



La corresponsabilidad en las tareas del cuidado



LA CORRESPONSABILIDAD EN LAS TAREAS DEL CUIDADO:

Es clave promover el ejercicio de la paternidad

WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES



PRINCIPIO NÚMERO 2:

Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo, respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.



Pacto Global
Red Colombia



Una de las principales medidas para cerrar la brecha de participación económica de las mujeres en el mercado tiene que ver con generar condiciones laborales que les permitan encontrar un balance entre la vida personal, familiar y laboral, y es una de las acciones que contempla el Principio WEPs número 2, dentro de este llamado comprensivo a adoptar políticas de igualdad y no discriminación dentro de las empresas.

Las políticas más conocidas para generar estas condiciones son sin duda las que promueven la flexibilidad laboral: horarios flexibles, jornadas compactas, trabajo compartido, trabajo de tiempo parcial con beneficios, semanas laborables condensadas, o turnos previsibles por hora. El teletrabajo también es una medida que permite generar un balance entre la vida familiar, personal y familiar, cuando va de la mano con horarios flexibles y formas de trabajo por resultados o por productos, que no esperen una disponibilidad permanente de la persona durante la jornada laboral.

No obstante, estas medidas tendrán siempre un impacto limitado en el objetivo de generar balance, si al mismo tiempo no se promueve la corresponsabilidad del trabajo del cuidado. Esto quiere decir que no solo se necesitan condiciones de trabajo flexibles, se necesitan acciones efectivas para promover una repartición más equitativa de las tareas de cuidado,

que son las que dejan a las mujeres en una gran posición de desventaja en el uso y la disposición del tiempo.

Antes del COVID-19- la estadística ya indicaba que en Colombia, 6 de cada 10 mujeres que trabajan por un ingreso y además cumplen tareas de cuidado, viven en pobreza de tiempo, en comparación con 45% de los hombres en la misma situación ([DANE - ONU Mujeres, 2020](#)).

Las empresas que promueven la igualdad, promueven también que los hombres asuman un papel activo en la familia y en general el ejercicio de la paternidad. Estas medidas alientan a los hombres a tener mayor presencia en la vida de sus hijos y a ejercer con corresponsabilidad las tareas de cuidado. De hecho hay datos que confirman que los padres que hacen uso de la licencia, en especial los que toman dos semanas o más inmediatamente después del parto, tienen más probabilidades de interactuar con sus hijos/as pequeños/as ([OIT, 2014](#)). Además, el apoyo a los empleados como padres y cuidadores es crítico para la productividad, retención y satisfacción de los empleados.

Una de las primeras acciones que las empresas podrían promover es la sensibilización a todo su personal sobre los diversos mitos que existen en relación con que los hombres asuman tareas de cuidado. Por ejemplo, afirmar que solo las mujeres son capaces de cuidar a sus hijos/as, que los hombres no tienen interés en cuidar a sus hijos/as, o que la licencia parental solo beneficia a las madres y a los hijos/as, son mitos sobre la paternidad; que el tema del cuidado es algo privado que no debe ser relevante para las empresas, o que no pueden hacer nada para contribuir al logro de la igualdad de género y la igualdad del cuidado, son mitos sobre el rol de las empresas respecto del apoyo a la paternidad activa de sus empleados (UNW, Promundo US, 2020*). Es necesario generar espacios de conversación sobre estos temas y derrumbar estas barreras culturales que limitan avanzar en la corresponsabilidad del cuidado.

Acciones más prácticas pueden ser una guardería en el lugar de trabajo, un permiso remunerado para cuidado de dependientes, tiempo libre remunerado para asistir a citas de salud con sus dependientes, y opciones de regreso gradual al trabajo. Para poder implementar medidas que sean realmente beneficiosas para los colaboradores, la empresa periódicamente podría consultarles de manera directa o por medio de encuestas, si las medidas ofrecidas se ajustan a sus necesidades, y monitorear el impacto de las mismas determinando el número de personas que aprovechan los beneficios ofrecidos, y utilizar ese dato para hacer los ajustes respectivos.

* ONU Mujeres, Promundo US. *Proyecto La paternidad comprometida en Colombia*, (Documento inédito) 2020.

BUENAS PRÁCTICAS

National Australian Bank hace parte de la Comunidad de empresas WEPs desde 2017. Desde hace unos años implementó una caja de herramientas para "Padres Nuevos" el cual

proporciona tips, recomendaciones e información para hacer la transición del trabajo al permiso parental, y de vuelta de nuevo a trabajo. Durante el tiempo en el que el padre se encuentra en licencia, se le hace llegar un boletín que le mantendrá informado sobre lo que ha estado sucediendo durante su ausencia. Las últimas cifras que evalúan la efectividad de la medida reportan que el 34% de los empleados que toman licencias de cuidado son hombres y que el 83.2% de los empleados en licencia parental retornaron al trabajo. Estas medidas de apoyo a la paternidad se enmarcan dentro del programa *Gender Equality*, que busca generar una mayor y mejor participación de las mujeres al interior de su empresa, así como implementar acciones para cerrar la brecha económica entre hombres y mujeres ([NAB](#)).

LECTURA RECOMENDADA

Sobre el tema de corresponsabilidad del cuidado y apoyo a la paternidad por parte de las empresas, recomendamos consultar la Guía de paternidad activa para padres del Ministerio de Desarrollo Social de Chile, UNICEF y la Fundación CulturaSalud.

[Descargar](#)