

A consecuencia del impacto que ha tenido la pandemia por COVID-19 en América Latina, varios países de la región establecieron medidas para atender las necesidades de cuidados, tales como la provisión de servicios de cuidado infantil o licencias para cuidar en casos de cierre de servicios, entre otros. Otros han dispuesto una batería de medidas para promover el empleo de las mujeres durante o con posterioridad a la situación de emergencia. Ello en general ha contribuido a contener la pérdida de empleos.

Sin embargo, muy pocos países han puesto el foco en la inversión en servicios de cuidado para ampliar y formalizar el empleo femenino en el sector, y contribuir con una inserción plena de las mujeres en el mercado laboral. Lo importante es que estas medidas, que buscan reducir la carga de cuidados en las mujeres, se sostengan en el tiempo para lograr revertir la profundización de la desigualdad que generó esta crisis.

El ejemplo de Costa Rica:

- En Costa Rica, se habilitó la posibilidad de reducir temporalmente la jornada laboral en las empresas que demostraran que sus ingresos fueron afectados por la emergencia de COVID-19. La ley N° 9.832 sobre Reducción de Jornadas de Trabajo incluyó un artículo para la protección de las mujeres, donde se establece que esta reducción de jornadas y salarios no aplica a mujeres trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Asimismo, prevé medidas de paridad de género, especificando que la reducción de la jornada de trabajo deberá aplicarse proporcionalmente entre hombres y mujeres en la planilla respecto a los mismos puestos o equivalentes (PNUD-ONU Mujeres).
- Con relación a medidas fiscales para sectores con predominio de mujeres, en Costa Rica se modificó la Ley N° 9882 de 2018, eximiendo a los servicios turísticos del pago del impuesto al valor agregado durante los primeros dos años de adopción de la misma. A partir del tercer año (2021) se aplica un 4 por ciento, en el cuarto año (2022) un 8 por ciento, y a partir del quinto año se vuelve al nivel general. El turismo representa, en Costa Rica, el 9,8 por ciento del empleo femenino y el 4,4 por ciento del empleo masculino (PNUD-ONU Mujeres).