

Sindicatos

► 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	10
🔍	Otros recursos	11

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 sindicatos 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

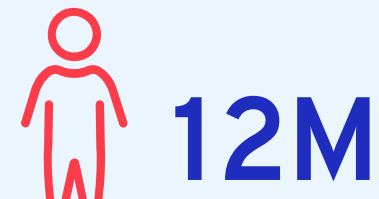
[Ver fuente](#)



Total de países donde las escuelas están cerradas.



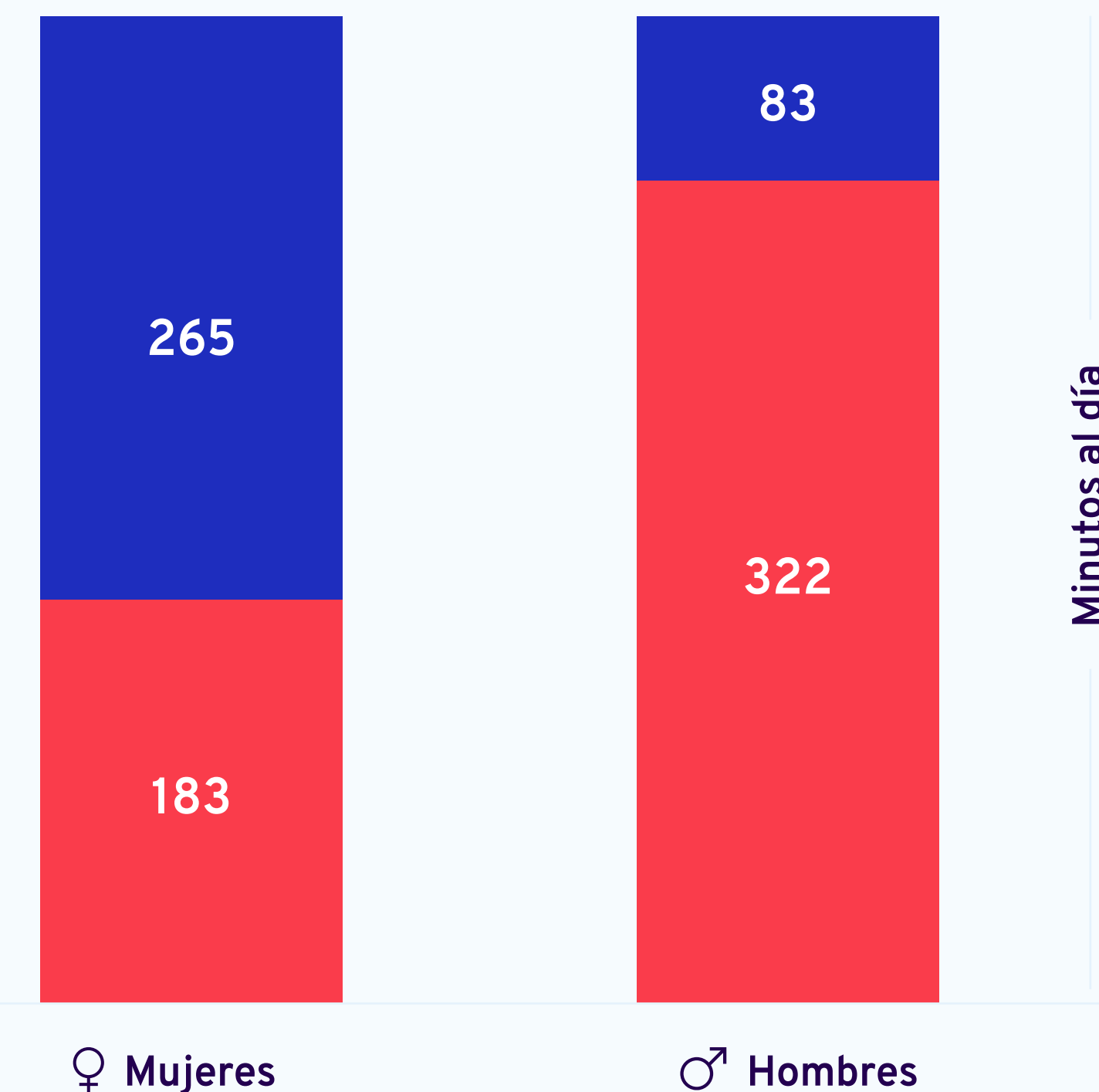
Cantidad de niños de preescolar y hasta secundaria afectados



Cantidad de niños y adolescentes fuera de la escuela



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](#)

► Una responsabilidad compartida

“ La corresponsabilidad social de los cuidados es la transferencia, reconocimiento y redistribución de las responsabilidades de cuidado entre los diversos actores de la sociedad, condición necesaria para alcanzar el desarrollo, la igualdad sustantiva o real de las mujeres y el cumplimiento de los derechos de la ciudadanía.

Promoverla es fundamental para lograr una organización social de los cuidados más igualitaria, democrática y justa.”

- Instituto Nacional de las Mujeres Costa Rica

- 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.

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



► 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

► Fomentar el conocimiento



Características

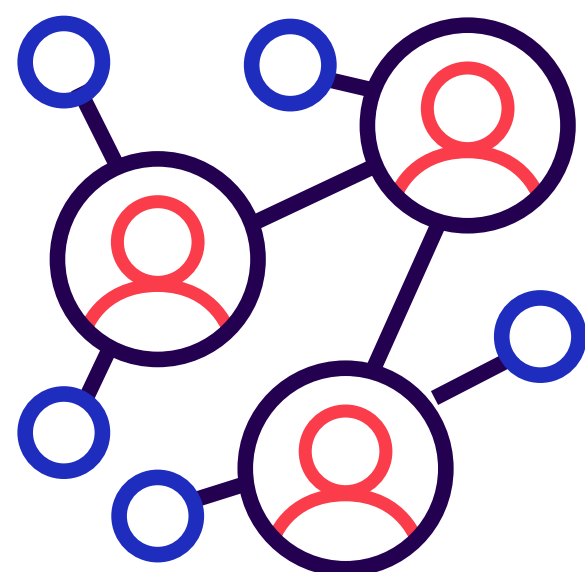
En ocasiones los obstáculos para la negociación de medidas de conciliación entre la vida familiar, personal y el trabajo, son la falta de información, de conocimiento de opciones disponibles, y de un método claro para desarrollar políticas y acuerdos sobre el tema.

Ejemplos de Medidas

- Informarse y prepararse sobre las posibles medidas de conciliación entre la vida familiar, personal y el trabajo.
- Conocer la legislación nacional relativa al cuidado.
- Investigar y diseminar buenas prácticas empresariales de conciliación entre trabajo y familia.
- Capacitar y sensibilizar a personas que ocupan puestos de decisión en la organización sindical en relación al derecho al cuidado y su relevancia en la regulación de relaciones laborales.
- Garantizar que las comunicaciones en el sindicato y las empresas sean inclusivas y no discriminatorias, utilizando un lenguaje que evite estereotipos de género, sesgo maternalista o discriminación indirecta por composición familiar.

Acción #2

► Convenios Colectivos



Características

Los acuerdos de horario flexible o licencias familiares pueden hacer una gran diferencia para las personas trabajadoras y su capacidad de conciliar la vida familiar, personal y el trabajo. Estos inclusive pueden llegar a ser tan importantes como los aumentos salariales.

Posibles Medidas

- Incluir cláusulas de conciliación entre la vida familiar, personal y el trabajo en los acuerdos que promuevan las prácticas y medidas que faciliten la conciliación entre trabajo y familia basándose en la investigación de buenas prácticas.
- En el caso de medidas de flexibilidad, los sindicatos pueden ayudar a verificar que la decisión sobre los cambios de horario, horas trabajadas o licencias sean acordadas entre los trabajadores y los empleadores y no impuestas. Así como verificar que los trabajadores tengan la seguridad de poder utilizar las medidas flexibles sin afectar su pago, beneficios o desarrollo profesional.
- Hacer de las políticas de cuidado una prioridad al más alto nivel de conducción (sindical y/o de las organizaciones laborales), asumiendo un compromiso expreso con ellas e incorporándolas a la agenda sindical y de negociación colectiva.

Acción #3

▶ Promover cambios culturales



Características

- ▶ Facilitar la participación de trabajadores con responsabilidades familiares en las actividades sindicales. Demostrar que las organizaciones sindicales responden a las necesidades apremiantes de balance trabajo y familia de los trabajadores y trabajadoras.
- ▶ Organizar las reuniones y actividades sindicales en horarios que no tengan conflicto con las responsabilidades familiares.
- ▶ Proveer infraestructura de cuidado que habilite la participación de madres y padres en las actividades sindicales.
- ▶ Promover el liderazgo femenino, e incluir a la mayor cantidad de mujeres en en los convenios colectivos y en el liderazgo sindical.
- ▶ Apoyar a las personas trabajadoras en encontrar soluciones de conciliación entre la vida familiar, personal y el trabajo en el marco de la ley y la negociación colectiva.
- ▶ Apoyar la equidad de género en el lugar de trabajo.

► 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