

# Efectos de la pandemia en el empleo de las mujeres

Agosto de 2020



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social  
**Argentina**

Comisión Tripartita  
de Igualdad de Oportunidades

**Agradecimientos:**

A las organizaciones de la CTIO que están día a día buscando alternativas para mitigar los efectos de la crisis por el Covid-19 en el trabajo y en lxs trabajadorxs.

Especialmente aquellas que nos acercaron su experiencia, AMET, APSEE, FESPROSA, PECIFA, SGBATOS. Sindicato Empleadxs de Comercio, UPAPC, UPJET, UTEDYC, UTHGRA, MECAME, UIA, UITBA, CESSI, CAC.

**Diseño del cuestionario, análisis de datos, redacción del documento:**

Equipo de la Coordinación de Equidad de Género, Diversidad Sexual e Igualdad de Oportunidades en el Mundo Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social:

Laura Bernstein, Alicia Kossoy, Cecilia Vitacco, Daniel Meschini.

**Coordinación general:**

Cristina Antúnez.

# Efectos de la pandemia en el empleo de las mujeres

---

## Introducción

El presente informe es una síntesis del relevamiento sobre el impacto de la pandemia en cada sector de actividad, realizado por organizaciones sindicales y empresariales que integran la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades. Este relevamiento contribuyó al intercambio del diálogo social de la primera reunión plenaria del año 2020.

El Covid-19 puso de manifiesto las desigualdades en el mercado laboral: las desigualdades de géneros que afectan a los sectores de actividad más feminizados y más expuestos, y las desigualdades de derechos entre quienes están más protegidos en el trabajo registrado y quienes son más vulnerables en el trabajo informal.

Se describen, en primer lugar, los sectores de actividad relevados; luego, cómo la pandemia tuvo un impacto heterogéneo en el trabajo de las mujeres, y por último, las acciones realizadas por las organizaciones que integran la CTIO para preservar el empleo femenino durante la pandemia y contribuir a reducir las desigualdades e inequidades en el mundo laboral.

## 1. Los sectores y actividades relevados

Las actividades relevadas por las organizaciones sindicales corresponden a sectores altamente feminizados (salud, educación, trabajo en casas particulares, comercio minorista); actividades esenciales con tasa marginal de feminización (suministro de agua y energía, fuerzas armadas, telecomunicaciones, periodismo); actividades estacionales (agropecuarias) y actividades no esenciales que aún siguen interrumpidas en gran parte del territorio nacional (turismo y gastronómicos y actividades deportivas).

Por su parte, el relevamiento del sector industrial realizado por la UIA y la UIPBA comprende varias actividades principalmente de la región AMBA, y el de CESSI al sector informático. MECAME da cuenta de una encuesta realizada a más de 2000 mujeres empresarias en todo el territorio.

## CUADRO 1

### Organizaciones sindicales que participaron del relevamiento

Organización	Actividad	Sector económico según clasificación internacional industrial uniforme	Grado de feminización (*)	Actividad esencial	Trabajo en aislamiento
AMET	Educación técnica	Enseñanza	73,1%		Sí
APSEE	Personal Superior de Energía	Electricidad, gas y agua	16,8%	Sí	Solo administrativo
FESPROSA	Salud	Servicios sociales y de salud	71,1%	Sí	En parte
PECIFA	Personal civil de FFAA	Seguridad	(**) Ejército: 14% Armada: 19% Fuerza Aérea: 26%	Sí	Solo administrativo
SGBATOS	Sanidad	Captación, depuración y distribución de aguas	24%	Sí	Sí, en su mayoría
Sindicato Empleadxs de Comercio	Empleadxs de comercio	Comercio por mayor, comercio por menor	45,6%	Alimentos y elementos de salud e higiene	Solo administrativo
UPAPC	Casas particulares	Trabajo doméstico	99%	Sí (sector) No (mayoría)	No
UPJET	Personal jerárquico Telecom	Telecomunicaciones	26,2%	Sí	Sí, en su mayoría
UTEDYC	Entidades deportivas y civiles	Recreación	Otros servicios 48,9%	No	No
UTHGRA	Turismo y gastronomía	Servicios de hotelería y restaurantes	45,9%	No	No

**Fuente:** elaboración propia en base a \*Boletín de empleo y remuneraciones por sexo. Observatorio del empleo y la dinámica empresarial. MTEySS según datos SIPA. Junio 2019 y \*\*datos Ministerio de Defensa. Marzo 2020.

