



POLÍTICAS QUE FAVORECEN A LAS FAMILIAS Y OTRAS BUENAS PRÁCTICAS LABORALES EN EL CONTEXTO DEL COVID-19:

Principales medidas que los empleadores pueden poner en práctica



RECOMENDACIONES INTERINAS, 27 DE MARZO, 2020

Este documento se basa en el material desarrollado por UNICEF EAPRO, UNICEF ESARO y la OIT. Es una nota orientadora interina elaborada en una situación que está evolucionando rápidamente. Ofrece recomendaciones generales para asistir a los empleadores a fortalecer su apoyo a los trabajadores y sus familias. Requiere que se adapte a las necesidades locales y a los contextos que cambian aceleradamente. Dado que la información en este documento puede caducar rápidamente, se recomienda verificar con regularidad las fuentes y la información en línea (vía enlaces).



© UNICEF/UNI13395/MCILWAINE

Las consecuencias del brote de la enfermedad del coronavirus (COVID-19), no conocen precedentes y se sienten en todo el mundo. La pandemia está afectando duramente a los mercados laborales y las economías, incluyendo las cadenas de suministros mundiales, derivando en interrupciones extendidas del sector empresarial. Las cantidades de negocios que batallan por sobrevivir, la pérdida de empleos e ingresos y la creciente pobreza laboral son una realidad para muchos trabajadores.¹ Particularmente están en riesgo los trabajadores independientes, los asistentes sanitarios, los asistentes de hogar y aquellos con empleos casuales o temporales.² La ausencia de sistemas de protección social adecuados exacerba la vulnerabilidad de las familias trabajadoras ante la crisis.

Para muchos niños, niñas y sus familias, la cambiante situación significa interrupciones en la educación y los cuidados de la niñez, enfermedades en la familia y la pérdida potencial de los ingresos familiares. Las restricciones en el libre desplazamiento y las consecuencias socio económicas de la crisis coloca a los niños y niñas en un riesgo incremental de abuso, descuido y

violencia.³ En el contexto del cierre de las escuelas y el cuidado de la niñez, las responsabilidades de atender el hogar para los padres que trabajan, particularmente las mujeres, han aumentado considerablemente durante la crisis.

Al dar a los padres que trabajan el tiempo, la información, los servicios y recursos que necesitan para lidiar con la crisis, las políticas y [prácticas que favorecen a las familias](#) pueden marcar una diferencia fundamental. También contribuyen de manera importante en favor de una protección social más amplia. El empleo y la protección del ingreso, las vacaciones remuneradas para cuidar a los miembros de la familia, los arreglos laborales flexibles y el acceso al cuidado de calidad de la niñez en las emergencias, son medidas importantes que habilitan a los trabajadores a protegerse y cuidar de ellos mismos, a sus hijos y parientes. Los empleadores pueden tener asimismo un papel importante en la recopilación y reporte de datos desagregados por sexo sobre cómo la situación está afectando a las mujeres en particular.

Este documento brinda recomendaciones (interinas) para los empleadores a fin de ayudar a mitigar las consecuencias negativas a raíz del COVID-19.

1 La OIT estima que hasta 25 millones de empleos están en riesgo a nivel mundial debido a la pandemia del COVID-19. OIT (18 de Marzo, 2020, [Covid-19 y un mundo de trabajo: Impactos y Respuestas](#))

2 Ver OIT (20 de Marzo): [El trabajo precario llevado al borde por el COVID-19](#).

3 Ver UNICEF (20 de Marzo): [COVID-19: Los niños están ante un riesgo creciente de abuso, descuido, explotación y violencia en medio de intensas medidas de contención](#).

Consideraciones generales

✓ Monitorear estrechamente y seguir las recomendaciones de las autoridades nacionales y locales

- Monitorear las recomendaciones dadas por las autoridades nacionales y locales (e. g. medidas de salud pública y disposiciones laborales) y comunicar información crítica al personal.
- Evaluar los riesgos potenciales de las interrupciones de los negocios y revisar o diseñar un plan de continuidad empresarial que sea consistente con las orientaciones de las autoridades nacionales y locales.
- Buscar consejo y apoyo del empleador y las organizaciones empresariales que puedan canalizar inquietudes al gobierno y definir medidas de política que apoyen la resiliencia empresarial y la situación de los trabajadores y sus familias.

