



#DATA
FOR
EQUALITY

**Pandemia y situación laboral
de la mujer ecuatoriana**
productividad, equilibrio y salud



#DATA
FOR
EQUALITY



AGRADECIMIENTOS

El presente estudio ha sido elaborado por los equipos de investigación de la Organización y Promoción de la Economía Violeta OPEV® e investigadora de mercado IPSOS.

Este estudio es parte de la campaña permanente de OPEV® - Data For Equality, gracias al apoyo y compromiso de: Arca Continental, Banco Pichincha, Cámara de Comercio de Quito, Consorcio Nobis, y Seminarium Ecuador.

Detectar y entender los desafíos así como las oportunidades de la nueva normalidad para los mercados laborales es fundamental para la reducción de las desigualdades de cara a la recuperación económica tras la pandemia.

Autores:

Nathaly Pernet Vallejo
María José Zambrano Plaza

Agradecimientos especiales:

María Rosa Tapia Flores

Quien apoya incondicionalmente a OPEV® con su conocimiento, organización, promoción, apoyo institucional, coordinación y construcción de pasos firmes hacia nuestro objetivo como organización.

Agosto, 2021
Ecuador

Los contenidos de esta publicación se pueden citar y reproducir, siempre que sea sin fines comerciales y con la condición de reconocer los créditos correspondientes refiriendo la fuente bibliográfica.

Publicación de distribución gratuita, no comercializable.

El uso comercial y la reimpresión de todos los materiales editados y publicados por la OPEV® está prohibido sin previa autorización escrita de la OPEV®

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la OPEV® ni IPSOS.



**BANCO
PICHINCHA**



**ARCA
CONTINENTAL
ECUADOR**



**CÁMARA
DE COMERCIO
DE QUITO**



nobis



SEMINARIUM



Ipsos

ÍNDICE

Introducción

- El Covid-19 en la vida laboral de las mujeres de América Latina y el Caribe
- El Covid-19 en la vida laboral de las mujeres de Ecuador
- Objeto del estudio
- Población de enfoque
- Metodología
- Diseño demográfico

Resultados

- Situación antes de la pandemia
- Situación durante el confinamiento
- Situación actual

Conclusiones y recomendaciones

- Conclusiones
- Políticas con perspectiva de género para asegurar el bienestar y la participación laboral femenina
- Buenas Prácticas para las organizaciones

Referencias

El Covid-19 en la vida laboral de las mujeres de América Latina y el Caribe

Junto a la crisis sanitaria ocasionada por el covid 19, el 2020 dejó sobreexpuesta la crisis social y económica que ya vivía la región a causa del bajo crecimiento económico y el aumento de la pobreza. En el sexenio (2014-2019) previo a la pandemia, en América Latina, el porcentaje de pobreza extrema había aumentado del 7,8% al 11,3% de la población y la pobreza, del 27,8% al 30,5%, en el informe Panorama Social de América Latina y el Caribe 2020 (CEPAL,2021) se estima que el total de personas pobres ascendió a 209 millones a finales de 2020, 22 millones de personas más que el año anterior.

De acuerdo a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la fuerte contracción económica está afectando negativamente la ocupación y aumentando la precarización de las condiciones laborales en la región, lo que en el caso de la población femenina generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral.

Para marzo del 2021 se reportó que en América Latina y el Caribe 13 millones de mujeres vieron desaparecer sus empleos, mientras 12 millones de mujeres ya estaban desempleadas antes de la pandemia. En total, alrededor de 25 millones de mujeres están desempleadas o se encuentran fuera de la fuerza de trabajo en este momento (OIT,2021)

La significativa reducción de la tasa de ocupación no se verificó con igual intensidad entre hombres y mujeres. Por el contrario, la pérdida porcentual de empleo femenino (-18%) a nivel regional entre el primer y segundo trimestre de 2020 superó a la contracción del empleo masculino (-15%) (OIT, 2021)

Para entender mejor el motivo por el que el empleo femenino se vió mayormente impactado, de acuerdo a la CEPAL el 56,9% de las mujeres en América Latina y un 54,3% en el Caribe se encuentran ocupadas en sectores en los que se prevé un mayor efecto negativo en términos del empleo y los ingresos y así mismo en su recuperación. El impacto más intenso entre las mujeres se asocia, por un lado, a la alta participación femenina en sectores económicos fuertemente afectados como, por ejemplo, turismo, manufactura, comercio al por mayor y menor, trabajo doméstico remunerado, salud y educación. Por otro lado, a la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector informal. La informalidad afecta a 1 de cada 2 mujeres en la región; en sectores económicos altamente feminizados como, por ejemplo, el de trabajo doméstico, la tasa de informalidad alcanza al 80/90 por ciento (OIT,2021)

El hecho de que la pérdida de puestos de trabajo sea mucho mayor para las mujeres no solo impacta los avances en igualdad de género, sino que también reduce la capacidad de las familias para compensar la pérdida de ingresos, produciendo una recesión más profunda y persistente. De acuerdo a Bloomberg (2020), los economistas indican que a medida que la crisis se prolongue, las consecuencias económicas de la crisis sanitaria para las mujeres, serán a largo plazo siendo los mayores puntos débiles las mujeres que tienen niños pequeños. Esto se reafirma con los resultados de la investigación presentada por Bridge The Gap Latam (2020), consultora especializada en género, donde se muestra que durante el periodo de confinamiento el 62,4% de las mujeres en Latinoamérica con hijos declara haber visto, en gran medida, afectada su productividad laboral.



Los desafíos para las mujeres con niños en sus hogares durante la pandemia definitivamente han sido mayores, las cifras presentadas por el estudio de Ipsos a (2021) Job stress and disruptions muestra que el 56% tiene dificultades para encontrar equilibrio entre su vida personal y laboral, el 63% ha incrementado su ansiedad respecto a la seguridad laboral, así mismo el 63% enfrenta estrés por cambios en las rutinas de trabajo y organización.

La evidencia de recesiones anteriores muestra que los trabajadores que pierden el empleo durante una recesión experimentan pérdidas de ingresos muy persistentes (Davis y von Wachter 2011). Encontrar un nuevo trabajo es difícil; encontrar uno con la misma responsabilidad, salario y oportunidad profesional que el trabajo que se perdió es aún peor.

Para enfrentar los desafíos que ha traído consigo la pandemia, es necesario comprender que los impactos socioeconómicos de esta crisis no han afectado a hombres y mujeres por igual. Los retos más importantes que debemos tener en consideración para la recuperación del empleo femenino son:

La corresponsabilidad en los hogares: un punto central en los trabajos no remunerados del hogar son las persistentes desigualdades de género en los hogares, las tareas de cuidado recaen principalmente en mujeres, quienes, por patrones culturales y estereotipos de género, se responsabilizan de las tareas domésticas y de cuidado, asimismo, las mujeres tienen menos oportunidades laborales y cuentan con menores ingresos y acceso a seguros de salud, lo que las hace más vulnerables. De acuerdo a la OIT(2019) Las mujeres realizan el 76,2 por ciento de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres

La Igualdad salarial: El Informe global sobre salarios de la OIT de 2018-2019 muestra que la brecha salarial de género se presentaba en un 20% en América Latina y el Caribe antes de la pandemia. La importancia de conseguir igualdad de remuneración, además de aumentar la independencia económica de las mujeres, mejora su condición y poder de decisión en el hogar y en la comunidad, reduce el riesgo de las mujeres y de sus familias de seguir en la pobreza, asegura el nivel de vida adecuado tras su jubilación, reduce el riesgo de las familias a recurrir al trabajo infantil o de verse atrapadas en el trabajo forzoso, aumenta la competitividad de las empresas y contribuye al desarrollo nacional.

La discriminación laboral: No solo se requiere fomentar políticas de empleo con perspectiva de género para una recuperación inclusiva y basta creación de empleo, sino que se debe trabajar en atender los sesgos en los procesos de contratación así como la discriminación en el mercado laboral como una clave para evitar la profundización de las desigualdades y mejorar los indicadores de participación laboral femenina en la región.

La violencia y el acoso: Tres de los seis países que han ratificado el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, pertenecen a la región, Uruguay, Argentina y Ecuador. En tiempos de crisis el riesgo de violencia de género es mayor, la pandemia ha demostrado que el confinamiento, el estrés, la frustración y la presión económica pueden ser

Las brechas de género en la participación laboral tienen repercusiones profundas sobre otras áreas. El empoderamiento de la mujer, su capacidad de negociación intrahogar, las decisiones de fecundidad, la violencia familiar, la dependencia en la vejez son sólo algunos de los fenómenos afectados por un asimétrico acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres

(Marchionni, Gasparini, & Edo, 2019)

detonadores de violencia.

El Convenio 190 no solo promueve espacios seguros en el trabajo, sino también reconoce que la violencia doméstica afecta la participación de las mujeres en el mundo del trabajo, su productividad, su acceso al empleo y su salud. El convenio abarca desde la prevención hasta la protección, el control de aplicación y las vías de recurso y reparación, la formación y la sensibilización.

Ipsos realizó una encuesta en 28 países para el Día Internacional de la Mujer 2021, señalando los impactos de género en el mercado laboral y cómo se ha visto impactado en el marco de la pandemia. Según dio a conocer el sondeo, un 44% de los latinos, creen que debería ser una prioridad cerrar la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, superando el promedio mundial (36%). En la misma materia, un 49% de las latinas que respondieron consideraron que hay que darle énfasis a este problema, versus los hombres latinos que alcanzan un 39% de las preferencias.

Esta crisis de impacto desproporcionado para las mujeres, ha generado pérdidas de empleo e ingresos, debido a su alta participación en los sectores más afectados; el riesgo de contagio por estar en la primera línea porque constituyen la mayoría de los trabajadores de salud y asistencia social y además por ocuparse 3 veces más que los hombres del trabajo no remunerado del hogar, lo que nos exige como sociedad pensar en una reconstrucción con más equidad y trabajar en una recuperación con perspectiva de género.

