

# IMPACTO DE LA CRISIS COVID-19 EN MUJERES TRABAJADORAS REMUNERADAS DE CHILE: DIAGNÓSTICO Y RECOMENDACIONES.



# INTRODUCCIÓN

La profunda crisis mundial provocada por el COVID-19 se manifiesta en distintas dimensiones: como crisis sanitaria que ha puesto a prueba los sistemas de salud; o como un shock económico que ha abierto la posibilidad de una nueva recesión mundial, con las consecuencias que ello trae en el empleo y en la seguridad económica de las personas. En este contexto, se hacen aún más evidentes y pueden ampliarse las desigualdades de género y la condición de vulnerabilidad de las mujeres en aspectos tales como la inequidad salarial, la precariedad laboral, el desequilibrio en las tareas del cuidado, entre otros aspectos de gravedad como el incremento de posibilidad de que las mujeres y las niñas puedan vivir situaciones de violencia.

En consecuencia, hacerse cargo de esta crisis obliga a considerar la perspectiva de género en cada uno de los ámbitos de su gestión en la respuesta inmediata como en el periodo de reparación.

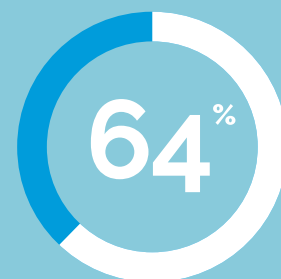
Durante la pandemia sanitaria para la población general, pero para las mujeres en particular, ONU Mujeres en Chile comparte las siguientes recomendaciones con enfoque de género para el sector público y privado, con el propósito de garantizar y proteger los derechos de las mujeres para contribuir al logro de los ODS, en especial el Objetivo de Desarrollo Sostenible n°5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”.



FOTO: Andrea Piacquadio / Pexels.com

# ROLES CONTINGENTES ANTE LA INMINENTE REDUCCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA Y CUARENTENAS PREVENTIVAS

## 1. TRABAJAR Y CUIDAR



DE LAS PERSONAS QUE REALIZAN TRABAJO NO REMUNERADO SON MUJERES

5 IGUALDAD DE GÉNERO



### META ODS 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

La tasa de ocupación laboral femenina en Chile es apenas un 49,4% (INE, 2018). Gran parte de este problema de desocupación laboral se debe a roles y estereotipos que asocian el cuidado de familias y trabajo no remunerado doméstico a las mujeres. El 64% de las personas que realizan trabajo no remunerado son mujeres (INE, 2016). En la misma línea, según la Encuesta Nacional de Empleo del año 2016 cuando se preguntó por las razones de inactividad laboral, del total de personas que marcó la opción "Razones familiares permanentes" un 95% fueron mujeres (INE, 2016).

Los estereotipos y roles de género asociados a tareas domésticas y de cuidado de otros(as)

### HORAS DIARIAS DE TRABAJO NO REMUNERADO



afectan además la administración y uso del tiempo que deben destinar a estas funciones mujeres que tienen trabajos remunerados. La llamada doble jornada se refleja en cifras tales como que las mujeres destinan en promedio 5,8 horas diarias a los trabajos no remunerados, versus las 2,59 que destinan hombres

(ENUT, 2018). Esta cifra en contextos de emergencia puede aumentar considerablemente.

En el actual escenario de crisis, resulta complejo mantener la actividad laboral regular de casi la totalidad de las personas, ya que deben permanecer de forma obligatoria en sus hogares o restringir sus desplazamientos. En ese contexto existen diversas situaciones de incertidumbre laboral, pérdida de empleos y en otros casos más favorables opciones de teletrabajo. A lo anterior se suma que una de las primeras medidas fue la suspensión de las clases en salas, jardines infantiles, colegios, universida-

des y estancias de días para adultos(as) mayores, por lo que se requiere atender a tiempo completo el cuidado de niños, niñas, adolescentes y personas de la tercera edad.

En este contexto los trabajos de cuidado requieren especial atención, ya que niños, niñas, adolescentes y otras personas que requieren cuidados deben permanecer en sus casas, por lo tanto estas funciones incrementan para las mujeres que realizan trabajo no remunerado y también para las que desempeñan labores remuneradas, debiendo estas últimas conciliar el trabajo y/o teletrabajo con estas actividades.

