



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea



Importancia de incorporar la Igualdad de Género en la respuesta a la crisis global del COVID-19.

*“Cómo avanzar en la igualdad de género en tiempos de crisis”.*

Energía + Mujer  
27 de mayo 2020



# Prioridades transversales establecidas por el Sec. Gral António Guterres:

1. Asegurar la representación equitativa de las mujeres en todos los planes de respuesta y toma de decisiones de COVID-19;



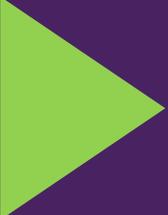
2. Impulsar un cambio transformador para la igualdad abordando los problemas de atención remunerada y no remunerada;

3. Dirigirse a mujeres y niñas en todos los esfuerzos para abordar el impacto socioeconómico de COVID-19.

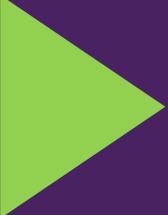
## EL IMPACTO DE LA COVID-19 EN LAS MUJERES



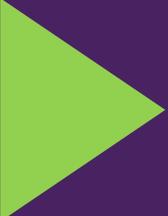
#coronavirus | #COVID19



**Liderazgo y gestión de crisis con enfoque de género**



**Conciliación y corresponsabilidad en tiempos de teletrabajo**

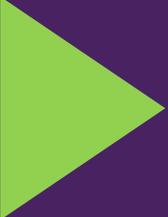


**Prevenir la violencia contra las mujeres es tarea de todas y todos**

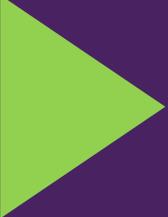


**Q&A**

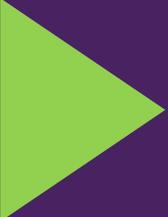




**Liderazgo y gestión de crisis con enfoque de género**



Conciliación y corresponsabilidad en tiempos de teletrabajo



Prevenir la violencia contra las mujeres es tarea de todas y todos



Q&A





Germany



Taiwan



New Zealand



Iceland



Finland



Norway



Denmark



# • Siguiendo con las prioridades transversales de Naciones Unidas, les recomendamos a las empresas que...

## Liderazgo:

- Asegurarse de que las **políticas específicas de COVID-19** y las respuestas a las crisis sean **sensibles al género** e inclusivas, **consultando a las partes interesadas internas y externas**;
- Establecer **canales de comunicación interna claros** para todas las personas empleadas con actualizaciones y consejos regulares y precisos sobre la situación COVID-19;
- Asegurar que **haya diversidad y que las voces de las mujeres tengan un papel en los equipos de trabajo de crisis y los equipos de respuesta**, y que tanto las mujeres como los hombres estén representados e involucrados en las decisiones;
- **Apoye el trabajo remoto a escala** y aborde las tensiones en la tecnología de la información y la infraestructura de comunicaciones existentes;
- **Corra la voz sobre los impactos diferenciados por género** de la pandemia y aliente a otras compañías a firmar los WEP.

### WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

### COVID-19 Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

UN LLAMADO A LA ACCIÓN PARA EL SECTOR PRIVADO ABRIL 2020

#### LA SITUACIÓN

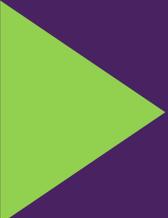
La pandemia de COVID-19 está ejerciendo una presión significativa y sin precedentes sobre la economía global y los sistemas de salud pública. También destaca y aumenta las desigualdades y las formas múltiples e interseccionadas de discriminación que enfrentan las mujeres y las niñas. La pandemia va más allá de una crisis de salud global y se está transformando en una crisis social y económica del mercado laboral, lo que representa una grave amenaza para el empleo y el sustento de las mujeres, especialmente en sectores precarios informales y no esenciales.

