

**PRECARIEDAD,
RESILIENCIA
Y GÉNERO:
UNA APROXIMACIÓN
EN TIEMPOS DE COVID-19**

PRECARIOUSNESS, RESILIENCE AND GENDER: AN APPROACH IN TIMES OF COVID-19

Fecha de recepción: 19 de junio del 2021

Fecha de aceptación: 20 de noviembre del 2021

Sugerencia de citación: Celaya, Amaia. Precariedad, resiliencia y género: una aproximación en tiempos de la covid-19. *La Tadeo DeArte* 8, n.º 9, 2022: 102-115. <https://doi.org/10.21789/24223158.1772>

* Arquitecta con experiencia en diseño, urbanismo, acción humanitaria internacional. Actualmente dirige el Máster “Diseño para la Resiliencia” en la Escuela Universitaria de Diseño e Ingeniería de Barcelona (ELISAVA) y la Universidad Central de Cataluña (Universidad de Vic), España.

<https://orcid.org/0000-0003-2156-9565>

amaia.celaya@gmail.com

RESUMEN

La brecha de género en el trabajo es una realidad global. El mercado laboral acusa una grave segregación ocupacional e importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Para mujeres y niñas, a la inseguridad en la contratación y el miedo a quedar excluidas del mercado laboral, se suman la asunción de tareas domésticas y de cuidados y la inestabilidad de la economía sumergida e informal, en diferentes grados y escalas, en muchos países del mundo. La covid-19 ha agravado todavía más esta situación, aumentando las desigualdades de género, viviendo mujeres y niñas situaciones desproporcionadas de precarización, vulnerabilidad, falta de buena salud y exclusión social. A través del análisis de la situación actual de cada uno de los cinco vectores de transformación en los que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha centrado su propuesta de recuperación socioeconómica con respecto a la covid-19, este artículo trata de dilucidar si esta crisis se puede convertir en una oportunidad, desde una lógica resiliente, para la mejora de las condiciones de vida laboral para mujeres y niñas.

The gender gap at work is a global reality. The labor market shows serious occupational segregation and significant wage inequalities between men and women. Women and girls worldwide face insecurity in hiring, fear of being excluded from the market, the obligation to assume domestic tasks and care, and the instability of the informal economy in different degrees and scales. The covid-19 pandemic has further aggravated this situation increasing gender inequalities. Women and girls have had to face disproportionate situations of precariousness, vulnerability, lack of good health and social exclusion. This article tries to elucidate whether this crisis can become an opportunity through the analysis of the current situation of each of the five vectors of transformation in which the United Nations Organization (UN) has focused its proposal for socioeconomic recovery in relation to covid-19, from a logic of resilience, to improve working life conditions for women and girls.

ABSTRACT

MUJERES

PRECARIEDAD

GÉNERO

COVID-19

RECUPERACIÓN

RESILIENCIA

PALABRAS CLAVE
KEYWORDS

WOMEN

PRECARIOUSNESS

GENDER

COVID-19

RECOVERY

RESILIENCE

Introducción

SEGÚN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL Trabajo (OIT), en el 2019 la población mundial de 15 años o más —es decir, la población en edad laboral— se situó en 5700 millones de personas. De este total, 3300 millones (57%) tenían un empleo y 188 millones estaban desempleados, mientras que 2,3 millones (39%) no formaban parte de la fuerza laboral.¹ La tasa de participación femenina total en esta fuerza laboral es de un 38% aproximadamente. Estos datos dejan patente la existencia de una clara desigualdad de género en el trabajo en el contexto global, tanto en la posibilidad de acceso como en las condiciones de trabajo, aun existiendo variaciones importantes según diferentes regiones geográficas. Las perspectivas generales del mercado laboral mundial se han deteriorado desde el inicio de la pandemia de la COVID-19. Ningún área geográfica ha conseguido recuperar los índices previos a la pandemia, aunque la recuperación es más rápida en los países de rentas altas.² Diferentes situaciones de precariedad se han instalado en países en diferentes grados de desarrollo, debido fundamentalmente a la temporalidad, la falta de protección social y la caída de la participación laboral y de la sindicalización.³ En el caso de la mujer, la falta de empleo y/o su precariedad tiene un efecto cascada en el bienestar de los hogares y, por tanto, de comunidades y economías,⁴ ya que ellas gastan más recursos en mantener a sus familias.