### RECOMENDACIONES SOBRE CUIDADOS



Promover mensajes y dar ejemplos sobre corresponsabilidad y la importancia de realizar las laborales del hogar y de cuidado de forma compartida.



Respetar los tiempos en que las personas deben realizar actividades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado. Comprender y empatizar con roles que se pueden estar asumiendo: madre, padre, cuidador(a) de adulto mayor, jefe(a) de hogar.



Asumir que el teletrabajo (cuando corresponda) no se puede ejecutar en las mismas condiciones que en la oficina, respetando las tareas domésticas y de cuidado, permitiendo mayor flexibilidad según las necesidades.



Conversar aquellos casos que impliquen un cuidado completo de un familiar o menor para flexibilizar el horario y carga laboral en caso de ser necesario. Conocer los horarios en los que las tareas de cuidados requieren mayor atención y son fijas: Preparación y dar almuerzo, hacer dormir a niños(as), entre otras.



Tener especial consideración y flexibilidad en los tiempos, reincorporación y funciones para los casos en los que finaliza el periodo de postnatal.



Incentivar la participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado, flexibilizando la carga laboral para que puedan cumplir con estas funciones.



Cuando se cumplen funciones no compatibles con el trabajo/teletrabajo, por ejemplo cuando la carga del(la) cuidador(a) imposibilita la realización de las mismas, dar facilidades y entregar permisos con goce de sueldo. Se debe comprender que el rol de cuidado no es optativo, ni tiene las mismas facilidades para ser llevado a cabo en periodos de crisis y cuarentena.

# 2. RECOMENDACIONES SOBRE EL IMPACTO DEL COVID-19 EN ÁREAS DE TRABAJO



**5** IGUALDAD  
DE GÉNERO



## **META ODS 5.1**

Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

## **META ODS 5.5**

Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

## **META ODS 5.B**

Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

En un contexto de pandemia que requiere tomar medidas sanitarias extremas, es importante tomar consideración del impacto que puede tener esto en la participación de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado, en particular en aquellas áreas en las cuales están más representadas y que tienen un rol fundamental en la crisis y su resolución.



FOTO: Shutterstock

## SERVICIOS Y VENTA

---

### DIAGNÓSTICO

En la categoría ocupacional de trabajadores(as) de servicios y vendedores(as) de comercios, 65% son mujeres (INE, 2016). Este sector se ve afectado por el cierre obligatorio de la gran mayoría de los locales, instituciones y centros comerciales, generando condiciones de incertidumbre laboral.

### RECOMENDACIONES

- Ante la situación de crisis puede haber incertidumbre laboral y temor de perder los ingresos, por lo tanto se deben generar acciones para mitigar este tipo de riesgos, tales como el desarrollo de programas que permitan asegurar estabilidad y sueldos íntegros.
- Evaluar y proyectar el escenario de las empresas o espacios de trabajo ante la crisis para entregar garantías que permitan tranquilidad respecto al ingreso de los(as) trabajadores(as) durante todo el periodo de crisis, independiente de si pueden o no desempeñar sus funciones de trabajo. Es importante tomar medidas urgentes y demostrar transparencia en el accionar y entrega de información.
- Tener especial consideración en aquellos casos que el salario de los(as) trabajadores(as) se incrementa en base a comisiones, estableciendo un monto fijo que permita estabilidad en sus ingresos.



## EDUCACIÓN

---

### DIAGNÓSTICO

En el área de educación un 70% de las trabajadoras son mujeres (INE, 2016), rubro que se ve particularmente afectado por la suspensión obligatoria de clases presenciales. Si bien se plantean soluciones temporales tales como la realización de clases en formato virtual, esto no es posible de implementar en todos los casos de la misma manera, pudiendo generar incertidumbre en los ingresos futuros.

Adicionalmente factores tales como la falta de conexión a internet, insuficientes computadores en los hogares e incluso las tareas de cuidado y labores domésticas que realizan algunos(as) estudiantes y docentes, pueden obstaculizar la enseñanza y aprendizaje. A lo anterior se suma el desconocimiento del uso de plataformas online para todos(as) los(as) docentes, existiendo mayores dificultades para quienes no han implementado anteriormente este tipo de formatos.