## CUADRO 2

### Organizaciones de representación empresaria que participaron del relevamiento

Organización		Representación
MECAME	Mujeres Empresarias de la Confederación Argentina de medianas empresas	Representación de mujeres de medianas empresas
UIA	Unión Industrial Argentina	Unión de grandes industrias
UIPBA	Unión Industrial de la Provincia de Buenos Aires	Representación del empresariado industrial bonaerense
CESSI	Cámara de Empresas de Software y Servicios informáticos	Representación del empresariado del software

## 2. Impacto heterogéneo y desigualdad en el mercado laboral

El impacto de la pandemia en el mundo laboral ha sido muy heterogéneo, tanto a nivel territorial como también según el tipo de actividad (esencial/no esencial). Pero sobre todo ha puesto en evidencia las desigualdades de derechos entre quienes trabajan en empleos registrados y no registrados. A su vez, por la segregación horizontal los sectores altamente feminizados tuvieron un impacto singular.

Analizaremos a continuación estas cuatro dimensiones.

### Heterogeneidad territorial

Cabe mencionar que al momento del relevamiento, el impacto del Covid-19 fue mayor en la región del AMBA y en algunas provincias como Chaco, Río Negro y Neuquén, tanto por la tasa de contagio como de morbilidad. Además en estas regiones donde el aislamiento social ha sido más prolongado, la suspensión de numerosas actividades no esenciales ha sido mayor.

### Heterogeneidad por sector de actividad

La caída de la producción y la demanda ha afectado gran parte de las empresas industriales y de servicios, en todas las regiones, pero fueron las “actividades no esenciales” las que

tuvieron el peor impacto en términos económicos y de empleo. Algunas de ellas siguen suspendidas en todo el territorio nacional (turismo, espectáculos, deportes, etc.). En el sector gastronómico y hotelero se han cerrado el 95% de los establecimientos<sup>1</sup> manteniendo solo los servicios gastronómicos de hospitales y plantas de elaboración de alimentos.

Cabe destacar que, pese al contexto adverso, la industria ha sido capaz de sostener la producción de bienes esenciales, incluso reconvirtiendo sus actividades a la nueva situación. Así, empresas del sector textil y confección, del metalúrgico y del automotor incursionaron respectivamente en la producción de barbijos y elementos de protección; productos para la adaptación de respiradores para tratamientos de coronavirus y producción de máscaras protectoras destinadas a personal de servicios esenciales.

El sector del comercio fue muy afectado con excepción de las actividades de venta de alimentos (cadenas de supermercados y comercios de cercanía) mientras que la intensificación/reconversión del trabajo en forma remota (venta por internet) resultó marginal respecto de la dotación total de personal.

Según el informe de la UIA, la caída del empleo desde los inicios del mes de marzo se vio agravada principalmente por la reducción de contrataciones más que por el aumento de la salida, ya que por ley se prohibieron los despidos. Para la UIA, el impacto será mayor en el AMBA (Ciudad de Buenos Aires y Partidos del Gran Buenos Aires), región más afectada por la pandemia y por la extensión del aislamiento y donde las mujeres representan el 25% del empleo industrial.

La EIL indica para el mes de abril una caída de empleo diferenciado según sexo, menor impacto mensual para las mujeres (de -0,4% cuando el total es de -0,6%) que la de los varones (-0,7%). Sin embargo, este dato puede corresponder a una menor representatividad en la muestra del sector de servicios comunales, sociales y personales, en donde las mujeres toman mayor representatividad, así como a una mayor composición en las bajas de tareas no calificadas y operativas (las cuales conformaron el 78% de las bajas en abril).

## **Desigualdad de derechos entre sector del empleo registrado y sector del empleo informal**

La paralización (total o parcial) de muchas actividades económicas puso en evidencia las desigualdades de derechos en el mercado laboral, exponiendo en primer plano la situación de precariedad de asalariadxs del sector informal, como es el caso de un alto porcentaje de trabajadoras de casas particulares, y de comercios minoristas que se han visto en la imposibilidad de seguir trabajando, con la consiguiente pérdida total de sus ingresos.

---

<sup>1</sup> Información de UTGHRA.

