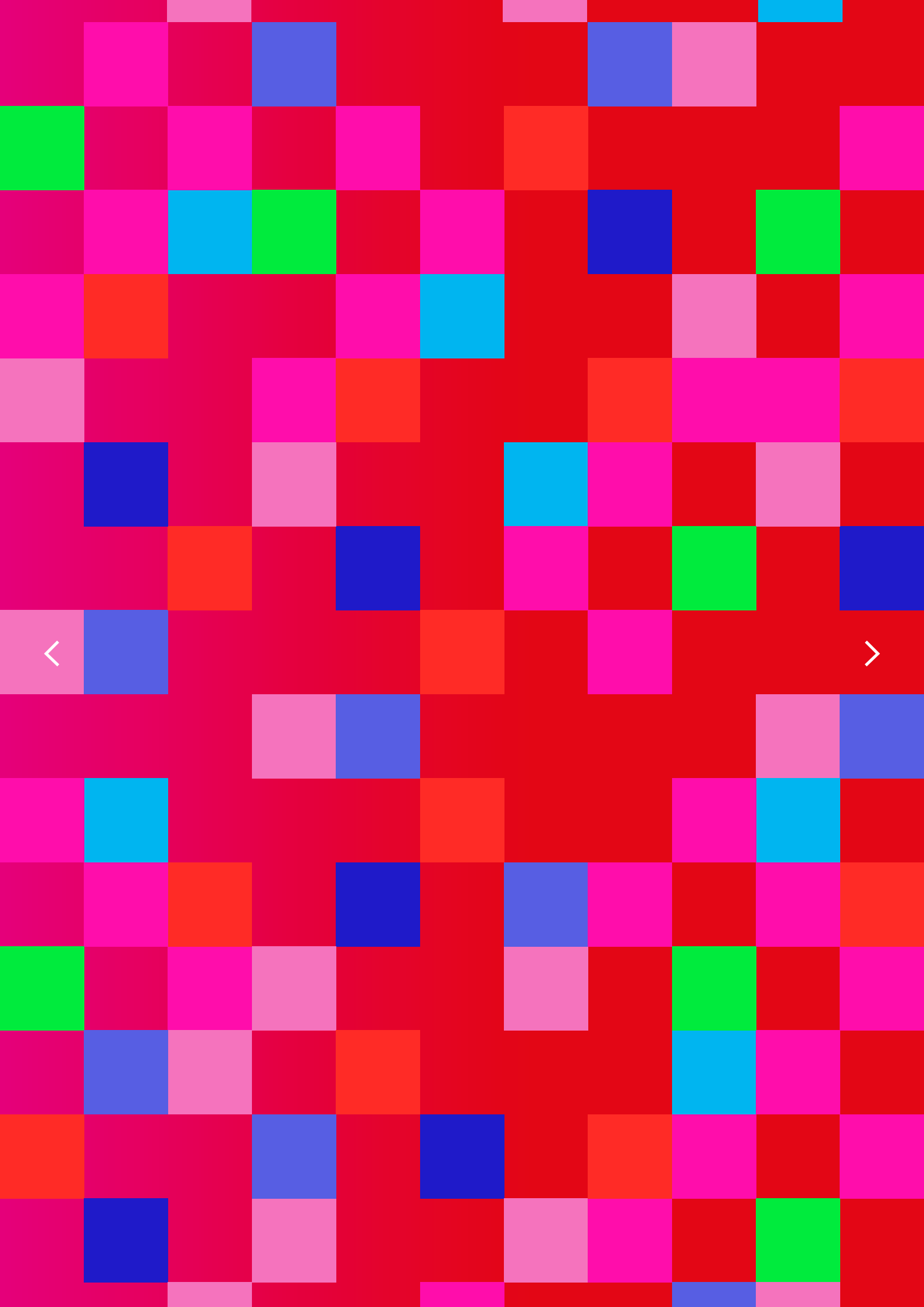
# ENCUESTA SOBRE EL **IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19** EN EL PERSONAL DE LAS EFS MIEMBROS DE OLACEFS

## INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS

MARZO DE 2021

OLACEFS
ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES
GTG
IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN
cooperación alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT
Implementada por
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA CHILE
POR EL CUIDADO Y BUEN USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS



# ENCUESTA SOBRE EL **IMPACTO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19** EN EL PERSONAL DE LAS EFS MIEMBROS DE OLACEFS

## INFORME EJECUTIVO DE RESULTADOS

MARZO DE 2021

Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19
en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS.

## INFORME EJECUTIVO

Se permite la reproducción, total o parcial de esta publicación siempre que sea debidamente citada.

**Sugerencia de cita:** OLACEFS (2021) Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS. Informe ejecutivo.

Copyright © 2021 Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS).

Las opiniones expresadas en esta publicación son de los autores y no necesariamente reflejan el punto de vista de la OLACEFS.

Organización Latinoamérica de Entidades Fiscalizadoras Superiores
Teatinos 56, Santiago
Región Metropolitana, Chile
olacefs.com
genero.olacefs.com

OLACEFS ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES | GTG IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

cooperación alemana DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA 26-11-1927 CHILE

POR EL CUIDADO Y BUEN USO DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

# CONTENIDO


PRÓLOGO 6

1. INTRODUCCIÓN 9
   - 1.1 Impacto de la pandemia del COVID-19 9
   - 1.2 Objetivo General 11
   - 1.3 Estructura del informe 11
   - 1.4 Uso de lenguaje 11

2. METODOLOGÍA 12
   - 2.1 Generalidades de la Encuesta 12
   - 2.2 Plazo para recopilación de respuestas 12
   - 2.3 Universo, tasa de respuesta y caracterización de la muestra 12
   - 2.4 Enfoque metodológico de la encuesta 13

3. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL QUE RESPONDIÓ LA ENCUESTA 14
   - 3.1 Género y orientación sexual 14

4. IMPACTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN EL PERSONAL DE LAS EFS CON ENFOQUE DE GÉNERO E INTERSECCIONAL 22
   - 4.1 Impacto en el trabajo 22
   - 4.2 Impacto en el ámbito privado 27
   - 4.3 Problemas y preocupaciones 36
   - 4.4 Violencia intrafamiliar y de género 39
   - 4.5 Violencia y acoso en el trabajo 43

5. CONCLUSIONES Y PASOS A SEGUIR 46

6. BIBLIOGRAFÍA 48

7. GLOSARIO

8. LISTA DE ACRÓNIMOS 56

9. ANEXOS 57

**María Noel Vaeza,**
Directora Regional de ONU Mujeres
para las Américas y el Caribe

# PRÓLOGO

Es un honor para ONU Mujeres presentar este estudio con perspectiva de género e interseccionalidad sobre el impacto del COVID-19 en el personal de las distintas entidades que integran la Organización de Latinoamérica y el Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS).

Desde 2013, ONU Mujeres y OLACEFS colaboran a nivel regional y nacional para incorporar la perspectiva de género como un eje de la fiscalización superior, promoviendo de ese modo también el cambio cultural al interior de las organizaciones. La contribución de OLACEFS mediante el desarrollo de dos auditorías coordinadas continentales sobre género, así como los estudios específicos sobre feminización de la pobreza en el marco del seguimiento a la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 1 y 5 y la creación del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación, han constituido un aporte al debate regional sobre el papel de las EFS en la supervisión de los recursos fiscales y la toma de decisiones sobre políticas de igualdad de género.

La voluntad de OLACEFS de transversalizar el enfoque de género ha impactado al interior de las organizaciones, fortaleciendo capacidades y adoptando normativa interna para eliminar las brechas de género. En este contexto, no resulta extraña la preocupación de OLACEFS de evaluar y tomar acciones respecto al impacto diferenciado que la tenido la pandemia en las y los funcionarias/os que prestan servicios en las contralorías nacionales.

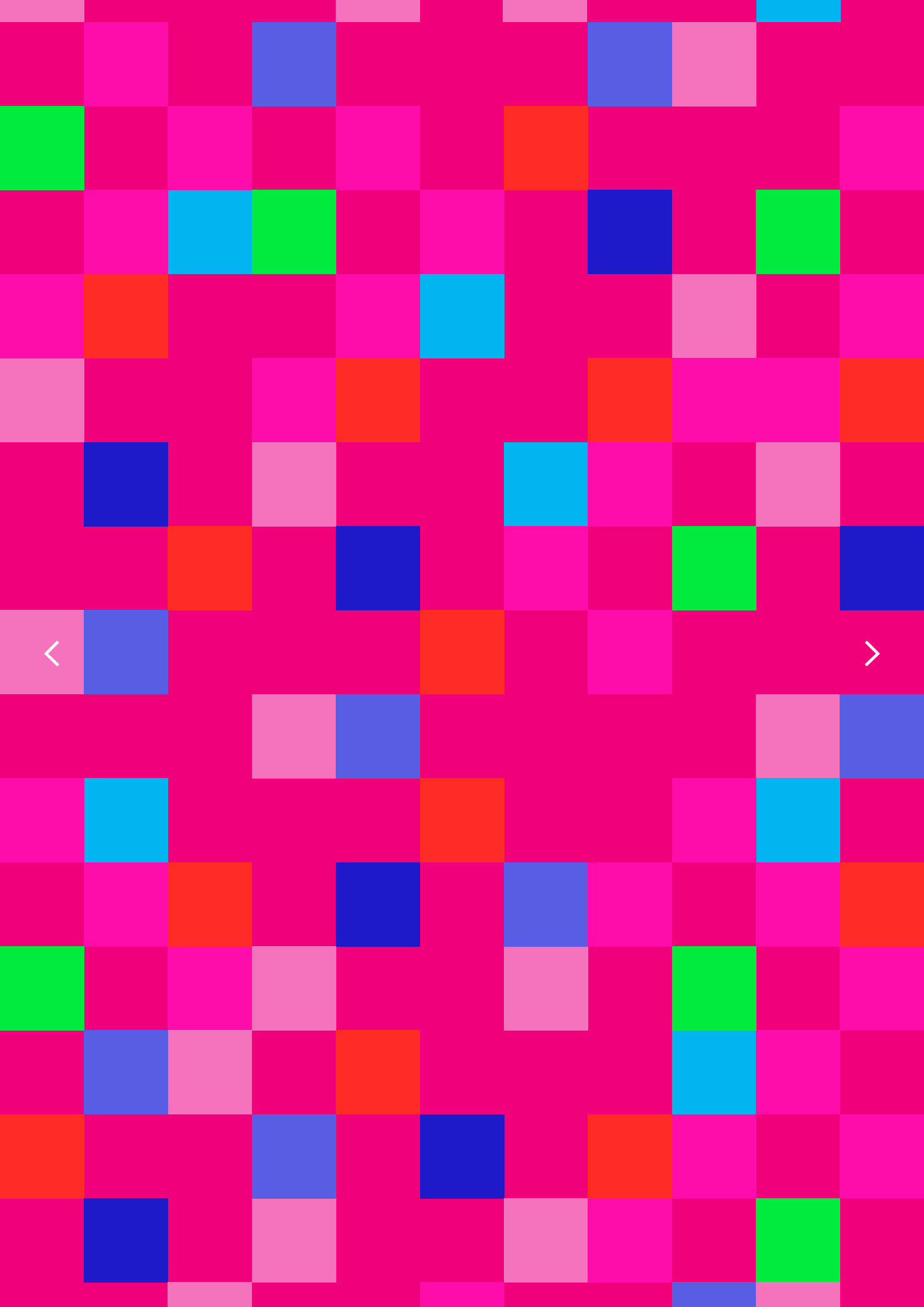
En efecto, COVID-19 ha implicado retrocesos y desafíos nuevos para el cumplimiento de los ODS y especialmente el ODS 5 sobre la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas.

La pandemia ha provocado una recesión económica que revertirá los avances en la reducción de la pobreza y las mujeres se han visto particularmente afectadas por la falta de acceso y la pérdida de medios de vida. La crisis de cuidados en la región se puso en la mira y se agudizó. La ya existente sobrecarga de cuidados no remunerados que asumen en su mayoría las mujeres aumentó al tiempo que las mujeres tomaron mayor responsabilidad en las tareas educativas. La violencia de género contra las mujeres, que llamamos la pandemia en la sombra por su magnitud pandémica desde antes del COVID-19, aumentó tanto en espacios privados como públicos. La nueva virtualidad - y la dependencia y mayor uso de espacios virtuales - vio expandida la violencia digital y el ciberacoso. Todo esto ha tenido repercusiones serias en la salud mental y física de las mujeres.

Tras un año con la pandemia en la región de América Latina y el Caribe, hemos atestiguado, medido y monitoreado los devastadores impactos que ha tenido en nuestras sociedades, comunidades e instituciones y hemos comprobado que las consecuencias para las mujeres han sido desproporcionadamente negativas en comparación con los hombres.

Con base en la evidencia inicial y datos levantados sobre los diferentes aristas del impacto de la pandemia con perspectiva de género tenemos cada día más elementos para sostener enfoques y soluciones basadas en evidencia para abordar la crisis con perspectiva de género. Esto es de suma relevancia para tanto las políticas públicas como las políticas internas de las instituciones.

En este sentido, desde ONU Mujeres aplaudimos el compromiso de OLACEFS de actuar rápidamente y con la información adecuada ante escenarios de crisis. Este estudio constituye una buena práctica institucional para delinear recomendaciones con el fin de mejorar las políticas institucionales de bienestar y salud del personal, así como para explorar las percepciones de la eficiencia de diferentes modalidades de trabajo que implica la virtualización y las oportunidades que estas presentan. Hoy es más importante que antes que las Entidades Fiscalizadoras Superiores atiendan las necesidades de su personal y les brinde entrenamiento sensible al género que facilite una mejor respuesta ante esta crisis con rostro de mujer.



# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 Impacto de la pandemia del COVID-19

La pandemia del COVID-19 ha conmocionado al mundo entero y ha tenido un fuerte impacto no solo en la salud pública, sino también en otros ámbitos como el económico, social y psicológico. En América Latina y el Caribe, desafortunadamente, la afectación ha sido devastadora[1], desestabilizando a los países al provocar una de las mayores crisis sanitarias, económicas y sociales en décadas, con efectos negativos en los esfuerzos de generación de empleo, combate a la pobreza y reducción de la desigualdad[2]. Lo anterior, aunado a que en Latinoamérica se encuentran algunos de los países con mayor nivel de contagios por el COVID-19[3-4], a pesar de que muchos de ellos han establecido diversas medidas, incluido el aislamiento social, con el fin de evitar el colapso de los sistemas públicos de salud, así como también para reducir el índice de contagios y fallecimientos.[5]

La crisis provocada por la pandemia ha impactado de forma distinta a los diferentes grupos sociales, dando como resultado un aumento en las desigualdades (Vargas Hill & Narayan, 2020). Las mujeres y las niñas han sido las más afectadas frente al aislamiento social, pues se ha reportado un incremento en las denuncias de violencia doméstica durante la crisis y la mayor necesidad de protección de emergencia (ONU Mujeres, 2020). Además, los trabajos domésticos y de cuidado han aumentado, los(las) niños(as) no asisten a la escuela, las necesidades de cuidado con las personas mayores han también aumentado mientras los servicios de salud están desbordados. Todos estos factores han impactado en la tasa de participación de las mujeres y sus ingresos[6]. Por otra parte, en nuestros países hay una sobrerrepresentación de afrodescendientes entre las personas que se encuentran en situación de pobreza, que están ocupadas en trabajos informales y de cuidado, quienes son desproporcionadamente más afectadas por la pandemia (CEPAL, 2021). De la misma manera, el aumento de las tasas de desempleo, específicamente en el comercio y el turismo, repercute en las economías de los pueblos indígenas[7].

1 **CEPAL (2021).** *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe.* Obtenido de: https://www.cepal.org/es/publicaciones/46501-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2020

2 **Banco Mundial (2020)** *Resumen anual 2020: El impacto de la COVID-19 (coronavirus) en 12 gráficos.* Obtenido de: https://blogs.worldbank.org/es/voices/resumen-anual-2020-el-impacto-de-la-covid-19-coronavirus-en-12-graficos

3 **CEPAL (2021).** *Las personas afrodescendientes y el COVID-19: develando desigualdades estructurales en América Latina.* Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46620/1/S2000729_es.pdf

4 **OECD (2020).** *Covid-19 en América Latina y el Caribe: Panorama de las respuestas de los gobiernos a la crisis.* Obtenido de: https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-en-america-latina-y-el-caribe-panorama-de-las-respuestas-de-los-gobiernos-a-la-crisis-7d9f7a2b/

5 **CEPAL (2020).** *Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19).* Obtenido de: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45602-informe-impacto-economico-america-latina-caribe-la-enfermedad-coronavirus-covid

6 **ONU Mujeres (2020).** *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women.* Retrieved from https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406

7 **CEPAL (2020).** *El impacto del COVID-19 en los pueblos indígenas de América Latina-Abya Yala: Entre la invisibilización y la resistencia colectiva.* Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46543/2/S2000817_es.pdf

Para las Entidades Fiscalizadoras Superiores (EFS), resulta indispensable poner atención a las cuestiones de género e inclusión tanto en las cuestiones internas como en las externas, ya que, como lo ha señalado la Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (*INTOSAI,* por sus siglas en inglés), las EFS deben mantener una actitud receptiva ante entornos cambiantes y riesgos emergente[8], lo que implica la adopción de respuestas adecuadas a cuestiones esenciales que afectan a la sociedad como son aquellas relacionadas con el género y la no discriminación. De acuerdo con la norma INTOSAI P-20, una EFS debe operar sobre la base de la transparencia y la rendición de cuentas. Esta directriz va en línea con lo planteado por la INTOSAI P-12 que mandata a las EFS a liderar con el ejemplo. Esto cobra especial relevancia al tratarse de organizaciones que contribuyen a la revisión del cumplimiento de las normativas nacionales e internacionales, en algunos contextos evalúan la economía, eficacia y eficiencia del sector público y que además verifican que el Estado garantice la igualdad de oportunidades para todos los grupos de la sociedad.

Considerando la vigencia de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[9] y el compromiso de OLACEFS con su implementación, este trabajo se orienta a la luz del principio de "no dejar a nadie atrás". Éste, es transversal a toda la Agenda y se interrelaciona directamente con el ODS 5 -Igualdad de Género. No dejar a nadie atrás implica que al eliminar las barreras estructurales que socavan la igualdad de género, la discriminación por orientación sexual, identidad de género, raza/etnia, discapacidad, y promover la participación de las mujeres y demás grupos en las decisiones que afectan sus vidas, es posible erradicar la pobreza y la desigualdad, construir resiliencia ante los desastres, el cambio climático y los conflictos, e impulsar el desarrollo sostenible.

En este contexto, el Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación (GTG) de la Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores (OLACEFS)[10], en colaboración con la Cooperación Alemana para el Desarrollo Sostenible, por medio de la *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit* (GIZ) GmbH[11], dio marcha a la elaboración de un diagnóstico que permitiera analizar el impacto de la pandemia del COVID-19 entre las personas que integran las EFS miembros plenos de la OLACEFS. Para tales efectos, se elaboró y difundió una encuesta, cuyo informe ejecutivo de resultados se presenta a continuación. Cabe destacar que esta iniciativa contribuye a la consecución del mandato conferido por la Asamblea General de la OLACEFS al GTG y se consideró una acción estratégica de la Organización en el marco de mitigación del impacto ante la pandemia por COVID-19. El desarrollo de la encuesta tuvo el acompañamiento y coordinación, dentro del GTG, de una fuerza tarea integrada por personal de las EFS de Argentina y Chile, y tuvo el apoyo de la GIZ mediante una consultoría especializada en género.

