

BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO

IMPACTOS DE LA COVID-19 Y MEDIDAS IMPLEMENTADAS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
ENCUESTA A EMPRESAS - IMPACTOS DE LA CRISIS COVID-19 Y MEDIDAS IMPLEMENTADAS	6
PRINCIPALES RESULTADOS	7
PERFIL DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES	8
AFECTACIÓN DE LA CRISIS COVID-19 SOBRE LA PRODUCCIÓN Y EL EMPLEO	9
MEDIDAS DE SALUD E HIGIENE IMPLANTADAS	10
MEDIDAS DE MONITOREO DE CUIDADO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	11
MEDIDAS PARA REDUCIR EL RIESGO DEL TRABAJO PRESENCIAL	11
MEDIDAS PARA COORDINAR EL TRABAJO A DISTANCIA	12
MEDIDAS PARA TRANSMITIR INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE EL AUTOCUIDADO DURANTE LA CRISIS	13
MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN.....	13
MEDIDAS PARA PREVENIR O ACOMPAÑAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL HOGAR ENTRE COLABORADORAS	14
IMPACTO DE LA CRISIS COVID-19 SOBRE EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS MUJERES	15
BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO	17
BANCO GENERAL	18
BANISTMO.....	20
CELSIA	22
MICROSOFT.....	25
MORGAN & MORGAN.....	27
ARTÍCULOS DE INTERÉS	37
GÉNERO Y TRABAJO: EL RETO DE LA IGUALDAD	38
EL PLENO DESARROLLO SOSTENIBLE SOLO ES POSIBLE SI LOGRAMOS LA IGUALDAD DE GÉNERO	41
IMPACTOS DE LA COVID-19 EN EL DESARROLLO HUMANO Y LA IGUALDAD DE GÉNERO EN PANAMÁ.....	44
CUIDADOS Y COVID-19. LAS EMPRESAS COMO ACTOR CLAVE PARA UNA NUEVA NORMALIDAD CON CORRESPONSABILIDAD.....	49
INVERSIÓN SOCIAL, GÉNERO Y DIVERSIDAD - CLAVES PARA LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA	53
ACCIÓN EMPRESARIAL POR LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	56
RECURSOS ADICIONALES	58
BIBLIOGRAFÍA	59

Introducción

La crisis de la COVID-19 ha puesto en evidencia la desigualdad y las carencias estructurales que, como sociedad, debemos transformar para poder lograr una sociedad más justa, inclusiva, equitativa, resiliente, consciente y sostenible.

Según el estudio de la CEPAL¹, se espera una contracción del PIB en América Latina del 9.1%; para Panamá la contracción económica se proyecta alrededor del 6.2% del PIB. Si colocamos en perspectiva estos números, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral comunicó que se proyecta una tasa de desempleo a final de año de hasta un 25% y un aumento en la informalidad de hasta el 55%.² Es importante destacar que antes de la crisis la tasa de desempleo de las mujeres era de 8.8% versus un 5.8% para los hombres, es decir que el aumento del desempleo aumentará también la brecha entre hombres y mujeres, especialmente cuando miramos la población joven de menos de 29 años, donde se sitúa en torno al 15% para los hombres y el 21% para las mujeres.

En cuanto a la informalidad, antes de la pandemia era más alta entre las mujeres que entre los hombres, principalmente en actividades de cuidados y trabajo del hogar donde 9 de cada 10 personas empleadas son mujeres. La Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá manifiesta que el 59% de contratos suspendidos pertenecen al sector de hotelería y 50% al sector de los restaurantes³, sectores que tienen un 65% de ocupación de mujeres.

Podemos afirmar que la crisis está teniendo impactos diferenciados en las mujeres y las afectaciones que han vivido

podrían retroceder los avances en materia de Derechos Humanos e Igualdad de Género.

Debido a este contexto y la necesidad de abogar por una respuesta integral a la crisis y con enfoque de género, en el marco de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), se unen en un esfuerzo mancomunado el Ministerio de Desarrollo Social, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, ONU Mujeres, el Banco Interamericano de Desarrollo y Sumarse - Pacto Global Panamá para el levantamiento de este documento, como fotografía de la prácticas empresariales llevadas a cabo por empresas a favor de la igualdad de género.

Este documento presenta el análisis de los resultados de una encuesta realizada a 53 empresas panameñas, de diferentes sectores y tamaños, sobre prácticas laborales en materia de igualdad de género que han adoptado frente a la COVID-19. Cabe destacar que la mayoría de las empresas participantes reportan una reducción a su producción, acompañada de la adopción de teletrabajo como forma de seguir operando. Esta nueva forma de trabajar ha llevado a algunas empresas a tomar medidas de apoyo a la conciliación de sus trabajadoras y trabajadores. Es así como 6 de cada 10 empresas señalan impactos diferenciales de género asociados a la sobrecarga de trabajo por el trabajo no remunerado (tareas del hogar, de apoyo a hijos e hijas en su educación, entre otras).

Dada la importancia de contar con prácticas empresariales concretas, cinco

¹ https://www.cepal.org/sites/default/files/presentation/files/final_final-200819_propuesta_informe_cuidados_rev_abi_0.pdf

² <https://forbescentroamerica.com/2020/08/18/panama-eleva-25-tasa-de-desempleo-debido-a-pandemia/>

³ <https://www.panacamara.com/resultados-finales-de-ii-encuesta-empresarial-impacto-del-coronavirus-en-panama/>

empresas nos comparten las acciones que han tomado frente a la crisis, siendo estas: Banco General, Banistmo, Celsia, Microsoft y Morgan & Morgan. Las medidas que adoptan se pueden categorizar en:

- Medidas de salud e higiene
- Medidas de monitoreo de cuidado de la salud de las personas trabajadoras
- Medidas para reducir el riesgo del trabajo presencial y de trabajo a distancia
- Medidas para transmitir información y educación sobre el autocuidado durante la pandemia
- Medidas de apoyo a la conciliación,
- Medidas para prevenir o acompañar situaciones de violencia de género, y
- Otro tipo de medidas

Asimismo, el documento incorpora artículos por parte de las representantes de las instituciones promotoras del documento, en donde profundizan sobre la situación actual de las mujeres y la acciones que se deben tomar para promover una recuperación económica equitativa e inclusiva que no permita dejar a nadie atrás, en especial a las mujeres.

Un estudio de la firma consultora McKinsey⁴ revela que, si tomamos hoy acciones para acelerar el cierre de la brecha de género, el PIB de América Latina podría incrementarse en \$1.1 trillones de dólares al año 2025. Esto representa un aumento del 14%. Hoy más que nunca tenemos que apostar a impulsar acciones a favor de la igualdad de género, entendiendo el rol que las mujeres pueden jugar como acelerador para una recuperación económica no sólo

más equitativa y justa, sino también más rápida.

Para esto, el llamado es a trabajar y unirse a los esfuerzos por cerrar las brechas de género y realizar una inversión en las siguientes áreas: nivel educativo, inclusión financiera y digital, protección legal y trabajos de cuidado no remunerados, tal y cómo lo reflejan los diferentes artículos presentados en este documento.

Prácticas como incentivos y apoyos financieros desde un enfoque de igualdad, donde se priorice a las personas más necesitadas, tecnología e infraestructura para cerrar la brecha digital y que se tenga un acceso universal a la educación, creación de oportunidades económicas incluyentes, creación de capacidades, sensibilización y abogacía por nuevos roles de género que promuevan las corresponsabilidades y una distribución igualitaria del trabajo no remunerado y la creación de leyes y políticas que promuevan estructuras de cuidado accesibles y trabajo de cuidado remunerado son algunas de las acciones que han mostrado buenos resultados y que deberíamos impulsar.

No habrá desarrollo humano si no incluimos al 50% de la población que representan las mujeres. La nueva agenda de desarrollo sostenible a la que nos abocamos nos invita a pensar en un mundo más humano y sostenible, el cual solo lograremos cuando garanticemos la igualdad de género. Toda crisis trae consigo oportunidades; no perdamos la que se nos presenta hoy para reconstruir juntos, de mejor manera, nuestra sociedad.

⁴ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

ENCUESTA A EMPRESAS – IMPACTOS DE LA CRISIS COVID-19 Y MEDIDAS IMPLEMENTADAS

Elaborada por EnRed Panamá

Método de aplicación: Encuesta en línea

Periodo de realización: 09/07/20- 17/08/20

Número de respuestas obtenidas: 53

Principales resultados

>> Una alta proporción de las empresas participantes en la encuesta (7 de cada 10) ha visto reducida su producción como consecuencia de la crisis, aunque el impacto a nivel de empleo parece haber sido menor, con una tendencia al mantenimiento. Las perspectivas a medio plazo no parecen ser halagüeñas, previendo que el empleo se reducirá en muchas de ellas.

>> Con ratios superiores al 80%, las empresas participantes en la encuesta han reaccionado frente a la crisis COVID-19 dentro de su organización implantando medidas de salud e higiene, de monitoreo de la salud y contagios en las planillas, de reducción del riesgo de trabajo presencial y, sobre todo, de coordinación del trabajo a distancia. La aplicación de métodos de trabajo a distancia parece haber sido una de las soluciones aplicadas más extendida (9 de cada 10).

>> Las medidas de apoyo a la conciliación de las personas trabajadoras, si bien han sido implantadas en una proporción importante, no mantienen el mismo nivel de implementación que las anteriores. La flexibilidad horaria y el control de horas extras son las medidas más seguidas dentro de este bloque, pero ya alcanza a 7 de cada 10 empresas.

>> El desarrollo de medidas destinadas a la prevención o acompañamiento de situaciones de violencia de género entre

las empleadas es el que menor grado de respuesta ha obtenido, habiendo seguido acciones en este terreno apenas 4 de cada 10 empresas.

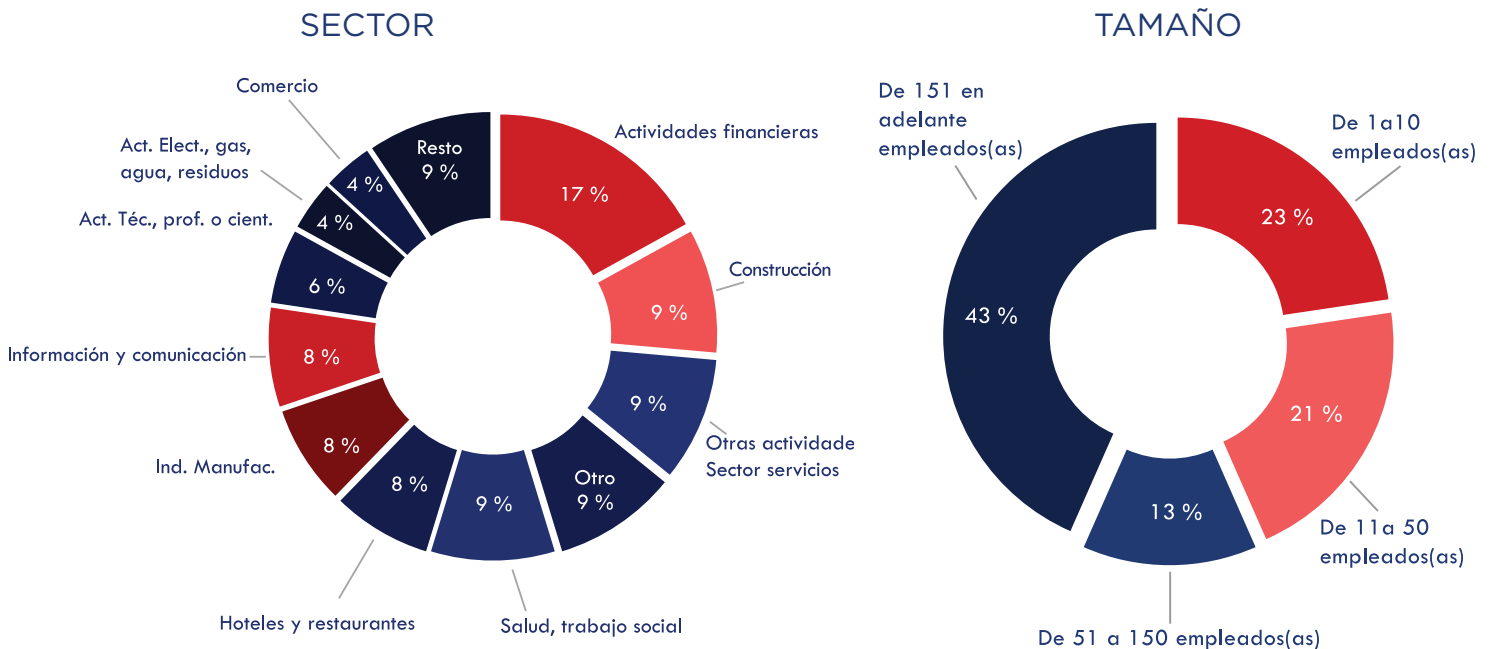
>> Las empresas encuestadas consideran en su mayoría (el 74%) que la crisis COVID-19 no va a producir cambios en el desarrollo profesional de sus empleadas, aunque 6 de cada 10 si han señalado impactos diferenciales de género asociados, principalmente, a la sobrecarga de trabajo que las mujeres tienen que asumir por la intensificación de las responsabilidades familiares y domésticas en el hogar.

>> Un 17% de las empresas han valorado, por su parte, que la situación laboral atravesada por sus colaboradoras ha supuesto avances en su desarrollo profesional, vinculándolo al hecho que ellas han mostrado una mayor predisposición y responsabilidad en el trabajo. Un 9% reconoce que la crisis, sin embargo, ha supuesto un retroceso en el desempeño profesional de sus colaboradoras por las dificultades en materia de conciliación señaladas.

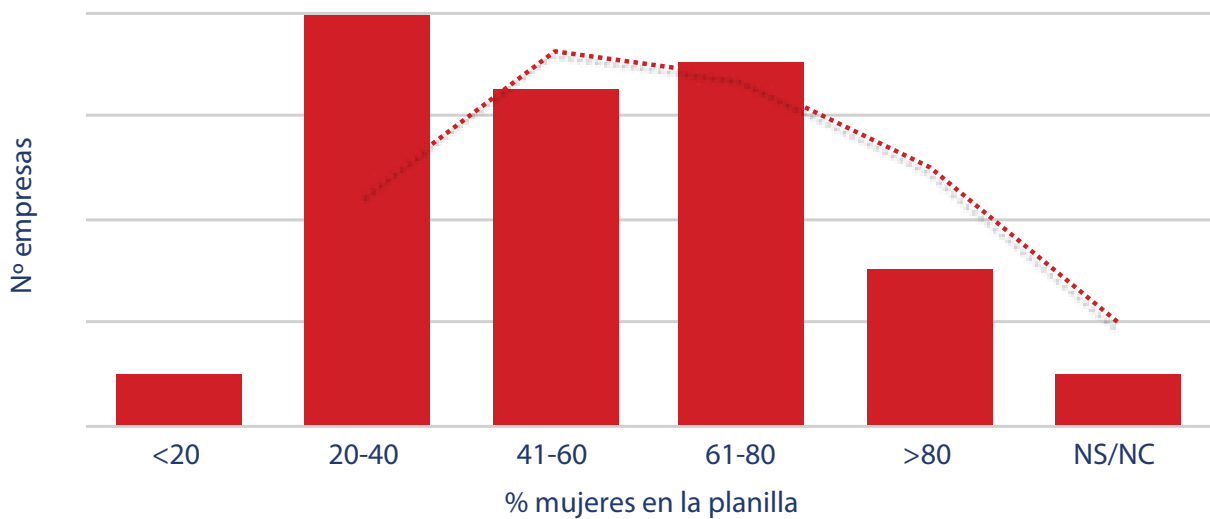
>> A lo largo de la encuesta no se identifican correlaciones evidentes entre el perfil de empresas y las respuestas dadas frente a la crisis considerando, en cualquier caso, que el tamaño de la muestra ha sido reducido (53 empresas).

Perfil de las empresas participantes

Las respuestas recibidas se corresponden con una heterogeneidad de empresas en función del sector de actividad, aunque han predominado las empresas del sector financiero (19%). La mayoría de las empresas (43%) que han participado en la encuesta son empresas grandes (de más de 150 personas trabajadoras), estando de un modo más distribuido el resto de empresas según tamaño. Respecto a la representación de mujeres en las planillas también existe gran heterogeneidad, con una importante variabilidad en las respuestas.



