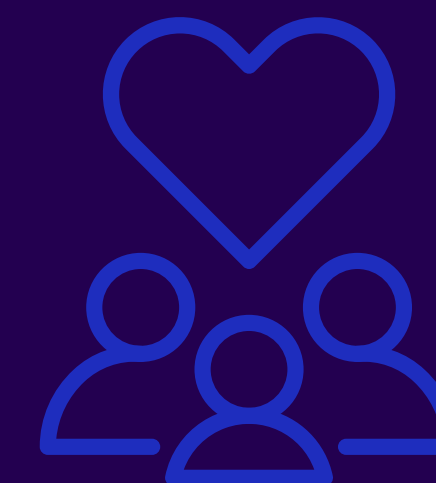


Empleadores

► Conciliación familiar, personal y laboral durante el COVID-19

Situación
Posibles medidas



Organización
Internacional
del Trabajo

CERALC
Conducta Empresarial Responsable
en América Latina y el Caribe



► Contenidos

☆	Introducción	03
🚶	Situación actual	04
👤	Actores Involucrados	05
👉	Premisas	06
🏠	Posibles acciones	07
📄	Resumen	11
🔍	Otros recursos	12

Trabajar para un futuro más prometedor



Las consecuencias del brote de la enfermedad del coronavirus (COVID-19) en todo el mundo no tienen precedente. Para muchas personas, la situación de rápida evolución significa la interrupción de la educación y del cuidado de niñas y niños, enfermedades familiares y pérdida potencial de los ingresos del hogar. Además, el aumento de la carga de trabajo no remunerado que provoca la crisis afecta más a las mujeres que a los hombres. El trabajo de cuidado no remunerado es un factor clave para determinar si las mujeres permanecen en el empleo y la calidad de los trabajos que realizan. Sin acción, la desigualdad de las mujeres en el lugar de trabajo será cada vez mayor.

Con esta motivación, el proyecto Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe presenta esta Guía con acciones concretas para empleadores basada en las **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** de la OIT, UNICEF y ONU Mujeres, en **la Guía de Trabajo desde la Casa** de la OIT y en los múltiples materiales de la OIT sobre trabajo y familia y cuido basados en el convenio 156.

El objetivo es facilitar que las empresas incorporen, en la medida de sus capacidades, acciones dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las y los trabajadores.

► Situación actual

Las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la pandemia mundial de salud y la crisis socioeconómica relacionada. El cierre de escuelas, el trabajo doméstico intensivo y las necesidades de cuidado están aumentando la parte ya desproporcionada de la atención no remunerada de las mujeres, con altos riesgos para la salud mental.

La crisis por el COVID-19 está visibilizando:

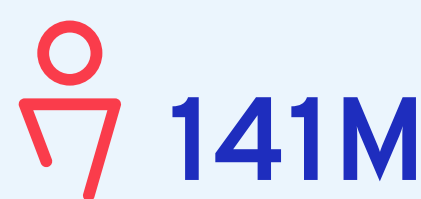
- La importancia y necesidad de los cuidados de personas dependientes.
- El conflicto entre compaginar el trabajo y los cuidados de las personas dependientes y las labores domésticas.
- Las tareas de cuidado la realizan de forma mayoritaria y desigual las mujeres.
- Es poco probable que las personas trabajadoras puedan desempeñar adecuadamente su trabajo mientras realizan actividades de cuidado.

Cierre de escuelas en la región a mayo 2020 según datos de UNICEF

[Ver fuente](#)

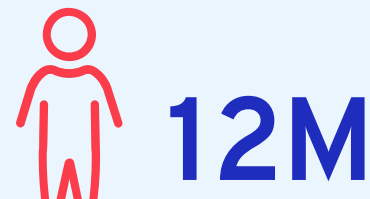

23

Total de países donde las escuelas están cerradas.