✓ Evaluar si las políticas actuales del lugar de trabajo ofrecen apoyo suficiente a los trabajadores y sus familias

- Identificar las necesidades más apremiantes de los trabajadores y sus familias entablando un diálogo social significativo relevante al contexto. Participar directamente con los trabajadores y sus representantes (e. g. sindicatos), inclusive virtualmente donde sea necesario, acerca de las necesidades inmediatas de los trabajadores.
- Concentrarse de forma específica en las medidas con enfoque de género y en los grupos vulnerables y/o marginalizados. Entre otros, esto puede incluir trabajadores informales, temporales, jóvenes/ mayores, migrantes, embarazadas o lactantes, padres y madres solteros, trabajadores y asistentes sanitarios, y aquellos que no tienen derecho a las prestaciones de la empresa. Se debe además prestar particular atención en los trabajadores con discapacidades o aquellos con hijos con discapacidades.

✓ Aplicar buenas prácticas al implementar políticas existentes o nuevas

- Asegurar que las medidas estén enmarcadas en línea con las leyes laborales nacionales y normas laborales internacionales, y cimentadas en la participación del trabajador y el diálogo social. Las normas internacionales del trabajo brindan un fundamento sólido para mitigar las consecuencias negativas para los trabajadores y sus familias.
- Reunir y reportar acerca de los datos desagregados por sexo relacionados a las tasas cambiantes de infección, los impactos económicos, la carga familiar, y la incidencia de la violencia sexual y el abuso.
- Garantizar que todos los trabajadores tengan derecho a las medidas de apoyo en el lugar de trabajo, y que todos las conozcan, entiendan y se sientan cómodos aplicándolas.
- Aplicar medidas para todos los trabajadores (empleados y no empleados) sin discriminación de cualquier naturaleza, enfocándose en los más desfavorecidos (e. g. menos protegidos y con remuneraciones bajas).
- Asegurar la paridad y diversidad de género en todas las tomas de decisión en la medida en que se vinculen al monitoreo y la recopilación de información, y la retroalimentación en los procesos de asesoramiento sobre políticas.
- Evaluar la eficacia y la inclusividad de las medidas de apoyo del lugar de trabajo mediante la consulta con los representantes de los trabajadores, inclusive por medios virtuales en caso necesario, y la pronta adaptación cuando se requiera.
- Según sea relevante, considerar las consecuencias sociales de las decisiones de la empresa sobre los socios, incluyendo las cadenas de abastecimiento mundiales. Mantener relaciones empresariales y ordenar volúmenes y dar asistencia técnica a los suplidores que ayude a mitigar las consecuencias negativas secundarias para los trabajadores y sus familias.

✓ Proteger el lugar de trabajo contra la discriminación y el estigma social

- Implementar medidas a fin de prevenir y abordar la discriminación, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo (en el contexto del COVID-19 y en adelante).
- Ofrecer capacitaciones a los trabajadores para reducir el estigma social y prevenir la discriminación, la violencia y el acoso contra los trabajadores y/o los miembros de su familia, asociados al COVID-19.
- Alentar a los trabajadores a ser proactivos al reportar incidentes de comportamiento inapropiado, discriminatorio, hostigador o abusivo a su supervisor, al departamento de RR.HH., sindicato y la gerencia.
- Tomar medidas para asegurar que el reporte de mecanismos sea de naturaleza confidencial, con perspectiva de género y segura. Alentar el uso amplio y no discriminatorio de estos mecanismos y garantizar que sean fácilmente accesibles a todos, incluyendo las personas con discapacidad, migrantes y los grupos minoritarios.
- Identificar los casos de discriminación y actuar con prontitud al respecto.

Medidas específicas que los empleadores pueden poner en práctica

1 Implementar acuerdos de trabajo flexible

Si se diseñan de forma apropiada, los acuerdos de trabajo flexible brindan a los trabajadores mayor libertad respecto a cuándo y dónde cumplir con sus obligaciones laborales. Estos apoyan a los trabajadores a cubrir necesidades personales o familiares y alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida en familia. Mejoran además la productividad durante circunstancias desafiantes. Acuerdos de trabajo flexible son particularmente importantes en el contexto de los cierres generalizados de las escuelas y las opciones restringidas del cuidado de niños, niñas y adolescentes.

