas.
- MIES & Banco Mundial. (2020). *Préstamo del Banco Mundial: Proyecto de inversión para la mitigación del riesgo y la recuperación ante emergencias en Ecuador (PMRRE). Evaluación Social*. Obtenido de <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/download>
- MIES. (2020a). *Caracterización De La Población De Desarrollo Infantil Integral DII – Diciembre 2020*.
- MIES. (2020b). *Estadísticas e indicadores. Servicios Mies*. Obtenido de <https://info.inclusion.gob.ec/>

- ONU MUJERES & CEPAL. (2020). *La pandemia del COVID-19 profundiza la crisis de los cuidados en América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45335-la-pandemia-covid-19-profundiza-la-crisis-cuidados-america-latina-caribe>
- ONU Mujeres & CEPAL. (2020a). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y recuperación*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-covid-19-sistemas-integrales-fortalecer>
- ONU Mujeres & CEPAL. (2020b). *Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45916-cuidados-america-latina-caribe-tiempos-covid-19-sistemas-integrales-fortalecer>
- ONU MUJERES & PROamazonía . (2019). *Diagnóstico mujeres amazónicas*.
- ONU Mujeres & Telefónica. (2020). *Efectos de la emergencia sobre la vida de las mujeres: economía y cuidados*.
- ONU MUJERES, OIT & CEPAL. (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45724-trabajadoras-remuneradas-hogar-america-latina-caribe-frente-la-crisis>
- ONU MUJERES. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- ONU MUJERES. (2020a). *El Impacto económico del COVID-19 en las mujeres de América Latina y el Caribe*. Obtenido de <https://ecuador.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/11/impacto-economico-covid-19-mujeres-america-latina-y-el-caribe>
- ONU MUJERES. (2020b). *La COVID 19 ensanchará la brecha de pobreza entre mujeres y hombres, según los nuevos datos de ONU Mujeres y el PNUD*. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/8/press-release-covid-19-will-widen-poverty-gap-between-women-and-men>
- ONU. (2020). *Plan de Respuesta Humanitaria COVID-19 Ecuador*. Obtenido de <https://reliefweb.int/report/ecuador/plan-de-respuesta-humanitaria-covid-19-ecuador-equipo-humanitario-de-pa-s-abril-2020>
- ONU. (2020b). *Respuesta integral de las Naciones Unidas a la COVID-19: salvar vidas, proteger a las sociedades, recuperarse mejor*. Obtenido de https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/comprehensive_response_to_covid-19_spanish.pdf
- Organización y Promoción de la Economía Violeta -OPEV, Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, Universidad Espiritu Santo & IPSOS. (2020). *Perspectiva de género en los cargos directivos de las empresas ecuatorianas 2013 - 2018* . Obtenido de <https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2017/08/PolicyReport-Perspectiva-de-Genero-en-Cargos-Directivos-de-las-Cias-Ecuatorianas-3.pdf>
- PUCE & OIT. (2021). *Análisis de la afectación de la pandemia de la COVID-19 en el riesgo de informalidad laboral y pobreza en el Ecuador. Nota Técnica OIT. Mimeo*.
- Red de Instituciones Financieras de Desarrollo. (2018). *Brecha de Acceso a Servicios Financieros Formales en Ecuador*. Obtenido de http://rfd.org.ec/docs/foro2018/presentaciones/panel_2/veronica_gavilanes.pdf

- Salazar Daza, C., & Hidalgo Cordero, K. (2020). "La aplicación te precariza". Experiencias de personas repartidoras y conductoras en Ecuador. *Precarización Laboral en Plataformas Digitales. Una Lectura desde América LATINA*, 83-98.
- UASB . (2021). *Segunda Encuesta. Panorama actual y perspectivas futuras obre los efectos del Covid-19 en el empleo y la economía del Ecuador*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Valenzuela, M. E., Scuro Somma, L., & Vaca-Trigo, I. (2020). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Valenzuela, M., Scuro Somma, L., & Vaca-Trigo, I. (2020a). *Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>

Fuente entrevistas

Juanita Bersosa- Docente Universidad del Azuay, comunicación personal, 12 de enero de 2021.

Danilo Manzano- Diálogo Diverso, comunicación personal, 12 de enero de 2021.

Christian Paula- Director Instituto de Igualdad, Género y Derechos, comunicación personal, 13 de enero de 2021.

