

COVID-19, Fiscalidad y Género: Medidas fiscales favorables para autónomas como mecanismo de recuperación económica ante el COVID-19 en Latinoamérica.

Julio César Muñiz Pérez
Universidad Nacional de Educación a Distancia

Joelma Cordeiro Cândido
Universidad Nacional de Canindeyú (Paraguay)

Envío Recibido el 14/01/2021 -Aprobado el 6/07/2021

Cómo citar este artículo:

Muñiz Pérez, J. C., & Cordeiro Candido, J. (2021). COVID-19, Fiscalidad y Género. Trans-Pasando Fronteras, (17). <https://doi.org/10.18046/retf.i17.4584>

Resumen

La crisis del COVID 19 plantea la necesidad de medidas fiscales urgentes. Planteamos la posibilidad de dotar a estas medidas de un carácter de género que ayude a atenuar la brecha existente a nivel laboral entre hombres y mujeres en Latinoamérica. Para ello partimos de la afectación que la pandemia ha producido en las trabajadoras latinoamericanas y fundamentar la necesidad de adoptar medidas fiscales de fomento. Analizamos algunas medidas con una orientación de género en varios Estados para finalizar afirmando la necesidad de las mismas y la oportunidad que se presenta para reducir la brecha laboral entre hombres y mujeres.

Palabras clave: *Fiscalidad, Género, Trabajadoras, COVID 19 Pandemia.*

Abstract

COVID 19 crisis raises the need for urgent tax measures. We propose tax measures to help reducing the gap at the labor market between men and women in Latin America. We start from the impact of the pandemic in Latin American women workers and base the need to adopt fiscal measures of promotion. We analyze some measures with gender orientation in various States. This analysis leads us to affirm the need for this tax measures against the crisis and a reflection about the opportunity to reduce the labor gap between women and men.

Keywords: *Taxation, Gender, Women workers, COVID-19, Pandemic*

Introducción:

En este trabajo planteamos la posibilidad de establecer medidas fiscales que permitan favorecer la posición de la mujer en el ámbito laboral y, particularmente, medidas de apoyo para las trabajadoras. Este trabajo se ha orientado en examinar si los gobiernos regionales han adoptado medidas sociales y fiscales necesarias para mitigar la vulnerabilidad de las autónomas, esto es, las trabajadoras por cuenta propia, ante la crisis del COVID 19 dada la persistente desigualdad laboral de las mujeres.

Considerar la perspectiva de género en todas las dimensiones es imperioso en estos tiempos, pues debemos tener en cuenta que el 50% de la población planetaria lo representan las mujeres y se hallan comprometidas con la reproducción y generación de bienes materiales, por ello es oportuno considerar la participación de la mujer en el desarrollo económico y social de los Estados (García, Ollague y Capa, 2018) y que constituye un elemento esencial para la regeneración de los sistemas democráticos (García Costa, 2016).

La crisis sanitaria plantea así nuevos riesgos de segregación de las mujeres del sector económico, dado que su participación en el mercado laboral es relevante para el crecimiento de los Estados en todas sus dimensiones. Es por ello necesario adoptar medidas tendentes a asegurar la continuidad y reinserción de las mujeres en general y el fomento de las autónomas. Especialmente esta figura que podemos asimilar con el freelancer anglosajón y que implica una notable actividad de emprendimiento. Las autónomas en el mercado laboral son de este modo generadoras de rentas, capaces de aportar valor a su entorno y contribuir en la generación de empleos y cuyo planteamiento es objeto de este trabajo.

Fiscalidad y Género

En cualquier sistema fiscal pueden detectarse medidas que pueden ser configuradas desde una perspectiva de género. Este es el caso del conjunto de disposiciones que afectan preferentemente a las mujeres tales como las disposiciones fiscales y sociales en relación con la maternidad o medidas de incentivo para las mujeres emprendedoras. Medidas que directamente se dirigen, por su propia configuración hacia las mujeres. Adicionalmente podemos encontrar otras medidas que podemos considerar como indirectas (de discriminación positiva indirecta¹ que podemos otorgar un carácter indirecto, mejor dicho, como discriminación positiva indirecta. Este es el caso del conjunto de medidas que, sin tener una determinación de género inicial, sí que se manifiesta cuantitativamente una mayor afectación al colectivo femenino. En este caso, supuestos de tributación conjunta, el tratamiento fiscal privilegiado de las familias monoparentales (habitualmente configuradas por la madre y siendo mucho menos frecuentes las familias monoparentales con varón), el tratamiento privilegiado de pensiones compensatorias, anualidades por alimentos a hijos, guarderías o violencia de género.

El alcance de la política fiscal de un Estado va más allá de la redistribución de ingresos y ejecución de gasto e inversión. La política fiscal tiene la potencialidad de ser un mecanismo de equiparación de oportunidades coordinado con otras políticas, así como puede impulsar el progreso de una amplia base de la población con la diversificación de

¹ Asumimos la distinción entre discriminación directa e indirecta del artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, por la cual “se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable”, mientras la indirecta es “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima”.

la economía, desarrollo de actividades ecológicamente responsables, generación de empleos de calidad y contribuir para la erradicación de las discriminaciones por condición de raza o sexo (Coello, Itriago y Salamanca, 2014).

Analizar la política fiscal y sus efectos sobre las desigualdades de género requiere un estudio minucioso, que supera la aspiración de este estudio. En relación con los sistemas impositivos y sociales de los Estados, nos ocuparemos de presentar un enfoque conceptual de equidad de género aplicado al sistema de Impuesto a la Renta Personal y prestaciones sociales directas. Por razones de extensión nos limitamos a algunos de las cuestiones conceptuales más relevantes.

Las políticas fiscales, precisamente los sistemas impositivos y las contribuciones sociales son relevantes desde la perspectiva de género por las siguientes razones: primero; porque deben dar respuestas a las necesidades de la ciudadanía en un orden de prioridad justo (principio de equidad), segundo; porque proporcionan incentivos económicos que determinan el comportamiento de las personas y empresas en diferentes dimensiones, constituyéndose en una herramienta fundamental para promover e incrementar la eficiencia (Pazos, 2010).