Este artículo propone una lectura en tiempo real de la situación laboral global para mujeres y niñas en los tiempos de la COVID-19 (2019-2021), basándose en literatura gris existente, informes de datos de tendencias laborales, propuestas de transformación planteadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y proyecciones de recuperación y resiliencia —basadas en datos cualitativos y cuantitativos, hasta 2022—, para tratar de dilucidar si esta crisis se puede convertir en una oportunidad, desde una lógica resiliente, para la mejora de las condiciones de vida laboral para mujeres y niñas.



Figura 1. Mujeres trabajando en reciclaje en Tulcan:
Proyecto recicla para la Vida - (Ecuador)
Fuente: autor.

¿Qué es precariedad?

Según la Real Academia Española (RAE), la precariedad es la «carencia o falta de los medios o recursos necesarios para algo» y también la «carencia o falta de estabilidad o seguridad». En una investigación de M. F. Massi, centrada en la precariedad laboral⁵ en Argentina, se apunta que «el concepto de precariedad se refiere a un conjunto amplio de condiciones laborales. En este sentido, no hay puestos precarios y no precarios, sino menores o mayores grados de precariedad en los diferentes segmentos de la estructura productiva».

Las reglas económicas de los sistemas de extracción y producción, que son la base de la lógica capitalista actual, se plantean desde mediados del siglo XIX. Es a partir de la Primera Guerra Mundial cuando se implantan los principios de racionalización y coordinación en los medios de producción.⁶ A partir de ese momento, las mujeres consiguen un lugar en la economía con trabajos regulados y remunerados, fundamentalmente como cuidadoras y enfermeras; aunque también, en algunos casos, con responsabilidad sobre tranvías, en el transporte público o en los servicios de correos y comunicación. En paralelo, los movimientos obreros y sindicales empiezan a organizarse para defender los derechos de los trabajadores. La mujer trabajadora regulada se vincula a estos movimientos, aunque siga también sumergida en segmentos de la economía desregulada, sobre todo como cuidadora y limpiadora.

Desde 1950 a 1970, en el mundo occidental las relaciones laborales reguladas eran claras, con estructuras jerárquicas relativamente estáticas, y el trabajo circunscrito a horas de oficina o fábrica: la experiencia en un determinado trabajo y en una determinada empresa era recompensada de manera creciente conforme la vida laboral⁷ avanzaba. En la década de 1970, de hecho, nace el interés por la calidad de vida en el trabajo y la motivación laboral. A partir de 1980, el sistema económico sufre grandes cambios de mercado que modifican las relaciones laborales y salariales: el **contrato social** de las llamadas sociedades del bienestar,⁸ más o menos estable hasta ese momento, empieza a resentirse hasta llegar a la situación actual que podríamos denominar de **ruptura tácita**.⁹

Se podría decir que, antes de las dos guerras, la precariedad era habitual y a partir de los 80 vuelve a serlo, a pesar de los casi 30 años previos de profundos cambios sociales y laborales. La inestabilidad en la contratación y el miedo a quedar excluido del mercado son situaciones instaladas en nuestra realidad, que se suman a la inestabilidad de la economía sumergida e informal. Aparece una nueva lógica con

respecto a la relación de trabajo, dignidad y posibilidades de mejora de vida que genera precariedad.

Desde los años noventa, se levantan diferentes voces críticas ante esta situación económica y social, que proponen modelos alternativos desde una visión de género. Es fundamental aquí mencionar la corriente de pensamiento llamada **economía feminista**.¹⁰ Su principal característica es que pone en el centro al ser humano y su sostenibilidad. Esto haría girar las reglas y modelos económicos alrededor de la reproducción de la vida, y no del funcionamiento de los mercados, como viene siendo habitual, teniendo como una preocupación central la cuestión distributiva. Esa teoría trata de de-construir las causas de la desigualdad de género como un elemento clave para lograr la equidad económica, haciendo hincapié en los trabajos del cuidado y su organización social, no como un asunto de mujeres, sino como una cuestión ineludible en una sociedad interdependiente y evolucionada.¹¹

¿Cómo afecta la COVID-19 al mercado laboral en relación al género?

Si analizamos los cinco vectores de transformación en los que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha centrado su propuesta de recuperación socioeconómica con respecto a COVID-19,¹² vemos que son precisamente cinco áreas en las que sobre todo la mujer vive situaciones de precarización, vulnerabilidad y exclusión social.