Nora Fernández- Docente PUCE, comunicación personal, 14 de enero de 2021.

Jorge Betancourt-Verde Equilibrante, comunicación personal, 14 de enero de 2021.

Lucía Calderón- Presidenta Cámara EPS Pichincha, comunicación personal, 15 de enero de 2021.

Nancy Media- Decana Economía UCE, comunicación personal, 18 de enero de 2021.

Juan José Cordero- Consejo Consultivo LGBTI Cuenca, comunicación personal, 18 de enero de 2021.

Tamara Briones- Foro Permanente de Mujeres Manabí, comunicación personal, 27 de enero de 2021.

Lenny Quiroz- Dirigente UNTHA, comunicación personal, 27 de enero de 2021.

Katherine Vergara- Directora de servicios de atención domiciliar Subsecretaría de Desarrollo Infantil Integral MIES, comunicación personal, 28 de enero de 2021.

Magdalena Fuerez- Unión de Organizaciones Campesinas Indígenas de Cotacachi – UNORCAC, comunicación personal, 28 de enero de 2021.

Wilma Suárez- Subsecretaria de Agricultura, Familiar y Campesina MAG, comunicación personal, 29 de enero de 2021.

Pablo Ormaza- Subsecretario de Articulación de las Misiones del Plan Toda una Vida Secretaría Toda una Vida, comunicación personal 1 de febrero de 2021.

Luis Ibarra- Director de Fortalecimiento y Cultura de la Economía Popular y Solidaria- IESP, comunicación personal 1 de febrero de 2021.

Karina Salinas- Directora Grupos de atención prioritaria, comunicación personal 1 de febrero de 2021.

Irene Schuldt- Subgerenta de Gestión Social y Articulación Territorial Ban Ecuador, comunicación personal 1 de febrero de 2021.

Marcela Arellano- Secretaria General y presidenta del Frente Nacional de la Mujer Trabajadora de CEOSL, comunicación personal 2 de febrero de 2021.

Jackeline Contreras- Docente PUCE, comunicación personal, 15 de febrero de 2021.

Lorena Barba- ONU MUJERES, comunicación personal, 19 de febrero de 2021.

Índice gráficos y tablas

Gráfico 1 Estructura del Trabajo No Remunerado por género y nivel de instrucción	9
Gráfico 2 Estructura del Trabajo No Remunerado por sexo y quintiles de ingreso	9
Gráfico 3 Evolución de la tasa de empleo	17
Gráfico 4 Tasa de empleo adecuado/pleno por género.....	22
Gráfico 5 Tasa de subempleo por género	23
Gráfico 6 Tasa de desempleo por género	24
Gráfico 7 Ingreso laboral por sexo	25
Gráfico 8 Distribución de hombres por categoría de ocupación %	30
Gráfico 9 Número de mujeres presidentas	32
Gráfico 10 Número de mujeres presidentas por tamaño de empresa	33
Gráfico 11 Número de mujeres presidentas por rama de actividad.....	33
Gráfico 12 Tasa de incidencia de pobreza y extrema pobreza por género	52
Gráfico 13 Tasa de incidencia de extrema pobreza por género y grupo etario	52
Gráfico 14 Tasa de incidencia de pobreza por género y grupo etario	53
Gráfico 15 Tasa de incidencia de extrema pobreza por género y autoidentificación étnica.....	55
Gráfico 16 Tasa de incidencia de pobreza por género y autoidentificación étnica	55
Gráfico 17 Brechas de género por tipo de seguro	58
Gráfico 18 Brechas de género por tipo de seguro	59
Gráfico 19 Acceso a Seguridad Social	61
Tabla 1 Alineación componente y Agenda global y regional	4
Tabla 2 Resumen resolución Sentencia No. 3-19-JP/20.....	12
Tabla 3 Normativa laboral 2020.....	18
Tabla 4 Ramas de actividad de hombres y mujeres.....	20
Tabla 5 Grupo de ocupación de las personas entrevistadas.....	26
Tabla 6 Rango de ingresos personas LGBTI.....	26
Tabla 7 Número de categoría patronos/as y autónomos/as	31
Tabla 8 Violencia de género en el ámbito laboral	35
Tabla 9 Instrumentos normativos bonos de emergencia	57
Tabla 10 Seguro de desempleo por género.....	60