



Organización
Internacional
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



EN COLABORACIÓN CON



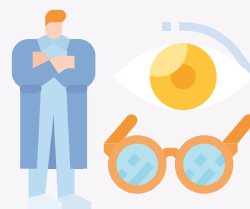
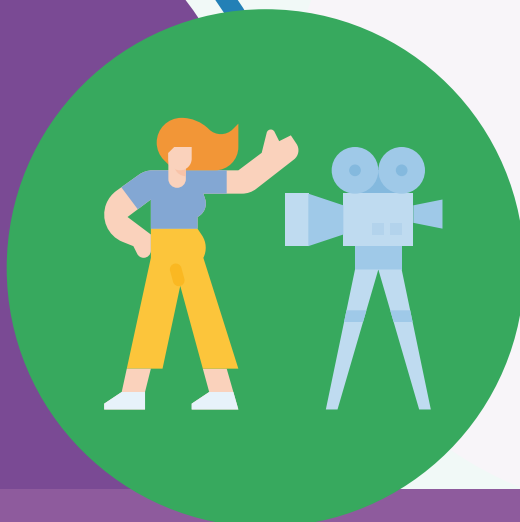
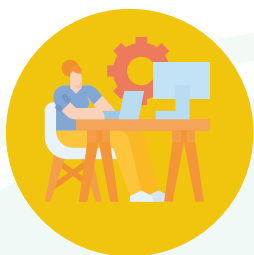
A powerful
and balanced
voice for business



IMPACTO COVID-19 EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

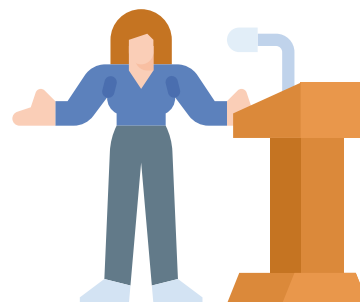
Análisis y recomendaciones para incidir en políticas
públicas y privadas, con enfoque de género

Octubre, 2020



● INTRODUCCIÓN

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara pandemia mundial por la expansión del SARS-CoV-2, coronavirus causante de la enfermedad COVID-19. Siete meses después, el virus ha causado sobre 40 millones de contagios a nivel mundial y más de 1 millón de fallecidos. Las medidas adoptadas por los distintos gobiernos, tales como cese temporal de actividades, reducción de desplazamientos, cierre de comercio y servicios, entre otras, han generado un grave impacto en las economías locales y en el empleo.



Existe especial preocupación acerca de los graves efectos que está generando esta situación con especial fuerza en las trabajadoras, tanto por los sectores en los que principalmente se desempeñan así como por el tipo de actividades que realizan. Además, en el ámbito familiar han visto acrecentada la carga de trabajo doméstico y labores de cuidado, debido al confinamiento, cierre de establecimientos educacionales y por la ausencia de redes de apoyo.

Ante esta realidad, la Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, en el marco del Programa Ganar- Ganar, resolvió desarrollar una investigación que permitiera conocer lo que las empresas de la Región de América Latina y el Caribe están haciendo o podrían hacer para mitigar el profundo impacto que la pandemia del Covid-19 está causando en la fuerza laboral femenina.

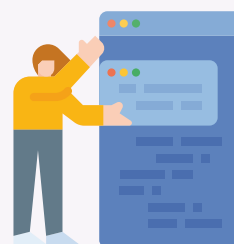
En este Informe se presentan los resultados del estudio de impacto del COVID-19 en trabajadoras de empresas de América Latina y el Caribe, así como recomendaciones con enfoque de género entregadas por los empleadores, para incidir en las políticas públicas orientadas a mitigar los efectos de la pandemia COVID-19.

El objetivo general es generar propuestas con perspectiva de género, a partir de información recolectada, para incidir en las políticas públicas que vayan en apoyo a las empresas y a su fuerza laboral afectada por la pandemia. Asimismo, indagar en las medidas que han estado implementando o piensan implementar las empresas de la región, respecto de su fuerza laboral y a la vez, conocer las expectativas y propuestas de los representantes de distintas empresas de la región, respecto al tipo de ayuda y políticas públicas que esperarían que sus respectivos gobiernos implementaran.