8 **INTOSAI INTOSAI P-12:** *El Valor y Beneficio de las Entidades Fiscalizadoras Superiores - marcando la diferencia en la vida de los ciudadanos.* Obtenido de ISSAI Org: https://www.issai.org/pronouncements/intosai-p-12-the-value-and-benefits-of-supreme-audit-institutions-making-a-difference-to-the-lives-of-citizens/

9 **Naciones Unidas (septiembre de 2015).** *A/RES/70/1.* Obtenido de UNDOCS: https://undocs.org/es/A/RES/70/1

10 Más información en: http://genero.olacefs.com/

11 En el marco de implementación del proyecto regional Fortalecimiento del Control Externo en el Área Ambiental: https://www.giz.de/en/worldwide/75436.html

## 1.2 Objetivo General

El objetivo del presente documento es brindar un panorama general sobre el impacto de la pandemia del COVID-19 en las personas que trabajan en las EFS miembros plenos de OLACEFS, particularmente mujeres, bajo una perspectiva interseccional (ONU Mujeres, 2020). Esto, a su vez, pretende contribuir a reforzar las respuestas institucionales de las EFS de la región ante la crisis.

## 1.3 Estructura del informe

El presente trabajo está estructurado de la siguiente manera: en primer lugar, se describe la metodología de trabajo; se caracteriza posteriormente al personal que respondió a la encuesta; para enseguida dar cuenta del impacto de la pandemia por COVID-19 en el personal de las EFS con enfoque de género e interseccional, sección elaborada a partir de una selección de las variables con hallazgos más relevantes en torno a cinco ámbitos (impacto en el trabajo, impacto en la esfera privada, problemas y preocupaciones relacionadas con la pandemia, violencia intrafamiliar y de género, así como violencia y acoso laboral); finalmente, se presenta un apartado con recomendaciones y perspectivas para la Organización y la bibliografía. En el informe completo se podrá consultar mayor información, incluyendo los análisis estadísticos correspondientes.

## 1.4 Uso de lenguaje

El presente documento hace uso de la terminología LGBTIQ+[12] y étnico/racial, con absoluto respeto a la diversidad de género y cultura reconocida socialmente. Es posible, sin embargo, que existan algunas acepciones o recomendaciones de uso de concepto que puedan diferir de un país a otro, lo cual no debe interpretarse como prejuicio o intención de sus autores.

**12** Lesbiana, Gay, Bisexual, Trans, Intersex y Queer. Las siglas LGBTIQ se utilizan para describir a los diversos grupos de personas que no se ajustan a las nociones convencionales o tradicionales de los roles de género masculinos y femeninos. La terminología relacionada con estos grupos humanos no es fija y evoluciona rápidamente, y que existen otras diversas formulaciones, por eso se ha agregado "+" a la sigla. Se utilizará esta sigla de forma indistinta sin que ello suponga desconocer otras manifestaciones de expresión de género, identidad de género u orientación sexual.

# 2. METODOLOGÍA

## 2.1 Generalidades de la Encuesta

El cuestionario fue elaborado por una fuerza tarea del GTG integrada por las EFS de Argentina y Chile, y contó con el apoyo de una especialista en género y con el soporte técnico de la Comisión de las Tecnologías de Información y Comunicaciones de la OLACEFS quienes administraron la plataforma de la encuesta. Incluyó 49 preguntas divididas en cinco secciones: perfil sociodemográfico; cuarentena y trabajo; cuarentena y vida personal; problemas y preocupaciones relacionados con COVID-19; y, uso del tiempo. La encuesta tuvo por objetivo identificar el impacto de la pandemia del COVID-19 entre el personal de las EFS miembros plenos de la OLACEFS. Esta ayudará también a recabar datos para su análisis y uso como insumos en la elaboración de la Política de Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS, y en ese contexto desarrollar orientaciones ad hoc que las EFS miembros de OLACEFS puedan considerar para mejorar las condiciones laborales de su personal y mitigar las consecuencias de la pandemia.

Dada la sensibilidad de los temas abordados y el derecho a la protección de datos personales, la encuesta se elaboró en formato de respuesta anónima. Los datos se recabaron de forma agregada y los reactivos incluyeron la posibilidad de que cada funcionaria o funcionario libremente pudiera brindar o no información. Los datos obtenidos y la información procesada serán para conocimiento de la alta dirección de EFS y estructura de la OLACEFS.

## 2.2 Plazo para recopilación de respuestas

El levantamiento de respuestas otorgado por el GTG comprendió del 3 al 20 de diciembre de 2020. No obstante, en atención a la solicitud de algunas EFS y ante el receso de diciembre, el GTG otorgó una ampliación del plazo al 15 de enero de 2021.

## 2.3 Universo, tasa de respuesta y caracterización de la muestra

En relación con el nivel de participación de las EFS Miembros Plenos de la OLACEFS, y tomando en consideración un universo total estimado de 32.139 personas funcionarias[13], la encuesta obtuvo 5.456 respuestas válidas de 20 EFS[14] de los siguientes países: Argentina, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, lo que representa un 17% de la población total. El universo, número de respuestas y tasa de respuesta por EFS se presentan en el Anexo 1.

**13** Estimación brindada por la Secretaría Ejecutiva de la OLACEFS obtenida en el Informe de Resultados – Encuesta de Percepción Situación de Género al Interior de las Entidades de OLACEFS (2019).

**14** Las EFS de Curazao y México no respondieron la encuesta.

Las EFS de Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Guatemala y Nicaragua destacaron por su alto nivel de participación en la encuesta, lo que permite una mejor caracterización de sus integrantes y de los retos que éstos enfrentan durante la pandemia. Por ejemplo, en el caso de Bolivia, prácticamente se recolectó la información de todo el personal y, respecto de Nicaragua del 63,4%. A continuación, se encuentran Guatemala y Chile con 44,0% y 40,5% de respuestas sobre el total de su personal, respectivamente.

Por otra parte, algunas EFS tuvieron una tasa de respuesta particularmente bajas. Esta disparidad en las tasas de respuesta entre EFS plantea retos en términos de representatividad para los resultados regionales y entre entidades. También, expone la necesidad de promover una participación más activa de las EFS en la generación de información que se traduzca en el diseño de recomendaciones oportunas para el conjunto de estas entidades en la región y específicas a cada una de ellas. El detalle de la participación por EFS puede ser constatado en el Anexo 1.

## 2.4 Enfoque metodológico de la encuesta

Para que el análisis de las respuestas a la encuesta proporcionara resultados representativos, en el sentido de que éstos fuesen congruentes con la proporción que cada EFS guarda dentro de la población total, de las 20 EFS que respondieron la encuesta y que fueron consideradas en el presente estudio, se creó ex post un factor de corrección específico para cada observación y para cada EFS. Con la aplicación de este factor, los resultados obtenidos a partir de la encuesta se transformaron en promedios ponderados de los resultados para cada país y en los que los pesos equivalen a la participación porcentual de cada EFS en el personal total de las EFS miembros de OLACEFS de las que se obtuvieron respuestas válidas. Los factores de corrección pueden ser consultados en el Anexo 2[15].

El procesamiento y análisis de las respuestas de la encuesta[16] se realizó con el programa estadístico Stata ®. A menos de que se indique lo contrario, los resultados que se incluyen en el presente informe se calcularon aplicando el factor de corrección referido.

**15** Para cada país, el factor de corrección se construyó como el número de respuestas esperado conforme a la participación porcentual del país en la población de las 20 EFS, dividido entre el número de respuestas obtenido en la encuesta.

**16** Para el análisis de datos, se generaron las tablas de frecuencias cruzadas para informar el estado de los datos, ya que el carácter cualitativo de los mismos no permitía la implementación de detección típica de *outliers* a partir de la técnica cuantitativa de desviaciones intercuartiles, para lo que se homologó la información de las respuestas contenidas en columnas distintas de las bases de datos a una misma pregunta.

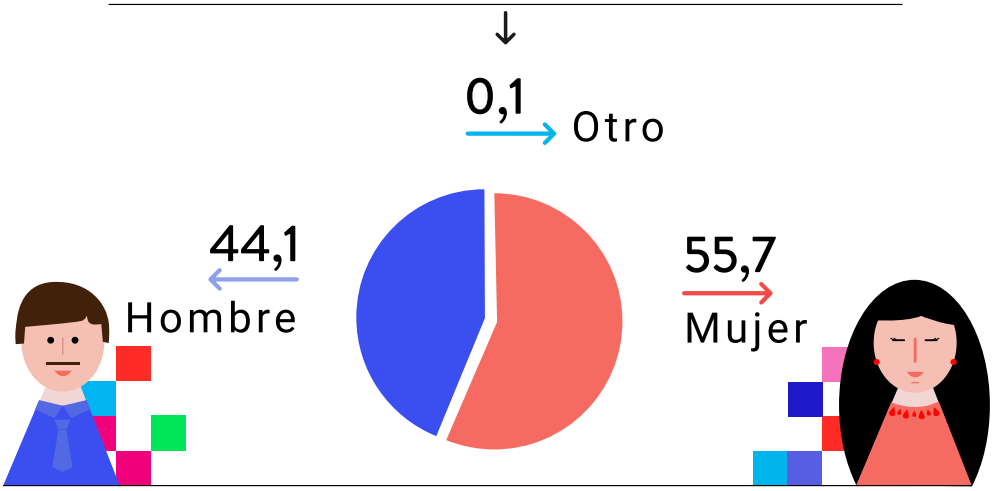
# 3. CARACTERIZACIÓN DEL PERSONAL QUE RESPONDIÓ LA ENCUESTA

El perfil presentado a continuación muestra la diversidad del personal de las EFS de la OLACEFS que ha contestado a la encuesta. Las preguntas sobre identidad de género y pertenencia étnico-racial se fundamentan en la autopercepción / autoidentificación.

## 3.1 Género y orientación sexual

De acuerdo con la autopercepción de género de las personas encuestadas, del total de la muestra, un 55,7% son mujeres, un 44,1% hombres y 0,1% se identifican como "otro". Por lo menos, 3 personas se declararon fuera del espectro binario de los géneros hombre/mujer.

Gráfico 1. Autopercepción de Género
[% total de observaciones]

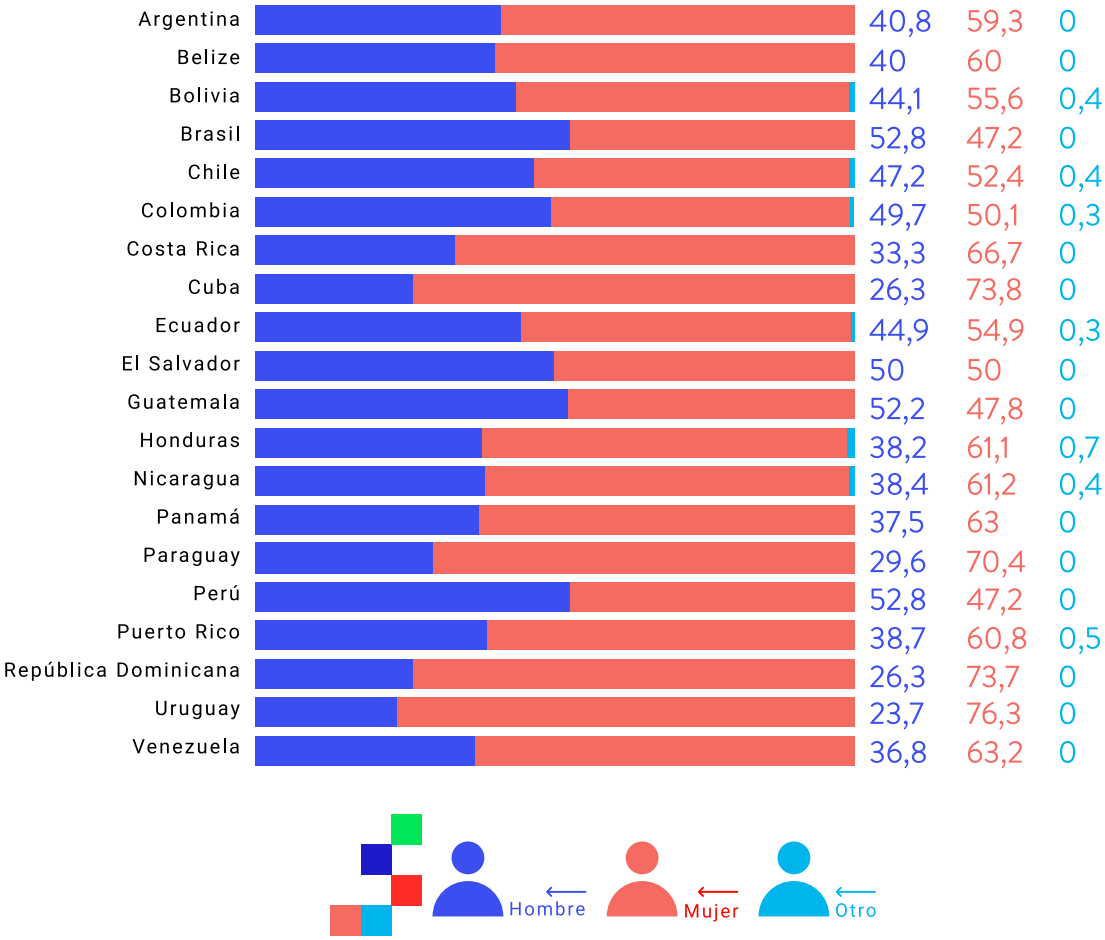



**Nota.** Las sumas de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

Ahora bien, en relación con la **participación por EFS**, se aprecia un equilibrio en las respuestas brindadas por hombres y mujeres en la mayoría de los países. Distinto fue el caso de Costa Rica, Cuba, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Puerto Rico, República Dominicana, Uruguay y Venezuela, en los cuales la representación masculina estuvo por debajo del 40%.

## Gráfico 2. Autopercepción de género en cada país

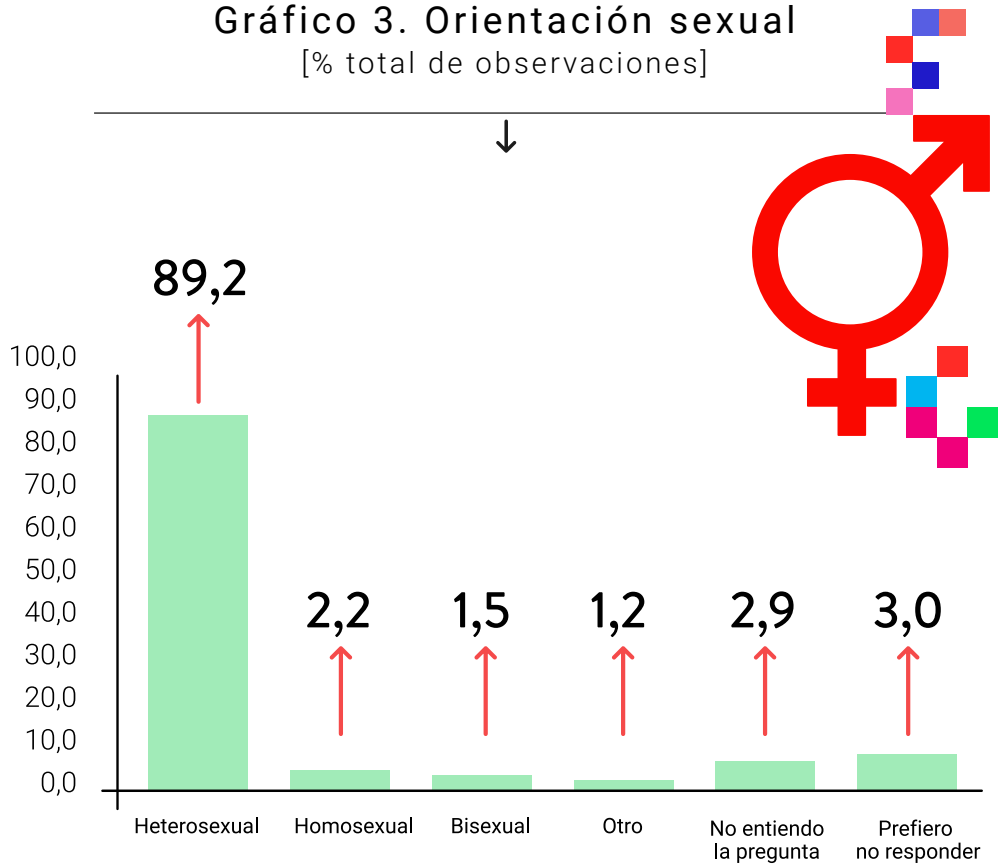
[% total de observaciones en cada país]




**Nota.** Las sumas de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

Con respecto a la **orientación sexual,** un 3,7% del total de la muestra afirmó ser homosexual (2,2%) o bisexual (1,5%). Entre las personas que señalaron la opción "otro", 9 personas se auto-identificaron con categorías que no estaban en las opciones ya aquí mencionadas o señalaron no estar de acuerdo con las categorizaciones, mientras que 18 respondientes no indicaron lo que perciben como "otro".

Gráfico 3. Orientación sexual
[% total de observaciones]




**Nota.** Las sumas de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

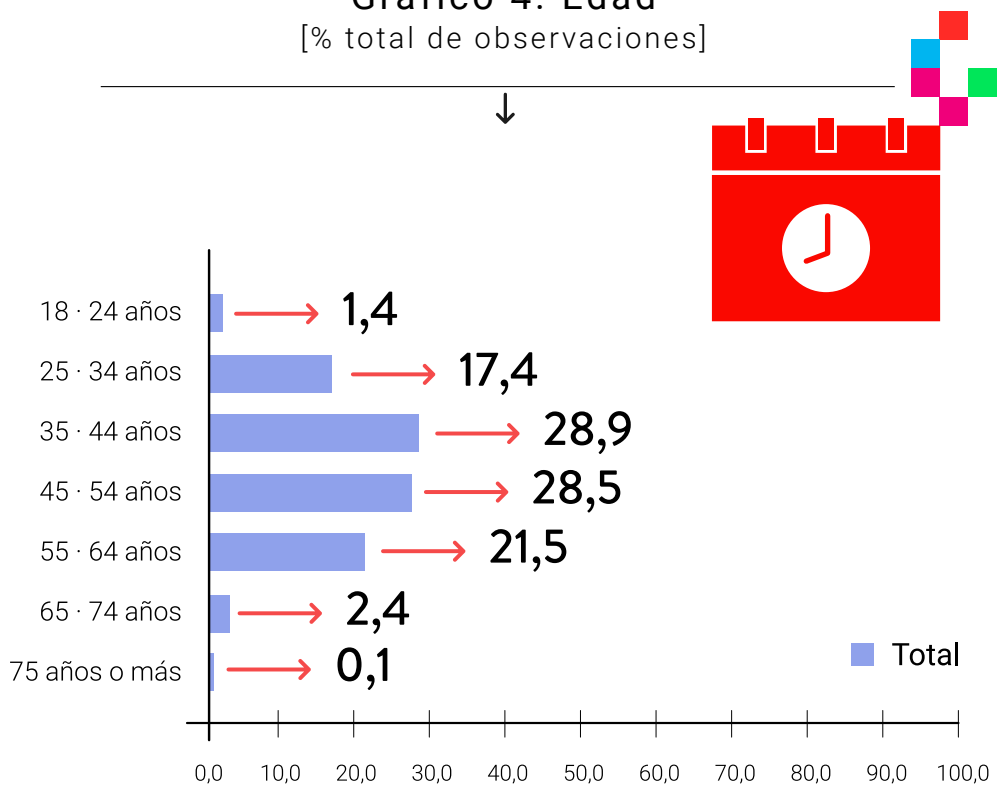
En relación con las estadísticas sobre la representatividad de la población LGBTI+, investigaciones revelan que hay una invisibilidad de este grupo en los datos por la subrepresentación que tiene esta población con relación a las personas cisgéneras y heterosexuales (McKinsey & Company, 2020) aunado a la no revelación de su identidad de género u orientación sexual en encuestas. Los niveles de discriminación y violencia que experimenta la población LGBTI+ dificulta su revelación, además del hecho de que hay grupos dentro de la población LGBTI+ que son contrarios al empadronamiento en dichas categorías (Stang, 2018).