## Heterogeneidad sectorial por tasa de feminización

Como se mencionó, la crisis del Covid-19 afectó el trabajo de las mujeres en los sectores de actividad más feminizados, ya sea sobreexponiéndolas al contagio en actividades esenciales, o incrementando el horario cuando realizan trabajo remoto, como veremos más adelante.

En el cuadro a continuación se presentan los sectores de actividad con mayores tasas de feminización.

### CUADRO 3 Actividades con mayores tasas de feminización

<b>Trabajo doméstico remunerado</b>	<b>99,1%</b>
Enseñanza	<b>73,1%</b>
Servicios sociales y de salud	<b>71,1%</b>
Confecciones	<b>56,8%</b>
Servicios de organizaciones empresariales	<b>56,4%</b>
Servicios NCP (no especificados)	<b>48,9%</b>
Seguros y AFJP	<b>48,7%</b>
Servicios de hotelería y restaurantes	<b>45,9%</b>
Comercio al por menor	<b>45,6%</b>

**Fuente:** Boletín de género de la Secretaría de Estudios Laborales del MTEySS. Los datos corresponden al SIPA del 1er. trimestre de 2019.

### 3. Principales impactos en el trabajo de las mujeres

La crisis generada por la pandemia del Covid-19 está produciendo grandes cambios en todas las relaciones sociales y el mundo del trabajo no escapa a esta situación. A continuación, se detallan los cinco aspectos más destacados en el relevamiento que expresan el impacto de la crisis en el trabajo de las mujeres de los sectores analizados.

#### Incremento de la carga de cuidado de las mujeres

El Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) implicó, especialmente para las mujeres, una sobrecarga de trabajo por la superposición de la jornada laboral con las tareas domésticas y de cuidado. Sumado a la improvisada adopción de trabajo remoto, se implementaron clases no presenciales en todos los niveles y el cierre de espacios de cuidado de primera infancia.

Los bajos niveles de corresponsabilidad en las tareas domésticas derivaron en que, independientemente del territorio o del tipo de actividad (esencial o no esencial), todas las trabajadoras y mujeres empresarias se han visto afectadas por el aumento de la carga de cuidado de niños, adultos mayores, personas con discapacidad o enfermedad y del trabajo doméstico no remunerado en general.

Una encuesta realizada por UNICEF Argentina reveló que el 51% de las mujeres reconoce una mayor sobrecarga de tareas de cuidado, especialmente en la limpieza de la casa, cuidado de niños, ayuda en las tareas escolares y preparación de comidas.<sup>2</sup>

#### La inseguridad por sobreexposición al contagio por las condiciones de trabajo

Las trabajadoras de la salud, y también las empleadas de casas particulares que realizan asistencia y actividades de cuidado de niños, adultos mayores y personas enfermas, así como quienes realizan trabajos voluntarios o docentes, en su mayoría mujeres, que atienden comedores escolares barriales o comunitarios, se han visto más expuestas al contagio. También se observó una extensión del horario laboral en los trabajadoras de la salud (y personal civil de FFAA) para atender la gran demanda y reemplazar al personal con licencia por enfermedad.

Otros sectores expuestos por la interacción personal son el comercio minorista y el de venta de comida, aunque con dotaciones de personal más reducidas por la modalidad “take away”.

---

<sup>2</sup> <https://www.unicef.org/argentina/media/7866/file>



## Cambios en las condiciones de trabajo

El trabajo remoto es la gran novedad en el Mercado de trabajo durante el aislamiento social. Si bien su aplicación data de tiempos prepandemia, la necesidad de adaptarse a las nuevas condiciones hizo que se generalizara, aunque es marginal en las actividades industriales, de construcción o primarias. Muchas empresas industriales y de servicios han adoptado el teletrabajo, sobre todo en actividades administrativas, de finanzas y de ventas. Una reciente encuesta realizada por la UIA<sup>3</sup> a más de 700 empresas de todos los sectores y regiones indicó que entre el 20% y el 25% pueden realizar las tareas de forma remota, y un 60% indicó poder hacerlo pero en forma parcial.

El trabajo remoto implicó para muchas trabajadoras una **extensión del horario** de trabajo y al coincidir los espacios de trabajo con los domésticos también se trabajó en grandes dificultades para conciliar trabajo de cuidado y trabajo para el Mercado.

En varias actividades se registraron dificultades por la ausencia de equipamiento adecuado, conectividad y espacios apropiados para trabajar, todo en situación de aislamiento laboral sin la capacitación y prevención necesaria.