Si no se prioriza una reactivación económica sostenible y con igualdad, se corre el riesgo de que las mujeres se queden atrás en los esfuerzos de recuperación, recrudeciendo aún más las desigualdades de género existentes, dejándolas atrás en términos de acceso al empleo y calidad del mismo.

Globalmente el 70% de mujeres quieren trabajar en un empleo pagado y los hombres están de acuerdo, pero solo el 45% de las mujeres tienen un empleo pagado en comparación con el 70% de los hombres (OIT, 2017)

El Covid-19 en la vida laboral de las mujeres de Ecuador

La recuperación económica del Ecuador será una de las más lentas de América Latina. Según el Fondo Monetario Internacional, el país crecerá en el 2021 un 2,5%, mientras que el resto de países latinos un 4,6%, el país tardará 4 años en recuperarse, la recuperación más lenta de la región después de Venezuela (Primicias, 2021)

En Ecuador, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) en su Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo (ENEMDU) las mujeres han sido las más golpeadas por la crisis, entre mayo-junio de 2020, la tasa de desempleo se ubicó en 15,7% para las mujeres y 11,6% para los hombres, y aunque estas cifras mejoraron lentamente por el retorno paulatino a la actividad comercial, a septiembre de 2020, la tasa de desempleo se ubicó en 8,0% para las mujeres y 5,7% para los hombres, afectando principalmente al área urbana. En marzo del 2021, del total de 3,36 millones de mujeres que conforman la Población Económicamente Activa (PEA), el 20,6% estaba en el subempleo, solo el 27,8% tenía un empleo adecuado y el 7,2% estaba en desempleo, esto es más de 240 mil mujeres (INEC, 2021). Según las cifras publicadas por la ENEMDU en junio de 2021 la tasa de desempleo se ubicó en 6,7% para mujeres y 4,0% para hombres, lo que indica que en el país más de 225 mil mujeres se encuentran desempleadas.

A la tasa de desempleo se suma la diferencia de ingresos, en junio de 2021, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de USD 304,0; mientras que para una mujer con empleo fue de USD 265,0 lo que indica una brecha de 14.72% (INEC, 2021) Actualmente se cuenta con los datos poco alentadores de julio 2021, donde el ingreso promedio para un hombre con empleo se sitúa en USD 350,40 y para las mujeres en USD 248,30 la cifra más baja en lo que va del año; una disminución de 32,1% de ingresos en comparación al primer trimestre del 2021, marcando así una brecha salarial de género de 41,12%

Para marzo de 2021 la ENEMDU presentó que el empleo en el sector informal estaba representado en un 48.6% para las mujeres y un 44.8% para los hombres. De acuerdo a datos presentados por el Ministerio de Trabajo en abril del 2021 las mujeres tienen 33% menos de acceso a un empleo adecuado que un hombre.

Además de las condiciones de desigualdad en el mercado laboral, se presentan mayores índices de acoso, de acuerdo a datos obtenidos del Ministerio de Trabajo en el 2020 el 20% de las mujeres son acosadas en sus trabajos y 97% de ellas no presenta denuncia. El Ministerio de Trabajo registró 154 denuncias por acoso laboral, entre el 16 de marzo al 7 de octubre de 2020, en el Sistema Único de Trabajo, del 100% de denuncias, 78 fueron planteadas por mujeres y 76 por hombres. Pichincha tiene 63 casos, seguido de Guayas con 38, Loja con 11, El Oro y Azuay 7, entre otras. (El Universo, 2020)

Antes de la pandemia, de los problemas más importantes que las mujeres afrontaban en su lugar de trabajo son: el 46% no tener acceso al cuidado de los niños y el 40% no tener flexibilidad en el horario de trabajo, de igual manera el 40% el acoso (IPSOS,2016)



Sobre las modalidades implementadas para mantener el empleo, de acuerdo a datos del Ministerio de Trabajo, la pandemia impulsó la evolución del teletrabajo, se arrancó con cerca de 200 mil personas en el 2020, y para el 1 de abril de 2021, 450 mil personas se encontraban registradas trabajando virtualmente en nuestro país.

De acuerdo a un artículo publicado por Diario La Hora (2021) solo el 6% de las personas con empleo han adoptado esta modalidad durante la pandemia (455 mil personas) de las cuales seis de cada diez teletrabajadores son mujeres y dividen el trabajo con tareas del hogar y cuidado de los niños. Se menciona que entre los motivos para que el teletrabajo no haya evolucionado a la par de otros países en la región como Perú o Chile con una población en teletrabajo que osciló entre 28% y 30%, se encuentran la falta de capacidad para adaptarse e innovar de las micro y pequeñas empresas, en segundo lugar que solo el 30% de los trabajadores en toda la cadena del sector productivo tiene la capacitación y las habilidades necesarias para el teletrabajo y en tercer lugar se menciona que la cultura del país aún no está preparada debido a la asociación de la presencialidad como herramienta para controlar que el trabajador, efectivamente trabaje.

De acuerdo con el estudio 'Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe', elaborado por la Organización Mundial del Trabajo (2021), el potencial del Ecuador está entre el 15% a 17% de empleados en teletrabajo, adicionalmente de acuerdo al reporte del BID (2021) Informe anual del Índice de Desarrollo de la Banda Ancha Brecha digital en América Latina y el Caribe, cerrar la brecha digital podría crear 15 millones de empleos en América Latina y el Caribe, en el caso de Ecuador un aumento estimado del empleo directo de 520.673. Las mujeres de menores ingresos enfrentan un doble obstáculo: la falta de autonomía económica y la brecha de acceso a internet para el teletrabajo.

Es necesario considerar también mayor precisión en la legislación para la regulación del teletrabajo en el país. En el acuerdo ministerial 181 del Ministerio de Trabajo (2020) para la regulación de esta modalidad laboral durante la crisis sanitaria por covid-19 se establece que la jornada no puede exceder las 8 horas diarias, pero a la par se dice que el tiempo de desconexión deberá ser de al menos 12 horas continuas en un lapso de 24 horas. Esta ambigüedad podría ser contraproducente causando abusos en los acuerdos laborales, pues deja un vacío de 4 horas sin establecer si deben pagarse como horas extras. Aunque el acuerdo aclara que el teletrabajo no afecta o altera las condiciones normales de la relación laboral, establecidos en el Código de Trabajo.

Para las mujeres, aunque la pandemia les ha permitido migrar al teletrabajo y, por tanto, supone una mejora en la conciliación permitiendo mayor flexibilidad sobre todo a mujeres con hijos pequeños, por otro lado ha ocasionado una sobrecarga de tareas debido al desequilibrado peso de las labores del hogar y de cuidados.

Antes de la pandemia en Ecuador el 76,8% de las tareas no remuneradas del hogar eran realizadas por mujeres; lo equivalente a 31 horas semanales (INEC, 2020) aunque no contemos con cifras oficiales sabemos que la pandemia ha exacerbado tanto la desigualdad de género como la dependencia de la sociedad hacia las labores de cuidado, las cuales, debido a los roles y

y estereotipos de género, son mayormente realizadas por mujeres.

La pandemia ha expuesto que las mujeres todavía están haciendo la mayor parte de las labores de cuidado en una sociedad que no valora el cuidado.

Objeto del estudio

La pandemia del coronavirus (COVID-19) ha provocado cambios en los arreglos laborales de millones de empleados que ahora trabajan en casa y pueden continuar trabajando en casa, de alguna manera, en el futuro previsible. A nivel global para las mujeres esto ha significado un reto al tener que combinar las horas del día entre el trabajo remunerado y las labores domésticas y de cuidado.

La Organización y Promoción de la Economía Violeta® OPEV® junto a la investigadora de mercados IPSOS realizan este estudio partiendo de la necesidad de entender qué ha significado para las mujeres ecuatorianas adaptar el empleo al espacio del hogar, comprender su situación laboral, averiguar la demanda de la carga total de trabajo así como su estado emocional antes, durante y después del año de la declaratoria de pandemia, además analizar cómo están impactando las nuevas formas de trabajo en el desequilibrio de los roles de cuidado y labores domésticas que existen entre hombres y mujeres y entender cómo esto puede incidir en la participación que tienen las mujeres en el mercado laboral.

Población de enfoque

Este estudio se enfoca en la población de mujeres de 25 a 59 años de nivel socioeconómico medio típico y medio bajo, residentes de las ciudades Guayaquil, Quito y Cuenca que hayan tenido un empleo formal el momento que inició la emergencia sanitaria.

Metodología

El estudio se realizó con metodología cuantitativa, como técnica de recolección se diseñó un cuestionario estructurado, compuesto en su mayoría por preguntas cerradas, con una duración del cuestionario aproximada de 20 minutos; el método de recolección de la información fueron entrevistas cara a cara en los hogares de las participantes.

En este estudio participaron 600 mujeres distribuidas por igual en las ciudades de Guayaquil, Quito y Cuenca, con una fiabilidad de resultados del 95% y un error muestral de $\pm 4,00\%$ a nivel total y $\pm 6,93\%$ por ciudad.

El trabajo de campo fue realizado del 28 de junio al 12 de Julio 2021.

Diseño demográfico



Total 600 entrevistas
Quito : 200
Guayaquil : 200
Cuenca : 200



Total 600 entrevistas
De 25 a 35 años: 203 34%
De 36 a 45 años: 202 34%
De 46 a 59 años: 195 33%



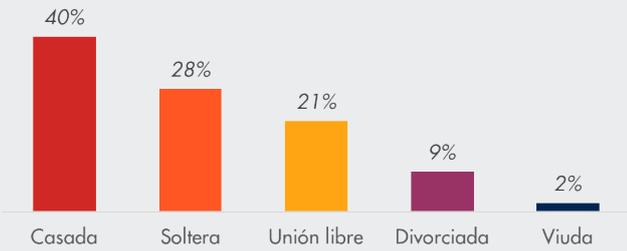
Total 600 entrevistas
Medio Típico: 224 37%
Medio Bajo: 376 63%



#DATA
FOR
EQUALITY

**Pandemia y situación laboral
de la mujer ecuatoriana**
productividad, equilibrio y salud

Estado civil



Base: 600

Hijos



Base: 600

Otras cargas familiares



4% Alguna persona con discapacidad

4% Personas con enfermedades catastróficas

Base: 600

P39. ¿Cuál es su estado civil?