- Empezar una evaluación organizacional a fin de determinar qué tipo de horario flexible cubriría mejor las necesidades de los trabajadores, incluyendo a los padres y aquellos con otras responsabilidades familiares, tales como cuidar a los adultos mayores o a los enfermos de la familia en el entorno de la crisis, al mismo tiempo garantizando la continuidad de las operaciones de la empresa.
- Proporcionar acuerdos de trabajo flexible que respondan a la necesidad de los trabajadores y sus familias. Estos acuerdos pueden incorporar, por ejemplo, el teletrabajo (ver [las Orientaciones de la OIT](#)), el horario flexible y una menor carga de trabajo (ver la tabla siguiente). Los acuerdos de trabajo flexible deben fundamentarse en el diálogo social y la consulta con los trabajadores y sus representantes.
- Aplicar la flexibilidad horaria (y donde sea posible, la flexibilidad de ubicación) en el caso del teletrabajo, de manera que los padres con empleos puedan trabajar en el momento y lugar más conveniente para ellos. Ponerse de acuerdo en las tareas prioritarias para apoyar a los trabajadores a ser lo más productivos posible en caso de que se agreguen cuidados y responsabilidades familiares. Garantizar que todos los supervisores asuman flexibilidad en los casos de teletrabajo.
- Garantizar que los padres que trabajan cuenten con suficiente tiempo para apoyar el aprendizaje y desarrollo de sus hijos, y dedicarles tiempo a fin de que manejen el estrés. En caso de presentarse una enfermedad o separación en la familia, garantizar el descanso remunerado con el objetivo de cuidar y mantener el contacto con los miembros de la familia sin comprometer la seguridad de los ingresos.
- Si los acuerdos de trabajo flexible no fuesen posibles se puede, alternativamente, ofrecer apoyo en el cuidado de la niñez a los padres que trabajan (ver la siguiente sección sobre el cuidado de la niñez).



Ejemplos de acuerdos de trabajo flexible

HORARIO FLEXIBLE	DESCANSO FLEXIBLE	UBICACION FLEXIBLE/ROLES
<ul style="list-style-type: none"> • Banco de horas de trabajo • Semana de trabajo comprimida • Horario de trabajo flexible • Compartir trabajo • Cambios de turno 	<ul style="list-style-type: none"> • Permiso pagado por enfermedad • Permiso pagado por cuidados de emergencia • Feriado adicional o prolongado o permiso personal • Permiso a largo plazo con protección laboral • Horas reducidas (tiempo parcial) bajo la misma tasa horaria • Recesos pagados por lactancia 	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo o trabajo a distancia • Trabajo temporal a distancia a fin de prestar cuidados • Cambio de responsabilidades

Medidas específicas que los empleadores pueden poner en práctica

2 Apoyar a los padres que trabajan con opciones seguras y apropiadas para el cuidado de la niñez en el contexto del COVID-19

El cuidado de la niñez es una parte integral de las políticas que favorecen a las familias mediante el respaldo a los padres al ofrecer estímulos y cuidado atento a los hijos e hijas mientras ellos y ellas trabajan. En el contexto del cierre generalizado de las escuelas y los centros de atención infantil, los empleadores pueden ofrecer un apoyo importante a los padres que enfrentan opciones limitadas o ningún acceso al cuidado de la niñez. Algunos padres se podrían ver obligados a dejar a sus hijos más pequeños bajo una supervisión limitada, que podría llegar a comprometer su seguridad.