Si bien los porcentajes no saltan a la vista, dentro del universo de la muestra la diversidad sexual representa un total de 141 personas bisexuales u homosexuales, además de las 9 personas que no se identifican en las categorías presentadas (o a ninguna). Es decir, por lo menos 150 personas no se consideran heterosexuales y, por ello, son susceptibles de experimentar diversos tipos de discriminación por no ajustarse a las normas sociales de género vigentes.

De todas formas, la visibilidad estadística no es la única ruta para el reconocimiento efectivo de los derechos de las personas LGBTI+ (Stang, 2018). El reconocimiento de sus desafíos ante la discriminación basada en orientación sexual y/o identidad de género, la promoción de la diversidad en las instituciones es un compromiso con la justicia social y los derechos humanos.

En relación con la edad, la mayoría de las personas encuestadas (76,1% de la muestra) son menores a 55 años, situándose un 28,9% en la franja de edad de 35 a 44 años, y un 28,5% en el rango de 45 a 54 años. Solamente el 18,8% del personal que respondió se encuentra por debajo de los 35 años.

Gráfico 4. Edad
[% total de observaciones]

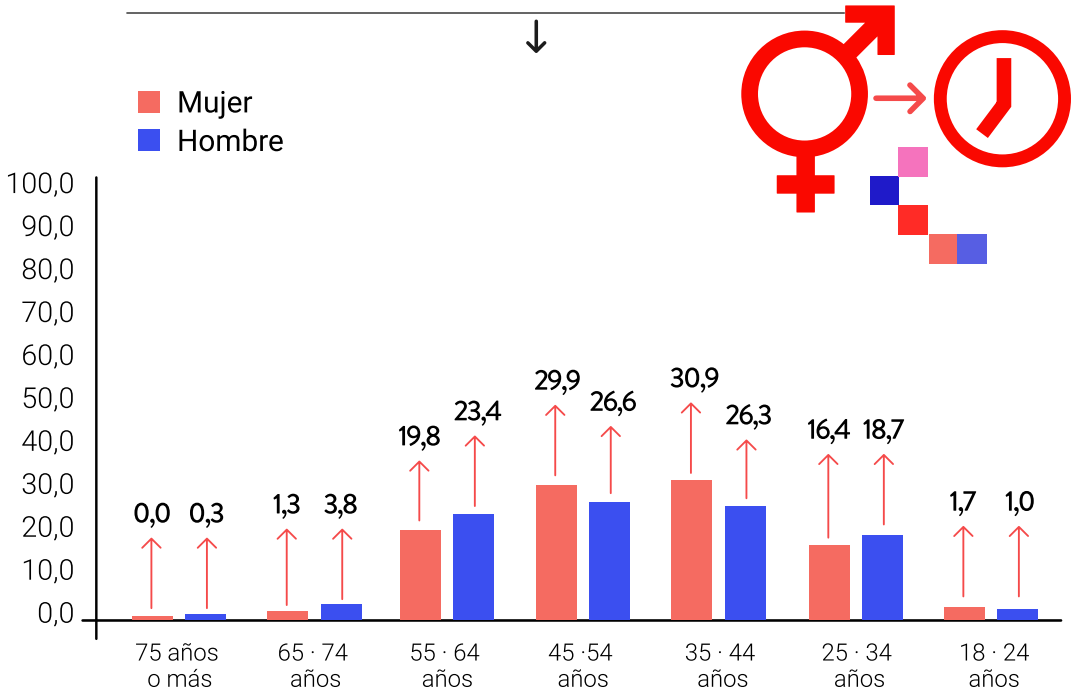



**Nota.** Las sumas de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

En los tramos etarios a partir de los 55 años, los hombres son mayoría, mientras que las mujeres son mayoría entre el personal menor de dicha edad. Es decir que los cambios en los roles de género en la sociedad a lo largo de las décadas impactan también en el aumento de la representatividad femenina en las EFS (Avolio & Di Laura, 2017)[17].

## Gráfico 5. Género y Edad

[% total de observaciones en cada grupo de género]



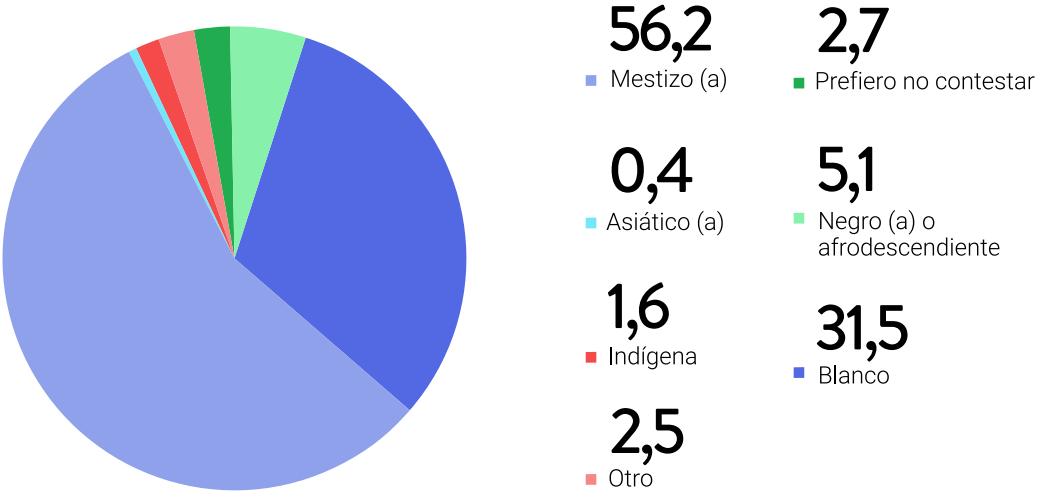

**Nota.** Los resultados figurados en el gráfico son respecto al total de la muestra de hombres y de mujeres y no al total de la muestra.
La suma de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

17 Para mayor claridad sobre la representatividad femenina, las pertenencias étnico-raciales y la diversidad sexual en el personal, se sugiere el desarrollo de censos específicos en cada EFS para captar estas diversidades.

Con relación a la distribución **étnica-racial**[18], la mayoría del personal (56,2%) se identifica como mestiza, seguida de un 31,5% que se considera blanco. Quienes se auto identifican como afrodescendientes, otra raza/etnia o indígena, son respectivamente 5,1%, 2,5% y 1,6% del total de la muestra.

## Gráfico 6. Autopercepción de Etnia

[% total de observaciones]

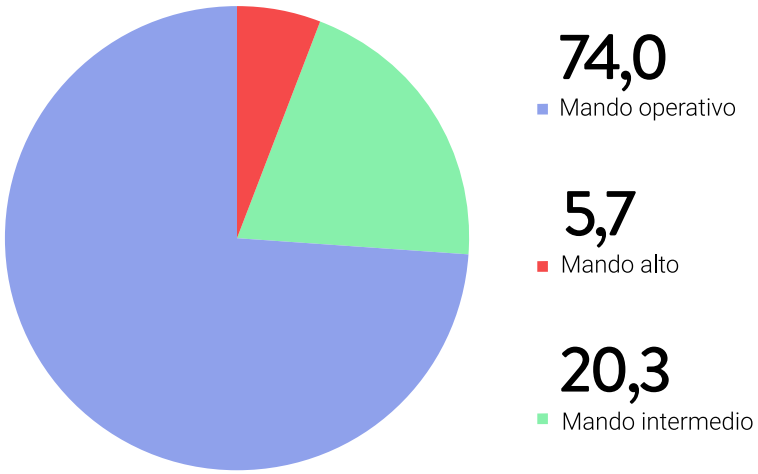



Los números de la encuesta indican una subrepresentación de las poblaciones indígenas y afrodescendientes en el personal de las EFS si la comparamos con los censos a nivel regional. Se estima que quienes se autoidentifican con categorías relacionadas con la afrodescendencia, representan alrededor de un 20,9% de la población total de la región de América Latina (CEPAL, 2021). La población indígena, por su parte, está estimada en un 8,3% de dicha población (CEPAL, 2013). Sin embargo, teniendo en cuenta las desigualdades estructurales de América Latina y del Caribe que dificultan el acceso a la educación, salud, vivienda y empleo a las poblaciones afrodescendientes e indígenas, la baja representatividad de estos grupos plasmada en la presente encuesta coincide con la realidad desigual de la región.

**18** Sobre el término ético-racial: "Finalmente, sin pretensión de elaborar una genealogía de la manera en que estos conceptos han sido utilizados por la CEPAL, es posible afirmar que, desde un inicio, se ha optado por utilizar la expresión "étnico-racial", dado que, para el estudio de las personas y comunidades afrodescendientes, era necesario utilizar un lenguaje que pudiera abarcar la realidad del conjunto más amplio posible de países de América Latina, respetando su heterogeneidad y la diversidad de denominaciones y categorizaciones existente" **(CEPAL & UNFPA, 2020)**

Con respecto al cargo que las personas encuestadas ocupan dentro de las EFS, la mayoría de quienes contestaron la encuesta informaron que ocupan cargos operativos (74,0%), un 20,3% tiene posiciones intermedias en sus EFS (jefaturas de mando medio u otras funciones semejantes) y solamente un 5,7% ocupan un cargo de alto mando dentro de sus instituciones[19].

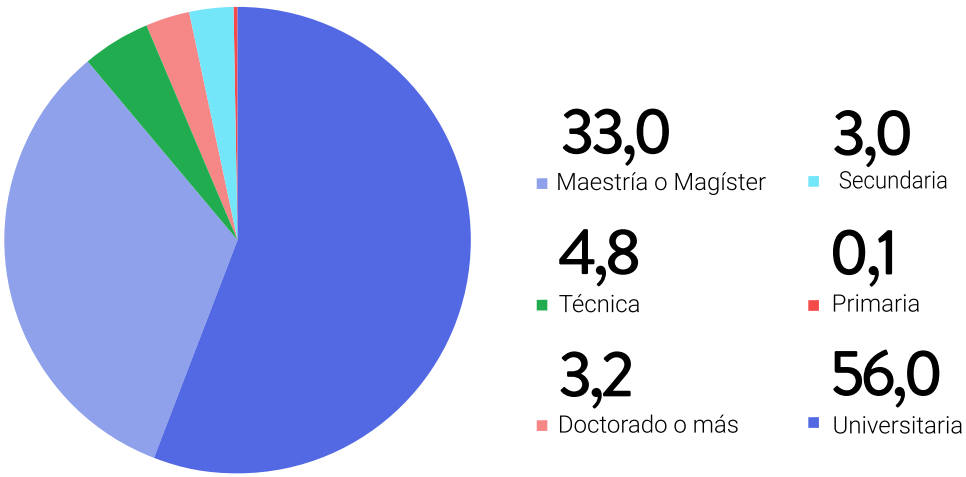
Gráfico 7. Nivel Jerárquico en la EFS
[% total de observaciones]




19 La pregunta sobre nivel jerárquico incluida en la encuesta incluía las tres opciones de respuesta indicados en el gráfico 5. No obstante, en virtud de que cada EFS cuenta con estructuras organizacionales únicas, es posible la presencia de un sesgo en esta respuesta, pues la misma está basada en la autopercepción sobre el cargo ocupado del propio personal encuestado.

El personal que trabaja en las EFS tiene alta cualificación profesional, ya que la mayoría de las personas que contestaron la encuesta posee un título universitario (56,0%) o maestría (33,0%), mientras que un 3,2% tiene doctorado. Estos datos cobran relevancia en América Latina y el Caribe, región en la que la media de años de estudio es de 8,8 años (CEPAL, 2019), lo que significa que, en promedio, la población no concluye la educación secundaria.

Gráfico 8. Nivel Educativo
[% total de observaciones]




**Nota.** La suma de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

# 4. IMPACTO DE LA PANDEMIA POR COVID-19 EN EL PERSONAL DE LAS EFS CON ENFOQUE DE GÉNERO E INTERSECCIONAL

## 4.1 Impacto en el trabajo[20]

La pandemia causada por el COVID-19 ha impactado negativamente en el mercado laboral[21] Para algunos sectores, las medidas de restricción de la movilidad de las personas se tradujeron en la paralización de sus actividades, lo que ha provocado un aumento en los despidos o una caída en los ingresos de los(as) trabajadores(as). Asimismo, algunos países de la región introdujeron recortes salariales de empleados(as) públicos o han suspendido aumentos previstos[22]. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe los efectos de la crisis han afectado aún más las tasas de participación femenina que la masculina (OIT, 2020).

Una manera de cumplir las medidas de aislamiento y seguir operando, ha sido recurrir al teletrabajo o al trabajo remoto tanto en sectores públicos como privados[23]. La alternativa para mantener al personal y el trabajo remunerado en marcha fue optar por el teletrabajo. La viabilidad de desarrollar actividades remuneradas desde casa se correlaciona con el género, edad, además de estar asociada positivamente con ocupaciones bien remuneradas, con el nivel educativo y con la situación laboral formal (Santiel, 2020).

En América Latina y el Caribe el sector público ha adoptado el teletrabajo para garantizar la continuidad de las instituciones bajo diversas regulaciones[24]. Esta modalidad implicó nuevos desafíos, entre ellos, la preocupación por el desempeño del personal, repercusiones importantes sobre el equilibrio psicológico de las personas trabajadoras y, en varios países, se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena y, por lo tanto, al mundo laboral,

**20** En esta sección, el concepto de trabajo se refiere a las tareas remuneradas. Más adelante se hará la diferenciación entre trabajo remunerado y no remunerado.

**21** **Banco Mundial (2020).** *El impacto de COVID-19 en los resultados del mercado laboral: Lecciones que ofrecen anteriores crisis económicas.* Recuperado de: https://blogs.worldbank.org/es/education/el-impacto-de-covid-19-en-los-resultados-del-mercado-laboral-lecciones-que-ofrecen

**22** **IMF (2020).** *Consideraciones sobre el recorte de los salarios públicos para reordenar el gasto en tiempos de crisis.* Obtenido de https://www.imf.org/~/media/Files/Publications/covid19-special-notes/Spanish/spspecial-series-on-covid19issues-when-cutting-government-pay-to-help-reshuffle-spending-in-a-crisis.ashx?la=en

**23** **CEPAL/OIT (2020).** *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) N°22, p.31.* Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf

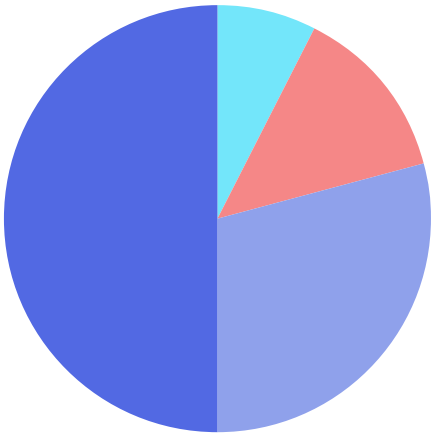
**24** **CEPAL/OIT (2020).** *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) N°22, p.32.* Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf

cuando la vivienda constituye el lugar de trabajo[25]. Los resultados que siguen ofrecen un panorama de cómo la pandemia ha impactado el trabajo en las EFS encuestadas.

Iniciada la crisis del COVID-19, la mitad (50,0%) de las personas encuestadas que trabajan en las EFS pudieron elegir desde donde realizarían su trabajo. Un 29,3%, sin embargo, tuvo que optar por el teletrabajo sin la opción de poder trabajar desde la oficina. Por otro lado, el 13,3% siguió asistiendo a la oficina a trabajar a pesar de la pandemia. La modalidad del teletrabajo ya era una opción para un 7,4% del total encuestado.

La posibilidad de realizar teletrabajo, aunque fuera una modalidad novedosa para la mayor parte del personal de las EFS en América Latina y el Caribe, tuvo buena recepción frente a la crisis del COVID-19. Ante la pregunta sobre cuál modalidad de trabajo les gustaría elegir, de ser posible, en vista la crisis, la mayoría de las personas se adhirió al modelo de teletrabajo, sea completa o parcialmente. Un 45,2% señaló que le gustaría trabajar desde casa; un 43,0% indicó que, si pudiese elegir, trabajaría algunos días en la oficina y solamente 11,9% afirmó que desempeñaría su trabajo desde la oficina.

Gráfico 9. EFS y teletrabajo
[% total de observaciones]



50,0
Tuvo la opción de trabajar desde casa, si así lo deseaba

7,4
Independientemente de la crisis de COVID-19, siempre tuvo la flexibilidad de trabajar desde casa, si quería

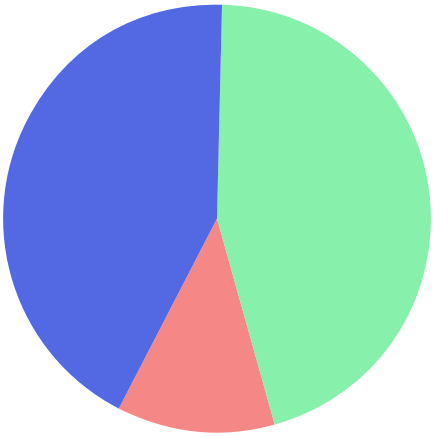
13,3
Lo (a) obligaron a trabajar desde la oficina

29,3
Lo (a) obligaron a trabajar desde casa

**Nota.** La suma de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

25 **CEPAL/OIT (2020).** *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) N°22, p.32.* Obtenido de: **https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf**

## Gráfico 10. Preferencia sobre ubicación de trabajo
[% total de observaciones]



43,0
Trabajar unos días desde casa y otros en la oficina

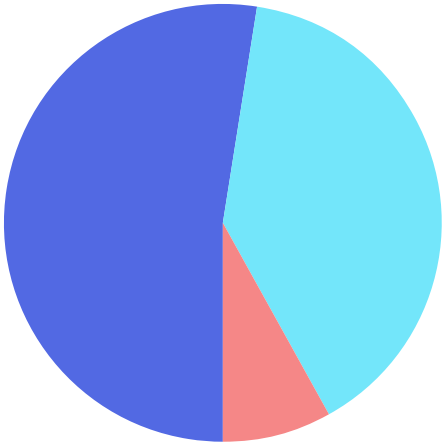
45,2
Trabajar desde la casa

11,9
Trabajar en la oficina

**Nota.** La suma de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

Como se muestra en los siguientes gráficos, para la mayor parte del personal tanto la productividad como la carga laboral remunerada no se vieron afectados por los cambios resultantes de la crisis. Sin embargo, para más de un tercio de las personas encuestadas, la carga laboral aumentó y la productividad mejoró.