P40. Tiene hijos?

P41. ¿En qué grupos de edades están sus hijos?

P42. ¿Cuántas personas conforman su hogar?

P43. ¿Qué otros familiares o personas tiene a su cargo?

Estructura familiar

Base: 600



60% papá, mamá e hijos

12% pareja, hijos + otros parientes

16% mamá solo con hijos

3% familia reconstituida

4% pareja joven sin hijos

2% unipersonal

Las familias están conformadas en promedio por 4,3 personas

Quito: 4,2
Guayaquil: 4,6
Cuenca: 4,1

X1. Podría indicarme ¿Con cuál de los siguientes tipos de familia Usted se identifica?

Educación e ingreso

Base: 600



43%

Superior

Quito	Guayaquil	Cuenca
33%	50%	46%

40%

Secundaria

Quito	Guayaquil	Cuenca
48%	33%	40%

11%

Primaria

7%

Técnica

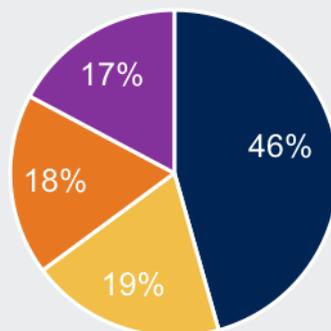
Base: 600



Nivel de ingresos del hogar



- Se compone de ingresos de la pareja exclusivamente
- Mi ingreso es el mayoritario o el único
- Hay otros ingresos en el hogar mayores al mío
- Se compone de ingresos de la pareja y de otros familiares



P44. ¿Cuál es su nivel de educación, el último nivel de estudios alcanzado?
 P45. ¿Cuáles son los ingresos totales mensuales de su hogar?
 P46. ¿Cómo se componen los ingresos de su hogar?

Situación laboral actual

Base: 208



Promedio de horas que trabaja

8,2 horas

8,3 horas

9,2 horas

10,3 horas

9,1 horas



9 de cada 10

Realiza actividades domésticas actualmente

P29. ¿Cuál de las siguientes frases refleja cuál era su situación laboral actualmente?

P29a. ¿Cuántas horas al día tiene que trabajar?

P31. ¿Usted realiza actividades domésticas actualmente?

Actividades domésticas en la actualidad

Actividades Base: 187	Promedio de horas dedicadas	Alguien más le ayudaba	¿Quién le ayudaba? RM			
			HIJOS	PAREJA	PADRES	OTROS
87% Arreglo y limpieza de la casa	3,5 horas	Base: 180 73%	Base: 132 46%	37%	20%	26%
81% Cocinar	3,1 horas	Base: 171 62%	Base: 107 32%	36%	28%	21%
76% Lavar ropa	3,1 horas	Base: 162 65%	Base: 106 36%	31%	21%	25%
26% Arreglo de ropa y/o menaje de casa	3,0 horas	Base: 46 61%	Base: *29 38%	24%	7%	41%
16% Cuidar hijos	3,9 horas	Base: 49 45%	Base: *23 17%	30%	22%	39%
5% Cuidar niños	3,4 horas	Base: *29 38%	Base: *12 -	25%	17%	75%

* Niños: niños del hogar

* Hijos: relación filial

P32. ¿Qué actividades domésticas realiza actualmente?

P33. ¿Cuántas horas al día dedicaba a realizar actividades domésticas?

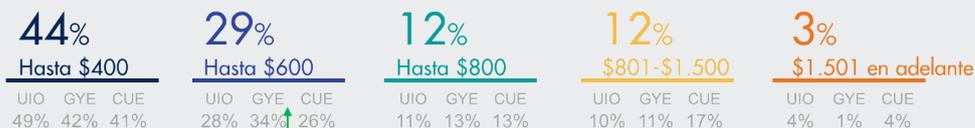
P34. Para cada una de las actividades domésticas, ¿alguien más en su casa las hace actualmente?

P35. ¿Quiénes son las personas que hacen o ayudaban actualmente con las actividades domésticas?

Ingresos y composición



Total



Base:

	262	174	73	74	*17
Se compone de ingresos de la pareja exclusivamente	48%	47%	40%	42%	41%
Mi ingreso es el mayoritario o el único	23%	16%	22%	12%	18%
Hay otros ingresos en el hogar mayores al mío	16%	16%	21%	28%	24%
Se compone de ingresos de la pareja y de otros familiares	14%	21%	18%	18%	18%

Educación e Ingresos



Base:

	51	107	99	39	239	65
Hasta \$400 USD	10%	33%	29%	36%	56%	71%
Hasta \$600 USD	33%	23%	39%	28%	30%	17%
Hasta \$800 USD	26%	19%	12%	26%	5%	9%
\$801 y \$1500 USD	20%	19%	20%	10%	9%	3%
\$1501 en adelante	11%	6%	-	-	-	-



Situación antes de la pandemia

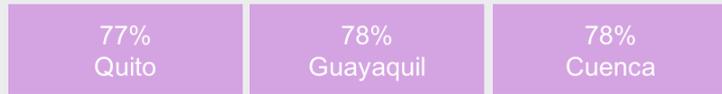


Sector en el que trabajaba antes de la pandemia

Sector Privado



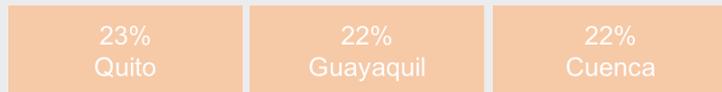
8 de cada 10 mujeres trabajaban en el sector privado



Sector Público



2 de cada 10 mujeres trabajaban en el sector público



Base: 600

P11. ¿Usted trabajaba antes del inicio de la pandemia Covid-19 en el sector público o privado?

Sector económico que pertenece la empresa



Servicios

34%

Quito	Guayaquil	Cuenca
35%	33%	34%



Comercio

31%

Quito	Guayaquil	Cuenca
34%	29%	30%



Sector Público

11%

Quito	Guayaquil	Cuenca
11%	12%	11%



Industria Manufacturera

8%

Quito	Guayaquil	Cuenca
7%	8%	8%



Transporte y telecomunicaciones

4%

Quito	Guayaquil	Cuenca
5%	4%	4%



Educación

3%

Quito	Guayaquil	Cuenca
2%	4%	4%



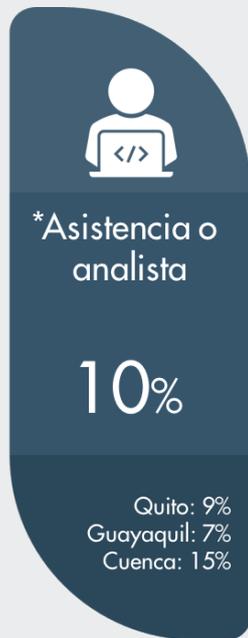
Otros 9%

Agropecuaria / Silvícola; Construcción; Pesca;
Salud; Alimentos/restaurantes; Hotelería y turismo

Base: 600

P10. ¿A qué sector económico pertenece la empresa donde usted trabajaba antes de inicio de la pandemia o Covid-19?

Cargo que ocupaba antes de la pandemia



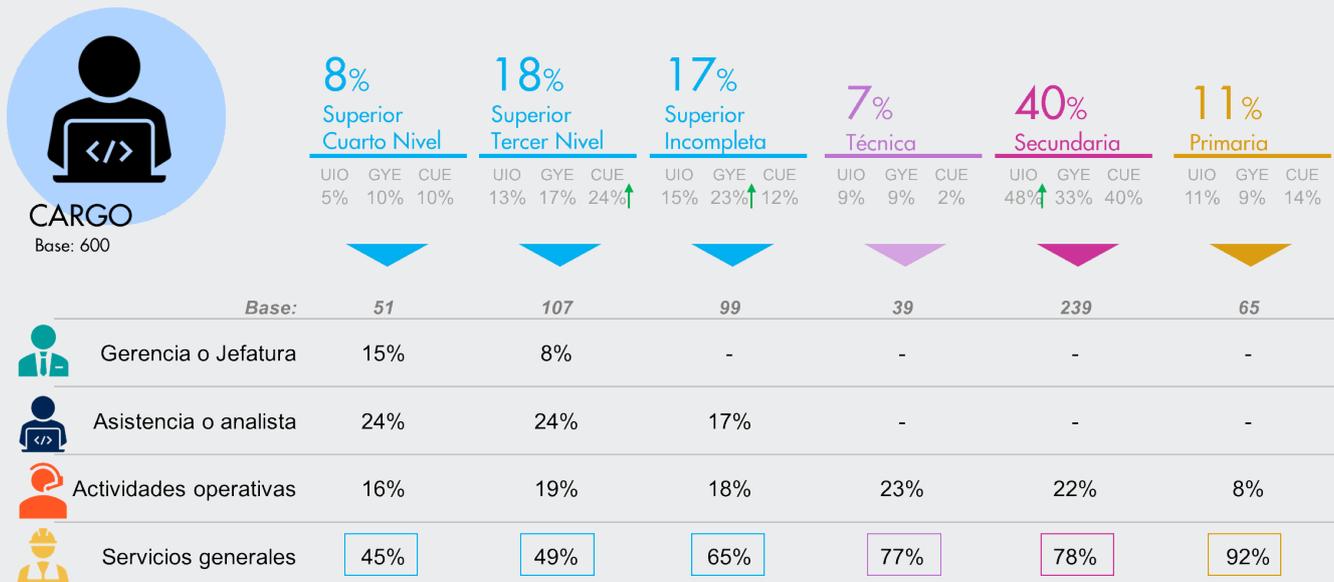
asistencia o analista:
Cumple funciones de auxiliar administrativo como la actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivado; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo

actividades operativas:
Los empleados operativos son aquellos empleados que directamente producen bienes y servicios para una empresa y no supervisan el trabajo de otros (vendedor, promotor, distribuidor)

servicios generales:
los servicios que requiera un centro o institución en materia de servicios básicos tales como mantenimiento, transporte, vigilancia o limpieza que no requieran calificación técnica

Base: 600

P9. ¿Qué tipo de cargo ocupaba en su trabajo antes del inicio de la pandemia o Covid-19?