Vector de recuperación 1: Fortalecer el sistema de salud

En el 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) presentó reformas profundas para llegar a la meta de los tres mil millones:¹³ cobertura sanitaria universal, mejor protección frente a emergencias sanitarias, y mejor salud y bienestar para 1000 millones más de personas en cada caso, siendo la sección de cobertura sanitaria universal un objetivo a conseguir en el 2023. Por un lado, en los lugares donde las mujeres pueden acceder a los servicios de salud,¹⁴ las

muerter maternas disminuyen, lo que mejora la situación con respecto al género, aunque todavía existe una diferencia de 18,1 años en la esperanza de vida de las mujeres entre los países más pobres y los más ricos. Por otro lado, una mirada global avisa que, como consecuencia del COVID-19, la violencia doméstica en todo el mundo y los embarazos no deseados en adolescentes en países emergentes y entornos frágiles han aumentado, hipotecando el futuro de mujeres y niñas en los próximos años.

Mientras tanto, en los países de rentas altas la sanidad se considera una **profesión feminizada**, ya que hay un 55% de mujeres que se dedican a este ámbito. Por ejemplo, podríamos afirmar que en España el sector sanitario es un mundo de mujeres,¹⁵ siendo las médicas un 56,4%, las farmacéuticas un 65,7% y las enfermeras un 84,5% del total. En paralelo, junto a este entorno laboral vinculado a la salud y los cuidados, formado y en situación contractual regular, nos encontramos con la figura de la limpiadora o la cuidadora. Predominan las mujeres como cuidadoras informales de personas dependientes,¹⁶ con repercusiones importantes en su propia salud, en su economía, en su trabajo formal cuando lo tienen, y en el uso de su tiempo. Ante estas situaciones, Naciones Unidas propone una estrategia en dos fases:

- **Primera fase:** dirigida a mantener los servicios de salud, incluso en picos de demanda con el objetivo de salvar vidas.
- **Segunda fase:** hacer un esfuerzo complementario dirigido a preparación, recuperación y fortalecimiento de los sistemas de salud primaria.

Estas fases contribuyen a avanzar en la cobertura de salud universal, en preparación para futuras oleadas del COVID-19, poniendo a los más vulnerables y personas en riesgo en primer lugar (en su lista de personas en riesgo, las mujeres ocupan el primer lugar).¹⁷

Vector de recuperación 2: Reforzar los servicios básicos y la protección social

Los sistemas de protección social deben promover los derechos económicos, sociales y culturales en el mercado laboral, con un enfoque específico de derechos en la alimentación, la salud y las pensiones. Según la OMS, «generalmente las mujeres se ven excluidas de la seguridad social por su mayor inserción en sectores de baja productividad e informalidad del mercado laboral, situación que limita su autonomía y empoderamiento».¹⁸

Según la OIT, en Europa hay un 23,6% de mujeres que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran empleo a tiempo completo, y un 34,4% que lo hacen debido a que deben atender responsabilidades familiares,¹⁹ lo que les impide dedicarse plenamente al trabajo. En América Latina y el Caribe, la distribución de las tareas domésticas es tremendamente desigual: las mujeres son responsables del 80% de las tareas domésticas, lo que limita su participación en el mercado de trabajo.²⁰ La situación es mucho más complicada entre las trabajadoras con los ingresos más bajos. Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la informalidad, no obteniendo de sus empleadores un salario mínimo. Esto genera pobreza laboral entre las mujeres, de ahí que existan vínculos entre los desafíos claves para la región: género, igualdad, reducción de la pobreza e informalidad.²¹ Esta situación de agravio diferencial debido al género deriva en que las mujeres tengan más dificultades para disfrutar plenamente de los servicios sociales a los que tienen derecho.

Además de escalar y expandir sistemas de protección social resilientes favorables a las personas en situación de pobreza, la ONU propone específicamente para el apoyo a mujeres y niñas asegurar un aprendizaje sostenido para niños y adolescentes, preferiblemente en las escuelas, y dar apoyo a las víctimas de violencia de género.²²

No hay que olvidar que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5,²³ en su indicador 5.4, busca «reconocer y valorar el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado a través de la provisión de servicios públicos, infraestructura y políticas de protección social y la promoción de la responsabilidad compartida dentro del hogar y la familia, según corresponda a nivel nacional».

