

Infografía 1:

Desde un enfoque transformativo en género: ¿Qué es la corresponsabilidad en el trabajo de cuidado?

La corresponsabilidad en el trabajo de cuidado, desde un enfoque transformativo en género, se refiere a la adopción de políticas y medidas que **promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres.**

Este enfoque busca trascender las soluciones tradicionales que únicamente alivian la carga de cuidado, orientándose hacia la

transformación de los roles de género

y la **reducción de las desigualdades** inherentes en la división sexual del trabajo

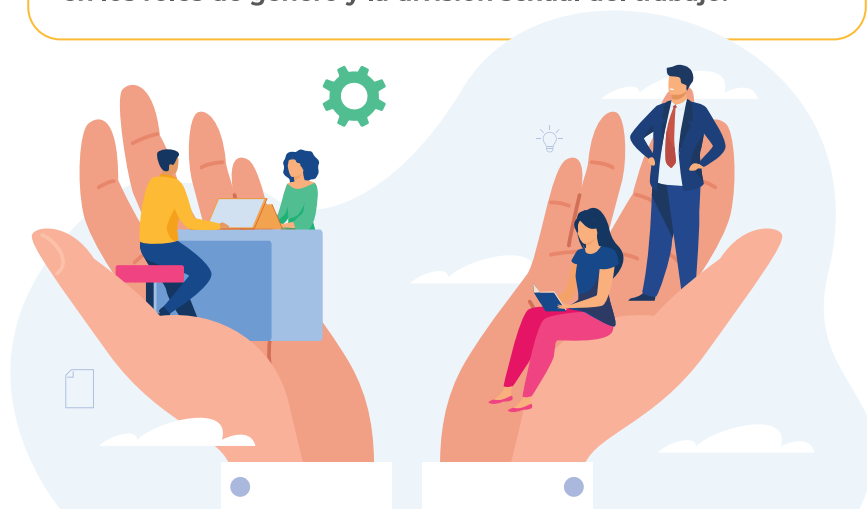


Implica no solo facilitar la conciliación personal-familiar-laboral, sino también **fomentar un cambio cultural y estructural a largo plazo**, en el cual tanto las instituciones como las personas compartan de manera justa las tareas relacionadas con el cuidado.

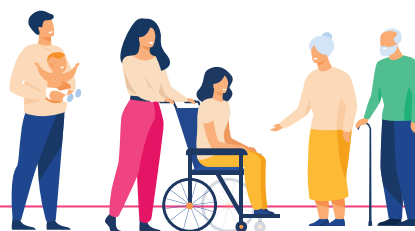
¿Qué es la corresponsabilidad de cuidado desde las empresas?

LAS EMPRESAS ASUMEN LA CORRESPONSABILIDAD DE PROMOVER

políticas para apoyar, reducir y/o redistribuir el trabajo de cuidado para los y las trabajadoras y así promover la conciliación vida laboral, personal y familiar así como **cambios en los roles de género y la división sexual del trabajo.**



Esta corresponsabilidad implica que las empresas **reconozcan el cuidado que asumen sus trabajadores y trabajadoras hacia niños, adultos mayores, personas enfermas y con discapacidades** como un aspecto fundamental de las políticas de RRHH y de la RSE, y que adopten medidas activas para apoyar y facilitar este cuidado de manera equitativa.

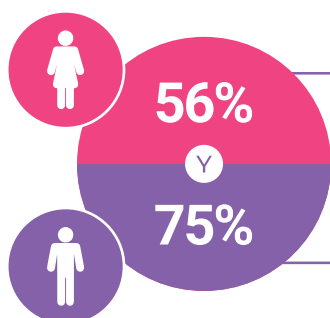


Las políticas se orientan a la **participación igualitaria de todos los trabajadores sin distinción de sexo** en las tareas de cuidado, como