● ENCUESTA

Para el levantamiento de datos que permitiera dar cuenta de la situación, se aplicó una Encuesta a través de una plataforma on-line, a representantes de 365 empresas de la región, en el periodo comprendido entre el 13 de agosto al 24 de septiembre de 2020. Los países foco de este estudio fueron aquellos en los cuales se ha implementado el Programa Ganar-Ganar: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay. A continuación, los resultados de la Encuesta aplicada, así como Proyecciones, Conclusiones y Expectativas.

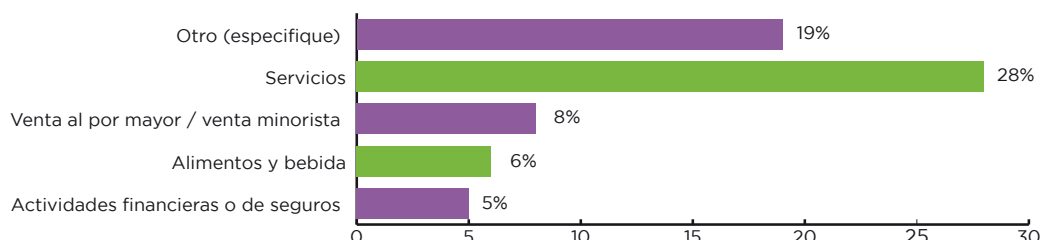
I. CARACTERIZACIÓN DE LA EMPRESA Y SU FUERZA LABORAL





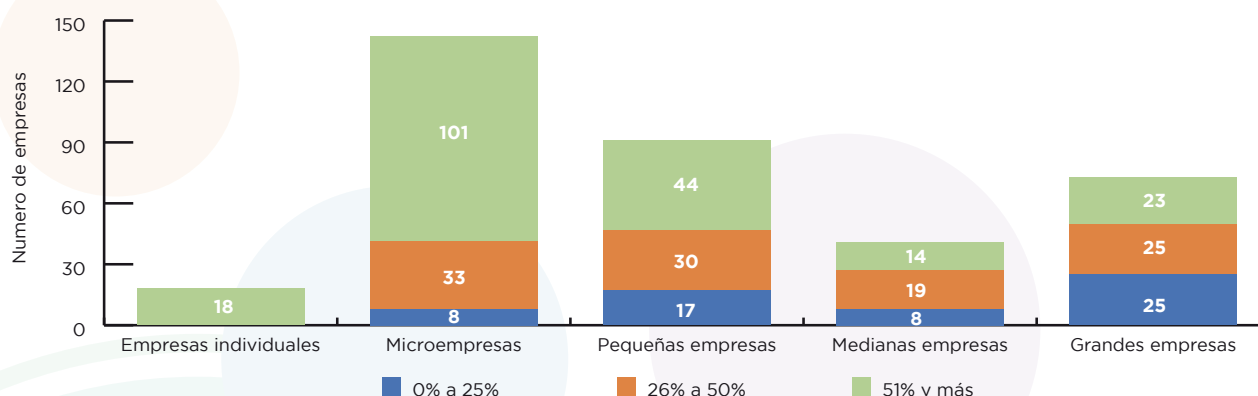
Las empresas participantes en la encuesta provienen principalmente del sector servicios y 2 de cada 3 cuentan con menos de 50 trabajadores, en tanto el 20% corresponde a empresas con más de 200 trabajadores.

Sector económico



Del total de empresas participantes, el 55% emplea más mujeres que hombres, lo que se concentran mayormente en micro, pequeñas y medianas empresas, vale decir, el trabajo femenino está menos representado en las grandes empresas, lo cual redunda en mayor fragilidad del empleo femenino frente a situaciones de crisis, como la actual pandemia.

Participación de mujeres en el total de dotación, según tamaño de empresa (en tramos porcentuales)

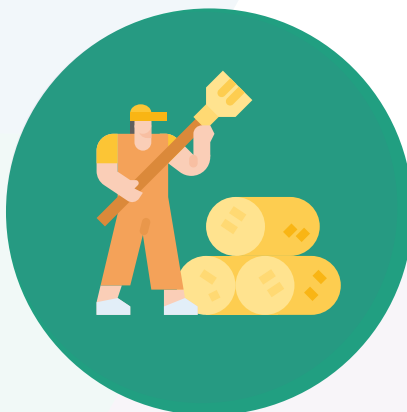


Es interesante destacar que en todas las empresas hay al menos una mujer en posiciones de liderazgo y en el 42% de los casos, el equipo ejecutivo es mayoritariamente femenino, lo cual se relaciona positivamente con una mayor dotación femenina. Esto podría explicarse por los registros utilizados para extender la invitación a responder la encuesta, que incorporan algunas agrupaciones de mujeres empresarias y también porque, dada la temática, existe una mayor tendencia a responder por parte de mujeres.