Vector de recuperación 3: Proteger los trabajos informales

Ya sea como vendedoras ambulantes, empleadas domésticas, trabajadoras de la agricultura de subsistencia o temporeras, las mujeres tienen una representación desproporcionada en el sector informal. En Asia meridional²⁴ más del 80% de las mujeres con trabajos no agrícolas tienen un empleo informal; en el África Subsahariana son el 74%, y en América Latina y el Caribe, el 54%.

Las mujeres transitan por fronteras difusas²⁵ entre la economía formal, la informal y la de cuidados (que nunca han abandonado y que ha supuesto un incremento en muchos casos del tiempo total de trabajo o su intensificación). En estos trabajos, la regulación y adaptación de contratos



Figura 2. Mujeres trabajando en reciclaje en Tulcan:
Proyecto recicla para la Vida - (Ecuador)
Fuente: autor.

es muy complicada, no siendo posible el teletrabajo, por ejemplo, como opción para protegerse a sí misma y a la vez cuidar de la familia.

Naciones Unidas propone con respecto a la situación de mujeres y niñas: una evaluación rápida con perspectiva de género, del mercado laboral y empresarial; soporte técnico para mujeres emprendedoras (micronegocios y pequeñas empresas) gracias a distribución de dinero en efectivo a través de carteras digitales, incluyendo herramientas para la evaluación del impacto de políticas nacionales de género, vinculadas al comercio en relación con la COVID-19; y una inversión específica en la economía del cuidado (salud y educación), donde las mujeres representan tres cuartas partes del empleo.²⁶ Hay que recordar que el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8²⁷ se centra en la búsqueda de trabajo decente y crecimiento económico, incluyendo a personas en situaciones de vulnerabilidad.

Vector de recuperación 4: Fiscalidad y acceso a financiación

Existe una cierta tendencia a relegar la cuestión del empoderamiento económico de la mujer a intervenciones a escala micro.²⁸ Según la Agenda 2030, el empoderamiento económico de las mujeres debe incluir el acceso de las mujeres a los recursos económicos.

En América Latina y el Caribe, las mujeres han avanzado enormemente en cuanto a logros educativos, aunque enfrentándose a importantes obstáculos. Incluso se enfrentan al cambio paulatino en las estructuras familiares y a que cada vez haya un número mayor de mujeres consideradas cabeza de familia; así también, a partir de la media de porcentajes de distribución del ingreso, se apunta a la existencia de un «techo de cristal», es decir, una dificultad particular que las mujeres enfrentan para acceder a cargos directivos y otros puestos bien remunerados.²⁹

Según el mapa de emprendimiento,³⁰ en el 2019, en España, el acceso al crédito y un sistema fiscal más atractivo son las grandes áreas de regulación que necesitan una mejora. «En España, de cada 100 emprendedores, sólo 19 son mujeres, un dato que define al perfil del emprendedor medio como un varón de 34 años y, en el 92% de los casos, con un título universitario», de acuerdo con el estudio.

Naciones Unidas propone medidas fiscales a gran escala, con una flexibilización monetaria necesaria para

contener la propagación de la enfermedad, aliviar el impacto en el empleo, reducir despidos y garantizar niveles mínimos de vida. Estas medidas tendrían un foco especial en grupos en situación de vulnerabilidad y estarían específicamente informadas por un análisis de género (incluidos datos para la respuesta en la emergencia), junto con el diseño de paquetes de estímulos fiscales sensibles al género, con el objetivo de amortiguar los impactos de la crisis y para garantizar la recuperación económica.³¹

Vector de recuperación 5: Fortalecer la cohesión social y la resiliencia comunitaria

La resiliencia social³² tiene que ver con las entidades sociales y sus habilidades para tolerar, absorber, enfrentar y ajustarse a las amenazas ambientales y sociales de varios tipos. Incorpora nociones de aprendizaje y adaptación reconociendo la importancia del papel que juegan el poder, la política y la participación en el contexto de una creciente incertidumbre y sorpresa.