## Gráfico 11. Carga laboral
[% total de observaciones]

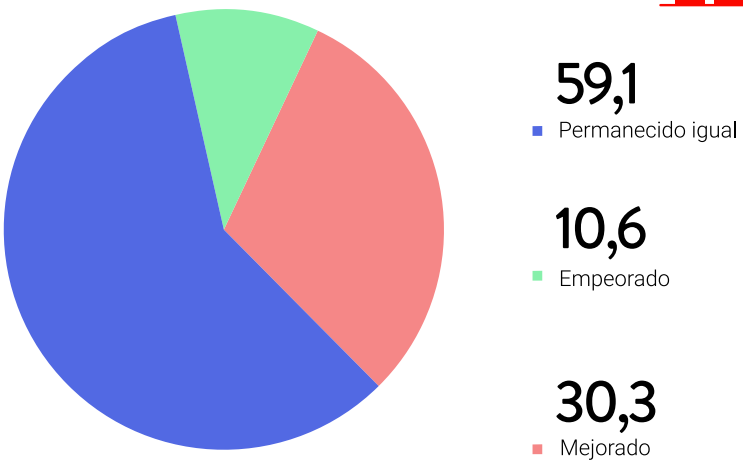


52,4
Permanecido igual

39,5
Aumentado

8,1
Disminuido

Gráfico 12. Productividad
[% total de observaciones]



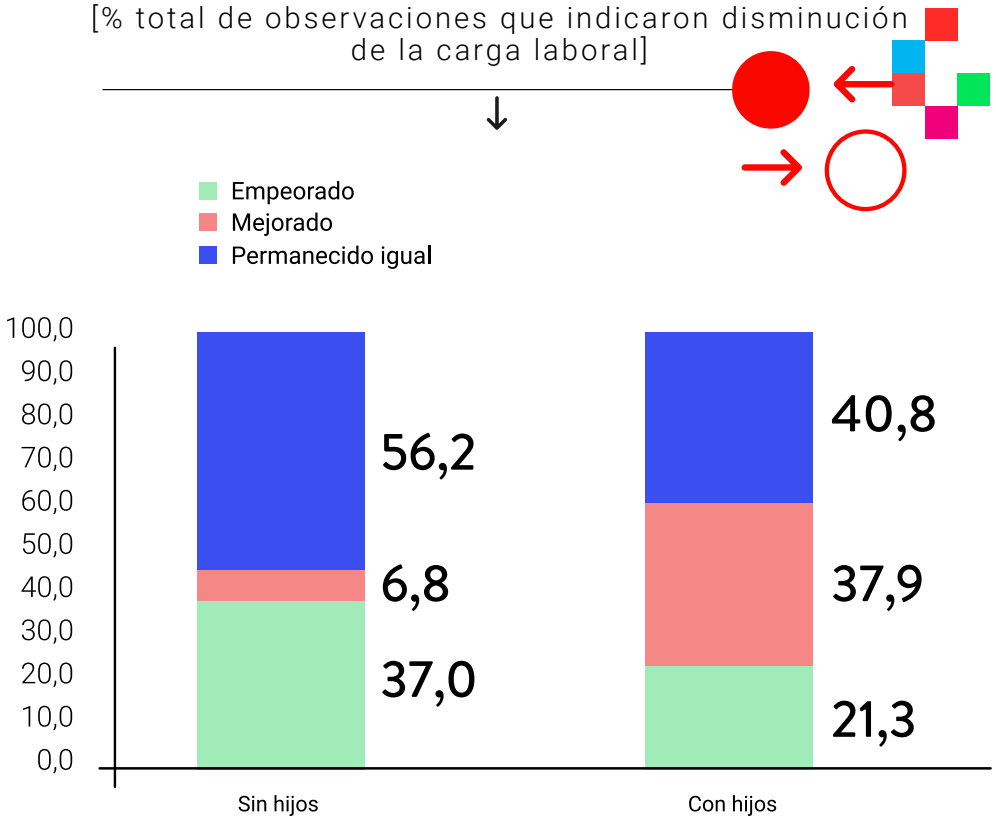

En general, el aumento de la carga de trabajo remunerado se vio directamente relacionado con un aumento de la productividad, ya que el 39,5% del personal que manifestó que su productividad aumentó, también identificó un aumento en su carga laboral. Esto cobra sentido cuando se considera que la persona tiene una mayor cantidad de tareas a realizar en el mismo tiempo, es decir, necesita aumentar la productividad para que pueda encargarse de todo. Por otro lado, para un 10,6% de quienes respondieron el aumento de la carga de trabajo tuvo un impacto negativo en su productividad.

Ahora, el trabajo remunerado no es la única forma carga laboral de las personas. En efecto, la pandemia de COVID-19 acarreó el cierre de escuelas y un obligado aislamiento social que han impactado en las relaciones con el trabajo no remunerado, el trabajo doméstico y el cuidado, que se explorarán más a fondo en la siguiente sección de este documento. Al introducir una de las variables del trabajo no remunerado, específicamente vivir con hijos(as) menores de 18 años[26], al análisis sobre productividad se identificó que la correlación entre carga de trabajo y productividad presenta diferencias. En efecto, la disminución de la carga de trabajo ha afectado más positivamente la productividad de las personas que tienen hijos en comparación con las personas que no tienen hijos.

**26** Para efectos del presente análisis, el análisis de la variable de hijos menores de 18 años consideró solamente a las personas que contestaron que viven con por lo menos, un(a) hijo(a) menor de 18 años y del (los) cuales tiene su custodia total o parcial. Cabe destacar que no hubo elementos suficientes para determinar la cantidad de hijos(as) que tiene cada persona. Además, aunque se considere que el cuidado de personas mayores o de personas que requieren cuidados especiales fuera un componente importante para el análisis, tampoco se pudo identificar en este estudio.

Para las personas que tienen hijos(as) y que identificaron un aumento en su productividad, más de un tercio de ellas (37,9%) afirmaron que su carga laboral bajó. Por otro lado, entre los que vieron aumentada su productividad y no tienen hijos(as), solo el 6,8% afirmó que disminuyó su carga de trabajo.

Gráfico 13. Cambio en la Productividad
[% total de observaciones que indicaron disminución de la carga laboral]




A partir del análisis de los datos recopilados podemos concluir que la adopción del teletrabajo fue bien recibido entre el personal que respondió la encuesta, ya que mayoritariamente no vieron su productividad afectada negativamente por la pandemia.

Aunque la pandemia ha tenido efectos devastadores en algunos sectores económicos, los impactos en ellos se han manifestado de distintas maneras. En el caso de las EFS, considerando las variables aquí analizadas[27], en gran medida se habría logrado cumplir con el ejercicio del control externo gubernamental sin mayores inconvenientes.

Además del impacto en el mercado y en las dinámicas laborales, en mayor o menor medida, la pandemia del COVID-19 ha impactado la manera cómo las personas se relacionan con el mundo. El aislamiento social y el cierre de servicios, escuelas y guarderías han puesto el foco de la vida en el ámbito privado[28], lo que ha generado impactos distintos para mujeres, hombres, personas LGBTI+ y de diferentes

27 La encuesta contó con otros elementos que contribuyen para el análisis de cómo el COVID-19 afectó al personal de la EFS. Estos figurarán en el informe completo de la encuesta que será publicado en **https://genero.olacefs.com/**

28 **OIT (2020).** *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. p. 18.* Recuperado de: **https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf**

pertenencias étnico-raciales. La siguiente sección está enfocada en el ámbito privado y brindará información para completar el análisis del impacto del COVID-19 en el personal que se desempeña en las EFS miembros de la OLACEFS.

## 4.2 Impacto en el ámbito privado

Los conceptos de trabajo doméstico y de cuidado no remunerados[29] se refieren al conjunto de actividades desarrolladas, mayoritariamente, en el hogar y de forma gratuita. Éstos aseguran la producción y reproducción de las condiciones físicas, materiales, emocionales e incluso intelectuales para la reproducción de la fuerza de trabajo y para la existencia de la humanidad. El trabajo doméstico y de cuidado siempre se han considerado una externalidad del sistema económico (Carrasco, 2001). Esta economía invisible tiene impactos reales en la economía formal y en la vida de las mujeres. En América Latina, se estima que el valor del trabajo no remunerado representa, por mencionar dos ejemplos, un 15,2% del PIB de Ecuador y un 22,9% del PIB de Uruguay (CEPAL, 2019). El estereotipo de la feminización del cuidado y la desigual división sexual del trabajo atribuye principalmente a las mujeres las responsabilidades del hogar. Desde antes de la pandemia, las mujeres en América Latina y el Caribe dedicaban tres veces más tiempo al trabajo de cuidados no remunerados que los hombres (ONU Mujeres, 2020). Por lo tanto, la invisibilidad social y económica que constituyen las labores de cuidado refuerzan las desigualdades de género.

A causa de la pandemia del COVID-19, las medidas de restricción de movilidad, el cierre de espacios para compras, entretenimiento y ocio, la adhesión al teletrabajo y las recomendaciones sanitarias para no salir de casa revelaron la importancia de las tareas del hogar. A nivel global, mujeres y hombres vieron aumentada su carga doméstica. Sin embargo, el aumento del trabajo doméstico y de cuidado ha impactado más a las mujeres que a los hombres: mientras que para un 60% de las mujeres aumentó la cantidad de tiempo dedicado al trabajo doméstico no remunerado desde que comenzó la pandemia[30], en el caso de los hombres ese aumento fue del 54%.

El incremento del tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidado refleja un aumento en el tiempo de **trabajo total**[31], concepto que comprende el tiempo de trabajo remunerado –suma del tiempo dedicado al empleo o a su búsqueda y al traslado al trabajo– y el tiempo de trabajo no remunerado – trabajo en donde no hay pago o remuneración alguna, como el doméstico y de cuidado, incluso el utilizado para hacer compras de bienes para el consumo en el hogar. Como se puede observar en la siguiente figura, en América Latina las mujeres invierten más horas de su semana a las labores domésticas y de cuidado, siendo también mayor el número de horas de trabajo total de las mujeres que el de los hombres en más de la mitad de los 16 países investigados.

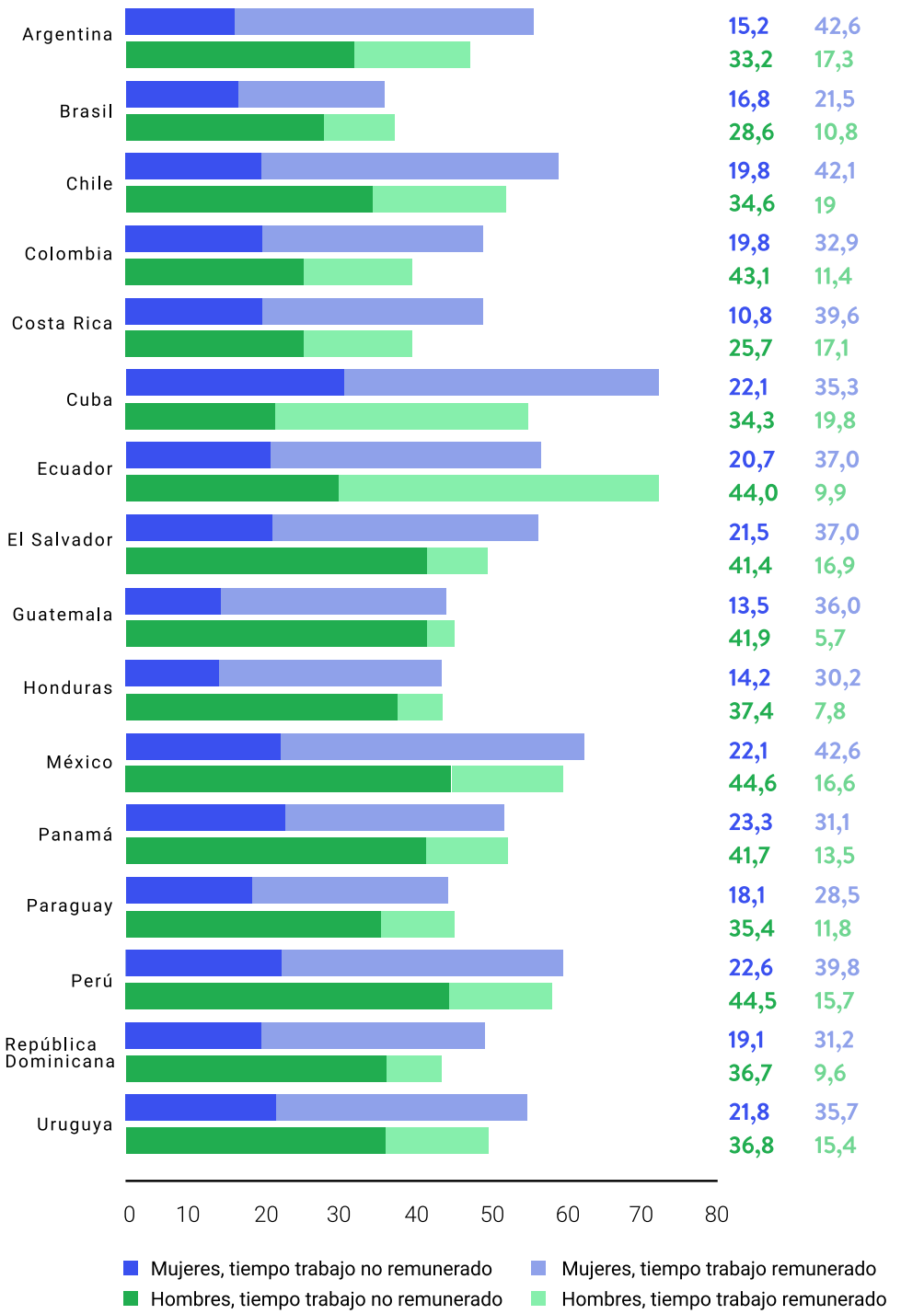
29 **ONU Mujeres (s.f.).** *Trabajo de cuidados no remunerados.* Obtenido de Glosario de Igualdad de Género: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36

30 **ONU Mujeres (2020).** *Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19.* Obtenido de Data UN Women: https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf

31 **CEPAL (s.f.).** *Tiempo total de trabajo.* Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo

## Figura 1. Tiempo total de trabajo

América Latina (16 países): Tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado de la población de 15 años de edad y más, por sexo, según país, último período disponible
(Promedio de horas semanales)




**Fuente. CEPAL (2019).** Repositorio de información sobre el uso del tiempo de América Latina y el Caribe (en línea) **https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo**

A continuación, se presentan algunos elementos relacionados con el impacto que la pandemia tuvo en el ámbito privado de quienes respondieron la encuesta. El trabajo doméstico y de cuidado, el tiempo total de trabajo y factores relacionados con preocupaciones por la pandemia son los componentes que guiaron el presente análisis.

Como ya se ha mencionado anteriormente, la pandemia ha ocasionado el cierre temporal de escuelas y guarderías. Tan sólo el 1,4% del total del personal encuestado que vive con hijos(as) menores de 18 años afirmó que las escuelas de sus hijos(as) no habían cerrado. A ello debemos sumar también que el apoyo para el cuidado de los(as) niños(as) brindado por familiares o personal de apoyo doméstico (niñeras/os) también fue limitado en atención a las recomendaciones sanitarias de aislamiento social.

Tomando en cuenta estos factores, se pidió al personal de las EFS que mencionara quién asumió la mayor parte del trabajo extra generado ante el cierre de escuelas. Como resultado, se obtuvo que el 33,2% de las mujeres se hizo cargo de la mayor parte del trabajo adicional con apoyo de alguien más (pareja, familiar o persona contratada para tal efecto), frente al 9,4% de los hombres que se encontró en la misma situación. La diferencia de la carga extra generada entre mujeres y hombres por el cierre de las escuelas es notoria.

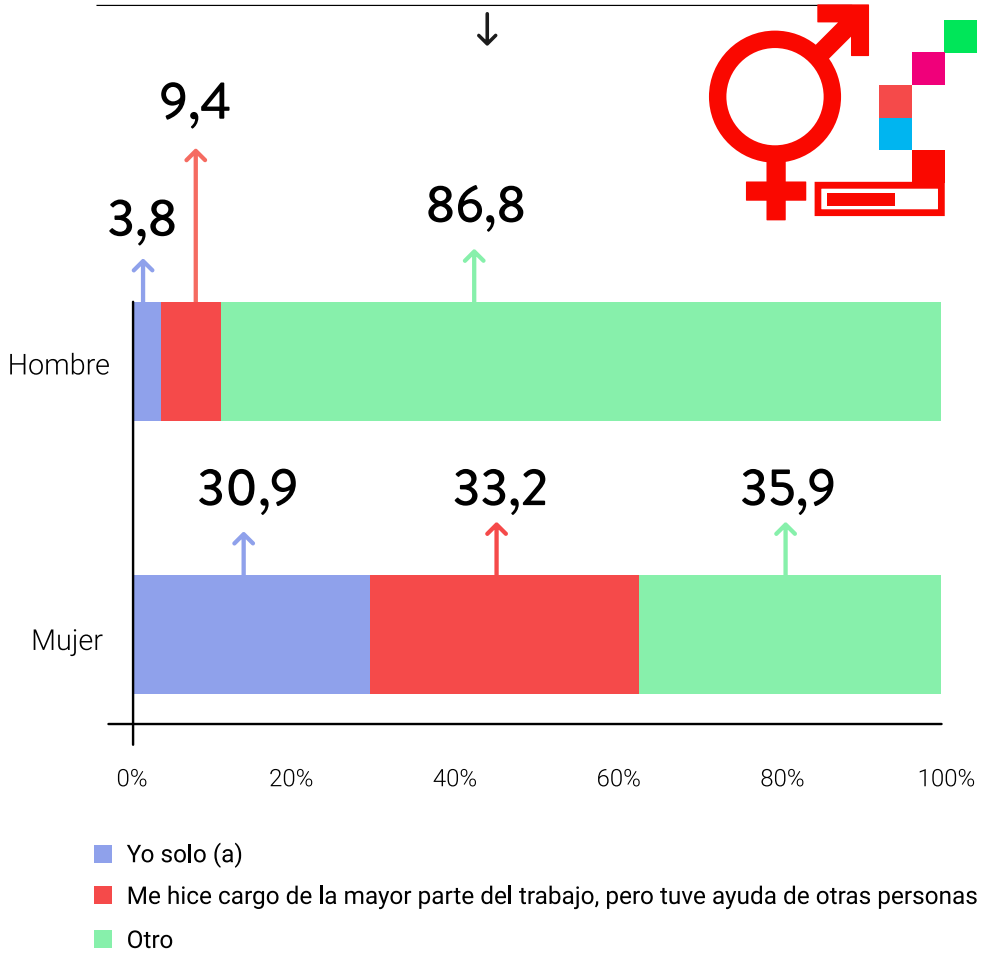
Sin embargo, la desigualdad de género es aún más evidente entre aquellos(as) que –sin poder contar con escuelas, guarderías o redes de apoyo– asumieron solos(as) la carga adicional de trabajo de cuidado. Estas personas representan el 30,9% de las mujeres de la muestra y solamente el 3,8% de los hombres. **Es decir, un 64,1%[32] de las mujeres con hijos se hicieron cargo solas o de la mayor parte del trabajo extra generado por el cierre de escuelas.[33]**

**32** El 64,1% corresponde a la suma del 33,2% de mujeres que se hicieron cargo de la mayor parte del trabajo con ayuda de otras personas y la cifra de 35,9% correspondiente a las mujeres que se hicieron cargo por sí solas.