- Tomar en cuenta que el apoyo en el cuidado de la niñez puede tomar diversas formas con base en la viabilidad y las necesidades de los trabajadores. Idealmente, los empleadores deberían brindar una combinación de medidas que reflejen las necesidades variadas de los y las trabajadoras y sus hijos, incluyendo información sobre la disponibilidad de servicios de cuidados de la niñez en el contexto del brote del COVID-19.
- Considerar las medidas que puedan incluir centros de atención infantil in situ (según sea apropiado en el contexto del COVID-19), el cuidado de la niñez en emergencias, la escolaridad para los hijos de los trabajadores de primera línea (incluyendo trabajadores sanitarios y otros asistentes sanitarios), subsidios por los cuidados de niños, niñas y adolescentes, sistemas de remisiones en el cuidado de la niñez; y la colaboración con proveedores externos en el cuidado de la niñez durante emergencias (privada o pública).
- Considerar que algunos padres prefieren acuerdos sobre cuidados más cercanos a sus hogares, donde cuentan con redes de apoyo confiables y/o cuando no pueden o les preocupa viajar con su hijo/hija (e. g. largos desplazamientos, condiciones inseguras, altos costos). En dichos casos, garantizar el apoyo, por ejemplo, a través del trabajo flexible y los subsidios por el cuidado de la niñez.
- Asegurar la cobertura de los trabajadores más necesitados. El apoyo en el cuidado de la niñez debe de abarcar a tantas familias trabajadoras como sea posible, en particular a los hijos de las familias más vulnerables (e. g. ingresos bajos, trabajadores migrantes e informales, asistentes sanitarios y asistentes del hogar, personas con discapacidades, hogares a cargo de un solo progenitor, y padres sin el apoyo del resto de la familia).
- Garantizar que el cuidado de la niñez no sea discriminatorio, sino en función de necesidades, accesible, razonable, seguro y de alta calidad (para una orientación específica, ver [IFC Abordando el Cuidado de la niñez: Una Guía para el Cuidado de la niñez con Apoyo Empresarial](#)).
- Asegurar que los puestos de trabajo en el sector de cuidados de la niñez son trabajos de calidad. Los servicios de calidad de los cuidados de niños, niñas y adolescentes dependen del número adecuado y las condiciones laborales dignas para los asistentes dedicados al cuidado de la niñez (para una orientación específica, ver [OIT Orientaciones Políticas sobre la promoción de puestos dignos para el personal a cargo de la educación durante la primera infancia](#)).

3 Prevenir y abordar los riesgos del lugar de trabajo fortaleciendo las medidas sanitarias y de seguridad ocupacional

La protección de la salud de los trabajadores, clientes, usuarios y otras terceras partes afectadas, debe ser la prioridad principal de los empleadores.

- Desarrollar un plan de preparación y respuesta para la prevención del COVID-19, teniendo en cuenta todos los lugares de trabajo, las tareas desempeñadas por los trabajadores y las fuentes potenciales de riesgo.
- Identificar y mitigar todas las exposiciones al riesgo de los trabajadores y otras personas relacionadas con el lugar de trabajo procedentes del COVID-19 en materia de infección de una persona a otra o de contacto con superficies u objetos contaminados.
- Elaborar un plan sobre qué hacer si se identifica un caso confirmado o sospechoso del COVID-19 en el lugar de trabajo, incluyendo reporte, notificación, monitoreo, reorganización del trabajo y desinfección.
- Consultar con los trabajadores, representantes de los trabajadores y los comités de salud y seguridad, inclusive de manera virtual si es necesario, sobre las medidas a ejecutar.
- Promover la higiene en el lugar de trabajo y aplicar los principios relevantes para asegurar el distanciamiento físico en el lugar de trabajo (ver [Orientaciones de la OMS](#)).
- Garantizar la disponibilidad de las infraestructuras para el lavado de manos con jabón y mantener y limpiar con regularidad las tiendas, instalaciones y los lugares de trabajo. Las condiciones para el lavado de manos deben de localizarse próximas a las zonas que son fundamentales para el lavado de mano (e. g. servicios sanitarios, centros de salud, entradas a los edificios, zonas de reunión, cafeterías/comedores).

Medidas específicas que los empleadores pueden poner en práctica

3 Prevenir y abordar los riesgos del lugar de trabajo fortaleciendo las medidas sanitarias y de seguridad ocupacional (continuación)