La teoría, las evidencias empíricas y, muy especialmente, los análisis desde la historia económica nos hablan de la mayor flexibilidad y diversidad³³ de respuestas de las mujeres en comparación con las de los hombres respecto a las oportunidades y los cambios que se han ido dando en torno a las necesidades en los mercados. Si sumamos esto a lo anteriormente expuesto con respecto a su rol doméstico y de cuidados, la mujer se convierte —y más que nunca en situaciones adversas— en un pilar de la familia, y por extensión, también de las comunidades y de la sociedad en general. Por tanto, la capacidad para mitigar los efectos e impactos socioeconómicos de la COVID-19 dependerá en gran medida de soluciones y respuestas duraderas que incluyan a mujeres y niñas.³⁴

Naciones Unidas se convierte en un actor fundamental en la promoción de la resiliencia comunitaria y urbana, al proporcionar una respuesta al desarrollo basada en derechos, junto con el apoyo: 1) a inversiones que empoderen a las comunidades, 2) al diseño de respuestas nacionales y locales que sean sensibles al género y a los conflictos, 3) a herramientas y metodologías de evaluación disponibles con datos desagregados, entre otros, por género. Todo ello con el objetivo de reforzar la cohesión social y la confianza.³⁵

Perspectivas y tendencias: un desafío para la agenda de políticas públicas

Con la crisis del covid-19, situaciones con un sesgo muy claro en género ya previamente precarizadas se han visto agudizadas: violencia machista doméstica; agresiones y violaciones a menores desprotegidas (futuras madres adolescentes que quedarán desvinculadas de la educación y del mercado laboral); pérdidas masivas de empleos presenciales ya sean fijos, temporales, formales o informales, con la consiguiente pérdida de derechos y asistencia sanitaria y social; aumento de la economía sumergida que permite la explotación de las más débiles; y un largo etcétera.

En paralelo, ha aparecido un avance exponencial en telecomunicaciones y redes, lo que facilita la búsqueda y la contratación de profesionales especialistas en todo el planeta, trabajadoras cualificadas que pueden disfrutar una mayor flexibilidad geográfica y temporal en el desarrollo de sus responsabilidades. Este tipo de contratos provocan una **individualización** creciente en esta nueva negociación laboral, y aunque en principio esto tiene mucho de positivo, también puede afectar a largo plazo los derechos básicos (como el derecho a la huelga o a una baja laboral por enfermedad, por ejemplo). Este tipo de trabajos generan ese rol emergente de «la teletrabajadora multitarea», que mientras trabaja desde casa, resuelve otros muchos asuntos domésticos o asociados al cuidado de los niños.

Lo que unos llaman flexibilización o capacidad de adaptación al mercado, para otros significa dificultad para conseguir una mínima estabilidad de empleo, de salario o de derechos sociales y sindicales, deteriorados a lo largo de estas últimas décadas: en definitiva, de una vida plena y digna, en la que tener un trabajo no garantiza dejar de ser pobre. Los datos indican que el impacto desproporcionado de la pandemia sobre el empleo de las mujeres se reducirá en los próximos años, aunque la brecha seguirá siendo considerable. En los países de renta media-alta, la disparidad será más pronunciada: el empleo femenino se proyecta a 1,8 puntos porcentuales por debajo de su nivel de 2019 (versus el 1,6 relativo a hombres), a pesar de que ya se observa una tasa de empleo femenino 16 puntos porcentuales por debajo de los hombres actualmente.

Podría decirse que de las crisis se sale:³⁶ 1) con una intensificación del trabajo de las mujeres —fundamentalmente el no remunerado—; 2) que el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino —que sale aún más precarizado que al inicio de la crisis—; y 3) que habitualmente aparecen retrocesos en los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza en lo relativo a la regulación, las políticas de igualdad y las reglas de juego en general.

Los datos indican que estas tendencias no se han visto modificadas en esta crisis de la covid-19, pese a las propuestas de recuperación. Una lógica de recuperación resiliente, con acciones concretas, es urgente y necesaria para evitar el riesgo de cambios estructurales a largo plazo, con implicaciones adversas duraderas para el mercado laboral y los efectos cascada que de su mal funcionamiento se derivan, especialmente para mujeres y niñas.

