

EQUIDAD EN ACCIÓN

DERES

VIERNES 3 • ABRIL 2020



Los lentes de género y el COVID-19

GRUPO DE TRABAJO

En estos días de tanta información, desde el Grupo "Equidad en Acción" de DERES, proponemos reflexionar en conjunto y problematizar algunas cuestiones que el virus del COVID-19 nos ha puesto en agenda al incorporarse en nuestra interna día a día.

Si hay algo que este contexto nos afecta e interpela, es que ya no se puede dividir entre lo que pasa afuera y lo que pasa adentro, ya que ¡todo pasa en el adentro!

Desde este lugar, es que reflexionamos sobre 3 temas que quisiéramos compartir, aportando preguntas para interpelarnos, pensando en cómo responder a esta crisis con una mirada de equidad de género.

COVID 19 Y EL "TELETRABAJO"

1. TRABAJAR EN CASA Y LOS CUIDADOS

2. ESTAR EN FAMILIA, COMO EQUIPO Y LA CORRESPONSABILIDAD

3. EL COVID 19, EL CONFINAMIENTO Y EL IMPACTO EN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

1- TRABAJAR EN CASA Y LOS CUIDADOS

¿CÓMO SE ARTICULAN?

¿CÓMO SE HACE UN BALANCE ENTRE ESTOS DOS ASUNTOS?

¿TRABAJAR Y CUIDAR AL MISMO TIEMPO?

Un buen número nos encontramos ¿compatibilizando? el trabajar, estar en casa y ese hacer cotidiano donde la culpa, las calls, se mezclan con los pedidos de niños y niñas que también están en casa y quieren jugar con sus papás y mamás. Aparecen entonces las preguntas de ¿cómo pensar un trabajo en este contexto? y ¿cuál sería la carga horaria óptima para ello? ¿Así es el teletrabajo que tantos desean?.

Nosotros entendemos que no estamos haciendo Teletrabajo, porque teletrabajo no es lo mismo que "home office" o "trabajar desde casa".

Teletrabajo es un concepto que implica toda una metodología, planificación, capacitación, etc. y que además es propuesto y aceptado por quienes lo van a hacer. Por el contrario, esto que nos toca de "trabajar desde casa", nos llegó de un viernes a un lunes, sin preparación previa, sin experiencia en muchos casos, sin plataformas o equipos preparados. Por esta misma falta de planificación, es que en muchos hogares ha costado compatibilizar la vida familiar con la del trabajo.

Esta situación nos lleva a reflexionar en cómo pensar un "trabajo en casa", desde una mirada de género, de manera de conciliar e integrar estos aspectos. En este contexto, las empresas podemos tomar una posición activa con medidas para atender el tema:

- **Enviar mensajes que reconozcan esta carga y den tranquilidad a nuestros trabajadores y trabajadoras. No se pedirá a nadie lo imposible.**
- **Reconocer y redistribuir la carga de cuidados.**
- **Establecer una lista del personal que tiene carga extra de cuidados por las medidas ante el COVID-19, dividida por áreas. Solicitar que cada equipo de trabajo busque una repartición temporal de tareas urgentes, para liberar parte del tiempo de las personas que atienden tareas de cuidados.**
- **Revisar los objetivos laborales de la oficina y de cada área, de acuerdo con la reducción de horas disponibles para dimensionar cómo queda el horario laboral durante esta situación.**
- **Garantizar, con base en los ajustes de las metas, que esta situación no afecte la evaluación de desempeño de las personas, ni su ingreso salarial.**



2- ESTAR EN FAMILIA, COMO EQUIPO Y LA CORRESPONSABILIDAD

Esta nueva dinámica familiar trae aparejadas las tareas del hogar y el cuidado de los niños, niñas, adolescentes y personas adultas mayores. ¿Cómo se distribuye y articula esto entre hombres y mujeres? ¿Cómo hacer para que estas dinámicas no generen desigualdad?

El cuidado de personas y de hogares en Uruguay recae principalmente en las mujeres: éstas asumen en promedio 41 horas semanales de este trabajo no remunerado.

En el contexto actual, esta carga invisible se incrementa.

El COVID- 19 nos trae el desafío de poner en agenda estos asuntos en lo cotidiano y accionar para que estas tareas puedan ser compartidas, derribando algunos modelos sociales y de convivencia, y distribuyendo mejor todas las tareas para el bienestar de todas las personas.

Las empresas también pueden tener un rol activo aquí:

- **Generando redes de apoyo y contención.**
- **Enviando mensajes claros sobre corresponsabilidad: qué significa y qué puede hacer la familia.**
- **Brindar apoyo e información a quienes sean padres y madres respecto a estándares de cuidados para niños, niñas y adolescentes.**



3 - EL COVID 19, EL CONFINAMIENTO Y EL IMPACTO EN LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Para muchas mujeres, el espacio privado -- su propio hogar -- es el espacio más inseguro. En Uruguay, el 19,5% de las mujeres han experimentado violencia por parte de su pareja o expareja en el último año y el 18,4% por parte de algún familiar.

En el contexto actual, se agudizan los riesgos para mujeres y niñas por el encierro, el cierre de escuelas y centros educativos, la carga emocional de la crisis, la disminución de la actividad económica que puede impactar en la familia.



¿Qué pueden hacer las empresas?

- **Comunicar a sus trabajadores y trabajadoras proactivamente sobre el tema y asegurarles líneas de apoyo y contención.**
- **Ofrecer información a todo el personal sobre qué es violencia de género y guías para su prevención.**
- **Difundir los números oficiales de denuncias: 0800 4141 del Instituto Nacional de las Mujeres (*4141 desde el celular).**
- **Difundir tips para estar alertas en la casa y en el vecindario, ya que la atención de los vecinos puede prevenir la violencia e incluso salvar vidas.**

El trabajo a distancia nos está poniendo a prueba colectivamente, no sólo desde el punto de vista tecnológico y de gestión sino, y principalmente, humano.

Desde nuestras organizaciones debemos atender los distintos aspectos que la situación de emergencia puede estar implicando a nuestros trabajadores y trabajadoras, tratando, en la medida de nuestras posibilidades, de brindar apoyo, tanto en el marco de nuestras organizaciones como en información y asesoramiento para la canalización hacia instituciones oficiales especializadas en el tema.

EN ESTA SITUACIÓN NOS FORTALECEMOS EN LA MEDIDA EN QUE NOS CUIDAMOS ENTRE TODOS Y TODAS.

COMUNICACIÓN INTERNA

Cuando realizamos la comunicación interna de nuestra organización, ¿llegamos a todas las personas?

Desde el grupo DERES de discapacidad y trabajo les proponemos algunas sugerencias para no dejar a nadie afuera

SER SIMPLE



**MISMO
IDIOMA**

1. Utilizar sistema de lenguaje sencillo para que las personas con dificultad de comprensión puedan entender.

2. Si incluimos en nuestro mensaje imágenes, agregarle la opción de descripción de imagen para que lectores de pantalla de personas con discapacidad visual puedan informarse.

3- En la producción de un video, lo ideal es contar con un intérprete de lengua de seña, o por lo menos Incluir subtítulo con lenguaje sencillo