### RECOMENDACIONES

- Se debe capacitar en nuevas estrategias y metodologías para la realización de clases a distancia y uso de plataformas online educativas, estableciendo canales formales virtuales y comunicar el respeto de horarios para atender solicitudes y preguntas que reciben de parte de estudiantes y apoderados(as).
- Se deben entregar facilidades y las herramientas necesarias para que los(as) trabajadores(as) del área de educación, particularmente docentes puedan tener la opción de realizar clases online desde sus hogares u otros espacios seguros. Es importante comprender las dificultades que se pueden presentar al realizar clases de este tipo: tareas de cuidados, disciplinas que tienen mayor complejidad de ser enseñadas en modo online, imposibilidad de conexión a internet de todos(as) los(as) estudiantes o de él/la docente y brechas de conocimiento entre docentes sobre uso de plataformas online. Independientemente de si las clases se pudieron llevar a cabo, se les debe asegurar la totalidad de sus ingresos.
- Se deben asegurar los ingresos de funcionarios(as) de las instituciones de educación que realizan funciones diferentes a la docencia y no siempre tienen la opción de teletrabajo: personas que trabajan en inspectorías, atención a público, trabajadores(as) de aseo, entre otras. En caso de que estén asistiendo a los establecimientos asegurar todas las condiciones sanitarias y de prevención de contagio.



FOTO: Shutterstock

## SALUD

### DIAGNÓSTICO

**En el sector de la salud un 73% de las trabajadoras son mujeres (INE, 2016). En un contexto de crisis sanitaria ellas están en la primera línea de respuesta y asumen una mayor carga y riesgo. Muchos(as) de los(as) trabajadores(as) de este sector no tienen la opción de teletrabajo, asumiendo así los riesgos que esto conlleva para sus hogares, además de las dificultades de compatibilizar sus trabajos con tareas de cuidados.**

**Por otra parte, las lecciones de epidemias anteriores sugieren que el personal de salud, principalmente las mujeres enfrentan mayores riesgos de abuso, intimidación y acoso.**

### RECOMENDACIONES

- Se debe garantizar las condiciones necesarias de seguridad y protección personal para todos(as) los(as) trabajadores(as) del área de la salud, respetando además sus horarios de trabajo y descanso. Así disminuir los riesgos que sus empleos conllevan para sus hogares.

- Se deben permitir turnos más flexibles para los(as) trabajadores(as) que realizan labores de cuidados en sus hogares, particularmente en aquellos casos que se encuentren ejerciendo su derecho a periodo de lactancia.
- Se deben tomar medidas claras para prevenir y mitigar el acoso, abuso u otras formas de violencia de género hacia las trabajadoras.

## TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR

### DIAGNÓSTICO

**El trabajo doméstico remunerado en el país en un 97% de los casos es desarrollado por mujeres. De este porcentaje, un 48% de los casos se realiza de manera informal, el 52,6% percibe menos que el mínimo mensual y el 10,6% son mujeres extranjeras (CASEN, 2017).**

**A la falta de contratos y bajas remuneraciones, se suma que son trabajadoras no afectas al seguro de cesantía, por lo tanto son varios los factores que las exponen a una condición de vulnerabilidad y desprotección durante la crisis sanitaria.**

**Quienes se desempeñan como trabajadoras de casa particular, se ven además afectadas por la incompatibilidad de su trabajo con las medidas de distanciamiento que se proponen para prevenir el COVID-19 (en el hogar como en el transporte), y en algunos casos, pueden asumir una carga extra al ser cuidadoras de personas dependientes o de niños(as) y adolescentes en edad escolar.**

**Hay quienes trabajan a tiempo completo (puertas adentro) y de realizar cuarentena preventiva en su lugar de trabajo, su carga diaria aumenta en la atención de más personas que también estén asumiendo la medida preventiva.**