Mujeres en posiciones ejecutivas según dotación femenina

% mujeres en posiciones ejecutivas / % dotación femenina	0% a 25%	26% a 50%	51% y más	Total
0% a 25%	31	19	11	61
26% a 50%	25	68	47	140
51% y más	2	20	124	146
Total	58	107	182	347

II. IMPACTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19 EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA



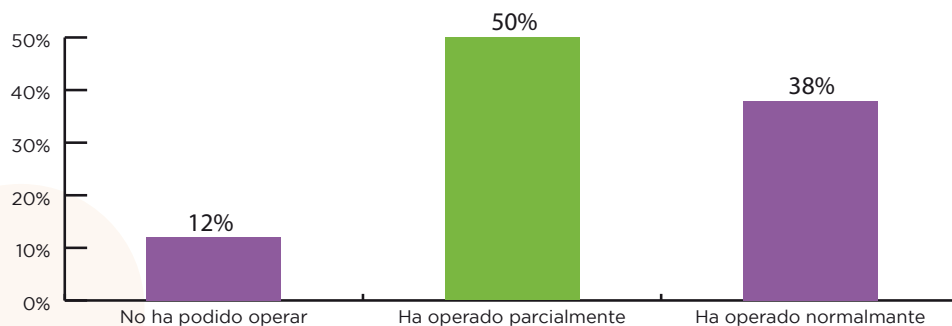


El 62% de las empresas han visto afectados, en distinto grado, sus niveles de operaciones, llegando en el 12% de los casos a paralizarlos totalmente.

Sin embargo, el impacto no ha sido el mismo comparando las empresas de menor y mayor tamaño. En el caso de las grandes empresas, el 62% ha podido operar con normalidad, en las más pequeñas sólo un 31% ha podido continuar operando sin mayores interrupciones.

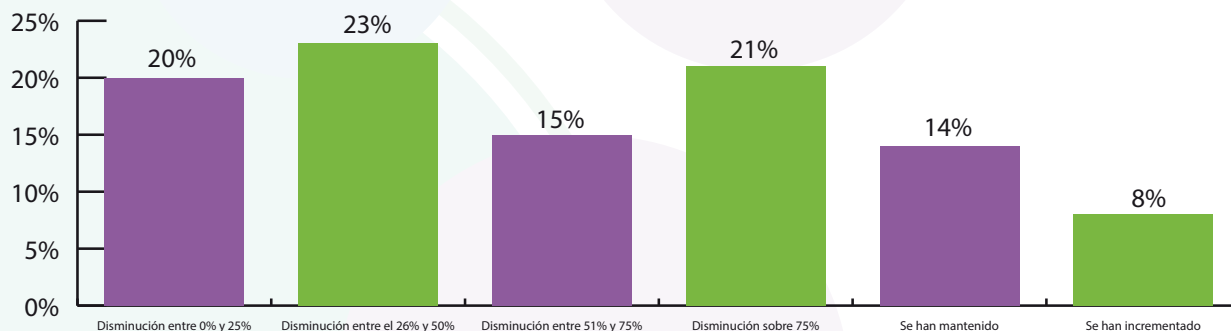


Impacto en las operaciones de la empresa

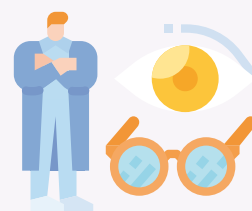
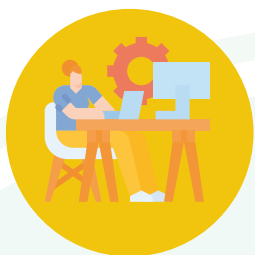


Lo anterior deja de manifiesto la fragilidad de las micro y pequeñas empresas ante situaciones de una crisis, tan repentina y profunda como la que se está transitando. Lo anterior se ve también reflejado en la caída de ventas, donde el 44% de las micro y pequeñas empresas declara haber sufrido una disminución sobre el 50% de sus ingresos versus un 12% en las grandes.