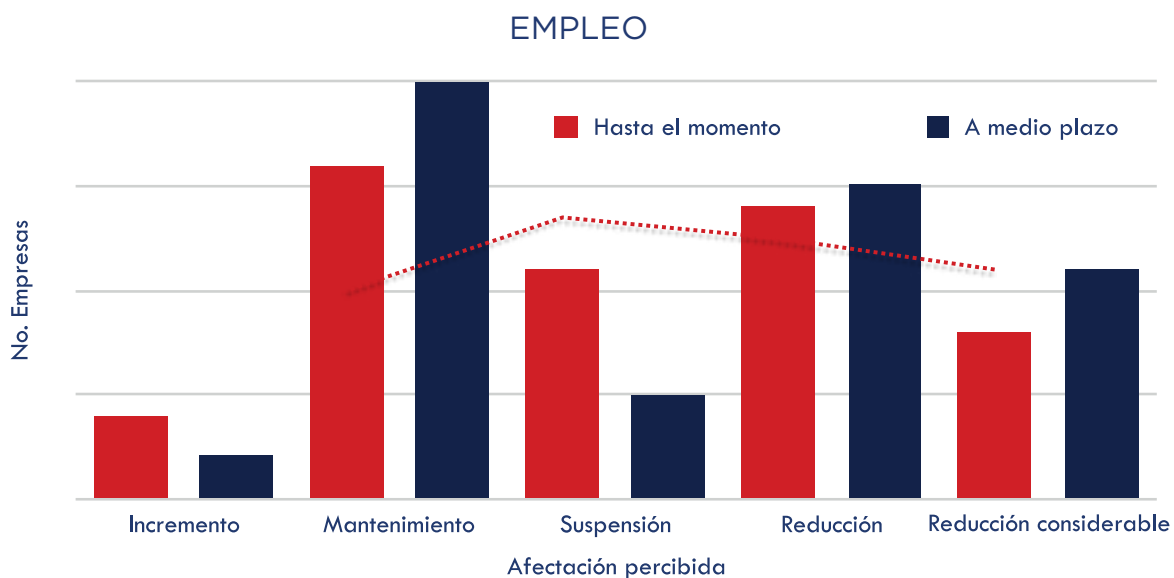
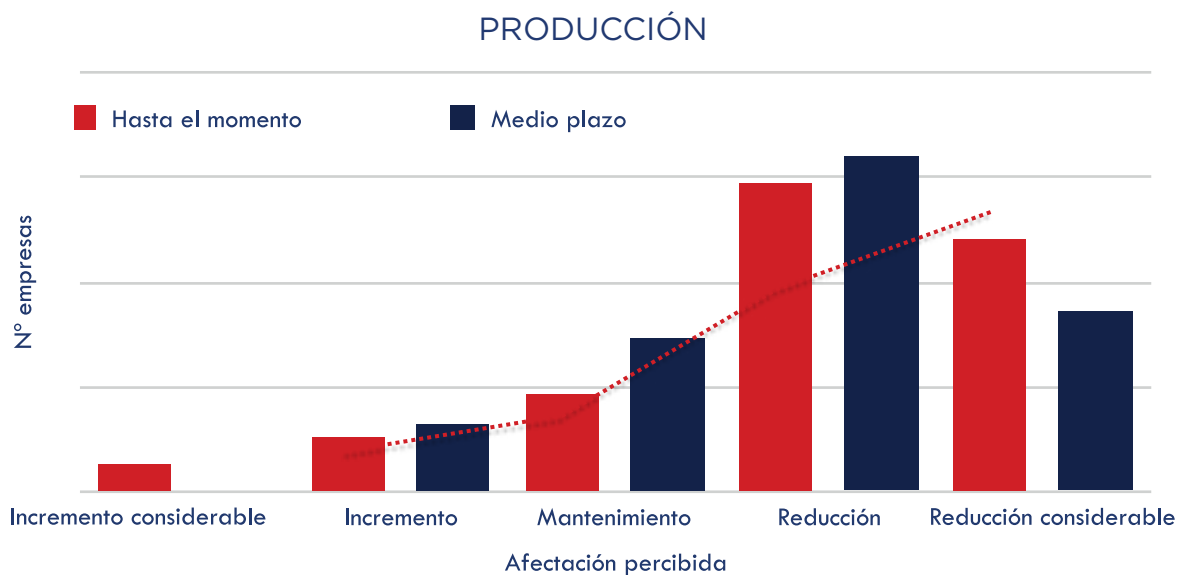
REPRESENTACIÓN DE MUJERES



Afectación de la crisis COVID-19 sobre la producción y el empleo

La crisis generada por la COVID-19 ha afectado sensiblemente la producción de las empresas participantes, siendo 7 de cada 10 en las que la producción se ha visto reducida, con perspectivas muy similares para el medio plazo. Un reducido número de empresas han visto incrementada su producción, pertenecientes al sector tecnológico, agrícola y de productos de limpieza.

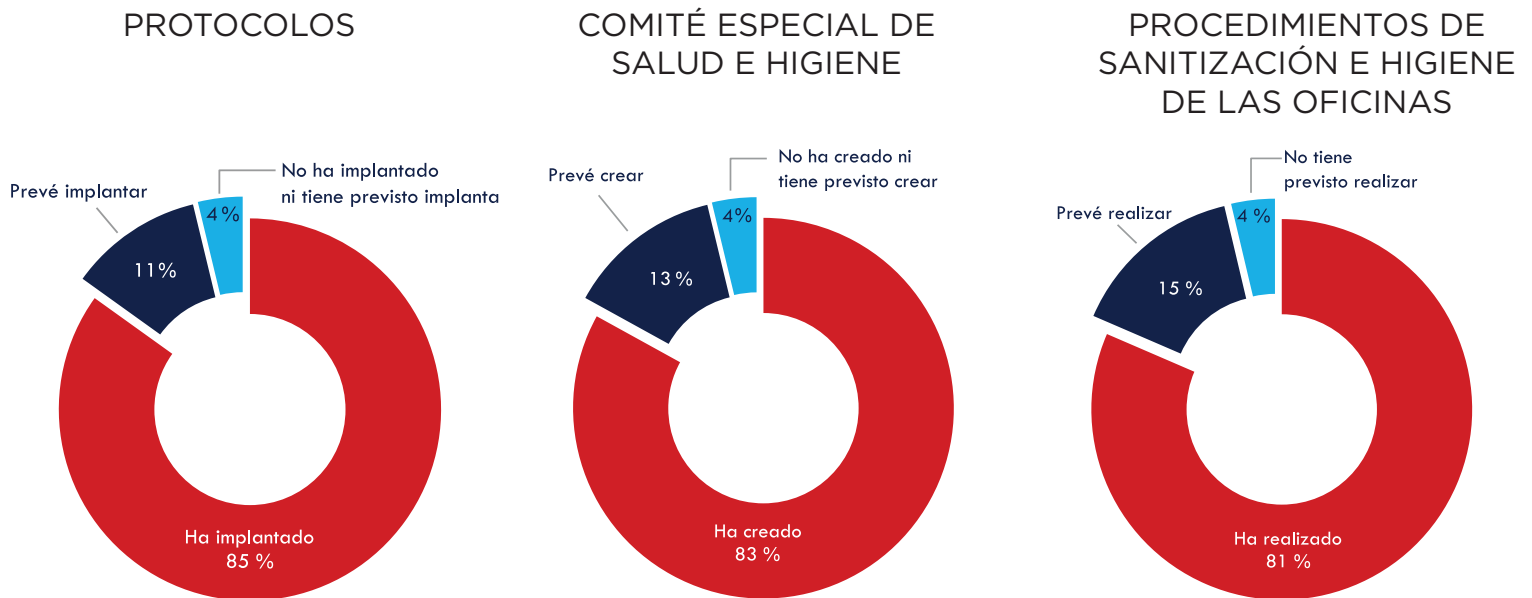
Desde el punto de vista del empleo, por su parte, la afectación parece haber sido menor, con 4 de cada 10 empresas que han visto reducir el número de personas colaboradoras, siendo la opción más recurrente la del mantenimiento de las planillas. A medio plazo aumenta ligeramente la previsión de reducción del empleo, con la mitad de ellas que se sitúan en esta postura, aunque continúa predominando la opción del mantenimiento, para el 38% de las empresas encuestadas. La suspensión de contratos ha sido hasta el momento una opción a la que se han acogido 2 de cada 10 empresas, pero en el mediano plazo solo la consideran 1 de cada 10.



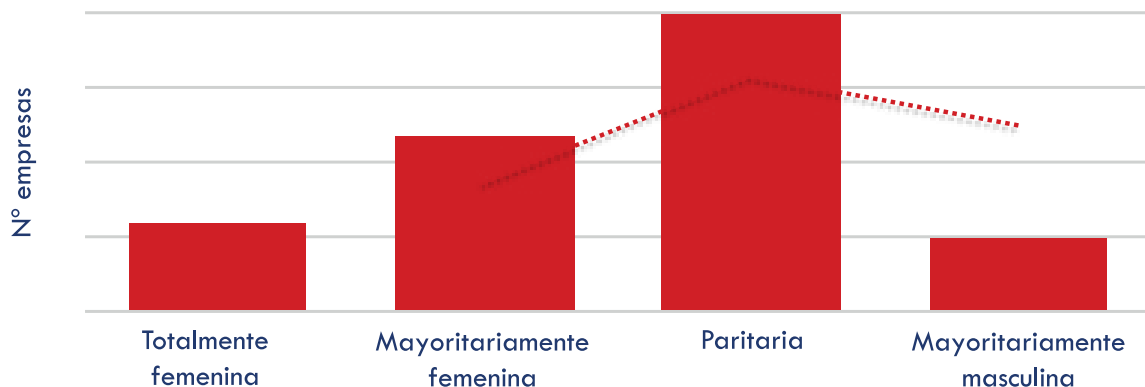
Medidas de salud e higiene implantadas

En respuesta a la crisis COVID-19, la inmensa mayoría de las empresas (más del 80%) han implantado los protocolos y Comités de Salud e Higiene que exige el MINSA y han realizado procedimientos de sanitización e higiene en las oficinas. El resto prevé implantarlo a corto plazo. Un escaso 4% no los ha implantado ni tiene previsto hacerlo, correspondiéndose estas con microempresas.

Por otro lado, destaca entre las respuestas obtenidas una importante representación de mujeres en los Comités de Salud e Higiene, con una composición por sexos paritaria (en el 47% de los casos) o mayoritaria o totalmente femenina (el 41% de las respuestas).



REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN EL COMITÉ

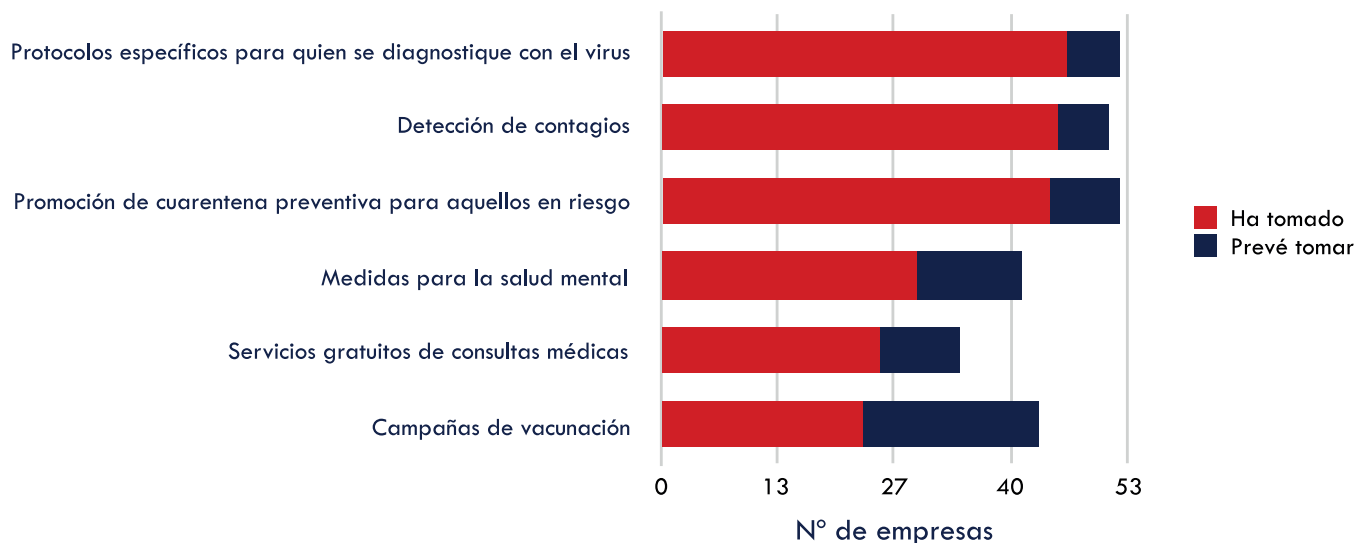


Medidas de monitoreo de cuidado de la salud de las personas trabajadoras

Las medidas orientadas a monitorear la salud y posibles contagios en las planillas obtienen un amplio grado de implementación por parte de las empresas, con más de 8 de cada 10 empresas que han implantado protocolos dirigidos a quienes se les diagnostica el virus, detección de contagios y cuarentena preventiva. En torno a la mitad de las empresas han implantado medidas para la salud mental, consultas médicas gratuitas o campañas de vacunación.

Entre las que han implantado en menor grado medidas en este ámbito se encuentran sobrerrepresentadas, aquí también, las microempresas.

MEDIDAS DE MONITOREO DE CUIDADO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS EMPLEADAS



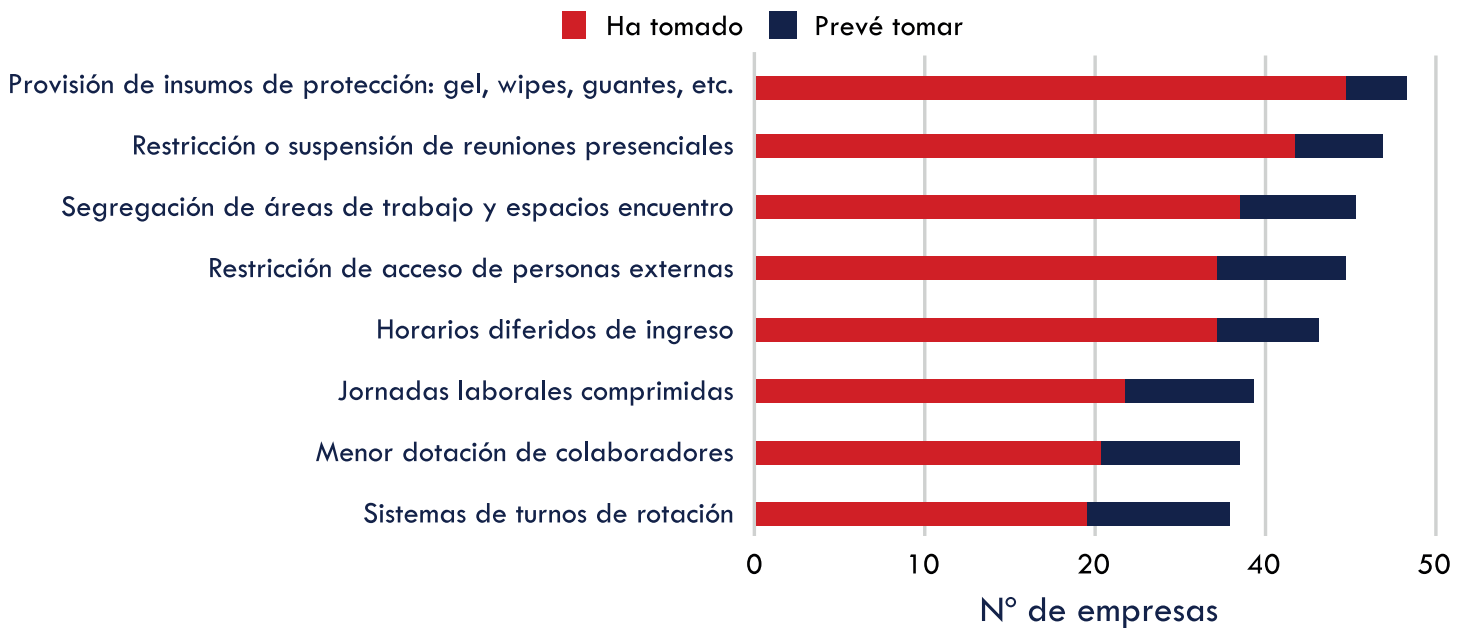
Medidas para reducir el riesgo del trabajo presencial

Prácticamente la totalidad de las empresas encuestadas declara haber implantado algún tipo de medida para reducir el riesgo del trabajo presencial.

El tipo de medida más generalizada es la provisión de insumos de protección (con el 87% de las empresas que la han implantado). Le siguen la limitación o suspensión de reuniones presenciales (79% de respuestas) y la segregación de espacios (72%). A su vez, 7 de cada 10 han implantado horarios diferidos de ingreso o han restringido el acceso de personas externas. Entre las medidas menos extendidas, las cuales han sido implantadas por la mitad de las empresas, están las jornadas laborales comprimidas, la menor dotación de colaboradores o el establecimiento de turnos de trabajo.

Dentro de esta tipología de medidas son las medianas empresas las que en menor grado parecen haberlas implantado.