La encuesta realizada por UTEDYC indica que el 80% de lxs trabajadorxs comenzó a realizar trabajo remoto sin capacitación; el 82% debió ir en persona a la entidad a llevar o traer materiales; 47% no recibió de parte de la empresa ninguna clase de elemento o servicio para trabajar en forma remota (notebook, celular, impresora, insumos, pago de internet o línea telefónica, etc.); 63% debe combinar el trabajo con el cuidado, lo que supone una sobrecarga extenuante asumida principalmente por las mujeres. Y se han producido suspensiones cuando las condiciones de trabajo en el hogar no garantizaban requisitos mínimos para la actividad laboral.

El sector del comercio minorista tuvo que modificar las condiciones de trabajo para prevenir el contagio de sus trabajadorxs y del público en general que ingresa a los locales. Adaptando las instalaciones, capacitando al personal, implementando protocolos de cuidado.

La encuesta de MECAME indicó que se incorporaron nuevas tecnologías, aunque la falta de equipamiento fue un obstáculo para implementar los cambios con mayor importancia.

## Disminución de ingresos

Incluso quienes tienen un empleo registrado y cuentan con mayor estabilidad laboral sufrieron reducción de ingresos, ya sea por suspensiones, por haberse eliminado el presentismo, o las horas extras.

Esta situación se ve reflejada en el sector del comercio minorista de indumentaria (muy feminizado) y en la industria textil.

---

<sup>3</sup> Informe del relevamiento recibido de UIA.

Con respecto a las trabajadoras de casas particulares, cabe mencionar que el ASPO tuvo un gran impacto, teniendo en cuenta que su categoría más baja (tareas generales) fue señalada como actividad no esencial y solo estaban habilitadas aquellas categorizadas en tareas de cuidado a personas. UPACP registra que ha habido suspensiones sin cobro de haberes, se han incumplido en numerosos casos los decretos que impiden los despidos, se han adelantado vacaciones. Y señala que la alta informalidad (de alrededor del 70%) desprotege a las trabajadoras de todos los derechos relacionados con despidos, licencias, etc.

## Derechos laborales vulnerados

Pocos sectores fueron beneficiados con licencias tanto para trabajadorxs de más de 60 años, con enfermedades preexistentes o licencias para cuidar de hijxs. El sector público es uno de ellos (AYSA es una de las empresas que las otorgó). En algunos casos las y los trabajadorxs se vieron obligadxs a tomarse las licencias por vacaciones para poder cuidar (relevado por UPJET). Las licencias parentales para el cuidado de menores fueron mayormente asumidas por las mujeres.

En el trabajo de casas particulares, se han registrado cambios de categorías fraudulentas para posibilitar que las trabajadoras obtengan el permiso de circulación, sin que se reflejara este cambio en un ingreso suplementario.

## 4. Acciones realizadas por las organizaciones durante la pandemia para proteger el empleo y las condiciones de trabajo de las trabajadoras

Si bien el relevamiento se limitó a relevar las acciones de las organizaciones sindicales y cámaras empresariales cabe señalar algunos aspectos de las acciones de rescate y asistencia que se iniciaron desde el Estado nacional a los efectos de analizar su impacto en la vida y el trabajo de las mujeres.

Desde las políticas públicas el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP)<sup>4</sup> significó un importante alivio para paliar el negativo impacto de la crisis en la sostenibilidad de los puestos de trabajo y de la operatoria de las empresas.

La asistencia fue una herramienta dirigida a aquellos sectores que se vieron más afectados por las medidas de aislamiento, en especial en los casos de industria, comercio y construcción, sectores que previamente presentaban una larga serie de caídas en el empleo y en la producción. Un reciente informe de la Centro de Estudios para la Producción (CEP)

---

<sup>4</sup> [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe\\_de\\_panorama\\_productivo\\_-\\_junio\\_2020\\_version\\_resumida\\_final.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_de_panorama_productivo_-_junio_2020_version_resumida_final.pdf)

del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación presenta el alcance del programa en dichos sectores más vulnerables: un 27,1% del total de los beneficiarios fueron empresas industriales, 23,9% comercios y 7,8% de la construcción.