- Proporcionar letreros en las instalaciones de lavado de manos que muestren las técnicas correctas del lavado de manos y los momentos críticos para el lavado de manos (ver [Orientaciones de la OMS](#)).
- Poner a disposición frotadores de manos a base de alcohol (60 por ciento mínimo de alcohol) y promover su uso donde no haya condiciones para el lavado de manos.
- Asegurar que las mascarillas y/o el papel higiénico estén disponibles en sus lugares de trabajo para aquellos que desarrollaron síntomas respiratorios (e. g. tos o estornudos) al igual que recipientes con tapas a fin de desecharlos de forma higiénica.
- Incrementar la frecuencia de la limpieza de las zonas comunes y de las superficies que se tocan repetidas veces (e. g. manillas de puertas, botones de los ascensores).
- Proporcionar equipo de protección personal, según se requiera, a saber, casos sospechosos y ocupaciones sujetas a riesgos especiales (e. g. manejo de desechos, atención sanitaria).
- Garantizar medidas especiales sanitarias y de seguridad para los trabajadores sanitarios de primera línea – muchos de los cuales son mujeres (ver la casilla siguiente).
- Asegurar la protección de la maternidad (inclusive en relación con la salud y seguridad ocupacional) de todas las mujeres en todas partes, como mínimo en línea con la [Convención de la OIT sobre la Protección de la Maternidad, 2000 \(No. 183\)](#) y [las Recomendaciones No. 191](#) que la acompañan.
- Donde se encuentre disponible, mantener limpias las habitaciones de lactancia materna donde las mujeres puedan hacer extracción de leche. Las habitaciones deben estar equipadas con toallitas desinfectantes, un recipiente para basura con tapa, desinfectante para manos, con al menos 60 por ciento de alcohol; y acceso a instalaciones para el lavado de manos (ver UNICEF COVID-19. [Lo que los padres deben saber](#) y [P&R de la OMS sobre el embarazo, el parto y la lactancia materna en el entorno del COVID-19](#)).
- Brindar apoyo a las mujeres embarazadas en cuanto a tomar medidas cautelares para su propia protección y reportar posibles síntomas a su médico. Debido a los cambios en sus cuerpos y sistemas inmunológicos, las mujeres embarazadas pueden estar más susceptibles a las infecciones respiratorias, incluyendo el COVID-19 (ver [OMS P&R sobre el embarazo, el parto y la lactancia materna en el entorno del COVID-19](#)).
- Limpiar las instalaciones in situ de cuidados de la niñez y equiparlas con agua potable, jabón y limpieza de manos con frotadores de manos a base de alcohol (60 por ciento mínimo de alcohol).

Las mujeres constituyen la fuerza laboral sanitaria más grande del mundo. En sus capacidades como médicas, enfermeras, y trabajadoras comunitarias de la salud, están a la vanguardia de la respuesta. De acuerdo a la OMS, las mujeres forman la mayoría de trabajadores en el sector de salud y de atención social.⁴ Devengan 11 por ciento menos que los hombres en el mismo sector.⁵ Un buen número de ellas son voluntarias y deben además cuidar de su propia familia. Muchas arriesgan sus vidas en tanto sirven a otros, a menudo sin ningún tipo de cuidado o sin mecanismos de apoyo en marcha. En respuesta ante la crisis del COVID-19, las autoridades chinas enviaron a más de 41,000 trabajadores sanitarios de todo el país para apoyar al personal médico en el epicentro del brote en la provincia de Hubei. Más de la mitad de los doctores y el 90 por ciento de las enfermeras en Hubei eran mujeres, según la Federación de Mujeres de Shanghai, un organismo gubernamental.⁶



4 <apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1>

5 <[www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30526-2/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30526-2/fulltext)>

6 <www.weforum.org/agenda/2020/03/the-coronavirus-fallout-may-be-worse-for-women-than-men-heres-why>

Medidas específicas que los empleadores pueden poner en práctica

4 Prestar orientación y capacitación sobre las medidas de salud y seguridad ocupacional y prácticas de higiene

El distanciamiento físico, el lavado de manos y la educación sobre higiene son comportamientos fundamentales para evitar la diseminación de las infecciones del COVID-19