MEDIDAS PARA REDUCIR EL RIESGO DE TRABAJO PRESENCIAL

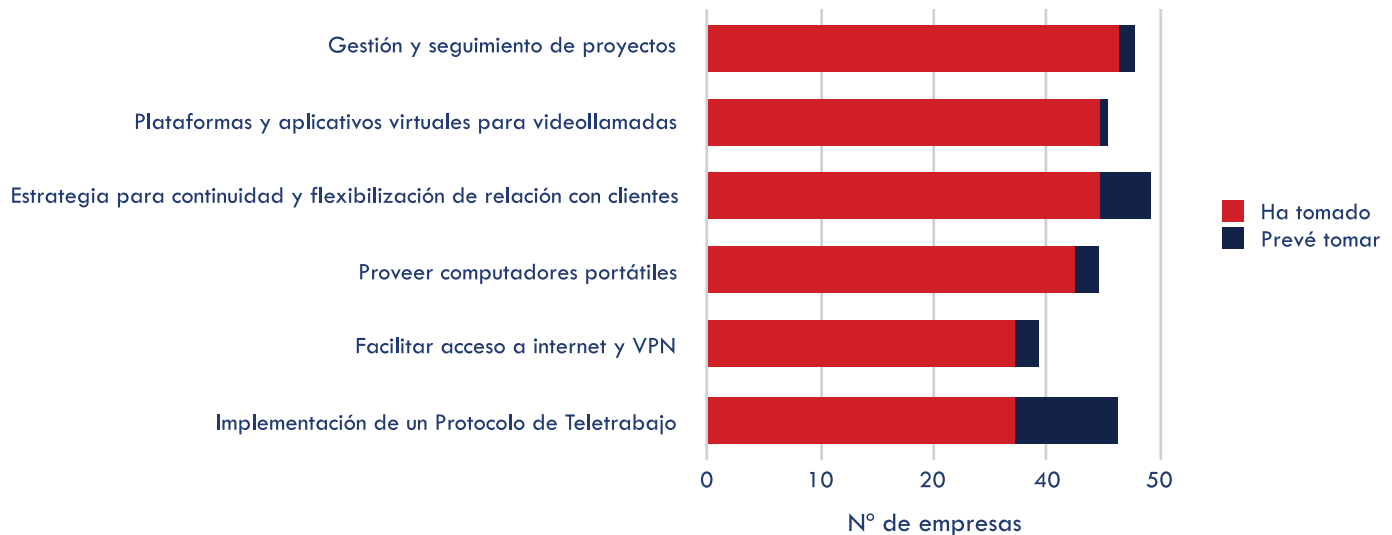


Medidas para coordinar el trabajo a distancia

Las medidas de coordinación del trabajo a distancia han sido las más implantadas por las empresas de la encuesta. Las más extendidas son la de gestión y seguimiento de proyectos (con un 91% de respuestas), las plataformas y aplicaciones para videollamadas y las estrategias para flexibilizar la relación con clientes (ambas con un 87%). Las medidas con menor grado de implantación, aunque con un 68% de empresas que las han implantado, han sido las de facilitar el acceso a Internet a las personas colaboradoras y los protocolos de teletrabajo.

En este capítulo, nuevamente, son las microempresas las que en menor grado han implantado este tipo de medidas.

MEDIDAS PARA FACILITAR LA COORDINACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA



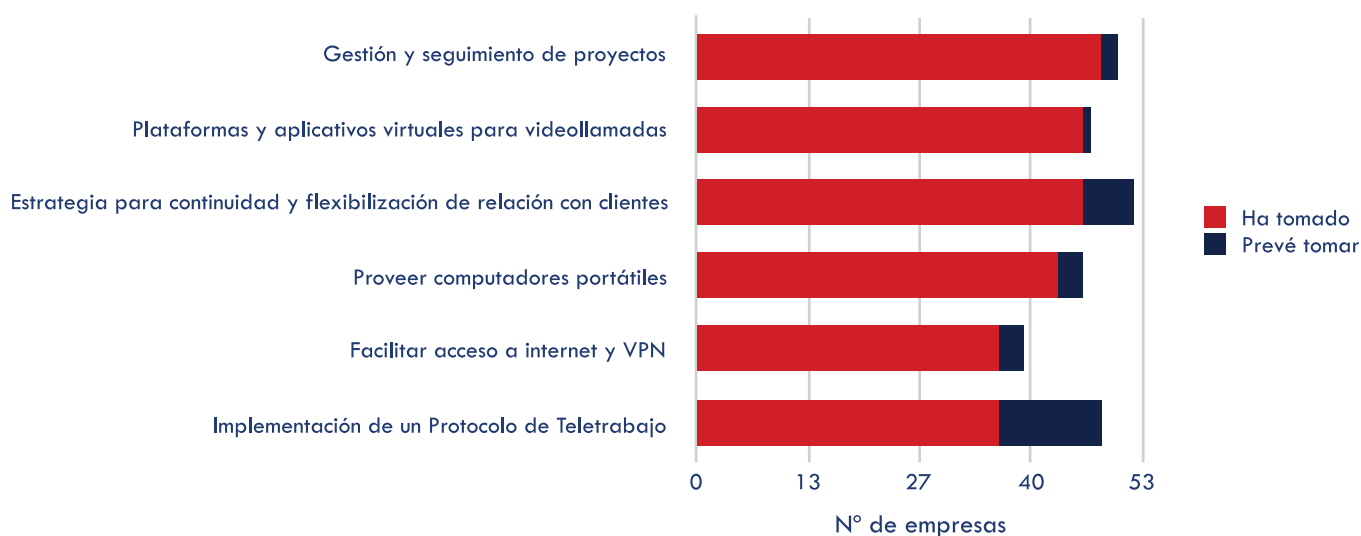
Medidas para transmitir información y educación sobre el autocuidado durante la crisis

Alrededor de 7 de cada 10 de empresas han puesto en marcha medidas para fomentar el autocuidado en sus planillas durante la crisis y las que no lo han hecho tienen previsto implementarlas.

En este grupo de medidas destacan las estrategias de comunicación transparente y la difusión de instructivos en la materia. En menor medida, aunque también implantadas por la mayoría, se han realizado campañas de comunicación, difusión de información sobre salud mental y charlas en torno a esta temática.

Respecto al perfil de empresas que han implantado este tipo de medidas no se identifica ninguna tendencia concreta.

MEDIDAS PARA TRANSMITIR INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE EL AUTOCUIDADO DURANTE LA CRISIS



Medidas de apoyo a la conciliación

Las medidas a apoyo a la conciliación (flexibilidad horaria, información para el manejo de responsabilidades familiares, campañas de corresponsabilidad para los varones...) parecen ser de las menos extendidas entre las empresas de la encuesta. Aunque una mayoría indican haberlas implantado o prevén hacerlo, son de las que menor nivel de respuesta han alcanzado.

La flexibilidad horaria es la que encuentran una implementación más generalizada (73% de las empresas), seguida ya a cierta distancia por el control de horas extras (62%). En torno a la mitad han desarrollado protocolos para evitar reuniones y comunicaciones fuera del horario laboral y suministrado información para el manejo de responsabilidades familiares. Apenas 1 de cada 5 ha lanzado campañas de sensibilización sobre corresponsabilidad a empleados varones o ayudas e incentivos a la contratación de servicios de cuidados. Este último tipo de medidas tampoco prevén implantarse en el futuro.

En este bloque de medidas se percibe cierta tendencia a que son las empresas medianas y grandes, y las más feminizadas, curiosamente, las que han aplicado en menor proporción este tipo de medidas.

MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

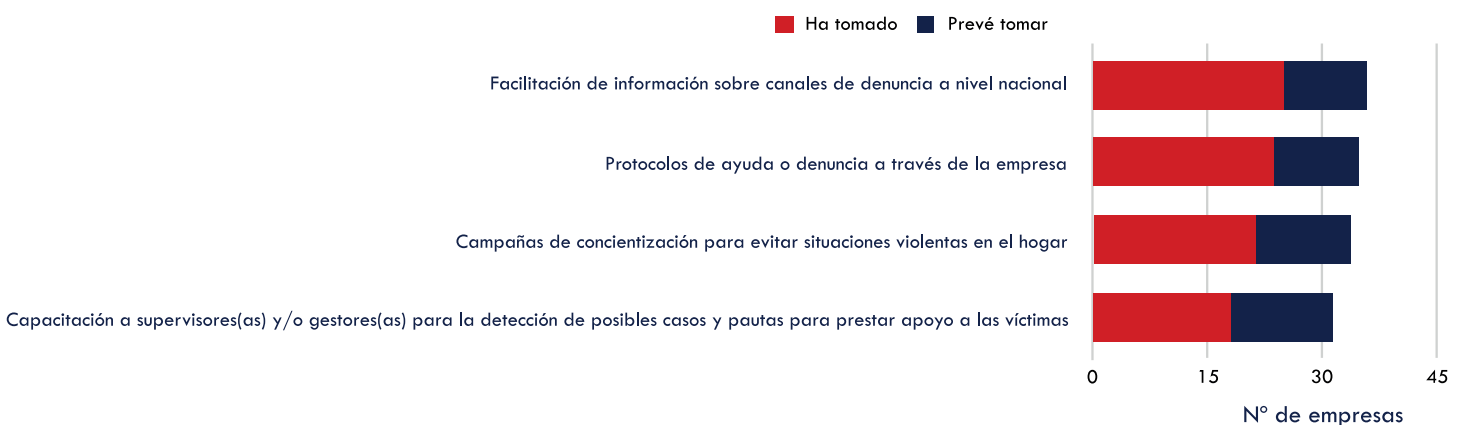


Medidas para prevenir o acompañar situaciones de violencia de género en el hogar entre colaboradoras

Finalmente, las medidas de prevención o acompañamiento frente a posibles situaciones de violencia de género son las que menos han aplicado las empresas de la encuesta (alrededor de 4 de cada 10 lo han hecho), sin que tampoco esté previsto hacerlo por la mayoría.

En este caso no se identifica un patrón claro respecto al perfil de empresas e implantación de medidas de este tipo.

MEDIDAS PARA PREVENIR O ACOMPAÑAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL HOGAR ENTRE SUS COLABORADORAS



Impacto de la crisis COVID-19 sobre el desempeño profesional de las mujeres

Finalmente, en lo que concierne al impacto diferencial de la crisis COVID-19 sobre mujeres y hombres trabajadores, 4 de cada 10 empresas encuestadas han valorado que no percibe ningún impacto diferencial, de lo que se deduce que para cerca del 60% si existen impactos diferentes.

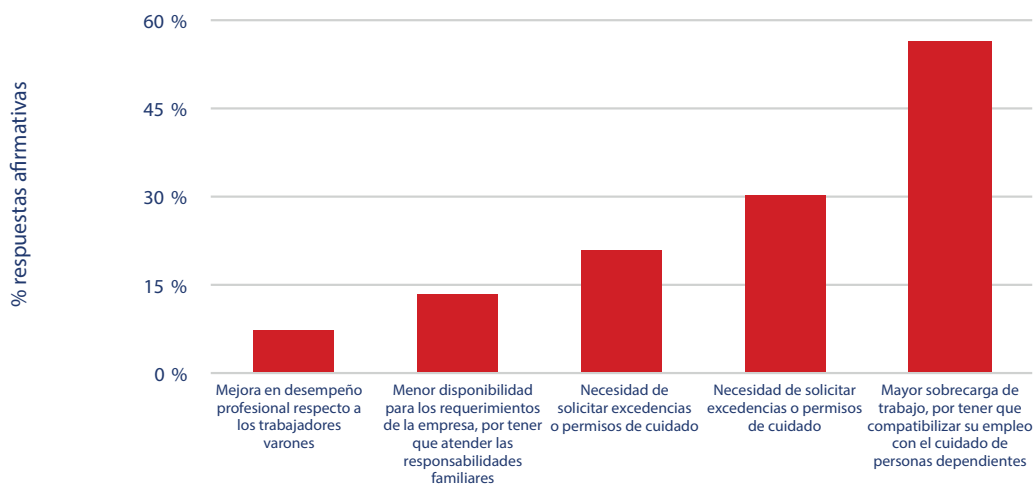
Entre las empresas que valoran que no existen impactos diferenciales sobresalen las empresas más masculinizadas en sus planillas.

Acercas del tipo de impactos diferenciales, para la mayoría de las empresas (el 60%) la mayor sobrecarga de trabajo para las mujeres, por tener que compatibilizar su empleo con el cuidado de personas dependientes, es la más señalada. Un 30% ha citado las mayores dificultades para las mujeres para acudir presencialmente al centro del trabajo o la oficina y por debajo del 20% se considera que las mujeres van a necesitar solicitar excedencias o permisos de cuidado o que las mujeres tienen menor disponibilidad para los requerimientos de la empresa (por tener que atender las responsabilidades familiares). Solo un 8% de las empresas considera que la crisis COVID-19 ha mejorado el desempeño profesional de las mujeres respecto a los trabajadores varones.

Para una amplia mayoría (el 74%) la crisis COVID-19 no ha producido cambios en el desarrollo profesional de sus colaboradoras.

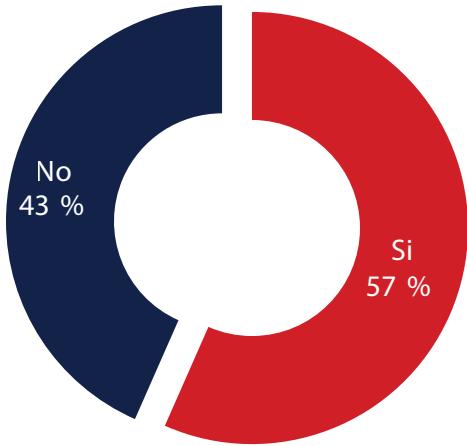
Un 17% señala que han supuesto un avance. En este grupo de respuestas destacan las empresas a las que la crisis ha afectado en menor medida. Indican que el avance se debe a las ventajas que el teletrabajo supone para las mujeres, pero, sobre todo, al hecho que ellas han mostrado una mayor predisposición y responsabilidad en el trabajo.

IMPACTO CRISIS COVID-19 SOBRE DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS MUJERES

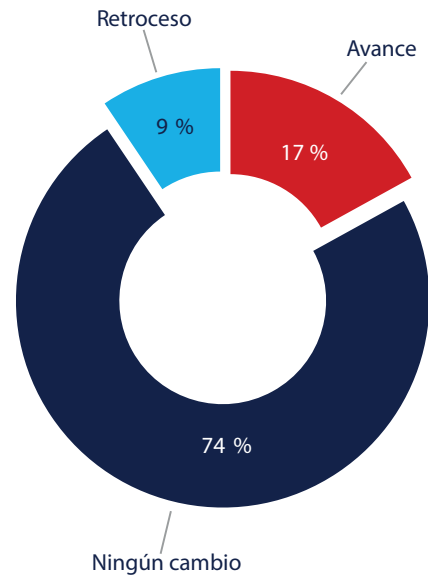


Un 9% reconoce que la crisis, sin embargo, ha supuesto un retroceso en el desempeño profesional de sus colaboradoras, sujeto a que han tenido que atender las responsabilidades familiares y domésticas, que se han intensificado. En este grupo de empresas sobresalen aquellas que han visto reducir sensiblemente su producción y empleo.

IMPACTO DIFERENCIAL DE GÉNERO



CAMBIOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DE TRABAJADORAS



**BUENAS PRÁCTICAS EMPRESARIALES
PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO
EN MARCO DE LA COVID-19**



Banco General

Desde su fundación, en 1955, Banco General ha sido una empresa guiada por valores y principios, los cuales no son negociables. Como parte de este compromiso, el Banco reconoce la importancia de promover y salvaguardar la equidad de género dentro y fuera de sus oficinas y sucursales. Con un personal compuesto predominantemente por mujeres (Tabla 1), la promoción de prácticas justas y equitativas es un tema de gran relevancia para la institución.

Estrategias desarrolladas en el pasado para promover la igualdad de género incluyen la creación de cuartos exclusivos de lactancia en todos los edificios principales; establecimiento de prácticas justas a la hora de contratar y ascender a colaboradores; transparencia en la publicación de cifras relacionadas al personal femenino y masculino por niveles jerárquicos, tipo de contrato, y salario devengado (a través de nuestro Informe de Responsabilidad Social); adhesión al Sello de Igualdad de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) y firma de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres del PNUD y ONU Mujeres, entre otros.

En meses recientes, la pandemia causada por el COVID-19 ha requerido la implementación de nuevas estrategias que, aunque dirigidas a todos los empleados, benefician de forma importante al personal femenino. Primeramente, la solidaridad y el apoyo durante estos momentos inciertos es primordial; por ende, existe un compromiso al más alto nivel ejecutivo de salvaguardar los puestos de trabajo y salarios de todos sus colaboradores, al igual que de ofrecer alivio financiero a través de una moratoria en los préstamos a colaboradores cuyos ingresos familiares se hayan visto impactados de forma negativa por la pandemia.

La implementación de teletrabajo para un número significativo de colaboradores y la ejecución de protocolos robustos de seguridad e higiene para el personal que permanece en sitio (Tabla 2) también ha sido tema de suma relevancia para la organización. A su vez, se han instaurado mecanismos de comunicación abierta, honesta y de dos vías entre colaboradores y representantes designados por el Banco para aclarar inquietudes, consultas y dudas.

Dado que existe el riesgo de contagio en el trayecto hacia y desde el lugar de trabajo, se creó el programa Estrellas al Volante (Tabla 3), en el cual colaboradores con vehículo propio llevan y traen a sus colegas al trabajo para evitar que utilicen transporte público y a su vez reciben un subsidio de gasolina por parte del Banco. Para aquellos colaboradores que fueron asignados a trabajo remoto, se proporcionó una encuesta donde se evaluaron temas como la repartición de tareas del hogar, cuidado de los hijos, y horas extra trabajadas desde casa con miras a mejorar el balance entre la vida personal y profesional.

Comprendiendo el impacto emocional y psicológico producto de la COVID-19, Banco General se alió con Tierra Firme para proporcionar apoyo emocional gratuito a todos los colaboradores que lo soliciten (Tabla 4). Adicionalmente, flexibilizó los requisitos exigidos para aplicar a la Beca Mi Buen Vecino, beca educativa exclusiva para hijos de colaboradores y así permitir que más familias puedan mantener a sus hijos en escuelas particulares.

Durante los momentos de crisis es fácil perder el norte y desenfocar esfuerzos; sin embargo, Banco General se mantiene firme en su compromiso hacia sus colaboradores, brindando prácticas justas y equitativas para apoyar a su personal, incluyendo a sus colegas mujeres. Establecer buenas prácticas empresariales y promover la igualdad de género, sin importar la adversidad, ha sido y continuará siendo eje fundamental en el actuar de la institución.