141M

Cantidad de niños de preescolar y hasta secundaria afectados



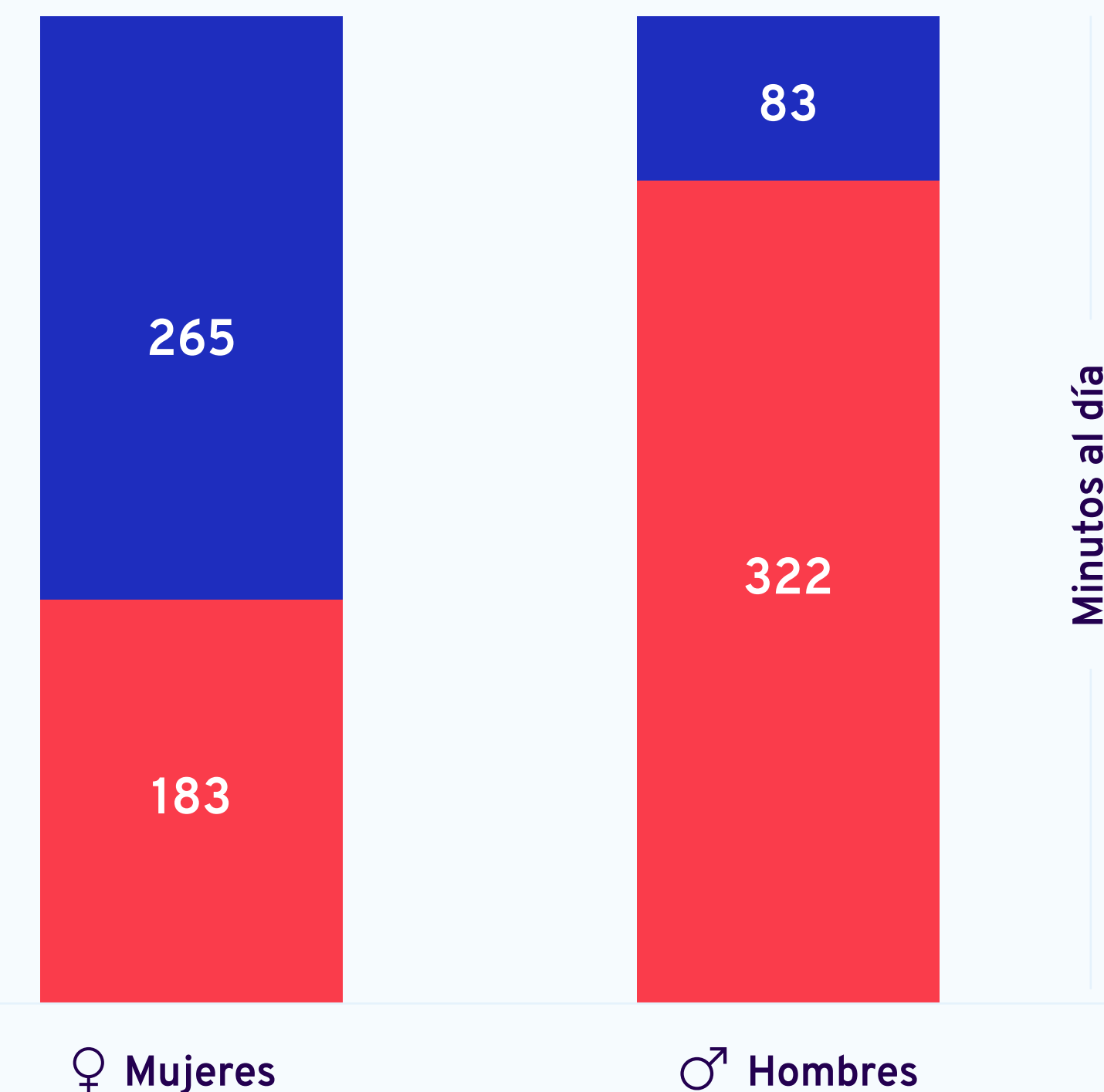
12M

Cantidad de niños y adolescentes fuera de la escuela



95%

Total de la población de alumnos de América Latina y el Caribe fuera del sistema educativo.