- Distribuir folletos educativos y dar capacitación, donde sea necesario, a los trabajadores para apoyar las medidas de salud y seguridad ocupacional, las prácticas de higiene y otras medidas para protegerse a sí mismos, su familia y comunidades. Exhibir pancartas en las paredes con recomendaciones de prevención y protección. La mensajería debe seguir [las recomendaciones de la OMS al público](#).
- Respecto a los mensajes para proteger a la niñez, ver [UNICEF La Enfermedad del Coronavirus \(COVID-19\): Qué deben saber los padres y cómo protegerse a sí mismos y sus hijos](#).
- Para madres que trabajan y están lactando, animarlas y apoyarlas a fin de que continúen dando lactancia materna. Las condiciones para dar lactancia materna o extraer leche materna deben incluir los artículos necesarios para una higiene adecuada que incluya toallitas desinfectantes, un recipiente para basura con tapa, desinfectante para manos con al menos 60 por ciento de alcohol; y el acceso a las facilidades de lavado de manos.
- Asesorar suficientemente bien a las madres sintomáticas para que den el pecho ocupando una mascarilla al estar cerca de su bebé (inclusive mientras lo alimentan) y lavar sus manos antes y después de estar en contacto con su hijo. Prestar apoyo a las madres sintomáticas a fin de que acudan a consulta médica temprana, y seguir las indicaciones de un médico profesional (ver [UNICEF Orientación a los Padres](#)).
- En los lugares de trabajo que ofrecen comida, hay que practicar la seguridad alimentaria. Esto incluye recomendar a los trabajadores que sean cautelosos al manejar la carne cruda, la leche, los órganos de animales para evitar la contaminación cruzada con alimentos que no hayan sido cocidos de acuerdo a las prácticas de seguridad alimentaria y las [orientaciones de la OMS](#).

5 Alentar a los trabajadores a que busquen atención médica apropiada si se presenta fiebre, tos y dificultad al respirar

En ausencia de una vacuna, la manera más segura de prevenir la infección es reducir el riesgo de exposición al virus del COVID-19. En caso que los trabajadores desarrollen síntomas, animarlos a que busquen la atención médica apropiada.

- Orientar a los trabajadores sobre dónde pueden ser remitidos si presentan síntomas consistentes con el COVID-19 (dirección y número telefónico de los hospitales locales, autoridades de salud, líneas de emergencia). Prestar asistencia para el traslado seguro a las remisiones en la medida de lo posible y se necesite.
- Las remisiones deben proporcionarse además para otros servicios, e. g. líneas de emergencia por violencia doméstica, consejería en salud mental y apoyo psicosocial (ver la [Nota informativa del Comité Permanente entre Organismos](#)).
- Aconsejar a los trabajadores asintomáticos en caso de desplazamientos a zonas afectadas a que sigan las mismas precauciones como todo el mundo (e. g. orientación/apoyo en las remisiones). Sin embargo, dependiendo de las políticas de las autoridades locales de salud, pueden ser colocados en cuarentena - y por lo tanto requerir apoyo para acceder al alimento, hospedaje, servicios de telecomunicación, servicios médicos, salud mental y apoyo psicosocial, etc. Para una mejor orientación, ver [OMS Consideraciones para la repatriación y la cuarentena de los viajeros](#).
- Asegurar que los trabajadores que presenten cualquier síntoma se les brinde además apoyo psicosocial.

6 Apoyar a los trabajadores que afrontan el estrés y la seguridad personal durante el brote del COVID-19

El riesgo potencial del desempleo y la inflexibilidad del lugar de trabajo pueden aumentar el estrés de los padres, con el consiguiente impacto en su desempeño parental y en las relaciones padres-hijos.

- Contribuir a reducir el estrés mediante la publicación repetida de información en base a datos concretos por fuentes confiables (e. g. OMS). Una información que no se ha verificado proveniente de los medios masivos y las publicaciones en las redes sociales puede acarrear pánico o estrés innecesarios.
- Proporcionar a los trabajadores, especialmente a las mujeres, información, consejería y acceso a los servicios. Las mujeres enfrentan riesgos incrementales ante la violencia doméstica y explotación sexual en tiempos crisis dado que los hogares y las familias están bajo una tensión creciente.⁷
- Recopilar información que ayudará a los trabajadores que están bajo estrés a comprender de manera adecuada los riesgos y poder afrontarlos.
- Dar apoyo a los trabajadores para que asistan a sus hijos con el manejo del estrés durante el brote del COVID-19. Proporcionar a los padres que trabajan el tiempo y los recursos que necesitan para confortar y cuidar de sus hijos. Esto también incluye brindar las herramientas y el material que aliente al diálogo, el juego y otras formas de estímulos que los hijos necesitan.
- Para obtener recomendaciones sobre cómo comunicarse con sus hijos, ver [UNICEF: Cómo hablar con su hijo acerca de la enfermedad del coronavirus, 2019 \(COVID-19\)](#)
- Ofrecer sugerencias acertadas a sus trabajadores sobre cómo mantener un estilo de vida saludable.

⁷ <apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/311314/WHO-HIS-HWF-Gender-WP1-2019.1-eng.pdf?ua=1>

Medidas específicas que los empleadores pueden poner en práctica

7 Apoyar medidas de protección social del gobierno

La protección social desempeña una función fundamental en el abordaje de las vulnerabilidades de los trabajadores y sus familias ante la pobreza, desigualdad y privación, en particular en el contexto del COVID-19. En tanto que la protección social es responsabilidad del gobierno, las políticas que favorecen a las familias en el lugar de trabajo sirven para apoyar estos esfuerzos.

- Identificar las maneras para dar apoyo a las medidas de protección social del gobierno en línea con la Seguridad Social de la OIT Seguridad Social (Normas Mínimas) Convención No. 102 y la Recomendación No.202 de la OIT respecto a una mínima Protección Social. El apoyo de la empresa puede incorporar, por ejemplo, los subsidios a los trabajadores para acceder a la salud, al desempleo y al seguro de invalidez, y debiera extenderse a los trabajadores del sector informal.
- Facilitar transferencias de efectivo a los trabajadores en forma de subsidios por hijos a cargo y otros pagos que mejoren la resiliencia de las familias, especialmente las más desfavorecidas.
- En el caso que el trabajador o su familia se enferme, reducir las implicaciones financieras potenciales al garantizar el descanso pagado por enfermedad, particularmente para las mujeres quienes con frecuencia son las cuidadoras primarias, permitiendo que las familias mantengan sus medios de subsistencia.

Este informe fue elaborado por el UNICEF, la OIT y las contribuciones de ONU Mujeres. La OIT y ONU Mujeres desean agradecer el apoyo del Instrumento de Asociación de la Unión Europea a través del programa NOSOTRAS PODEMOS WE EMPOWER.



RECURSOS ÚTILES EN LÍNEA

OMS Recursos sobre el coronavirus:

<www.who.int/health-topics/coronavirus>

CDC Enfermedad del Coronavirus 2019:

<www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/about/index.html>

OMS Preparando tu lugar de trabajo:

<www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/getting-workplace-ready-for-covid-19.pdf?sfvrsn=359a81e7_6>

UNICEF Enfermedad del coronavirus (COVID-19) – Qué deben saber los padres:

<www.unicef.org/stories/novel-coronavirus-outbreak-what-parents-should-know>

Cómo hablar a tu hijo acerca de la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19):

<www.unicef.org/coronavirus/how-talk-your-child-about-coronavirus-covid-19>

OMS P&R sobre el COVID-19, embarazo, parto y lactancia materna:

<www.who.int/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-childbirth-and-breastfeeding>

Proteger a los niños durante la pandemia del coronavirus:

<[www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20\(COVID-19\)%20pandemic.pdf](http://www.unicef.org/media/65991/file/Technical%20note:%20Protection%20of%20children%20during%20the%20coronavirus%20disease%202019%20(COVID-19)%20pandemic.pdf)>

OIT COVID-19 y un mundo de trabajo - impactos y respuestas:

<www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf>

ONU Mujeres El género en la respuesta al COVID-19:

<www.unwomen.org/en/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>

Cinco cosas que deben saberse para un teletrabajo efectivo durante la crisis del COVID-19:

<www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738575/lang-en/index.htm>

Consideraciones sobre la salud mental y el apoyo psicosocial en el contexto del COVID-19:

<[www.unicef.org/media/65916/file/Briefing note on addressing mental health and psychosocial aspects of COVID-19 outbreak.pdf](http://www.unicef.org/media/65916/file/Briefing%20note%20on%20addressing%20mental%20health%20and%20psychosocial%20aspects%20of%20COVID-19%20outbreak.pdf)>

OMS Enfermedad del coronavirus (COVID-19) - Recomendaciones para el público - develación del mito:

<www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>

Recomendaciones para los trabajadores sanitarios:

<www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0>

OIT Prestación de cuidados y puestos de prestación de cuidados para el futuro de trabajos dignos:

<www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_633115/lang-en/index.htm>

FOTOGRAFÍAS DE PORTADA (DESDE LA PARTE SUPERIOR IZQUIERDA HACIA LA DERECHA): © UNICEF/UN035785/LEMOYNE; © UNICEF/UN0344520/PÁRRAGA; © UNICEF/UNI304636/MA; © UNICEF/UN0292180/SOKOL; © UNICEF/UNI313272/MATAS