Si enfatizamos estos dos principios (equidad y eficiencia), desde esta óptica es posible detectar tres aspectos relevantes, 1- La limitación de los sistemas fiscales tradicionales, basados en un sistema de impuesto a la renta progresivo y prestaciones universales, el cual puede resultar perjudicial para las mujeres, bien por la limitación de la protección social, requisitos para el acceso de ciertos tipos de protección o por ser las mujeres más vulnerables que los hombres en ciertos contextos laborales. 2- La creación y ampliación de los sistemas fiscales abren paso para erradicar las desigualdades, pero se han desarrollado en una etapa en que la división del trabajo era visto como algo natural y esto ha desencadenado en nuevas discriminaciones, algunos de estos elementos de forma combinada tienden aprisionar a las mujeres en las

funciones de ama de casa u ocuparlas en las economías sumergidas entre ellas esta las pensiones de viudedad, declaraciones conjuntas de Impuesto a la Renta, las prestaciones condicionadas a la no percepción de los ingresos propios y las medidas de protección laboral diferenciadas que lastran la mano de obra de la mujer por parte de las empresas.³- Los nuevos sistemas fiscales desarrollado al margen de los sistemas ortodoxos a partir de la nueva doctrina de las Instituciones Financieras Internacionales sobre política social para países no desarrollado, focalizadas en fórmulas alternativas a los sistemas de protección social (Rodríguez Pazos, M. M., Guzmán, V., Cabrera, M., Váscones Rodríguez, A., Gutiérrez Cárdenas, P., Rodríguez Enriquez, C. y Castro García, C, 2010).

De este modo, el ámbito fiscal puede configurarse como un instrumento de política social, pudiendo vincularlo con el ámbito de la finalidad extrafiscal del tributo ya que, estas disposiciones, suponen el fomento de ciertas actividades o la penalización de otras², configurándose como una herramienta útil para la orientación de la iniciativa privada o, como en este caso, formas de potenciar políticas de género.

La crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 así como otras anteriores como Ébola, Zika y SARS tienen un impacto desproporcionado en la vida de las mujeres ya que a la reducción de ingresos generalizada se suma el incremento de la carga de trabajo en otros ámbitos. Esto no solo en cuanto a la carga de los trabajos no remunerados sino en cuanto al aumento de la pobreza derivado de la precariedad laboral, acceso limitado a los servicios públicos y obstáculos para acceder a los servicios financieros en igualdad de género. A todo esto podemos añadir que las mujeres arrastran una situación desventajosa

² Es más frecuente encontrar referencias a la para-fiscalidad en otros ámbitos desincentivadores de ciertas actividades consideradas nocivas, cuyo acaso ejemplo máximo son los tributos con finalidad ambiental (Muñiz, 2016)

en el ámbito laboral en general y, paradójicamente están en la línea de frente de respuesta a la crisis sanitaria ya que en Latinoamérica el colectivo femenino representa el 72,6% de las personas ocupadas en el sector de la salud. Ante este impacto desproporcionado en las mujeres, las políticas de respuesta a la pandemia deben estar alineada a las perspectivas de género de tal forma que coadyuven a reducir la brecha de desigualdad (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

Las mujeres son quienes más sufren la debacle económica. Razón por la que se puede ratificar la expresión “feminización de la pobreza” (Silva, 2019). Globalmente, las mujeres obtienen menos ingresos que los hombres y representan una gran proporción en la economía informal, sector gravemente afectado por las medidas de confinamiento y aislamiento principalmente en los países en desarrollo por la alta informalidad (CEPAL, 2020). Otra cuestión, vinculada con la medida de confinamiento, es que incrementa la desigualdad pues, como se ha expuesto, son las mujeres quienes de forma mayoritaria asumen las tareas de cuidado de los familiares. Esto tiene un costo que se suele ver ensombrecido.

Los efectos de la pandemia que acabamos de señalar apoyan y fundamentan la adopción de medidas fiscales desde la perspectiva de género. Unas medidas que fomenten la superación de la crisis generada por el COVID sin incrementar el retroceso en los niveles, aún deficitarios, de empleo de las mujeres y, particularmente, en relación con las mujeres autónomas. Por ello analizamos el impacto que el COVID ha podido tener en varios ámbitos en relación con la labor de las trabajadoras autónomas y las dificultades adicionales que ellas han encontrado en sus tareas de cuidadoras, con la reducción de ingresos tanto de trabajadoras dependientes como autónomas, así como las dificultades que supone para sujetos con trabajo informal (Sujetos sin contrato de trabajo que operan de forma precaria y que con la pandemia han visto eliminados sus ingresos sin contar con instrumentos de

protección social). Finalmente analizamos muy someramente algunas medidas en el ámbito comparado de carácter de género, lo que nos permite plantear algunas posibles vías para el desarrollo de una fiscalidad favorable al género.

La gestión de cuidados durante el confinamiento y su impacto en la generación de ingresos por parte de las trabajadoras autónomas

El confinamiento, según las autoridades sanitarias, ha sido una medida de protección de la salud pública y una medida eficaz en la lucha contra la propagación del virus y colapso de los sistemas de salud. Sin embargo, su impacto en la vida de las personas no es neutral desde la perspectiva de género, pues las mujeres autónomas son quienes han visto incrementadas sus funciones y roles, que debieron cumplir en este periodo. Los hogares se han convertido en espacios multidisciplinares, en los cuales las autónomas han visto aumentar sus tareas con la gestión de la educación, en vista que las aulas y las guarderías fueron suspendidas, la atención y cuidado de los hijos o de familiares que lo demandan, ya sea por limitaciones o por vejez, y se han adaptado a las nuevas modalidades digitales con el “teletrabajo” (Poyato, 2020).

Los trabajos de cuidados son las actividades que promueven en mayor medida diariamente el bienestar físico y emocional de las personas. Por esta razón es una labor esencial para el sostenimiento de la vida en sus diferentes ámbitos como la reproducción de la fuerza del trabajo y la sociedad. Ahora bien, por una cuestión conceptual o acaso por un reflejo del estereotipo de la feminización del cuidado, este trabajo tiene una distribución desequilibrada que recae mayormente en las mujeres y en la mayoría de los casos sin remuneración (Erviti, 2020). Se ha invisibilizado, subestimado y desatendido en cuanto a las políticas económicas y sociales en Latinoamérica pese a su importancia, pues el tiempo dedicado al trabajo de cuidados no remunerados constituye una carga horaria relevante de la jornada de trabajo por lo que es necesario

dotar de condiciones que aseguren la sostenibilidad del sistema en su conjunto; como señala Bango (2020): “Sin los trabajos de cuidados el resto de las actividades no podrán sostenerse o funcionar”.