Por otro lado, la segmentación del Programa ATP por género presenta una mayor incidencia para las mujeres (las cuales presentaron una cobertura promedio del 65% del salario neto en comparación a la del 59% para hombres). Sin embargo, este dato puede indicar un mayor impacto por la brecha de ingresos salariales del 29% que afecta negativamente a las mujeres.

Cabe mencionar que, si bien no contamos todavía con datos precisos para analizar este impacto, puede señalarse que las políticas públicas dirigidas a cuidar el empleo generalmente son dirigidas a las industrias y los sectores de actividad masculinizados, con lo cual estas medidas poco impacto pueden tener en el empleo de las mujeres.<sup>5</sup>

Otra medida que fue sumamente relevante para mantener el empleo y cuidar los puestos de trabajo fue el acuerdo de suspensiones pautado entre la UIA y la CGT. El acuerdo estipula que aquellxs trabajadorxs que no pueden cumplir con sus tareas habituales por las medidas de confinamiento pueden ser suspendidos garantizando el 75% de sus salarios netos.

De este modo, las empresas que tomen esta medida asumen el compromiso de no efectuar despidos en tanto el acuerdo permanezca vigente. La medida no rige para los adultos mayores, trabajadores de grupos de riesgo, enfermos, embarazadas, o personal dedicado a tareas bajo el régimen de teletrabajo, quienes seguirán cobrando su salario de forma habitual. Esto último también rige para aquellos empleados de sectores exceptuados.

Las organizaciones de la CTIO que respondieron el relevamiento señalaron un conjunto de acciones que presentamos a continuación organizadas por sector de actividad.

## Sector Salud

FESPROSA está trabajando en todo el país en el aumento de testeos del personal, la incorporación a los comités de crisis a los representantes de lxs trabajadorxs, el redoblamiento del control de los procedimientos en los establecimientos privados y de la seguridad social, y la implementación de los convenios 155 y 187 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Federación trabaja por:

- La negociación paritaria para el sector público.
- La habilitación de un registro público de trabajadorxs afectadxs.

---

<sup>5</sup> Para mayor información sugerimos leer el reciente informe “Las brechas de género en la Argentina. Estado de situación y desafíos”, realizado por la Dirección Nacional de Economía Igualdad y Género del Ministerio de Economía de la Nación. Disponible en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf)

- En el sector se registraron avances en la participación en comités de crisis a nivel del Estado nacional con disparidades, en algunas provincias, municipios y centros hospitalarios de referencia.
- El reconocimiento del Covid-19 como enfermedad profesional mientras dure la emergencia sanitaria y durante un período posterior de 60 días.
- Existieron mejoras en la entrega de Elementos de Protección Personal.
- Se presentó un borrador del Plan de Cuidados para trabajadorxs de la salud. (A la fecha aprobado y consolidado).

## **Sector Trabajo doméstico remunerado (trabajadoras de casas particulares)**

Realizaron una cartilla y un spot para capacitar a empleadores y empleadas para la reincorporación post pandemia informando sobre los cuidados a tener en cuenta luego de que se levante el período de aislamiento obligatorio. En convenio con UNSAM realizaron un aplicativo para teléfonos Android.

Habilitaron un servicio de información para las afiliadas para conocer en cada territorio derechos y reglamentaciones del trabajo según fase del ASPO.

## **Sector Hotelería y gastronomía**

UTHGRA realizó una serie de capacitaciones en protocolos de seguridad y la publicación de cartillas para el personal proyectando el período post aislamiento.

## **Sector Agua y energía**

SGBATOS mencionó las campañas que venía realizando reforzando la idea del reparto de las responsabilidades familiares dentro del hogar, teniendo en cuenta que en la empresa es habitual que trabajen parejas, lo que describen como “la familia sanitarista”. También mencionaron el concurso *Cambiamos el cuento*, que propone el cambio del final de las historias tradicionales infantiles, intentando así promover el cambio de estereotipos de género.

APSEE realizó un ciclo de charlas sobre “Teletrabajo y Políticas de cuidado en tiempos de pandemia” (el 60% realiza teletrabajo) con el objetivo de crear conciencia para reglamentar el tiempo de trabajo, el derecho a la desconexión, armonizar tiempos de cuidado y tiempos de trabajo.

## Otras medidas sugeridas por organizaciones sindicales y empresariales

A nivel de representaciones empresarias han realizado capacitaciones, rondas de negocio y conferencias on line (CAME; UIA) así como confección de protocolos para adaptarse a las condiciones de seguridad en el trabajo.