### RECOMENDACIONES

- Mantener comunicación con ellas para acordar las medidas más convenientes para todas las partes.
- Conversar los casos en que sea más favorable y seguro para las trabajadoras permanecer residiendo en sus lugares de trabajo, particularmente para aquellas que viven en regiones y/o son extranjeras. En caso de que las trabajadoras decidan regresar a sus casas, se les debe respetar su decisión, no solicitar quedarse en el lugar de trabajo si significa un riesgo para su salud o son mayores de 65 años, manteniendo el pago de la totalidad de sus remuneraciones.
- No realizar despidos en este periodo o presionar renuncias de las trabajadoras. En caso de continuar el vínculo laboral, conservar su sueldo íntegro y sobre el valor del mínimo mensual.
- Tomar las medidas sanitarias recomendadas por las instituciones e informar a las trabajadoras sobre estas medidas a modo de evitar las situaciones de contagio en las familias.
- Para los casos de trabajadoras que residen en las casas de trabajo durante la semana, pero tienen antecedentes de enfermedades de riesgo (diabetes, hipertensión, enfermeda-



des coronarias, mayores de 65 años), se debe recomendar que no salgan a menos que sea por motivos médicos.

- Para los casos de trabajadoras que permanecen residiendo en sus lugares de trabajo no se les debe sumar más carga laboral de la usual. Además se debe asegurar el pago completo de su sueldo sin realizar descuentos por alimentación o servicios básicos.

- Asegurar las condiciones sanitarias recomendadas si realizan funciones de trabajo en el hogar que requieren salir, tales como realizar compras en supermercados: Mascarilla, desinfectante, alcohol gel.

- Se debe resguardar la salud de las trabajadoras si las personas que viven en el hogar están haciendo cuarentena o tienen síntomas del COVID-19. Se les debe solicitar volver a sus casas o permanecer en el lugar de trabajo cumpliendo cuarentena si esto implica mayor seguridad para las trabajadoras, asegurando el pago de la totalidad de sus remuneraciones.

- Desde el sector público llevar a cabo iniciativas que protejan económicamente a las trabajadoras de casa particular con o sin contrato de trabajo que hayan sido desvinculadas durante el periodo de crisis sanitaria. Estas medidas deben asegurar una renta básica de emergencia digna, sobre el mínimo mensual y en concordancia con el Convenio 189 de OIT que ofrece protección específica a las trabajadoras y trabajadores domésticos.



FOTO: pexels.com

## TELETRABAJO

### DIAGNÓSTICO

**La alternativa de realizar teletrabajo ha sido una de las principales opciones durante el contexto de emergencia para que varias personas continúen desempeñando sus funciones laborales. En esta área hay importantes brechas de género, ya que en varios países los hombres dominan mejor que las mujeres este sistema de trabajo (OIT, EUROFUND, 2019).**

**Este formato si bien en el contexto actual se encuentra presente en casi todos los sectores de empleo, una categoría ocupacional en la que destaca es en los empleos de oficina. En este rubro un 61% de las trabajadoras son mujeres (INE, 2016), por lo que muchas de ellas deben compatibilizar sus funciones laborales con tareas de cuidado y trabajo doméstico.**

### RECOMENDACIONES

- Facilitar las condiciones y herramientas para ejercer la modalidad de teletrabajo.
- Capacitar a todos(as) los(as) trabajadores(as) sobre las plataformas y técnicas para realizar teletrabajo.
- Mantener la comunicación con los(as) trabajadores(as), conocer la situación en la que se encuentran y en cómo están llevando las medidas preventivas según la dinámica del hogar.
- Respetar los tiempos en los que hombres y mujeres deben realizar actividades de cuidado y trabajo doméstico no remunerado. Conocer los roles que puede estar asumiendo un(a) trabajador(a): madre, padre, cuidador(a) de adulto mayor, jefe(a) de hogar.
- Dar flexibilidad de horarios y cumplimiento de horas, especialmente si es por labores de cuidado.
- Dependiendo de cada caso organizar el trabajo basado en resultados, con mayor autonomía para los(as) empleados(as) aunada con

la responsabilidad de alcanzar los resultados acordados (OIT-EUROFUND, 2019).