No podemos ocultar que esta sobrecarga con los trabajos de cuidado doméstico limita sus oportunidades y elecciones, y añade obstáculos para lograr la igualdad efectiva de género, así como el empoderamiento de la mujer y su autonomía e independencia económica. Estas funciones de carácter doméstico y cuidador supusieron limitaciones adicionales en las actividades diarias laborales de la mujer, por ello insistimos en la pobreza de tiempo, otro elemento limitador para que pueda desarrollarse e integrarse al mercado laboral productivo y competitivo. En este sentido ONU Mujeres y la CEPAL hablan de tres acciones tendentes a valorizar el trabajo de cuidados y mitigar los efectos negativos que han tenido a lo largo del tiempo, siendo las siguientes (Bango, 2020):

a) Reconocer: Hacer visible y valorizar el trabajo de cuidados como esencial en la vida del ser humano y garantizar su interacción con la sociedad.

b) Redistribuir: equilibrar la distribución de los trabajos de forma equitativa entre los hombres y mujeres.

c) Reducir: reducir la carga de trabajo no remunerado que soporta las mujeres muy por encima de los hombres desde los enfoques de igualdad, universalidad y solidaridad.

Por ello según Bango (2020), la construcción de sistemas integrales de cuidados con buena red de infraestructura y con políticas de cuidados definidas, regulados y formalizados es una estrategia para lograr el empoderamiento y autonomía de las mujeres en igualdad de género a la vez se erige como un componente determinante para la recuperación socioeconómica por diversas razones, tales como:

- a) Creación de empleo y mejora la calidad de vida de las familias.
- b) Aprovechamiento de sus capacidades contribuyendo a la autonomía económica.
- c) Aumento de las capacidades laborales e ingresos por productividad.
- d) Generación de ingresos tributarios y el fortalecimiento del sistema de seguridad social.
- e) Reducción de las hospitalizaciones.

Es por ello que desde nuestra perspectiva fiscal pueden trazarse algunas líneas de actuación, tanto para las mujeres autónomas como no autónomas, facilitando vías de cotización a la seguridad social o regímenes especiales de seguridad social. Para las autónomas planteamos la necesidad de establecer mecanismos que garanticen la viabilidad de la actividad económica realizada.

Participación laboral remunerada en los tiempos de confinamiento de las mujeres

Materno (2020), expone en su informe para la Oxfam Internacional los datos presentados por la OIT por los que en América Latina más de 14 millones de mujeres trabajan de forma remunerada en los domicilios de una familia. Según las Organización de Derechos Humanos el trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con peor calidad, ello es en cuanto a la remuneración, jornada de trabajo, ausencia de planes de cobertura de previsión social y un alto índice de quebrantamiento de las normas laboral. A pesar del alto índice de ocupación de las mujeres en sectores informales de la economía, será preciso para el empoderamiento económico y la reactivación de los diversos sectores de la economía de los Estados la efectiva participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado en el periodo post COVID-19. Por ello es fundamental adoptar políticas económicas y sociales desde la

perspectiva de género (CEPAL, 2020).

En palabras de Piras (2020), las mujeres cuidan y sanan en el hospital de sus casas, se refiere así pues en la región además de los trabajos de cuidados según el informe de la CEPAL, mas del 50% de los médicos son mujeres y del personal que se desempeñan como enfermeros el 80%, es el porcentaje mas elevado del mundo, pues esto se halla influenciado por las normas de género que hacen de la salud una profesión socialmente mejor vista en mujeres, lo que no se ve acompañado por remuneraciones equitativas a las funciones que desempeñan los hombres, sino que son inferiores en promedio el 25%.

Es importante tener en cuenta que, cuando el Estado no responde a su función de protección y cuidado, en la generalidad son las mujeres quienes se hacen cargo, pues ante la insuficiencia de servicios sanitarios públicos de calidad, son las mujeres que aseguran el bien estar de las sociedades en América Latina, pudiendo ser remunerada o no. Ante la crisis sanitaria y la ausencia de medios de prevención, habitualmente, son las que más se exponen a los riesgos y han asumido un papel preponderante en la lucha contra la pandemia y en la protección de sus familias, tanto en los cuidados como en la provisión de recursos económicos, especialmente en los casos de familias monoparentales (Cañete Alonso, 2020).

En efecto la crisis sanitaria ha causado una gran contracción en el mercado laboral, ya sea en el mercado formal y sus efectos fueron más intensos aún en los informales. En este orden la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), ha presentado en su informe que la reducción del empleo no ha sido de igual proporción para los diferentes grupos de población. Dice el informe. “En todos los casos se observa que han sido las mujeres, más que los hombres, y los jóvenes (hasta 24 años), más que los adultos, los que han sufrido, en términos relativos, con mayor intensidad la pérdida de empleo” (OIT, 2020, p.8).

Un dato alarmante según el informe de la Comisión Interamericana de Mujeres (2020), es que casi un tercio de las mujeres de la región es económicamente dependiente, condición que las expone a mayor vulnerabilidad, por ello las políticas sociales y económicas encaminadas en el marco de contención deben tomar cuenta de esta emergencia actual. En este orden, el Fondo Monetario Internacional (en adelante, FMI), ha afirmado que a pesar de la relevancia de la participación de las mujeres en el mercado laboral para el elevamiento del PIB, pues cerrar esta brecha de desigualdad equivale elevar el promedio en un 35% al PIB, la precariedad laboral de muchas mujeres incrementa el riesgo de que en el periodo de recuperación puedan quedarse sin ingresos para su bienestar y el de sus familiares a cargo, algo sumamente grave para las familias monoparentales.