Disminución ingresos por venta



III. MEDIDAS TOMADAS POR LA EMPRESA EN RELACIÓN A TRABAJADORES DURANTE LA PANDEMIA

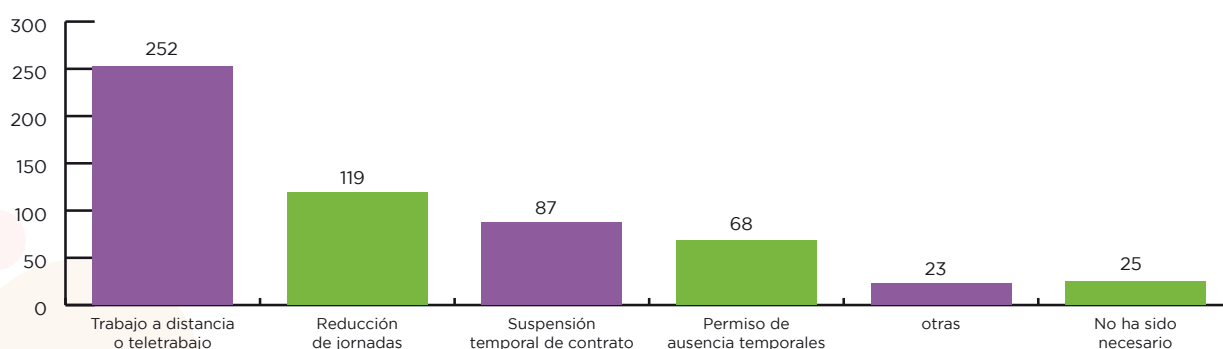




Ante el cierre de locales y de cuarentenas obligatorias adoptadas en los países, las empresas debieron reorganizar a sus trabajadores para intentar mantener la continuidad de sus operaciones, adoptando diversas medidas, generalmente combinadas.

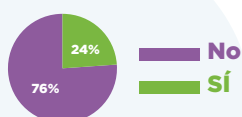
La medida más recurrente ha sido el trabajo a distancia, de hecho, el 73% de las empresas declara haberlo implementado. También la reducción de jornada y la suspensión temporal de contrato estuvieron dentro de las prácticas implementadas. Se observa una menor adopción de teletrabajo en las empresas más pequeñas en comparación a las grandes, lo que podría explicarse por el tipo de actividad que realizan y también por no contar con la tecnología adecuada.

Formas de organización del trabajo en pandemia



El 24% de las empresas, principalmente empresas medianas, recurrieron a despidos. Si se compara con el alto impacto en las operaciones, puede concluirse que las empresas han realizado un importante esfuerzo por retener a sus trabajadores, apoyados en muchos casos por medidas específicas de los respectivos gobiernos.

Despidos a consecuencia de la pandemia

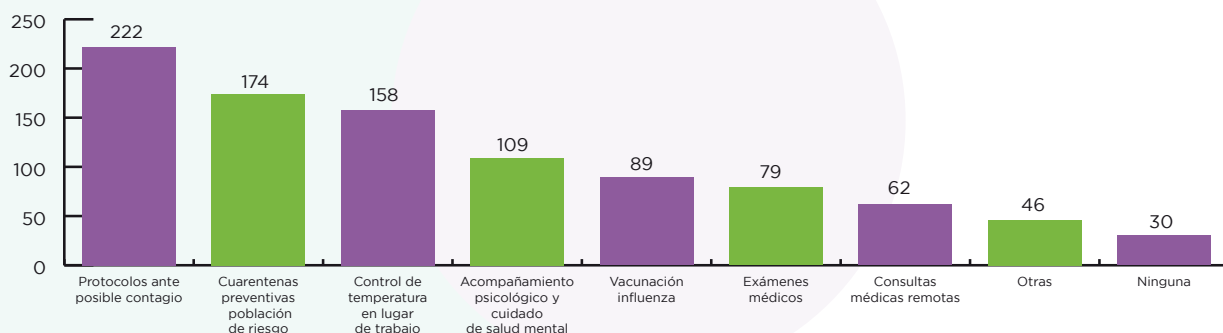


Disminución promedio en dotación

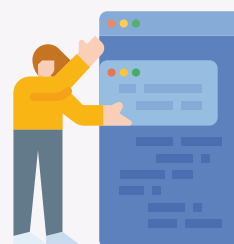


Durante la pandemia, se constata que las empresas han jugado un rol clave en cuanto a la entrega de información a sus trabajadores y familias sobre medidas de prevención de contagio y autocuidado. Así también ha sido muy activa en la implementación de medidas sanitarias al interior de sus instalaciones, a través de la elaboración y gestión de protocolos sanitarios, cuarentenas preventivas a personas de riesgo, control de temperatura en el lugar de trabajo, entre otras acciones. Cabe destacar que el 30% de las empresas ha brindado apoyo psicológico a sus trabajadores.