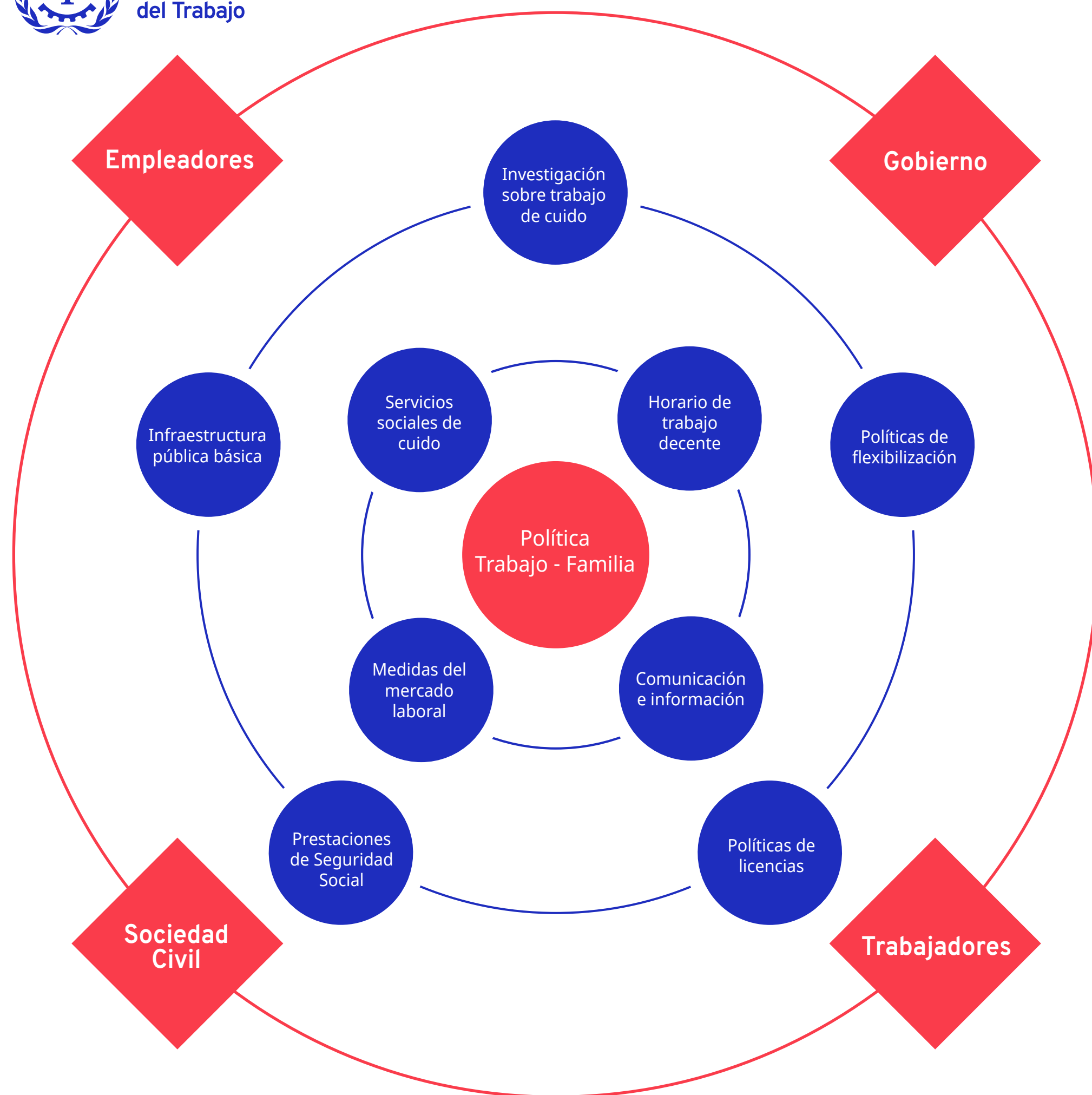


● Trabajo remunerado

● Trabajo de cuidado no remunerado

La igualdad de género está íntimamente ligada a la división del trabajo productivo y no remunerado

[Ver fuente](#)



Hay diversidad de actores involucrados en abordar la corresponsabilidad del cuidado y múltiples políticas que se pueden implementar.

► Una responsabilidad compartida

Se requiere de una mayor corresponsabilidad en dos sentidos. A nivel de sociedad se requiere de una redistribución de las responsabilidades entre las familias, los mercados y el Estado. Por otra parte, entre hombres y mujeres es necesaria una redistribución de las tareas reproductivas tal como ya ha ocurrido con el trabajo productivo.

- Las empresas pueden ser parte de la solución con un abordaje de Conducta Empresarial Responsable.
- Las personas trabajadoras pueden contribuir enormemente a cambiar actitudes y comportamientos.



Trabajar y tener responsabilidades familiares es la norma

67.7%

Promedio de trabajadores en el mundo vive esta situación.

► Puntos de partida

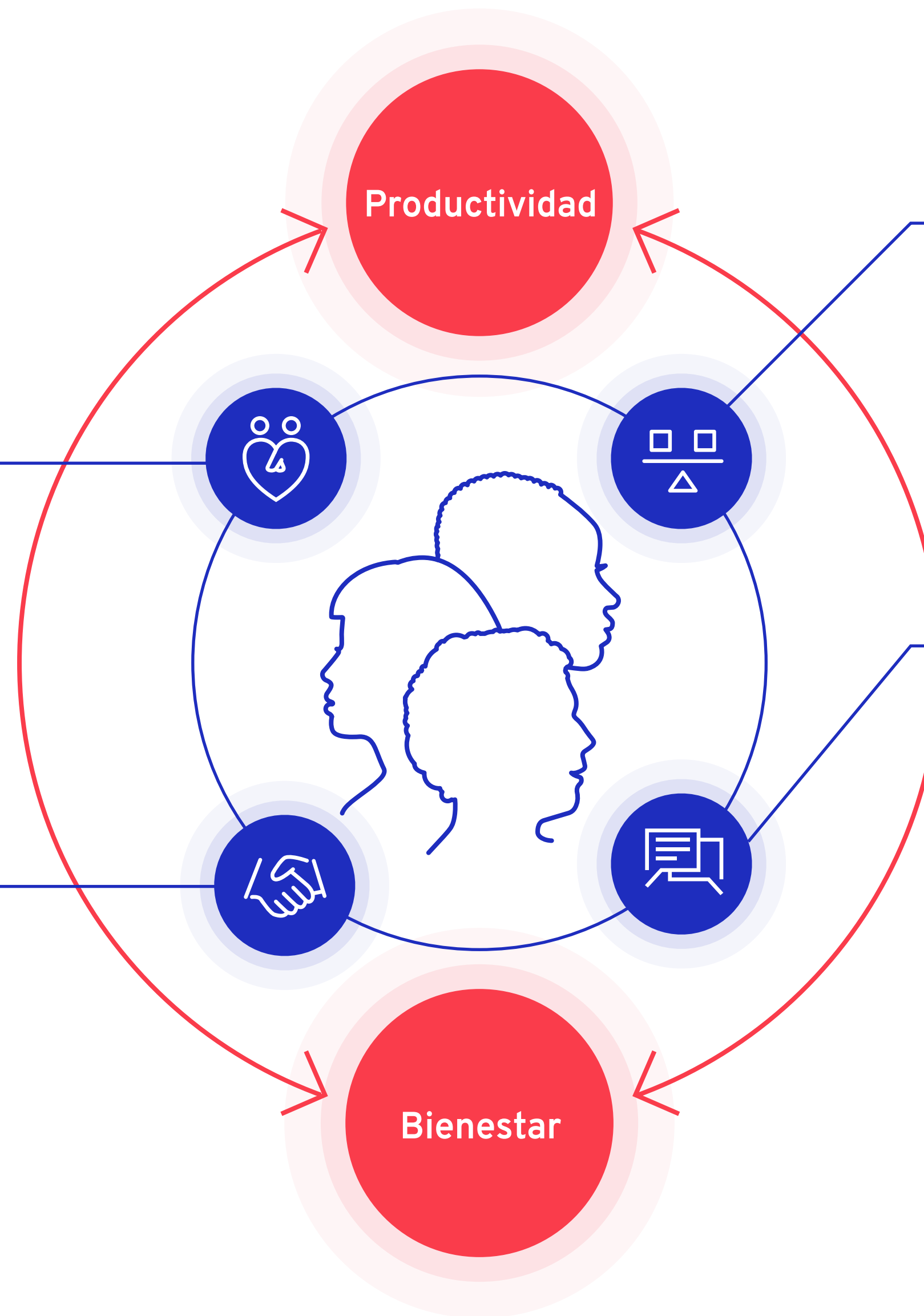
Para la acción empresarial

Empatía •

No ignorar el hecho de que seguramente muchos de sus trabajadores están atravesando momentos difíciles, cubriendo muchos turnos y roles sin haberlo escogido.

Consenso en arreglos •

Lograr acuerdos entre ambas partes que permitan cumplir las expectativas del empleador y de realizar las actividades de cuido de la persona trabajadora.



• **Enfoque de género**

Realizar medidas para incentivar la igualdad de género y prestar atención a los grupos en condición de vulnerabilidad. Es decir, evitar a toda costa tomar medidas que refuercen estereotipos o roles de género.

• **Diálogo Colaborativo**

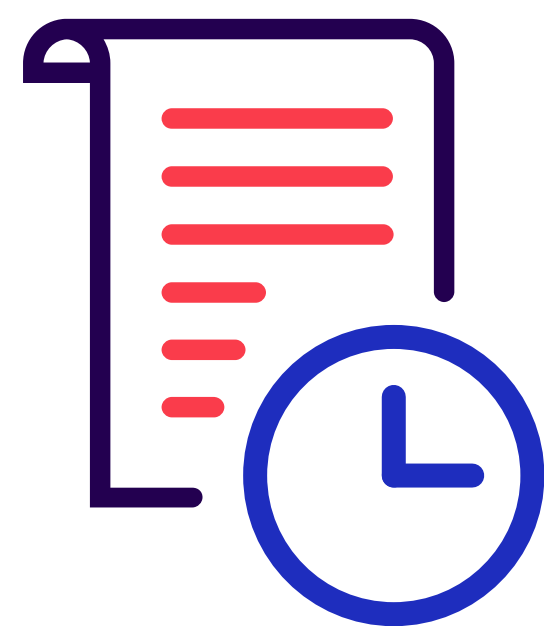
Esto permite satisfacer las necesidades más apremiantes de los trabajadores y sus familias.

//

“Para lograr la justicia social se debe de desarrollar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas.”

Acción #1

► Implementar acuerdos de trabajo flexible



Características

- Brindan a las personas trabajadoras mayor libertad respecto a cuándo y dónde cumplir con sus obligaciones laborales.
- Apoyan a las personas trabajadoras a cubrir necesidades personales o familiares y alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida en familia.
- Mejoran la productividad durante circunstancias desafiantes.
- Son particularmente importantes en el contexto de los cierres generalizados de las escuelas y las opciones restringidas del cuidado de niños, niñas y adolescentes.

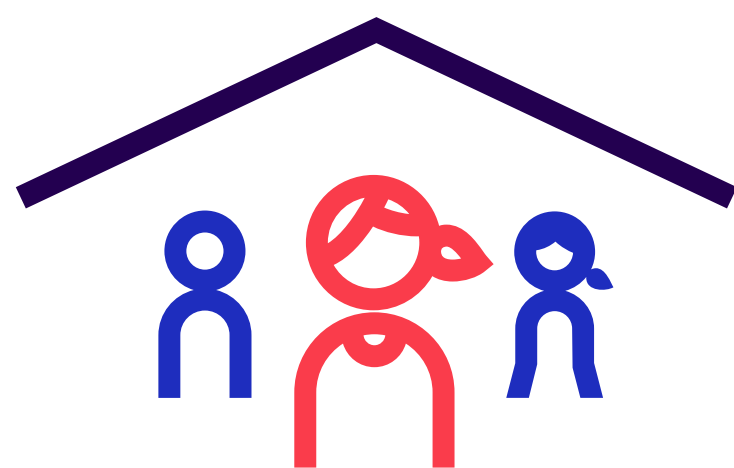
Para implementar estas medidas se debe evaluar qué tipo de horario flexible cubre mejor las necesidades de los trabajadores y sus familias garantizando a su vez la continuidad de las operaciones.

Ejemplos de Medidas

- Flexibilidad de condiciones para que las y los trabajadores con responsabilidades familiares puedan trabajar en el momento y lugar más conveniente para ellos: horario flexible de entrada y salida al trabajo, posibilidad de elegir o cambiar turnos, posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida, flexibilidad en la elección de las vacaciones, etc.
- Apoyar a las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado a ser lo más productivas posible en caso de que se agreguen cuidados y responsabilidades familiares. Por ejemplo, los empleadores pueden ser flexibles en la forma en la que evalúan la productividad, enfocándose en los resultados y no en la cantidad de horas trabajadas. Cualquier problema respecto al desempeño, debe ser discutido abiertamente entre jefes y personas trabajadoras.
- Garantizar que los padres y las madres cuenten con suficiente tiempo para apoyar el aprendizaje y desarrollo de sus hijos e hijas, y dedicarles tiempo a fin de que manejen el estrés.

Acción #2

▶ Apoyar a los padres y las madres que trabajan con opciones seguras y apropiadas para el cuidado de la niñez en el contexto del COVID-19 y las barreras de acceso al cuidado de la niñez



- ▶ Brindar información sobre la disponibilidad de servicios de cuidados de la niñez en el contexto del brote del COVID-19.
- ▶ Considerar una combinación de medidas de apoyo que reflejen las necesidades de los y las trabajadores y sus hijos e hijas.

Estas puedan incluir:

- centros de atención infantil in situ (según sea apropiado en el contexto del COVID-19)
- cuidado de la niñez en emergencias.
- facilitar o resolver 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.
- la colaboración con proveedores externos en el cuidado de la niñez durante emergencias (privada o pública).

Acción #3

- ▶ **Permitir a personas trabajadoras ausentarse del trabajo para atender las necesidades de cuidado de un miembro de la familia**



Características

- ▶ Son licencias adicionales a las contempladas por la legislación que facilitan las condiciones para que la persona trabajadora que tiene un familiar a cargo pueda atender sus necesidades de cuidado.
- ▶ Permite a las personas trabajadoras no tener que arriesgar sus trabajos en caso de que tengan que cuidar de familiares.
- ▶ Incluye el uso de vacaciones remuneradas o permisos sin goce de salario para cuidar a los miembros de la familia.

Acción #4

► Medidas de apoyo y asesoramiento



Características

- Consiste en dar asesoría y acompañamiento para que las personas trabajadoras puedan equilibrar el trabajo y familia.
- Busca un cambio cultural que permita una repartición de tareas más sano, fortaleciendo las masculinidades positivas y la paternidad responsable en sus trabajadores.

Ejemplos de Medidas

- Ofrecer asesoramiento personal y familiar en términos sociales, psicológicos.
- Facilitar información sobre la distribución de los roles domésticos y de cuidado.
- Asegurar que las formaciones se den dentro de horarios convenientes para todas las personas trabajadoras.

► Resumen

Diagnóstico

- Conocer las necesidades de las y los trabajadores y no implementar medidas sin consultar. Una vía para ello es instalar espacios de consulta, demandas y reclamos vinculados al cuidado.

Coherencia

- Reaccionar con coherencia, es decir, diseñar medidas que respondan a una lógica común dirigida a alcanzar un mismo objetivo. Evitar estereotipos de género, sesgo maternalista o discriminación indirecta por composición familiar.

Comunicar

- Garantizar que todas las personas trabajadoras tengan derecho a las medidas, que las conozcan, entiendan y se sientan cómodos aplicándolas.
- Garantizar que todas las personas con cargos de supervisión asuman la flexibilidad y darles guía sobre cómo manejar periodos de ausencia o las condiciones de flexibilidad otorgadas.
- Dirigir las medidas hacia los trabajadores, fomentando la masculinidad responsable.

Monitorear

- Plantear indicadores y herramientas de evaluación en el acceso a las políticas de manera desagregada que permitan valorar la eficacia de las medidas implementadas y garantizar un acceso igualitario e inclusivo

► Otros recursos

OIT, UNICEF y ONU MUJERES, 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 (2020)

 [Consultar documento](#)

OIT, Notas sobre trabajo y familia (2009)

 [Consultar documento](#)

OIT, Recomendación 165

 [Consultar documento](#)

OIT, Convenio 156

 [Consultar documento](#)

OIT, El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente (Ginebra, 2018).

 [Consultar documento](#)

Guía OIT Riesgos Psicosociales

 [Consultar documento](#)

Organización Internacional del Trabajo, Guía de Trabajo desde la Casa (2020),

 [Consultar documento](#)

OIT, CONEP, Practicas empresariales para promover la paridad de género

 [Consultar documento](#)



Organización
Internacional
del Trabajo

www.ilo.org