Entre los sectores más perjudicados con el parón económico encontramos el del comercio al por menor, el cual presenta una alta concentración de mujeres. Junto a otros sectores con alta presencia femenina, representados por las actividades de alojamientos, comidas y las industrias manufactureras. Se estima que en América Latina el 21,9% de las mujeres trabajan en estos centros de comercio al por menor o en MIPYMES. La mayoría de ellas las encontramos en las actividades de alojamiento y comida y en el sector turístico; representan el 54% de la fuerza laboral. A esto se puede afirmar que las mujeres enfrentaron situaciones económicas devastadoras, por ello en el periodo de recuperación la mirada hacia este sector debe ser con medidas positivas y congruentes a las necesidades del medio sin perder de vista la perspectiva de género (Comisión Interamericana de Mujeres, 2020).

Según los datos presentados por el Banco Mundial en Latinoamérica 6 de cada 10 mujeres trabajan en la informalidad y según la ONU este porcentaje es del 54% de mujeres que obtienen sus ingresos por

fuentes informales, en las calles, mercados populares, en el campo luchando día a día. Con las medidas de confinamiento y aislamiento social se ha limitado sus actividades, pues la demanda por los bienes que ofertaban o servicios que prestaban ha decrecido, por tanto la expresión “quédate en casa” no les fue una vía de solución sino un pánico a padecer dentro de sus casas ante el derrumbe de la economía personal y familiar (Materno et al., 2020).

Mujeres en los espacios de planificación y toma de decisiones ante la crisis del COVID 19

Es indispensable la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones para ofrecer respuestas a la crisis efectivas y apropiadas, si bien los datos llaman la atención porque la gran parte de las personas a cargo de las decisiones en el proceso de diseño de estrategias y ejecución de respuesta frente al COVID 19 así como otras crisis sanitarias en Latinoamérica son varones. Esto se evidencia de forma diaria en las imágenes de televisión y otros vehículos de comunicación. Esta visibilización responde a que las mujeres aún no participan en igualdad que los hombres en los órganos de decisión. A nivel mundial apenas el 25% de las parlamentarias son mujeres y como jefas de Estados son menos de 10, por tanto, no hay igualdad de representación (Bhatía, 2020).

La ONU Mujeres (2020), destaca que a finales de año 2020 son 21 países en los cuales las mujeres ocupan cargo de jefatura de Estado y Gobierno, a pesar de demostrar solidez en sus liderazgos y contribuir hacia una toma de decisiones más inclusiva y representativa durante sus gobernanzas e incluso durante la pandemia, son los hombres que representan el 75% de los cargos parlamentarios y el 73% de los cargos directivos así como son los hombres quienes son incluidos en las cumbres que negocian los procesos formales por la paz. En las Américas hay tres mujeres líderes, la mitad de las que estaban en el poder en 2015, para este periodo la región experimento una disminución pronunciada,

actualmente representado por solo una mujer (Quiñones, 2020).

Nos planteamos el interrogante de si las mujeres tienen la misma capacidad de ejercer el liderazgo que los hombres, y el porqué este liderazgo se mantiene, habitualmente, oculto. Como se ha expuesto las mujeres están durante la pandemia en primera línea de todos los frentes, aunque en menor proporción que los hombres cada vez hay más mujeres como jefas de Gobierno, Legisladoras, Magistradas, trabajadoras sanitarias, líderes comunitarias o en el área de educación inicial y básica. Todas cumplen un rol fundamental para evitar la propagación del virus y apoyar a los más vulnerables y a pesar de todo no son incluidas en los procesos de toma de decisiones de forma igualitaria, “liberar todo el abanico de perspectiva, experiencias y liderazgo de las mujeres es vital para lograr una mejor reconstrucción a partir de esta pandemia” (Mujeres, 2020, p.1).

Con el paso de los primeros meses de la pandemia, a nivel regional y global se iniciaron evaluaciones de qué medidas eran las más acertadas en función de los resultados demostrados. Con ello la gestión de las mujeres ganó eco en los medios como ya se expuso, ahora bien los liderazgos de las mujeres no son homogéneos, son diversos como lo constituye la población de mujeres (y la de los hombres), han evidenciado sus cualidades en cuanto a la capacidad de transformación, colaboración y de generar diálogo y escucha para la resolución efectiva de los problemas también demostraron más empatía, sus gobiernos son democráticos y compasivos, es decir, se convirtieron en una nueva forma de liderazgo (CEM, 2020).

En palabras de Cañeqe (2020), varios vehículos de comunicación entre revistas, periódicos y programas televisivos han destacado en este periodo de crisis sanitaria el liderazgo de las mujeres y su gestión con mejores repuestas al COVID- 19. Todos han dado eco al papel de las mujeres como jefas de Estado, de Gobiernos Nacionales, así como las que ocupan cargo de líderes distritales bajo la figura de Alcaldesas o

Intendentas. También están las que ocupan los cupos en las concejalías, pues han garantizado el acceso a los servicios básicos y han aportado soluciones en medio de la crisis sanitaria que está resaltando las desigualdades estructurales de género. En el marco de sus actividades las alcaldesas han promovido foros conjuntamente con la ONU Hábitat y Metrópolis y abordaron diversas dimensiones y llegaron a la conclusión que es necesario “feminizar la política” bajo el siguiente argumento;

“Las ciudades somos la institución más cercana a la población. Hemos de dar más participación a las mujeres para promover una nueva economía que asuma lecciones de ecologismo, de pacifismo, de propuestas que pongan la vida en el centro, con un municipalismo más empoderado” (Cañeque, 2020, P.5).

En este orden las alcaldesas han realizado el encuentro cuyo propósito fue impulsar las capacidades de las autoridades locales mujeres, para desarrollar una gestión que dé respuestas positivas en cuanto a la igualdad sustantiva de las mujeres, promover una reactivación económica sostenible enfatizando los cuidados y el recobro de los recursos necesarios para hacer frente al COVID-19 y la crisis sanitaria y económica que ha desencadenado.

La CEPAL (2020), en un pronunciamiento hace un llamamiento a todos los Estados para considerar la incorporación igualitaria de las mujeres a todos los niveles de toma de decisiones antes la crisis sanitaria. En él se sostiene que solo con una distribución y participación igualitaria es posible asegurar la consideración central de los impactos que la pandemia genera de forma diferenciada en la vida de mujeres y hombres. Es fundamental que las mujeres participen en las mesas de negociaciones que sus voces sean consideradas en las decisiones de manera efectiva; es patente la importancia de incorporar la igualdad de

género en las respuestas a las emergencias y crisis tanto actuales como a futuro, pues se ha evidenciado que no es posible hablar de políticas neutrales.

