



MUJER Y TELETRABAJO EN TIEMPOS DE COVID19

La implementación del Teletrabajo en las empresas del país llegó a 87%, medición primera semana de abril. De éstas, 53% lo puso en marcha desde que el país entró en fase 4 de la expansión del virus, mientras que en fase 1 sólo 3% lo autorizó.

Sólo el 28% de los colaboradores y colaboradoras pueden acceder a teletrabajar, el resto debe hacerlo de forma presencial.

53% de los encuestados reconoce que su organización tiene nula o intermedia capacidad para realizar teletrabajo, considerando que, para que esta modalidad funcione correctamente, tiene que existir una infraestructura adecuada, además de tecnología y políticas de protección de datos.

Hoy, las mujeres están asumiendo la doble o triple jornada de trabajo, remunerado y no remunerado, de forma presencial, y simultánea, lo que acrecenta el nivel de estrés.



A raíz de los roles estereotipados de las familias chilenas, las mujeres están teniendo una jornada laboral promedio diaria de 11,6 horas, versus 9 horas de los hombres. En caso que los hijos o hijas estén entre los 0 y 6 años, la jornada laboral promedio diaria de las mujeres, aumenta a 16 horas, manteniéndose las 9 horas de los hombres.

Debido a la brecha salarial existente en nuestro país, el teletrabajo de los hombres, es más valorado que el teletrabajo de las mujeres, y los espacios de trabajo se cuidan y respetan más.

Es esencial entender, tanto desde el rol del empleador como desde el de los trabajadores y trabajadoras, que la producción será menor, y que por ello, no puede haber sobre exigencias que generen mayor tensión de las que ya se producen por la pandemia en sí misma.

La regulación de la corresponsabilidad parental, el cuidado de terceros y la división sexual del trabajo doméstico, cobran vital importancia para evitar que éstas recaigan exclusivamente sobre las mujeres, y asimismo permee a hijas e hijos, reproduciendo los roles y estereotipos.

La ley recién promulgada sobre Teletrabajo, no explicita temas como horas de trabajo, beneficios de los trabajadores y trabajadoras y seguros de accidentes, en general lo que apunta a condiciones laborales adecuadas, por lo que hoy en día es un acuerdo no regulado entre empleadores y trabajadores/as.

¿Cómo podemos enfrentar juntas esta realidad?

- Organiza una rutina co-construida con tu pareja. Esta jornada equitativa debe considerar la división de la jornada laboral remunerada, el cuidado de niños y niñas, el acompañamiento del trabajo escolar, las labores de orden y limpieza del hogar y la realización de las compras, por mencionar algunas
- Como práctica, en casa debes considerar una jornada laboral remunerada de NO MÁS DE 8 HORAS. Este límite es clave para darse el espacio de ocio y de interacción con el resto de su familia
- Cada familia tiene que contemplar espacios de descanso y recreación individuales y colectivos consensuados
- Es clave poner los límites necesarios, lo que implica explicar a niños, niñas y adolescentes la responsabilidad de cada uno sin sesgos y estereotipos de género: "todos y todas podemos hacer de todo", no hay roles domésticos signados para mujeres

CUENTA CON NOSOTRAS,
ESCRÍBENOS A CONTACTO@CONSULTORALARESHUB.CL

Si tu empresa requiere asesoría en este tema escríbenos a contacto@consultoralareshub.cl

 lareshub  lareshub  consultoralareshub  consultoralareshub

www.consultoralareshub.cl



LARES HUB