Tabla 1. Colaboradores de Banco General S.A. y Subsidiarias en la República de Panamá

	Mujeres	Hombres	Total
Colaboradores de BG y Subsidiarias (Panamá)	2,998	1,409	4,407

Tabla 2. Colaboradores trabajando en sitio, de forma remota, o combinando ambas modalidades

	Mujeres	Hombres	Total
En sitio	911	439	1,350
Mixto	172	114	286
Remoto	1,097	555	1,652
Total	2,180	1,108	3,288

Tabla 3. Colaboradores registrados en el programa Estrellas al Volante

	Mujeres	Hombres	Total
Conductor	102	59	161
Pasajero	144	51	195

Tabla 4. Colaboradores inscritos en el programa de apoyo emocional

	Mujeres	Hombres	Total
Colaboradores recibiendo apoyo emocional	26	5	31

*Todas las cifras son al 31 de julio de 2020



Buenas Prácticas Empresariales para Promover la Igualdad de Género

Desde el inicio de la emergencia sanitaria por COVID-19, en Banistmo pusimos en marcha un plan de acción que nos permitiera salvaguardar la salud y bienestar de nuestros más de 2 mil 200 colaboradores. Actualmente, nuestra fuerza laboral está integrada por un 65% de mujeres y 35% de hombres.

Se instauraron los comités de salud de COVID-19 en todas nuestras sucursales y edificios corporativos, conformados por mujeres en un 77%. Mantenemos protocolos de bioseguridad que dictan los lineamientos sobre prevención y control ante COVID-19.

Asimismo, nuestros brigadistas han sido capacitados en medidas de bioseguridad. Cabe destacar que de los 172 colaboradores que han aceptado este reto de vigilar y cuidar la seguridad de sus compañeros, 76 son mujeres.

En nuestra intranet creamos el portal de COVID-19, que incluye información de prevención en materia de COVID-19, con el objetivo de mitigar riesgos tanto de bioseguridad como de promover el bienestar en general.

Incentivamos la salud física y mental brindando información de prevención por medio de comunicaciones semanales y sesiones virtuales con especialistas. Asimismo, incentivamos las pausas activas como herramienta en el manejo del estrés.

Realizamos la encuesta Pro Bienestar, con el fin de mantener un registro actualizado de todos los colaboradores sobre las condiciones de salud que pueden ser de riesgo en caso de COVID-19 y así tomar acciones preventivas.

Además, hemos solicitado una autoevaluación de síntomas en la cual nuestros colaboradores que presentan alguna alteración de salud deben reportarlo y a su vez esta información es compartida a los consultorios y Gestión Humano para el debido seguimiento.

A la fecha, llevamos más de 3 mil llamadas de monitoreo por parte de los doctores de nuestros consultorios médicos a pacientes positivos, sospechosos y en aislamiento preventivo, con el fin de asegurar que el estado de salud de nuestros colaboradores sea estable. En ese sentido, se ha innovado la consulta médica de forma virtual. Desde nuestros consultorios médicos se atienden más de 100 colaboradores mensualmente de forma remota.

Con la colaboración del Ministerio de Salud, realizamos la Jornada de Vacunación contra la influenza para nuestros colaboradores de sucursales, edificios corporativos y para los colaboradores que son parte de nuestros programas de Salud Preventiva.

Reconocemos la importancia de la salud mental, por ello hemos impulsado el uso de la línea de atención psicológica y se ha evidenciado un incremento en las llamadas de necesidad.

La emergencia sanitaria nos llevó a establecer nuevas formas de trabajo, actualmente el 55% de nuestros colaboradores está trabajando desde casa. En esta modalidad de

trabajo le dimos prioridad a todos nuestros colaboradores con enfermedades crónicas y a mujeres embarazadas.

Igualmente, redujimos las jornadas de trabajo en nuestras sucursales y edificios corporativos.

Sabemos que el trabajar en este caso es un reto para las familias, por lo que hemos acompañado a los padres y madres de nuestra organización con información y orientación en el cuidado de sus hijos e hijas (estimulación temprana, niños y COVID-19, actividades para niños y adolescentes). Además, tuvimos la participación de 60 hijos de nuestros colaboradores en un concurso de dibujo sobre prevención de COVID-19.

También, nos unimos a la campaña #soyequipolactancia, promovida por UNICEF, incentivando la lactancia materna entre nuestros colaboradores. En Banistmo contamos con seis salas de lactancia en nuestros edificios corporativos.

De cara a nuestros clientes, hemos resaltado a través de nuestras redes sociales, no solo la aplicación de la moratoria de pagos y el alivio financiero para restarles parte de la carga que ha traído consigo la pandemia, sino también información valiosa para su bienestar y el de sus seres queridos, a través de sesiones virtuales con especialistas.

La emergencia sanitaria no detuvo nuestro programa para empresas lideradas por mujeres In-Pactamos, que forma parte de nuestra Estrategia Mujer. De forma virtual, 30 voluntarios de Banistmo han acompañado a 23 empresas pymes lideradas por mujeres.

Actualmente, estamos en la fase de mentorías por un periodo de 25 semanas y se han programado módulos financieros, talleres y espacios de relacionamiento.

In-Pactamos ha llegado a 66 empresas lideradas por mujeres, desde su inicio en 2018, y, en esta crisis, Banistmo ha usado sus plataformas digitales para darles visibilidad y promover sus productos y servicios.

Justamente, patrocinamos la confección de más de 10,000 pantallas faciales con impresoras 3D para donar al personal de salud y una de las empresas encargada de hacerlas fue Lozury Tech, de Daniela Uribe, quien formó parte de In-Pactamos 2019.

Además, abrimos una convocatoria a empresas que se han reinventado en este tiempo para formar parte de nuestra comunidad de Reinventistas, como una forma de apoyar la sostenibilidad de las pequeñas empresas.

Con todas estas acciones, Banistmo busca promover el desarrollo económico sostenible para lograr el bienestar de todos.



Actualmente en Celsia para Centroamérica contamos con una fuerza laboral formada por 235 personas entre Panamá, Costa Rica y Honduras. De estos el 25% son mujeres, con la perspectiva de que dentro de los próximos dos a tres años las posiciones de mujeres incrementen a 35%. Además, contamos con una participación de 50% de mujeres en el comité directivo de Centroamérica, lo que constituye un balance de ideas y toma de decisiones.

Basada en una estrategia de diversidad establecida por Grupo Argos, del cual Celsia forma parte; nos unimos a la campaña #NuestrasDiferenciasNosUnen, que se sustenta en el convencimiento de que la diversidad y la inclusión nos hace cada día más competitivos como grupo empresarial, donde la equidad de género constituye un elemento estratégico que se incorpora permanentemente a nuestra cultura, garantizando que las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación, promoción y estabilidad laboral en todas las áreas.

Una de las estrategias que nos permitió adaptarnos rápidamente al cambio por la pandemia y seguir generando energía 24/7 es que desde hace varios años Celsia implementa el programa Yo elijo cuidarme, que busca fortalecer la cultura del autocuidado del personal y los contratistas, bajo el lema: “me cuido, te cuido y nos cuidamos para llegar sanos y salvos a nuestros hogares, trasladando estos hábitos a nuestra vida laboral, personal y familiar.

En Centroamérica actualmente tenemos un 47% de nuestro personal en la modalidad de trabajo remoto o vacaciones voluntarias, mientras que el 53% por la naturaleza de su trabajo están asistiendo a sus puestos en nuestras plantas de generación.

Dentro de las medidas implementadas para todo nuestro personal se mantienen: la utilización de las tabletas biométricas para realizar la toma de temperatura y detección de mascarilla al ingreso de las instalaciones, utilización de los pediluvios, acceso a un soporte psicólogo para el personal en los casos donde no logre gestionar las emociones asociadas a la crisis, charlas gratuitas de Mindfulness, clases de ejercicios en línea como Plan de Bienestar en cuarentena, transporte del personal encargado de la operación desde la puerta de sus casas al lugar de trabajo, entrega de kits de protección personal, además de desarrollar un APP de encuesta donde el personal diariamente informa su situación de salud.

Con referencia a nuestros grupos de interés, Celsia ha redefinido prioridades y viene trabajando en unos principios de actuación para contribuir a la recuperación de los mismos:

1. Protección y mantenimiento del empleo: Los 235 colaboradores directos de Celsia en Centroamérica han continuado el trabajo, protegiendo el ingreso económico de las familias.

2. Se acortan plazos de pago de Celsia a proveedores: La compañía disminuyó los plazos de pago a sus proveedores permitiéndoles contar con la liquidez suficiente para mantener sus operaciones y proteger el empleo.

3. Apoyo y acompañamiento a clientes: En Panamá y Honduras estamos acompañando a los clientes industriales, atendiendo sus realidades particulares de reducción en el consumo de energía. En Panamá se ofreció a los clientes industriales esquemas de pago más cómodos para sus consumos.

4. Apoyo solidario: Se han realizado diferentes iniciativas con donaciones en especies y aporte de recursos, logrando que hospitales e instituciones se beneficien con insumos y equipos médicos; asimismo, se han entregado kits nutricionales a grupos de población vulnerable.

5. Protección de la flexibilidad financiera: Esta estrategia financiera se ha enfocado en cuatro frentes: reducción de las necesidades de caja preservando los compromisos y la calidad del servicio, mantenimiento de la liquidez, disponibilidad de líneas de crédito para la atención de las necesidades de corto plazo que puedan surgir en la coyuntura y disposición de los recursos económicos para apoyar a clientes y proveedores.

Para mantener la continuidad del negocio, Celsia cree firmemente en el poder que tiene la cultura para transformar a las personas y mover hacia adelante toda una organización. Nuestros pilares son sencillos, concretos y los reflejamos en cada acto:

- Damos la mejor para crecer juntos
- Disfrutamos haciendo la vida más fácil
- Somos ágiles y confiables
- Nos atrevemos a ser diferentes

A diferencia de las empresas tradicionales, eliminamos los cargos y en su lugar establecimos roles; con esto, lo importante son las acciones, el trabajo colaborativo y las metas individuales y de equipo, sin distinción de género y eliminando barreras.

Contamos con una Política de Equidad y Diversidad de Género: En Celsia valoramos la diversidad, la inclusión y el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, un trato equitativo y transparente a todos sus colaboradores, reconociendo que la diversidad nos permite aprender a partir de las diferencias, generando fuentes de ventaja competitiva. Nuestros lugares de trabajo integran colaboradores de diferentes nacionalidades, religiones, género, edad, capacidad, estado civil, afiliación colectiva o política y orientación sexual; características disímiles que nos complementan, agregan

valor, refuerzan el compromiso y el orgullo de pertenencia de los empleados, mejoran la riqueza de los análisis y, por lo tanto, la toma de decisiones y aumentan la creatividad e innovación que apoyan la sostenibilidad de la Empresa.

Desarrollo de nuestros colaboradores: Ofrecemos al 100% de nuestros colaboradores programas de formación que propician la adquisición de competencias y los ayudan a mejorar el ejercicio de su rol y sus habilidades personales. Por eso brindamos programas de cultura, bienestar y desarrollo que aumentan el compromiso, la motivación, la innovación y la calidad de vida de todo nuestro personal.

Además, en el 2019 Celsia recibió el Sello de Igualdad de Género, categoría Oro, otorgado por MITRADEL y el PNUD, por reducir las brechas entre hombre y mujeres en sus operaciones en Panamá.

Luego de este reconocimiento se mantiene un plan de acción activo en temas de género. En 2019, se ejecutó el Programa de “Ingenieras en Desarrollo”, un programa conformado por estudiantes universitarias que estuvieron trabajando en proyectos puntuales de la compañía. El objetivo fue destacar el empoderamiento y potencial de la mujer, por lo cual las ingenieras participaron en sesiones con el Comité Directivo de Centroamérica y presentaron los avances y finalización de cada uno de sus proyectos.

Para el 2020 se tenía establecida una alianza con la Universidad Tecnológica para impartir charlas en colegios de la ciudad de Panamá, que impulsarán la participación de mujeres en carreras técnicas como Ingeniería Eléctrica, Mecánica, entre otras. Por temas de COVID-19 el programa está pausado.



La Tecnología, gran habilitador para la equidad de género

Las mujeres son agentes de cambio, por medio de la tecnología, para incentivar la inclusión de grupos y sectores que buscan mejorar su vida.

A pesar de que cada vez las mujeres tienen mayor representación en diversos sectores, aún existen áreas de oportunidad donde pueden aportar su talento, creatividad y calidad de resultados.

La igualdad de género consiste en el trato igualitario y sin discriminación de todas las personas, sin importar su género o sexo, por lo que estamos convencidos en que la creatividad se oxigena con la diversidad. Es decir, al tener un grupo de trabajo diverso e inclusivo se ayuda a potencializar resultados, logrando mayores logros.

En Microsoft, hemos puesto la diversidad en el corazón de nuestros valores y tecnología. Nuestra misión es empoderar a cada persona y organización en todo el mundo para lograr más; a través de esta mentalidad es que se esfuerza continuamente por construir una organización que sea inclusiva, que cree en la importancia de tener un equipo con diversos perfiles y referencias, que puedan entender las demandas de la sociedad y generar innovación para ella.

Claro ejemplo de esto es el caso de Panamá donde la Gerenta General es mujer y en su equipo de trabajo de 20 personas, 8 son mujeres. A través de los años se han implementado grupos de apoyo a Diversidad e Inclusión internos, por medio de los cuales realizamos actividades de concientización, así como el movimiento “Red Shoe Movement” dando herramientas a los empleados de empoderamiento y Growth Mindset.

Hay que creer que existe un futuro prometedor, mientras nos enfoquemos en ser intencionales sobre diversidad e inclusión. El paso número uno para cerrar esta brecha de género es la educación, es un factor clave el educar y empoderar a las niñas a creer que pueden hacer mucho más. Es por esta razón por la cual hemos creado programas como #YoPuedoProgramar y DigiGirlz que tiene el objetivo de ayudar a inspirar, atraer, involucrar y desarrollar a más mujeres para que participen en las áreas de las ciencias, la tecnología, la ingeniería y la matemática (STEM, por sus siglas en inglés).

En la lucha histórica por los derechos de las mujeres existe un punto de inflexión donde se demuestra que el uso del cómputo y la informática son esenciales para mejorar los procesos en las empresas, incrementar su productividad y rentabilidad, además de mejorar la calidad de vida de las personas.

En Microsoft no nos limitamos a pensar en tener un mayor número de mujeres, nuestro objetivo es tener un reflejo de lo que tenemos en la sociedad. En la diversidad y la inclusión del género, sí, pero también la diversidad de raza, grupo de edad y orientación sexual. Y vamos más allá: queremos que se respeten diferentes ideas y opiniones para que realmente tengamos una empresa plural, que refleje a los consumidores, a los que servimos diariamente con nuestros productos y servicios.

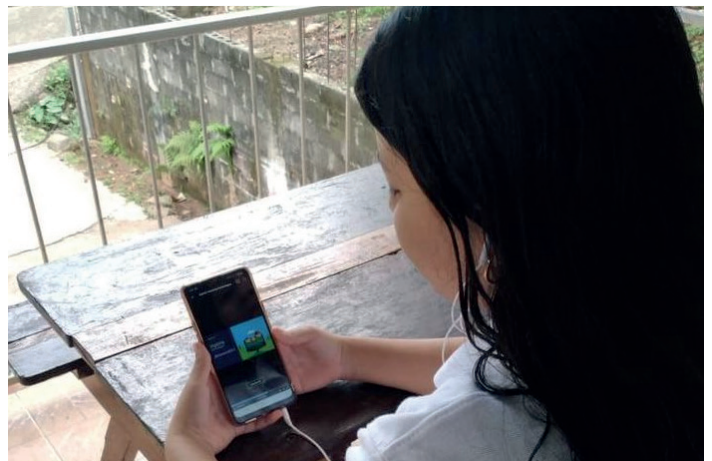
Los equipos que tienen la diversidad como base de su agrupación crean mayores innovaciones con enfoques, preguntas e ideas más diversas gracias a la combinación de

diferentes habilidades, perspectivas y diferentes experiencias. McKinsey demostró que las compañías con un nivel de equidad de género por encima del promedio tienen un 15% más de probabilidades de tener un desempeño superior al de los mercados que las rezagadas en materia de diversidad de género.

La tecnología no tiene género, y como empresa líder nos aseguramos y trabajamos todos los días para que las personas tengan acceso a ella, constantemente empoderamos a mujeres de edad escolar, para que a través de historias de vida puedan inspirarse y tomar decisiones de seguir carreras tecnológicas, con el objetivo de que dominen la tecnología y ayuden a cerrar la brecha de género por medio del desarrollo de talento. Adicional hemos logrado crear una comunidad de mujeres para que puedan compartir sus experiencias y seguir creciendo juntas. Internamente nos aseguramos en crear programas y/o actividades que refuercen esta igualdad.

Dentro de la tecnología existen sectores que aún siguen siendo dominados por hombres, sin embargo, hay muchos casos donde las mujeres están incursionando e irrumpiendo, como en el caso de enseñanza de ciencias de la computación, desarrollo de software, innovación o creación de negocios.

Debido a que la reducción de esta brecha en equidad de género es una labor a largo plazo, la informática es en muchos aspectos la nueva alfabetización, es decir, ya es considerada una habilidad fundamental que se requiere para obtener una mejor educación o un trabajo básico.





MORGAN & MORGAN

Morgan & Morgan, MMG Bank y demás empresas afiliadas trabajan alineadas para lograr el cumplimiento del ODS 5. Al mes de agosto contamos con 671 personas en nuestro grupo, de las cuales el 63% son mujeres. La meta es mantener los avances a través de las acciones ya existentes y de las nuevas iniciativas que han surgido en el contexto de la actual crisis sanitaria. En este sentido, seguimos sensibilizando a nivel interno y hacia la comunidad en los temas de equidad de género con el fin de contribuir a una transformación efectiva de estructuras y así a una sociedad más justa.