Antes de la pandemia varios gobiernos regionales habían tomado la igualdad de género como un tema prioritario en diversas áreas. Tras el estallido de la pandemia este tema ha tomado mayor relevancia y se hace necesario continuar promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres en puestos clave en nuestras sociedades. Para asegurar el cuidado de nuestras comunidades y del planeta no es suficiente volver a la normalidad, sino asumir la igualdad de género como parte integral de la solución a muchos desafíos que se plantean para la gobernanza, tanto en el área de la salud, clima, economía y derechos fundamentales. Como señala Fraile (2020) la igualdad de género y el liderazgo de las mujeres no debe ser un ideal o excepción sino la norma.

Algunas medidas vigentes en Guatemala, Ecuador, Chile y España

El análisis y la construcción de políticas fiscales (Tributos y gastos), es un ámbito habitualmente carente de perspectiva de género, pues las políticas fiscales modernas se basan en categorías carentes de referencia de género en base a sujetos residentes. Cabe plantear si tales categorías suponen ignorar el aporte de las mujeres a la economía en su conjunto. Los impuestos y el gasto público son los instrumentos que confieren a los Estados la capacidad para asegurar el cumplimiento de los derechos fundamentales y consecuentemente permite a la población el acceso a los servicios públicos. No obstante, la estructura tributaria determina quienes deben financiar dichos bienes y servicios públicos, todo esto en base a la igualdad y la equidad, por ello es indispensable pensar como la política fiscal afecta tanto a los hombres como a las mujeres y de qué forma pueden generar sus aportes para mejorar el bienestar y reducir las brechas de desigualdades (Coello, Itriago y Salamanca, 2014).

A causa de la imposibilidad, por razones de espacio, de analizar las medidas fiscales desde la perspectiva de género en todos los países de América Latina, hemos analizado uno de Centroamérica “Guatemala”, otro de la comunidad andina Ecuador y uno del Mercosur Chile, para finalizar con España por el sistema fiscal compatible con los lineamientos de la OCDE.

Guatemala cuenta con un sistema de seguridad social con programas de invalidez, vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes y maternidad. La legislación establece los parámetros para las pensiones contributivas que está orientado desde la perspectiva marido perceptor de ingresos/ mujer dependiente, la pensión es otorgada a la mujer en caso de viudez y al hombre solo si este se hallare incapacitado. El sistema tributario es uno de los que menor presión tributaria tiene en la región al 10.2% en 2009, los impuestos directos tienen una participación del 28% y los indirectos el 50% y en la secuencia están los aranceles aduaneros. El Impuesto a la Renta Personal es progresivo y se grava sobre la renta neta, no existe declaración conjunta ni desgravaciones por esposa (ni cónyuge) dependiente, siendo así no genera una discriminación positiva para las mujeres, si bien una de las deducciones como las pensiones alimenticias fijadas por el tribunal de familia está diseñada para los hombres, podría configurarse una discriminación para las mujeres. Ahora bien, existe la opción de contratar a funcionarios bajo el Régimen General cuya alícuota del impuesto es del 5% sobre los ingresos y esto para las mujeres es nocivo porque pierden las prestaciones sociales y puede ocasionar consecuencias negativas en su incorporación al mercado de trabajo, especialmente en estos tiempos de pandemia (Rodríguez et al., 2010, p. 43).

En Ecuador, la cobertura del Código del trabajo es insuficiente por falta de adecuación a la realidad laboral. Ciertamente garantiza del derecho de descanso de 12 semanas por maternidad con un cobro del 75% de la remuneración salarial y también establece lineamientos de protección y no discriminación. Sin embargo no fija sanciones por

incumplimiento y el beneficio social está orientado para las trabajadoras formales. Esto puede ser considerada una medida de asistencia inadecuada, al incentivar la discriminación del empleador al considerar a las trabajadoras como más costosas que los trabajadores. Por este motivo se reformó incluyendo la licencia paterna remunerada, con el afán de equiparar los costes y la cooperación en la familia. En cuanto al régimen de pensiones y jubilaciones, el seguro general es obligatorio únicamente para los trabajadores en relación de dependencia, en este caso existe una gran inseguridad social para aquellas mujeres ocupadas en las economías sumergidas y que no cotizan al Seguro General (Rodríguez et al., 2010), siendo recomendable adaptar sistemas que permitan formalizar a estas autónomas.

El Estado también cuenta con un sistema de Transferencias Monetarias Condicionadas (en adelante, TMC), a partir de los años 90 se establece un sistema no condicionado, llamado bono de pobreza, encaminado a elevar los ingresos de las mujeres con niveles más bajos de ingresos. Unas ayudas que se condicionan a la asistencia escolar y a centros de ayuda, estos bonos demostraron una relación positiva con la tasa de matrícula y la reducción del trabajo infantil, si bien ha sido criticado por crear una trampa de pobreza al generar un desincentivo a las mujeres en la búsqueda de un empleo remunerado. Debemos considerar el riesgo de que el sistema tributario oculte sesgos relevantes basados en las exenciones y desgravaciones sobre una base vertical no equitativa. Esto se produce cuando se tiene en cuenta el incremento de los ingresos y no el de los gastos. De esta forma, modelos ya derogados, como la obligatoriedad de la tributación conjunta de la unidad familiar, suponía un desincentivo para uno de los cónyuges, habitualmente la mujer, limitando su incorporación al mercado de trabajo reglado o incentivando la economía sumergida, asumiendo trabajos en condiciones informales y sin declarar los ingresos. Por ello, el modelo de declaración conjunta opcional resulta más adecuado. Imaginemos supuestos de deducibilidad de algunos gastos en IRPF, en los que un

sujeto pasivo debería excluir los gastos de su cónyuge, otra situación el sistema de impuestos y desgravaciones puede desincentivar el ingreso de las mujeres al mercado y su entrada a empleos mejor pagados si su cónyuge gana más y está en capacidad de deducir sus gastos y los de ella (Rodríguez et al., 2010).