P9. ¿Qué tipo de cargo ocupaba en su trabajo antes del inicio de la pandemia o Covid-19?
P44. ¿Cuál es sus nivel de educación, el último nivel de estudios alcanzado?

Estadío emocional pre-pandemia



Base: 600

P3. ¿Cuál era su estado emocional antes del inicio de la pandemia o Covid-19?

Situación laboral antes de la pandemia



Base: 600

P1. ¿Cuál de las siguientes frases refleja cuál era su situación laboral antes del inicio de la pandemia o Covid-19?

P2. ¿Cuántas horas al día solía trabajar? | P4. ¿Usted realizaba actividades domésticas antes del inicio de la pandemia?

Actividades domésticas antes de la pandemia

Actividades Base: 540	Promedio de horas dedicadas	Alguien más le ayudaba	¿Quién le ayudaba? RM			
			HIJOS	PAREJA	PADRES	OTROS
83%  Arreglo y limpieza de la casa	3,3 horas	Base: 503 62% sí →	Base: 310 48%	31%	22%	21%
81%  Cocinar	3,3 horas	Base: 496 50% sí →	Base: 250 33%	31%	30%	22%
73%  Lavar ropa	3,4 horas	Base: 453 48% sí →	Base: 216 39%	30%	24%	22%
22%  Arreglo de ropa y/o menaje de casa	3,1 horas	Base: 119 57% sí →	Base: 68 29%	31%	29%	27%
19%  Cuidar hijos	3,6 horas	Base: 158 52% sí →	Base: 82 18%	38%	34%	32%
10%  Cuidar niños	4,0 horas	Base: 111 44% sí →	Base: 49 18%	20%	25%	49%

* Niños: niños del hogar
* Hijos: relación filial

P5. ¿Qué actividades domésticas realizaba usted antes del inicio de la pandemia?

P6. ¿Cuántas horas al día dedicaba a realizar actividades domésticas?

P7. Para cada una de las actividades domésticas, ¿alguien más las hacía o ayudaba?

P8. ¿Quiénes son las personas que hacían o ayudaban con las actividades domésticas?

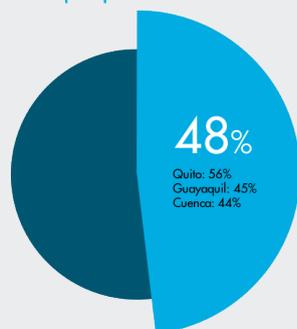


Situación durante el confinamiento

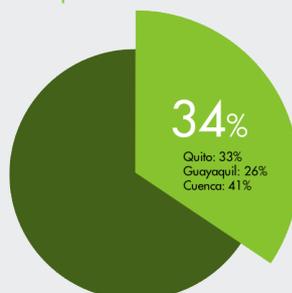


Situación laboral – Durante el confinamiento

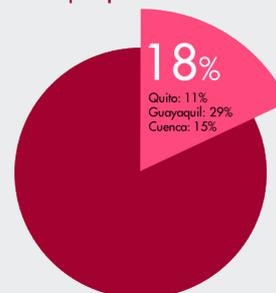
Me despidieron del trabajo que tenía antes



Mantuve el mismo trabajo que tenía antes



Tuve que renunciar al trabajo que tenía antes



Razones de renuncia Base: 110

Miedo al contagio de Covid-19	51%
Asumir la responsabilidad del cuidado de hijos, niños, adultos mayores u otras personas en el hogar	26%
Disminución del sueldo	7%
Aumento en la carga laboral	5%
Confinamiento/restricción en la movilidad	5%

Base: 600

P12. ¿Cuál de las siguientes frases refleja cuál fue su situación laboral durante la pandemia o Covid-19 y el confinamiento?

P12a. ¿Cuáles fueron las razones de su renuncia?

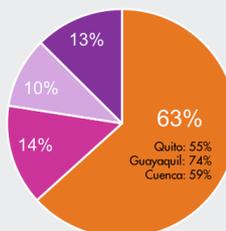
Situación laboral – Pérdida de trabajo



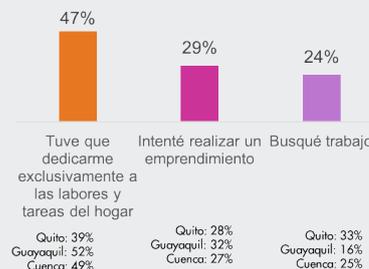
66%
Perdió el trabajo
(Me despidieron + Renuncié)

¿Quién se hizo cargo de los gastos que usted tenía al quedarse sin trabajo?

- Mi esposo/pareja
- Ahorros propios
- Mis padres
- Otros parientes



¿Qué hizo una vez que se quedó sin trabajo?



Base: 600

Base:400

Base:395

P12. ¿Cuál de las siguientes frases refleja cuál fue su situación laboral durante la pandemia o Covid-19 y el confinamiento?

P12b. ¿Quién se hizo cargo de los gastos que usted tenía al quedarse sin trabajo?

P12c. ¿Qué hizo una vez que se quedó sin trabajo?

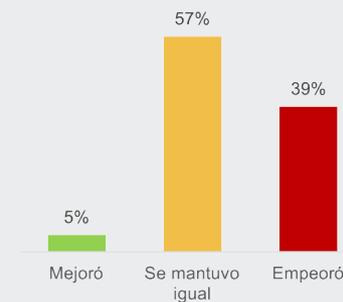
Situación laboral – Mantuvo el trabajo

Base: 600



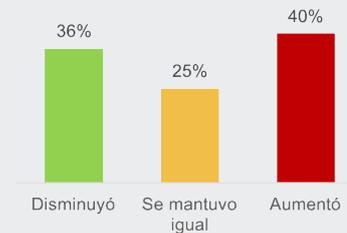
Base: 200

Esto significó que su situación laboral...



Base: 200

¿La carga laboral aumentó o disminuyó?



P12. ¿Cuál de las siguientes frases refleja cuál fue su situación laboral durante la pandemia o Covid-19 y el confinamiento?

P13a. ¿Esto significó que su situación laboral...?

P13b. ¿Cuánto considera que aumentó o disminuyó la carga laboral en la pandemia o Covid-19 y el confinamiento?

Sector en el que laboró en la pandemia

Base: 200

Sector Privado



7 de cada 10 mujeres trabajaban en el sector privado

77%
Quito

71%
Guayaquil

74%
Cuenca

Sector Público



3 de cada 10 mujeres trabajaban en el sector público

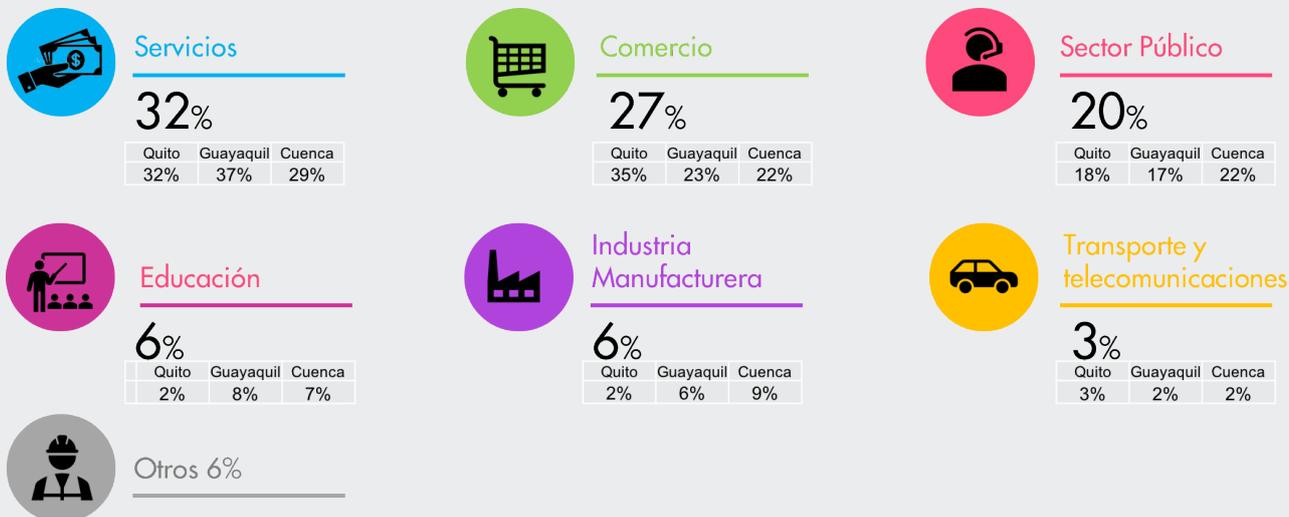
23%
Quito

29%
Guayaquil

26%
Cuenca

P23. ¿Usted trabajó durante la pandemia Covid-19 y el confinamiento en el sector público o privado?

Sector económico que pertenece la empresa



Base: 200

P22. ¿A qué sector económico pertenece la empresa donde usted trabajó durante la pandemia o Covid-19?