Acciones de protección de la salud de trabajadores



IV. POLÍTICAS Y ACCIONES PERMANENTES DE LA EMPRESA RELATIVAS A DIVERSIDAD, EQUIDAD Y PROMOCIÓN DE MUJERES



El 68% de las empresas encuestadas indicó no contar con una política de género, escrita y conocida por toda la organización, y sólo un 32% indicó sí tenerla.



Políticas y acciones con enfoque de género en las empresas

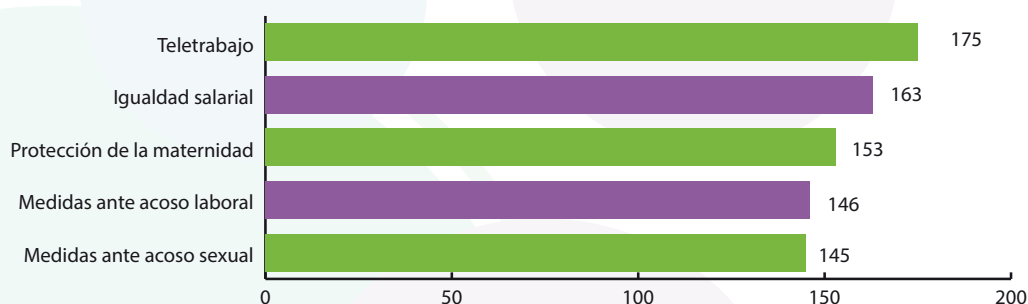
Política de género / Dotación femenina	0% a 25%	26% a 50%	51% y más	Total
Sí	23	34	61	118
No	35	73	139	247
Total	58	107	200	365

Pudo constatar que el hecho de contar con una mayor proporción de mujeres en la fuerza laboral de las empresas encuestadas, no ha impulsado particularmente la generación de política de género a su interior.

En cuanto a las políticas con enfoque de género que han estado implementando las empresas, el 50% dijo contar con política de teletrabajo. Este dato llama la atención por dos razones, la primera es que siendo un fenómeno nuevo, ha adquirido tal relevancia, que las empresas han reaccionado generando una política específica para su gestión. Lo segundo es que pueda ser considerado como “política con enfoque de género”, lo que podría interpretarse desde el paradigma de que trabajar desde casa posibilita a la mujer cumplir con su carga laboral al mismo tiempo de hacerse cargo del trabajo doméstico y cuidado familiar, normalizando de alguna manera dicha situación.

Otras políticas que se destacan son la de igualdad salarial entre hombres y mujeres y la protección a la maternidad. Con respecto a otras acciones implementadas por las empresas, se mencionaron licencia parental, flexibilidad laboral, comités de diversidad, licencia maternal extendida, grupos de apoyo y de afinidad entre mujeres.

Políticas y acciones con enfoque de género en las empresas



Las empresas participantes compartieron algunas buenas prácticas con respecto a acciones con perspectiva de género que habían adoptado en respuesta a la pandemia. Entre estas destacan, facilidades para mujeres jefas de hogar, madres y/o en embarazo/lactancia; promoción, apoyo y/o comercialización del trabajo de mujeres emprendedoras o de escasos recursos, cuyo pasar económico pueda verse afectado por el COVID-19; capacitaciones, mentorías y charlas en temáticas de género y diversidad e inclusión; grupos de ayuda y soporte entre trabajadoras; fortalecimiento de prácticas de equidad en cuanto a sueldos y a representación; prevención o apoyo ante violencia doméstica a través de campañas y programas.