Chile, cuenta con programas de tres de transferencias monetarias, 1) Transferencias por asignación familiar (bono por hijo), 2) Transferencias monetarias condicionadas y 3) Las previstas por el Sistema Previsional. Se evidencia una discriminación en base a la construcción del sistema de transferencias, se ha expuesto por la condición de que hay un beneficio por el cónyuge mujer y para el cónyuge varón solo si este fuera invalido, parte de la premisa que el hombre es el generador de ingresos y la mujer su dependiente y que los esposos reciben una transferencia a causa de la carga que estas les representa, pues no han considerado que esta mujer puede estar en plena capacidad para integrar al mercado de trabajo y obtener ingresos, esto genera un desincentivo si el salario que accede la mujer es inferior a la transferencia que el marido podría obtener (Rodríguez et al., 2010). Aún menos se plantea posibles supuestos de maridos dependientes y mujer trabajadora, supuestos que se verían claramente discriminados y que podrían plantear dudas de constitucionalidad.

El mecanismo de liquidación del impuesto a la renta personal es individual y no existe la opción de liquidación conjunta para los matrimonios o uniones de hecho y esto desde la perspectiva de género es positivo porque se evita los sesgos por deducciones o desgravaciones. No presenta desincentivo a la fuerza trabajadora de la mujer en relación al marido, ni cuenta con sistemas de liquidaciones especiales por tipo de hogares y esto no promueve ningún tipo de arreglo familiar particular, es decir, no premia al matrimonio ni penaliza a los hogares monoparentales.

“En síntesis, el régimen de impuesto a la renta chileno, en su componente de ingresos del trabajo no presenta sesgos explícitos de género. Varones y mujeres son tratados como contribuyentes individuales, sin diferencias explícitas y no existen componentes en la declaración donde puedan usufructuarse beneficios (digamos créditos fiscales) por efectos conjuntos” (Rodríguez et al., 2010, P. 101).

España, en cuanto al marco de protección social y laboral cuenta con tres normativas las cuales son; Estatuto de los Trabajadores³, Estatuto del Trabajo Autónomo⁴ y el Estatuto Básico del Empleado Público⁵, el sistema español cuenta con prestaciones y políticas activas de empleo, siendo una contributiva y otra asistencial, cuenta con prestaciones para la conciliación como el caso de los permisos remunerados por el nacimiento y adopción, excedencias no remuneradas para el cuidado de hijos menores u otro familiar, también está garantizado el derecho a solicitar la reducción de la jornada ante la existencia de responsabilidades familiares además se ha materializado la Ley de Igualdad (Ley 3/2007) que regula la conciliación como un derecho básico para el reparto equilibrado de las responsabilidades, la cual introduce el enfoque de corresponsabilidad. Si bien este sistema de conciliación está configurado en la idea de la división sexual del trabajo, lo que refuerza la existencia de algunos sesgos de género, al no ser España la excepción, aunque en intenso proceso de cambio, de otros países en los cuales los trabajos de cuidados recaen mayormente sobre las mujeres bajo la visión “hombre sustentador económico/mujer

³ Esta normativa regula las actividades de las personas empleadas por cuenta ajena, con la excepción de empleados/as públicos y personas que trabajan como empleados de hogar.

⁴ Afecta a todas las personas que trabajan por cuenta propia y se encuentran registradas en la Seguridad Social como trabajadoras autónomas.

⁵ Regula las funciones de quienes son funcionarios/as de la administración pública.

responsable de los cuidados y esposa dependiente”, lo que las atrapa y dificulta su salida al mercado de trabajo competitivo (Rodríguez et al., 2010, P. 101).

Desde la lupa del tratamiento de las responsabilidades familiares en el IRPF, nos remitimos al Preámbulo de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas reconoce que “la política de no discriminación por razón de género y razones de simplificación de la gestión del impuesto podrían justificar su revisión”, luego el Art. 1. Naturaleza del Impuesto, reza que es un impuesto del tipo directo basado en el principio de igualdad, generalidad y progresividad de la renta y el Art. 11 dispone de la individualización de la Renta de las personas Físicas, por lo que la tributación conjunta es opcional desde la vigencia de la Ley 18/1991 (Calvarro, 2017).

Cabe realzar la importancia de la reforma operada por el Real Decreto Ley 28/2018 del artículo 7.h del IRPF, motivada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de octubre de 2018, en la que se plantea la exención de las prestaciones por maternidad o paternidad, así como las familiares no contributivas. Medida que tiene una evidente intención de protección de la familia y de la maternidad. Una exención que se adapta, evitando de este modo toda discriminación, a aquellos trabajadores (y especialmente trabajadoras) que están fuera del régimen general de seguridad social, entre los que destacan los funcionarios. (Esta cuestión merece un tratamiento mucho más extenso, pero razones de extensión impiden su procedencia en este lugar).

Para Miguel Ángel Huete (2013), la problemática relacionada a la igualdad de género con base a las unidades familiares con declaraciones conjuntas del IRPF es de dos órdenes, la primera se critica como un tratamiento favorable para las familias biparentales frente a las monoparentales, siendo las primeras que tendrán una base más elevada por la acumulación de los ingresos pero al mismo tiempo estarán beneficiadas con una mayor reducción por el cónyuge dependiente y

los hijos, destaca también que esta medida puede generar un círculo vicioso que atrapa a las mujeres a la situación económica de dependencia dificultando su acceso al mercado de trabajo como ya se expuso en apartados anteriores. Esta opinión resulta difícilmente compartible desde nuestra visión ya que a la desgravación de la declaración conjunta y su mayor cuantía respecto a las monoparentales se debe tener en cuenta que en las primeras hay un sujeto adulto sin ingresos (o ingresos bajos) adicional que no está en las monoparentales, si bien la argumentación en contra de esta visión nos ocuparía una extensión que excede de este trabajo. El segundo son las familias monoparentales que en su gran mayoría están representadas por las mujeres que no tendrán el beneficio de deducir de la base imponible la cuota por cónyuge dependiente (y tampoco los costes de éste, que son mayores a la propia deducción) llevando en opinión de Huete una mayor carga fiscal (nuevamente no lo compartimos). De hecho, como señala Cubero y otros (2009) el régimen especial de deducción establecido constituye sin duda una medida de discriminación positiva de género.