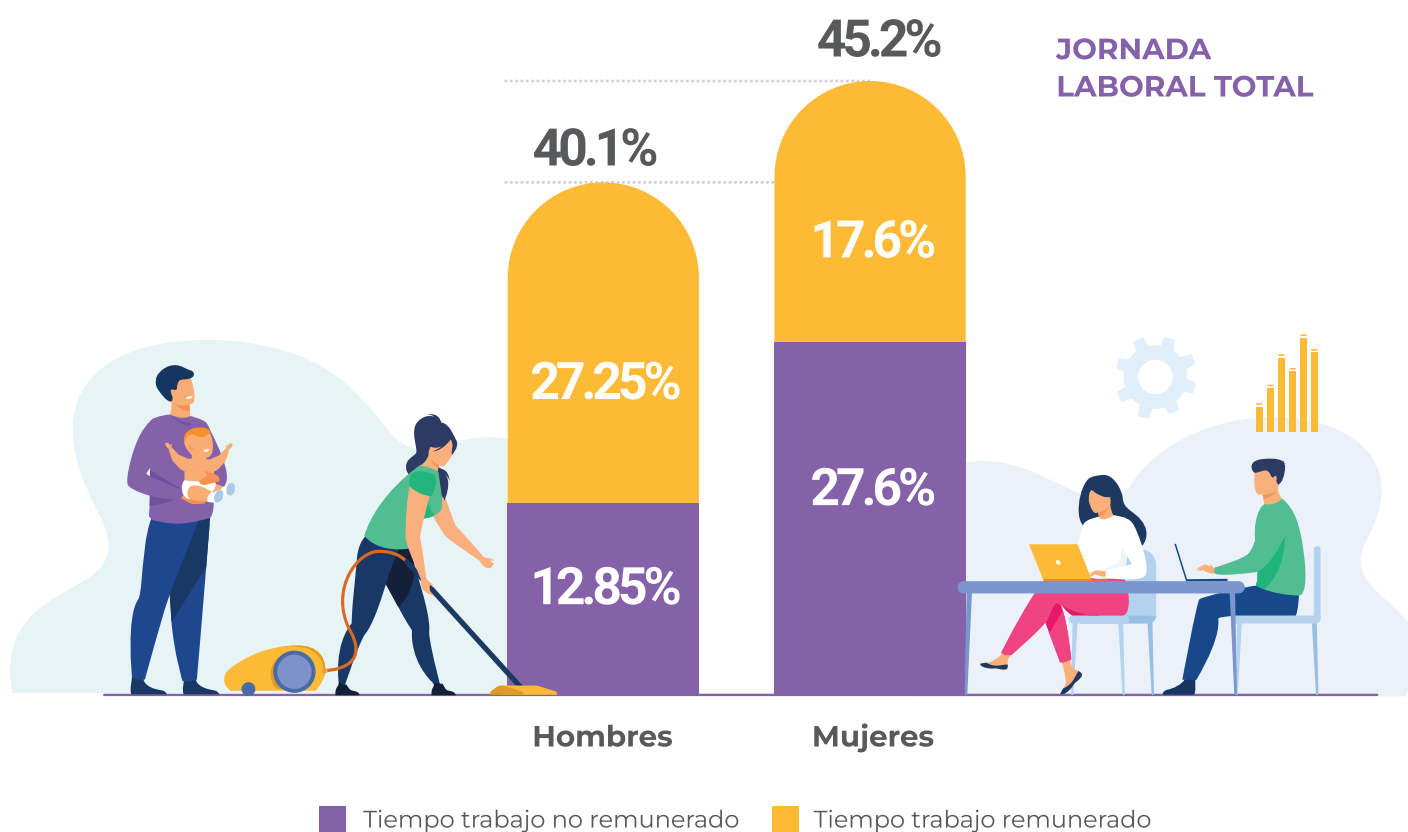
- LICENCIAS PARENTALES EQUITATIVAS
- HORARIOS FLEXIBLES
- SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA IMPORTANCIA DE COMPARTIR ESTAS RESPONSABILIDADES.