Muchas empresas han aceptado el desafío y están utilizando sus recursos para proporcionar información, suministros, equipos y personal en la lucha contra el COVID-19. También ofrecieron arreglos de trabajo flexibles, licencia médica y por enfermedad, aseguraron la protección de ingresos y proporcionaron cuidado de niños de emergencia para las personas trabajadoras de primera línea.<sup>1</sup> Algunos CEO y ejecutivos incluso han tomado recortes salariales para que sus personas empleadas aún tengan ingresos durante este tiempo incierto. Estas políticas no solo sirven directamente a estas personas, sino que ayudan a reducir la propagación de COVID-19 y a proteger el sistema público de salud.

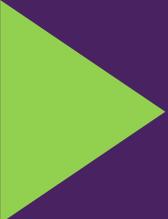
La pandemia de COVID-19 exige una respuesta inmediata coordinada, centrada en las personas y sensible al género. Los gobiernos, las empresas, los representantes de los trabajadores/as y las personas deben participar para mitigar el impacto en la vida de las personas y abordar los riesgos y vulnerabilidades específicos que enfrentan las niñas y las mujeres debido a las profundas desigualdades y estereotipos en la sociedad.

El sector privado tiene la responsabilidad de utilizar su poder, influencia y recursos para proteger los derechos y el bienestar físico y mental de los empleados y empleadas durante este tiempo, así como para garantizar que los esfuerzos de recuperación empresarial a largo plazo restablezcan la estabilidad económica. Las empresas también juegan un papel clave en la atención de las necesidades de las mujeres en sus cadenas de suministro y base de clientes.

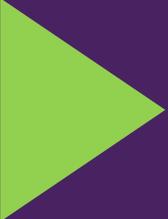
“ La pandemia de COVID-19 no es solo un problema de salud. Es un profundo shock para nuestras sociedades y economías, y las mujeres están en el centro de los esfuerzos de atención y respuesta en curso. Como respondedores de primera



Liderazgo y gestión de crisis con enfoque de género



**Conciliación y corresponsabilidad en tiempos de teletrabajo**



Prevenir la violencia contra las mujeres es tarea de todas y todos



Q&A





## LOS ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO

- Las mujeres destinan en promedio 5,8 horas diarias a los trabajos no remunerados, versus las 2,59 que destinan hombres (ENUT, 2015). Esta cifra en contextos de crisis puede aumentar considerablemente.

# ¿Qué pueden hacer las empresas en relación al trabajo de cuidados no remunerado?

- Reconocer públicamente la carga de cuidados generada por el contexto actual.
- Establecer una lista del personal que tiene carga extra de cuidados por las medidas ante la COVID 19, dividida por áreas.
- Respetar las tareas domésticas y de cuidado, permitiendo mayor flexibilidad según las necesidades.
- Garantizar, que esta situación no afecte la evaluación de desempeño de las personas, ni su ingreso salarial.
- Cuando la carga de cuidados imposibilite el trabajo remunerado, adoptar medidas como autorizar días de incapacidad con pleno goce de sueldo.
- Las empresas deben fomentar, promover e informar a sus empleados/as sobre la Corresponsabilidad Parental y diseñar políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.



## DAILY CHECKLIST

- Plan meals
- Check in with family & fr
- Tidy up shared space
- Disinfect surfaces
- Write the grocer
- Share a wo
- Wash



HeForShe  
on all me

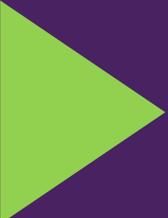
#HeForShe

Considerando que las mujeres componen el 70% de empleos de salud, que además cargan 3 veces más con trabajo de cuidado y doméstico no remunerado, **#HeForShe** lanzó la campaña **#HeForSheAtHome** o sea, “El por ella En CASA”