- Mantener las condiciones laborales de los(as) trabajadores(as) durante el período de teletrabajo: funciones, salario y descansos.
- Pensar nuevos roles y funciones para trabajadores(as) que desempeñan funciones no posibles de realizar con teletrabajo, para que puedan sumarse al equipo de trabajo a través de este formato.
- Respetar los horarios de descanso de los(as) trabajadores(as) que realizan teletrabajo.
- Facilitar las instancias de formación y capacitación profesional en línea.
- Medidas para impedir que las personas que realicen teletrabajo no estén aisladas del resto de la comunidad de trabajadores(as) de la empresa (OIT-EUROFUND, 2019).
- En lo posible considerar apoyo psicosocial para los equipos de trabajo.



FOTO: Shutterstock



ILUSTRACIÓN: Paranyu / Shutterstock

## TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

---

### DIAGNÓSTICO

En un contexto de emergencia en el cual el fortalecimiento, difusión y uso de las plataformas tecnológicas son fundamentales, es importante la incorporación y rol de las mujeres en este sector. Al interior de 5 de las mayores empresas de tecnología a nivel global, en promedio un 28% de las mujeres tiene cargos de liderazgo y toma de decisiones y sólo hay un 18% de mujeres trabajando en el área específica de tecnología (STATISTA, 2019).

Es importante incrementar la participación de mujeres en estos rubros de trabajo, ya que permite desarrollar tecnologías con una perspectiva integral, inclusiva y que responda a las necesidades de todos y todas.

### RECOMENDACIONES

- La innovación tecnológica debe adoptar un enfoque sensible al género en tiempos en los que estas plataformas están en crecimiento y pueden permitir ampliar sectores de trabajo para las mujeres, bajar la tasa de desocupación, crear mecanismos compatibles con roles de cuidados, entre otros.

## CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y TOMA DE DECISIÓN

---

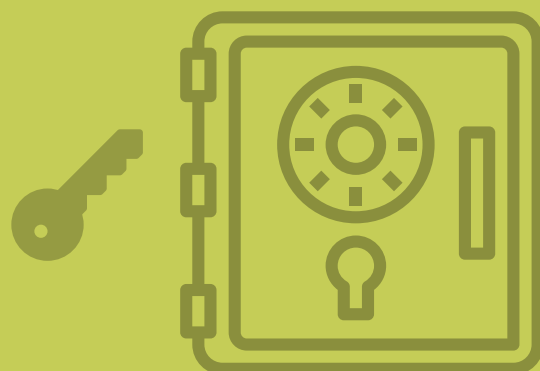
### DIAGNÓSTICO

Actualmente hay un 35% de mujeres en puestos de responsabilidad y/o toma de decisiones en empresas (INE, 2016). Si bien aún es enorme el desafío por disminuir esta brecha, la crisis del COVID-19 ha dejado en evidencia la importancia de incorporar mujeres en procesos de toma de decisión, independientemente del tipo de cargo que se encuentren asumiendo. Esta colaboración ayudará a responder de mejor manera las preguntas sobre cómo enfrentar la crisis y cómo resolver la situación laboral una vez finalizada la emergencia sanitaria.

### RECOMENDACIONES

- Se deben crear espacios de diálogo plurales e intersectoriales que permitan una mayor participación de las mujeres en los procesos de discusión y toma de decisiones.

# 3. ACCESO A RECURSOS ECONÓMICOS Y FINANCIEROS



## META ODS 5.A

Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

## INGRESOS

Respecto a los ingresos las mujeres ganan en promedio un 27% menos de salario por realizar un mismo trabajo (INE, 2018). Por otra parte un 44,7% de los hogares nucleares monoparentales con jefaturas femenina presentan pobreza por ingresos (CASEN, 2017). Si se toma en consideración que las mujeres suelen asumir el cuidado de hijos(as) y que reciben menos ingresos, estas brechas pueden incrementar durante la pandemia.

En los hogares monoparentales con jefatura femenina que presentan pobreza por ingresos, se suman otros factores de riesgo, tales

como la falta de seguridad alimentaria para todos(as) los miembros(as) del hogar, hacinamiento, falta de acceso a servicios, imposibilidad de ahorro y/o acumular bienes esenciales en periodos de cuarentena.

### RECOMENDACIONES

- Desde el Estado garantizar seguridad alimentaria, bienes básicos y servicios que requieran mujeres de bajos ingresos, dando prioridad a quienes realicen labores de cuidado y/o tengan a su cargo niños, niñas, adolescentes o adultos(as) mayores.