V. PROYECCIONES Y EXPECTATIVAS



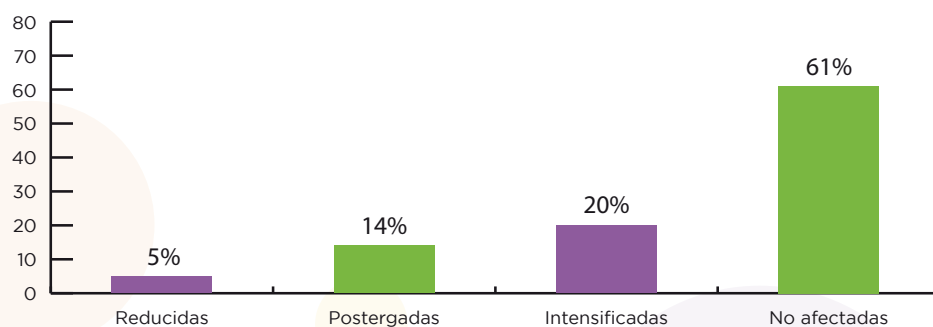


Uno de los graves efectos económicos de la pandemia ha sido el fuerte impacto en la participación laboral femenina, haciendo retroceder de manera significativa lo logrado en los últimos años.

A objeto de revisar si también pudiese estar generando un retroceso en las políticas con enfoque de género al interior de las empresas, los resultados de la encuesta permitieron concluir que en el 61% la mayoría de las empresas éstas no serán afectadas producto de la crisis y más aún, el 19% señaló que serán intensificadas. No obstante, el 5% expresó que éstas serán reducidas y un 14% indicó que serán postergadas.



Afectación de las políticas y acciones de género de la empresa

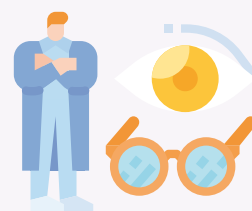
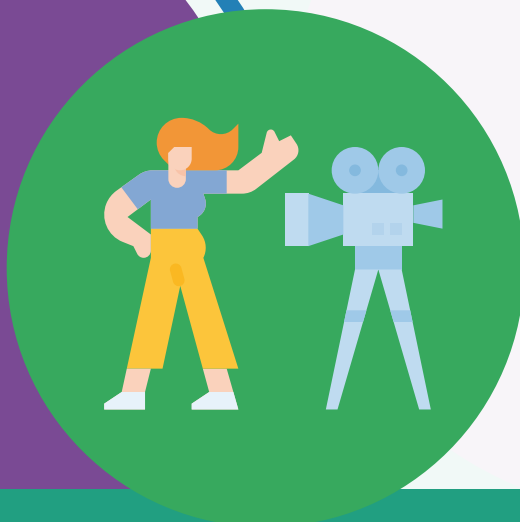
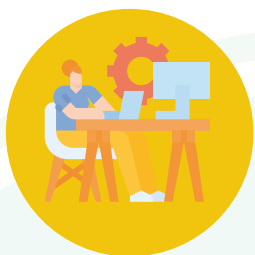


En cuanto a las perspectivas futuras de recuperación, el 72% de las empresas estima que no volverán a sus niveles de venta antes de un año, lo que da cuenta de que prima la convicción entre los participantes de la encuesta de que esta crisis se mantendrá por un largo tiempo y que la recuperación será más bien lenta. En línea con lo anterior, podrían esperarse nuevos despidos. De hecho, el 27% responde que es una opción que considera llevar a cabo.

Proyección de despidos según tamaño de la empresa

Nuevos despidos / Tamaño de la empresa	Micro empresas	Pequeñas empresas	Medianas empresas	Grandes empresas	Total (N°)
Sí	27	33	14	22	96
No	115	58	27	51	251
Total	142	91	41	73	347

VI. POLÍTICAS PÚBLICAS EN APOYO A LA **FUERZA LABORAL FEMENINA**





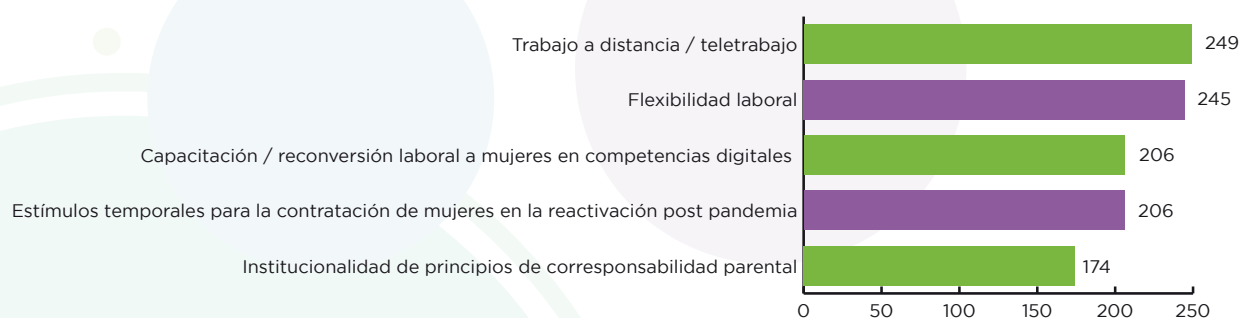
El 91% de las empresas declaró que es una necesidad el desarrollo de políticas públicas que posibiliten la implementación de acciones por parte de las empresas, en beneficio de sus trabajadoras y sólo un 9% indicó que no lo estimaba necesario.