Una vez declarada la emergencia sanitaria, se movilizó al 90% de nuestros colaboradores a teletrabajo para asegurar que todo fluyera. También capacitamos a los líderes de cada área sobre la nueva forma de trabajo para que fueran más flexibles y empáticos con el personal durante este tiempo, medida importante para la conciliación laboral-familiar-personal.

Continuamos promoviendo la corresponsabilidad de los cuidados, y se ha mantenido una capacitación constante a través de la puesta en marcha del Programa de “Bienestar en Casa” en donde se ha prestado especial atención a la salud mental y física.

Destacamos que ya teníamos medidas implementadas, por ejemplo: las salas de lactancia, política de teletrabajo y de horarios flexibles. Cuando firmamos los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPs) formalizamos nuestras acciones y desde entonces hemos estado trabajando en varios frentes el tema de Género e Igualdad de Oportunidades, tomando en cuenta nuestros resultados de la herramienta empresarial que incluye los WEPs (autoevaluación donde hemos logrado avanzar de 40% al 56% -nivel avanzado). Actualmente damos seguimiento a estos indicadores para identificar en donde están las brechas y cómo mejorar.

Estas son algunas de las medidas que se tomaron y hemos venido implementando para promover la igualdad de género desde el inicio de la emergencia sanitaria en lo relacionado a:

Procesos - en temas de recursos humanos, se revisaron las políticas de reclutamiento, desarrollo y compensación para asegurar que los procesos no discriminaran por género. Se creó una política de Igualdad de Oportunidad y DDHH que integra prácticas de RRHH, y temas como el protocolo de acoso y nuestro sistema de denuncias.

Cadena de valor - se revisaron los documentos que utiliza el departamento de Compras actualizando a Guía de Proveedores.

Colaboradores - entre las iniciativas que tenemos están: Política de Teletrabajo y Horario Flexible (las tenemos hace más de 8 años), dos salas de lactancia, licencia por adopción, licencia de paternidad extendida con el objetivo de crear conciencia de la corresponsabilidad, formación continua en temas relacionadas al bienestar como por ej. paternidad responsable y las “nuevas masculinidades”, disciplina positiva, prevención de abusos, entre otros.

A nivel comunitario:

Apoyo al MIDES - en la elaboración de la Guía de Orientación para Mujeres que se encuentran en situación de violencia doméstica, en el marco de la pandemia de COVID-19.

Atención legal - 159 personas atendidas a través de la asistencia legal virtual o telefónica. Además de continuar con el seguimiento a los 248 procesos legales activos en Juzgados.

Proyecto de Confección de Mascarillas en Alianza con la Fundación Avon para la Mujer - creamos una red de 82 mujeres, todas beneficiarias de alguna OSFL (ej. TECHO, MNG, etc) que confeccionaron 11,000 mascarillas que en su mayoría fueron comercializadas, otras donadas. Se está abriendo un tercer grupo para dar oportunidad a más mujeres.

Campaña de comunicación #Respira Sin Violencia - en Redes Sociales, Televisión, Radio y Prensa con el objetivo de sensibilizar sobre Violencia Doméstica y el Impacto Diferenciado de la COVID-19.

Adicionalmente es importante destacar acciones implementadas durante el año 2019, ya que demuestran el compromiso latente que tenemos como organización en material de Igualdad de Género:

Adhesión a IPG Panamá: tanto Morgan & Morgan como MMG Bank firmaron su compromiso.

Programa de Liderazgo Femenino: 50 abogadas y ejecutivas de la organización participaron de esta iniciativa que busca apoyar a las mujeres a desarrollar sus talentos y crecer en la organización en base a metas y planes.

Ring the Bell for Gender Equality (BVP): MMG Bank apoyó este evento organizado por la Bolsa de Valores de Panamá con el propósito de crear conciencia sobre el empoderamiento económico de las mujeres.

Protocolo para atender la Violencia de Género en el ámbito empresarial: a través de Fundamorgan colaboramos junto al Mitradel, Sumarse y otras organizaciones a la creación del Protocolo para atender la Violencia de Género en el Ámbito Empresarial.

Horario flexible para madres lactantes: este beneficio tiene como objetivo facilitar el retorno de las mujeres al trabajo luego de su licencia y lograr un mejor equilibrio entre vida familiar y laboral.

Una mirada al futuro

Al mes de agosto aún continua alrededor del 85% de los colaboradores en teletrabajo y el retorno se hará dependiendo de la condición de cada uno.

Vemos una gran oportunidad de colaboración, a nivel externo, en el tema de género y muy en especial en lo concerniente a la violencia doméstica. Debido al confinamiento, los niveles de violencia doméstica a nivel mundial han incrementado. Desde el Programa de Asistencia Legal Comunitaria, les podemos brindar asesoría y representación legal

sin cobro de honorarios profesionales a víctimas de violencia doméstica en procesos de familia y penal, que generen ingresos inferiores a \$800.00 mensuales, pero necesitamos de otros aliados para lograr que ellas puedan salir adelante (ej. programas de micro emprendimiento, mayor capacidad en los albergues y otras medidas de protección otorgadas por el Estado).

También es importante colaborar con otros aliados para tener un mayor impacto con los programas de sensibilización y prevención sobre la violencia doméstica y de género: cómo identificarla, prevenirla, atenderla y mitigarla; qué hacer, dónde ir, etc.

Sistematización de las Medidas

A continuación, se presenta una sistematización de las buenas prácticas empresariales presentadas y cómo estas responden a cada una de las temáticas abordadas en la encuesta presentada en el punto anterior. Las temáticas que se abordan son:

- Medidas de salud e higiene
- Medidas de monitoreo de cuidado de la salud de las personas trabajadoras
- Medidas para reducir el riesgo del trabajo presencial y de trabajo a distancia
- Medidas para transmitir información y educación sobre el autocuidado durante la pandemia
- Medidas de apoyo a la conciliación
- Medidas para prevenir o acompañar situaciones de violencia de género, y
- Otro tipo de medidas

MEDIDAS DE SALUD E HIGIENE

BANCO GENERAL - Ha implantado protocolos robustos de seguridad e higiene para el personal que permanece en sitio.

BANISTMO - Cuenta con los Comités de Salud de COVID-19 en todas sus sucursales y edificios corporativos, conformados por mujeres en un 77%. También ha implantado protocolos de bioseguridad que dictan los lineamientos sobre prevención y control ante COVID-19.

CELSIA - Hace uso de las tabletas biométricas, para realizar la toma de temperatura, y detección de mascarilla al ingreso de las instalaciones, utilización de los pediluvios. Ha entregado kits de protección personal.

MEDIDAS DE MONITOREO DE CUIDADO DE LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

BANISTMO - Sus brigadistas han sido capacitados en medidas de bioseguridad.

Ha desarrollado el Portal de COVID-19, que incluye información de prevención en materia de COVID-19, con el objetivo de mitigar riesgos tanto de bioseguridad como de promoción del bienestar en general.

Asimismo, ha lanzado la Encuesta Pro Bienestar, con el fin de mantener un registro actualizado de todos los colaboradores sobre las condiciones de salud que pueden ser de riesgo en caso de COVID-19 y así tomar acciones preventivas.

Realizan autoevaluación de síntomas entre los colaboradores que presentan alguna alteración de salud. Deben reportarlo y, a su vez, esta información es compartida a los consultorios y Gestión Humana para el debido seguimiento.

Están realizando llamadas de monitoreo por parte de los doctores de los consultorios médicos a pacientes positivos, sospechosos y en aislamiento preventivo, con el fin de asegurar que el estado de salud de los colaboradores sea estable.

Por último, realizan una jornada de vacunación contra la influenza para los colaboradores de sucursales, edificios corporativos y para los colaboradores que son parte del programa de Salud Preventiva.

CELSIA - Ha desarrollado un APP de encuesta donde el personal diariamente informa su situación de salud.

MEDIDAS PARA REDUCIR EL RIESGO DEL TRABAJO PRESENCIAL Y DE TRABAJO A DISTANCIA

BANCO GENERAL - Ha implementado el teletrabajo para un número significativo de colaboradores.

Cuenta con el Programa Estrellas al Volante, en el cual colaboradores con vehículo propio llevan y traen a sus colegas al trabajo para evitar que utilicen transporte público, y a su vez reciben un subsidio de gasolina por parte del Banco.

BANISTMO - El 55% de colaboradores está trabajando desde casa. En esta modalidad de trabajo se dio prioridad a los colaboradores con enfermedades crónicas y a mujeres embarazadas.

Se han reducido las jornadas de trabajo en sucursales y edificios corporativos.

CELSIA - El 47% del personal está en la modalidad de trabajo remoto o vacaciones voluntarias.

Ha habilitado transporte del personal encargado de la operación desde la puerta de sus casas al lugar de trabajo.

MORGAN & MORGAN - El 90% de sus colaboradores se encuentran en modalidad de Teletrabajo.

MEDIDAS PARA TRANSMITIR INFORMACIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE EL AUTOCUIDADO DURANTE LA PANDEMIA

BANCO GENERAL - Se alió con Tierra Firme para proporcionar apoyo emocional gratuito a todos los colaboradores que lo soliciten.

BANISTMO - Presta información de prevención por medio de comunicaciones semanales y sesiones virtuales con especialistas. Asimismo, incentivan las pausas activas como herramienta en el manejo del estrés.

Además, pone al servicio de los colaboradores una línea de atención psicológica.

CELSIA - Cuenta con el Programa *Yo elijo cuidarme*, que busca fortalecer la cultura del auto-cuidado del personal y los contratistas.

Tiene habilitado acceso a un soporte psicólogo para el personal en los casos donde no logre gestionar las emociones asociadas a la crisis, charlas gratuitas de Mindfulness y clases de ejercicios en línea como Plan de Bienestar en cuarentena.

MORGAN & MORGAN - Ha desarrollado el Programa de *Bienestar en Casa* en donde se ha prestado especial atención a la salud mental y física.

MEDIDAS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN

BANCO GENERAL - Realizó una encuesta donde se evaluaron temas como la repartición de tareas del hogar, cuidado de los hijos y horas extra trabajadas desde casa con miras a mejorar el balance entre la vida personal y profesional.

BANISTMO - Presta información y orientación en el cuidado de los hijos e hijas (estimulación temprana, niños y COVID-19, actividades para niños y adolescentes).

Además, 60 hijos de sus colaboradores han participado en un concurso de dibujo sobre prevención de COVID-19.

MORGAN & MORGAN - Ha capacitado a líderes de cada área sobre la nueva forma de trabajo, para que fueran más flexibles y empáticos con el personal durante este tiempo.

Desde hace más de ocho años cuentan con una Política de Teletrabajo y Horario Flexible, licencia por adopción, licencia de paternidad extendida con el objetivo de crear conciencia de la corresponsabilidad y formación continua en temas relacionados al bienestar (por ej. paternidad responsable y las “nuevas masculinidades”, disciplina positiva, prevención de abusos, entre otros).

MORGAN & MORGAN - Ha apoyado al MIDES en la elaboración de la *Guía de Orientación para Mujeres que se encuentran en situación de violencia doméstica*, en el marco de la pandemia de COVID-19.

Ha prestado atención legal a 159 personas atendidas a través de la asistencia legal virtual o telefónica, además de continuar con el seguimiento a los 248 procesos legales activos en Juzgados.

Ha lanzado la campaña de comunicación #Respira Sin Violencia - en Redes Sociales, Televisión, Radio y Prensa- con el objetivo de sensibilizar sobre Violencia Doméstica y el Impacto Diferenciado de la COVID-19.

MEDIDAS PARA PREVENIR O ACOMPañAR SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

BANCO GENERAL - Ha salvaguardado los puestos de trabajo y salarios de todos sus colaboradores.

También ha facilitado alivio financiero a través de una moratoria en los préstamos a colaboradores cuyos ingresos familiares se hayan visto impactados de forma negativa por la pandemia.

Ha flexibilizado los requisitos exigidos para aplicar a la Beca Mi Buen Vecino, beca educativa exclusiva para hijos de colaboradores.

OTRO TIPO DE MEDIDAS

BANISTMO - Para clientes, se ha resaltado a través de sus redes sociales, no solo la aplicación de la moratoria de pagos y el alivio financiero para restar parte de la carga que ha traído consigo la pandemia, sino también información valiosa para el bienestar, a través de sesiones virtuales con especialistas.

Ha seguido adelante el Programa para empresas lideradas por mujeres In-Pactamos.

Ha apoyado la confección de más de 10,000 pantallas faciales con impresoras 3D para donar al personal de salud.

Por último, ha lanzado una convocatoria a empresas que se han reinventado en este tiempo para formar parte de la comunidad de Reinventistas, como una forma de apoyar la sostenibilidad de las pequeñas empresas.

OTRO TIPO DE MEDIDAS

CELSIA - Los 235 colaboradores directos de Celsia en Centroamérica han continuado laborando, protegiendo el ingreso económico de las familias. Se han acortado plazos de pago a proveedores.

En Panamá y Honduras están acompañando a los clientes industriales, atendiendo sus realidades particulares de reducción en el consumo de energía. En Panamá se ofrecieron a los clientes industriales esquemas de pago más cómodos para sus consumos. Se han realizado diferentes iniciativas con donaciones en especie y aportes de recursos, logrando que hospitales e instituciones se beneficien con insumos y equipos médicos; asimismo, se han entregado kits nutricionales a grupos de población vulnerable.

Han ofrecido protección de la flexibilidad financiera a clientes y proveedores.

MORGAN & MORGAN - Tiene el proyecto de confección de mascarillas en alianza con la Fundación Avon para la Mujer, con una red de 82 mujeres, todas beneficiarias de alguna OSFL (ej. TECHO, MNG, etc.) que han confeccionado 11,000 mascarillas en su mayoría comercializadas, otras donadas. Se está abriendo un tercer grupo para dar oportunidad a más mujeres.

ARTÍCULOS DE INTERÉS

Género y Trabajo: el reto de la igualdad

Por: Doris Zapata Acevedo, Ministra de Trabajo y Desarrollo Laboral, República de Panamá

Panamá es una nación de grandes retos, donde históricamente las mujeres han jugado roles de relevancia indiscutible, desde María Ossa de Amador, hasta Gumercinda Páez y Marta Matamoros, entre muchas otras han salido al paso de los estereotipos sociales sobre la capacidad del ser humano en relación de su sexo, una lucha que con el paso del tiempo se hace más visible, y aunque se ha avanzado, todavía es sorprendente para muchos escuchar “la primera mujer” en algo; por eso trabajamos desde la perspectiva de Equidad de Género el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 que comparte la Organización de las Naciones Unidas para el desarrollo pleno y sostenible de las naciones.

La marcada diferencia de oportunidades y opciones laborales va ligada directamente con la brecha salarial desde la perspectiva de género del trabajador, que es un fenómeno que se observa tanto en países desarrollados, como en los países no desarrollados, y muestra como las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. Esta brecha está relacionada con variables como el nivel educativo, la edad, estado civil, las horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, la antigüedad en el empleo, tipo de empleos, ya sea formal o informal, y la actividad económica que realizan.

Estos factores identificados nos ayudan a mostrar datos que apoyan a las decisiones de políticas públicas que conllevan a la disminución de la brecha salarial por razón de género, de forma que se cumpla lo dispuesto en la Constitución Política en Panamá, Artículo 67, que dice así: “A trabajo igual en idénticas condiciones corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas y religiosas”, concepto de igualdad que se refuerza con la ratificación del Convenio 100 de la OIT, referente a la igualdad de remuneración, 1951 del 3 de junio de 1958.

Aunque las normas antes mencionadas son, en teoría, una protección a la igualdad en el ámbito laboral, aún es común al momento de requerir personal de trabajo en algunas empresas, tipificar posiciones para géneros determinados o una marcada diferencia entre los ingresos económicos de los hombres en comparación con los de las mujeres, haciendo las mismas funciones en la misma organización lo que construye una brecha salarial por razón de género; a pesar que las mujeres hemos logrado un avance en conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas, en igual condición, es lo que se conoce como discriminación salarial y sin duda nos presentó otra deuda existente en la sociedad que es la protección legal de la igualdad.

Generalmente, la discriminación en salario por el género se asocia a un conjunto de elementos, entre ellos: la división sexual del trabajo, que nace del rol del proveedor recayendo sobre los hombres, y a su vez teniendo un efecto invisibilizador en el rol de la mujer, haciendo ver que es el único sustento del hogar, anulando así el aporte económico de las trabajadoras domésticas no remuneradas, que son quienes realizan las tareas del hogar; tampoco incorpora su aporte cuando realizan actividades en la

economía informal, adicional a su jornada de trabajo doméstico. Partiendo de este hecho podemos indicar que esta concepción distorsiona la realidad, pues el salario de las mujeres trabajadoras resulta como una fuente importante del ingreso familiar.

La invisibilidad de la mujer en el mundo del trabajo trae consigo una cultura laboral que asigna al hombre como superior a la mujer en el momento de desempeñar trabajo salariado.

Es sorprendente ver que hay mujeres que logran mayor nivel educativo pero tienen un distanciamiento salarial más acentuado, debido a que sus capacidades no son valoradas ni pagadas, cayendo en la discriminación para la mujer y la sociedad.

