

HERRAMIENTA 3.8

Guía para integrar a las mujeres en las intervenciones relacionadas con la COVID-19 y en la planificación y respuesta ante otras emergencias

- » **OBJETIVO:** Garantizar la integración de las cuestiones de género en las intervenciones contra la COVID-19, de modo que la planificación y la respuesta se adapten a las necesidades específicas de hombres y mujeres. También se puede aplicar a otras situaciones de emergencia.
- » **UNIDADES A LAS QUE VA DIRIGIDA:** Participación de la comunidad o experto independiente en cuestiones de género.

El brote de la COVID-19, con su velocidad, sus diferencias en el impacto según los distintos contextos y la falta de buenas prácticas documentadas para una pandemia de esta magnitud, reveló con rapidez los límites de respuesta de las instituciones nacionales e internacionales, así como de las empresas. No fue fácil lograr una respuesta con perspectiva de género y un proceso de recuperación inclusiva. Las empresas de infraestructura pueden desempeñar una función importante en el apoyo a las comunidades durante la respuesta a una pandemia. Hacerlo no solo ayudará a mantener la licencia social, sino que también puede generar una mayor confianza y colaboración entre las empresas y las comunidades en las que operan. Dada la incertidumbre sobre la duración de las crisis, los empleadores pueden analizar la posibilidad de adaptar sus presupuestos, políticas e iniciativas estratégicas para incorporar medios y normas nuevos y eficaces para trabajar durante y después de ellas.

La siguiente guía se divide en diferentes secciones. Las empresas pueden elegir entre estas secciones para seleccionar las áreas de enfoque que consideren prioritarias. Las medidas sugeridas son solo una guía general. En función del contexto, pueden existir diversas razones por las que determinados elementos no se adapten o no sean viables para una empresa en cada contexto. Sin embargo, se recomienda que se analicen con exhaustividad todos los elementos, para conocer sus posibles beneficios e impactos.

Retener al personal femenino e involucrarlo en la toma de decisiones

Las mujeres suelen estar en la primera línea de las crisis en muchos niveles, pero no están presentes en las mesas de toma de decisiones²⁵. Pasos que se deben seguir para integrar las cuestiones de género:

- Consultar a las trabajadoras y a sus representantes. Las mujeres pueden tener buenas ideas sobre la manera de respaldar el empleo en tiempos difíciles.
- Defender de forma activa el liderazgo de las mujeres en los órganos de coordinación de la respuesta ante una emergencia y promover la participación significativa de las mujeres.

²⁵ CARE International (junio de 2020), [Where Are the Women? The Conspicuous Absence of Women in COVID-19 Response Teams and Plans, and Why We Need Them](#) (¿Dónde están las mujeres? La notable ausencia de las mujeres en los equipos y planes de respuesta frente a la COVID-19 y por qué las necesitamos). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (abril de 2020), [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#) (Las mujeres en el centro de la lucha contra la crisis provocada por la COVID-19).

- Garantizar que todas las propuestas de financiamiento, evaluaciones del impacto y estrategias relacionadas sean cocreadas y codirigidas por mujeres, y que incluyan análisis de género integrales.
- Garantizar que se tienen en cuenta las necesidades de las mujeres que forman parte de los equipos de respuesta para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que se les concede tiempo libre remunerado con regularidad, y que se les provee de materiales y equipos de protección adecuados, así como apoyo psicosocial.

Garantizar la comunicación con perspectiva de género

Las mujeres, las niñas y otras poblaciones desatendidas tienen menos acceso a la información en muchos contextos por una multitud de razones, entre ellas, las altas tasas de analfabetismo femenino, la falta de posesión de radios, televisores o teléfonos móviles (o de acceso a ellos) y, a menudo, la menor interacción fuera del hogar. Esto puede dificultar la recepción de información esencial relacionada con la transmisión y la prevención de enfermedades, los servicios disponibles, las oportunidades de voluntariado y otros temas. Pasos que se deben seguir para integrar las cuestiones de género:

- Consultar a las mujeres, las niñas y otras poblaciones desatendidas para la elaboración de materiales y campañas destinadas a apoyar su divulgación.
- Adaptar los mensajes y la información sobre enfermedades u otras emergencias a las necesidades específicas de las mujeres; se deben elegir los canales adecuados. Esto puede incluir lo siguiente:
 - mensajes de texto, correos informativos, mensajes de radio o anuncios en el sitio web de la empresa;
 - mecanismos como comités, grupos de mujeres y redes informales, grupos de adolescentes, jóvenes y mujeres con discapacidades, entre otros;
 - servicios de respuesta ante el acoso y la violencia de género (como números de líneas telefónicas directas), si existen.
- Abordar de manera proactiva los rumores, la desinformación, las supersticiones y los estigmas relacionados con las enfermedades.
- Ofrecer servicios de comunicación disponibles a distancia a través de diferentes canales de comunicación, como líneas telefónicas directas, mensajes de texto, aplicaciones para teléfonos móviles y redes sociales (por ejemplo, fortalecer las aplicaciones y la tecnología móvil para ofrecer servicios a las mujeres sobrevivientes de violencia durante la cuarentena).