Infografía 3:

Brechas en la participación laboral de las mujeres



De las mujeres y de los hombres **están insertos en el mercado de trabajo en 2022**. La participación laboral de las mujeres todavía debe superar brechas



De cada **100 bolivianos** que gana un **hombre** una **mujer** gana **79 bolivianos**

en promedio en 2022

*Fuente: Elaboración propia con base en la Encuesta de Hogares del INE y la Encuesta CEDLA

Esta información es parte de la investigación del IISEC-UCB "La Contribución del Sector Privado - Empresas y Cámaras Empresariales a la Redistribución Familiar y Pública del Trabajo de Cuidado", 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"

Sesgos de género para entender la economía del cuidado

SESGOS EXPLÍCITOS

Hacen referencia a las políticas que explícitamente identifican y **tratan a hombres y mujeres de modo abiertamente distinto con base en la división sexual del trabajo**

SESGOS IMPLÍCITOS

Hacen referencia a **políticas y prácticas que tienen impactos diferenciados en hombres y mujeres debido a costumbres, normas sociales y comportamientos diferenciados por género**, los cuales puede ser intencional o inadvertido.



Políticas y buenas prácticas para la corresponsabilidad del cuidado a nivel internacional



CULTURA EMPRESARIAL ENFOQUES

- Atender las necesidades de cuidado que asumen las mujeres
- Promover el liderazgo femenino
- Crear igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
- Transversalizar la igualdad de género como valor corporativo

BUENAS PRÁCTICAS EN EL ÁMBITO DEL CUIDADO

- Trabajo flexible
- Licencias de maternidad y paternidad
- Apoyo y licencias a necesidades intermitentes de cuidado
- Servicios de cuidado
- Capacitaciones, grupos y redes de apoyo para empleadores
- RSE

IMPACTOS Y POTENCIAL TRANSFORMATIVO EN LA GESTIÓN

- Liderazgo inclusivos, diversos y proactivos
- Compromiso con cambios efectivos
- Procesos continuos de mejora:
 - Diagnóstico
 - Implementación
 - Monitoreo
 - Evaluación

Infografía 6:

Beneficios para las empresas en las experiencias internacionales de implementación de políticas y medidas de corresponsabilidad en el trabajo de cuidado

Aumento de la productividad

Mejora en la capacidad de reclutamiento, contratación y retención de talento cualificado.

Reducción del ausentismo laboral

Mejora en el clima organizacional

Mayor compromiso organizacional

Incremento de la reputación corporativa y visibilidad de su marca.

Incremento de la satisfacción laboral y reducción del estrés laboral

Incremento en performance y rendimiento de las empresas



Las políticas de igualdad de género en las empresas bolivianas clasificadas según diferentes enfoques



LA FORMALIZACIÓN DE POLÍTICAS ESPECÍFICAS:

Claramente definidas y acompañadas de procedimientos detallados y comités que supervisan su cumplimiento, en ocasiones **integrando estas políticas al componente de sostenibilidad e identidad de la empresa, e incluye componentes como violencia de género, y fomento del liderazgo femenino.**

LA INTEGRACIÓN TRANSVERSAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO:

Empresas que integran la igualdad de género en sus políticas, sin que esté explicitado en su misión o visión. Estas empresas no siempre formalizan estas políticas como documentos específicos, pero su espíritu está presente en diversas áreas operativas.

EL DESARROLLO DE UNA CULTURA INCLUSIVA:

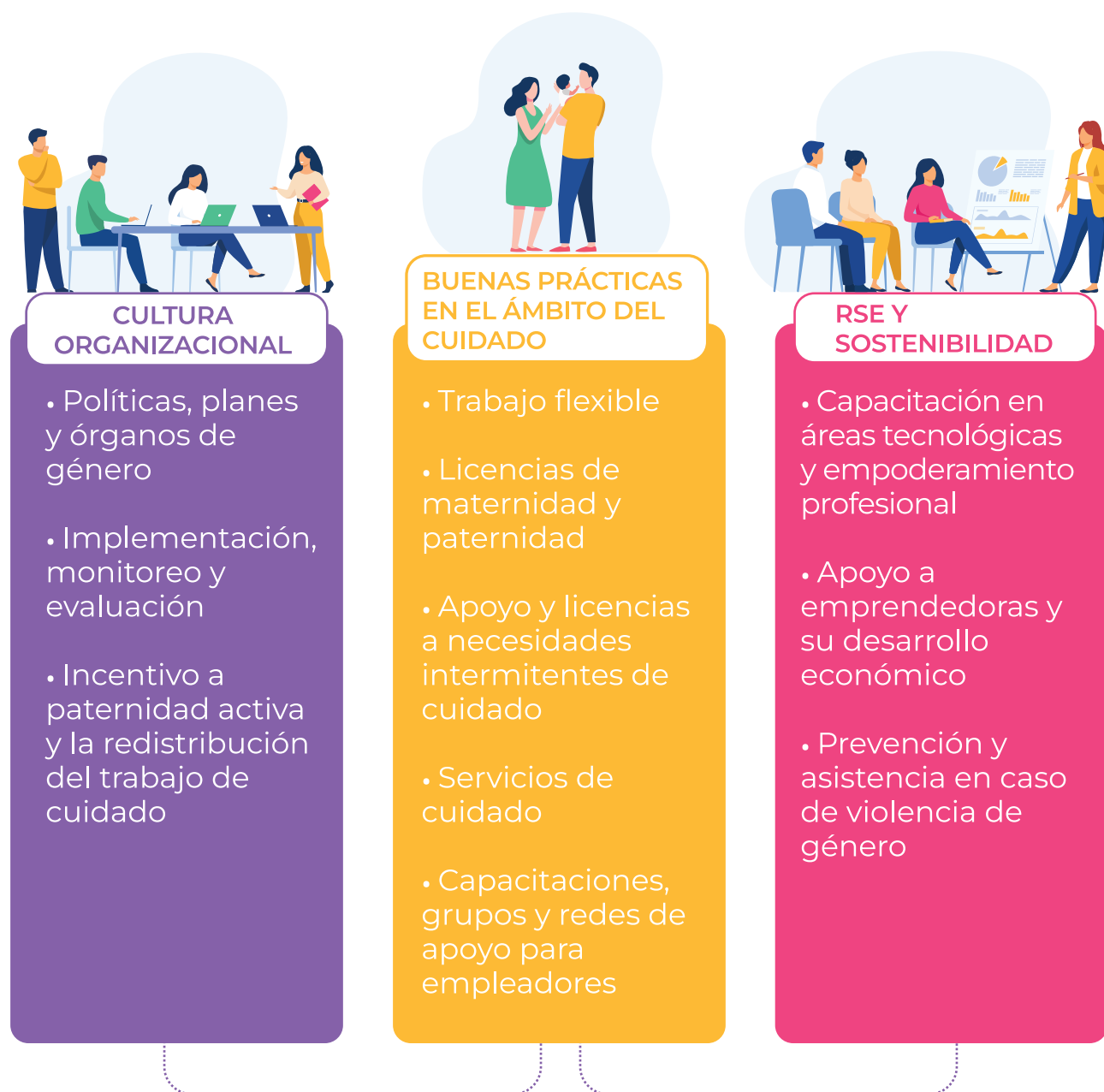
Medidas tendientes a la no discriminación, no exclusivamente políticas de igualdad de género.

PROYECTOS ESTRATÉGICOS ESPECÍFICOS:

Establecen objetivos estratégicos para **aumentar la representación y la igualdad de género.**

Este enfoque proporciona un camino claro y medible hacia la igualdad de género aunque puede depender de proyectos individuales y dificultar la sistematización a largo plazo.

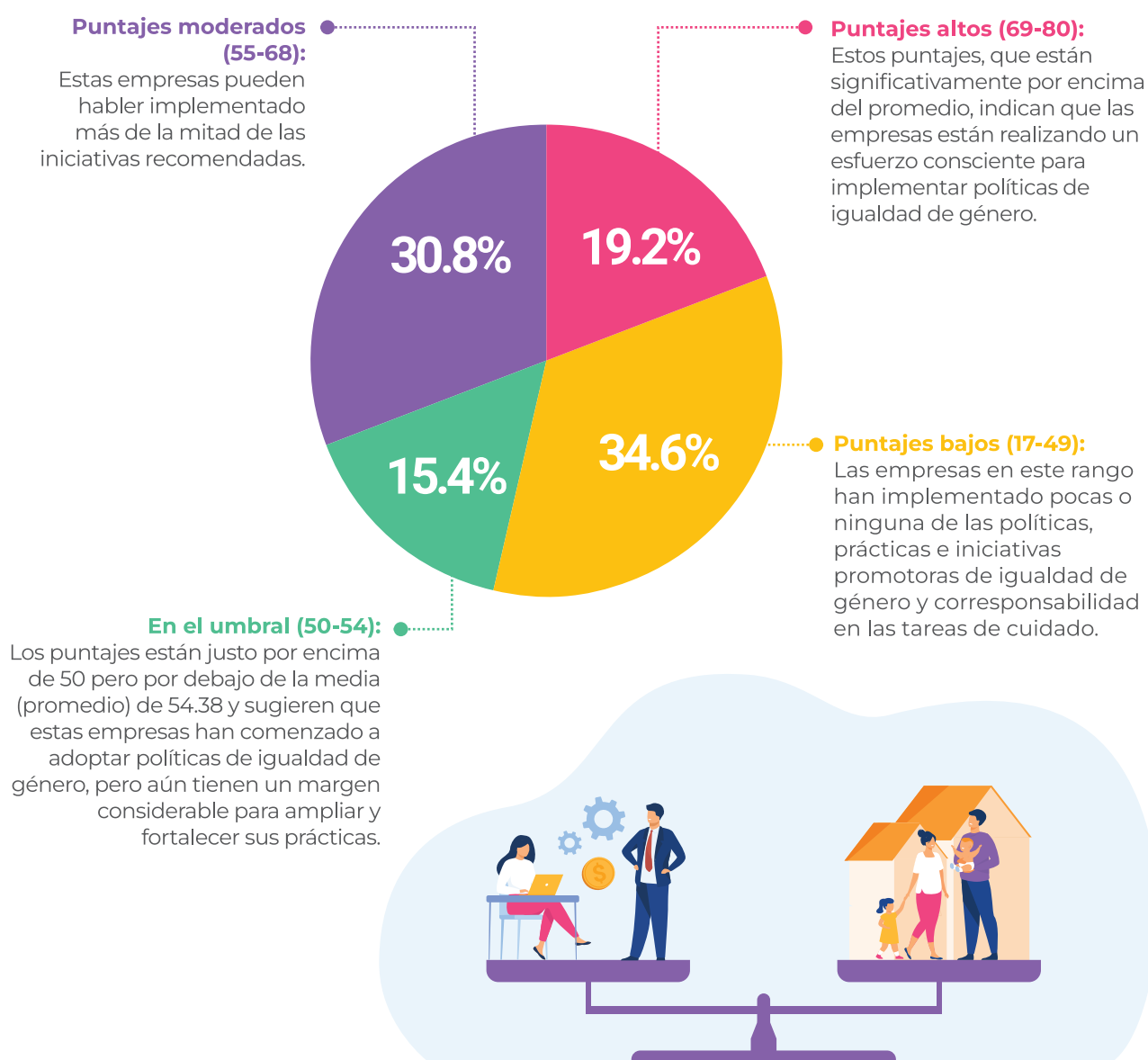
Políticas y prácticas de responsabilidad de cuidado en Bolivia



Infografía 9:

Nivel de implementación de iniciativas de conciliación laboral y personal-familiar y corresponsabilidad en las tareas de cuidado

De las 26 empresas evaluadas, el nivel de implementación varía según se muestra en la siguiente gráfica:



Fuente: Mapeo de Buenas Prácticas y Políticas Empresariales de Igualdad de Género en Bolivia-2024

Esta información es parte de la investigación del IISEC-UCB "La Contribución del Sector Privado - Empresas y Cámaras Empresariales a la Redistribución Familiar y Pública del Trabajo de Cuidado", 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"

Correlación de mujeres en puestos de liderazgo con mayores niveles de implementación de iniciativas de conciliación laboral y personal - familiar y corresponsabilidad en las tareas de cuidado

Existe una relación estadística significativa entre las empresas con porcentajes elevados de **mujeres en puestos de liderazgo** y aquellas que **obtuvieron los puntajes más altos en la implementación de políticas de conciliación familiar - laboral y redistribución de los cuidados.**

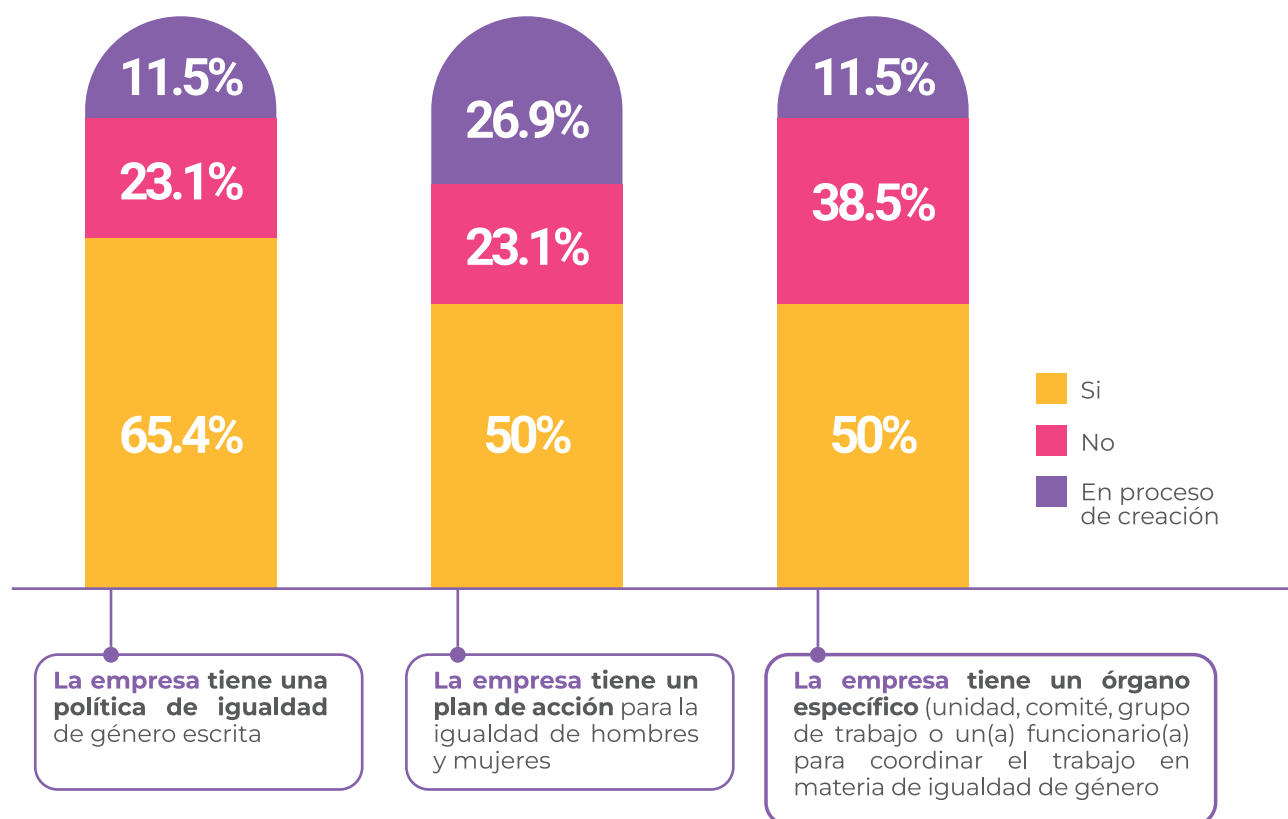


Es decir, más mujeres en puestos de liderazgo, más políticas de conciliación laboral y personal - familiar y de corresponsabilidad.