Existen otros condicionantes que continúan desfavoreciéndolas, tal es el caso del trabajo doméstico, lo que crea una barrera que le impide el acceso a ingresos propios. Parte de la discriminación que viven las mujeres en el mundo laboral está relacionada con el tipo de inserción ocupacional, encontrándose un número considerado en la economía informal. En este grupo se encuentran las peores formas de discriminación al no contar con protección social, ni condiciones apropiadas para el trabajo, ni un salario que le permita acceder a una vida de calidad, afectando no solo a la mujer sino a su familia y a todo su entorno social.

Otro factor que tiene peso en las diferencias salariales es la maternidad, donde las mujeres con hijos generalmente perciben salarios inferiores y pocas oportunidades por su condición, esto está relacionado con muchos factores, como la interrupción del trabajo, conciliación de la vida profesional y la familiar, la reducción de horario y las decisiones estereotipadas sobre los ascensos a nivel empresarial. Si logramos una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, en muchos casos, les permitiría a las mujeres tomar decisiones profesionales diferentes.

Las mujeres tenemos muchos obstáculos que enfrentar para poder ocupar puestos ejecutivos de altos mandos, en donde encontramos techos de cristal que impiden avanzar y no permite lograr mayor desarrollo de las capacidades en el trabajo.

Otro de los factores que no puede escapar en esta reflexión y que tiene gran relevancia negativa, es la violencia y el acoso por motivos de género, ya sea en el hogar o en el trabajo, que constituyen una vulneración grave de los derechos humanos y coartan el acceso de la mujer al trabajo decente y al empoderamiento económico. Cuando no se combaten eficazmente, terminan socavando la credibilidad y viabilidad de las medidas destinadas a propiciar la igualdad de género en el trabajo.

Son varias las razones por las que los resultados obtenidos no son satisfactorios. La ausencia cada vez más frecuente de oportunidades de encontrar trabajos remunerados que sean de calidad, sumada a la violencia y al acoso que muchas mujeres sufren en el hogar y en el trabajo, frustran gravemente las perspectivas femeninas de trabajar en pie de igualdad con el hombre.

Existen varios motivos relacionados por los que la creación de una nueva economía del cuidado basada en el trabajo decente puede contribuir significativamente al impulso a favor de la igualdad. La falta de estructuras de cuidados accesibles y el hecho de que la obligación de prestar cuidados no remunerados y no valorados o infravalorados recaiga desproporcionadamente en las mujeres se consideran en general obstáculos fundamentales para el progreso de las mujeres en el trabajo.

Es evidente que para muchas mujeres conciliar las responsabilidades laborales y no laborales sigue siendo el principal obstáculo que les impide avanzar en el trabajo, y esto demuestra que es necesario capacitarlas para que puedan ejercer un mayor control sobre el uso de su tiempo. Además del riesgo de sufrir pobreza material a causa de la diferencia salarial por razón de sexo, las mujeres también están expuestas a la pobreza de tiempo como consecuencia de la acumulación de tareas que se les atribuyen dentro como fuera del trabajo. Una respuesta adecuada exige un reparto más equitativo de las tareas entre las mujeres y los hombres, así como medidas concretas para aumentar el control sobre el tiempo de las mujeres.

Con la inequidad perdemos todos; la mujer, la familia, la sociedad y sin duda alguna, pierden hasta los hombres, si seguimos solo trabajando con la mitad de la población al país le va a tomar mucho más tiempo lograr un desarrollo económico, sostenible, equitativo y progresivo.

La disparidad de remuneración por razón de género constituye una de las mayores manifestaciones de injusticia social en la actualidad. Tenemos que avanzar más rápidamente hacia la igualdad de género, logrando lo propuesto en uno de los Objetivos de Desarrollo sostenible, en el ODS-8, específicamente la meta 8.5, en donde establece que para el 2030 lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Estamos asumiendo el reto en nuestro país, haciendo un gran esfuerzo para lograr la equidad en el acceso al empleo e igualdad salarial.

Por último, debo resaltar que los elementos planteados representan un reto para la sociedad entera. Es la realidad que se vive en los espacios de crecimiento humano y profesional, que nos tocan a todos, sin exclusión, porque aseverar que la lucha por la igualdad de género es de las mujeres, es un concepto alejado a las normas de sociedad, donde el problema de uno es el problema de todos.

Además de buscar esa aceptación social, también debemos garantizar la equidad desde la base de nuestra sociedad: la familia, la escuela, universidades, grupos sociales en general, porque en la medida tengamos ciudadanos comprometidos con la igualdad de derechos y oportunidades para todos, lograremos generaciones incluyentes, respeto a los derechos humanos y equidad.

El pleno desarrollo sostenible sólo es posible si logramos la igualdad de género

Por: María Inés Castillo, Ministra de Desarrollo Social, República de Panamá

La nueva agenda global contenida en los Objetivos de Desarrollo Sostenible se fundamenta en el principio de “no dejar a nadie atrás”, teniendo como uno de sus ejes fundamentales lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Entendiendo que este objetivo es, a su vez, un derecho humano fundamental y la ruta obligada para erradicar la pobreza, alcanzar la paz, la prosperidad y la sostenibilidad del mundo. Esto hace realidad aquello de: “respeto universal por los derechos y la dignidad humana”. Sólo así podemos acercarnos al marco conceptual del desarrollo sostenible que se sustenta en el principio del informe Brundtland titulado *Nuestro futuro común* que define que “está en manos de la humanidad asegurar que el desarrollo sea sostenible, es decir, asegurar que satisfaga las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las propias”.

La transformación de las relaciones entre sociedad y naturaleza depende de la capacidad de las personas para producir una nueva sociedad organizada sustentada en valores como la equidad e inclusión social y política, en donde los problemas de desigualdad, explotación, discriminación y violencia sean la prioridad de una real política de igualdad de oportunidades, que tenga impacto y resultados sustantivos.

La humanidad tiene una gran tarea: reorganizar sus relaciones sociales atendiendo a una racionalidad que responda a los valores mencionados, que asegure las condiciones necesarias para garantizar igualdad, inclusión, la satisfacción de las necesidades básicas, bajo un concepto equitativo entre sus integrantes y con su entorno, su base natural. Para afrontar estos desafíos es imperativo transversalizar la perspectiva de género en todos los espacios, esto es enfocar, analizar y comprender de forma diferencial las necesidades de los hombres y las necesidades de las mujeres reconociendo en lo formal y en lo sustantivo su igual condición humana, atendiendo sus propias expectativas, oportunidades, sus demandas, así como también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar y los múltiples modos en que lo hacen, pues son los y las protagonistas de todo el desarrollo “humano”; por ende, es vital conocer sus exigencias, su situación, sus desafíos. Sólo así lograremos alcanzar un verdadero desarrollo sostenible.

Si el desarrollo se basa en la expansión de las libertades y el pleno disfrute de los derechos humanos, tenemos que tomar en cuenta la diversidad de la población y los valores sociales que influyen en el ejercicio de esos derechos y libertades, y sin duda la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas es un elemento clave.

Reorganizar efectivamente las relaciones sociales y producir cambios sustantivos en la relación naturaleza – sociedad pasa por lograr la igualdad de género como una reivindicación fundamental hacia nuevas formas de convivencia social. No hay posibilidad de construir una sociedad justa e inclusiva, que responda a las necesidades de quienes la integran, si la mitad de la población vive en condiciones de exclusión y enfrentada de manera permanente a manifestaciones de violencia y discriminación. Mucho menos

establecer vínculos armónicos con la naturaleza sin reconocer el rol preponderante de la mujer en medio del contexto de la crisis ambiental y la construcción del desarrollo sostenible.

La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su quincuagésimo quinto período de sesiones presentó un informe en el que reunió a un grupo de expertos para examinar la relación mujer- desarrollo sostenible y uno de sus mensajes claves fue: “Aunque hace ya mucho que se ha asumido la importancia de la igualdad entre los géneros y del empoderamiento de la mujer para el desarrollo sostenible en los compromisos intergubernamentales, como la Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo y el Programa 21 y la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, cada vez resulta más evidente que no se valoran ni utilizan suficientemente las contribuciones de las mujeres al desarrollo sostenible.”

El mismo informe agrega que “diversos estudios realizados en países desarrollados han constatado que las mujeres, a causa de su estilo de vida y pautas de consumo, parecen preocuparse más por el medio ambiente y tienen un mayor sentido de responsabilidad hacia el logro del desarrollo sostenible. Hay indicios de que las mujeres suelen ser consumidores más responsables, es más probable que reciclen y utilicen el transporte público más a menudo que los hombres.”

El empoderamiento de las mujeres es fundamental para lograr la igualdad de género por lo tanto es necesario implementar en debida forma una política de igualdad de oportunidades como estrategia ineludible para cerrar las brechas de género fundamentalmente en tres vertientes. La primera satisfaciendo las carencias de acceso a servicios básicos de agua, electricidad, comunicación y transporte que impactan en la calidad de vida, la disponibilidad de tiempo y el sobreesfuerzo que tienen al asumir sus labores tanto en el ámbito público como privado. Segundo, el acceso a servicios sociales de salud y educación, en especial es necesario atender con carácter de urgencia la situación crítica que se observa en las altas tasas de mortalidad materno infantil y los embarazos de nuestras niñas y adolescentes. En tercer lugar, el desarrollo de capacidades para la generación de ingresos, que busca la autonomía económica de las mujeres e impulsar su plena participación ciudadana, política y que pueda asumir más puestos con mando y dirección.

Lograr la igualdad de género para alcanzar un pleno desarrollo sostenible no es tarea fácil, ya que implica tomar decisiones para superar las barreras culturales, políticas, ideológicas y articuladas que han sido establecidas por el sistema patriarcal que data de mucho tiempo atrás.

Es por eso que nuestro gobierno implementa de forma decidida medidas y acciones dirigidas a lograr la igualdad de oportunidades que permitan a las mujeres un ejercicio efectivo de sus derechos para una vida plena, ampliando el acceso a mayor educación, impulsando las carreras STEM y promoviendo la inclusión económica y productiva para que puedan superar todas las barreras generadas por la discriminación de género y eliminar todo tipo de limitaciones a las que son sometidas desde su niñez, en donde se les ha negado la asistencia a la escuela por razón de su sexo, condición social o su

condición étnica, entre otras trabas que se le ponen en su vida adolescente, limitando su oportunidad al desarrollo y a su autonomía económica. Es por ello que necesitamos romper ese ciclo, esto significa que las mujeres desde su niñez puedan vivir libres de toda forma de discriminación y violencia, para ir superando las desigualdades y las brechas existentes, sólo así lograremos, en buena medida, la garantía de un ambiente humano sostenible para las futuras generaciones.

La pandemia también ha ocasionado un pronunciado aumento de la violencia contra las mujeres y las niñas. Con las medidas de confinamiento a las que nos hemos tenido que abocar, muchas mujeres se encuentran atrapadas en casa con sus agresores y se enfrentan con dificultades para acceder a los servicios que se ofrecen.

El contexto de COVID-19 ha puesto en evidencia que las mujeres son las que llevan la carga laboral en la respuesta sanitaria y social-doméstica. Esta crisis ha permitido reconfirmar y además recrudecer la doble y triple jornada que desarrollan las mujeres, pero también pone al desnudo y nos recuerda la importancia y el valor del trabajo doméstico, incluidas las labores de cuidado y lo relevante que son para asegurar la sostenibilidad de nuestra sociedad.

La nueva agenda de desarrollo sostenible nos invita a pensar en un mundo más equitativo. La equidad de género no es una concesión. Los derechos de las mujeres son derechos humanos. ¡Si las mujeres tenemos igualdad de oportunidades transformaremos el mundo!

Nuestro gran reto es seguir abriendo camino a las nuevas generaciones para asegurar que cada mujer, adolescente y niña sea parte de un mejor Panamá, isin dejar a ninguna atrás!

Impactos de la COVID-19 en el desarrollo humano y la igualdad de género en Panamá

Por: Linda Maguire, Representante Residente del PNUD en Panamá

El mundo está viviendo una crisis sin precedentes. Provocada por la COVID-19, se inició siendo un tema sanitario pero con el pasar de los meses ha demostrado ser multidimensional, no sólo de salud y económica, sino también en lo referido a los cuidados de personas dependientes en los hogares (menores de edad, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas y/o personas adultas mayores) lo que, combinado, está poniendo en riesgo los avances logrados en los últimos 30 años en cuanto al desarrollo humano a nivel global y en cada uno de los países del mundo.

El impacto multidimensional de la COVID-19 en las sociedades a nivel global se ha reflejado en las restricciones de movilidad a las personas (desde toques de queda hasta cuarentenas), en la paralización de los servicios “no esenciales” y el consecuente impacto en la economía global y el empleo tanto formal como informal; en el cierre de los establecimientos educativos en forma presencial que lleva asociada una sobrecarga del trabajo de cuidados en los hogares, el cual es mayoritariamente asumido por las mujeres; y en el aumento de los niveles de violencia intrafamiliar y de violencia de género, al estar recluidas las personas que la sufren con sus agresores.

Las simulaciones realizadas en cuanto al impacto de la COVID-19 en el Índice de Desarrollo Humano global⁵ sugieren que habrá un descenso sin precedentes⁶ desde su creación en la década de los noventa. Esto es debido al impacto que la pandemia y las medidas para contenerlas están teniendo en todos los elementos constitutivos del Índice: salud (con más de 23 millones de personas contagiadas y más de 800,000 fallecidas a nivel global⁷), ingresos (la mayor contracción de la economía global desde la Depresión de 1929 y que ha destruido en horas de trabajo lo que equivaldría a 400 millones de empleos a tiempo completo⁸) y educación (1.5 mil millones de niños y niñas a nivel mundial han sido afectados por el cierre de escuelas y de estos aproximadamente 463 millones no han podido acceder al aprendizaje remoto, mayoritariamente las que se encuentran en áreas rurales y/o en hogares pobres⁹). Las previsiones para el segundo semestre del año no son mucho mejores de lo aquí reflejado y se profundizarán aún más estas situaciones si llega a ocurrir, como ya se ha mencionado en varias ocasiones, una segunda ola.

Si algo han demostrado las anteriores crisis y pandemias es que las desigualdades previamente existentes se profundizan por lo que, previsiblemente, las brechas relacionadas con la igualdad de género y con las poblaciones más excluidas a lo interno de los países se verán incrementadas.

5 2020 HUMAN DEVELOPMENT PERSPECTIVES. COVID-19 AND HUMAN DEVELOPMENT: Assessing the Crisis, Envisioning the Recovery, UNDP, 2020.

6 Se calcula un descenso de entre 1.5% y 2%, el cual puede variar en función del comportamiento del PIB.

7 <https://covid19.who.int/> 25 de agosto 2020.

8 Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis, 30 de junio de 2020.

9 <https://data.unicef.org/resources/remote-learning-reachability-factsheet/>

Un ejemplo de estas desigualdades de género puede verse en la afectación diferenciada de mujeres y hombres trabajadores en función del sector de actividad al que pertenecen. En su informe del 30 de junio, OIT menciona que más de medio millón de mujeres están empleadas en los sectores económicos más afectados por la COVID-19 (servicios de alojamiento y alimentación, comercio al por mayor y al por menor, actividades inmobiliarias, comerciales y administrativas e industria manufacturera) lo que supone el 40% de las mujeres empleadas a nivel global frente al 36.6% de los hombres. Si a esta situación se le suma la del desigual reparto de las tareas del hogar y del cuidado, según datos obtenidos de las encuestas del uso del tiempo de 64 países las mujeres realizan en promedio el 76,2% de todo el trabajo de cuidados no remunerado, dedicándole 3,2 veces más tiempo que los hombres¹⁰, la afectación de esta crisis estará condicionada por las desigualdades entre hombres y mujeres a todos los niveles de la sociedad, afectándoles de manera diferenciada en el presente, pero también en las oportunidades y capacidad de resiliencia frente a la misma en el futuro cercano.

Panamá no escapa a esta realidad y si bien no contamos con datos específicos de su posible impacto en la ciudadanía panameña, los principales datos estadísticos recabados en 2019 indican que la afectación en mujeres y poblaciones más discriminadas (indígenas, población rural, afrodescendientes, jóvenes) será más profunda.

Como sucede en otros países del mundo, las personas en la primera línea de atención de la COVID-19 son mujeres, según datos del INEC en 2019 el 76% de la fuerza laboral del sector salud son mujeres (doctoras, enfermeras, farmacéuticas, técnicas de laboratorio, limpieza de hospitales, servicios administrativos, etc.), por lo que su mayor exposición al virus entraña más riesgos para su bienestar y salud, así como para su entorno familiar.

En cuanto a la dimensión de ingresos, en Panamá el índice de feminidad de la pobreza¹¹, en el grupo de edad de 20 a 59 años, medida por ingresos, se ha profundizado en los últimos diez años tanto para la pobreza extrema (128.2) como para la pobreza total o general (123.2). Esta pobreza de ingreso tiene diferentes manifestaciones en función de la ubicación geográfica y la edad de las mujeres. Las más afectadas son las mujeres rurales jóvenes, más de la mitad de las mujeres rurales de 15 a 24 años y cuatro de cada diez mujeres rurales de entre 25 y 34 años¹² carecen de ingresos propios, con las implicaciones que esta situación tiene para su autonomía y empoderamiento.

Esta situación no solo impacta en la posibilidad inmediata de tener sustento en los hogares sino que, en este contexto de pandemia, limita las posibilidades de estas mujeres de seguir las recomendaciones y medidas sanitarias para la contención del virus que se han puesto en marcha en los países, desde el lavado de manos (al carecer de fuentes de agua con provisión continua en el hogar o de insumos de limpieza como alcohol o gel alcoholado) hasta las cuarentenas obligatorias.