## PENSIONES ALIMENTICIAS: OTRAS FORMAS DE IMPACTO EN EL INGRESO DE LAS MUJERES

Durante el año 2020 desde el Ministerio de Desarrollo Social se dio a conocer que más de un 80% de las pensiones alimenticias en Chile no se estaban pagando. En los casos que la pensión es pagada, estos ingresos se hacen indispensables para poder entregar a los hijos e hijas bienes y derechos básicos, tales como salud y educación.

El escenario de incertidumbre laboral podría justificar la disminución de los montos o imposibilitar el pago de pensiones, incluyendo las adeudadas, afectando los ingresos de las mujeres que asumen el rol de crianza. Además en situaciones de cuarentena total no será posible compartir de forma habitual los cuidados en los casos de parejas separadas, siendo principalmente las mujeres quienes asumirán la responsabilidad de cuidados y manutención.

Es importante reforzar que el pago de pensiones alimenticias es una obligación y que en aquellos casos que no es pagada y la persona aún cuenta con trabajo estable, debe cumplir con esta obligación. Esta medida debe ser urgente particularmente para los casos en que mujeres ven afectadas sus fuentes de trabajo durante la crisis.

## CRÉDITOS DE LA BANCA

Recientemente se dio a conocer el informe de género que elabora la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), el que indicó que las solicitudes de préstamos presentadas por mujeres tienen un 14,8% menos de probabilidades de acceder a un crédito versus las presentadas por hombres.

Es importante disminuir las barreras de acceso a créditos para las mujeres, ya que en este contexto de crisis sus ingresos pueden verse afectados y en casos de pérdida de empleo, imposibilidad de ventas o quiebra se deberán buscar otras formas para mantener económicamente sus hogares.

### RECOMENDACIONES

- Entregar la posibilidad de créditos con bajos intereses y asegurar un acceso igualitario a hombres y mujeres a estas opciones.
- Eliminar las barreras de entrada para el otorgamiento de crédito a las mujeres, estableciendo requisitos que sean posibles de cumplir por las solicitantes.
- Reprogramar deudas para mujeres emprendedoras sin intereses altos.

### RECOMENDACIONES

- Desde el sector público tomar medidas para los casos en que la pensión alimenticia no es pagada, asegurando ese ingreso a las mujeres que se encuentren a cargo de sus hijos(as).

# 4. RECOMENDACIONES ANTE CASOS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

5 IGUALDAD  
DE GÉNERO



## META ODS 5.2

Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

### DIAGNÓSTICO

La violencia contra las mujeres y las niñas ocurre en todos los países del mundo y ha incrementado significativamente durante la pandemia de COVID-19. Medidas para responder al contexto de emergencia tales como realizar cuarentena obligatoria y mantener distancia física, dificultan el acceso a redes sociales primarias de apoyo y acceso a servicios, por lo que el incremento de riesgos de vivir situaciones de violencia es mayor (ONU Mujeres, 2020).

Según cifras entregadas por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, los llamados por casos de violencia intrafamiliar incrementaron un 70% durante el periodo de confinamiento, situación que ha requerido ampliar

las medidas de apoyo para estos casos. Es importante considerar que todas las manifestaciones de violencia contra las mujeres y las niñas pueden incrementar durante el periodo de crisis, incluidas aquellas que se viven fuera del espacio privado, ya sea en lo público o por medio de plataformas digitales. Por este motivo es importante que los espacios de trabajo se comprometan con la prevención, protección, entrega de información y erradicación de la violencia contra las mujeres y las niñas.