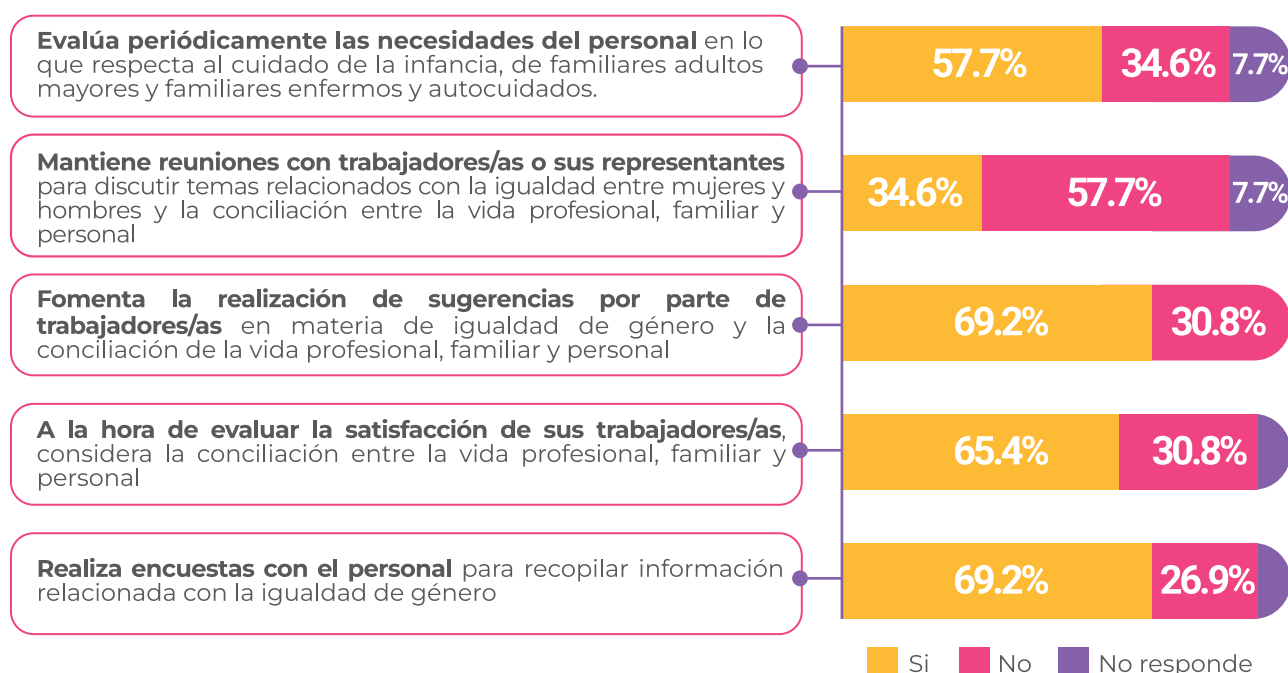


Infografía 10:

Diagnóstico, medición y evaluación de iniciativas implementadas de igualdad de género en empresas



INICIATIVAS DE DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN



Esta información es parte de la investigación del IISEC-UCB "La Contribución del Sector Privado - Empresas y Cámaras Empresariales a la Redistribución Familiar y Pública del Trabajo de Cuidado", 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 11:

Percepción de las y los trabajadores de empresas sobre las medidas de conciliación laboral, personal-familiar y de cuidado.

A continuación, se presentan la relación de medidas de conciliación laboral, personal-familiar y cuidado con la percepción de las y los trabajadores en empresas bolivianas



Esta información es parte de la investigación del IISEC-UCB "La Contribución del Sector Privado - Empresas y Cámaras Empresariales a la Redistribución Familiar y Pública del Trabajo de Cuidado", 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"

Lecciones aprendidas a nivel internacional y nacional