10 ILO: "El trabajo de cuidados y los trabajadores de cuidado. Para un futuro con trabajo decente", junio 2018

11 <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=3330&idioma=e>

12 CEPAL, Banco de Datos de Encuestas de Hogares.

A esta pobreza de ingresos, debemos sumarle la pobreza de tiempo, y es que las mujeres en Panamá dedicaban en 2011¹³ 9.2 horas más al trabajo doméstico y de cuidados que sus congéneres varones, lo que implica una reducción del tiempo para el ocio, el desarrollo personal y profesional y el trabajo remunerado. Este tiempo de trabajo reproductivo, por el que las mujeres no reciben remuneración al realizarlo, se llega a duplicar cuando en el hogar existen menores de 15 años.

La crisis multidimensional generada por la COVID-19 ha venido a profundizar la crisis de cuidados que ya se venía dando en las sociedades. Es decir, el confinamiento y la suspensión de las clases presenciales han puesto de manifiesto la necesidad de encontrar soluciones a largo plazo para proveer cuidados a las personas dependientes de la sociedad (niños, niñas, personas con discapacidad, personas con enfermedades crónicas y personas adultas mayores) sin que esto interfiera en la posibilidad o no de que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo y las condiciones en que estas se incorporan (mayores niveles de informalidad, subempleo y desempleo según estadísticas nacionales).

Esta sobrecarga de tareas de cuidado y del hogar en las mujeres en Panamá inicia desde muy temprana edad, corriendo el riesgo que ante esta situación en que los hogares deben encargarse del bienestar de sus integrantes a tiempo completo, las niñas, adolescentes y mujeres jóvenes deban dedicar una mayor cantidad de horas al trabajo reproductivo limitando el tiempo para estudiar y continuar la formación a distancia propuesta por las autoridades educativas en el país. La Encuesta Telefónica de Hogares sobre la Situación de Familias con Niños, Niñas y Adolescentes durante la COVID-19 en Panamá¹⁴ también arrojó datos acerca de quien, a lo interno de los hogares, está apoyando el proceso de educación a distancia, siendo en el 75% de los casos las madres, corroborando una vez más la sobrecarga de las mujeres con las tareas de cuidado, las cuales se han incrementado exponencialmente durante la emergencia por la COVID-19.

Se calcula que aproximadamente existe en Panamá una población en edad escolar de 850,000 personas, de las cuales la respuesta educacional en la emergencia del Ministerio de Educación alcanzó en una primera fase a unos 200,000 estudiantes mientras que en la segunda fase fueron alcanzados aproximadamente 350,000 estudiantes, lo que coincide con lo que arrojó la encuesta de UNICEF anteriormente mencionada, resaltando fuertes diferencias en acceso y calidad de educación a distancia en función del nivel de ingresos de los hogares.

A estas situaciones se deben añadir algunas otras que impactarán en el desarrollo humano que las niñas y mujeres panameñas puedan alcanzar en función de las capacidades y oportunidades que el entorno y la sociedad brindan para desarrollar su potencial como es el tema de la violencia contra las mujeres, la cual se ha intensificado en el contexto de la emergencia por la COVID-19 debido a las medidas de confinamiento para contener el virus. Esto ha implicado por un lado que las niñas, niños y mujeres estén recluidas con sus agresores, lo que ha podido aumentar los niveles de violencia a los que se han visto

¹³ Encuesta del Uso del Tiempo en Panamá, 2011, INEC e INAMU.

¹⁴ <https://www.unicef.org/panama/comunicados-prensa/unicef-presenta-los-resultados-de-la-encuesta-situacion-de-familias-con-ninos-y-ninas>

expuestas, además de mayores dificultades, dadas las restricciones de movilidad, de asistir a los servicios de atención y denuncia de las situaciones de violencia. Asimismo, durante los primeros meses de la pandemia y la emergencia nacional dichos servicios requirieron ciertas adaptaciones al nuevo contexto. Ambas situaciones, posiblemente, contribuyeron a un descenso de las denuncias por violencia doméstica con respecto al mismo período del año anterior (aproximadamente 2,000 menos), si bien prácticamente se han doblado el número de femicidios registrados pasando de 12 en julio de 2019 a 23 en julio de 2020, lo que indica un aumento exacerbado de la violencia contra las mujeres.

En cuanto al acceso a medios y servicios de salud sexual y reproductiva, si bien aún es temprano para poder ver su impacto, la reducción de recursos destinados a estos servicios previsiblemente conllevará un aumento en embarazos no deseados y afectaciones a la salud de las mujeres dado que no han sido considerados servicios esenciales para hacer frente a la COVID-19 y los recursos destinados a los mismos han sido redireccionados.

Es importante recalcar la importancia de incluir la participación y representación de mujeres en los espacios de toma de decisión relacionados con la recuperación económica post COVID-19. Esto puede ayudar a incluir una reactivación económica que considere las perspectivas de género, considerado temas de autonomía económica y las situaciones particulares de las mujeres en el contexto de la emergencia en cuanto a la sobrecarga de cuidados, las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el contexto del teletrabajo, los elevados índices de informalidad (aproximadamente el 45% de las mujeres trabajadoras se emplean en el sector informal), desempleo y mujeres no económicamente activas, el mayor impacto de la COVID-19 y las medidas para su contención en sectores económicos donde hay una sobrerrepresentación de mujeres y la mayor incidencia de la pobreza en mujeres adultas y en hogares encabezados por mujeres.

Esta crisis global si bien ha supuesto un fuerte desafío para los gobiernos y las sociedades de todos los países del mundo, también supone una oportunidad de reflexionar colectivamente para construir un mundo más equitativo y resiliente, donde las tensiones económicas y ambientales se reduzcan, donde haya una mayor inclusión y una reducción de las desigualdades estructurales que limitan las oportunidades de las personas para su propio desarrollo y bienestar, aspiraciones que quedaron reflejadas en la configuración de la Agenda de Desarrollo Sostenible al 2030.

En este sentido, hay tres elementos a tener en cuenta para las respuestas de políticas: el primero es que la respuesta se haga desde el enfoque de equidad, es decir, poner especial énfasis en la reducción de las desigualdades de aquellas personas que antes de esta crisis ya estaban atrás de los promedios nacionales de desarrollo. En segundo lugar, es esencial invertir en las capacidades a largo plazo de las personas, aquellas que están repartidas desigualmente y que ayudarán a construir resiliencia frente a futuras crisis. Y, finalmente, es importante seguir un abordaje multidimensional, interconectando las dimensiones económicas, de salud, social y ambiental en un abordaje sistémico y estructural.

Para que esto sea posible, hay una serie de elementos más instrumentales que requieren ser tomados en consideración como son la desagregación de datos estadísticos que permitan tomar decisiones basadas en la evidencia para abordar las situaciones que a largo plazo generará la crisis multidimensional de la COVID-19, el fortalecimiento del sistema de protección social y la mejora en el acceso a servicios y programas existentes y abordar la brecha digital (mayoritariamente asociada a la brecha socioeconómica presente en la población) que brinde la capacidad de enfrentar las restricciones producto de los efectos de la COVID-19 sobre la población sin perder las interacciones sociales claves.

En este sentido, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo está ayudando a los países a ofrecer una respuesta urgente y efectiva contra la COVID-19 en el marco de su misión de erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y fomentar la resiliencia ante las crisis y las conmociones. Estableciendo un enfoque multisectorial que abarque a toda la sociedad para enfrentar los desafíos que van más allá del sector de la salud, a fin de limitar la propagación del virus y mitigar los efectos potencialmente devastadores que puede tener sobre sectores de la población, los ecosistemas y las economías vulnerables.



Cuidados y COVID-19: las empresas como actor clave para una nueva normalidad con corresponsabilidad

Por: María Noel Vaeza, Directora Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres

A lo largo de las últimas décadas, América Latina y el Caribe ha progresado considerablemente hacia el empoderamiento de las mujeres mediante importantes innovaciones sociales. Los logros han sido notables en áreas clave como el acceso a ingresos propios, al empleo y a la protección social. Sin embargo, las mujeres de la región todavía continúan experimentando desigualdades estructurales que, en mayor o menor medida, permean a lo largo de sus vidas. La inequidad en los salarios, la discriminación, el acoso sexual y la violencia o la sobrecarga en el trabajo de cuidados se erigen como obstáculos tanto para el empoderamiento económico como para el disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones.

La sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados que recae fundamentalmente en las mujeres reproduce muchas de las situaciones desventajosas que históricamente las han mantenido en una posición de subordinación y de falta de autonomía. Por tanto, tal y como ha sido reconocido en la propia Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a través de su meta 5.4 “Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país”, atender las desigualdades entre mujeres y hombres que tienen lugar en el ámbito de los cuidados se convierte en una cuestión imperativa para el progreso de la sociedad.

Cuando hablamos de cuidados nos referimos específicamente a todas las actividades que regeneran diaria y generacionalmente el bienestar físico y emocional de las personas. Se incluyen, entre otras, las tareas necesarias para el mantenimiento de los hogares, el cuidado de niños y niñas, personas enfermas o dependientes, la educación y formación de las personas del hogar, el mantenimiento de las relaciones sociales, el apoyo psicológico a los miembros de la familia o el autocuidado. Es un trabajo esencial para el sostenimiento de la vida, la reproducción de la fuerza de trabajo y de las sociedades, generando una contribución fundamental para la producción económica, el desarrollo y el bienestar. Sin embargo, la actual distribución de las responsabilidades de los cuidados es sumamente desequilibrada, recayendo principalmente en los hogares y siendo realizada mayoritariamente de manera no remunerada por las mujeres (ONU Mujeres y CEPAL, 2020).

Esta sobrecarga de trabajo genera pobreza de tiempo en las mujeres impidiendo la igualdad de oportunidades, derechos y resultados respecto a los hombres, en las esferas económica, social y política. Asimismo, en el ámbito del trabajo de cuidados remunerados, las mujeres también están sobrerrepresentadas en estos empleos caracterizados en general por una baja remuneración y condiciones laborales precarias.

En este sentido, se produce el llamado círculo vicioso entre cuidados, desigualdad, precariedad y exclusión. Esto se traduce en que cuanta más pobreza atraviesan las mujeres,

más trabajo de cuidados realizan, puesto que no pueden permitirse contratar parte de estos servicios en el mercado, y a su vez cuanto más trabajo de cuidado asumen, más dificultades se tiene para salir de la pobreza por la falta de oportunidades económicas. Por otro lado, los trabajos de cuidados son muchas veces, la única opción laboral de las mujeres en situación de pobreza, de la que no pueden salir dada la precariedad, falta de protección social y baja remuneración que caracteriza estos trabajos.

En Panamá, la última encuesta de usos del tiempo arrojaba que, en promedio, las mujeres destinaban más de 29.9 horas semanales a las tareas de cuidados no remunerados, mientras que los hombres destinaban unas 14.2 horas. Esta situación de doble carga se suma al tiempo que también dedicaban al trabajo remunerado (38.5 horas) (EUT, 2011), lo cual denota la enorme carga de trabajo total que esto representa.

La crisis provocada por la pandemia de la COVID-19 no ha hecho más que reafirmar la centralidad de los cuidados a la vez que ha puesto todavía más en evidencia la insostenibilidad de su organización actual. Mientras el resto de la actividad paraba o se desaceleraba, los cuidados se constituían en el núcleo de la respuesta y se incrementaban exponencialmente debido al aumento de cuidados en salud y en los hogares y a la reducción de la oferta de servicios causada por las medidas de confinamiento y distanciamiento social. Como ejemplo, al inicio de la pandemia, la encuesta sobre el Impacto de la crisis del COVID-19 formulada por el Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales de Panamá revelaba que 7 de cada 10 mujeres afirmaban que se habían hecho cargo de la mayor parte del cuidado de niñas y niños, personas enfermas y/o mayores (CIEPS, 2020). En ellas los efectos de la crisis se multiplican al ser las “responsables designadas” de evitar el contagio familiar, mantener la salubridad del hogar, dar soporte emocional, y administrar los recursos de la familia. También su esfuerzo duplicado se materializa en asumir nuevos retos en el acompañamiento en el proceso educativo virtual de los hijos e hijas en este momento de emergencia. A su vez, debemos señalar que estas mismas también trabajan en primera fila en los sectores imprescindibles para la satisfacción de las necesidades básicas en el sector salud (hospitales, laboratorios, farmacias, limpieza, administración, etc.), y en el comercio minorista donde son más de la mitad de la población.

La crisis de la pandemia también ha mostrado la vulnerabilidad del sector del trabajo doméstico remunerado. En Panamá, las trabajadoras remuneradas del hogar reciben un salario mínimo legal por debajo de la mitad del salario mínimo de las demás ocupaciones, denotándose así la subvaloración del trabajo de cuidados y siendo quizás el más flexible del mercado laboral, pues no se sujeta a horarios, es intenso e intensivo ya que realiza varias tareas al mismo tiempo (Grupo Interagencial de Género de las Naciones Unidas en Panamá, 2020). En el país, según datos del INEC (IPG, 2018), aproximadamente el 80% de las trabajadoras domésticas son mujeres migrantes, destacando también la presencia de mujeres indígenas que emigran al ámbito urbano, para quienes supone una de sus únicas opciones de empleo. Con la situación actual, muchas de estas han quedado desempleadas, sin tejido social de apoyo y sin el pago de sus derechos laborales. En este sentido, datos alarmantes muestran que el 82% del trabajo doméstico remunerado no cuenta con protección de seguro social (INEC, 2019).

La llamada *nueva normalidad* necesaria para seguir haciendo frente a la pandemia implica además cambios importantes en la forma de escolarización y en el empleo, generando nuevos desafíos de reorganización del trabajo productivo y reproductivo de mediano plazo, y nuevas presiones sobre los sistemas nacionales de educación pública, salud y protección social más allá de la crisis (ONU Mujeres y CEPAL, 2020). Por todo ello, como señala el Secretario General de la ONU (ONU, 2020) es fundamental que las medidas y planes de contingencia para mitigar los impactos inmediatos de la pandemia y los planes de recuperación socio económica de mediano y largo plazo, coloquen las políticas de cuidados en el centro del diseño y la implementación.

En este sentido, los países deben invertir para fortalecer las políticas de cuidados, desde un enfoque sistémico e integral, incorporando a todas las poblaciones que requieren cuidados, generando sinergias con las políticas económicas, de empleo, salud, educación y protección social, y fomentando la corresponsabilidad social entre familias, Estado, mercado y comunidad. Esta es la única manera de afrontar con éxito las diversas consecuencias e impactos económicos y sociales causados por la pandemia, y lograr reconstruir con mayor igualdad y sin dejar a nadie atrás.

Invertir en políticas de cuidados no es solo necesario para asegurar una respuesta eficaz a la crisis de la COVID-19, sino además inteligente. Esta inversión genera un triple dividendo ya que, además de contribuir al bienestar de las personas, permite la creación directa e indirecta de empleo de calidad y facilita la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo lo que supone un retorno en ingresos para el Estado vía impuestos y cotizaciones y una mayor renta para las familias, efectos que sin duda deben ser aprovechados para luchar contra los efectos de la crisis.

En este sentido, el sector privado tiene un rol clave que jugar, a través de iniciativas que amortigüen las tensiones producidas por esta crisis de los cuidados (que ya venía dándose y que hoy en día se acentúa) y que permitan una mejor conciliación entre la continuidad de la actividad económico-laboral y las crecientes demandas de cuidado y una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres y de las distintas instituciones en la organización social de los cuidados acorde con la realidad actual.

La disponibilidad de modalidades de trabajo flexible puede ser beneficiosa tanto para las personas trabajadoras como para las empleadoras, siempre que estas medidas se formulen teniendo en cuenta las necesidades y preferencias de ambas partes, tal como indican las normas internacionales. Se trata de modalidades en las empresas que abarcan desde horarios flexibles, reducciones de jornada por razones de cuidado o la disposición de servicios o ayudas para el cuidado. Son medidas, por otra parte, que han de ser pensadas para su uso y disfrute tanto por hombres como mujeres, de manera que no se conviertan en una nueva fuente de discriminación y precariedad laboral para ellas, al mismo tiempo que han de ser concebidas como fórmulas orientadas a lograr una mayor corresponsabilidad de los hombres en las tareas del cuidado.

En el marco de una respuesta efectiva en la contingencia del COVID-19, esta serie de medidas cobran aún mayor relevancia en el esfuerzo hacia la igualdad de género. En este sentido, los equipos directivos de las empresas tienen la oportunidad de brindar un mensaje indudable a su personal reconociendo la carga de cuidados generada. Las

organizaciones pueden también realizar reparticiones de trabajo en el interior de los equipos que contemplen esa carga extra de cuidados y generar arreglos flexibles que hagan más compatible las responsabilidades laborales y de cuidados. En caso de que estos arreglos no sean posibles, se puede adoptar medidas como licencias o días de baja por enfermedad con pleno goce de sueldo o contemplar apoyos alternativos a padres y madres para el cuidado de hijas, hijos y personas dependientes. Las empresas pueden también asumir un rol activo en la sensibilización sobre la repercusión diferenciada de la crisis de la COVID-19 en las mujeres, visibilizando la sobrecarga del trabajo no remunerado, abogando por la redistribución de las tareas en el hogar y difundiendo las medidas de protección social disponibles.