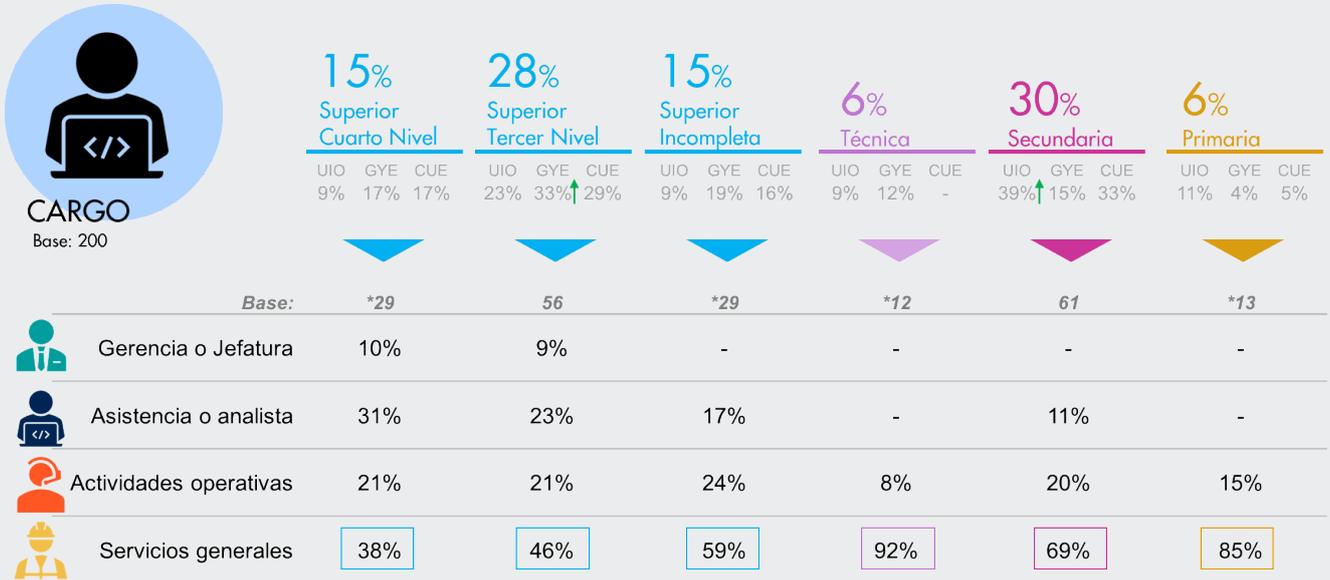
Cargo que ocupó durante el confinamiento



Base: 200

P21. ¿Qué tipo de cargo ocupó en su trabajo durante la pandemia o Covid-19?

Cargo que ocupó durante el confinamiento



P21. ¿Qué tipo de cargo ocupó en su trabajo durante la pandemia o Covid-19 y el confinamiento?
 P44. ¿Cuál es sus nivel de educación, el último nivel de estudios alcanzado?

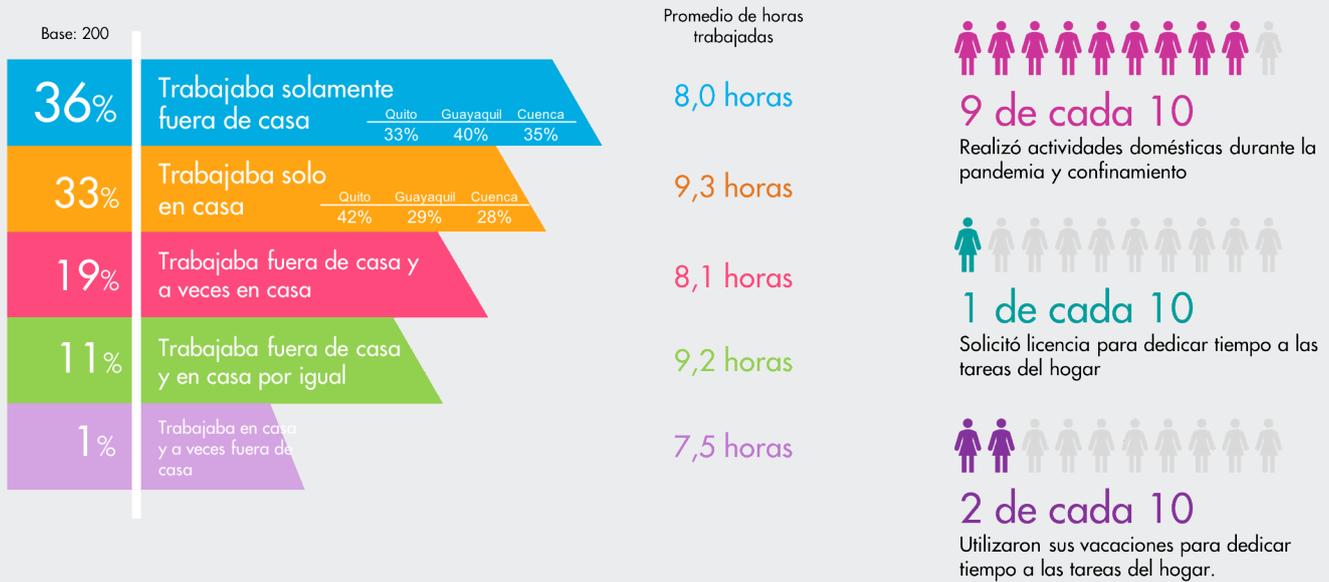
Estadio emocional durante confinamiento



Base: 600

P15. ¿Cuál era su estadio emocional durante la pandemia o Covid-19 y el confinamiento?

Situación laboral durante confinamiento



P13c. ¿Cuál de las siguientes frases refleja cuál era su situación laboral durante la pandemia o Covid-19 y el confinamiento?

P14. ¿Cuántas horas al día solía trabajar?

P16. ¿Usted realizó actividades domésticas durante la pandemia y el confinamiento?

P24. Durante la pandemia y confinamiento usted, ¿tuvo que solicitar algún tipo de licencia para dedicar tiempo a las tareas del hogar?

P26. Durante el confinamiento, ¿Tuvo que utilizar sus vacaciones para dedicar tiempo a las tareas del hogar?

Actividades domésticas durante el confinamiento

Actividades
Base: 182



* Niños: niños del hogar

* Hijos: relación filial

P17. ¿Qué actividades domésticas realizó durante la pandemia y el confinamiento?

P18. ¿Cuántas horas al día dedicaba a realizar actividades domésticas?

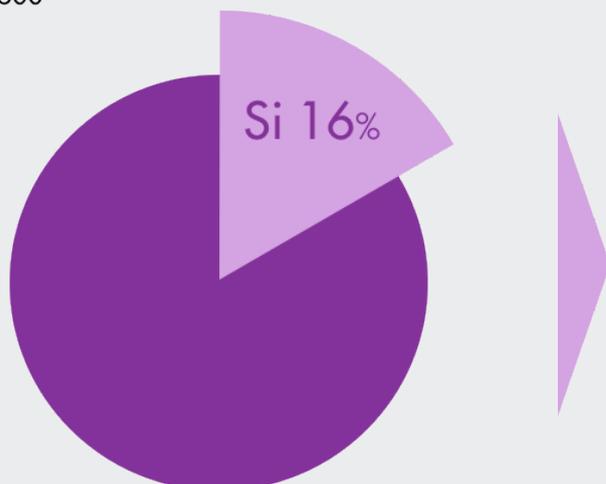
P19. Para cada una de las actividades domésticas, ¿alguien más las hacía o ayudaba?

P20. ¿Quiénes son las personas que hacían o ayudaban con las actividades domésticas?

Apoyo financiero durante la pandemia

Desde el inicio de la pandemia,
¿Requirió apoyo financiero?

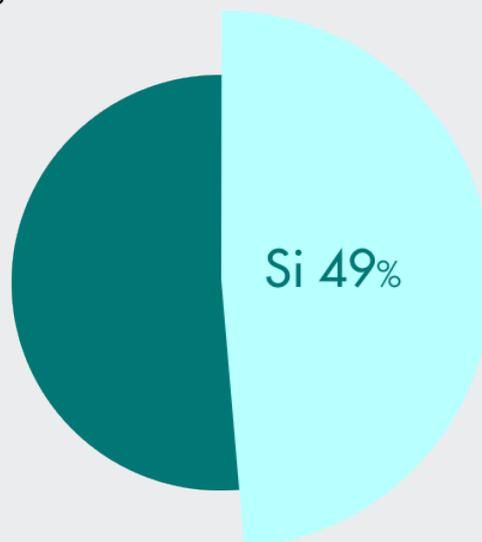
Base: 600



SI	Quito	Guayaquil	Cuenca
	20%	7%	23%

¿Solicitó algún producto a alguna
institución financiera?

Base: 98



SI	Quito	Guayaquil	Cuenca
	44%	46%	54%

¿A qué tipo de institución financiera
solicitó el producto?

Base: 48



56% BANCO
42% Cooperativa de
Ahorro y Crédito

9 de cada 10
productos fueron aprobados

¿Cuáles eran sus necesidades para
solicitar apoyo financiero?

- ✓ 33% Pago de deudas
- ✓ 32% Compra de alimentos, productos para uso o consumo en el hogar
- ✓ 21% Inicio de un emprendimiento
- ✓ 19% Pago de servicios básicos del hogar
- ✓ 14% Pago de hipotecas o arriendos pendientes
- ✓ 10% Pago de pensiones o colegiaturas
- ✓ 4% Por enfermedad / medicina

P47. Desde el inicio de la pandemia o Covid-19, ¿Usted requirió apoyo financiero?

P48. ¿Solicitó usted algún producto a alguna institución financiera?

P49. ¿A qué tipo de institución solicitó el producto?

P50. ¿El producto fue aprobado?

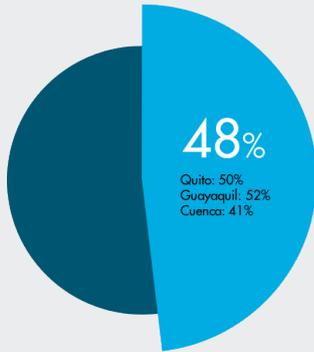
P51. ¿Cuáles eran sus necesidades para solicitar apoyo financiero?