**33** Por "otras opciones" se refiere al resto de las opciones incluidas en el cuestionario, mismas que señalaban que la carga de doméstica se delegaba mayoritariamente o por completo a otra persona.

## Gráfico 14. Carga doméstica adicional y Género

[% total de observaciones en cada género con hijos]

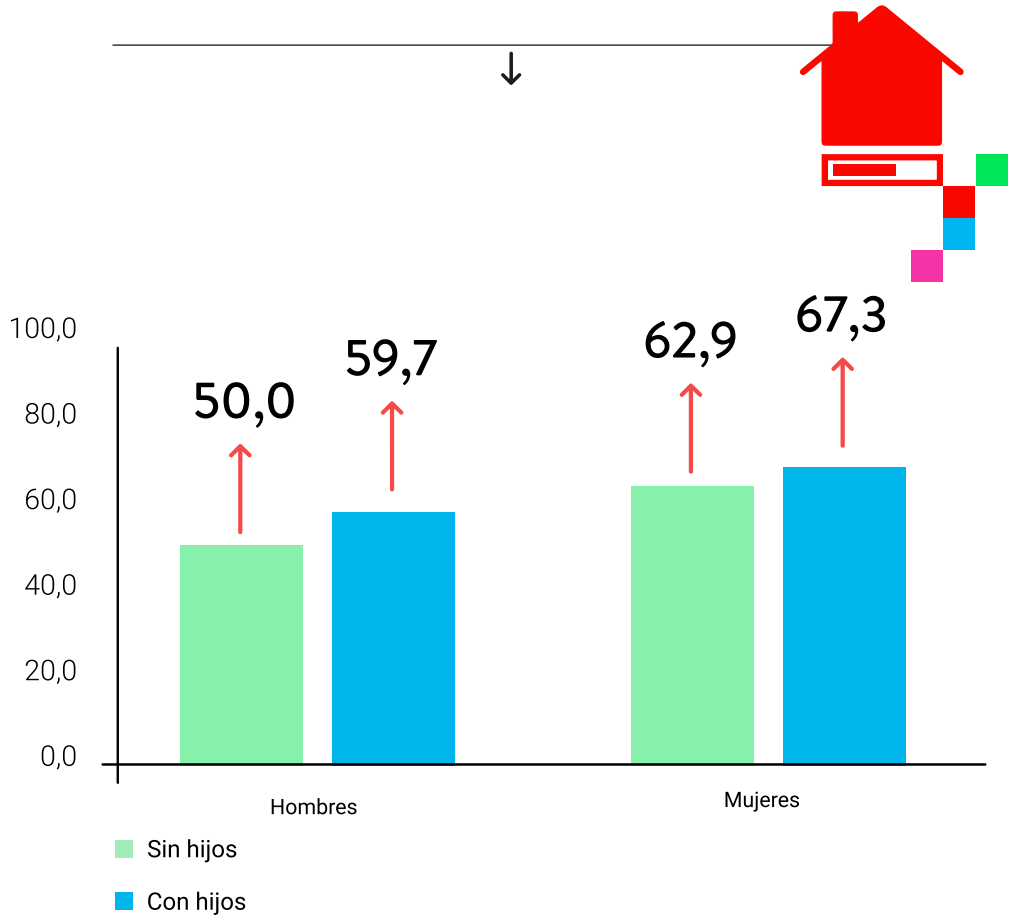



Si bien las mujeres asumieron la mayor parte de la carga de trabajo extra generada por el cierre de escuelas y guarderías, los hombres igualmente se vieron afectados en relación con el trabajo doméstico, ya que el 53,9% del total de los hombres de la muestra reportaron un aumento en dichas responsabilidades.

Ahora bien, el hecho de vivir con hijos(as) menores de 18 años incide en el aumento de esta carga, ya que el 59,7% de los hombres con hijos(as) identificaron un incremento frente al 50,0% de los hombres sin hijos(as) en casa. Por su parte, este factor impacta en mayor medida a las mujeres, pues el 62,9% de las mujeres reportó un aumento de la carga doméstica frente al 67,3% de las mujeres que viven con hijos(as). Lamentablemente, los datos concuerdan con el panorama desalentador a nivel global que indica que la pandemia ha intensificado las desigualdades de género en el ámbito doméstico[34].

## Gráfico 15. Aumento de la carga de trabajo doméstico

[% total de observaciones de cada grupo de género]




**Nota.** Los resultados figurados en el gráfico son respecto al total de la muestra de hombres y al total de la muestra de mujeres y no al total de la muestra en general, por ello, no suman cien por ciento.

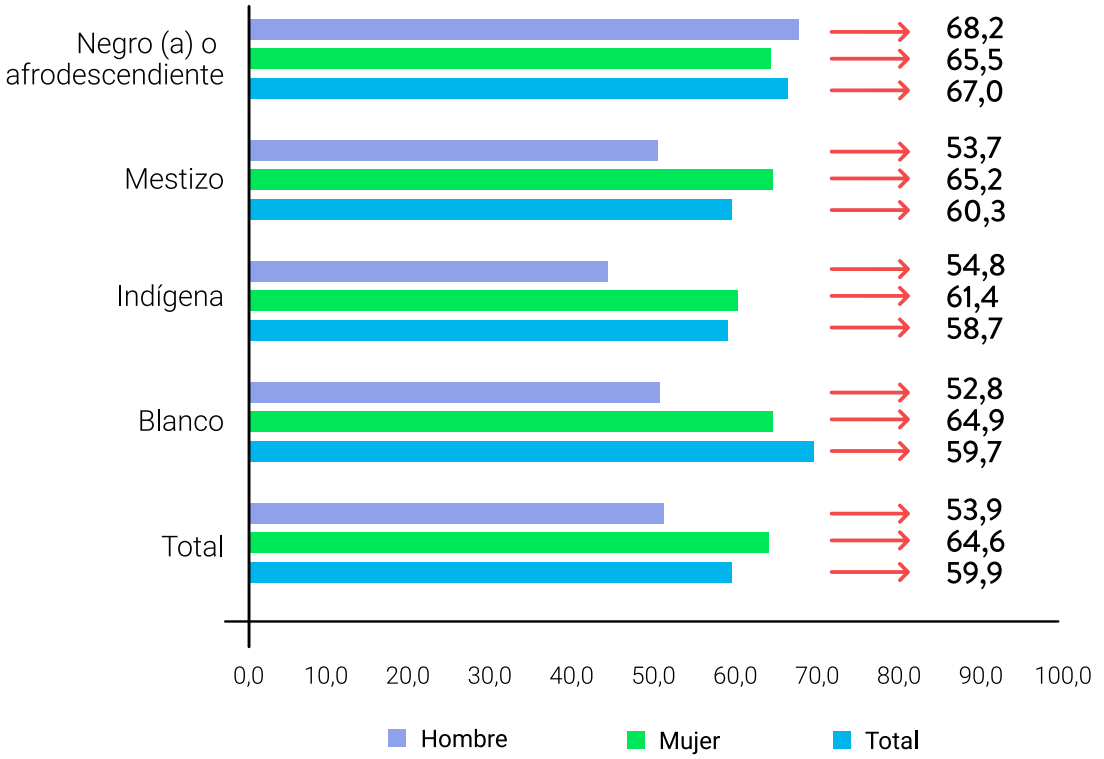
Al examinar el impacto de la pandemia en los distintos grupos de pertenencia étnico-raciales, encontramos que el personal de las EFS que se auto identifica como afrodescendiente fue el más afectado en el ámbito doméstico, en comparación con los demás grupos. Los datos indican que el 67,0% de afrodescendientes percibieron un aumento de la carga de trabajo doméstico, frente al 59,9% del total de la muestra.

34 **ONU Mujeres (2020).** *Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19.* Obtenido de Data UN Women: **https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf**

Específicamente, son los hombres afrodescendientes quienes más identifican este incremento, correspondiendo el 68,2% del 53,9% total de los hombres encuestados.

## Gráfico 16. Trabajo Doméstico y Raza/Etnia y Género

[% total de observaciones en cada grupo de raza/etnia]




**Nota.** Los resultados figurados en el gráfico son respecto al total de la muestra de hombres y al total de la muestra de mujeres y no al total de la muestra en general, por ello, no suman cien por ciento.

La Comisión Intermericana de Derechos Humanos (CIDH) y su Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) han indicado que, según información del Banco Mundial y de la Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (CEPAL), las personas afrodescendientes reportan bajos porcentajes en activos económicos y empleos formales, coyuntura que tiende a exponerlas a situaciones de pobreza en los países de la región. Además, subrayan que dentro ese grupo, tanto las mujeres, como las y los trabajadores rurales afrodescendientes son quienes registran las cifras de desempleo y precarización laboral más altas en comparación a la población general[35]. La CIDH y la REDESCA destacan que las medidas de contención y de aislamiento social obligatorio

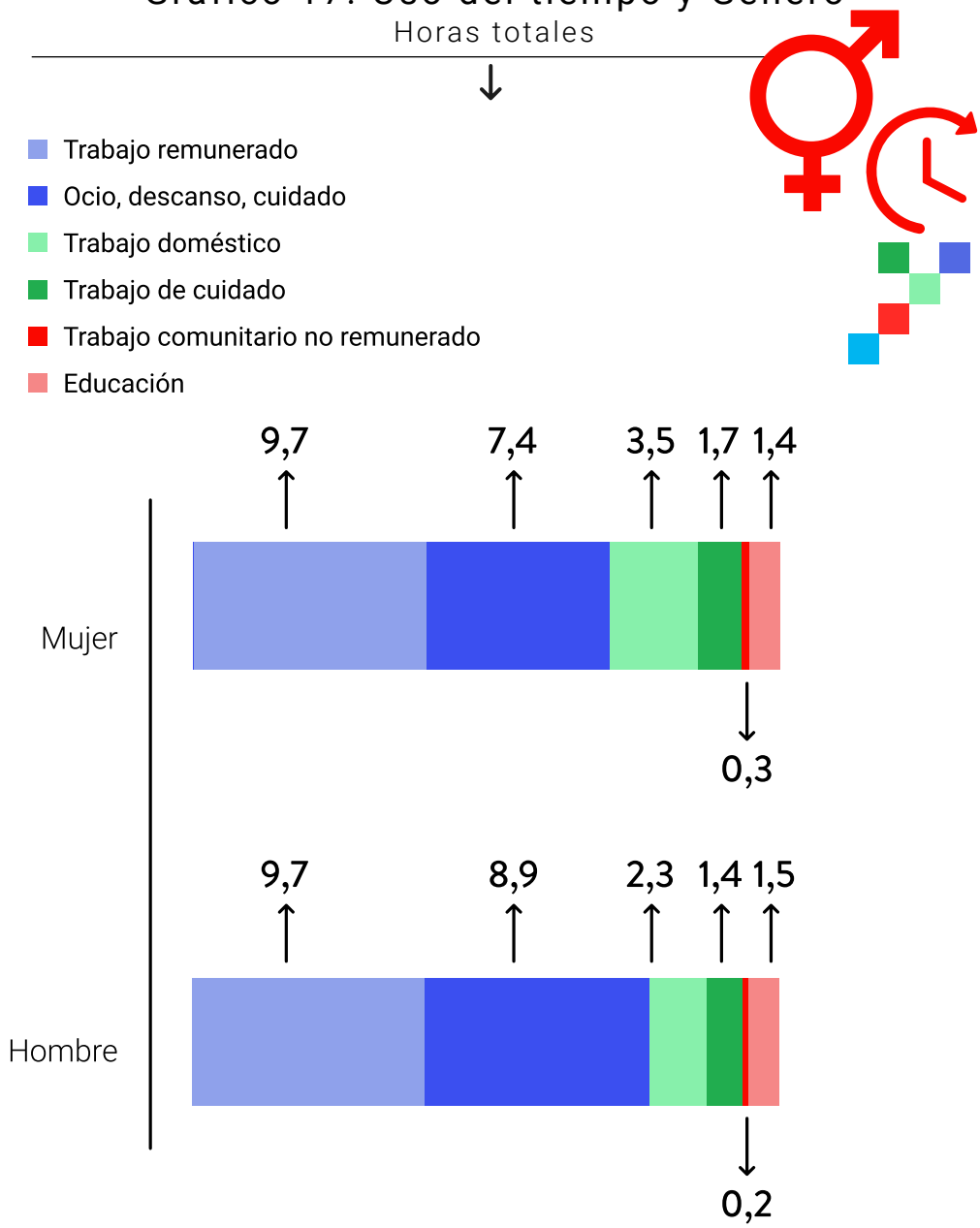
**35** CIDH, La CIDH y su REDESCA hacen un llamado a los Estados de la región a garantizar los derechos de las Personas Afrodescendientes y prevenir la discriminación racial en el contexto de la pandemia del COVID-19. Comunicado de prensa 92/2020. Recuperado de: **https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/092.asp**

pueden representar un impacto diferenciado en la vida económica de las personas afrodescendientes[36].

El análisis del impacto de la pandemia en el personal de las EFS debe hacerse con una mirada holística, es decir, se debe considerar que el ámbito profesional no está completamente separado del personal, ya que se tratan de esferas distintas, pero con componentes interdependientes. Para ello, la herramienta del uso del tiempo (CEPAL, 2019) es útil para evidenciar de forma más objetiva en que cada uno de estos ámbitos tiene un peso distinto para los diferentes grupos sociales, lo que permite revelar desigualdades.

Gráfico 17. Uso del tiempo y Género

Horas totales




36 CIDH, La CIDH y su REDESCA hacen un llamado a los Estados de la región a garantizar los derechos de las Personas Afrodescendientes y prevenir la discriminación racial en el contexto de la pandemia del COVID-19. Comunicado de prensa 92/2020. Recuperado de: **https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/092.asp**

Los resultados de la encuesta[37], ilustrados en el gráfico anterior indican que el promedio de horas dedicadas al trabajo remunerado son equivalentes para hombres y mujeres: 9,7 horas diarias. Teniendo en cuenta que el publico objeto de la encuesta son personas que trabajan en las EFS, con ocupaciones estables y horarios definidos, no se esperaba una diferencia muy grande entre las horas dedicadas al trabajo. De todas formas, resulta importante destacar que el promedio de número de horas de trabajo remunerado supera las 48 horas de la jornada laboral máxima semanal recomendada, lo que puede ser nocivo para la salud de las y los trabajadores (OIT, s.f.).

> El concepto de **trabajo remunerado** utilizado en la encuesta incluyó el trabajo realizado para la EFS u otro trabajo remunerado (incluidos cursos y capacitación ofrecidos por el trabajo y el tempo de desplazamiento para el mismo).

Por otro lado, las actividades de ocio, descanso y cuidado personal, que son importantes para el bienestar y la salud, son realizadas durante menos horas del día por las mujeres que por los hombres. Éstos disfrutan un promedio de 8,9 horas para tales actividades, frente a las mujeres que gozan de un promedio de 7,4 horas para descansar y desarrollar actividades de cuidado y ocio, una diferencia total de 1,5 horas.

> El concepto de **ocio, descanso, cuidado personal** en la encuesta comprende descansar, dormir, jugar con el teléfono celular u otros aparatos tecnológicos, no hacer nada, dormir siesta, ducharse, cepillarse los dientes, recibir un masaje, comer, hacer ejercicio, cualquier otra actividad de ocio, incluyendo tiempo de desplazamiento para realizar dichas tareas.

Por su parte, los resultados respecto al uso del tiempo, ratifican la asimetría de los tiempos de trabajo doméstico y de cuidado no remunerados entre hombres y mujeres. Mientras que para las mujeres, un promedio de 5,2 horas de su día está dedicado a los trabajos de cuidado y doméstico, para los hombres las mismas actividades les toman 3,7 horas diarias. Cuando se analiza esta diferencia de 1,5 horas diarias con perspectiva semanal se verifica que hay una diferencia de 10,5 horas semanales dedicadas a trabajos de cuidado y doméstico entre mujeres y hombres. Lo anterior, se vuelve aún más crítico al analizarlo mensualmente, pues, en promedio las mujeres trabajan sin remuneración 42 horas más durante un mes, en otras palabras, una semana laboral más que los hombres. Al contrastar este resultado con la cifra observada en relación a las horas de ocio se constata que en promedio los hombres tienen 42 horas mensuales más para estas actividades que las mujeres, lo que significa una semana laboral más de actividades de ocio, descanso y cuidado personal.

**37** En la encuesta que fue respondida por el personal de las EFS, el cálculo del tiempo por actividad fue recabada de sus respuestas respecto a la actividad principal que estaban ejerciendo cada 2 horas del último día hábil.

El concepto de **trabajo de cuidado** utilizado en la encuesta se refirió al cuidado de niños (as) (incluyendo labores relacionadas a la higiene, alimentación, ocio, ayuda con las tareas escolares, muestras de afecto, comunicación, tutela), cuidado de ancianos, cuidado de otras personas adultas, incluyendo tiempo de desplazamiento para realizar dichas tareas. Por su parte, el concepto de trabajo doméstico incluido en el cuestionario se refirió al relacionado con la preparación de alimentos, cocinar, limpiar (fregar los platos, lavar ropa), planchar, compra alimentos o productos para el hogar o la familia en el mercado (o en línea), cuidar mascotas, plantas y el jardín, realizar arreglos domésticos, incluyendo tiempo de desplazamiento para realizar dichas tareas.

Otra actividad realizada en la cual no hubo gran diferencia entre hombres y mujeres fue la educación. Esta actividad significa un promedio de 1,5 horas al día para los hombres y 1,4 horas del día para las mujeres.

El concepto de **educación** incluido en la encuesta considera asistir a la escuela, estudiar, participar en eventos relacionados, sean virtuales o presenciales (que no se ofrecen en el trabajo remunerado), incluyendo tiempo de desplazamiento para realizar dichas tareas.

La principal conclusión del análisis de esta parte de la encuesta es que la desigualdad de género se ve reflejada en el tiempo que mujeres y hombres utilizan en su vida cotidiana. El tiempo total de trabajo (remunerado y/o no remunerado[38]) es mayor para las mujeres que para los hombres, ya que ellas trabajan un promedio de 15,3 horas diarias frente a las 13,7 horas que los hombres se dedican al trabajo.