Es por ello que tampoco podemos compartir la posición de Villota y Ferrari (2004), que se adhiere a la doctrina que asevera que el sistema de declaración conjunta en el IRPF es perverso y promueve la discriminación contra la rentas que obtienen las mujeres casadas cuando su cónyuge obtiene mayores ingresos y la deducción que obtuviera por declarar de forma conjunta fuera superior al ingreso que esta obtuviera, que es algo recurrente cuanto la mujer se incorpora al mercado de trabajo con poca calificación o experiencia, por lo que califica como una discriminación indirecta que tiene distintas implicaciones para los hombres y mujeres. La solución es sencilla, el régimen es opcional, con lo que la unidad familiar optará por lo que más les convenga, sin planteamientos discriminatorios sino lo que resulte, simplemente, una menor tributación.

Las críticas de estos autores se refieren a que las familias monoparentales no tienen la opción de deducir la cuota del cónyuge

(sin darse cuenta de que tampoco tienen los gastos de un cónyuge no productivo) frente a las familias biparentales. Por ello el mecanismo de declaración conjunta, aun cuando es opcional, resultaría en su opinión discriminatorio porque la dependiente o el dependiente se ve perjudicado con un tipo de impuesto mayor en proporción al ingreso del otro. Insistimos que no tiene sentido desde la perspectiva del menor gasto, ya que las deducciones planteadas son notablemente inferiores a los gastos que supone un cónyuge improductivo o, aún más, dependiente, siendo más rentable económicamente ser una unidad monoparental que una biparental con un cónyuge improductivo, por el coste de este último⁶. No llegamos a comprender que puedan realizarse este tipo de críticas⁷ al sistema de declaración conjunta, ya que es opcional como dispone el Art. 11 de la Ley de IRPF y en el momento en que uno de los cónyuges obtiene una renta mínima resultará más ventajoso tributar separadamente y aprovecharse de dos mínimos exentos independientes.

En este orden de planteamientos, no podemos compartir las posiciones de estudios para los que en el actual diseño del IRPF español, con el mecanismo de declaraciones conjunta privilegia indirectamente a uno de los cónyuges (hombres) en detrimento del otro (mujeres), sino todo lo contrario. Dicen: “Se considera que la tributación conjunta es un mecanismo estatal que reproduce la desigualdad de género de

⁶ Debemos hacer notar que evidentemente lo que aquí denominamos cónyuge improductivo realiza normalmente actividades evaluables económicamente y que suponen un menor gasto para la unidad. En este punto lo que defendemos es la irrelevancia de la ventaja fiscal de la deducción por éste, en comparación con el coste para dicha unidad en la reducción de ingresos.

⁷ Quizá estos planteamientos se deban a una perspectiva estrictamente de género que en ocasiones es difícilmente compatible en las relaciones laborales en las que, como ideal, ambos cónyuges colaborarán en el sostenimiento de la familia, en palabras del Papa Francisco “cada cónyuge se hace “una sola carne” con el otro y se ofrece a sí mismo para compartirlo todo con el otro hasta el fin” (Francisco I, 2016 n. 161).

mujeres y hombres, pues refuerza la división sexual del trabajo y favorece la permanencia de las mujeres en el hogar. Además, para las mujeres dependientes, esta modalidad tributaria actúa como un desincentivo para su incorporación al empleo formal, limitando el disfrute de derechos económicos y sociales a los cuales solamente tendrá un acceso limitado y de forma secundaria a través del cónyuge” (Martínez, Cutillas y De la fuente 2016, p. 51). Sinceramente no logramos comprender este tipo de afirmaciones, ya que, insistimos, el régimen supone una ayuda adicional para familias con uno de los cónyuges sin ingresos o ingresos muy reducidos (con independencia de su género), mientras que el modelo de mínimo exento fomenta precisamente lo contrario, la declaración separada y la realización de actividades por parte de ambos.

Conclusión

La principal aportación de este trabajo es plantear la posibilidad de realizar una política fiscal y de seguridad social desde una perspectiva de género. Especialmente ante la situación epidemiológica las medidas hasta ahora desarrolladas se manifiestan abiertamente insuficientes. Podemos afirmar que en todas las normativas fiscales actuales podemos encontrar regímenes, supuestos de deducción y otro tipo de cláusulas que tienen una finalidad extra-fiscal que podemos calificar de favorable a las políticas de género, entendiendo por tales aquellas que ayudan a mejorar la situación de la mujer y la brecha con los datos de los varones.

De hecho, con la crisis del COVID 19 la situación económica en occidente se hace crítica y es imprescindible movilizar todas las herramientas que la fiscalidad ofrece para lograr superar la situación. Por ello, es fundamental establecer políticas fiscales agresivas que faciliten la supervivencia de multitud de unidades económicas, de pequeñas y medianas empresas que ante la situación pandémica se ven abocados al cierre y cese de la actividad. Situaciones de crisis que

afectan tanto a hombres como mujeres de forma conjunta, primando así la unidad familiar a distinciones de género. No es lugar este para plantear de forma detallada las múltiples ayudas que se pueden establecer a los colectivos más golpeados por la crisis, como son los autónomos. De hecho, las medidas fiscales para hacer frente al COVID 19 merecen estudios específicos y más desarrollados, con ejemplos en el derecho comparado que manifiestan la diversidad y amplitud de las políticas que pueden desarrollarse (por ejemplo, el Decreto “Cura Italia” número 18 de 17 de marzo de 2020).

Pero dentro de la situación calamitosa que ha generado la crisis de COVID 19 debemos plantear la existencia de medidas fiscales que, por su carácter de medidas con función de discriminación positiva, faciliten una salida de la crisis más igualitaria en cuanto al ámbito laboral y el género se refiere. Entre las medidas que se pueden destacar son medidas de apoyo a los autónomos, medidas imprescindibles con independencia del género, pero que podrían adaptarse para favorecer precisamente el emprendimiento femenino que tiene una larga tradición (Hernández Nicolás, C., Martínez Rodríguez, S. 2019) pero cuyo fomento a nivel de cuotas de seguridad social y presión fiscal fomentará sin duda. Así, incentivos al inicio de la actividad adicional para autónomas, eliminaciones (o al menos reducciones) en las cotizaciones sociales y pagos de impuestos, así como posibles bonificaciones tributarias a las trabajadoras y trabajadores por ejemplo a los del sector sanitario como premio y reconocimiento de su labor. Medidas que desde esa perspectiva de género permitan estrechar la brecha estadística de empleo femenino y masculino a la par de que todos los miembros de la sociedad, con independencia de su género, logren superar las dificultades económicas que toca hacer frente durante los próximos años. Un intento de que si toca una década perdida en lo económico (UNCTAD, 2020) lo sea menos en materia de género.