Está demostrado además que las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal reducen los niveles de absentismo y bajas laborales y favorecen la permanencia y retención del personal, lo cual repercute en un ahorro económico para la empresa, que evita los costos asociados a los movimientos de personal, la cobertura de las bajas laborales, la formación de nuevos/as trabajadores/as, etc. generando así un mutuo beneficio para las empresas y su personal. De acuerdo con un estudio de la OIT, el 27,5% de empresas declara haber aumentado un 10-15% sus beneficios a raíz de las iniciativas sobre diversidad e igualdad de género (OIT, 2019). En la actual coyuntura de crisis, esta situación Ganar-Ganar permitirá a las empresas hacerse más fuertes en los mercados, mejorando su imagen frente a clientes y proveedores, diferenciándose frente a sus competidores y permitiendo la captación de los mejores talentos.

Así lo demuestran también las más de 2200 empresas en todo el mundo adheridas a los Principios de Empoderamiento de la Mujer (WEPs por sus siglas en inglés). Veintitrés de ellas con base en Panamá trabajan activamente para promover la Igualdad de Género y el empoderamiento de las mujeres, poniendo en práctica medidas específicas, en varias áreas, incluyendo, como se identifica en este estudio, medidas específicas de apoyo a la conciliación de la vida personal y laboral y promoción de la corresponsabilidad en los cuidados.

En definitiva, la crisis de la COVID-19 coloca a nuestros países y sociedades ante un desafío sin precedentes que requiere de respuestas articuladas e innovadoras. Desde ONU Mujeres creemos firmemente que sólo poniendo los cuidados en el centro de la recuperación se logrará una salida efectiva a la crisis. En este sentido, las empresas se constituyen en un actor imprescindible para avanzar de forma firme con políticas de conciliación y corresponsabilidad, que las fortalezcan y las posicionen como líderes a la vez que las destaque en su contribución hacia sociedades más justas y sostenibles que permitan la salida de la crisis sin dejar a nadie atrás.



Inversión social, género y diversidad - claves para la recuperación económica

Por: Verónica Zavala, Gerenta de los Departamentos de Países de Centroamérica, Haití, México, Panamá, y la República Dominicana, y Representante en Panamá

Mucho antes de la pandemia de la COVID-19, la región de Latinoamérica y el Caribe ya enfrentaba una crisis marcada: la de la desigualdad. Entre los 10 países más desiguales del mundo, más de la mitad pertenecen a esta región y Panamá, pese a su notable éxito económico, está entre los líderes de la lista.

Las crisis económicas precedentes tuvieron impactos adversos en varias dimensiones, y muy singularmente en salud y educación. La desigualdad hace que los impactos negativos se magnifiquen regresivamente, siendo los hogares de más bajos ingresos los más vulnerables a estos efectos multidimensionales y los que menor capacidad tienen de sobrellevarlos. Al mirar hacia el futuro, no es posible imaginar una recuperación económica sostenible si no se toman en cuenta las desigualdades estructurales, ni por razones de eficiencia -la pandemia ha probado que un país es tan vulnerable como los ciudadanos más desprotegidos- ni por razones de justicia.

Una crisis de gran escala como esta es una ventana de oportunidad para generar políticas innovadoras que atiendan no solo las necesidades económicas inmediatas, sino que a la vez generen cambios sistémicos de largo plazo que contribuyan a la construcción de un mayor bienestar y equidad. Es posible lograr una mayor estabilidad económica y social, poniendo en primer plano problemas críticos como la inequidad, la crisis del cuidado, la violencia de género, el cambio climático, entre otros retos que hoy toca afrontar de manera innovadora.

Asegurar la inclusión

Pero, ¿cómo asegurar que la reactivación económica sea exitosa, inclusiva y sostenible? Frente a estas decisiones, la innovación y efectividad en la política pública en el siglo XXI pasan por asegurar la representación de los diversos colectivos afectados.

Como primer paso, se deben evaluar los impactos diferenciados de la crisis: ¿quiénes están siendo más afectados? Esta pandemia está provocando mayores pérdidas económicas en sectores con alta participación de mujeres, tales como el turismo, restaurantes, pequeñas y medianas empresas, entre otros. Por ejemplo, según datos de la Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá, 59% de los contratos suspendidos pertenecen al sector de hotelería y 50% al sector de los restaurantes¹⁵. Datos del INEC revelan que la ocupación laboral femenina en el sector de hoteles y restaurantes es de un 65%, viéndose altamente afectada por estas suspensiones laborales.

De acuerdo con datos del Ministerio de Trabajo, las mujeres representan el 43% de los contratos suspendidos a raíz de la crisis¹⁶ a pesar de no ser el 43% de los empleos formales. Esto sin considerar a quienes trabajan en la informalidad, donde en sectores como el trabajo doméstico 9 de cada 10 trabajadores son mujeres¹⁷. A su vez, estadísticas

17 La IPG Panamá ante el COVID-19: Explorando los impactos de género para saber dónde actuar: <https://jimdo-storage.global>.

señalan que cerca del 75% del trabajo no remunerado de cuidados de niños y personas dependientes recae sobre las mujeres, dificultando su inserción laboral, sobre todo la formal.

Por otro lado, sectores con un auge relativo y demanda de fuerza laboral durante la crisis, tales como el agropecuario, el de transporte y el de información y comunicación, tienen 75%, 90% y 74% de ocupación masculina sobre el total respectivamente¹⁸. Entonces, ¿cómo podemos generar mayor equidad y oportunidades para las mujeres en esos sectores? Se puede iniciar por establecer programas que incentiven la inserción de las mujeres en sectores con mayor potencial de empleabilidad y mayores ingresos facilitando la reconversión laboral.

Impactos diferenciados requieren soluciones diferenciadas. Es fundamental adoptar un lente de diversidad para evaluar los impactos específicos en colectivos como pueblos indígenas, afro-panameños, personas con discapacidad, personas LGTBQ+, jóvenes o personas mayores, grupos que históricamente enfrentan mayores desigualdades y que pueden verse agudizadas a causa de la pandemia. La efectiva participación de estos colectivos en la construcción de las respuestas será clave; sus aportes serán cruciales para elaborar soluciones que funcionen y que, por tanto, contribuyan a mayor efectividad y eficiencia en el gasto público.

Desde la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) de Panamá hemos identificado que mecanismos participativos como diálogos, estudios y análisis de impacto deben ser aprovechados durante el proceso de reconstrucción. Esto ya lo vemos, por ejemplo, en el Consejo Nacional de Paridad de Género, ente rector y parte integral de la IPG, donde existe un intercambio fluido entre el sector público y el privado, que permite la verdadera incidencia en el desarrollo de políticas públicas para el cierre de brechas económicas de género. Ejemplo de esto es la Propuesta de Medidas con Enfoque de Género de la IPG, preparada de manera colaborativa entre todos los aliados de la iniciativa, y que fue entregada al Presidente Cortizo y a los Ministros involucrados en la mesa de reactivación económica del país para asegurar que los impactos diferenciados de la crisis sobre las mujeres se tomen en cuenta en la estrategia de reactivación.

Asimismo, a nivel de los pueblos indígenas, es clave la existencia de espacios que permitan la construcción de soluciones diferenciadas y efectivas, donde el diálogo contribuya a que, por ejemplo, los programas de transferencias monetarias condicionadas, de capacitación y reconversión laboral hacia sectores de oportunidad y de potenciación para el emprendimiento puedan ser diseñados para ofrecer el apoyo que los pueblos indígenas necesitan durante y después de la crisis.

ssl.fastly.net/file/f36810c9-bb28-421e-a571-3e5fff6582b4/Bid_Diagno%CC%81stico_Final.pdf

¹⁸ IPG Panamá: Propuesta de medidas para la reactivación económica con enfoque de género: https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/522189c5-67b3-4481-8c34-97fcc8d0fa6b/BID_Plan%20Reactivaci%C3%B3n%20Econ%C3%B3mica_DEF.pdf

Mujeres, pueblos indígenas, afro-panameños y otros tantos colectivos, tienen mucho que aportar para la construcción de un Panamá más equitativo y fortalecido posterior a la crisis de la COVID-19. Debemos buscar asegurar su participación en el diseño de políticas públicas de manera que se implementen programas que tengan sus necesidades al centro. Ello es clave para que la reactivación sea incluyente y, por tanto, de mayor impacto en la prosperidad común.

Acción empresarial por la igualdad de género

Por: Bruno Basile, Director Ejecutivo de Sumarse – Pacto Global Panamá

En el mundo posterior a la pandemia por COVID-19, las acciones que tomemos hoy serán clave para recuperarnos mejor, juntos y de manera sostenible. No podemos perder de vista que los retos sociales que enfrentábamos como humanidad no solo continúan latentes, sino que están siendo agravados por las medidas que nos hemos visto obligados a implementar debido a la crisis sanitaria.

En particular, la desigualdad de género está siendo amplificada por los efectos de la pandemia. Un informe de Naciones Unidas señala que casi el 60% de las mujeres de todo el mundo trabajan en la economía no estructurada, ganan menos, ahorran menos y corren un mayor riesgo de caer en la pobreza. Como resultado, a medida que los mercados caen y los negocios cierran, millones de empleos de mujeres han desaparecido.

El informe también detalla que casi una de cada cinco mujeres ha sido víctima de violencia en el último año, un factor preocupante si consideramos que muchas de estas mujeres han estado confinadas en casa durante meses con sus abusadores. Incluso, en el último informe sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2020 se señala que la violencia de género ha aumentado hasta tres veces más durante el confinamiento.

En este sentido, el rol del sector privado en la igualdad de género se hace todavía más latente. Previo a la pandemia, las empresas habían servido como articuladores de políticas a lo interno de las organizaciones para promover la igualdad, prevenir la violencia y sensibilizar tanto a mujeres como a hombres sobre la importancia de garantizar ambientes inclusivos y sanos para todos. En Panamá, más de diez empresas están actualmente diseñando sus políticas de inclusión, con el asesoramiento de Sumarse – Pacto Global Panamá, y en línea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible #5 de igualdad de género.

Asimismo, cerca de 45 organizaciones, entre empresas, instituciones de gobierno, organismos internacionales y organizaciones del tercer sector, se sumaron a la campaña de promoción de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs en inglés) “La igualdad es un buen negocio”, lanzada por ONU Mujeres y Sumarse – Pacto Global Panamá, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) y Fundamorgan, a inicios de este año. La campaña buscaba varios objetivos, entre los cuales destacamos: conmemorar el Día Internacional de la Mujer, promover prácticas empresariales que fomenten el cierre de brechas de género en el entorno laboral, sensibilizar sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el entorno laboral, promover la adhesión de empresas a los WEPs y visibilizar buenas prácticas de empresas firmantes WEPs. Para el secretario general de Naciones Unidas, Antonio Guterres, hay que poner a las mujeres y las niñas en el centro de los esfuerzos para recuperarse de COVID-19. En esta línea, ha establecido tres prioridades para que todas las empresas ayuden a que nadie quede atrás en esta crisis: 1. Garantizar la igualdad de representación de las mujeres en toda la planificación de la respuesta y la toma de decisiones de la COVID-19. 2. Impulsar un cambio transformador en pro

de la igualdad abordando las cuestiones relativas a los cuidados remunerados y no remunerados. 3. Considerar a las mujeres y a las niñas en todas las acciones empresariales para abordar el impacto socioeconómico de la COVID-19.

Con el objetivo de coadyuvar al establecimiento de estas prioridades, Sumarse - Pacto Global Panamá diseñó el “Programa de igualdad de género como acelerador económico” y, más recientemente, lanzamos el curso de formación virtual “Perspectiva de género en la gestión empresarial”, de acceso libre y gratuito a través de la plataforma de la Red Integrarse (www.integra-rse.com). Este último brinda a las empresas una herramienta para sensibilizar a lo interno sobre igualdad de género y aportar así a una cultura organizacional inclusiva. Las iniciativas contaron con el financiamiento de Konrad Adenauer Stiftung (KAS).

El dinamismo y el liderazgo del sector privado es hoy, más que nunca, un motor para mitigar las brechas de desigualdad en nuestras sociedades. En la medida de que exista una colaboración armónica entre las empresas y los actores de la sociedad, podremos visibilizar los impactos de la pandemia bajo una perspectiva de género y atender a las mujeres y niñas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. El trabajo en conjunto y en alianza es el camino para no dejar a nadie atrás.

RECURSOS ADICIONALES

CEPAL Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. <https://www.cepal.org/es/videos/cuidados-america-latina-caribe-tiempos-covid-19>

CEPAL y ONU MUJERES: Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf

Guía de orientación para mujeres que se encuentren en situación de violencia doméstica, en el marco de la pandemia de COVID-19. <https://www.mides.gob.pa/wp-content/uploads/2020/07/Gui%CC%81a-de-orientacio%CC%81n-a-Mujeres.pdf>

IPG Panamá: Propuesta de medidas para la reactivación económica con enfoque de género. https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/522189c5-67b3-4481-8c34-97fcc8d0fa6b/BID_Plan%20Reactivaci%C3%B3n%20Econ%C3%B3mica_DEF.pdf

La IPG Panamá ante el COVID-19: Explorando los impactos de género para saber dónde actuar. https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/f36810c9-bb28-421e-a571-3e5fff6582b4/Bid_Diagno%CC%81stico_Final.pdf

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral - Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el COVID-19. <https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2020/03/Protocolo-Para-Preservar-La-Higiene-Y-Salud-En-El-Ambito-Laboral-Para-La-Prevenci%C3%B3n-Ante-El-COVID-19.pdf>

ONU Mujeres: Panamá: Análisis Preliminar sobre el Impacto de la Pandemia del COVID-19 en las Mujeres. Diagnóstico y recomendaciones para la reactivación económica. <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/06/panama-analisis-preliminar-impacto-covid-19>

PNUD: Impacto Socioeconómico. Estudio Complementario: COVID-19 y género en Panamá. https://www.pa.undp.org/content/panama/es/home/library/crisis_prevention_and_recovery/impacto-socioeconomico-covid-19-y-genero-en-panama.html

BIBLIOGRAFÍA

Cámara de Comercio, Industrias y Agricultura de Panamá y su Centro de Estudios Económicos (CEECAM) (2020), <https://www.panacamara.com/resultados-finales-de-ii-encuesta-empresarial-impacto-del-coronavirus-en-panama/>

Centro Internacional de Estudios Políticos y Sociales Panamá (CIEPS) (2020), Informe de la encuesta virtual. Impacto del coronavirus sobre la conducta y la opinión pública.

CEPAL (2020), Índice de feminidad de la pobreza extrema y de la pobreza según área geográfica <https://cepalstat-prod.cepal.org/cepalstat/tabulador/ConsultaIntegrada.asp?idIndicador=3330&idioma=e>

CEPAL, Banco de Datos de Encuestas de Hogares.

Grupo Interagencial de Género de las Naciones Unidas en Panamá (2020), Perfil de País según Igualdad de Género (PPIG).

INEC (2011), Encuesta de Usos del Tiempo.

INEC (2018), Encuesta de Mercado Laboral. Agosto 2017, citados en IPG (2018). Diagnóstico y Plan de Acción para la Iniciativa de Paridad de Género en Panamá.

INEC (2019), Encuesta Nacional de Hogares.

Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Panamá (2020), Encuesta a empresas. Impactos de la crisis COVID19 y medidas implementadas.

Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Panamá (2020), Explorando los impactos de género para saber dónde actuar: https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/f36810c9-bb28-421e-a571-3e5fff6582b4/Bid_Diagno%CC%81stico_Final.pdf

Iniciativa de Paridad de Género (IPG) Panamá (2020), IPG Panamá: Propuesta de medidas para la reactivación económica con enfoque de género: https://jimdo-storage.global.ssl.fastly.net/file/522189c5-67b3-4481-8c34-97fcc8d0fa6b/BID_Plan%20Reactivaci%C3%B3n%20Econ%C3%B3mica_DEF.pdf

Marlene Testa (2020), Mujeres pierden espacios en mercado laboral ante la pandemia, <https://www.laestrella.com.pa/economia/200811/mujeres-pierden-espacios-mercado-laboral>

OIT (2018), “El trabajo de cuidados y los trabajadores de cuidado. Para un futuro con trabajo decente”, junio 2018.

OIT (2019) Las mujeres en la gestión empresarial. Argumentos para un cambio.

OIT (2020), Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis, 30 de junio de 2020.

OMS (2020), <https://covid19.who.int/> 25 de agosto 2020.

ONU (2020), Documento de Políticas El impacto del COVID-19 en las Mujeres.

ONU Mujeres (2020), Panamá: Análisis preliminar sobre el impacto de la pandemia del

COVID-19 en las mujeres. Diagnóstico y recomendaciones para la reactivación económica y social.

ONU Mujeres México (2020), COVID 19: Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral.

ONU Mujeres y CEPAL (2020), Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19. Hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación.

UNDP (2020), 2020 HUMAN DEVELOPMENT PERSPECTIVES. COVID-19 AND HUMAN DEVELOPMENT: Assessing the Crisis, Envisioning the Recovery, UNDP, 2020.

UNDP (2020), HUMAN DEVELOPMENT WORKING PAPER: GENDER INEQUALITY AND THE COVID-19 CRISIS: A HUMAN DEVELOPMENT PERSPECTIVE, UNDP, 2020.

Unicef (2020), COVID-19: Are children able to continue learning during school closures? <https://data.unicef.org/resources/remote-learning-reachability-factsheet/>

Unicef Panamá (2020), Encuesta “Situación de Familias con Niños, Niñas y Adolescentes durante el COVID-19 en Panamá” <https://www.unicef.org/panama/comunicados-prensa/unicef-presenta-los-resultados-de-la-encuesta-situacion-de-familias-con-ninos-de-familias-con-ninos>