Situación actual

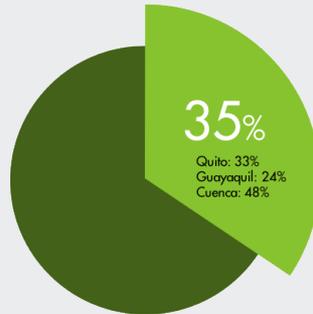


Situación laboral actual

Continúo sin trabajo

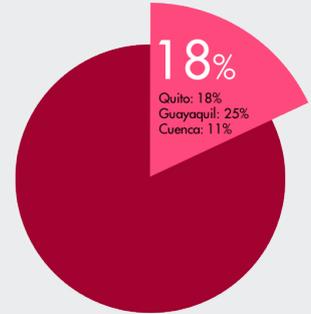


Mantuve el mismo trabajo que tenía antes



Mantengo el mismo trabajo + me cambié voluntariamente

Tuve que renunciar al trabajo que tenía antes



Tuve que renunciar + me despidieron

Base: 600

P27. ¿Cuál de las siguientes frases refleja su situación laboral actualmente, después del confinamiento?

Situación laboral – Pérdida de trabajo

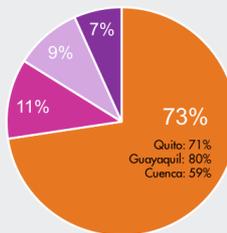


18%

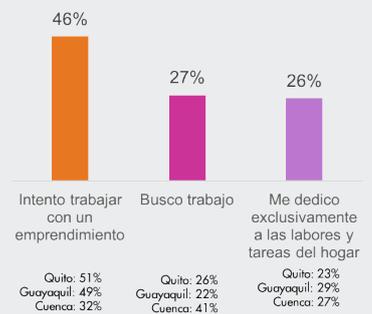
Perdió el trabajo
(Me despidieron + Renuncié)

¿Quién se hace cargo de los gastos que usted tenía al quedarse sin trabajo?

- Mi esposo/pareja
- Ahorros propios
- Mis padres
- Otros



¿Qué está haciendo actualmente una vez que se quedó sin trabajo?



Base: 600

P27. ¿Cuál de las siguientes frases refleja su situación laboral actualmente, después del confinamiento?

P27a. ¿Quién se hace cargo de los gastos que usted tenía al quedarse sin trabajo?

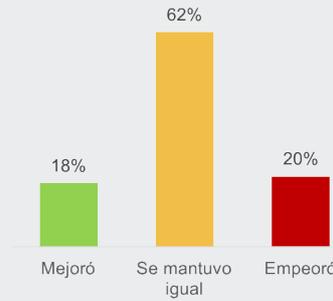
P27b. ¿Qué está haciendo actualmente una vez que se quedó sin trabajo después del confinamiento?

Situación laboral – Mantuvo el trabajo



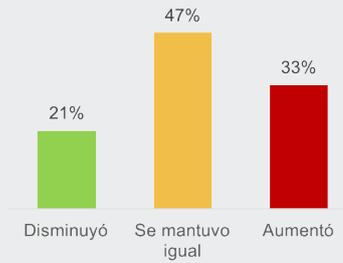
Base: 208

Esto significó que su situación laboral...



Base: 208

¿La carga laboral aumentó o disminuyó?



Base: 600

P27. ¿Cuál de las siguientes frases refleja su situación laboral actualmente, después del confinamiento?

P27c. ¿Esto significa que su situación laboral actualmente...?

P28. ¿Cuánto considera que aumentó o disminuyó la carga laboral actualmente?

Sector en el que labora actualmente

Sector Privado



82%
Quito

72%
Guayaquil

78%
Cuenca

Sector Público



19%
Quito

28%
Guayaquil

22%
Cuenca

Base: 208

P38. ¿Usted trabaja actualmente en el sector público o privado?

Sector económico que pertenece la empresa



Servicios

34%

Quito	Guayaquil	Cuenca
35%	32%	33%



Comercio

27%

Quito	Guayaquil	Cuenca
34%	19%	26%



Sector Público

17%

Quito	Guayaquil	Cuenca
15%	15%	19%



Educación

5%

Quito	Guayaquil	Cuenca
2%	9%	5%



Industria Manufacturera

5%

Quito	Guayaquil	Cuenca
2%	6%	6%



Transporte y telecomunicaciones

3%

Quito	Guayaquil	Cuenca
3%	4%	2%



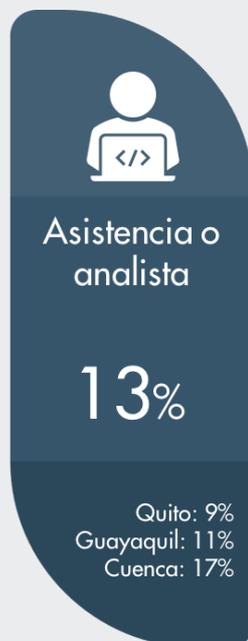
Otros 10%

Salud; Construcción; Agropecuario / Silvícola; Alimentos/restaurantes
Pesca; Farmacéuticas

Base: 208

P37. ¿A qué sector económico pertenece la empresa donde usted trabaja actualmente?

Cargo que ocupa actualmente



asistencia o analista:
Cumple funciones de auxiliar administrativo como la actualización, registro y almacenamiento de información; fotocopiado; archivo; tratamiento de textos; atención telefónica y gestión del correo

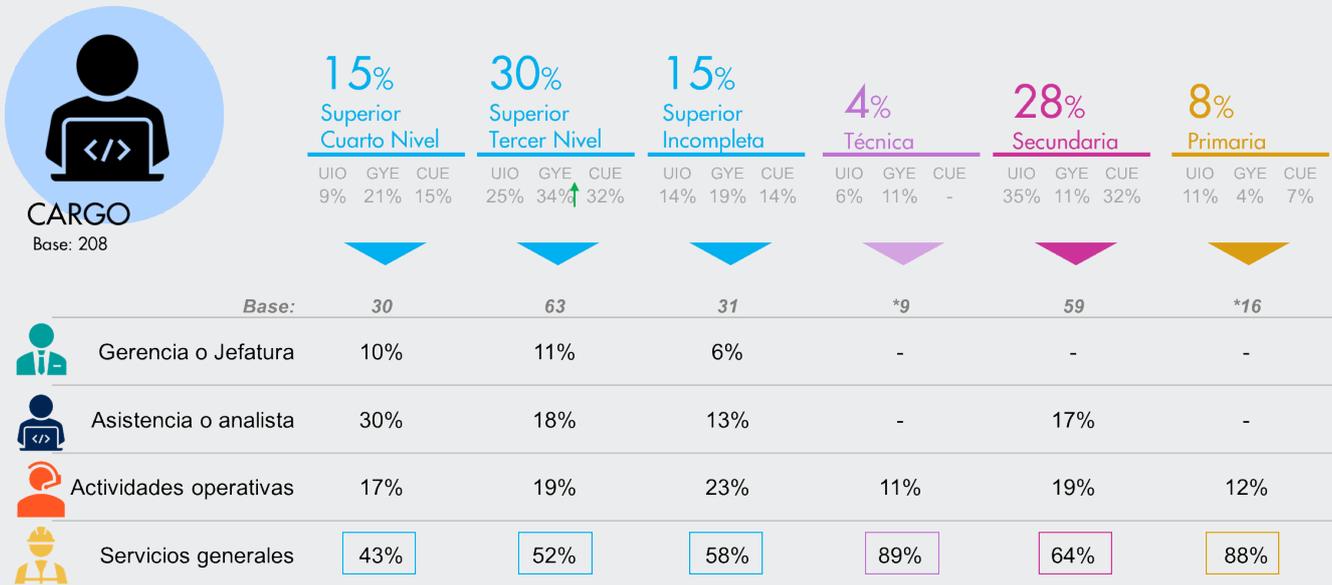
actividades operativas:
Los empleados operativos son aquellos empleados que directamente producen bienes y servicios para una empresa y no supervisan el trabajo de otros (vendedor, promotor, distribuidor)

servicios generales:
los servicios que requiera un centro o institución en materia de servicios básicos tales como mantenimiento, transporte, vigilancia o limpieza que no requieran calificación técnica

Base: 208

P36. ¿Qué tipo de cargo ocupa actualmente en su trabajo?

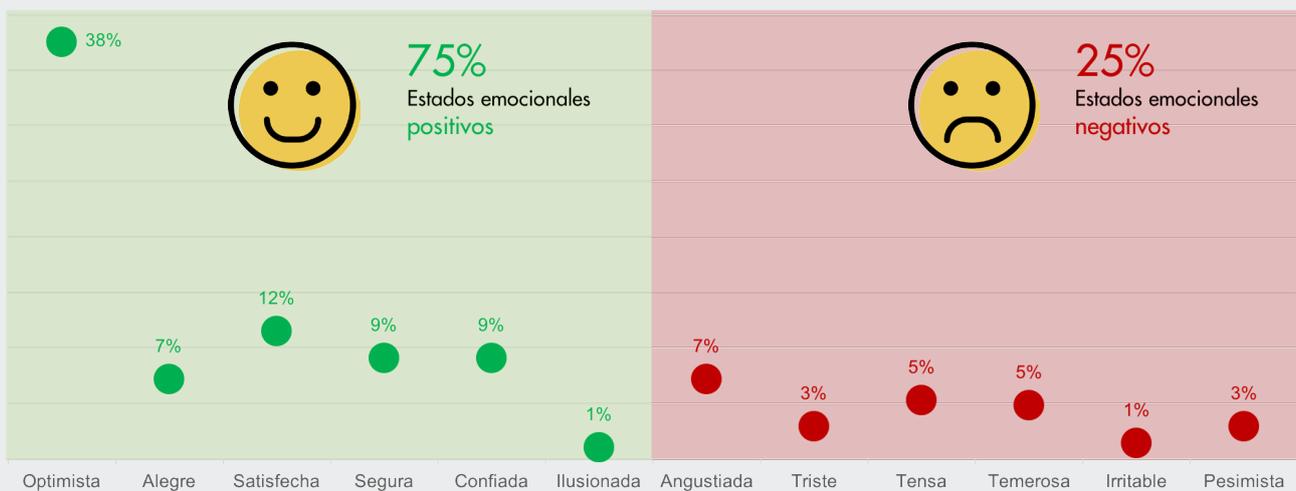
Cargo que ocupa actualmente



P9. ¿Qué tipo de cargo ocupaba en su trabajo antes del inicio de la pandemia o Covid-19?
 P44. ¿Cuál es sus nivel de educación, el último nivel de estudios alcanzado?