### RECOMENDACIONES

- Designar un punto focal para recibir y conocer casos de violencia contra las mujeres y las niñas: casos de violencia doméstica, acoso o abuso sexual de parte de trabajador(es) o externos(as), ciberacoso, grooming, bullying, entre otras manifestaciones de vio-

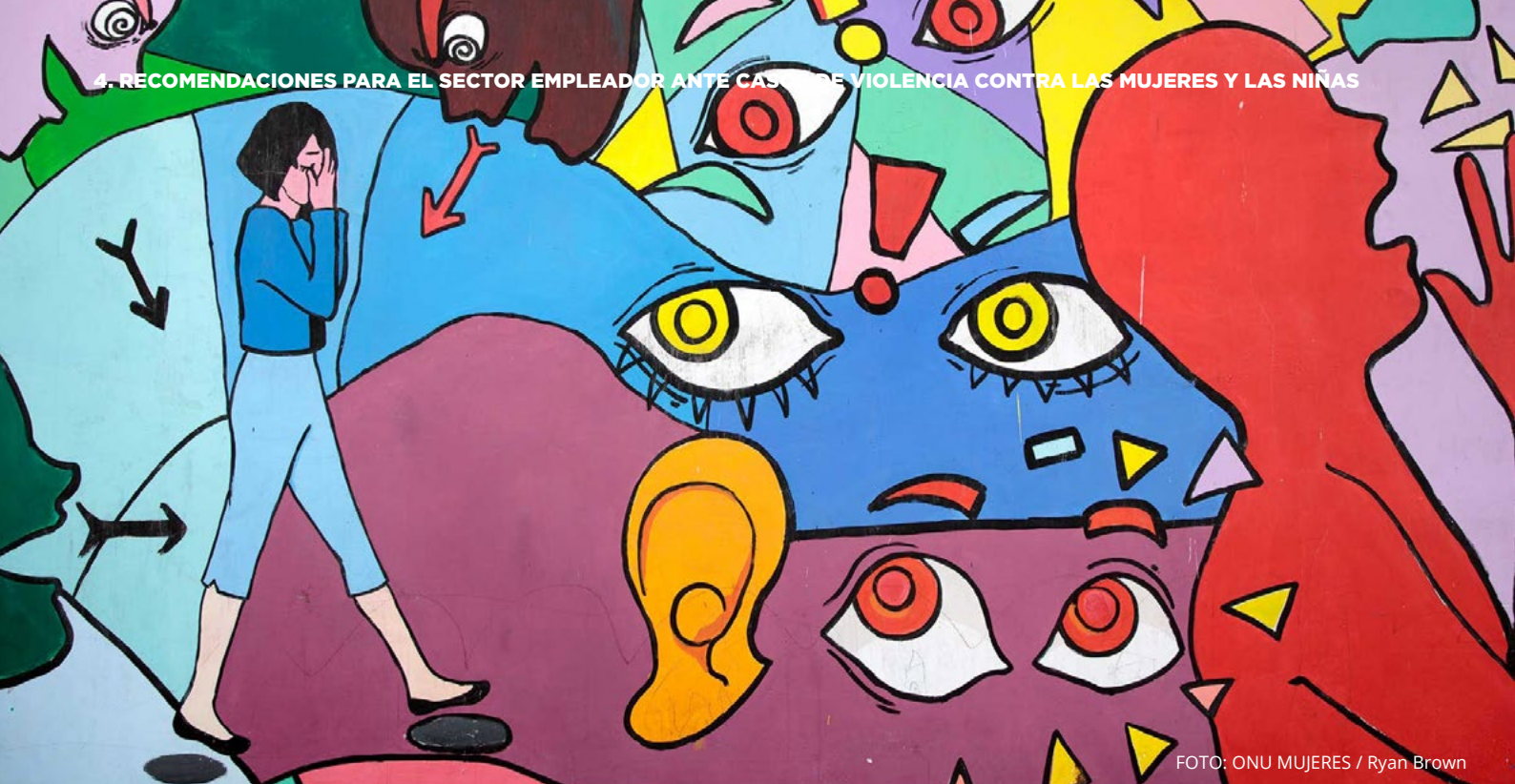


FOTO: ONU MUJERES / Ryan Brown

lencia consideradas relevantes por el espacio y que puedan afectar a las trabajadoras.