Fomentar los lugares de trabajo saludables y el respeto en los entornos laborales

Es fundamental que las empresas tengan en cuenta el acoso y la violencia de género en sus acciones de respuesta ante emergencias²⁶. Las medidas para controlar la propagación de la COVID-19 condujeron a un aumento de la violencia doméstica, la explotación y el abuso sexuales. Esto se aplica tanto al ámbito doméstico como al entorno laboral. A esto se sumó el estrés y la presión sobre la salud mental y física que provocó la pandemia, en la que las mujeres en

²⁶ ONU Mujeres (2022), [Hechos y cifras: Poner fin a la violencia contra las mujeres](#).

particular tuvieron que compatibilizar múltiples responsabilidades con poca movilidad o tiempo de inactividad. Medidas que pueden implementar las empresas:

- Tomar con seriedad el riesgo de acoso y hostigamiento. Para obtener una mayor orientación, consulte las recomendaciones detalladas de IFC [sobre riesgos y respuestas en el lugar de trabajo](#).
- Analizar, fortalecer y revisar las estrategias, los planes de acción o las políticas relacionados con la prevención del acoso y la violencia de género para evaluar si responden al cambio de situación durante la emergencia y adaptarlos, según sea necesario.
- Integrar la prestación de servicios en distintas esferas (tanto para el personal como para los integrantes de la comunidad), como la salud mental y física, la vivienda, el apoyo a los ingresos y el acceso a recursos jurídicos y judiciales.
- Apoyar la salud mental de los empleados a través de diversas herramientas, como el acceso a la telemedicina, los autodiagnósticos digitales, la terapia psicológica, la meditación guiada y la creación de grupos de apoyo virtuales.
- Crear grupos de apoyo para empleados con el propósito de reducir el estigma de los problemas de salud mental mediante la promoción del contacto social, el apoyo entre pares y la educación sobre las enfermedades mentales, como la depresión y la ansiedad.

Asegurar los medios de subsistencia de las mujeres

Según una evaluación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las mujeres fueron las más afectadas por los recortes de ingresos como consecuencia de la pandemia²⁷. Durante la pandemia de la COVID-19, al igual que en otras emergencias, las mujeres experimentaron una importante carga sobre su tiempo. Las medidas de confinamiento conllevaron múltiples responsabilidades de cuidado, reducciones del tiempo de trabajo e incluso la salida permanente del mercado laboral. Además, dada la mayor probabilidad de que las mujeres tengan empleos informales y en pequeñas y medianas empresas, las restricciones impuestas a causa de la pandemia de la COVID-19 dificultaron la posibilidad de mantener sus medios de subsistencia. A continuación, se detallan algunas medidas que pueden implementar las empresas para garantizar los medios de subsistencia de las mujeres (adaptado en parte de un documento de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE]²⁸ y de la reseña completa del estudio de caso sobre la igualdad de género y la COVID-19 presentado por IFC²⁹).

Dentro de la empresa:

- Ofrecer opciones de cuidado infantil público a los progenitores que trabajan en servicios esenciales, como atención médica, servicios públicos y servicios de emergencia.
- Reducir las horas de trabajo, proporcionar alivio a los trabajadores y gestionar las indemnizaciones por reducción de personal debido a suspensiones temporales y por enfermedad.
- Promover condiciones laborales flexibles, en las que se tengan en cuenta las responsabilidades familiares de los trabajadores.

²⁷ OIT (2020), [La respuesta al COVID-19: Lograr la igualdad de género en pos de un mejor futuro para las mujeres en el trabajo](#).

²⁸ Opciones de políticas propuestas por la OCDE (abril de 2020), [Women at the core of the fight against COVID-19 crisis](#).

²⁹ IFC (noviembre de 2020), [COVID-19 and Gender Equality: Six Actions for the Private Sector](#) (COVID-19 e igualdad de género: Seis acciones para el sector privado).