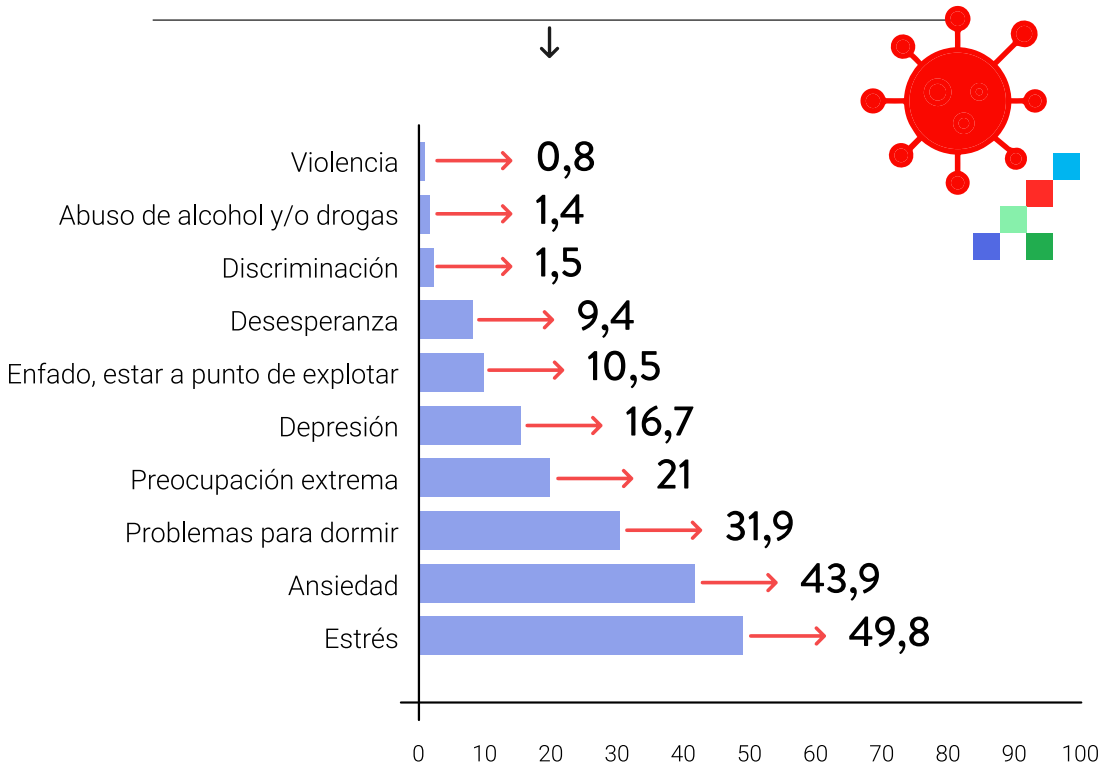
Si bien no tenemos información del uso del tiempo del personal de las EFS antes de la pandemia para contrastar con los presentes hallazgos, las evidencias presentadas en este apartado - quién se hizo cargo de trabajo extra generado por el cierre de las escuelas y la percepción sobre el aumento del trabajo doméstico – nos presenta un panorama claro de cómo la crisis provocada por el COVID-19 ha tenido efectos diferenciados para los distintos grupos que componen las EFS de OLACEFS.

38 Dentro del trabajo no remunerado también se incluye el trabajo comunitario no remunerado: voluntariado, activismo, reuniones de condominio o sindicales, etc.

## 4.3 Problemas y preocupaciones

La pandemia ha ocasionado también algunos problemas y preocupaciones que impactan la salud y en el bienestar del personal. En términos generales, los problemas mayormente mencionados por quienes participaron de la encuesta fueron estrés (49,8%), ansiedad (43,9%), problemas para dormir (31,9%), preocupación extrema (21%) e, incluso, depresión (16,7%). El personal encuestado tuvo la opción de elegir más de un problema, entonces es posible que una persona haya informado más de una preocupación.

Gráfico 18. Problemas derivados del COVID-19
[% total de observaciones en cada problema]

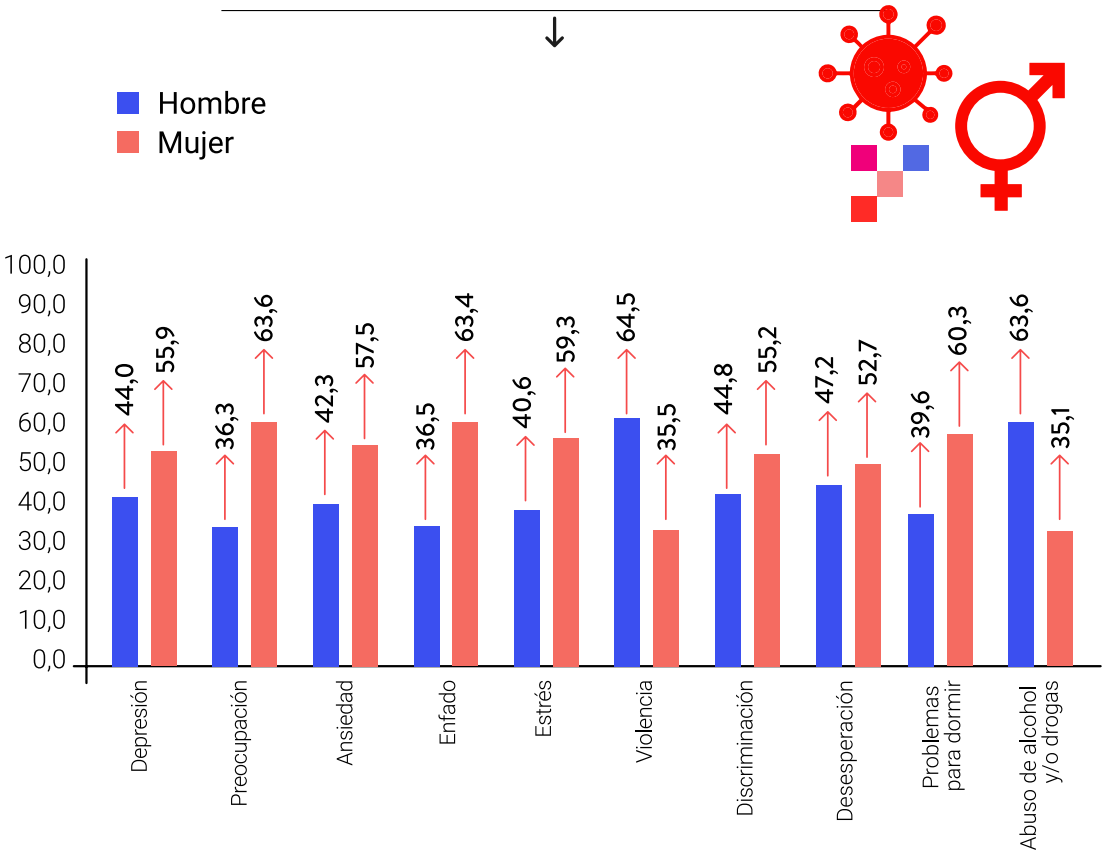



**Nota.** La suma de los porcentajes no suman cien por ciento porque el personal encuestado tuvo la opción de elegir más de una opción.

Al analizar los problemas que en general ha sufrido el personal de las EFS a propósito de la pandemia según género, algunos problemas tuvieron mayor prevalencia significativa en las mujeres. Estas manifestaron proporcionalmente en mayor medida que hombres y personas identificadas como "otro". Así, se observa que del total de personas que ha indicado tener problemas derivados del COVID-19, las mujeres se ven más afectadas por problemas como depresión (55, 9%), preocupación (63, 6%), ansiedad (57,5%), enfado (63,4%), discriminación (55,2%), desesperación (55,2%) y problemas para dormir (50,3%). En el caso particular de la violencia, del total de personas que contestaron haber sufrido violencia en general durante la pandemia, 64,5% son hombres y 35,5% son mujeres.

## Gráfico 19. Problemas derivados del COVID-19 y género

[% total de observaciones por género]

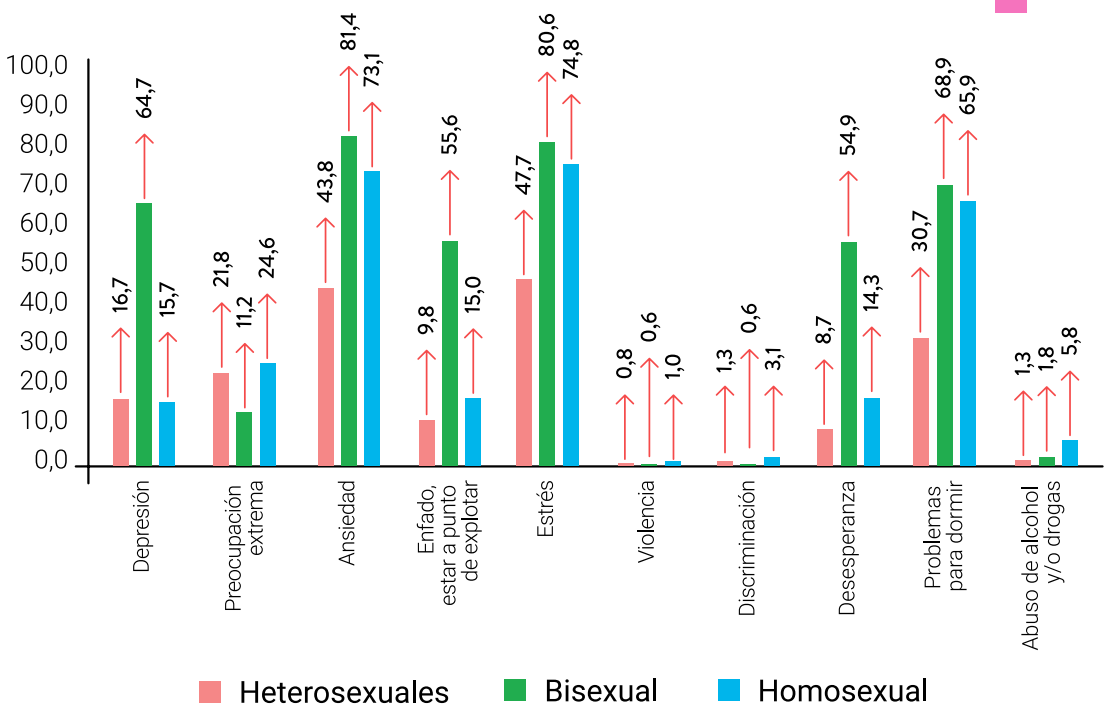



**Nota.** La suma de los porcentajes para cada grupo de género no suman cien por ciento porque el personal encuestado tuvo la opción de elegir más de una opción.

Al analizar estos datos a la luz de la orientación sexual, es posible identificar cómo la pandemia ha generado aún más preocupaciones y problemas para personas bisexuales y homosexuales, quienes reportaron haber sido afectadas, respectivamente, en mayor medida por ansiedad (81,4% y 73,1%) estrés (80,6% y 74,8%), problemas para dormir (68,9% y 65,9%), depresión (64,7% y 15,7%) y desesperanza (54,9% y 14,3%). En este punto recordamos lo ya planteado respecto a la subrepresentación de la población LGBTIQ+.

## Gráfico 20. Problemas derivados del COVID-19 y orientación Sexual

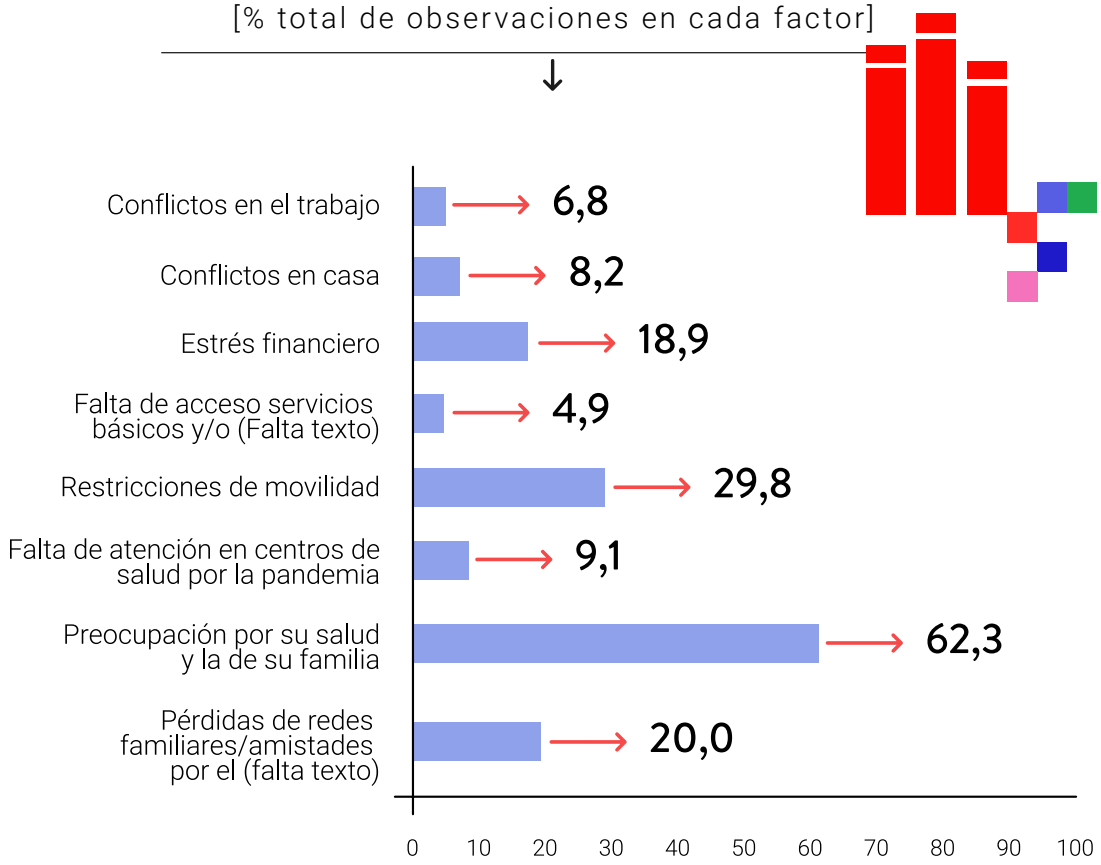
[% total de observaciones en cada grupo de orientación sexual]




**Nota.** Las sumas de los porcentajes para cada grupo de orientación sexual no suman cien por ciento porque el personal encuestado tuvo la opción de elegir más de una opción.

Preguntadas por las causas que dieron origen a los problemas antes descritos la mayoría de las personas afirmó que están preocupadas por su salud y la de su familia (62,3%), ello seguido por los factores de restricción de movilidad (29,8%), la pérdida de redes familiares/amistades por el aislamiento (20,0%) y estrés financiero (18,9%), entre otros.

Gráfico 21. Factores que ocasionaron problemas
[% total de observaciones en cada factor]




**Nota.** Las sumas de los porcentajes no suman cien por ciento porque el personal encuestado tuvo la opción de elegir más de una opción.

## 4.4 Violencia intrafamiliar y de género

La violencia basada en género (VBG) (ONU Mujeres, s.f.)[39] es la expresión extrema de la desigualdad de género que está vinculada a las relaciones de poder y afectan de sobremanera a mujeres y niñas, ya que una de cada tres han sido objeto de violencia física o sexual en algún momento de su vida (OMS, 2017). No obstante, los actos violentos y de discriminación no son exclusivos del género femenino, puesto que también la población LGBTIQ+ sufre de violencia debido a su identidad de género y/u orientación sexual.

39 **ONU Mujeres (s.f.).** *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.* Obtenido de **https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence**

Una de las manifestaciones más comunes de la violencia basada en género ocurre dentro de la familia. La violencia contra las mujeres en el ámbito privado o violencia intrafamiliar se refiere a maltratos o a patrones de comportamiento que se utilizan para ganar o mantener el poder y el control sobre el otro que, en muchos de los casos, es una pareja íntima[40]. En América, un 30% de las mujeres ha reportado violencia física y/o sexual por parte de una pareja (OPS, 2020).

Cuando se hace referencia a la violencia que se presenta en el ámbito doméstico, habrá hombres que también son objeto de violencia, cuyas parejas (o exparejas) son autoras(es) de la violencia. Sin embargo, es importante enfatizar que la estructura patriarcal que sustenta el dominio del poder masculino sobre el género femenino o sobre el género no conforme[41] (o sobre la mera percepción de no conformidad) no es la base sustentadora de estos actos de violencia, contrario a la violencia de género. La evidencia muestra que, en el caso de la violencia intrafamiliar contra el hombre, existe una alta probabilidad de que las mujeres estén actuando en defensa propia, mientras que, con relación a las mujeres como objeto de violencia, ésta está motivada por la necesidad de control, es decir, de poder (Swan, Gambone, Caldwell, Sullivan & Snow, 2008).

A medida que la crisis ocasionada por el COVID-19 profundiza el estrés económico y social junto con las medidas de aislamiento social, la violencia de género ha aumentado exponencialmente, lo que Naciones Unidas ha llamado "la pandemia en la sombra" (ONU Mujeres, 2020). La recolección de datos sobre violencia intrafamiliar durante la pandemia se volvió un reto, pero una de las evidencias del aumento de los casos fue el número de llamadas a las líneas telefónicas de asistencia, que se ha quintuplicado en algunos países[42]. Por ende, el confinamiento implica un gran desafío ya que, para muchas sobrevivientes de violencia doméstica, acudir al trabajo es un respiro necesario frente a la imprevisibilidad del abuso de sus parejas, en la medida que pueden enfrentar peligros más inmediatos dentro de casa que fuera de ella[43].

Inicialmente pareciera que la violencia doméstica no impacta en la actividad laboral. No obstante, existen indicios de que las mujeres son menos productivas en el trabajo cuando sufren violencia doméstica. Esto resulta en una pérdida significativa de tiempo de trabajo, rotación de personal, bajo rendimiento, riesgos de seguridad, efectos negativos en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo[44] y una

40 **Naciones Unidas (s.f.).** *What Is Domestic Abuse?* Obtenido de https://www.un.org/en/coronavirus/what-is-domestic-abuse

41 **Planned Parenthood (s.f.).** *Etiquetas y términos de la identidad transgénero.* Obtenido de https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/trans-e-identidades-de-genero-no-conforme/etiquetas-y-terminos-de-la-identidad-transgenero

42 **ONU Mujeres (2020).** *COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls.* Obtenido de https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006

43 **ONU Mujeres (2020).** *Violencia doméstica durante la COVID-19: Herramienta de orientación para empleadores, empleadoras y empresas.* Obtenido de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2020/junio%202020/violencia%20domstica%20durante%20la%20covid19%20herramienta%20de%20orientacin%20para%20empleadores%20empleadoras%20y%20empre.pdf?la=es&vs=503

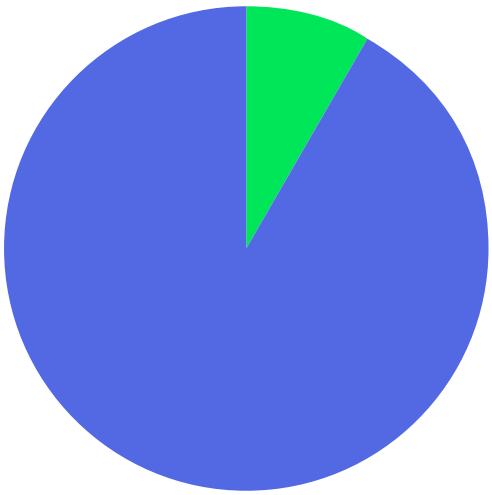
44 **PNUD (2013).** *Violence against women also hurts business and development.* Obtenido de https://www.undp.org/content/undp/en/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2013/03/29/violence-against-women-also-hurts-business-and-development.html

posible disminución de la concentración en el desempeño laboral como resultado del trauma de haber experimentado violencia (ONU Mujeres, 2019).

En la encuesta que se llevó a cabo con el personal de las EFS, por la sensibilidad que conlleva el asunto, el abordaje sobre violencia se realizó de manera indirecta. En ese sentido, se preguntó qué factores se consideran como generadores de problemas tras el inicio de la pandemia.