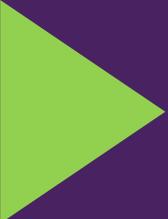


**EQUILIBRAR EL TRABAJO DOMESTICO Y DE CUIDADOS ES ESENCIAL PARA AVANZAR EN IGUALDAD**

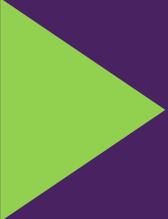




Liderazgo y gestión de crisis con enfoque de género



Conciliación y corresponsabilidad en tiempos de teletrabajo



**Prevenir la violencia contra las mujeres es tarea de todas y todos**



Q&A



# En América Latina

## Impacto de COVID-19 en la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe



La **violencia** contra las **mujeres y niñas** afecta en promedio a **1 de cada 3 mujeres** a lo largo de su vida<sup>1</sup>

y según los últimos datos disponibles, en América Latina y el Caribe

**12%** (aproximadamente **19,2 millones**)

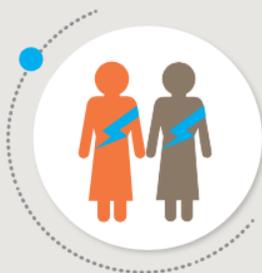
de las **mujeres y niñas** entre **15 y 49 años**, fue **víctima de violencia física o sexual** por parte de su **compañero íntimo actual o anterior** en los 12 meses anteriores a la encuesta<sup>2</sup>.

La información más reciente de

**33 países**

de la región da cuenta de que la **cifra**<sup>3</sup> de **mujeres asesinadas por** el solo hecho de **ser mujeres** superaba las

**3,800**



Es probable que estas cifras aumenten durante la crisis y luego de la pandemia, producto del impacto económico, la escasez de recursos, mayores tensiones en los hogares, las medidas de cuarentena que intensifican el aislamiento de las mujeres de sus redes de apoyo y que están generando barreras adicionales en el acceso a servicios esenciales.

**Aumento de las denuncias de violencia de género en el hogar contra las mujeres y niñas:**

ej. Más de un 50% en Colombia

**Aumento de los femicidios:**

ej. duplicación en Argentina

**Se han aumentado llamadas por orientación sobre Violencia Intrafamiliar:**

Ej. Chile en un 70% las llamadas realizadas por mujeres a una línea telefónica de orientación sobre violencia intrafamiliar.

# ¿Qué pueden hacer las empresas?

BRIEF v 1.1. 23.04.2020

ONU  
MUJERES

Foto: ONU Mujeres

## PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES FRENTE A COVID-19 EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

### Introducción

Al mismo tiempo que enfrentamos los impactos devastadores de la pandemia del COVID-19 en América Latina y el Caribe, como en todas las regiones del mundo, urge hacer frente a otra pandemia que no puede quedar en la sombra: la violencia contra las mujeres y niñas.

Esta violación de derechos humanos afecta en promedio a una de cada tres mujeres a lo largo de su vida<sup>1</sup> y, tan solo en el 2018, resultó en al menos 3,800 víctimas de femicidios/feminicidios<sup>2</sup>. Aunque estas cifras parecen muy altas, se estima que la magnitud real del fenómeno está

subestimada y que la emergencia sanitaria lo está agravando aún más.

Con el fin de orientar a los actores públicos, privados, de la sociedad civil y de la comunidad internacional, este documento recopila algunos datos preliminares sobre el impacto de la pandemia en la violencia contra las mujeres y niñas y ofrece estrategias, recomendaciones, y algunas prácticas prometedoras para prevenir y responder a la violencia contra las mujeres y niñas frente a COVID-19.



PLAN DE ACCIÓN  
CORONAVIRUS  
COVID-19



**Autodiagnóstico de  
violencia intrafamiliar**  
(Dirigido a trabajadoras)

# Recomendaciones para las empresas:

Recopilar datos cuantitativos/cualitativos sobre violencia contra las mujeres de sus empresas.