NOTAS AL FINAL

- 1 oit, World Employment and Social Outlook Trends 2020 (Ginebra: oit, 2020).
- 2 oit, World Employment and Social Outlook Trends 2022 (Ginebra: oit, 2022).
- 3 Ibid, 2
- 4 World Bank, World Development Report 2012: Gender Equality and Development (Washington: WB, 2012).
- 5 Mariana Fernández Massi, «Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina», Revista Cuadernos de Economía 33, n.º 62 (2014).
- 6 Eduardo Montagut Contreras, «El carácter de la Primera Guerra Mundial», en Los ojos de Hipatia (2014).
- 7 Sectorial, «La vida laboral en los años 60 y 70. Reglas claras y trabajo Bien Hecho». Sectorial (2013)
- 8 Liliana Arroyo Moliner, «¿Por qué necesitamos un nuevo contrato social? Seis tendencias y una propuesta», El País, 16 de abril del 2019.
- 9 Ruptura que no se expresa o no se dice, pero se supone o se sobreentiende.
- 10 Mariane Ferber y Julie Nelson (eds.), Beyond Economic Man (Chicago: Chicago University Press, 1993).
- 11 Corina Rodríguez Enríquez, Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad, nuso 256 (2015).
- 12 United Nations, A UN Framework for the Immediate Socio-Economic Response to COVID-19. 2020. https://unsdg.un.org/sites/default/files/2020-06/ES_UN-Framework-Report-on-COVID-19.pdf
- 13 oms, «La oms presenta reformas de gran envergadura para alcanzar las metas de los “tres mil millones”», 16 de marzo de 2019, <https://www.who.int/es/news/item/06-03-2019-who-unveils-sweeping-reforms-in-drive-towards-triple-billion-targets>
- 14 oms, «El acceso desigual a los servicios de salud genera diferencias en la esperanza de vida: oms», 4 de abril de 2019. <https://www.who.int/es/news/item/04-04-2019-uneven-access-to-health-services-drives-life-expectancy-gaps-who>
- 15 I. P. Nova, «Radiografía del papel de la mujer en la sanidad española», Redacción Médica, 08 de marzo de 2018.
- 16 Elena Burés, «La precariedad de las cuidadoras durante la pandemia: “No tenemos derecho a nada”», Crónica Global, 29 de marzo de 2020.
- 17 United Nations, *A un framework for the immediate*, 2020.
- 18 oms y OPS, «Día Internacional de la Mujer – 2017. Las mujeres en un mundo laboral en transformación: hacia un planeta 50-50 en 2030», en Documentos del Día Internacional de la Mujer (Ginebra: oms y OPS, 2017).
- 19 Luis Doncel, «La oit avisa de la precarización del empleo en el mundo y destaca la alta temporalidad en España», El País, 14 de febrero de 2019.
- 20 oit, World Employment and Social Outlook Trends 2020 (Ginebra: oit, 2020).
- 21 oit, Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps (Ginebra: oit, 2018).
- 22 United Nations, *A un framework for the immediate*, 2020.
- 23 onu, «Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas» (onu, 2021).
- 24 onu Mujeres, *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos* (onu Mujeres, 2015).
- 25 Lina Gálvez Muñoz y Paula Rodríguez Modroño, *El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión* (Sevilla: Universidad Pablo de Olavide, Departamento de Economía, Métodos Cuantitativos e Historia Económica, 2013).
- 26 United Nations, *A un framework for the immediate socio-economic response to covid-19* (un, 2020).
- 27 onu, *Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos* (onu, 2021).
- 28 Femnet Crystal Simeoni e Hivos Stephanie Muchai, «ODS 5. Las mujeres, las políticas macroeconómicas y los ods» (onu: Observatorio de Políticas Globales, 2018).
- 29 oit, *Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe* [Panorama Laboral Temático n.º 5] (Lima: ilo Regional Office, 2019).
- 30 El País Cinco Días, «Fiscalidad y falta de crédito, las trabas del emprendimiento», El País Cinco Días, 19 de septiembre de 2019.
- 31 United Nations, *A un framework for the immediate*, 2020.
- 32 Manfred A. Max-Neef, *Human Scale Development. Conception, Application and Further Reflections* (Londres: The Apex Press, 1991).
- 33 Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño, «*El empleo de las mujeres en la España*», 2013.
- 34 United Nations, *A un framework for the immediate*, 2020.
- 35 Ibid, 36.
- 36 Lina Gálvez Muñoz, «La brecha de género en la crisis económica», Revista USTEA, mayo de 2012.