- Realizar campañas dirigidas a los hombres para concientizar sobre la necesidad de compartir la carga del trabajo informal y no remunerado, sobre todo el cuidado de los niños, ancianos y enfermos.
- Ampliar el acceso a las indemnizaciones por desempleo para los trabajadores atípicos o considerar la posibilidad de efectuar pagos únicos a los trabajadores afectados.

En pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres:

- Adoptar medidas de mediación con respecto a los retrasos en los procedimientos de adquisición y los pagos.
- Minimizar la exposición a las perturbaciones mediante la diversificación de la base de proveedores y la ampliación de las oportunidades para las empresas que son propiedad de mujeres.
- Preservar las redes de proveedores mediante la proporción de la liquidez que tanto necesitan a las pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres. En una crisis como la de la pandemia por COVID-19, las empresas se enfocaron con justa razón en la gestión de efectivo; sin embargo, esto debe equilibrarse con la preservación de las redes de proveedores de las que dependen. A través de mesas redondas y entrevistas, IFC observó que las empresas proveyeron pagos acelerados o alivio en el flujo de fondos para dar una ayuda vital a sus principales proveedores.
- Fomentar los programas de desarrollo de proveedores. Las empresas pueden cultivar una red de proveedores resiliente a través del desarrollo de proveedores, una estrategia comercial que implica trabajar con diversos proveedores para mejorar su desempeño e impulsar el crecimiento continuo del negocio. Mediante estos programas, se ofrece formación y mentoría, se facilita la colaboración entre proveedores y se identifican proveedores con potencial que satisfagan las necesidades de adquisición actuales y futuras.
- Analizar la posibilidad de implementar medidas de apoyo con visión de futuro para fortalecer la resiliencia de las empresas, como programas de capacitación o mentoría, para ayudar a las pequeñas y medianas empresas que pertenecen a mujeres a evaluar y gestionar el impacto financiero de la crisis, a digitalizarse o a buscar nuevos mercados.

Crear servicios de apoyo para el personal en el emplazamiento o en las comunidades

La cooperación con organismos multilaterales que ya acumularon experiencia en la gestión de desastres puede ser útil para ofrecer mecanismos sólidos y flexibles de respuesta a las emergencias en los que se aprovechen sus conocimientos especializados y recursos. Por ejemplo, el [marco de Disponibilidad, Accesibilidad, Aceptabilidad y Calidad \(AAAQ\)](#) contiene preguntas destinadas a identificar los obstáculos que pueden enfrentar las mujeres y las niñas para acceder a los servicios de apoyo.

Además, la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja elaboró una lista de verificación de buenas prácticas en materia de género y diversidad en la prestación de servicios de alivio, que se adaptó para este conjunto de herramientas (véase el recuadro 3B).

RECUADRO 3B | Lista de verificación de buenas prácticas en materia de género y diversidad en la prestación de servicios de apoyo³⁰

- Recopilar datos sobre la edad, el género y la diversidad de los integrantes del personal o la comunidad afectados.
- Garantizar que la evaluación de necesidades y los equipos de apoyo estén equilibrados en cuanto al género y la diversidad.
- Consultar a hombres y mujeres, y solicitar su opinión para garantizar que los servicios realmente satisfagan sus respectivas necesidades y que sean adecuados a nivel social y cultural.
- Contar con personal de apoyo masculino y femenino.
- Asegurar que la asistencia incluya artículos e información adecuados a las necesidades de salud reproductiva tanto de hombres como de mujeres, lo que incluye la protección contra el VIH/sida y otras enfermedades de transmisión sexual.
- Incluir asesoramiento sobre la prevención de la violencia doméstica y el consumo excesivo de alcohol cuando se preste apoyo psicosocial. Este apoyo debe tener en cuenta la necesidad de algunos hombres de hacer frente a los cambios en sus roles de género, por ejemplo, el cuidado de niños pequeños tras la muerte de su cónyuge.
- Diseñar servicios de apoyo de emergencia que respondan a las preferencias y las necesidades socioculturales y económicas identificadas por los hombres y las mujeres afectados, y tener en cuenta las consideraciones relacionadas con la privacidad y la seguridad.
- Identificar la posible necesidad de proteger a hombres y mujeres vulnerables, como los que forman parte de las minorías étnicas, los ancianos o las personas con discapacidad. Se debe vigilar y defender con rigurosidad la seguridad de estos grupos y, de igual manera, se deben presentar informes al respecto.

³⁰ Extraído de Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (IFRC) (2010), [A practical guide to Gender-sensitive Approaches for Disaster Management](#) (Una guía práctica para los enfoques con perspectiva de género en la gestión de desastres), Ginebra.