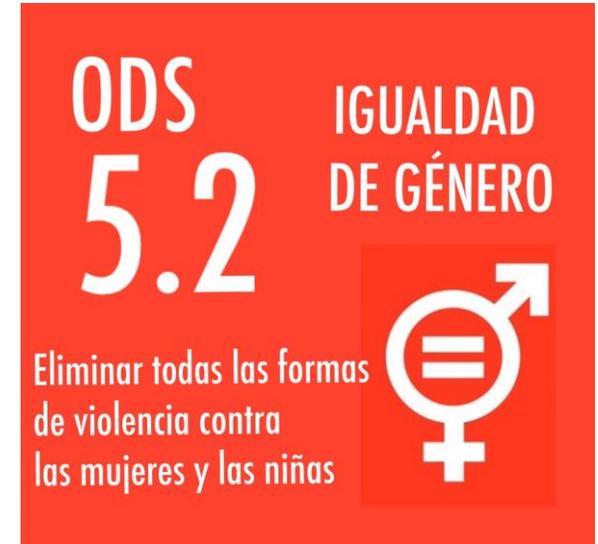
Designar un punto focal para recibir casos de violencia contra las mujeres y las niñas, así poder dar la información necesaria de contacto de organismos gubernamentales como el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género. Ahí podrán brindarles ayuda ante alguna emergencia en caso de violencia.

Realizar capacitaciones para todo el personal sobre temas de prevención y erradicación de violencia contra las mujeres y las niñas.

Elaborar estrategias de prevención y de respuesta a la ciberviolencia y ciberacoso. Con ello, generar protocolos contra el acoso laboral/sexual.

Garantizar o informar sobre los canales institucionales del Ministerio de la Mujer y Equidad y EG respecto al acceso a terapia/asesoría legal gratuita mediante líneas telefónicas y canales virtuales gratuitos.

Implementar campañas de comunicación y de difusión amplia para mujeres y niñas víctimas/sobrevivientes.



**When companies invest in diversity and inclusion, they are in a better position to create more adaptive, effective teams and more likely to recognize diversity as a competitive advantage.**

Diversity still matters, May 19 2020 by McKinsey



# Otros recursos

<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/05/impacto-covid-19-mujeres-trabajadoras-chile>

<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/03/covid-como-incorporar-a-las-mujeres-y-la-igualdad-de-genero-en-la-gestion-de-respuesta>

<https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/prevencion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-frente-a-covid-19>

[https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=40373](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=40373)

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45335/5/S2000261_es.pdf)

<https://www.forbes.com/sites/camianderson1/2020/04/19/why-do-women-make-such-good-leaders-during-covid-19/#3b5f733742fc>

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-still-matters?cid=other-eml-alt-mcq-mck&hlkid=f66feecf87de4817b1bacfc321242786&hctky=11923164&hdpid=52326651-ffed-42b0-a071-c4da1d6db283>