Cargo que ocupa actualmente

Base: 208



P30. ¿Cuál era su estadio emocional actualmente?

Reconocer la medida en que los brotes afectan a mujeres y hombres de manera diferente es un paso fundamental para comprender los efectos de esta emergencia sanitaria y establecer acciones de recuperación sostenibles y con igualdad.

Un año y medio después de la declaratoria de pandemia, los datos nos han brindado evidencia clara de que los impactos de la crisis originada por el COVID- 19 ponen en juego la autonomía económica de las mujeres, la calidad de vida por la carga excesiva del tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado), el pleno goce de sus derechos, y se profundiza una realidad que aún no estamos dispuestos a modificar; en la actualidad la conciliación es casi inexistente, la pandemia ha puesto en manifiesto que los estereotipos de género sitúan a la población femenina en la ocupación de las labores del hogar y cuidados, donde actividades domésticas y cotidianas como la limpieza del hogar y la cocina siguen siendo tarea exclusiva de las mujeres, alejándolas de oportunidades de desarrollo pleno, generando escenarios de vulnerabilidad.

Es indispensable poner sobre la mesa, del estado, gobiernos locales, organizaciones civiles, empresas públicas y privadas, que todos juegan un papel importante en el manejo de políticas y buenas prácticas que sean efectivas y además equitativas para mitigar los impactos indirectos estrechamente ligados a los roles de género que están siendo ignorados.

Los efectos en el acceso al empleo y la calidad del mismo son alarmantes, el impacto no es solo para el bolsillo de las mujeres, es un efecto dominó que envuelve a sus familias y sus comunidades en trampas de desigualdad y pobreza.

Es una crisis de grandes retos, pero también es una oportunidad como ninguna otra para atrevernos a reconfigurar el empleo femenino, transformar culturalmente organizaciones y países e innovar en mecanismos que logren “hackear” las circunstancias.

POLÍTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA ASEGURAR EL BIENESTAR Y LA PARTICIPACIÓN LABORAL FEMENINA

Teniendo como referente que las primeras economías del mundo son aquellas con menores brechas de género, hay evidencia de que la política pública y privada puede generar un balance entre el impacto de la pandemia en la situación laboral de las mujeres y su equilibrio con las tareas domésticas.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC, en su Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU, a septiembre de 2020 la tasa de empleo no remunerado fue de 16,9% para mujeres, y de 6,3% para hombres; de acuerdo al Informe de la Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado de los Hogares, las mujeres realizan en promedio 31 horas a la semana de trabajo no remunerado en el hogar y estudian en promedio 2,14 años más que un hombre para conseguir un empleo adecuado.

Las políticas de recuperación requerirán que se estudie y se aborde el problema de las distintas desigualdades de género, incluso con respecto al trabajo y serán cruciales para el diseño de políticas públicas que tengan como eje principal cerrar brechas, la economía cambió, el Homo economicus, concepto que fue utilizado por primera vez en el siglo XIX por el economista John Stuart Mill, y que explica para ciertos enfoques de economía los comportamientos que se dan en la sociedad humana, no tomó en cuenta la economía "invisible", la economía del hogar y el trabajo que esta requiere, de hecho para que Stuart pueda ser un célebre economista alguien se encargó -sin rédito- de su cuidado, alimentación, etc; y esa economía no es entendida hasta nuestros días con su real impacto en el desarrollo de las naciones.

El sometimiento de la mujer constituye un modelo social obsoleto basado en prejuicios y que afecta gravemente el progreso social, por ende la política que permita mejorar los indicadores debe tener al menos 4 ejes, tomando como referente que existe una doble jornada, se debe apoyar la educación y la capacitación de más mujeres y niñas; utilizar las habilidades y el crecimiento de las mujeres en la economía; alentar y desarrollar líderes mujeres; y garantizar que las mujeres y las niñas no sufran violencia.

Las prioridades actuales del Gobierno en relación a las mujeres deben estar relacionadas con el objetivo de mejorar la prosperidad del país:

OBJETIVO DEL GOBIERNO	Un cambio contundente en el desempeño económico de Ecuador
OBJETIVO PAR LAS MUJERES DE ECUADOR	Ofrecer a las mujeres la posibilidad real de un desarrollo pleno para aumentar el éxito social y económico
PRIORIDADES	<ul style="list-style-type: none">• La participación de las mujeres en funciones de liderazgo en la economía• Protección, atención y reparación a las víctimas de violencia contra la mujer• La plena participación económica de las mujeres y su contribución al crecimiento económico del país



Problemas a combatir:

- La percepción de que el trabajo a tiempo completo es necesario para el éxito profesional
- La percepción de que las mujeres que trabajan a tiempo parcial o tienen más de un empleo se encuentran en desventaja en el sistema fiscal
- La falta de corresponsabilidad en las tareas del hogar
- La ausencia de políticas de familia en las grandes empresas y la resistencia a cuestionarse la vida familiar desde una perspectiva de género
- La falta de apoyo para las madres jóvenes y las madres primerizas
- La discriminación hacia las mujeres con discapacidad que buscan empleo
- La orientación profesional insuficiente en las escuelas
- La pobreza en las familias monoparentales
- La falta de guarderías asequibles e inversión para ampliar el número de guarderías , especialmente para las mujeres en situación de vulnerabilidad.
Las guarderías aumentan la participación laboral femenina. Y de acuerdo al BID la entrada de la mujer al trabajo puede aumentar en un 7%, en promedio, el PIB de la región.
- La falta de mujeres en los puestos directivos, fundamental para promover la participación de las mujeres y la igualdad de género
- La falta de puesta en valor de la economía del cuidado
- La brecha salarial de género

Ejes de trabajo:

Tributario: Deducibilidad en la contratación de mujeres o en su defecto disminución o exenciones tributarias para cabezas de hogar en productos de la canasta básica, subsidios para estudiantes

Laboral: Hojas de vida sin documentos distintos de los que refieran a las competencias y capacidades del postulante con la finalidad de verificar si se adecúan a la vacante respectiva, con parámetros de designación de grados internos y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y combatir la segregación profesional, dado que una notable proporción de mujeres y hombres trabajan en profesiones dominadas por su propio género.

Licencias compartidas: Las cifras referentes al cuidado del hogar, cocina , lavanderías , etc denotan la incapacidad de hombres y mujeres de compartir roles que se entienden asignados a un género , pese a ser actividades de un adulto funcional cualquiera, una forma de romper con estos estereotipos e impactar de manera directa en el cambio y complemento de roles son el compartir las licencias de embarazo, maternidad y lactancia entre progenitores.

Continuidad del empleo; flexibilidad en las condiciones de trabajo para las personas con responsabilidades familiares; pausas para comer y descansar; alimentación del lactante.

Abordar las cuestiones de igualdad como parte de los requisitos de "buen empleador"



Las mujeres cuentan con altos niveles de participación y rendimiento en el sistema de enseñanza oficial sin embargo es necesario mejorar su participación en carreras STEM.

Acceso a educación preescolar de alta calidad para obtener buenos resultados para los niños de corta edad y para los padres, financiación completa de 20 horas de educación preescolar por semana para los niños de tres y cuatro años de edad aumentaría las posibilidades de las familias, especialmente las de las mujeres, que son las principales encargadas del cuidado de los niños, de poder mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y familiares.

Jurídico: Cambios legislativos para mejorar la seguridad de las víctimas de la violencia doméstica, mejorar la capacidad de respuesta de los organismos de justicia penal en favor de las víctimas de la violencia doméstica. Por ejemplo, que la policía pueda emitir órdenes de seguridad cuando consideren que se ha producido o se puede producir un caso de violencia doméstica, pero no hay motivos suficientes para realizar un arresto. Las órdenes garantizan la seguridad inmediata de la víctima porque la persona contra la que se emite debe abandonar el domicilio durante un máximo de cinco días mientras la orden está en vigor. Además se quiere el aumento del número de tribunales especializados en violencia en la familia.

Cabe mencionar que el Proyecto de Ley Orgánica para Impulsar el Trabajo de la Mujer, Igualdad de Oportunidades y la Economía Violeta, presentado en el mes de abril del 2021 y que actualmente se encuentra en la Comisión del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social; aborda 4 ejes: tributario, laboral, educativo y societario; y su aprobación es crucial para hacer frente a las cifras presentadas en este estudio.



Buenas prácticas para las organizaciones

El teletrabajo irrumpió en los mercados laborales como una manera de evitar el contagio por el covid 19 y mantener los empleos y si bien el teletrabajo ha traído importantes beneficios para los trabajadores como ahorros de tiempo y dinero en traslados y un mayor equilibrio entre la vida familiar y profesional, también se denuncia precarización desde el inicio de la emergencia sanitaria hasta el 21 de junio de 2021, el Ministerio de Trabajo atendió 1 109 denuncias relacionadas con el teletrabajo, en especial porque deben trabajar fuera de la jornada laboral (El Comercio, 2021) lo que indica, como se expresó anteriormente, la necesidad de una revisión en la precisión de la legislación respecto al derecho a la desconexión, además de mejorar ciertos parámetros en los que Ecuador presenta falencias respecto a legislación para el teletrabajo de acuerdo al informe de la OIT, Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe (2021) parámetros como:

- Establecer condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad
- Seguridad y salud en el trabajo (equipos, pantallas, estrés y salud mental)
- Compensación de costos en el caso de que el trabajador tenga que proporcionar equipos propios
- Capacitación sobre teletrabajo para supervisores y trabajadores
- Proporcionar información sobre cómo debería implementarse el teletrabajo

Entre otros parámetros, donde países como Argentina o México llevan la delantera.