Del total de las personas que respondieron la encuesta, un 8,2% indicó haber tenido conflictos en casa en el contexto del aislamiento social generado por la pandemia.

Gráfico 22. Conflictos en casa
[% total de observaciones]



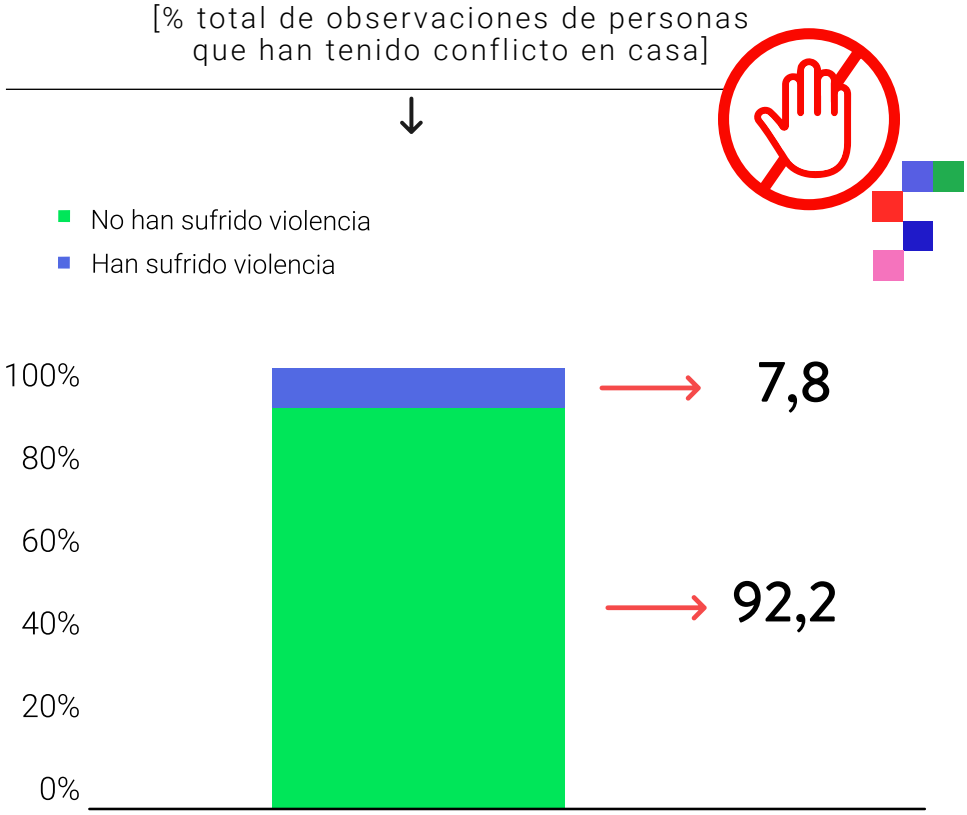
91,8
No han tenido conflicto en casa

8,2
Sí han tenido conflicto en casa

Del total de personas que reconocieron haber tenido conflictos en casa (correspondiente al 8,2% del gráfico anterior), surge el siguiente gráfico que muestra el porcentaje total de quienes contestaron haber sufrido específicamente violencia, respondiendo afirmativamente el 7,8% y negativamente 92,2%. El total de las personas que contestaron que habían sido víctimas de violencia, equivale a un 0,6% del total del personal encuestado.

## Gráfico 23. Conflictos en casa y violencia

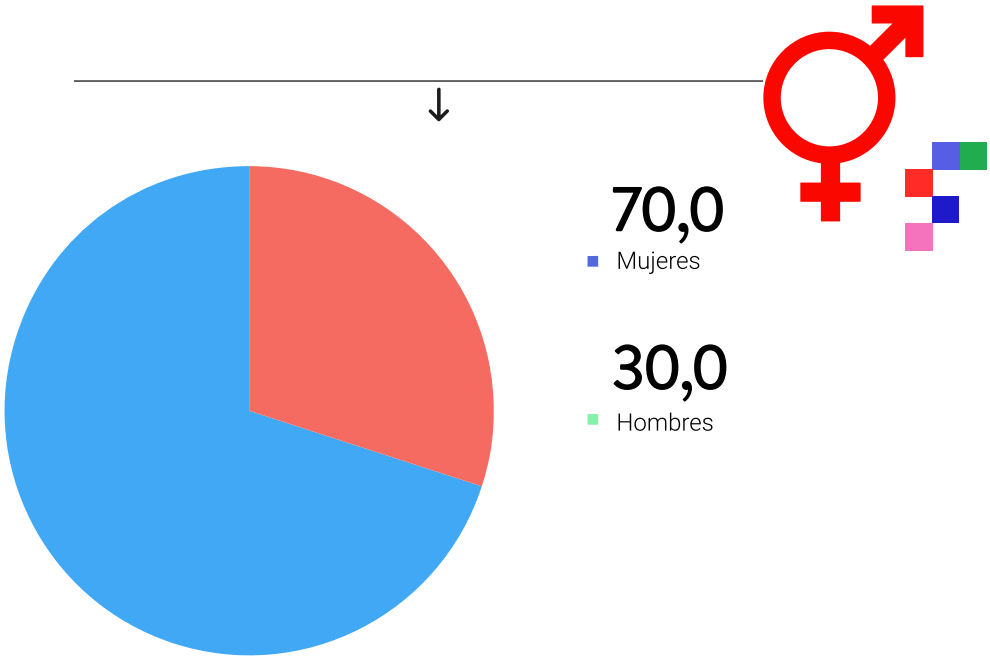
[% total de observaciones de personas que han tenido conflicto en casa]




Del total de personas que confirmó haber sufrido violencia en casa (correspondiente al 7,8% del gráfico anterior), el 70% son mujeres y el 30% hombres.

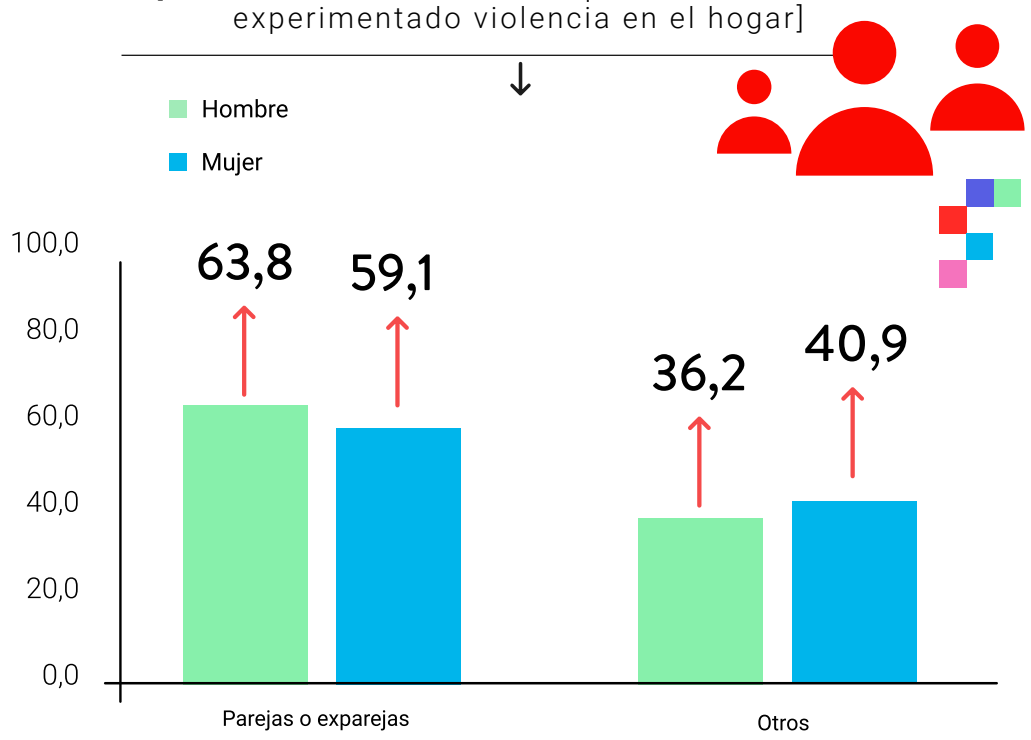
## Gráfico 24. Violencia en casa y género

[% total de observaciones de personas que han sufrido violencia en casa]



Es decir, 1 de cada 125 mujeres encuestadas manifestaron haber pasado por situaciones de violencia intrafamiliar iniciada la pandemia. Entre los hombres, 1 de cada 250 relató lo mismo. De estos, el 59,1% de las mujeres y el 63,8% de los hombres afirmaron que sus (ex)parejas fueron los(as) autores(as) de los actos de violencia.

Gráfico 25. Autores de la violencia y género
[% total de observaciones que indicaron haber experimentado violencia en el hogar]




Para captar la incidencia real de casos de violencia intrafamiliar y de género, se requiere una investigación específica para este fin. De cualquier forma, toda y cualquier tipo de violencia, particularmente las que están subnotificadas (como el caso de la violencia en el hogar), necesitan prioridad en su manejo. Independientemente de los números, es necesario que haya instrumentos para direccionar a las personas que sufrieron violencia para servicios especializados que les pueda brindar apoyo humanizado y de calidad.[45]

## 4.5 Violencia y acoso en el trabajo[46]

El trabajo decente[47] es un objetivo prioritario a nivel global que fue adoptado e incluido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Dicho objetivo busca que todas las personas puedan trabajar en condiciones de libertad, dignidad y seguridad. Problemas como la violencia y el acoso en el mundo del trabajo privan a las personas de su dignidad, son incompatibles con el trabajo decente y ponen en peligro los derechos

**45** Para más información respecto a la recopilación de datos sobre violencia contra mujeres y niñas en el contexto del COVID-19, ver: **https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/brief-violence-against-women-and-girls-data-collection-during-covid-19-es.pdf?la=es&vs=3720**

**46** La violencia y el acoso se definen como "comportamientos, acciones o amenazas que tengan por objeto, que causen o sean suceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico a quien la sufre (OIT, s.f.)

**47** **ODS 8:** Trabajo decente y crecimiento económico.

a la igualdad de oportunidades y a un entorno laboral sano y productivo (OIT, 2019).

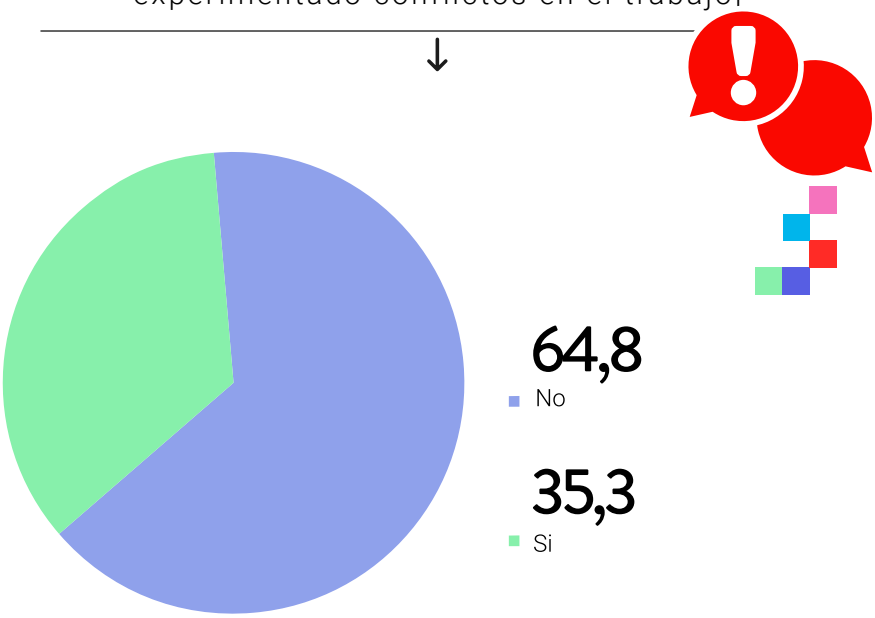
La violencia laboral afecta a todas las personas en todos los sectores de la economía en el mundo, tanto públicos como privados, formales e informales. En particular, se ha detectado que son las mujeres las que sufren con mayor frecuencia violencia en el ámbito del trabajo, ya sea mediante presión psicológica, trato diferenciado, burlas, insultos o acoso sexual, sin que algún oficio o empresa esté exenta. Este tipo de violencia no es exclusiva del género femenino, ya que afecta también a hombres y a la población LGBTI+.

> Se destaca el caso particular de las y los trabajadores LGBTI+, quienes por temor a ser víctimas de discriminación y violencia suelen mantener en secreto su orientación sexual, recurriendo incluso durante las conversaciones a cambiar el nombre de su pareja, o simplemente evitan hablar de su vida privada. Esta situación puede provocar una angustia considerable y por consiguiente, mermar la productividad en el trabajo (OIT, 2012).

El 6,8% del personal que respondió a la encuesta reportó que, iniciada la crisis del COVID-19, había tenido conflictos relacionados con el trabajo, lo que le ha provocado algunos problemas y preocupaciones. Entre estos, el 35,3% afirmó considerar el conflicto como un acto de violencia o acoso laboral. Los resultados no detectaron el sesgo de género en la incidencia de la violencia laboral.

Gráfico 26. Violencia laboral

[% total de observaciones que indicó que ha experimentado conflictos en el trabajo]

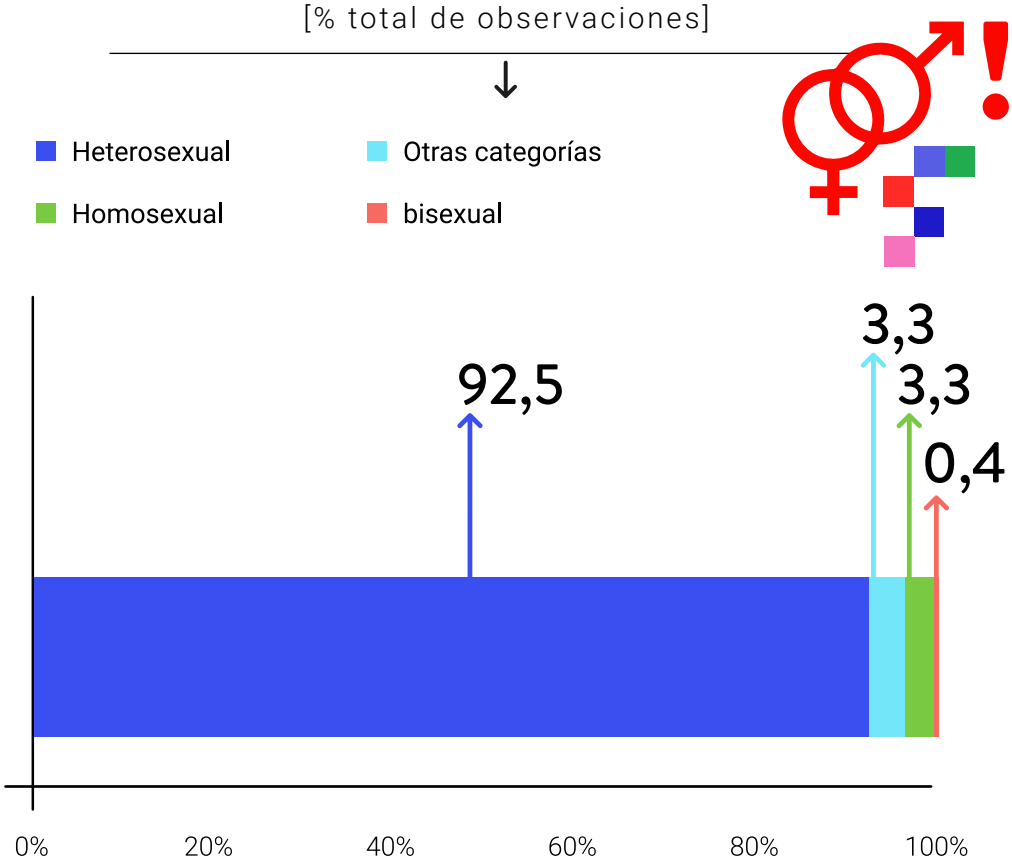



**Nota.** La suma de los porcentajes pueden no sumar cien por ciento debido al redondeo de cifras.

Al mirar la incidencia de violencia laboral entre los grupos de distintas orientaciones sexuales, tenemos que del total de personas que respondieron haber sufrido violencia en el trabajo, el 92% son heterosexuales, el 3,9% corresponde a otras categorías, el 3,3% son homosexuales y el 0,4% bisexuales. Considerando la orientación sexual de las personas que contestaron la encuesta, se constata que la población no heterosexual tiene una mayor incidencia en el trabajo que la población heterosexual.

Gráfico 27. % total de las personas que sufrieron violencia laboral

[% total de observaciones]




Se insta que las políticas de enfrentamiento a la violencia o al acoso laboral de las EFS tengan en cuenta que las causas de los actos de violencia pueden ser distintos dependiendo del sujeto sobre el cual éstos recaen. De ahí que es importante entender cómo el ambiente de trabajo puede incluso reproducir patrones de comportamiento para que se pueda actuar no sólo en el ámbito de investigación y castigo de sus autores(as), sino también en la generación de un ambiente diverso e inclusivo, en el cual cualquier acción de violencia y el acoso sean inaceptables.

# 5. CONCLUSIONES Y PASOS A SEGUIR

Los hallazgos de la encuesta denotan la realidad que enfrentan las personas que trabajan en las entidades miembros de la OLACEFS. Los números indican que lo que acontece al interior de las entidades de control no dista de lo relevado por distintas entidades internacionales en cuanto al impacto diferenciado que la pandemia por COVID-19 ha implicado para las mujeres y para los grupos históricamente discriminados. Este estudio también nos permite afirmar que en las EFS existe una sub-representación considerable de personas con orientación sexual diversa, así como de integrantes de poblaciones indígenas y afrodescendientes.

La pandemia ocasionó que las EFS adoptaran, al menos parcialmente, la modalidad del teletrabajo. El análisis evidenció que esta modalidad aumentó la productividad para un tercio del personal (39,5%) y para la mayor parte ésta no se ha visto alterada. Adicionalmente, la mayor parte del personal (88,2%) afirmó que se adherirían al modelo de teletrabajo, sea completa o parcialmente, si pudiesen elegir.

De lo expuesto en este informe destaca que la crisis del COVID-19 aumentó la carga de trabajo doméstico para los hombres y mujeres que trabajan en las EFS de OLACEFS, aunque el aumento fue aún más evidente para las mujeres. Lo anterior, aunado a que las mujeres ya eran las principales responsables por el trabajo doméstico y de cuidado de forma previa a la pandemia. Así, tenemos que un 64,1% de las mujeres con hijos menores de 18 años se hicieron cargo solas o de la mayor parte del trabajo extra generado por el cierre de escuelas.

El tiempo total de trabajo (remunerado y/o no remunerado) es mayor para las mujeres que para los hombres, ya que éstas trabajan un promedio de 15,3 horas diarias frente a las 13,7 horas que los hombres se dedican al trabajo - remunerado o no. Lo anterior implica que al mes, las mujeres tienen una semana más de trabajo que los hombres, quienes –por su parte– dedican ese tiempo a actividades de ocio, descanso y cuidado personal.