Las medidas concretas como el trabajo a distancia y la flexibilidad laboral son las áreas de políticas públicas que tuvieron mayor preferencia y de hecho un 68 % y 67% de las empresas las mencionaron, respectivamente. Les sigue la capacitación o reconversión laboral a mujeres en competencias digitales, temas que fueron seleccionados por el 56% de los participantes, y estímulos temporales para la contratación de mujeres en la reactivación post pandemia, con igual porcentaje.

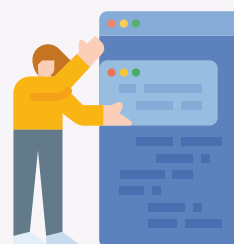
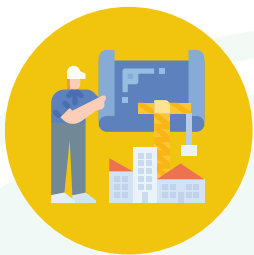


En cuanto a las otras iniciativas formuladas por los participantes de la encuesta, las empresas mencionaron la reducción de impuestos y cargas laborales, tanto para los trabajadores como para las empresas, así como la corresponsabilidad familiar, el establecimiento de cuotas de género y el estímulo a la contratación de mujeres profesionales. Asimismo, políticas afirmativas para mujeres en puestos directivos, fomento la contratación de mujeres del sistema penitenciario, creación de más guarderías públicas en las comunidades, entre otras.

Políticas públicas que ayudarían a mitigar el impacto de la pandemia en la fuerza laboral femenina



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES





En síntesis, y a partir de la información recolectada, se puede concluir que la crisis económica derivada de la pandemia COVID-19 ha impactado con mayor fuerza a las empresas micro, pequeñas y medianas, que es donde se concentra la mayor proporción de mujeres trabajadoras.

Por consiguiente, esta crisis ha golpeado con dureza a las mujeres no solo por haber perdido o ver amenazada su fuente laboral, sino por las dificultades que enfrentan para seguir generando ingresos y al mismo tiempo hacerse cargo del trabajo del hogar y el cuidado familiar, en la medida que no cuenten con apoyo necesario y las guarderías y colegios permanezcan cerrados.

Si bien es cierto las empresas encuestadas en su gran mayoría han logrado retener a sus trabajadores y no generar despidos, apoyados en muchos casos por programas de ayuda estatales, las expectativas son inciertas y se prevé que la salida de esta crisis se extienda en el tiempo y por consiguiente, aún es temprano para predecir que el mercado laboral tienda a estabilizarse. Mientras esta situación de incertidumbre económica subsista, la situación de fuerza laboral femenina seguirá siendo inestable y frágil. Por ello resulta prioritario implementar medidas que busquen impulsar el empleo femenino, facilitando su reincorporación al trabajo.

A partir de las propuestas recogidas, se agrega la necesidad de prácticas laborales más flexibles para los trabajadores en general, la supresión de barreras a la contratación femenina, programas de capacitación mediante los cuales las mujeres puedan aumentar sus competencias y diversificar sus oportunidades de trabajo, desempeñándose en industrias en las que tradicionalmente no han estado presentes.

A la vez se requiere incidir en una transformación cultural para avanzar hacia una mayor corresponsabilidad en las labores parentales. Esta pandemia ha dejado de manifiesto el gran desequilibrio que existe en cuanto a la carga extra de trabajo no remunerado de las mujeres y las dificultades que les implica continuar generando ingresos y además exponiendo su salud física y mental. Se trata de construir una sociedad más justa y esta puede ser una gran oportunidad.