REFERENCIAS

- Arroyo Moliner, Liliana. «¿Por qué necesitamos un nuevo contrato social? Seis tendencias y una propuesta». *El País*, 04 de septiembre de 2019. https://elpais.com/retina/2019/09/04/tendencias/1567591090_885895.html
- Burés, Elena. «La precariedad de las cuidadoras durante la pandemia: “No tenemos derecho a nada”». *Crónica Global*, 29 de marzo de 2020. https://cronicaglobal.espanol.com/vida/precariadad-cuidadoras-pandemia-no-tenemos-derecho-nada_332436_102.html
- Doncel, Luis. «La OIT avisa de la precarización del empleo en el mundo y destaca la alta temporalidad en España». *El País*, 14 de febrero de 2019. https://elpais.com/economia/2019/02/13/actualidad/1550088419_496910.html
- El País Cinco Días. «Fiscalidad y falta de crédito, las trabas del emprendimiento». *El País Cinco Días*, 19 de septiembre de 2019. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2019/09/18/fortunas/1568825332_473994.html
- Femnet, Crystal Simeoni, y Stephani Muchai Hivos. «ODS 5. Las mujeres, las políticas macroeconómicas y los ODS». *Observatorio de Políticas globales*, 2018. <https://www.globalpolicywatch.org/esp/?p=553>
- Ferber, Mariane, y Julie Nelson (eds.). *Beyond Economic Man*. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226242088.001.0001>
- Fernández Massi, Mariana. «Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina». *Revista Cuadernos de Economía* 33, n.o 62 (2014). <https://doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n62.43675>
- Gálvez Muñoz, Lina. «La brecha de género en la crisis económica». *Revista USTEA*, marzo de 2012. https://www.academia.edu/23806798/La_brecha_de_g%C3%A9nero_en_la_crisis_econ%C3%B3mica https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf
- Max-Neef, Manfred. *Human scale Development. Conception, application and further reflections*. Londres: The Apex Press, 1991. <http://www.wtf.tw/ref/max-neef.pdf>
- Montagut Contreras, Eduardo. «El carácter de la Primera Guerra Mundial». *Los ojos de Hipatia*, 2014.
- Rodríguez Modroño. El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión. *AREAS, Revista Internacional de Ciencias Sociales* 32 (2013), 105-123.
- Naciones Unidas. «Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos». ONU, 2021. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Nova, I. P. «Radiografía del papel de la mujer en la sanidad española». *Redacción Médica*, 08 de marzo de 2018. <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/radiografia-del-papel-de-la-mujer-en-la-sanidad-espanola-1050>
- ONU Mujeres. *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016. Transformar las economías para realizar los derechos*. ONU Mujeres, 2015. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/poww-2015-2016-es.pdf?la=es&vs=0>
- ONU. «Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas», onu, 2021. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización Internacional del Trabajo (oit). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Ginebra: oit, 2018.
- Organización Internacional del Trabajo (oit). *Mujeres en el mundo del trabajo: Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe* [Panorama Laboral Temático n.º 5]. Lima: ILO Regional Office, 2019. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715183/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (oit). *World Employment and Social Outlook Trends 2020*. Ginebra: oit, 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (oit). *World Employment and Social Outlook Trends 2022*. Ginebra: oit, 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS). «Día Internacional de la Mujer – 2017. Las mujeres en un mundo laboral en transformación: hacia un planeta 50-50 en 2030». En *Documentos del Día Internacional de la Mujer*. OMS y OPS, 2017. <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2017/international-women-day-2017-fact-sheet-esp.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). «El acceso desigual a los servicios de salud genera diferencias en la esperanza de vida: OMS». OMS, 2019. <https://www.who.int/es/news-room/detail/04-04-2019-uneven-access-to-health-services-drives-life-expectancy-gaps-who>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). «La OMS presenta reformas de gran envergadura para alcanzar las metas de los “tres mil

millones». oms, 2019. <https://www.who.int/es/news/item/06-03-2019-who-unveils-sweeping-reforms-in-drive-towards-triple-billion-targets>

- Rodríguez Enríquez, Corina. Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. *nuso* 256 (2015). <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Sectorial. «La vida laboral en los años 60 y 70. Reglas claras y trabajo bien hecho». *Sectorial*, 2013. <https://www.sectorial.co/articulos-especiales/item/50694-la-vida-laboral-en-los-anos-60-y-70-reglas-claras-y-trabajo-bien-hecho>
- United Nations. *A un framework for the immediate socio-economic response to covid-19*. UN, 2020. <https://unsdg.un.org/resources/un-framework-immediate-socio-economic-response-covid-19>
- World Bank. *World Development Report 2012: Gender Equality and Development*. Washington: wb, 2012. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/4391>