La cuestión de la reglamentación del teletrabajo suscitó numerosas opiniones divergentes. Desde organismos sindicales fue señalada la necesidad de implementar reglamentaciones que protejan los derechos del personal contratado (derecho a la desconexión, regulación del tiempo de trabajo, capacitación, provisión de herramientas necesarias de conexión, soft, equipos).

La UIA impulsó medidas de promoción y financiamiento para incentivar la adopción de herramientas digitales en la producción que brinden posibilidades de extender y mantener el trabajo remoto.

CAME por su parte presentó una propuesta de modificación de la Ley de Teletrabajo que se puede consultar en el siguiente link:

<https://redcame.org.ar/contenidos/circular/Consideraciones-de-CAME-sobre-el-proyecto-de-Ley-de-Teletrabajo.12426.html>

## 5. Estudios realizados o en marcha

Organizaciones sindicales, empresariales y de la sociedad civil realizaron relevamientos durante esta etapa del ASPO para conocer más en profundidad las condiciones de trabajo durante la pandemia y en particular la situación de las mujeres trabajadoras. Hubo estudios sobre las situaciones de violencia doméstica y de reparto inequitativo de la tarea de cuidado entre varones y mujeres. Otros relevamientos indagaron sobre la seguridad y exposición al virus de trabajadores y trabajadoras, así como incremento de horas en la jornada laboral de las mujeres. A continuación, se mencionan los estudios que llevaron adelante las organizaciones de los sectores relevados.

### Sector Salud

El Comité Nacional de cuidado de trabajadoras y trabajadores de la Salud (organizaciones sindicales, ministerio) realiza una encuesta para conocer la situación del trabajador/a y su posible exposición al virus desde que sale de su hogar hasta que regresa; si está en un área de transmisión; si tiene factores de riesgos o comorbilidades; si dispone de equipos de protección personal y sabe utilizarlos y si es supervisado.

Consta de tres ejes sobre normas y acuerdos laborales; formación y capacitación; y también hace hincapié en la medición y categorización de los riesgos en el proceso de trabajo. Los

resultados de la encuesta servirán para modificar procesos, mejorar la supervisión, cambio de turnos en los lugares de mayor riesgo y hacer capacitaciones.

El alcance comprende 20 hospitales públicos de las provincias de Buenos Aires, Río Negro, Santa Fe, Entre Ríos y Chaco y en los hospitales nacionales. Próximamente Catamarca, Misiones y Córdoba.

*Primeros resultados:*

Se crea el comité cuando se percibe que el 15% de infectados es personal de Salud. Y 800 muertos. La encuesta indica un alto porcentaje de feminización, entre 65 y 72%.

Se observa la falta de perspectiva de género en las políticas de cuidado de lxs trabajadorxs: se detectan problemas en las licencias para embarazadas, licencias por cuidados, y problemas de acoso sexual en el lugar de trabajo.

## Sector Educación

Encuesta de SUTEBA (5000 docentes de Provincia de Buenos Aires): “Encuesta provincial de trabajo docente en contexto de aislamiento”.

El relevamiento señala que más del 90% vio aumentada su carga laboral; el 43,5% no cuenta con una computadora de uso exclusivo. Solo el 36,7 tenía experiencia previa en educación a distancia. Trabajan en comedores escolares lo que no son población de riesgo para distribuir comida a alumnxs.

78,4% son el principal sostén económico de sus hogares y el 41,3% de ellos vio reducidos sus ingresos.

## 6. Conclusiones

La pandemia pone de manifiesto las inequidades de género existentes, a la vez que las profundiza. Las mujeres siguen estando más representadas que los varones en los trabajos precarios, en el trabajo informal. Sus trabajos fueron muy afectados por las medidas del aislamiento preventivo adoptadas. La recreación, el turismo, la gastronomía, la hotelería, la organización de eventos, las peluquerías, son actividades donde trabajan muchas mujeres y estos sectores son probablemente los que más sufren las consecuencias del aislamiento. En la Argentina estos serán los sectores que más tardarán en reanudar sus actividades.