- Si el espacio de trabajo cuenta con algún tipo de apoyo psicosocial, considerar como prioritarios los casos de violencia contra las mujeres y las niñas.
- Conocer y empatizar con los casos de violencia contra las mujeres y las niñas que puedan estar afectando a trabajadoras y su desempeño laboral, particularmente para aquellas que estén desempeñando funciones de teletrabajo desde sus hogares.
- Proporcionar a todas las personas que trabajan los números de emergencia para atención a casos de violencia contra las mujeres y las niñas:

**1455**

**Fono Orientación**  
(Disponible 24 hrs.)

**149**

**Fono Carabineros**

**134**

**Policía de Investigaciones**

- Poner a disposición de las trabajadoras la opción de entregar información sobre casos de violencia contra las mujeres y las niñas en que existan medidas cautelares vigentes para que las trabajadoras vean en sus espacios de trabajo una red de apoyo más. Ofrecer desde el área de recursos humanos tener una copia de la medida cautelar para conocer la situación y utilizarla si es necesario.
- Realizar capacitaciones sobre prevención y erradicación de violencia contra las mujeres y las niñas.
- Tener protocolos contra el acoso y el acoso sexual.
- Poner especial atención al incremento o agudización de casos de violencia contra las mujeres y las niñas que puedan vivir trabajadoras durante el periodo de cuarentena y también una vez finalizado el periodo de confinamiento.



FOTO: Shutterstock

## REFERENCIAS

**Amy Haddad.** (17 de marzo 2020). COVID-19 is not gender neutral. 28 de marzo 2020, de Broad Agenda Blog Sitio web: [http://www.broadagenda.com.au/home/covid-19-is-not-gender-neutral/?utm\\_source=IGWG&utm\\_campaign=c0a486cdd2-EMAIL\\_CAMPAIGN\\_2020\\_03\\_24\\_02\\_34&utm\\_medium=email&utm\\_term=0\\_a24996ea0a-c0a486cdd2-54839561](http://www.broadagenda.com.au/home/covid-19-is-not-gender-neutral/?utm_source=IGWG&utm_campaign=c0a486cdd2-EMAIL_CAMPAIGN_2020_03_24_02_34&utm_medium=email&utm_term=0_a24996ea0a-c0a486cdd2-54839561) (Accedido 1 de abril 2020).

**CMF.** (2019). Género en el sistema financiero. Decimoctava versión Noviembre 2019. Disponible en: [http://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/606/articles-27808\\_recurso\\_1.pdf](http://www.cmfchile.cl/portal/estadisticas/606/articles-27808_recurso_1.pdf) (Accedido 2 de abril 2020).

**INE.** (2017). Género y empleo. Enfoque estadístico. De Encuesta Nacional de Empleo 2016 Base de datos. Disponible en: <https://historico-amu.ine.cl/genero/files/estadisticas/pdf/documentos/enfoque-estadistico-genero-y-empleo.pdf> (Accedido 2 de abril 2020).

**Felix Richter.** (19 de Febrero 2020). GAFAM: Women Still Underrepresented in Tech. 28 de marzo 2020, de Statista Sitio web: <https://www.statista.com/chart/4467/female-employees-at-tech-companies/> (Accedido 3 de abril 2020).

**Ministerio de Desarrollo Social.** (2017). Encuesta Casen 2017. Santiago de Chile. Disponible en: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen\\_2017.php](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php) (Accedido 2 de abril 2020).

**OIT, EUROFUND.** (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo, Eurofund. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf) (Accedido 3 de abril 2020).

**OIT, ONU Mujeres, UNICEF.** (27 de marzo 2020). Family-friendly policies and other good workplace practices in the context of COVID-19: Key steps employers can take. Disponible en: <https://www.unicef.org/media/66351/file/Family-friendly-policies-covid-19-guidance-2020.pdf> (Accedido 7 de abril 2020).

**ONU Mujeres** (17 de marzo 2020) COVID-19 en América Latina y el Caribe: Cómo incorporar a las mujeres y la igualdad de género en la gestión de la respuesta a la crisis. Disponible en: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documents/publicaciones/2020/03/briefing%20coronavirus1117032020.pdf?la=es&vs=930> (Accedido 26 de marzo 2020).

**ONU Mujeres** (Abril 2020) COVID-19 and Ending Violence Against Women and Girls. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls> (Accedido 7 de abril 2020).

**ONU Mujeres** (Abril 2020) Violence Against Women And Girls Data Collection during COVID-19. Disponible en: <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-violence-against-women-and-girls-data-collection-during-covid-19> (Accedido 24 de abril 2020).