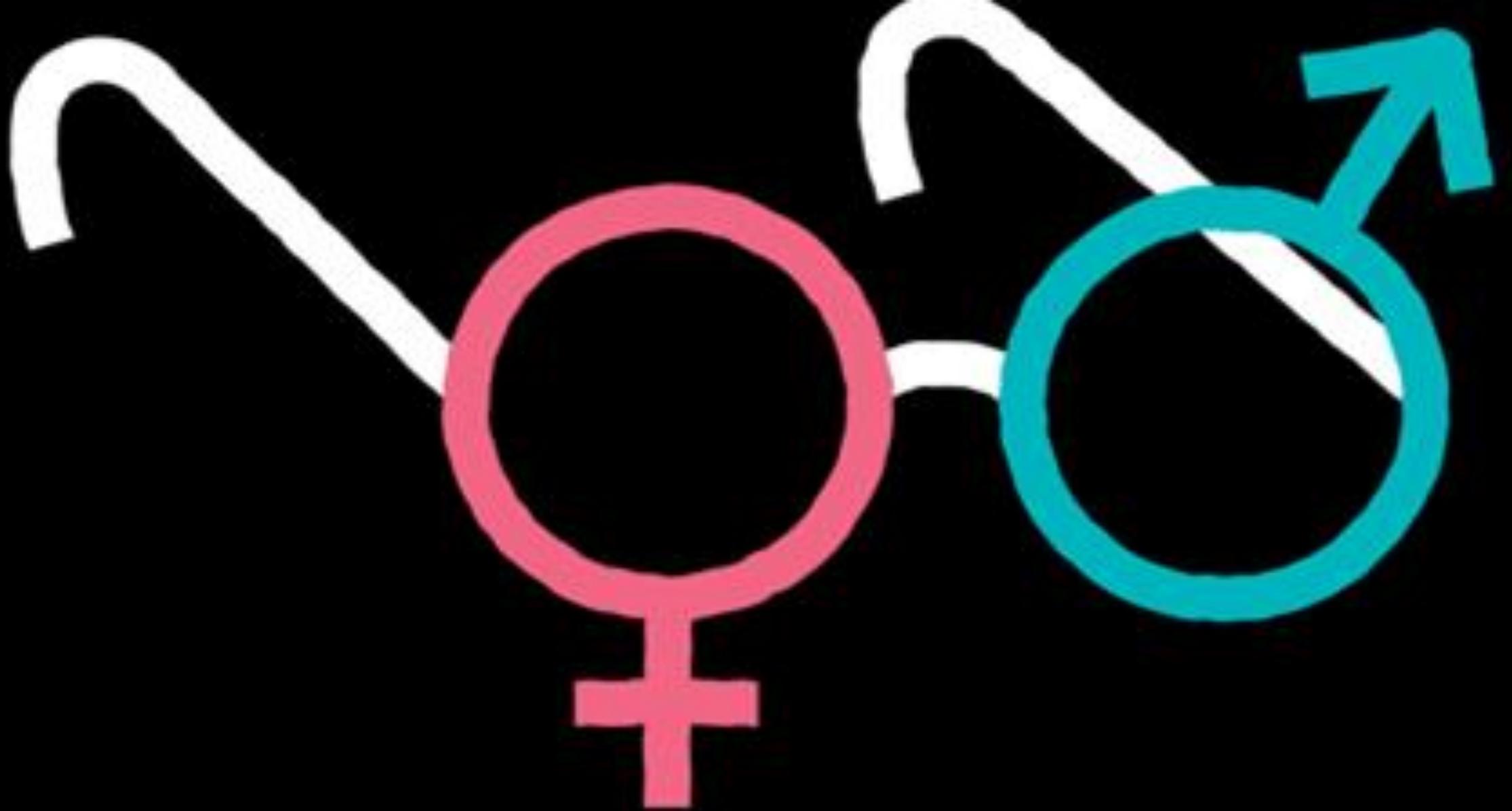


# Otros recursos

<https://trainingcentre.unwomen.org/portal/?lang=es>

Nombre		◆ Detalles	Precio ◆
	Yo sé de género 1-2-3: Conceptos básicos de género; Marco internacional para la igualdad de género; y Promoción de la igualdad de género en el sistema de la ONU	<a href="#">Ver detalles</a>	<b>¡GRATUITO!</b>
	Yo sé de Género: Una introducción a la igualdad de género en el Sistema Iberoamericano	<a href="#">Ver detalles</a>	<b>¡GRATUITO!</b>
	Yo sé de género 4: Empoderamiento económico de las mujeres	<a href="#">Ver detalles</a>	<b>¡GRATUITO!</b>
	Yo sé de género 5: Liderazgo de las mujeres y poder de decisión	<a href="#">Ver detalles</a>	<b>¡GRATUITO!</b>
	Yo sé de género 6: Violencia contra mujeres y niñas	<a href="#">Ver detalles</a>	<b>¡GRATUITO!</b>





**Ver para cambiar**

MUCHAS GRACIAS

 [www.empowerwomen.org](http://www.empowerwomen.org)

 winwin



Organización  
Internacional  
del Trabajo

Financiado por



Unión Europea

ONU  
MUJERES

 winwinprogramme