Referencias:

Bango, J. (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de Covid-19, pp. 1-23. Disponible en: <https://www.cepal.org>.

Bhatía, A. (2020). Las mujeres y el COVID-19: Cinco acciones que los gobiernos pueden adoptar sin demoras. ONU Mujeres Disponible en: <https://www.unwomen.org/es>.

Calvarro, J.M.D. (2017). La valoración del sistema fiscal desde el feminismo y la perspectiva de género. Anuario de la Facultad de Derecho de la UEx, vol. 33, pp. 1-29. Disponible en: <http://library1.nida.ac.th>.

Cañete Alonso, R. (2020). Las desigualdades de género en el centro de la solución a la pandemia de la COVID-19 y sus crisis en América Latina y el Caribe. Análisis Carolina, pp. 1-14. DOI 10.33960/ac_20.2020.

(CEM), C. de E. de la M. (2020). Mujeres políticas y liderazgo lemenino. Disponible en: <http://cem.cl>.

CEPAL,(2020). Pronunciamiento. Disponible en: <https://www.cepal.org>

Coello, R., Itriago, D. y Salamanca, D. (2014). Ajustar la lente. Fiscalidad desde un enfoque de género: metodología de análisis.Oxfam , pp. 1-58.

CEPAL, (2020). Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad. Informe Especial Covid-19, vol. 5, pp. 1-26.

Comisión Interamericana de Mujeres, (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres, pp. 1-24. Disponible en: <http://www.oas.org>.

Cubero Truyo, A., Jiménez Navas, M. M. Sanz Gómez, R. J. (2009) “¿Perspectiva de género en los impuestos? La discriminación positiva en el IRPF”, Comunicación I Congreso Universitario “investigación y género”, En Investigación y Género: Avances en las Distintas Áreas de Conocimiento. Universidad de Sevilla: Sevilla, p. 355-371.

DeVillota, P. y Ferrari, I. (2004). Reflexiones sobre el IRPF desde la perspectiva de género: la discriminación fiscal del/la segundo/a perceptora. Instituto de Estudios Fiscales. ISBN 8480081708.

Articulación Regional Feminista (ARF). (2020) Los derechos de las mujeres de la región en épocas de COVID-19. Estado de situación y recomendaciones para promover políticas con justicia de género. Disponible en: <http://ru.crim.unam.mx/handle/123456789/57>.

Fraile, M. (2020). El liderazgo de las mujeres en esta crisis. El País Disponible en: <https://elpais.com/elpais>

Francisco I (2016) Exhortación apostólica postsinodal Amoris Laetitia, Librería Editrice Vaticana: Roma.

García Costa, F. M. (2016) “Algunas propuestas para la regeneración de los sistemas constitucionales”, en Calabuig Puig, M. A. Sanjuán Andrés, F. J. Tur Ausina R. (Coords) Poderes públicos y privados ante la regeneración constitucional democrática, ed. Dykinson: Madrid.

García, M.B., Ollague, J. y Capa, L. (2018). La igualdad de género, paradigma del desarrollo sostenible en la agenda 2030. Universidad y Sociedad, vol. 10, no. 2, pp. 40-46. ISSN 14746670. Disponible en: <http://scielo.sld.cu>

Hernández Nicolás, C. Martínez Rodríguez, S. (2019) “Guardando un legado, acunando un futuro. Viudas en las sociedades mercantiles en el cambio de siglo (1886-1919)”, Revista de Historia Industrial, Vol. 28, n. 77, p. 119-148.

Huete, M.Á.S.H. (2013). La tributación y su impacto de género en España. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte*, vol. 2, pp. 201-231. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl>

Rodríguez, M., Pazos, M. M., Guzmán, V., Cabrera, M., Váscones Rodríguez, A., Gutiérrez Cárdenas, P., Rodríguez Enriquez, C. y Castro García, C., (2010). *Fiscalidad y equidad de género* Fundación Carolina CeALCI, vol. 43, no. 9, pp. 169. ISSN 1098-6596.

Martínez, M., Cutillas, S. y De La Fuente, M. (2016). *La fiscalidad en España desde una perspectiva de género*. Institut per a l'Estudi i la Transformació de la Vida Quotidiana, pp. 84. Disponible en: <https://www.ernesturtasun.eu>

Materno, H., San, I., Mina, L.D.L., Foto, D. y Caamaño, V. (2020). *6 razones por las que el impacto del Coronavirus afecta a las mujeres*. Disponible en: <https://www.oxfam.org/es/>

Mujeres, O.N.U., (2020). *¿Por qué el liderazgo de las mujeres no figura en los titulares?*. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es>

Muñiz Pérez, J. C. (2016). "Los impuestos ambientales como instrumento de protección del medio ambiente", *En Congreso Internacional Laudato Sí de Ecología integral y medio ambiente, 2 al 6 marzo 2016*, Universidad Católica San Antonio de Murcia: Murcia, p. 437-460.

OIT, (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo, pp. 1-23. Disponible en: <https://www.ilo.org>

Piras, C. (2020). *Las mujeres en América Latina y el Caribe enfrentan mayores riesgos ante el Coronavirus - ¿Y si hablamos de igualdad?*, pp. 1-13. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/igualdad/es>

Poyato, G. (2020). *Teletrabajo y violencia de género: el «nuevo» riesgo laboral que trajo el COVID-19*. *La Voz de Lanzarote*, pp. 1-7. Disponible en: <https://www.lavozdelanzarote.com>

Quiñones, L. (2020). *Mujeres en el poder y su efectiva respuesta al COVID-19*. Comisión ODS Paraguay. Disponible en: <https://www.mre.gov.py>

Silva, S.A. (2019). *Las relaciones de familia detrás de un vidrio. Coronavirus y aislamiento social/familiar*. Thomson Reuters, vol. 2018, pp. 1-10. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar>

UNCTAD (2020) Covid-19: La UNCTAD advierte de una “década perdida” si las políticas económicas se centran en la austeridad fiscal, Comunicado de prensa 22 septiembre 2020, Naciones Unidas: Ginebra.