Como consecuencias a resaltar de esta crisis, se destaca la generalización del trabajo en forma remota en situación de aislamiento. Esta modalidad de trabajo, con limitaciones, pero asociada al teletrabajo, se ha profundizado como estrategia para sostener algún nivel de actividad. Esta opción, como forma de organizar el trabajo, no es nueva. La promesa de una organización del trabajo más flexible siempre sugirió mayor autonomía en el manejo de los tiempos, ahorro de tiempo en traslados, mayor promoción del trabajo por cuenta propia en la

lógica del emprendedorismo y, en particular para las mujeres, más facilidades para balancear vida laboral y responsabilidades del cuidado. Sin embargo, hay que señalar las adecuaciones que esta modalidad requiere y avanzar en discusiones sobre las problemáticas que pueden producirse. El espacio de diálogo tripartito es un ámbito privilegiado para fijar posición sobre esta realidad.

El convenio 190 y su Recomendación sobre violencia y acoso en el ámbito laboral alcanza a esta modalidad de trabajo; su ratificación implicará una serie de adecuaciones tanto normativas como culturales.

El relevamiento da cuenta del trabajo que gran parte de las organizaciones sindicales está llevando adelante para acompañar a las mujeres y sus familias en esta situación crítica. Medidas que van desde el reparto de alimentos, la definición de protocolos de seguridad para el regreso al trabajo, capacitaciones, acuerdos para evitar despidos, participación en comités de crisis, hasta la entrega de insumos de cuidado y seguridad.

Por otra parte, el propio Estado ha desplegado medidas de rescate al empleo articulando acciones con los Estados provinciales y municipales. Continúa siendo un desafío el análisis de estos apoyos económicos con perspectiva de género para comprender cómo han impactado en el empleo de las mujeres.

# Anexos

---

## ANEXO 1 - Cuestionario

### CONSULTA DIAGNÓSTICA SOBRE EFECTOS DE LA PANDEMIA EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD

Organización:

FECHA:

#### Impacto en el sector de actividad por la crisis del Covid-19

- a. ¿De qué manera el sector fue afectado por la crisis del Covid-19?
- b. ¿Hubo actividades que se suspendieron (aislamiento social)?
- c. ¿Hay actividades que requieren mayor exposición (actividades esenciales)?
- d. ¿Hubo actividades que tuvieron que reconvertirse?
- e. ¿Cómo afectó la cantidad de trabajo de las mujeres?
- f. ¿Afectó de manera diferente a mujeres y varones?
- g. ¿Cómo se modificó la calidad del empleo? ¿Teletrabajo, trabajo con mayor extensión horaria, riesgos de salud por la exposición?
- h. ¿Cómo afectó el aislamiento social en la carga de trabajo total de las trabajadoras, incluyendo las tareas de cuidado y domésticas?
- i. Especificar diferencias o particularidades regionales o provinciales.

#### Opinión sobre el alcance de la implementación en el sector de las políticas públicas para hacer frente a la crisis

- a. ¿Se han recibido beneficios del Programa de Asistencia de emergencia al Trabajo y la Producción?
- b. ¿Cómo se protege el trabajo de las mujeres en el sector con estas políticas?
- c. ¿Se han implementado medidas de seguridad en el trabajo para proteger a lxs trabajadorxs?
- d. ¿Se han detectado necesidades de proporcionar equipamiento y/o elementos de software para el teletrabajo? ¿Se han podido cubrir estas necesidades?



### **Propuestas de acciones en el sector para proteger la cantidad y calidad de empleo en las trabajadoras**

- a. Qué alertas visualizan y qué desafíos encuentran para proteger la calidad del empleo de las trabajadoras en el sector.
- b. Qué acciones se pueden implementar para potenciar la corresponsabilidad (licencias parentales, por enfermedad y por cuidado para varones; flexibilización horaria en el trabajo remoto para varones y mujeres, etc.).
- c. Otras.

## **ANEXO 2 - Links de interés**

### **UPACP Recomendaciones para trabajadorxs y empleadorxs**

[https://www.ospacp.org.ar/wp-content/uploads/2020/05/RECOMENDACIONES-OSPACP-UPACP-POR-EL-COVID19\\_26052020.pdf](https://www.ospacp.org.ar/wp-content/uploads/2020/05/RECOMENDACIONES-OSPACP-UPACP-POR-EL-COVID19_26052020.pdf)

<https://www.ospacp.org.ar/wp-content/uploads/2020/06/Retorno-Seguro-Covid-19-Servicio-dom%C3%A9stico-Resumen-TRABAJADOR-A-REVISADO.pdf>