Entre los problemas generados por la pandemia, el personal fue más afectado por estrés, ansiedad, problemas para dormir, preocupación extrema y depresión.

La violencia doméstica, considerada la "pandemia en la sombra" - presenta una trayectoria aterradora en estos tiempos. Aunque el análisis identificó pocos casos en concreto, la violencia de género ya era una situación que experimentada por 1 de cada 3 mujeres en todo el mundo. Eso significa que dentro del equipo de liderazgo y el personal de toda institución, es probable que en este momento haya mujeres que estén sufriendo de violencia intrafamiliar.  En concreto, el total de las personas que contestaron que habían sido víctimas de violencia intrafamiliar, equivale a un 0,6% del total del personal encuestado.

El GTG utilizará este diagnóstico para la elaboración de la Política sobre Igualdad de Género y No Discriminación que estará disponible este año.

Además, el GTG tendrá disponible prontamente el informe completo de la Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el Personal de las EFS miembros de OLACEFS, documento que formulará recomendaciones las Entidades Fiscalizadoras Superiores de América Latina y el Caribe que permitan coadyuvar a mitigar los efectos diagnosticados.

# 6. BIBLIOGRAFÍA

**Banco Mundial (2020).** *Resumen anual 2020: El impacto de la COVID-19 (coronavirus) en 12 gráficos.* Obtenido de: https://blogs.worldbank.org/es/voices/resumen-anual-2020-el-impacto-de-la-covid-19-coronavirus-en-12-graficos

**Banco Mundial (2020).** *El impacto de COVID-19 en los resultados del mercado laboral: Lecciones que ofrecen anteriores crisis económicas.* Recuperado de: https://blogs.worldbank.org/es/education/el-impacto-de-covid-19-en-los-resultados-del-mercado-laboral-lecciones-que-ofrecen

**Carrasco, C. (Enero de 2001).** *La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?* Obtenido de Mientras Tanto: https://www.researchgate.net/publication/237310672_La_sostenibilidad_de_la_vida_humana_un_asunto_de_mujeres

**CEPAL (2019).** *Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe.* Obtenido de https://www.cepal.org/es/publicaciones/45353-anuario-estadistico-america-latina-caribe-2019-statistical-yearbook-latin

**CEPAL (2000).** *Etnicidad, "Raza" y Equidad en América Latina y el Caribe.* Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31450/S008674_es.pdf

**CEPAL (2019).** *Las mediciones de uso del tiempo en América Latina y el Caribe.* Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/las_mediciones_de_uso_el_tiempo_en_alyc_0.pdf

**CEPAL (2020).** *El impacto del COVID-19 en los pueblos indígenas de América Latina-Abya Yala: Entre la invisibilización y la resistencia colectiva.* Obtenido de Repositorio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46543/2/S2000817_es.pdf

**CEPAL (Agosto de 2020).** *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/sites/default/files/document/files/cuidados_covid_esp.pdf

**CEPAL (Enero de 2021).** *Las personas afrodescendientes y el COVID-19: develando desigualdades estructurales en América Latina.* Obtenido de Repositorio Digital de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46620/1/S2000729_es.pdf

**CEPAL (Febrero de 2021).** *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe.* Obtenido de Repositorio Digital de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe: https://www.cepal.org/es/publicaciones/46501-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2020

**CEPAL (Mayo de 2020).** *Informe sobre el impacto económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por coronavirus (COVID-19).* Obtenido de Repositorio Digital de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45602-informe-impacto-economico-america-latina-caribe-la-enfermedad-coronavirus-covid

**CEPAL (Octubre de 2019).** *Repositorio de información sobre uso del tiempo de América Latina y el Caribe*. Obtenido de OIG Cepal: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2019-10_repositorio_uso_del_tiempo_esp.pdf

**CEPAL/OIT (2020).** *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) N°22.* Obtenido de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/1/S2000307_es.pdf

**CEPAL (s.f.).** *Tiempo total de trabajo.* Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo

**CIDH.** *La CIDH y su REDESCA hacen un llamado a los Estados de la región a garantizar los derechos de las Personas Afrodescendientes y prevenir la discriminación racial en el contexto de la pandemia del COVID-19. Comunicado de prensa 92/2020.* Recuperado de: https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/092.asp

**CorteIDH (2017).** *Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a Parejas del Mismo Sexo.* Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

**IMF (2020).** *Consideraciones sobre el recorte de los salarios públicos para reordenar el gasto en tiempos de crisis.* Obtenido de https://www.imf.org/~/media/Files/Publications/covid19-special-notes/Spanish/spspecial-series-on-covid19issues-when-cutting-government-pay-to-help-reshuffle-spending-in-a-crisis.ashx?la=en

**INTOSAI (s.f.).** *INTOSAI P-12: El Valor y Beneficio de las Entidades Fiscalizadoras Superiores - marcando la diferencia en la vida de los ciudadanos.* Obtenido de ISSAI Org: https://www.issai.org/pronouncements/intosai-p-12-the-value-and-benefits-of-supreme-audit-institutions-making-a-difference-to-the-lives-of-citizens/

**McKinsey & Company (2020).** *How the LGBTQ+ community fares in the workplace.* Obtenido de https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/how-the-lgbtq-plus-community-fares-in-the-workplace#

**Naciones Unidas (s.f.).** *What Is Domestic Abuse?* Obtenido de https://www.un.org/en/coronavirus/what-is-domestic-abuse

**Naciones Unidas (Septiembre de 2015).** *A/RES/70/1.* Obtenido de UNDOCS: https://undocs.org/es/A/RES/70/1

**Naciones Unidas (1979).** *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.* Obtenido de https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

**OECD (2020).** *Covid-19 en América Latina y el Caribe: Panorama de las respuestas de los gobiernos a la crisis.* Obtenido de: https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-en-america-latina-y-el-caribe-panorama-de-las-respuestas-de-los-gobiernos-a-la-crisis-7d9f7a2b/

**OIT (2012).** *La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

**OIT (2019).** *Actas Provisionales de la Conferencia Internacional del Trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf

**OIT (2020).** *Panorama Laboral 2020: América Latina y el Caribe.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

**OIT (2020).** *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica.* Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

**OIT (s.f.).** *Adoptada una nueva normativa internacional para enfrentar la violencia y el acoso en el trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/media-centre/news/WCMS_711359/lang--es/index.htm#:~:text=La%20%22violencia%20y%20el%20acoso,psicol%C3%B3gico%2C%20sexual%20o%20econ%C3%B3mico%22.

**OIT (s.f.).** *Tiempo de trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang--es/index.htm

**OIT (2019).** *Eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm

**OMS (2017).** *Violencia contra la mujer.* Obtenido de https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women

**ONU Mujeres (s.f.).** *Women Watch Concepts and Definitions.* Obtenido de https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm

**ONU Mujeres (2019).** *Handbook "Adressing violence and harassment against women in the world of work"*. Obtenido de https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work-en.pdf?la=en&vs=4050

**ONU Mujeres (2020).** *COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls.* Obtenido de https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006

**ONU Mujeres (2020).** *Intersectional feminism: what it means and why it matters right now.* Obtenido de UN Women: https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/6/explainer-intersectional-feminism-what-it-means-and-why-it-matters

**ONU Mujeres (2020).** *Violencia doméstica durante la COVID-19: Herramienta de orientación para empleadores, empleadoras y empresas.* Obtenido de https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2020/junio%202020/violencia%20domstica%20durante%20la%20covid19%20herramienta%20de%20orientacin%20para%20empleadores%20empleadoras%20y%20empre.pdf?la=es&vs=503

**ONU Mujeres (2020).** *Whose Time to Care? Unpaid Care and Domestic Work During COVID-19.* Obtenido de Data UN Women: https://data.unwomen.org/sites/default/files/inline-files/Whose-time-to-care-brief_0.pdf

**ONU Mujeres (2020, Abril).** *Policy Brief: The Impact of COVID-19 on Women.* Retrieved from https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women-en.pdf?la=en&vs=1406

**ONU Mujeres (Abril de 2020).** *Violencia contra las mujeres: la pandemia en la sombra.* Obtenido de UN Women: https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/4/statement-ed-phumzile-violence-against-women-during-pandemic

**ONU Mujeres (s.f.).** *Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas.* Obtenido de https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

**ONU Mujeres (s.f.).** *Trabajo de cuidados no remunerados.* Obtenido de Glosario de Igualdad de Género: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36

**OPS (2020).** *Violencia contra la mujer.* Obtenido de https://www.paho.org/es/temas/violencia-contra-mujer

**Planned Parenthood (s.f.).** *Etiquetas y términos de la identidad transgénero.* Obtenido de https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/trans-e-identidades-de-genero-no-conforme/etiquetas-y-terminos-de-la-identidad-transgenero

**PNUD (2013).** *Violence against women also hurts business and development.* Obtenido de https://www.undp.org/content/undp/en/home/ourperspective/ourperspectivearticles/2013/03/29/violence-against-women-also-hurts-business-and-development.html

**Save the Children (2014).** *Generando el Cambio Transformacional: Guía y Kit de Herramientas del Programa de Igualdad de Género de Save the Children.* Obtenido de https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/recursos_-transversalizacion_de_genero_sci_2015_small.pdf

**Stang, F. (2018).** *CEPAL.* Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/01_fernanda_stang_celade.pdf

**Swan, S., Gambone, L., Caldwell, J., Sullivan, T., & Snow, D. (2008).** *A Review of Research on Women's Use of Violence With Male Intimate Partners.* Obtenido de Violence and Victims: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2968709/

**UNDOC (2019).** *Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México.* Obtenido de https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos_generales_sobre_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral_para_los_centros_de_trabajo_en_Mexico.pdf

**Vargas Hill, R. & Narayan, A. (2020, December).** *COVID-19 AND INEQUALITY: A REVIEW OF THE EVIDENCE ON LIKELY IMPACT AND POLICY OPTIONS.* Retrieved from Static1 Squarespace: https://static1.squarespace.com/static/5c9d3c35ab1a62515124d7e9/t/5fe218df9507416a29d49d32/1608653024173/WP_3_22Dec.pdf

# 7. GLOSARIO[48]

| Concepto | Definición |
|---|---|
| Análisis de género | Es un proceso a través del cual se recoge, analiza e interpreta datos e información sobre las situaciones, roles, responsabilidades, necesidades y oportunidades específicas de niñas, niños, mujeres y hombres adultas/os para identificar y entender la razón de las diferencias entre los grupos y conocer cómo los problemas afectan a las mujeres y hombres de manera diferenciada. La información resultante hará visible las desigualdades entre mujeres y hombres que serán necesarias de abordar cuando constituyan brechas injustas para ambos[49]. |
| Acoso sexual | La expresión 'violencia y acoso' en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género[50]. |
| Discriminación por razón de género | Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfer[51]. |
| División sexual (o por género) del trabajo | Se refiere a la manera en que cada sociedad divide el trabajo entre los hombres y las mujeres, los niños y las niñas, según los roles de género socialmente establecidos o que se consideran apropiados y preciados para cada sexo[52]. |

48 Definiciones extraídas del Glosario del GTG de la OLACEFS, recuperado de: https://genero.olacefs.com/, salvo los términos en los que se indica fuente alterna.

49 **Save the Children (2014).** *Generando el Cambio Transformacional: Guía y Kit de Herramientas del Programa de Igualdad de Género de Save the Children.* Obtenido de https://resourcecentre.savethechildren.net/sites/default/files/documents/recursos_-transversalizacion_de_genero_sci_2015_small.pdf

50 **OIT (2019).** *Actas Provisionales de la Conferencia Internacional del Trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711244.pdf

51 **Naciones Unidas 1979.** "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". Artículo 1

52 Glosario de Igualdad de Género de ONU Mujeres, recuperado de: https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=le&lang=es

| Concepto | Definición |
|---|---|
| Enfoque interseccional | Es el que analiza la convergencia de diferentes tipos de discriminaciones por razones de raza, condición social y económica: Mujer adolescente, afro descendiente, con primaria incompleta, madre de un hijo, sin trabajo remunerado y sufriendo violencia de parte de su pareja[53]. |
| Estereotipos de género | Son preconcepciones generalizadas simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. |
| Género | Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres[54]. |
| Igualdad de género | Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas. |
| Orientación sexual | Se refiere a la atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a las relaciones íntimas y/o sexuales con estas personas. La orientación sexual es un concepto amplio que crea espacio para la auto-identificación. Además, la orientación sexual puede variar a lo largo de un continuo, incluyendo la atracción exclusiva y no exclusiva al mismo sexo o al sexo opuesto. Todas las personas tienen una orientación sexual, la cual es inherente a la identidad de la persona[55]. |

53 (Save the Children, 2014)

54 **ONU Mujeres (s.f.).** *Women Watch Concepts and Definitions.* Obtenido de **https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsandefinitions.htm**

55 **CIDH (2017).** *Identidad de Género, e Igualdad y No Discriminación a Parejas del Mismo Sexo.* Obtenido de **https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf**

| Concepto | Definición |
|---|---|
| Representaciones sociales | Estructuras simbólicas que tienen su origen en la capacidad creativa del psiquismo humano y en las fronteras que imponen las dinámicas sociales. |
| Sexo | La palabra sexo se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres dadas por su condición biológica y fisiológica. Estas diferencias tienen que ver principalmente con características cromosómicas, hormonales, genitales y reproductivas[56]. |
| Transversalización del enfoque de Igualdad de Género | Es una estrategia metodológica que valora las implicancias que tiene para hombres y mujeres cualquier acción planificada e implementada en todas las áreas y niveles de programación y políticas. Buscar beneficiar a hombres y mujeres de manera equitativa con medidas que impulsen la reducción de las desigualdades y la redistribución del poder[57]. |

56 **UNDOC (2019).** *Lineamientos generales sobre violencia de género en el ámbito laboral para los centros de trabajo en México*. Obtenido de https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/2020/Mexico/Lineamientos_generales_sobre_violencia_de_genero_en_el_ambito_laboral_para_los_centros_de_trabajo_en_Mexico.pdf

57 (Save the Children, 2014)

# 8. LISTA DE ACRÓNIMOS

| Siglas | Significado |
|---|---|
| CEPAL | Comisión Económica para América Latina y el Caribe |
| CIDH | Comisión Internamericana de Derechos Humanos |
| CorteIDH | Corte Interamericana de Derechos Humanos |
| EFS | Entidades Fiscalizadoras Superiores |
| GTG | Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género y No Discriminación de la OLACEFS |
| INTOSAI | Organización Internacional de Entidades Fiscalizadoras Superiores (por sus siglas en inglés) |
| IMF | Fondo Monetario Internacional (por sus siglas en inglés) |
| LGBTI | Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales y Travestis, Intersex |
| ODS | Objetivos de Desarrollo Sostenible |
| OIT | Organización Internacional del Trabajo |
| OLACEFS | Organización Latinoamericana y del Caribe de Entidades Fiscalizadoras Superiores |
| OMS | Organización Mundial de la Salud |
| ONU | Organización de las Naciones Unidas |
| OPS | Organización Panamericana de la Salud |
| REDESCA | Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales |
| UN | Naciones Unidas (por sus siglas en inglés) |
| UNODC | Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (por sus siglas en inglés) |

# 9. ANEXOS

**ANEXO 1.**

**Estadística sobre Respuestas a la Encuesta sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en el personal de las EFS miembros de OLACEFS**

| País | Entidad Fiscalizadora Superior | Universo | Número de respuestas | Tasa de respuesta respecto del universo |
|---|---|---|---|---|
| Argentina | Auditoría General de la Nación Argentina | 1.320 | 265 | 5% |
| Belice | Auditoría General de Belice | 42 | 10 | 0% |
| Bolivia | Contraloría General del Estado Plurinacional de Bolivia | 312 | 286 | 5% |
| Brasil | Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil | 2.369 | 108 | 2% |
| Chile | Contraloría General de la República de Chile | 2.102 | 851 | 16% |
| Colombia | Contraloría General de la República de Colombia | 4.000 | 1.031 | 19% |
| Costa Rica | Contraloría General de la República de Costa Rica | 703 | 138 | 3% |
| Cuba | Contraloría General de la República de Cuba | 1.240 | 80 | 1% |
| Curazao* | Contraloría General de Curazao | 30 | 0 | 0% |
| Ecuador | Contraloría General del Estado de la República del Ecuador | 2.513 | 691 | 13% |
| El Salvador | Corte de Cuentas de la República de El Salvador | 1.321 | 6 | 0% |
| Guatemala | Contraloría General de Cuentas de la República de Guatemala | 2.311 | 1.017 | 19% |
| Honduras | Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras | 660 | 144 | 3% |
| México* | Auditoría Superior de la Federación de México | 3.106 | 0 | 0% |
| Nicaragua | Contraloría General de la República de Nicaragua | 443 | 281 | 5% |
| Panamá | Contraloría General de la República de Panamá | 3.660 | 40 | 1% |
| Paraguay | Contraloría General de la República de Paraguay | 940 | 81 | 1% |
| Perú | Contraloría General de la República de Perú | 2.989 | 106 | 2% |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Puerto Rico | Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico | 520 | 186 | 3% |
| Rep. Dominicana | Cámara de Cuentas de la República Dominicana | 520 | 38 | 1% |
| Uruguay | Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay | 376 | 59 | 1% |
| Venezuela | Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela | 662 | 38 | 1% |
| | **Total OLACEFS** | **32.139** | **5.456** | |

* No han participado en la encuesta.

**ANEXO 2.**

**Factor de Corrección**

| País | Entidad Fiscalizadora Superior | Valor |
|---|---|---|
| Argentina | Auditoría General de la Nación Argentina | 0,93704295 |
| Belice | Auditoría General de Belice | 0,79009758 |
| Bolivia | Contraloría General del Estado Plurinacional de Bolivia | 0,20522015 |
| Brasil | Tribunal de Cuentas de la Unión de Brasil | 4,12641349 |
| Chile | Contraloría General de la República de Chile | 0,46465925 |
| Colombia | Contraloría General de la República de Colombia | 0,72984858 |
| Costa Rica | Contraloría General de la República de Costa Rica | 0,95831366 |
| Cuba | Contraloría General de la República de Cuba | 2,91583629 |
| Ecuador | Contraloría General del Estado de la República del Ecuador | 0,68414141 |
| El Salvador | Corte de Cuentas de la República de El Salvador | 41,4174166 |
| Guatemala | Contraloría General de Cuentas de la República de Guatemala | 0,42747472 |
| Honduras | Tribunal Superior de Cuentas de la República de Honduras | 0,86220966 |
| Nicaragua | Contraloría General de la República de Nicaragua | 0,29657111 |
| Panamá | Contraloría General de la República de Panamá | 17,2128401 |
| Paraguay | Contraloría General de la República de Paraguay | 2,18310324 |
| Perú | Contraloría General de la República de Perú | 5,30458593 |
| Puerto Rico | Oficina del Contralor del Estado Libre Asociado de Puerto Rico | 0,52592261 |
| Rep. Dominicana | Cámara de Cuentas de la República Dominicana | 2,57425275 |
| Uruguay | Tribunal de Cuentas de la República Oriental del Uruguay | 1,19885669 |
| Venezuela | Contraloría General de la República Bolivariana de Venezuela | 3,27722178 |

– INICIO –

OLACEFS
ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA Y DEL CARIBE DE ENTIDADES FISCALIZADORAS SUPERIORES

GTG
IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

cooperación alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

Implementada por
giz Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
26-11-1927
CHILE

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS