Iniciativas y acciones abordadas en el Ciclo de Webinars

El rol clave de las empresas para enfrentar la crisis sanitaria de la **COVID-19** y sus efectos económicos, sociales y laborales con enfoque de género

winwin

Organización Internacional del Trabajo

Financiado por Unión Europea

ONU MUJERES

Iniciativas y acciones abordadas en el Ciclo de Webinars

El rol clave de las empresas para enfrentar la crisis sanitaria de la **COVID-19** y sus efectos económicos, sociales y laborales con enfoque de género

Septiembre, 2020

winwin

Organización Internacional del Trabajo

Financiado por Unión Europea

ONU MUJERES

Agradecimientos

ONU Mujeres agradece el aporte, la colaboración y las presentaciones de todas las organizaciones públicas y privadas así como entidades de la sociedad civil que fueron parte del ciclo de webinars “El rol clave de las empresas para enfrentar la crisis sanitaria de la COVID-19 y sus efectos económicos, sociales y laborales con enfoque de género”.

Agradecemos la colaboración y el apoyo de María-Noel Vaeza, Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe; María Inés Salamanca, Coordinadora de ONU Mujeres en Chile / Partnerships and Resource Mobilization Specialist at UN Women; Alicia Bárcena, Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe; Fabio Bertranou, Director Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina; Claudia Mojica, Representante Residente PNUD Chile; Dr. Mario Cruz, Asesor en Sistemas y Servicios de Salud de la OPS/OMS Chile; Stella Zervoudaki, Embajadora de la Unión Europea en Chile; María José Zaldívar, Ministra del Trabajo y Previsión Social de Chile; Carolina Cuevas, Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género; Tania Perich, Directora de ChileCompra, Rocío Fonseca, Gerenta de Innovación de CORFO, Idsel Penna, Gerenta de Aprendizaje en la Gerencia de Cuidado y Desarrollo del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST); Janet Awad, Primera Vicepresidenta de SOFOFA; Ximena Auil, Gerenta General de 3M; y María Isabel Aranda Socia Fundadora y presidenta de REDMAD.

También queremos destacar la participación de todas las empresas y organizaciones que, muy generosamente, compartieron sus buenas prácticas para dar respuesta al cierre de las brechas de género acrecentadas por la pandemia: Arredo, ARS Global, Avon, BHP, CLA Consulting, Comaco, ESSBIO, Farmacity, Fundación Chile Mujeres, INBRAX, Inspiratoria, Johnson&Johnson, Natura, Pegas con Sentido, PwC, Reale Group y Scotiabank.

Finalmente, esto no hubiera sido posible sin el esfuerzo y el compromiso del equipo de ONU Mujeres que implementó este ciclo de webinars, a través de su programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”, iniciativa en alianza estratégica con la Organización Internacional del Trabajo y el apoyo financiero de la Unión Europea.

©2020 ONU Mujeres.
Diseño: Portable

Esta es una publicación de ONU Mujeres, elaborada en el marco del programa “Win-Win: La Igualdad de género es un buen negocio”. Este documento ha sido elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva del Programa Win-Win y no refleja necesariamente las opiniones de la Unión Europea.

María Inés Salamanca

Coordinadora ONU Mujeres en Chile / Partnerships and Resource Mobilization Specialist at UN Women

La profunda crisis mundial provocada por la pandemia COVID-19 se manifiesta en distintas dimensiones: sanitaria, económica y social, lo que genera un estado de inseguridad e incertidumbre. Las consecuencias de esta crisis traerán efectos diferentes a mujeres y a hombres, evidenciando con más fuerza las desigualdades de género, tales como: inequidad salarial, condiciones laborales, aumento de las tareas de cuidado y del hogar, falta de corresponsabilidad e incremento de la violencia.

Chile al igual que todos los países de la región en América Latina y el Caribe ya está experimentando impactos devastadores de la pandemia. Particularmente, urge hacer frente a otra pandemia que no puede quedar en la sombra: la violencia contra las mujeres y niñas.

En Chile esto se ha visto reflejado en el incremento de los llamados por casos de violencia contra las mujeres durante los períodos de confinamiento. Según datos entregados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, los llamados para pedir apoyo al número de orientación se incrementaron en un 70% en el mes de marzo respecto al mismo mes del año anterior.

La crisis de la COVID-19 tiene un impacto innegable en las mujeres y por esta razón, tal como lo sugiere ONU Mujeres se debe "implicar a las mujeres en todas las fases de la respuesta y en la toma de decisiones nacionales y locales, especialmente a grupos de mujeres que están recibiendo mayormente el impacto de las crisis como las mujeres trabajadoras del sector sanitario, trabajadoras domésticas y del sector informal, así como mujeres migrantes y refugiadas[1]".

Con una mirada local ONU Mujeres en Chile ha promovido desde el comienzo de la crisis de la COVID-19 una serie de recomendaciones para el sector público - privado, con el objetivo de proteger y resguardar los derechos de las mujeres y no retroceder ante esta pandemia que afectará de forma dramática a nuestra región. Al mes de julio ya evidenciábamos una abrupta caída en la tasa de participación laboral. En un año la fuerza de trabajo cayó en 2,2 millones de personas, específicamente la caída en la tasa de participación se da en hombres en un 19 % y en un 27% en mujeres[2].

Al respecto desde el programa "Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio" se realizó un ciclo de webinars para conversar temáticas de interés y preocupación para las empresas durante esta pandemia. Alrededor de 1500 asistentes y decenas de representantes de empresas de América Latina fueron parte de las discusiones generadas en este ciclo. Se logró un espacio de escucha y diálogo efectivo, exponiendo las diferentes acciones que se han tomado promoviendo la igualdad de género y cómo estas han logrado generar políticas integrales para incidir y mejorar las condiciones de las mujeres, resguardando la integridad y la salud de sus empleados y empleadas.

[1] ONU Mujeres (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*"
[2] Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, en colaboración con ONU Mujeres en Chile (Agosto), *"Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real"*

Stella Zervoudaki

Embajadora de la Unión Europea en Chile

El impacto del coronavirus tiene rostro de mujer: en los hospitales, servicios de cuidado y supermercados, las mujeres se encuentran en la primera línea. Los impactos diferenciados que la pandemia de la COVID-19 tiene en hombres y mujeres representa un desafío para seguir avanzando en la igualdad de género.

En este contexto, se requiere una respuesta global conjunta y coordinada para proteger a la población, salvar vidas y enfrentar la violencia de género y las consecuencias económicas, sin dejar de avanzar en los valores y principios que nos han guiado hasta ahora sobre la igualdad entre mujeres y hombres. Por su parte, las empresas necesitan adaptarse para enfrentar los próximos desafíos y estar muy alertas, pues se espera que aumenten los riesgos para las mujeres.

La Unión Europea, junto con ONU Mujeres y la OIT, colabora con el mundo empresarial en el diseño e implementación de políticas de igualdad de género que promuevan la inserción de más mujeres al mercado laboral, en condiciones igualitarias y sin discriminación, para alcanzar todo su potencial a través del Programa Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio.

Hoy, más que nunca se hace relevante poder contribuir y dialogar con las empresas. Es por ello que el ciclo de webinars ha logrado transformarse en una instancia que plantea soluciones integrales y creativas para enfrentar los impactos de la pandemia, donde las mujeres son parte activa de la solución.

CICLO WEPS en el marco de la *COVID-19*

El Programa "Win-Win: la igualdad de género es un buen negocio" nace en 2018 como producto de una colaboración entre ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el apoyo financiero de la Unión Europea; con el objetivo principal de promover el empoderamiento de las mujeres para alcanzar el desarrollo económico sostenible, equitativo e inclusivo en los 6 países en los que implementa sus acciones: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Jamaica y Uruguay.

Uno de los tres pilares del programa, se enfoca en el refuerzo de las capacidades de las empresas y las organizaciones de empleadores, el intercambio de conocimiento, buenas prácticas y abogacía para apoyar la igualdad de género en el sector empresarial. Pilar que se hace aún más relevante frente al contexto de crisis sanitaria actual provocada por la pandemia de la COVID-19, la cual trae consigo implicancias económicas, sociales y laborales que afectan a todos y a todas pero que agudizan aún más las desigualdades de género.

A menos de 3 meses de la declaración de estado de catástrofe por el Estado de Chile, la tasa de desocupación de mujeres alcanzó 9,9%, registrando un ascenso de 1,7%. en doce meses, y la tasa de ocupación de las mujeres bajó de 48% a 42,6%[3] en un año, lo que significa un retroceso de una década en los logros de reducción de la brecha de género. Este era el escenario al momento del Ciclo de Webinars, sin embargo, a julio del 2020 la situación en Chile se ha visto agudizada. La tasa de empleo ha tenido una caída la que se traduce en una pérdida aproximada de 2,3 millones de empleos en 1 año. La caída en la tasa se da en hombres con un 23% y mayormente en mujeres con un 28%. Además, la tasa de partición laboral ha descendido fuertemente, particularmente en mujeres, cayendo en un 27%[4].

---

[3] INE (Mayo, 2020), "*Boletín estadístico: Empleo trimestral Feb-Abril*". Edición nº 259.
[4] Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales (Julio), "*Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real*".

Según el "Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real"[5] del mes de agosto, frente al aislamiento preventivo y/o obligatorio y el distanciamiento social como medidas preventivas, algunas de las empresas en Chile han optado por el teletrabajo, según el estudio en el mes de julio un 27% de las personas ocupadas trabajan vía virtual (teletrabajo). Sobre la misma situación nacional, la Universidad Católica junto a la Asociación Chilena de Seguridad realizaron un estudio respecto a la salud mental en Chile[6] en el mes de agosto. Algunos de los datos arrojados son; un 54,8% de las personas entre 21 y 68 años en el país indicó que se había sentido constantemente agobiada y en tensión más o mucho más que lo habitual, particularmente el porcetaje fue un 46,3% para los hombres y 63,3% para las mujeres. En una revisión general, la encuesta muestra que un 34,6% de las personas entre 21 y 68 años en el país mostraron síntomas asociados a una probable presencia de problemas de salud mental en el mes de agosto. Los problemas de salud mental son, según la encuesta, mayores en el grupo de las que no trabajan; personas inactivas y desocupadas.

Esta es una gran oportunidad para usar las tecnologías y mantener las operaciones, pero se debe considerar que las operaciones están en un marco de la contingencia sanitaria que afecta a hombres y a mujeres de forma distinta. Las mujeres siguen realizando las tareas de cuidado y trabajo doméstico no remunerado, en mayor medida que los hombres. Situación que se hace aún más evidente frente a la cancelación y/o suspensión de actividades de salas cunas, jardines maternales, escuelas, liceos y universidades, y también frente al cuidado de personas ancianas o en situación de discapacidad, provocando un aumento de actividades no remuneradas que son realizadas mayoritariamente por las mujeres. Según el estudio "Empleo- COVID-19: Datos de empleo en tiempo real"[7] del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales en Colaboración con ONU Mujeres, en Chile durante el mes de agosto las mujeres dedicaron 9 horas semanales más que los hombres a las tareas domesticas, y 14 horas semanales más que los hombres al cuidado de niños/as menores de 14 años, considerando la diferencia de medianas.

Además es necesario considerar los efectos de esta crisis en la cadena de valor de las empresas, y especialmente en la cadena de pagos hacia las pequeñas y medianas empresas, lo cual tiene impacto directo en las comunidades. Dada las cifras anteriormente citadas y los próximos efectos que causará este período de crisis en las mujeres, es imperante que las empresas tomen acciones afirmativas [8] para incorporar negocios de propiedad de mujeres en sus cadenas de valor favoreciendo así la reducción de la brecha de género en términos laborales. Estas iniciativas relacionadas a la cadena de valor de la empresa son un aporte para mantener la salud de la economía, dado que el Banco Mundial prevé una contracción del 4,3% en el PIB[9] de Chile luego de la pandemia en su último informe sobre Perspectivas Económicas Mundiales. Esto último, debería generar un llamado a ampliar nuevos mercados y fomentar el consumo interno. Crear mercados más inclusivos y equitativos es necesario en el entorno actual para impulsar la econo

[5] Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales (agosto), "*Estudio Longitudinal Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real*"
[6] Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales (agosto), "*Termómetro de la Salud Mental en Chile ACHS-UC*".
[7] Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales (2020), "*Empleo-Covid19: Datos de empleo en tiempo real*".
[8] Acciones afirmativas: son de carácter temporal y parten del reconocimiento de que históricamente hombres y mujeres han recibido un acceso diferenciado a los bienes y servicios de una sociedad, así como a las oportunidades de desarrollo. Su objetivo es acortar la brecha entre los sexos llevando a cabo acciones que favorezcan a las mujeres como una forma de compensar la discriminación que han padecido en el pasado y que aún padecen en la actualidad.
[9] Word Bank Group (junio, 2020), "*Global Economics Prospects*".

mía, la colaboración será un pilar dentro de los desafíos post-pandemia.

Al mismo tiempo, es necesario considerar un enfoque de género que responda a las necesidades de mujeres emprendedoras, dueñas de negocios de iniciativas comunitarias que se enfocan en salud, educación, servicios o alimentos (áreas donde la concentración de mujeres en atención de primera línea es mayor que la de los hombres). Juntamente con el enfoque de género, este debe ser acompañado de una visión con proyección de los emprendimientos y promoción de trabajos sostenibles. Es un momento mundial clave para observar oportunidades y hacer cambios culturales mejorando las inequidades de género.

Es importante destacar la importancia de la promoción de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)[10] en el mundo empresarial, señalando la relevancia de impulsar un mundo del trabajo sin brechas de género y promotor de ambientes laborales libres de violencia, donde los líderes y lideresas de distintos sectores aportan a la construcción de una sociedad más equitativa, inclusiva y sostenible a partir de sus propias acciones y en coherencia con la Agenda 2030. Hoy, con mayor fuerza, cobra relevancia la acción de las empresas, es por ello que ONU Mujeres promueve la revisión del Llamado a la Acción en tiempos de pandemia (COVID-19 e igualdad de género: un llamado a la acción para el sector privado)[11].

[10] Más información en https://www.weps.org/
[11] WEPS (Abril, 2020), "*COVID-19 e igualdad de género: un llamado a la acción para el sector privado*".

Los Principios WEPs, elaborados bajo un proceso consultivo multilateral y bajo el apoyo de Pacto Global y ONU Mujeres, tienen como fin ayudar a las empresas a incorporar el enfoque de género a través de **7 pasos o 7 Principios:**

01. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel

02. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.

03. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.

04. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.

05. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

06. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y liderando con el ejemplo.

07. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Dada la situación nacional y de las diferentes cifras estudiadas al mes de marzo, las cuales en su mayoría arrojan un aumento de las desigualdades de género que ha generado esta crisis, ONU Mujeres en Chile elaboró una encuesta propia con las empresas de la comunidad WEPs en Chile y los Principios de Empoderamiento de las Mujeres, para reconocer las preocupaciones de cada empresa. El resultado de esta encuesta nutrió las diferentes temáticas del Ciclo de Webinars concluyendo en 6 temáticas: Violencia de género, Trabajo remoto y equilibrio de la vida laboral/familiar/personal, Salud mental, física y emocional, Liderazgo y gestión de crisis, Reconversión de competencias, Cadena de valor.

Participaron aproximadamente 1500 personas en el Ciclo de webinars WEPs COVID-19, de Argentina, Chile, Colombia, Ecuador, España, Italia, México, Perú, Uruguay y Venezuela, entre otros países. Se agradece a todas estas personas que participaron de las sesiones, pero, además se quiere recalcar las grandes exposiciones de más de 30 instituciones y empresas[12] que fueron parte del ciclo.

El siguiente documento consta de tres grandes secciones, donde se detallan las 6 sesiones de webinars realizados en el marco del CICLO WEPs. Cada sesión representa un tema en particular, los cuales fueron nombrados anteriormente. Dentro de cada apartado, encontraremos el resumen de la sesión, las palabras de las invitadas e invitados, y las recomendaciones con los casos prácticos de las empresas asistentes de parte de ONU Mujeres en Chile para disminuir las brechas de género. Cada sesión va enmarcada en algún principio WEPs para poder entender cómo los Principios de Empoderamiento de las Mujeres aportan y son un compromiso necesario para reducir las desigualdades de género y apoyar a solucionar los problemas contingentes de las empresas.

[12] Inspiratoria, Scotiabank, AVON, Natura, Farmacity, BHP, COMACO, ARS Global Consultores, PwC, 3M, CLA Consulting, Johnson&Johnson, ARREDO, ESSBIO, Reale Group, Pegas con sentido, INBRAX, IBM, SELLIN URUGUAY, Fundación ChileMujeres, SOFOFA, Cámara de Mujeres y Comercio, RED MAD, Mujeres Empresarias, Ministerio del Trabajo, MMyEG, CORFO, Chile Compras, ONUMujeres, OPS/OMS Chile, PNUD Chile, IST.

Sección *01.*

Sección 01

Principio 3:
Salud, bienestar y seguridad de los/as empleados/as.

El principio número 3, busca velar por la salud, el bienestar y seguridad de los trabajadores y trabajadoras. Refiere a cómo podemos fomentar espacios laborales estables y seguros teniendo en cuenta los impactos diferenciales sobre mujeres y hombres. Esto compromete instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, así como la prevención del acoso sexual. Además, en tiempo de crisis este principio busca procurar un trabajo remoto que no afecte la vida personal de las personas, logrando equilibrar la vida laboral/familiar/personal a través de diferentes acciones y políticas dentro de la empresa. A esto se suma, fomentar y resguardar la salud física, junto con la salud mental en el lugar de trabajo.

Sección 1 · Parte 1

Violencia de género:
¿Qué pueden hacer las empresas para responder al incremento de violencia contra las mujeres durante la crisis?[13]

[13] Para ver el webinar completo (30.04.2020): https://drive.google.com/file/d/1luDx-_2vHgf_6N9OHyxDWdhkO-vq8XYg/view

Resumen de la temática

Uno de los mayores retos es enfrentar la violencia contra las mujeres y las niñas que se ha agudizado durante la crisis. A nivel mundial 243 millones de mujeres y niñas han vivido violencia sexual o sicológica por su pareja, este es un número potencial por crecer en situaciones donde la seguridad, la salud y el ingreso familiar están en juego[14].

El Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, declaró que la lucha contra la violencia de género es parte vital de la respuesta de los países frente a la COVID-19. La combinación del estrés por tensiones económicas, la obligación de cumplir la cuarentena o confinamiento y las medidas de restricción del contacto con otras personas, han exacerbado la violencia de género, obligando a las mujeres a convivir a tiempo completo con sus agresores. Esta dolorosa realidad de violencia, además, la padecen los niños y niñas que están confinados/as con las personas que agreden, así lo plantea el documento de ONU Mujeres titulado "Prevención de la violencia contra las mujeres frente a COVID-19 en América Latina y el Caribe[15]".

En Chile, esto se ha visto reflejado en el incremento de los llamados por casos de violencia contra las mujeres durante los períodos de confinamiento. Según datos entregados por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, durante abril el Fono de Orientación en Violencia Contra la Mujer 1455 registró un alza de un 63% en sus llamadas con relación a marzo. De igual manera, el Fono Familia 149 de Carabineros tuvo un incremento del 119% durante el mismo tramo.

Las empresas pueden ser grandes impulsoras de campañas para una cultura libre de violencia, estando atentas a las realidades de sus trabajadoras y colaboradoras, asegurando que las políticas específicas y las respuestas a la crisis sean sensibles al género e inclusivas, consultando a las partes interesadas internas y externas; estableciendo canales de comunicación interna claros para todas las personas empleadas con actualizaciones y consejos regulares y precisos sobre la situación de la COVID-19.

Así como las empresas tienen un rol importante, la responsabilidad es compartida con los gobiernos y el sector público, en la Declaración Interagencial del mes de junio titulada "Declaración entre organismos sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el contexto de la COVID-19"[16] se pueden observar algunas recomendaciones. En esta declaración se promueve entre otras cosas, que se comparta ampliamente información sobre servicios públicos, incluidas líneas directas para asesorar respecto a la violencia de género y servicios de apoyo para sobrevivientes de violencia, servicios de apoyo psicosocial y atención médica. Así es como el mundo público y privado pueden trabajar conjuntamente para avanzar hacia un mundo libre de violencia.

[14] ONU Mujeres (Abril, 2020), Declaración de Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres. "*Violencia contra las mujeres: la pandemia en la sombra*".
[15] ONU Mujeres (Abril, 2020), "*Prevención de la violencia contra las mujeres frente a COVID-19 en América Latina y el Caribe*".
[16] ONU Mujeres (Junio, 2020), "*Declaración entre organismos sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el contexto de la COVID-19*".

María Noel Vaeza
Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe.

"La prevención de la violencia contra las mujeres es un imperativo categórico moral y de derechos humanos, pero también es un imperativo económico: hasta un 2% del PIB se pierde por la violencia de género".

Alicia Bárcena
Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

"Hoy más que nunca, la igualdad de género en las empresas es un factor clave para enfrentar esta crisis. No podemos retroceder en el empoderamiento económico y liderazgo de las mujeres en las empresas. La igualdad de género es un factor clave para un crecimiento sostenible, inclusivo y equitativo".

Carolina Cuevas
Ministra (S) de la Mujer y la Equidad de Género de Chile.

"El riesgo de violencia contra las mujeres aumenta en periodos de crisis y cuarentenas; algunas están encerradas en sus propias casas con sus agresores. Como Ministerio hemos levantado un Plan de Contingencia para enfrentar este difícil periodo y nos parece que en este desafío todos tenemos algo que aportar, por ello involucramos también al sector privado y a las empresas. Las organizaciones juegan un rol clave en la sociedad que queremos construir; entre otras cosas, generando los cambios culturales que hay detrás de la violencia contra las mujeres. Debemos tener presente que la víctima y también el victimario pueden ser colaboradores de cualquiera empresa".

Recomendaciones

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Generar campañas de prevención y sensibilización en la materia.	• Desarrollar campañas con mensajes que promuevan poner fin a la violencia hacia las mujeres y niñas. • Difundir mensajes comunicacionales e intervenciones para movilizar e involucrar a hombres no violentos en la prevención de la violencia. • Ofrecer información a todo el personal acerca de la violencia de género, los números y direcciones de ayuda, y guías sobre cómo apoyar a alguien que sufre de violencia de género.	• Desde el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile, se proporciona a todas las personas a través de medios de comunicación los números de emergencia para atención a casos de violencia contra las mujeres y las niñas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en Chile: 1455 Orientación (disponible 24h), 149 Carabineros, 134 Policía de investigaciones. • Avon y Fundación Avon asumen desde 2004 “La Promesa para Erradicar la Violencia hacia mujeres y niñas”. Aquí el objetivo es trabajar de manera activa con organizaciones sociales para poder ayudar a mujeres que están transitando por alguna situación de violencia. Se busca promover espacios de dialogo y difusión. https://www.fundacionavon.org.ar/tag/promesa-avon/ • En Farmacity Argentina (https://www.farmacity.com/) desde 2018 se propuso ser una empresa con perspectiva de género, así se comprometió a promover la igualdad de género y la erradicación de la violencia de género. Entre algunas acciones, realizaron una campaña nacional de difusión de la línea 144 en todas las tiendas, oficinas y centros de distribución. Además, desarrollaron un indicador de género para el registro y seguimiento de los casos de denuncias en la compañía.

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Aumentar la visibilidad del incremento de la violencia contra la mujer y niñas, demostrando cómo los factores de riesgo que impulsan la violencia se exacerban en contextos de crisis como la COVID-19.	• Dar a conocer públicamente los efectos que tiene la COVID-19 en las alzas de la violencia contra las mujeres y niñas (A través de infografías, de notificaciones mensuales a los y las empleados/as, entre otras). • Desarrollar materiales comunicacionales y talleres virtuales para informar y asesorar a las personas que trabajan en la empresa sobre cómo identificar las señales tempranas de la violencia, qué hacer y qué no hacer para apoyar a las sobrevivientes en tiempos de la COVID-19. • Evaluar el acompañamiento y apoyo de organizaciones expertas en esta temática.	• El Gobierno de Chile junto a la alianza con la Confederación de la Producción y del Comercio (http://www.cpc.cl/), realizó varios documentos de buenas prácticas para distribuir dentro de las compañías, entre los cuales se encuentran; "Material de consulta y derivación", "Autodiagnóstico de Violencia Intrafamiliar" y "Guía de prevención de la violencia contra la Mujer". • *#AISLADASNOSOLAS*, iniciativa de la Fundación Avon junto a Natura, es un proyecto que nace por la situación de la COVID-19, para brindar ayuda a todas las mujeres en situación de violencia, pero más aún a su entorno, a sus vecinos, a sus familiares y a sus amigos/ as, proporcionando herramientas sobre cómo acompañarlas en este contexto de aislamiento social. Dentro de este proyecto, se realiza la campaña "Recetas en Cuarentena", un video de una cocinera conocida en Chile enviando mensajes de manera encubierta para prestarle ayuda a alguna mujer que lo necesite. https://www.natura.cl/blog/mas-natura/aisladas-no-solas-movimiento-de-alerta-sobre-violencia-domestica-en-cuarentena • Farmacity Argentina en el marco de la campaña "Barbijo Rojo", iniciativa conjunta entre el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) y la Confederación Farmacéutica Argentina (COFA), realizaron un trabajo de capacitación a sus locales, sobre cómo saber atender cualquier emergencia que una mujer pueda estar sufriendo, así responder de manera correcta en tiempo oportuno y no revictimizante.

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Incluir la prevención de la violencia de género en los lugares de trabajo.	• Asegurar la existencia de protocolos de prevención y atención contra el acoso laboral y el acoso sexual dentro de los espacios de trabajo. • Considerar como prioritarios los casos de violencia contra las mujeres y las niñas, en la eventualidad de que el espacio de trabajo cuente con algún tipo de apoyo psicosocial y jurídico. • Designar y entrenar puntos focales dentro de la empresa para recibir casos de violencia contra las mujeres y las niñas: casos de violencia doméstica, acoso o abuso sexual de parte de trabajadores(as) o externos(as), ciberacoso, entre otras manifestaciones de violencia consideradas relevantes por el espacio y que puedan afectar a las/os trabajadoras/es. • Establecer servicios de línea directa y de fácil acceso para empleados/as, los cuales proporcionen recursos y orientación para prevenir el abuso laboral, sexual y la violencia doméstica.	• Avon hace 2 años lanzó el Protocolo y Licencia por Violencia de género, una política interna que les ayuda a organizarse como compañía en el acompañamiento y contención de las empleadas que están enfrentando una situación de violencia. En todo este proceso cuentan con el asesoramiento de la Fundación Honra. https://bit.ly/2EhAchb • Natura (https://www.natura.cl/) apoya a las personas que sufren violencia de género cuidando su confidencialidad, derivándolas a una institución especializada de tipo técnico, legal, y psicológico y les entregan préstamos de emergencia en caso de que necesiten recursos para salir de la situación. La empresa considera que sus principales aprendizajes han sido asociarse con entidades expertas en prevención de violencia, entrenar a toda la organización para la contención de las sobrevivientes y construir protocolos que respalden el compromiso con la causa.

Sección 1 · Parte 2

Trabajo Remoto y Equilibrio Vida Personal/Familiar/Laboral[17]

Resumen de la temática

Hombres y mujeres enfrentan la incertidumbre que día a día implica la crisis de la COVID-19, además de la carga emocional y económica que implica consigo la pandemia. A esto, se suman las tareas de cuidados y del hogar, las cuales se realizan principalmente por mujeres. Los impactos de la pandemia acentúan las desigualdades en general, pero particularmente las desigualdades de género, por esta razón, es relevante evidenciar y discutir respuestas efectivas con perspectiva de género para aplicarlas durante y post pandemia.

Las mujeres han sido las primeras en responder, están sobrerrepresentadas en las áreas laborales que hoy son imprescindibles; En salud un 73% de las trabajadoras son mujeres, en educación un 70% de las trabajadoras son mujeres y en servicios y ventas 65% son mujeres[18]. Muchas de ellas han tenido que estar en la primera línea dando respuesta, siendo también las más afectadas emocional y físicamente. Otras, no pueden desarrollar sus trabajos en buenas condiciones, no reciben sus sueldos, pierden su sustento de vida y cuentan con pocas redes de apoyo. Las mujeres en general se ven expuestas a salarios más bajos, por lo tanto, menos ahorros para sobrevivir a estas crisis. Sumado a lo anterior, son las mujeres quienes siguen siendo las más afectadas por el trabajo de cuidado no remunerado, destinando 5,8 horas diarias versus las 2,5 horas que destinan los hombres[19], profundizándose en épocas de trabajo remoto o períodos de cuarentena como la actual.

Así lo plantea Naciones Unidas en el informe sobre "El impacto del COVID-19 en América Latina y El Caribe" de julio 2020: "La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres deben estar en el núcleo de la respuesta. Las mujeres se han visto desproporcionadamente afectadas por la pandemia; trabajan mayormente en el sector informal y en los sectores más perjudicados, su capacidad para absorber choques económicos es menor y se hacen cargo de mayores demandas de cuidado en el hogar, al tiempo que se ven más expuestas al aumento de la violencia en una región que ya mostraba tasas elevadas de violencia de género."[20]

Por estas razones, es fundamental hacer un llamado a la acción y compartir las buenas prácticas en época de crisis. Incluir a las empresas en esta discusión y planificación de respuestas ante la crisis ayuda a comprender y masificar buenas prácticas, porque justamente son las empresas las que también han tenido que enfrentarse a este nuevo desafío de adaptación. Durante este tiempo de agitación e incertidumbre, "los WEPs son un gran recurso para el sector privado para ayudarlo a proteger a los grupos más vulnerables. Los WEPs están informados por las normas internacionales de trabajo y derechos humanos y se basan en el reconocimiento de que las empresas tienen tanto interés como responsabilidad en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres", así lo expone el documento "COVID-19 and gender equality: a call to action for the private sector".[21]

Asegurar la dimensión de género en la toma de decisiones es indispensable, ya que los negocios de propiedad de mujeres son parte importante de la cadena de valor de las empresas, por ello es fundamental incluirlas y tomar medidas proactivas a través de comunicaciones internas y externas para desafiar los estereotipos y roles de género, la discriminación y la desigualdad.

María José Zaldívar
Ministra del Trabajo y Previsión Social de Chile

"Hoy en día el orden de nuestras actividades se ve modificado porque nos vemos enfrentados/as a nuevos desafíos. (...) Es importante remarcar cómo esto se vuelve aún más relevante en el caso de las mujeres, son las mujeres las que cargan mayoritariamente con las labores del hogar. Cerca de un 40% de los hogares en Chile, son hogares en los cuales la madre es la que está presente, en esos hogares no existe posibilidad alguna de corresponsabilidad. Del resto, el 60%, vemos que culturalmente las actividades de cuidado y domésticas las desarrollan las mujeres, aproximadamente solamente en 1/10 hogares reparte estas actividades de manera equilibrada".

Fabio Bertranou
Director Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para el Cono Sur de América Latina

"Esta crisis tendrá un impacto económico y social significativo, especialmente en materia distributiva. Por lo tanto, nos preguntamos: ¿cómo haremos para que la transición durante y la salida de la pandemia tenga una dimensión de justicia social? Sabemos que hay colectivos de trabajadores, actividades económicas y empresas que están más afectadas que otras. Por ejemplo, en el área de salud, en la primera línea, hay una sobre representación de mujeres. (...) Nuestra labor es tratar de identificar esos segmentos y grupos de trabajadores que están más afectados para poder contribuir a mitigar eficazmente los efectos en su bienestar tanto en el corto como en el largo plazo".

[17] Para ver el webinar completo (23.04.2020) https://drive.google.com/file/d/19oORXcjOCU_5qucyDpAy0Hg0KfUTfmeG/view
[18] INE. (2017). Género y empleo. Enfoque estadístico. De Encuesta Nacional de Empleo 2016 Base de datos.
[19] ENUT (2015), "*Documento de Principales Resultados ENUT 2015*".
[20] Naciones Unidas (Julio, 2020), Informe: "*El impacto del Covid-19 en América Latina y El Caribe*".
[21] WEPs (2020), "*Covid-19 and gender equality: A call to action for the private sector*".

Recomendaciones

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Las empresas deben fomentar, promover e informar a sus empleados y empleadas sobre corresponsabilidad parental y sobre la repartición de las tareas del hogar.	• Mantener constante comunicación con los y las trabajadores/as y establecer una lista del personal que tiene carga extra de cuidados por las medidas ante la COVID-19, dividida por áreas. • Promover mensajes y dar ejemplos sobre corresponsabilidad y la importancia de realizar las laborales del hogar y de cuidado de forma compartida. • Realizar campañas internas promoviendo la conciliación personal, laboral y familiar, además de la corresponsabilidad respecto a las tareas del hogar y de cuidado.	• En México, ONU Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres lanzaron un paquete informativo #HeForSheDesdeCasa con el objetivo de promover masculinidades positivas y fomentar espacios colaborativos y de corresponsabilidad. https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/marzo-2020/guia-espacios-colaborativos-covid19 • Scotiabank Chile (https://www.scotiabankchile.cl/) ha desarrollado el programa Scotia Contigo, que contempla acciones en los ámbitos de estabilidad emocional y autocuidado; conciliación y corresponsabilidad; y liderazgo a distancia. Por ejemplo, realizan talleres virtuales sobre corresponsabilidad; alimentación saludable; pausas activas; y también cuentan con una plataforma de atención psicológica disponible a todos los colaboradores del Banco. • Fundación Chile Mujeres evidencia que un medio de control tecnológico puede ser mucho más extremo e intenso que un medio de control presencial. Por eso recomiendan establecer medios proporcionales, en que la persona sienta que su privacidad se respeta. Y preguntarles a las personas en qué modalidad les favorece continuar sus labores, dentro de las muchas posibilidades que entrega la nueva ley de teletrabajo. Además, elaboraron un estudio para evidenciar la carga que existe en las mujeres de tareas del hogar y cuidado, llamado “Teletrabajo, género y COVID-19 en cifras”. https://chilemujeres.cl/wp-content uploads/2020/05/P-Covid-teletrabajo-y-equidad-FINAL.pdf

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Respetar los tiempos para 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. • Adoptar medidas como autorizar días de incapacidad con pleno goce de sueldo u organizar el trabajo basado en resultados, cuando la carga de cuidados imposibilite el trabajo remunerado. • Diseñar políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. • Facilitar las instancias de formación y capacitación profesional en línea.	• Scotiabank Chile a través del área de Recursos Humanos mantiene constantemente comunicación con sus colaboradores/as, ya sea por medio del contacto con sindicatos, líderes o de forma particular. Las definiciones han sido una co-creación, escuchando a las personas por medio de encuestas, focus group y contacto personalizado para poder acompañar a las personas y buscar conjuntamente soluciones. • Inspiratoria en Chile (https://www.inspiratoria.cl/) promueve el uso de la tecnología en tiempos de pandemia, realizando capacitaciones flexibles para sus trabajadores/as. • ONU Mujeres ejecuta en la región del Biobío el Programa “Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio”, por medio de Irade, ente ejecutor. Se realiaron dos talleres virtuales abiertos a todo público, los que abordaron temáticas como nuevas masculinidades, conciliación y corresponsabilidad. A la fecha, se han realizado los talleres 1 y 2. **Taller 1:** https://www.youtube.com/watch?v=GkjwfH-G15zk **Taller 2:** https://www.youtube.com/watch?v=JSW4lR-pygfA

Sección 1 • Parte 3

Salud mental, física y emocional en el trabajo[22]

Resumen de la temática

La pandemia ha demostrado que existe sin duda una gran crisis sanitaria, pero también ha mostrado los daños que puede causar en lo que refiere a salud mental. En gran parte de la población, el confinamiento, el aislamiento social, la falta de actividad física y estímulos con otras personas, puede desencadenar o exacerbar problemas de salud mental. El Secretario General, de las Naciones Unidas al presentar su informe de actuación sobre los efectos de la COVID-19 y la salud mental, comentó respecto a las personas con afecciones de salud mental que "Debemos ayudarles y estar a su lado"[23].

Antes de la pandemia mundial, los padecimientos psicológicos eran bastante altos, y una gran parte de la población los adolecía. Por ejemplo, la depresión afecta a 264 millones de personas en todo el mundo[24]. Toda enfermedad psicológica, puede verse aumentada o aparecer cuando existe; un nivel tan alto de incertidumbre sobre el futuro, el dolor de saber que algún ser querido podrá ser víctima del virus o el vivir las consecuencias de la crisis económica, entre otras.

Dada la situación, la OPS en su documento titulado "COVID-19 intervenciones recomendadas en salud mental y apoyo psicosocial durante la pandemia", explicita que "la prioridad es salvar vidas, fortalecer las medidas de salud pública, de higiene y saneamiento. Sin embargo, las necesidades emocionales de las personas requieren atención o de lo contrario esto puede resultar en una epidemia silenciosa, causando graves daños a las personas, a la sociedad y a la economía"[25].

Se debe apoyar a cada persona que sienta angustia en esta situación o requiera de algún soporte. Desde el sector empresarial, pueden adoptarse diferentes acciones para proteger a las y los empleadas/os y sus ambientes laborales, así colaborar con el cuidado y el desempeño de las personas. Para esto, las empresas pueden prevenir realizando políticas que promuevan el bienestar y la salud de sus trabajadores y trabajadoras, resguardando su derecho a la salud, la cual incluye la salud mental y física.

Es importante remarcar, que las mujeres nuevamente son el segmento más afectado de la población respecto a esta temática. Las mujeres están expuestas a un estrés mayor debido a sus labores de cuidado. La hiper exigencia hacia las mujeres se acompaña muchas veces, de un sentimiento de culpa y de soledad (pérdida de las redes de apoyo), lo cual exacerba el malestar. La distribución el tiempo de cuidado del hogar de manera corresponsable es importante para el desempeño laboral de todas las personas, convirtiéndose en un foco clave para las empresas, la conciliación de la vida familiar, personal y corresponsabilidad en los cuidados.

El contexto que ha creado la crisis es un desafío y una oportunidad para las empresas de ponderar cómo se organiza el trabajo, el tiempo, y el rol que deben asumir en cuidar la salud mental de las trabajadoras y los trabajadores para garantizar paralelamente el rendimiento y el bienestar de sus empleadas y empleados. Desde de la Organización Internacional del Trabajo se realizó la lista de comprobación para la prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo[26], la cual es una herramienta de gestión para implementar acciones prácticas para mitigar la propagación de la pandemia de la COVID-19 en el lugar de trabajo. Este documento podría ser un insumo importante en la etapa post pandemia para realizar un retorno seguro a los lugares de trabajo.

Dr. Mario Cruz
Asesor en Sistemas y Servicios de Salud de la OPS/OMS Chile

"La salud y el bienestar de las personas parte con que podamos tener resueltas nuestras necesidades básicas y la sensación de seguridad es una sensación básica. (...) En la medida en que las empresas puedan ayudar a generar una sensación de seguridad, ser flexibles y solidarias para poder garantizar que los y las trabajadores puedan mantener resueltos sus necesidades básicas y la continuidad de sus empleos a pesar de las dificultades económicas".

Idsel Penna
Gerenta de Aprendizaje en la Gerencia de Cuidado y Desarrollo del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) en Chile.

"La escucha genuina para poder generar conversaciones de cambio en los liderazgos requiere de conectarse con esta vulnerabilidad. La escucha tiene un componente emocional que es sumamente fuerte, que tiene que ver desde dónde escucho. No es lo mismo escuchar desde la molestia, la rabia o el miedo profundo a escuchar desde la esperanza, la colaboración, a como cuido del otro. Son dos escuchas distintas".

[22] Para ver el webinar completo (7.05.2020): https://drive.google.com/file/d/1Infe3V2_O-3cUjkVbujXxVjOFUa5fEqj/view?usp=sharing
[23] ONU Noticias (2020), https://news.un.org/es/story/2020/05/1474312
[24] OMS (2019), Salud mental en el lugar de trabajo. Hoja informativa.
[25] OPS (Julio, 2020), "*Intervenciones recomendadas en salud mental y apoyo psicosocial durante la pandemia de COVID-19*".
[26] OIT (2020), *"Prevención y mitigación del Covid-19 en el trabajo"*.

Recomendaciones

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Prepararse y tomar los resguardos necesarios para afrontar la crisis sanitaria.	• Capacitar al personal sobre cómo brindar apoyo a las personas que se han visto afectadas por COVID-19, la estigmatización a aquellas personas que tuvieron COVID-19 podría causar daños en las personas. • Asegurar que el plan de la empresa en tiempos de crisis aborde las consecuencias sociales y de salud mental que podría acarrear un caso de COVID-19 en el lugar de trabajo o en la comunidad, ofrezca información y apoyo al respecto. En el mejor de los casos, disponer de atención psicológica.	• Desde el Ministerio de Salud en Chile se lanzó en el mes de junio 2020 el programa del Gobierno que tiene por objetivo fortalecer, en los sectores públicos y privados, los tratamientos de salud mental; SaludableMente. https://www.gob.cl/saludablemente/ • En BHP en Chile (https://www.bhp.com/espanol/) lanzaron una encuesta de bienestar con 10 preguntas, anónima y semanal. Descubrieron que los índices más bajos, son de las mujeres entre 30-39 años. Una de las razones es el cumplir con múltiples roles. En relación con esos resultados desarrollaron diversos materiales de apoyo con algunas temáticas como: Hablar con los niños, Violencia intrafamiliar, Teletrabajo y salud mental y material para líderes". • PwC Chile transformó el programa Be Well Work Well a una version en línea, el cual se basa en potenciar 4 dimensiones: física, emocional, espiritual y mental. En el aspecto emocional tienen a un canal de ayuda, dónde los colaboradores/as pueden comunicarse con una persona designada de la firma. También generaron una encuesta de bienestar la cual es realizada por teléfono para fomentar el contacto individual y generar una escucha más cercana a pesar de la distancia física. https://www.pwc.com/us/en/about-us/be-well-work-well.html

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Mantener la comunicación constante con el personal y respetar sus horarios laborales.	• Crear una comunicación de buena calidad y brindar actualizaciones de la información a todo el personal. Es importante la comunicación en todos los niveles, para darse apoyo y vigilar el estrés. • Respetar los descansos en el trabajo. Los espacios de descanso se deben establecer en función de las tareas de cuidado y del hogar de cada persona, ser flexibles en esta materia.	• Desde COMACO (https://www.comaco.cl/) plantean que los líderes y las lideresas de la empresa son escenciales para comunicar de manera efectiva. Es por esto, que al comenzar la pandemia lanzaron un manual interno titulado "Salud Mental, Física y Emocional en el Trabajo: El Impacto en Las Mujeres". Gracias al manual comunicaron e impulsaron buenas prácticas para que los y las líderes/as de la empresa las repliquen en sus equipos de trabajo. • Desde ARS Global Consultores en Chile (https://arsglobal.cl/), se han enfocado en la generación de conversatorios y coaching ontológico. Es básico tener el ánimo a escuchar y para eso propusieron tres niveles de (auto)trabajo: Reflexión, toma de conciencia y la conversación. En el ámbito organizacional conversan y acuerdan formas de trabajar que se adapten a las actuales condiciones. Respetan las dinámicas familiares, sus horarios, el descanso. Menos control, más empatía y aceptación es lo que promueven.
Realizar acciones grupales para fomentar la idea de comunidad.	• Promover acciones para generar espacios de conversación para impulsar el bienestar del personal (conversaciones frecuentes con representantes de la alta dirección, yoga y *mindfullness*, cursos de cocina, actividades recreativas, reuniones informales entre colegas, entre otros).	• En PwC Uruguay la escucha es primordial, es por eso que hicieron todo tipo de encuentros, desde meets (reuniones) semanales con el socio principal y todo el staff, hasta cafés virtuales todos los días a las 15.00.

Sección
02.

Sección 02

Principio 1:
Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.

El principio número 1 busca una dirección comprometida con la igualdad de género. Refiere principalmente a que, si la cabeza de la empresa no está convencida de que existe la necesidad de hacer un cambio, difícilmente podrá surgir y realizarse un cambio real dentro de la empresa, aún cuando exista voluntad desde áreas de recursos humanos o de un grupo de empleados/as. Algunas de las medidas que se proponen para hacer explícito el compromiso son: fijar objetivos y resultados a nivel empresarial para la igualdad de género e incluir la noción de progreso entre los factores de evaluación de rendimiento de los gerentes empresariales, comprometer las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad y garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género.

Sección 2 · Parte 1

Liderazgo y gestión de crisis con enfoque de género[27]

[27] Para ver el webinar completo (14.05.2020): https://drive.google.com/file/d/1YjwmT7Th0HwpiaOKuWYXesy9e2KaKtdv/view?usp=sharing

Resumen de la temática

La crisis sanitaria actual dejará consecuencias que aún no se logran dimensionar y que afectan diferenciadamente a hombres y mujeres. Parece fundamental incorporar soluciones con perspectiva de género a toda acción que se tome dentro de los espacios de trabajo.

Si bien esta es una crisis sanitaria, también es económica y social. Este incremento del desempleo afectará principalmente a los empleos más precarios y a los que forman parte de la economía informal, en su mayoría realizados por mujeres. Adicionalmente, se prevé que exista una importante crisis en los sectores de comercio y servicios, los que también son sectores feminizados y a la deriva económicamente, tras esta pandemia.

A nivel local según el informe trimestral febrero-abril 2020 del INE, las mujeres ocupadas se redujeron 9,4%, afectadas principalmente por comercio (-14,3%). En el caso de los hombres ocupados, estos decrecieron 6,4% y fueron liderados por construcción (-11,7%). Además, de la misma referencia podemos constatar que en doce meses, los ocupados informales se redujeron 11,1%, incididos por las mujeres (-14,2%) y por los hombres (-8,8%)[28].

Sumado a la incertidumbre que viven hoy las mujeres de estos sectores, existe también labores de cuidado que muchas veces dificultan su desempeño en el trabajo, porque son responsables en su mayoría de las tareas del hogar y de cuidado, la doble jornada.

Ante esta situación es que Phumzile Mlambo-Ngcuka, Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, hace un llamado importante: "La COVID-19 nos brinda la oportunidad de tomar medidas radicales y positivas para reparar desigualdades históricas en múltiples ámbitos de la vida de las mujeres. Hay espacio no sólo para la resistencia, sino también para la recuperación y el crecimiento. Hago un llamado a los gobiernos y a quienes brindan servicios, incluido el sector privado, para tomar la oportunidad de planificar su respuesta a la COVID-19 como nunca lo han hecho antes, y actuar con una plena perspectiva de género, que construya proactivamente experiencia en género en los equipos de respuesta y logre transversalizar el género en los planes de respuesta a la pandemia."[29]

El mundo empresarial tiene mucho que aportar, ya que justamente son las empresas quienes han adoptado diferentes acciones para sobrellevar esta crisis de mejor manera y así proteger a sus empleados y empleadas. Toda acción que apunte a generar respuestas con perspectiva de género, atendiendo a las necesidades y al liderazgo de las mujeres debe estar en el centro de las respuestas efectivas contra la COVID-19.

Las empresas pueden tener en cuenta y guiarse gracias a las tres prioridades transversales establecidas al comienzo de la pandemia por el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres [30]:

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

Muchas de las empresas se han adaptado y han buscado soluciones para seguir promoviendo la igualdad de género dentro de sus empresas, fomentando políticas que promuevan la equidad de género, realizando campañas de concientización respecto a la corresponsabilidad, adaptando metas en función de los tiempos de cada uno, y sobre todo entendiendo que la realidad de cada persona es diferente y debemos conversar de aquello para entendernos.

[28] INE (Mayo, 2020), "*Boletín estadístico: Empleo trimestral Feb-Abril*". Edición no 259.
[29] ONU Mujeres (Marzo, 2020), "*COVID-19: un lugar protagónico para las mujeres*".
[30] Naciones Unidas (Abril, 2020), "*UN Secretary-General's policy brief: The impact of COVID-19 on women*".

Janet Awad
Primera Vicepresidenta de SOFOFA en Chile

"Las empresas frente a la crisis de la pandemia han tenido un foco prioritario en conjugar en un inicio el mejor balance entre la continuidad operacional y salvaguardar la salud de los y las trabajadores/as. (...) En el marco de la TIC (tecnología de información y comunicación) ésta es una oportunidad para que las empresas pongan foco en su plan de aceleración la inversión en capacitación para la reconversión laboral. Es importante que acá las mujeres tomen ventaja, así podremos acortar la brecha de género en participación y salarios."

Ximena Auil
Gerenta General de 3M en Chile

"En esta reflexión de cómo la voluntad empresarial puede ayudar a ser una referencia, voy a resumir en 3 factores claves que nos han permitido navegar de acuerdo a nuestra experiencia de una forma exitosa; el primero es liderazgo, el segundo inclusión y el tercero comunicación. (...) Un buen plan de liderazgo requiere de una visión holística de las empresas para que identifiquen los aspectos críticos de la misma".

Recomendaciones

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Promocionar el teletrabajo consciente de la realidad de cada trabajador/a.	• Promover las buenas prácticas y estrategias de conciliación para resguardar la salud mental y la calidad de vida de los y las empleados/as. • Acompañar a los y las empleados/as con encuentro virtuales de diferentes temáticas de interés común (salud mental, conciliación trabajo/vida personal). • Promover acciones para generar espacios de conversación para impulsar el bienestar del personal (conversaciones frecuentes con representantes de la alta dirección, yoga y mindfullness, cursos de cocina, actividades recreativas, reuniones informales entre colegas, entre otros).	• Essbio en Chile (https://www.essbio.cl/) al comienzo de la cuarentena, enviaron recomendaciones a las jefaturas para considerar los tiempos de cuidado y tareas domésticas. También tomaron medidas para clientes vulnerables, la mayoría jefas de hogar. Creen que lo que hagan o dejen de hacer va a marcar la historia de la empresa hacia adelante. • Johnson & Johnson a nivel nacional e internacional cuentan con medidas como el apoyo a la familia, con licencias parentales de 8 semanas para madres y padres, retorno "*softlanding*" para mujeres que vuelven de su post natal con jornada reducida o flexibilidad horaria sin control de horas de conexión, entre otras. Actualmente tienen un programa llamado parenting squad lo que significa escuadrón de padres/madres, a raíz del cierre de escuelas, donde hay voluntarios/as que apoyan en actividades educativas y recreativas para los hijos/as de sus colaboradores/as. (https://www.jnjchile.com/)
Es importante que las empresas impulsen medidas de equidad de género para cerrar brechas.	• Crear políticas para que todos y todas tengan las mismas posibilidades para desarrollarse profesionalmente en el mundo del trabajo. Teniendo en cuenta los puntos de partida de hombres y mujeres. • Fomentar los liderazgos de mujeres en la respuesta a la emergencia sanitaria: equipos, comités, y otras instancias de decisión.	• Arredo, como política transversal tanto en Argentina como en Uruguay, se han enfocado en el relacionamiento externo, han desarrollado un programa de empoderamiento económico para mujeres emprendedoras junto a ONGs que las capacitan para luego trabajar en Arredo. (https://www.arredo.com.ar/)

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Poner a los/as empleados/as en el foco de todas las políticas en época de crisis.	• Buscar el equilibrio entre la seguridad de los y las empleados/as y la continuidad operacional del negocio. • Mantener una comunicación fluida con los y las integrantes de cada equipo y empatizar con cada situación (familias monoparentales, personas que viven solas, entre otras). Realizar actividades extra programáticas entre los equipos de trabajo para disminuir los efectos negativos del distanciamiento, como: almuerzos grupales, bingos en familia, coffee break. • Mantener informado a los y las trabajadores/as de la contingencia y las comunicaciones internas. (Ejemplos: Boletines informativos, sesiones de preguntas y respuestas, encuentros virtuales con el cuerpo directivo).	• ONU Mujeres, a través del Programa "Win-Win: La igualdad de género es un buen negocio" (Programa Ganar-Ganar: La igualdad de género es un buen negocio, implementado en Argentina) llevó a cabo en junio dos encuentros virtuales junto a líderes y lideresas de empresas WEPs latinoamericanas para compartir experiencias en respuesta a la COVID-19 con enfoque de género. https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/07/empresas-weps-latinoamerica-respuesta-covid-19 • Arredo desarrolló un plan de contención y acompañamiento interno: donde semanalmente se llama a los y las trabajadores/as y se releva a quienes estén en una situación de vulnerabilidad. Además, han fortalecido la generación de contenidos relacionados a diversidad y género para difundir en toda la empresa, el plan #AcaEstamos. • 3M instauró una sección llamada #3Mflexability donde se elaboraron actividades para compartir; almuerzos virtuales, bingos en familia para el día de las madres, breaks para los millenials, entre otros. https://www.3m.com/3M/ko_KR/careers-kr/culture/flexability/ • Desde CLA Consulting en Chile (https://www.claconsulting.com/), plantean que el desequilibrio aumenta y las personas están muy tensionadas, por lo mismo es tan relevante el rol de la autoridad en la crisis, el que debe considerar los siguientes elementos: Humildad, decisiones difíciles, visibilidad, empatía, franqueza y transparencia, aprendizaje y adaptación, esperanza y propósito.

Sección
03.

Sección 03

Principio 5:
Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.

El principio número 5 promueve el desarrollo de empresas, cadenas de suministro y prácticas de marketing a favor del empoderamiento de las mujeres. Se hace énfasis en no solo hacer un cambio dentro de la empresa, sino también, fomentar la igualdad de género, la corresponsabilidad y la conciliación con todas las redes de proveedores/as y socios/as.
Son las empresas quienes pueden exigir mínimos sobre igualdad, o tomar medidas como acciones afirmativas para favorecer la participación de las mujeres.

Sección 3 · Parte 1

Reconversión de competencias de mujeres - cómo innovamos para hacer frente al cambio[31]

[31] Para ver el webinar completo (20.05.2020) https://drive.google.com/file/d/14xnrSNfmmQ5C0QeZeSmd2a-lC7MpzhN0/view?usp=sharing
[32] INE (2016), "*Género y Emprendimiento*".
[33] Naciones Unidas (Julio, 2020), "*Informe: El impacto del COVID-19 en América Latina y el Caribe*".
[34] BID (Julio, 2020), "*Respuesta al Covid-19 desde la ciencia, la innovación, y el desarrollo productivo*".

Resumen de la temática

La crisis COVID-19 genera un desafío enorme que tensiona a enfocarse prontamente en entender la situación, comprenderla y manejarla. Los cambios a nivel mundial y nacional afectan a los hogares, las organizaciones y las empresas.

Miles de empresas y emprendimientos hoy se ven restringidos a realizar sus actividades dada las cuarentenas y cordones sanitarios. Si bien la situación puede llegar a ser crítica, hay una opción: la innovación. Las empresas deben ser capaces de salir de su zona de confort para poder analizar la situación con perspectiva y ver cómo reinventarse.

Es importante recordar las cifras antes de la pandemia para entender cómo la situación mundial afectará en mayor medida a las mujeres. Dentro de las emprendedoras, un 54,4% realiza sus actividades de manera informal sin estar inscrita ante el Servicio de Impuestos Internos, en el caso de los hombres el 52,9% ya inició sus actividades. Y la motivación principal tanto para hombres y mujeres para emprender su negocio fue la necesidad, sin embargo, para las mujeres fue un 59,2% y en los hombres fue 43,6%.

Se debe recalcar que tanto el sector de comercio y de servicios se han visto mermados por la crisis nacional y mundial, y es justamente los sectores donde predominan emprendedoras; dentro de los emprendimientos liderados por mujeres, un 42,7% son en el sector comercio y un 14,3% en servicio. En diferencia a los emprendimientos liderados por hombres, un 22% son en el sector comercio y un 6,1% en servicio[32].

La incertidumbre puede traer transformaciones si las empresas logran afrontar de buena manera estos cambios y miran la situación como una oportunidad. La crisis puede gatillar pensamientos diferentes, innovadores y es posible que estas ideas tensionen a que las personas salgan de su zona de confort, lo cual podría ser una oportunidad para generar destrucción creativa y avanzar en proyectos con nuevos enfoques.

Es así como el Secretario General de las Naciones Unidas, António Guterres, en su informe sobre El impacto de la COVID-19 en América Latina y el Caribe del mes de julio 2020, enfatiza la idea de que existirá una etapa donde será necesario reconstruir y esta será de recuperación, pero deberá hacerse siempre con igualdad. Comenta que: “La recuperación tras la pandemia debería tener como objetivo reconstruir mejor, lo que implica reconstruir con igualdad, redefinir el modelo de desarrollo hacia uno firmemente sustentado en los derechos humanos y tener en cuenta la dimensión ambiental, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030”.[33]

A futuro las personas adoptarán nuevas normalidades, y los mercados posiblemente variarán y es ahí donde las empresas podrían arriesgarse a nuevas ideas. Las empresas y/o emprendimientos deben interactuar, movilizarse, conversar y colaborar para sobrepasar esta situación.

Los emprendimientos y desarrollos empresariales liderados por mujeres se han visto desde antes de la crisis sanitaria expuestos a múltiples dificultades, entre ellos; la conciliación de lo productivo-reproductivo, vivencias de micromachismos, trabas propias del sistema de acceso a recursos, entre otras barreras. El avance hacia la igualdad de género en el mundo empresarial requiere tomar en cuenta las necesidades que viven las mujeres emprendedoras o empresarias.

Según el estudio: “Diagnóstico de factores intervinientes en el desarrollo empresarial femenino en Chile” realizado por la OIT, si se pone énfasis en las particulares de las mujeres (conciliación familia-cuidados-emprendimiento, menor confianza en el propio desempeño, entre otros) contribuiría a avanzar hacia la igualdad de género en el mundo empresarial chileno. Es un proceso donde las empresas y emprendimientos pueden hacer las cosas diferentes para cambiar paradigmas, y la innovación es la clave para adaptarse al cambio. La innovación debe ser parte de los ejes estratégicos y mantenerlo vigente en el tiempo. Es así como el Banco Interamericano de Desarrollo, en la primera edición del documento “Respuesta al COVID-19 desde la ciencia, la innovación, y el desarrollo productivo” plantea que, en esta crisis, “además de responder a la emergencia sanitaria con innovación, también resulta necesario pensar cómo la innovación y las startups pueden ayudar a la recuperación de la actividad económica en la región en el mediano y largo plazo.”[34]

María Isabel Aranda
Socia Fundadora y Presidenta de REDMAD en Chile

"Hoy estamos enfrentando un escenario muy complejo, y en particular las mujeres están muy afectadas con tareas de cuidado, teletrabajo, confinamiento e incremento de la violencia intrafamiliar. Este escenario requiere un liderazgo que inspire, que de esperanzas de que podremos salir adelante. Por ello en REDMAD promovemos el liderazgo inclusivo, que es el paragua de nuestro quehacer y causas. Necesitamos acelerar la transformación de las organizaciones y sus ecosistemas, promoviendo un liderazgo inclusivo y una sociedad sustentable en lo social, medioambiental y económico. Estamos convencidas que el liderazgo inclusivo es el camino a la transformación e innovación que el mundo necesita".

Rocío Fonseca
Gerenta de Innovación de CORFO en Chile

"Hoy más que nunca la diversidad es clave, salgamos de la zona de confort y nuestros espacios conocidos, empecemos a conectarnos con pares improbables. Es la única manera de crear nuevas realidades, construir nuevas soluciones y nuevos negocios. Colaboremos para generar valor, nadie puede salir solo de esta situación, entre todos y todas podemos sobrellevar la adversidad y crear un desarrollo sostenible".

Recomendaciones

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Fomentar la generación de capital social	• Promover la colaboración y cooperación a través de la generación de redes. • Potenciar la asociatividad entre emprendedoras o entre redes de profesionales. • Impulsar que las mujeres participen de las diversas plataformas de apoyo empresarial, facilitando información constante sobre el acceso a esos espacios.	• B Gift en Chile (https://www.bgift.cl/), dada la crisis y gracias a la co-creación, junto a Natura, están haciendo más de 300.000 mascarillas de producción chilena. B Gift está trabajando de la mano de la Fundación Quiero Mi Casa, generando trabajo para mujeres provenientes de la población la Farfana, donde les aseguran trabajo por 2 o 3 meses y ellas son parte de todo el trabajo de creación y revisión. Esto gracias a la cooperación e innovación. • CORFO (La Corporación de Fomento de la Producción Chilena), para hacer frente a los desafíos que impone la emergencia generada por la COVID-19, lanzó la convocatoria "Conecta y Colabora", un nuevo programa que apoyará proyectos innovadores que nazcan de la conexión y trabajo en conjunto entre distintos actores. https://www.corfo.cl/sites/Satellite?c=C_NoticiaNacional&cid=1476725770600&d=Touch&pagename=CorfoPortalPublico%2FC_NoticiaNacional%2FcorfoDetalleNoticiaNacionalWeb
Conocer y reconocer la realidad de los/as trabajadores/as y de los/as emprendedores/as.	• Conocer e integrar la realidad cotidiana de sus empleados/as y/o socios/as, particularmente de las emprendedoras. • Capacitar incorporando la innovación y tecnología, desde fortalecer habilidades comerciales o financieras hasta cómo escalar sus negocios a nivel global.	• Reale Group, empresa multinacional (http://www.realegroup.eu/ES), trabajó durante la pandemia el contacto con sus empleados/as. Realizaron encuentros para entender la realidad de sus trabajadores y trabajadoras para luego generar un plan de retorno realista, conociendo las necesidades de todos y todas. Además, generaban comunicaciones semanales para contactar a las personas y anunciarles los avances. Gracias a esta comunicación nacieron talleres desde y para sus propios equipos (ej. Personas que comenzaron a hacer clases de yoga para su equipo, recomendaban libros, etc).

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
		• Desde la Dirección Regional Metropolitana del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo Chilena (SENCE) y REDMAD lanzaron el Programa Mentoría para Emprendedoras. Estas mentorías beneficiarán a 30 microempresarias seleccionadas por el SENCE, ligadas a oficios como la artesanía, orfebrería, industria textil y alimentación. El programa tiene una duración de 5 meses. https://www.redmad.cl/noticias/alianza-entre-redmad-y-sence-metropolitano-entregara-mentorias-a-30-mujeres-microempresarias/
Promover la representación de mujeres emprendedoras y empresarias en el ecosistema empresarial.	• Impulsar la participación balanceada en género en foros y paneles empresariales, visibilizando sus experiencias e iniciativas. • Reevaluar el propósito organizacional e impacto en sus comunidades, desarrollando alianzas, nuevas líneas de negocios o reformulando iniciativas actuales, considerando el enfoque de género.	• Pegas Con Sentido en Chile, realizó sesiones online gratuitas para que se conectaran personas de todo el mundo, lo que les permitió conectar a las personas y generar redes. https://pegasconsentido.cl/ver/participa-en-los-webinars-gratuitos-de-esta-semanal-del-06-al-12-de-abril-1 • INBRAX en Chile (https://www.inbrax.cl/) promueve la transformación digital en esta crisis, considerando que es un factor clave. La empresa destaca el trabajo de las empresas pequeñas ya que mueven la economía, y propone buscar nuevas relaciones de colaboración, replantear las relaciones no sólo con pares, sino también con grandes empresas. Así han funcionado a lo largo de su existencia, pero particularmente en la crisis de la COVID-19.

Sección 3 · Parte 2

Cadena de Valor: Negocios de mujeres, relaciones con empresas y apertura de nuevos mercados [35]

Resumen de la temática

En una situación de crisis, es importante relevar el valor que tiene crear nuevos mercados e integrar de las mujeres en los mercados para poder sortear la crisis de la COVID-19 de una manera más efectiva, sostenible, inclusiva y equitativa.

Las mujeres participan de las cadenas de valor de diferentes formas: como productoras, proveedoras de servicios, trabajadoras o consumidoras. A pesar de ello, se ven expuestas a desafíos adicionales a los que no se ven enfrentados los hombres diariamente. Es por esto que es importante analizar las cadenas de valor con perspectiva de género, la cual según ONU Mujeres es un conjunto de enfoques específicos y estratégicos, así como procesos técnicos e institucionales que se adoptan para alcanzar la igualdad de género (ODS 5)[36].

Dentro de la cadena de valor, las mujeres ocupan lugares diferentes a los hombres, además existen barreras y limitaciones para que ellas entren en la economía formal o tengan acceso a ingresos similares a los hombres. Es relevante revisar estas limitaciones y diferencias para poder garantizarle a las mujeres un nivel suficiente de participación. ONU Mujeres hace un llamado al sector privado a que diseñe políticas de compras y adquisiciones que incluyan un enfoque de género, considerando esta acción importante en el camino para la igualdad de género. Es así, como en el documento "El poder de las adquisiciones: Cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres", ONU Mujeres asegura que "Invertir en empresas que son propiedad de mujeres e integrarlas en las cadenas de suministro de las corporaciones es una «opción económica inteligente» y positiva para los negocios. En la actualidad, estas empresas contribuyen de forma sustancial a la economía mundial, generando millones de nuevas oportunidades de empleo e impulsando el desarrollo local, pero su potencial económico sigue estando, en gran medida, subutilizado o desaprovechado."[37]

Estamos a sólo 10 años del cumplimiento de la Agenda 2030 y la crisis traerá efectos socioeconómicos que pone en riesgo el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Las inequidades de género existentes pueden verse aún más profundizadas considerando que los sectores de servicios y comercio están mayoritariamente empleados por mujeres y serán profundamente impactados por la pandemia. Es por esto que no se debe dejar a nadie atrás, se pueden encontrar grandes oportunidades y nuevas maneras de generar redes.

[35] Para ver el webinar completo (28.05.2020): https://drive.google.com/file/d/1k5Oav4hbWW1UZVgUz91uTGhljAeus5kb/view?usp=sharing
[36] ONU Mujeres. Incorporación de la perspectiva de género. Enlace
[37] ONU Mujeres (2018), "*El poder de las adquisiciones: Cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres*".

Claudia Mojica
Representante Residente del PNUD en Chile

"En Chile existe una escasa presencia de mujeres en puestos de poder en el sector económico. El Mapa del Poder y Género del PNUD, muestra una presencia menor del 10% de mujeres en grandes empresas, gremios empresariales y firmas de asesoría estratégicas. Esto nos indica nuevamente la importancia del ODS 5 y la necesidad de mover estos indicadores para reducir las brechas de género en el sector empresarial".

Tania Perich
Directora de ChileCompra

"Compra Ágil es una herramienta de ChileCompra, para facilitar el acceso a negocios a través de mercado público. Así se le puede dar soluciones inmediatas y efectivas de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas, especialmente en este período".

Recomendaciones

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
Desarrollar compras con enfoque de género.	• Segregar la información sobre proveedores actuales, revisando cuántos proveedores actualmente corresponden a negocios liderados por mujeres (capital de al menos 51% de mujeres o que lideran la toma de decisiones en su empresa). • Impulsar o adaptar al interior de los departamentos de compras y adquisiciones de cada empresa protocolos de compras con enfoque de género, que apoyen e impulsen el desarrollo de proveedoras, estableciendo objetivos claros e indicadores de cumplimiento. • Participar en capacitaciones y actualizaciones en material de adquisiciones.	• IBM ha desarrollado hace años una categoría de proveedores enfocada en la diversidad e incentivan constantemente a que las mujeres sean parte de las licitaciones. Proporcionan ayuda a las mujeres en la presentación de su propuesta. En el marco de la crisis, desarrollaron un asistente virtual que apoya a los proveedores y proveedoras en sus dudas, para mantener un apoyo constante. (https://www.ibm.com/cl-es) • En el marco del programa Ganar-Ganar se realizó el Lanzamiento de la Red de Empresarias de América Latina y el Caribe. Se realizaron 3 eventos virtuales en los que se compartieron las iniciativas, prácticas e ideas inspiradoras e innovadoras desarrolladas por mujeres empresarias de Latinoamérica y el Caribe con el objetivo de continuar con el desarrollo de sus negocios durante y post crisis COVID-19 . https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS_746298/lang--es/index.htm
Comunicar las iniciativas que realicen respecto a las compras con enfoque de género.	• Fomentar la comunicación de estas iniciativas, tanto para sus proveedores existentes, como también con clientes y otros stakeholders para convertirlo en una buena práctica en su propia industria, generando un efecto multiplicador.	• Chile Compra, Dirección de Compra y Contratación Pública en Chile, lanzó “El Sello Empresa Mujer”, el cual identifica a las empresas lideradas por mujeres que son proveedoras del Estado y es validado a través del Certificado Empresa Mujer. Los compradores públicos podrán incluir este Sello como criterio de evaluación en sus bases de licitación. Esto permite identificar a una empresa liderada por mujeres https://www.chilecompra.cl/eres-empresaria-accede-a-miles-de-oportunidades-de-negocio-2/sello-empresa-mujer/

Recomendaciones Generales	Recomendaciones Específicas	Ejemplos de Casos Prácticos dentro del Ciclo
		• Chile Compra dada la contingencia creó la plataforma Compra Ágil en 2020. La Compra Ágil es una nueva modalidad de compra mediante la cual los organismos públicos pueden adquirir de manera expedita a través de www.mercadopublico.cl bienes y/o servicios y los proveedores pueden enviar sus cotizaciones y vender sus productos por un monto igual o inferior a 30 Unidades Tributarias Mensuales, UTM. https://www.chilecompra.cl/compraagil/
Generar redes para potenciar el trabajo de las emprendedoras.	• Llegar de forma más efectiva a las empresas compradoras a través de asociaciones y redes, uniéndose para ofrecer sus productos y servicios en cantidad y calidad requerida por las empresas contratantes. • Asistir a reuniones, foros y congresos empresariales para generar posibles contactos comerciales, revisar sus páginas web para conocer sus procesos de licitación o visitar plataformas de compras públicas.	• ONU Mujeres, a través del Programa Win-Win y el apoyo en la ejecución de Mujeres Empresarias, lanzó en el mes de julio el Ciclo de Emprendedoras Digitales. Un ciclo enfocado en capacitar a las emprendedoras para aumentar las ventas de sus negocios convirtiéndolos en empresas digitales. https://www.me.cl/emprendimiento/ciclo-emprendedoras-digitales/ • La Cámara de Mujeres y Negocios en Chile (https://cmujeres.com/) propone que las emprendedoras, para enfrentar de mejor manera esta crisis, debieran buscar nuevas oportunidades a través de la asociatividad, desde la colaboración de, por ejemplo, catálogos conjuntos. Además, fomentan los espacios de networking, la participación de marketplace, y en redes sociales. Constantemente están realizando capacitaciones y redes de apoyo. • Sellin Uruguay promueve que las compras con valor tienen que ser un activo para todas las partes. Un valor para comunicar y retroalimentar como un círculo virtuoso. Dado aquello, desarrollaron las cajas Codo a Codo, un set de productos que comercializan apoyando a micro productores. https://sellin.uy/categoria-producto/tiendas/

Se espera que el documento **“Iniciativas y acciones abordadas en el Ciclo de Webinars: El rol clave de las empresas para enfrentar la crisis sanitaria de la COVID-19 y sus efectos económicos, sociales y laborales con enfoque de género”**, pueda servir de insumo para compartir e incorporar buenas prácticas y afrontar de mejor manera la crisis actual, durante y en el proceso de reactivación económica. Esta crisis abre la posibilidad a tomar decisiones y medidas positivas para reparar desigualdades históricas en múltiples ámbitos de la vida de las mujeres. Se destaca la importancia de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs) para acompañar a las empresas en este desafío y se hace relevante el llamado a la acción tanto al sector empresarial como al sector público a trabajar conjuntamente. La autonomía económica de las mujeres es de suma importancia y es un beneficio para todos y todas porque se crean sociedades más equitativas, inclusivas y sostenibles.

"Consideraciones psicosociales y de salud mental durante el brote de COVID-19" - (Marzo 2020) Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud. https://www.paho.org/es/documentos/consideraciones-psicosociales-salud-mental-durante-brote-covid-19

"COVID-19: Respuesta con igualdad de género en el ámbito laboral" (2020) - ONU Mujeres México. https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/covid19-respuesta-igualdad-de-genero-en-ambito-profesional

"COVID-19 and ending violence against women and girls" (2020)– ONU Mujeres. https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls

"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" (Marzo, 2020) - ONU Mujeres. 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

"COVID-19 y la igualdad de género: Un llamado a la acción para el sector privado" (Abril, 2020) - Women's Empowerement Principles (WEPs). https://www.weps.org/resource/covid-19-and-gender-equality-call-action-private-sector

"¿Cuánto aportamos al PIB? Primer Estudio Nacional de Valoración Económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado No Remunerado en Chile." (Marzo 2020) - Comunidad Mujer. http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/2020/03/cuanto-aportamos-al-pib-primer-estudio-nacional-de-valoracion-economica-del-trabajo-domestico-y-de-cuidado-no-remunerado-en-chile/

"Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo" (2020) - Organización International del Trabajo (OIT). https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_742732/lang--es/index.htm

"Guía para ayudarnos a crear espacios colaborativos en nuestra vida diaria y durante esta cuarentena por el COVID-19" (2020) - ONU Mujeres México & HeForShe. https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020-nuevo/marzo-2020/guia-espacios-colaborativos-covid19

"Impacto de la crisis COVID-19 en trabajadoras remuneradas de Chile: Diagnóstico y recomendaciones" (Mayo, 2020) - ONU Mujeres. https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/05/impacto-covid-19-mujeres-trabajadoras-chile

"La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes" (Diciembre, 2019) - CEPAL.
https://www.cepal.org/es/publicaciones/45032-la-autonomia-mujeres-escenarios-economicos-cambiantes

"Las desigualdades de género en América Latina y el Caribe exacerban las vulnerabilidades de las mujeres y las niñas durante la pandemia, según informe de CARE y ONU Mujeres" (Junio, 2020) – ONU Mujeres.
https://lac.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/06/analisis-rapido-de-genero-care-onu-mujeres

Mesa Virtual de Diálogo de la OIT: Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia en América Latina, 28 abril.
https://www.ilo.org/americas/eventos-y-reuniones/WCMS_742466/lang--es/index.htm

Observatorio COVID-19 en América Latina y el Caribe. Impacto económico y social – CEPAL.
https://www.cepal.org/es/temas/covid-19

"Perspectivas Económicas Mundiales" (Junio, 2020) – Banco Mundial.
https://www.bancomundial.org/es/publication/global-economic-prospects

"Prepare su lugar de trabajo para la COVID-19" (Marzo, 2020) - Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud.
https://www.paho.org/es/documentos/prepare-su-lugar-trabajo-para-covid-19

"Prevención de la violencia contra las mujeres frente a COVID-19 en América Latina y el Caribe" (Abril, 2020) - ONU Mujeres.
https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2020/04/prevencion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-frente-a-covid-19

"Prevención y mitigación del COVID-19 en el trabajo. Lista de comprobación" (Abril, 2020) - Organización International del Trabajo (OIT).
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_741818.pdf

"Policy Brief del Secretario General de la ONU: El impacto de COVID-19 en las mujeres" (Julio, 2020) – ONU Mujeres.
https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/04/policy-brief-the-impact-of-covid-19-on-women

Trabajo y Covid-19 - OIT
https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm