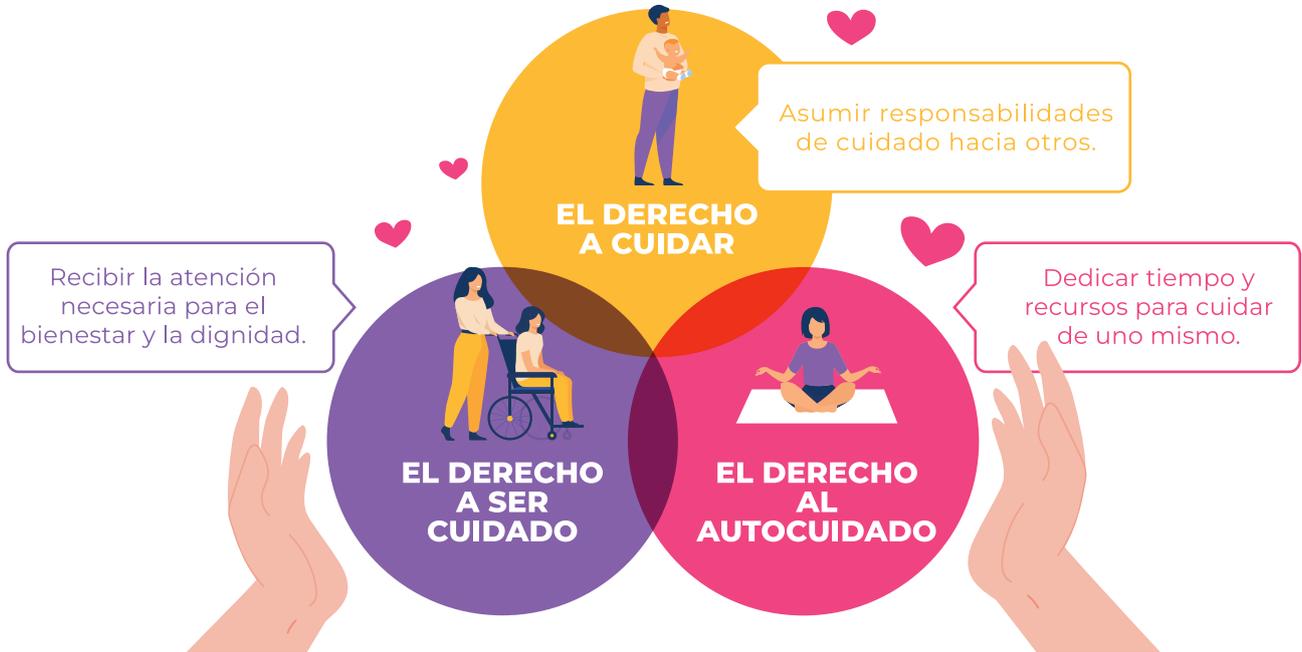


# ¿Qué es el cuidado y el derecho al cuidado?

## EL CUIDADO

Es un **derecho humano fundamental** que abarca tres dimensiones interconectadas:



LA **PRÁCTICA DEL CUIDADO**, FUNDAMENTAL PARA LA VIDA Y EL DESARROLLO HUMANO, **RECAE DESPROPORCIONADAMENTE EN LAS MUJERES**, EXPRESANDO **PROFUNDAS DESIGUALDADES** QUE **LIMITAN SU AUTONOMÍA Y PARTICIPACIÓN EN LA ESFERA PÚBLICA Y LABORAL**.



Reivindica el cuidado como una **responsabilidad colectiva** y un **derecho universal**.



Reconoce el **valor social y económico** del cuidado, colocando su garantía en el centro de las políticas públicas y laborales.



**Promueve la corresponsabilidad entre el Estado, las empresas y los hogares**, para que todas las personas puedan ejercer su derecho a cuidar, ser cuidadas y practicar el autocuidado sin comprometer su bienestar, autonomía o desarrollo profesional.



Aborda las desigualdades de género mediante la **implementación de políticas inclusivas** que permitan la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado.



Fomenta un **modelo equitativo y sostenible** para toda la sociedad.



## Infografía 2:

# ¿Qué es la conciliación de la vida laboral y personal-familiar?

La conciliación de la vida laboral y personal-familiar busca **equilibrar trabajo, familia y aspiraciones personales mediante políticas inclusivas.**

Facilita que los trabajadores desempeñen **roles profesionales, familiares y personales.**

Promueve la creación de **condiciones adecuadas.**

Busca lograr un **balance armónico entre estos roles.**

No implica **sacrificar el bienestar físico, emocional ni social.**

Las empresas juegan un **papel clave en fomentar la corresponsabilidad entre géneros.**

Ayudan a **reducir las brechas de equidad** en el ámbito laboral y familiar.

Contribuyen a construir **sociedades más equitativas e inclusivas.**

Promueven el **desarrollo integral** de las personas.

**Fomenta el desarrollo personal y profesional** de los trabajadores.

Algunos ejemplos de políticas inclusivas y medidas concretas son:



Horarios flexibles



Permisos parentales



Licencias de cuidado



Teletrabajo



Servicios de cuidado infantil



Programas de apoyo

Y todas aquellas prácticas que respondan a los derechos y necesidades de las personas trabajadoras

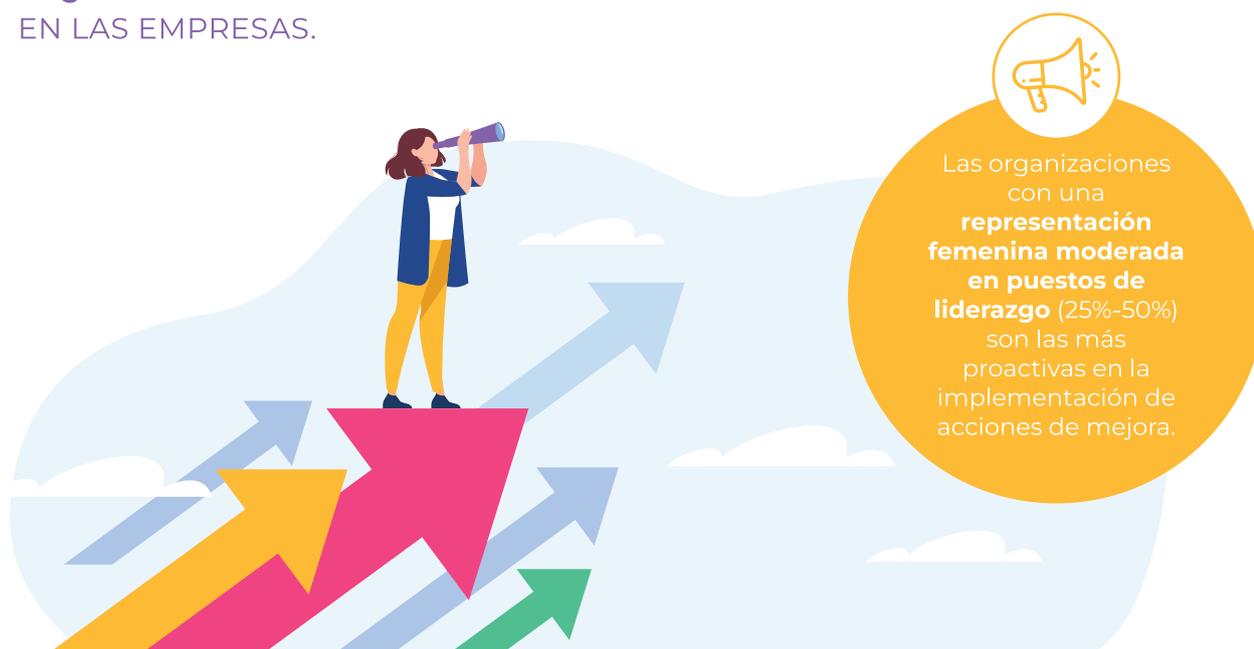
### Infografía 3:

## Desigualdad persistente en cargos corporativos

Se evidencia una subrepresentación significativa de las mujeres en los altos cargos corporativos:



LAS **BARRERAS ESTRUCTURALES** LIMITAN EL AVANCE DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL, LO QUE REQUIERE POLÍTICAS EFECTIVAS PARA PROMOVER LA **EQUIDAD DE GÉNERO Y REDISTRIBUIR EL TRABAJO DE CUIDADO** EN LAS EMPRESAS.



*Esta información es parte de la investigación del IME-UNIFRANZ "Análisis situacional del derecho al cuidado en las empresas: desde el enfoque de género sobre las políticas de cuidado en empresas de Santa Cruz de la Sierra, La Paz, Cochabamba y El Alto", en el marco del Proyecto "La contribución de las empresas a la transformación de los roles de género y a la redistribución del trabajo de cuidado", llevado adelante por PROMUJER y CECI Bolivia, con subvención de IDRC Canada"*

## Infografía 4:

# Reducción de brechas

El **61.95%** de las empresas señaló **no implementar política o acción puntual para reducir la brecha de género** respecto a la presencia de mujeres en las empresas.

61.95%

38.05%

En contraste, un **38.05%** de las empresas implementan acciones y políticas destinadas a reducir la brecha de género en su fuerza laboral.



Las empresas medianas y pequeñas, particularmente las empresas SRL tienden a tener una mayor proporción de mujeres empleadas.



Este resultado sugiere que las estructuras empresariales menos jerárquicas y más flexibles podrían favorecer una mayor participación femenina, lo cual representa un área de oportunidad para la promoción de la equidad de género en diferentes contextos empresariales.



Respecto a las grandes empresas, generalmente muestran menor representación femenina, lo que podría indicar la presencia de barreras más arraigadas en estructuras organizacionales más tradicionales y complejas.



Esta información es parte de la investigación del IME-UNIFRANZ "Análisis situacional del derecho al cuidado en las empresas: desde el enfoque de género sobre las políticas de cuidado en empresas de Santa Cruz de la Sierra, La Paz, Cochabamba y El Alto", en el marco del Proyecto "La contribución de las empresas a la transformación de los roles de género y a la redistribución del trabajo de cuidado", llevado adelante por PROMUJER y CECI Bolivia, con subvención de IDRC Canada"

## Infografía 5:

# Realidades culturales, económicas y sociales en la economía del cuidado en las empresas

### LAS VARIACIONES ENTRE CIUDADES Y TAMAÑOS DE EMPRESA

demuestran **disparidades relevantes** y **diferencias regionales significativas**, lo cual sugiere que las estrategias para promover la conciliación laboral-familiar y la equidad de género **deben ser adaptadas a las realidades culturales, económicas y sociales específicas de cada región:**



Factores locales, como

- LA CULTURA EMPRESARIAL
- LAS POLÍTICAS DE EMPLEO
- LAS OPORTUNIDADES ECONÓMICAS

**influyen significativamente** en la **participación laboral femenina** y en la **implementación de políticas de conciliación y equidad.**

Si bien las empresas medianas y grandes, principalmente, integran el tema de género en los distintos niveles jerárquicos, **no plantean el tema de género como conductor estratégico de la organización.**

Salvo en el caso de 26 empresas puntuales, de 120 encuestadas

## Infografía 6:

# Factores locales y organizacionales, un papel crucial en las prácticas de cuidado empresarial

### Santa Cruz y La Paz

destacan por mantener consistentemente indicadores altos en todos los tamaños de empresa, con valores que oscilan entre

**1.64** y **1.75**.

Este hallazgo sugiere que **las ciudades más grandes** podrían estar liderando en la **implementación de prácticas de cuidado empresarial**.

### Cochabamba

muestra la **mayor variabilidad**, con el indicador más bajo en empresas grandes

**(1.57)**

pero valores más altos en medianas y pequeñas empresas, indicando una **disparidad significativa en las prácticas de cuidado** según el tamaño de la empresa.



### LAS EMPRESAS MEDIANAS Y PEQUEÑAS

tienden a tener **indicadores de cuidado más altos en todas las ciudades** que podría atribuirse a **una mayor flexibilidad o a una relación más cercana con las/os empleadas/os** en organizaciones de menor tamaño.

Esta tendencia sugiere que

las **empresas de menor tamaño** podrían estar a la **vanguardia en la implementación de políticas de cuidado y bienestar** para sus empleadas y empleados, aunque no necesariamente desarrollen políticas institucionales como tal, sino prácticas implementadas de manera orgánica.

El siguiente cuadro resume las áreas de mayor compromiso en materia de cuidados en las empresas y aquellas con mayores falencias.

#### ÁREAS DE MAYOR FORTALEZA:

- Flexibilidad en controles prenatales
- Facilidades para reuniones escolares
- Teletrabajo
- Horarios de trabajo flexibles

#### ÁREAS DE IMPLEMENTACIÓN DÉBIL:

- Licencia por nacimiento con discapacidad
- Licencia para partos múltiples
- Hora de lactancia/lactarios
- Facilidades de apoyo a la lactancia

#### ÁREAS DE IMPLEMENTACIÓN MODERADA:

- Licencia por maternidad/paternidad más allá de lo previsto por ley
- Licencia por adopción
- Licencia para embarazos de alto riesgo

#### ÁREAS CRÍTICAS:

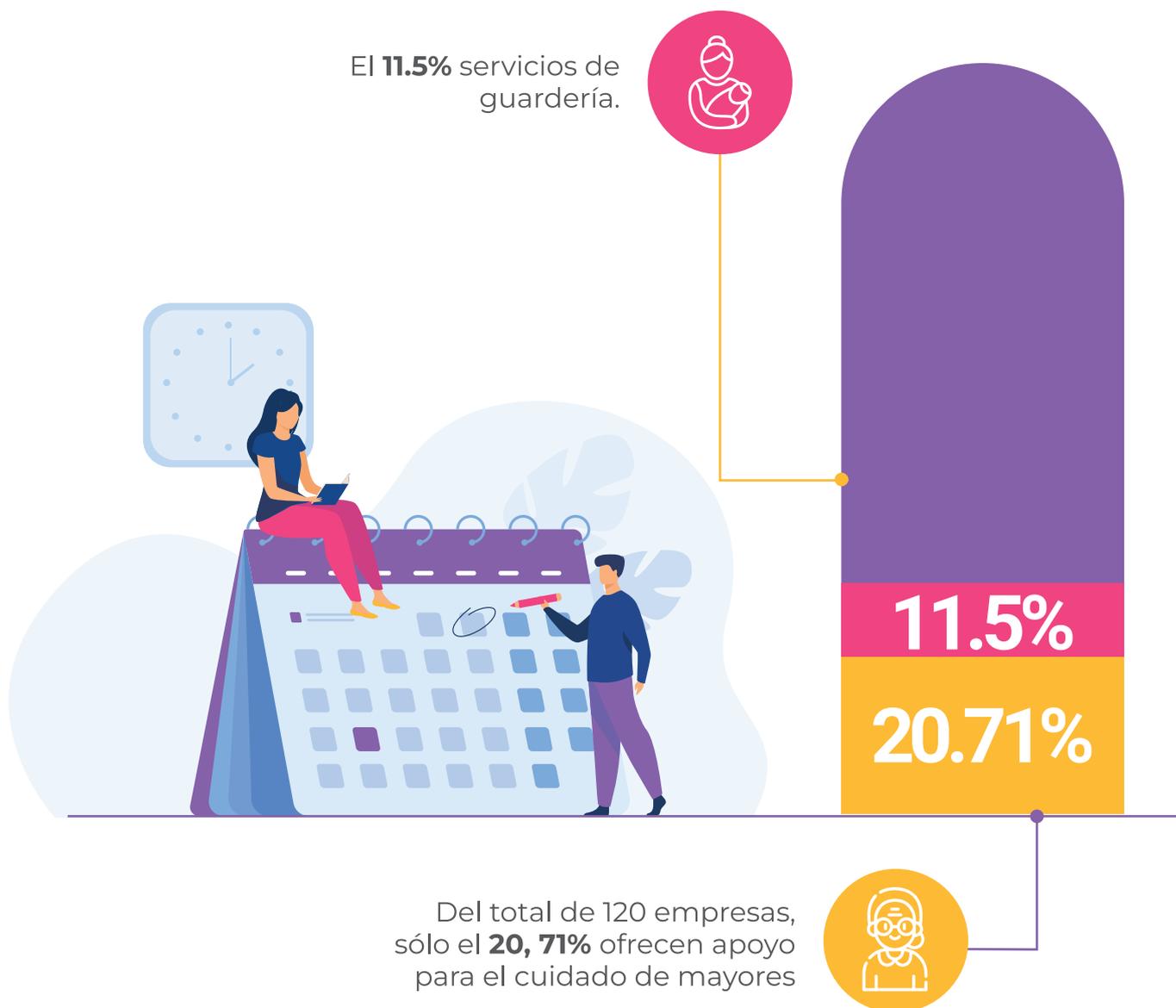
- Licencia por violencia de género
- Licencia por cuidado de familiares
- Guardería/compensación económica



## Infografía 7:

# Tendencias para la adopción de políticas de flexibilidad laboral en las empresas

Aunque existe una tendencia hacia la **adopción de políticas de flexibilidad laboral**, medidas más específicas, como **guarderías o apoyo para el cuidado de personas mayores, son menos frecuentes.**



Esta información es parte de la investigación del IME-UNIFRANZ "Análisis situacional del derecho al cuidado en las empresas: desde el enfoque de género sobre las políticas de cuidado en empresas de Santa Cruz de la Sierra, La Paz, Cochabamba y El Alto", en el marco del Proyecto "La contribución de las empresas a la transformación de los roles de género y a la redistribución del trabajo de cuidado", llevado adelante por PROMUJER y CECI Bolivia, con subvención de IDRC Canada"

## Infografía 8:

# Políticas y acciones adicionales de conciliación laboral – familiar y equidad de género en las empresas

Del universo de las empresas encuestadas, se determinó trabajar con **instituciones que cumplen con la normativa vigente en la temática de conciliación laboral – familiar y equidad de género y además evidencian un mayor compromiso y alineamiento con los principios de empoderamiento de las mujeres** al ser parte de Pacto Global, *Great Place to Work* y/o CAMEBOL.

De 120 empresas, solo un **15.93%**

de empresas señalan **contar con políticas y acciones que exceden las obligaciones establecidas por ley**, en términos de:

Flexibilidad laboral

Beneficios de salud y bienestar

Incentivos

Actividades de integración

Gestión de tiempo laboral

Otros beneficios adicionales

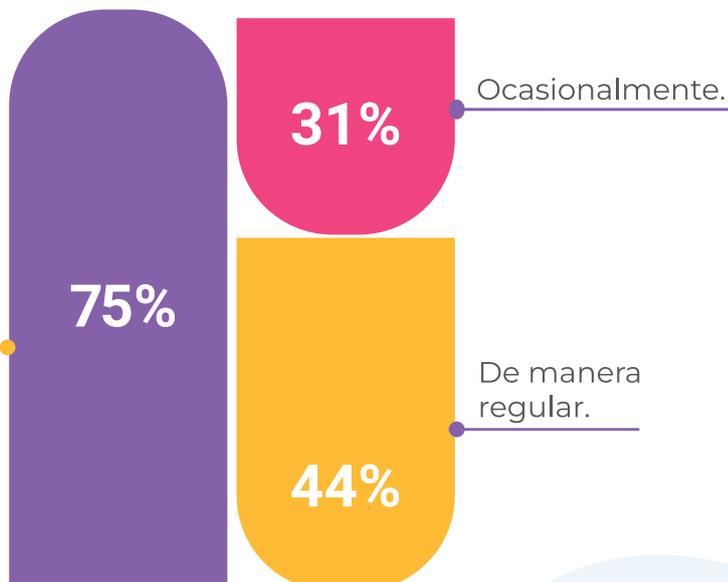


Esta información es parte de la investigación del IME-UNIFRANZ "Análisis situacional del derecho al cuidado en las empresas: desde el enfoque de género sobre las políticas de cuidado en empresas de Santa Cruz de la Sierra, La Paz, Cochabamba y El Alto", en el marco del Proyecto "La contribución de las empresas a la transformación de los roles de género y a la redistribución del trabajo de cuidado", llevado adelante por PROMUJER y CECI Bolivia, con subvención de IDRC Canada"

## Infografía 9:

# Evaluación de la efectividad de las políticas de cuidado en las empresas

El **75%** de las empresas realizan algún tipo de consulta a las/los trabajadoras/es a su cargo sobre su satisfacción con las políticas de cuidado y beneficios.



Este resultado sugiere que la mayoría de las empresas reconocen la importancia de obtener retroalimentación de sus empleadas-os sobre su nivel de satisfacción con las políticas de cuidado y sus beneficios. Un **13%** de empresas no lo hace actualmente, pero planea implementarlo, mientras que solo un **7%** no lo hace ni planea hacerlo.



De este universo, solo un

**23%**

de las empresas **monitorean el uso de los beneficios de cuidado** (Figura 19), lo que dificulta la evaluación de su efectividad y mejora continua. Sin un seguimiento adecuado y diferenciado por sexo, **las políticas corren el riesgo de ser subutilizadas o ineficaces.**



## Educación sobre los derechos laborales

El **30%**

de las personas trabajadoras **desconoce sus derechos laborales sobre cuidado.**

Lo que sugiere que existe una **alta brecha** entre las políticas empresariales y el conocimiento de las/os empleadas/os.

Lo que **limita el impacto de las políticas** y la capacidad de las/os mismos para beneficiarse de ellas.

- RAZÓN POR LA CUAL SE SUGIERE ADOPTAR PRÁCTICAS QUE MEJOREN LA **COMUNICACIÓN Y LA EDUCACIÓN SOBRE DERECHOS LABORALES.**



## Infografía 11:

# Conciliación de la vida personal, familiar, laboral y horas extras

El trabajo de horas extras reduce la satisfacción en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Además, se percibe como un obstáculo para implementar políticas de cuidado efectivas.



Aunque la mayoría de las/os empleadas/os no percibe falta de compromiso cuando usa de beneficios de cuidado, aún **existe la necesidad de un cambio cultural más profundo** para **normalizar la utilización de estos derechos** sin penalizaciones implícitas.



Los resultados sugieren **implementar programas de concientización** para que el **uso de beneficios de cuidado se vea como un derecho**. Esto requiere esfuerzos sostenidos para lograr un equilibrio entre trabajo y vida personal en las organizaciones.



Los resultados también sugieren **considerar características etarias** para la implementación de medidas y/o políticas de conciliación familiar ya que, **las mujeres entre 20 y 35 años son las menos satisfechas con las mismas**.

## Políticas empresariales de conciliación y la diversidad de estructuras familiares

SE EVIDENCIA UNA **BRECHA ENTRE LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN Y LA DIVERSIDAD DE ESTRUCTURAS FAMILIARES** QUE NO ESTÁN SIENDO ADECUADAMENTE ATENDIDAS.



ES NECESARIO ADOPTAR **ENFOQUES MÁS INCLUSIVOS** EN LAS POLÍTICAS EMPRESARIALES DE CONCILIACIÓN.

Para **cubrir las necesidades de todas las configuraciones familiares**, incluyendo familias monoparentales, parejas del mismo sexo y personas con responsabilidades de cuidado. (Figura 25).