El informe destaca que “aunque es muy temprano para predecir el alcance efectivo del teletrabajo, será necesario que los países y las sociedades estén preparados para asumir que esta modalidad llegó para quedarse, ya sea como una solución conveniente para algunas personas y empresas, o a través de la proliferación de formas híbridas que combinan trabajo en el establecimiento con trabajo desde el hogar”

Las normas y legislaciones sobre el teletrabajo tendrán un impacto en la igualdad de género en los próximos años, por lo que es muy importante tener en cuenta tantos factores como sea posible para evitar que otra desigualdad de género se sume a las ya existentes. Si el teletrabajo no está regulado de tal manera que no se conciba como una forma de lograr el equilibrio entre su vida personal y laboral, esta forma organizativa de trabajo se convertirá en una trampa para las mujeres: las mujeres no solo se quedan en casa para trabajar, sino que también cuidan de todas las tareas familiares.

De acuerdo a una encuesta a más de 7400 empleados en todo el mundo la consultora Catalyst descubrió que las mujeres con responsabilidades de cuidado infantil tienen un 32% menos de probabilidades de informar que tienen la intención de dejar su trabajo si tienen acceso al trabajo remoto, en comparación con las mujeres con responsabilidades de cuidado infantil que no tienen acceso al trabajo remoto (Catalyst, 2021)

En el mismo reporte Catalyst menciona los beneficios del trabajo remoto entre los que se encuentran incremento en la innovación, donde el 63% reporta que más seguido o siempre son innovadores, el 75% es más probable que siempre estén comprometidos, el 68% alto compromiso con la organización, y el 93% sentirse siempre incluidos. Asimismo se muestra una disminución de intenciones de abandonar el empleo donde es 30% menos probable que busquen otro empleo.



Debido a la pandemia el teletrabajo pasó de ser la excepción para convertirse en regla para muchas empresas ecuatorianas, donde más del 50% de su población se mantendrá en esta modalidad

La adaptación de los colaboradores es clave, y además de la legislación que lo regule, el compromiso de los empleadores es fundamental para obtener el máximo beneficio en un esquema ganar-ganar. Para evitar las trampas del teletrabajo; como más horas de trabajo sin remuneración o reconocimiento adecuado, y al mismo tiempo cosechar sus beneficios, las organizaciones y los líderes deben crear una cultura de trabajo a distancia que sea sostenible, equitativa y humana.

Catalyst sugiere empezar con los siguientes pasos:

- Crear políticas de trabajo remoto que detallen las expectativas de los empleados, gerentes y equipos
- Mejorar las habilidades de los gerentes en la gestión de equipos remotos de manera inclusiva
- Invertir en programas y estipendios para los empleados que necesitan opciones adicionales de cuidado infantil
- Normalizar la escucha empática a través de controles regulares y otras oportunidades para compartir experiencias de la vida y el trabajo

A pesar de que el teletrabajo no es una modalidad nueva, esta modalidad aumentó en toda la región asociado a las medidas de confinamiento; sin embargo se implementó de manera abrupta por lo que las dinámicas aún deben perfeccionarse. Tomando como referencia algunas recomendaciones basadas en evidencia, a continuación se presentan buenas prácticas para implementar en las organizaciones:

Sobre Flexibilidad.

- Establecer el inicio y el término de la jornada laboral
- Establecer inicio y término de reuniones
- Límites claros respecto al horario para recibir llamadas
- Días de desconexión

Sobre recursos y herramientas

- Revisar las necesidades de tecnología y los recursos de los empleados que trabajan desde casa, así como su nivel de habilidades para acceder a la tecnología y trabajar con ella.

Sobre desempeño

- Disminución de reuniones para mejorar la productividad es necesario instrucciones claras, disminuyendo el tiempo en reuniones virtuales y ocupando el tiempo en la ejecución.
- Plantear claramente las expectativas del trabajo solicitado
- Favorecer la comunicación entre líder de equipo y trabajadores para retroalimentación oportuna



Derecho al descanso y desconexión

- Establecer claramente los días y horarios de descanso
- Establecer horarios de desconexión, aún durante la jornada laboral, en el espacio para la preparación y consumo de alimentos en la pausa para almorzar (por ejemplo, evitar plantear reuniones en horario de almuerzo entre las 12:00 y las 14:00)

Sobre Comunicación

- Establecer canales de comunicación apropiados
- Aplicación de herramientas digitales para seguimiento de flujos de trabajo y monitoreo

Sobre liderazgo en equipos remotos

- Capacitación para líderes en trabajo con equipos remotos
- Capacitación a los colaboradores sobre teletrabajo (herramientas, dispositivos, mecánicas)
- Realizar encuestas regulares a los equipos en teletrabajo para detectar desafíos y necesidades

Contención emocional y bienestar digital en el teletrabajo

- Espacios de conexión y encuentro entre las personas
- Implementación de programas de soporte psicológico y emocional para los colaboradores

Sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida privada

- Brindar apoyo con medidas específicas a los trabajadores con hijos pequeños y otras responsabilidades asociadas al cuidado.
- Promover medidas favorables para la familia, fomentando la corresponsabilidad en los hogares y así mitigar el impacto de la carga desproporcionada de labores de cuidado en las mujeres

El teletrabajo está aquí para quedarse, y las organizaciones deben trabajar en su cultura organizacional, y repensar procesos para adoptar el teletrabajo o implementar una modalidad híbrida, atrayendo a los mejores talentos que no están limitados por los parámetros de ubicación e innovando a un ritmo más rápido. Esta es una oportunidad sin precedentes para reconstruir los lugares de trabajo y lograr espacios verdaderamente inclusivos para todos los empleados y apoyarlos en sus circunstancias de vida específicas, repensando las normas de oficina y los verdaderos factores de productividad.

- Bloomberg** (2020) The First Female Recession Threatens to Wipe Out Decades of Progress for U.S. Women. Obtenido de <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-09-30/u-s-recovery-women-s-job-losses-will-hit-entire-economy>
- Bridge The Gap Latam** (2020) Impacto Covid 19 en Latinoamérica. Obtenido de <https://btglatam.com/covid-19-latam/>
- Catalyst** (2021) Obtenido de Remote-Work Options Can Boost Productivity and Curb Burnout <https://www.catalyst.org/reports/remote-work-burnout-productivity/>
- CEPAL** (2021) Panorama Social de América Latina. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46687/8/S2100150_es.pdf
- CEPAL** (2021) La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46633>
- Davis, S., & Von Wachter, T.** (2011) Recessions and the Costs of Job Loss. Obtenido de https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2011/09/2011b_bpea_davis.pdf
- El Comercio** (2021) Obtenido de Equilibrar el trabajo desde casa, desafío de empresa y empleado. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/teletrabajo-empleo-empresas-clases-denuncias.html>
- El Universo** (2020) Teletrabajo en Ecuador: 'Es la peor experiencia que he tenido. Laboro 15 horas al día y me pagan 6'. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/10/15/nota/8015311/desconexion-trabajadores-acoso-laboral-denuncias-ecuador/>
- INEC** (2020) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica, Indicadores laborales Mayo - Junio 2020. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EM_PLEO/2020/ENEMDU_telefonica/Principales_Resultados_Mercado_Laboral.pdf Obtenido de
- (2020) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica, Indicadores laborales Septiembre 2020. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Septiembre-2020/202009_Mercado_Laboral.pdf
- (2020) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica, Indicadores laborales Diciembre 2020. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EM_PLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf
- (2021) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica, Indicadores laborales Enero- Marzo 2021. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Trimestre-enero-marzo-2021/Trimestral%20enero-marzo%202021_Mercado_Laboral.pdf
- (2021) Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo Telefónica, Indicadores laborales Julio 2021. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Julio-2021/202107_Mercado_Laboral.pdf

- INEC** (2020) Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares (CSTNRH) 2016-2017. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/cuenta-satelite-del-trabajo-no-remunerado/>
- IPSOS**(2016) La Mujer y el trabajo 2016.
- (2021) Job stress and disruptions. Obtenido de <https://www.ipsos.com/en-vn/job-stress-and-disruptions>
- (2021) International Women's Day 2021. Obtenido de <https://www.ipsos.com/en-dk/international-womens-day-2021>
- La Hora** (2021) El teletrabajo llegó al 6% de las personas con empleo durante la pandemia. Obtenido de <https://www.lahora.com.ec/pais/el-teletrabajo-llego-al-6-de-las-personas-con-empleo-durante-la-pandemia/>
- La República** (2020) Brecha salarial de género en las empresas en la región de América Latina es de hasta 22%. Obtenido de www.larepublica.co/globoeconomia/la-brecha-salarial-de-genero-en-empresas-de-america-latina-es-de-hasta-22-3094500
- Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M.** (2019). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Caracas: Corporación Andina de Fomento. Obtenido de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Ministerio de Trabajo** (2021) Socialización del Proyecto de Ley Economía Violeta (Ecuador). Obtenido de https://www.youtube.com/watch?v=JZop_RoYVE4
- (2020) ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf>
- OIT** (2019) Global Wage Report 2018/19. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- (2017) Towards a better future for women and work: Voices of women and men. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_546256.pdf
- (2019) El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente. Obtenido de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang-es/index.htm
- (2021) Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_779114/lang-es/index.htm
- (2021) 13 millones de mujeres vieron desaparecer sus empleos a causa de la pandemia en América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_774797/lang-es/index.htm
- (2021) Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf
- Primicias** (2021) FMI: Ecuador, entre los países con menor crecimiento de América Latina en 2021. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/fmi-ecuador-menor-crecimiento-america-latina/>

#DATA FOR EQUALITY

Adaptarse a una nueva forma
de vida y trabajo, requiere
**nuevos comportamientos y
nuevas normas**

OP=V[®]
Organización y Promoción de la Economía Violeta



**BANCO
PICHINCHA**



**ARCA
CONTINENTAL
ECUADOR**



**CÁMARA
DE COMERCIO
DE QUITO**



nobis



SEMINARIUM





OP=V[®]
Organización y Promoción de la Economía Violeta