**Conciliar vida personal y laboral: el desafío de la corresponsabilidad**

**Una de las razones que explican la menor participación laboral de las mujeres tiene que ver con la dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral, esto se debe a que sigue recayendo sobre las mujeres las responsabilidades domésticas y sobre todo de cuidados**

**En torno a esta idea la mayoría de las empresas implementaron acciones como la extensión de la licencia por maternidad, reforzando las oportunidades de los no gestantes.**

**Hablar de conciliación significa permitir a las personas compatibilizar el empleo con otros aspectos de su vida personal y familiar, por lo cual esta definición carece de género y nos acerca a pensar acciones no discriminatorias y que aseguren la igualdad de oportunidades. De esta manera la corresponsabilidad pretende distribuir de forma equitativa y equilibrada las tareas relacionadas con atención de menores o dependientes, y las tareas domésticas, en este escenario es fundamental el acompañamiento de las organizaciones en adquirir políticas o prácticas que permitan el reparto de las tareas.**

**Algunas de las practicas que las compañías han adquirido a lo largo de este camino de aprendizaje son: extensión de licencia por paternidad, incentivar a tomarse esta licencia, monitorear el uso de licencia por género, acciones de sensibilización sobre los cuidados, repensar los puestos de trabajo involucrando la tecnología para la implementación de trabajo flexible que permita balancear la vida laboral con la familiar, monitorear y registrar la utilización de trabajo flexible, rediseñar alternativas de trabajo flexible: viernes cortos, días de home office, horario flexible etc;. En el teletrabajo: protocolos de derecho a la desconexión, trabajo por objetivos. Tareas organizadas por turnos Tareas organizadas por objetivo, fijar beneficios parentales neutrales al género, con políticas de retorno gradual.**

**Existen otras acciones que tal vez requieran alguna gestión extra como lactarios y guarderías en el lugar de trabajo, reintegro de gastos por guardería o cuidados a domicilios, asistencia en casos de depresión, conflictos familiares, convenios con escuelas y clubes deportivos cercanos al lugar de trabajo, día o tarde libre de cumpleaños, actividades en vacaciones de los niños etc.**

Horario flexible de entrada y/o salida3 Vacaciones flexibles Videoconferencias Formación online Medidas soft landing al regreso de las licencias4 Reintegros de gastos por guardería o cuidado a domicilio5 Servicios de cuidados a domicilio6 En el teletrabajo: protocolos de derecho a la desconexión, trabajo por objetivos. Tareas organizadas por turnos Tareas organizadas por objetivos7 Semana laboral comprimida: trabajo más horas por día que en una jornada laboral típica, con el fin de tener un día libre adicional por semana Convenios con escuelas y clubes deportivos cercanos al lugar de trabajo Centros de cuidado y desarrollo infantil que funcionan en el lugar de trabajo8 Lactarios en los lugares de trabajo Banco de horas9 Día o tarde libre de cumpleaños10 Actividades en vacaciones para niñes11

**Ejecutar medidas para conciliar vida personal y trabajo, y fomentar la corresponsabilidad.**

TRABAJOS DE CUIDADO, CORRESPONSABILIDAD

Y EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO

Para apoyar el trabajo de cuidado, gran parte de las

empresas planificaron acciones en torno a la ampliación

de las licencias.

Por un lado, las empresas se propusieron extender

las licencias a personas no gestantes, cuidadoras/es

secundarias/os, familias monoparentales/monomarentales,

adoptantes y también otorgar más días para

las licencias existentes, principalmente para padres. No

obstante, los días de licencia por maternidad siguen

siendo muy superiores a los ofrecidos por paternidad,

lo que refuerza la idea de que las mujeres son las principales

responsables de las tareas de cuidado.

Por otro lado, las compañías planifican acciones

vinculadas al uso de las licencias, tales como ofrecer

incentivos para que los hombres tomen la licencia de

paternidad, monitorear el uso de las licencias por sexo,

brindar apoyo para planificar la licencia (tanto para la/

el empleada/o como para los niveles de supervisión) y

actualizar las destrezas de la persona luego de la licencia.

Pocas empresas planificaron acciones de sensibilización

sobre la corresponsabilidad en los cuidados, lo

cual ofrece una oportunidad de mejora para avanzar

hacia la igualdad de género. La distribución igualitaria

del trabajo de cuidado es indispensable para compensar

los impactos negativos que tiene para las mujeres

el hecho de ser las principales usuarias de los beneficios

y licencias. Alentamos a las compañías a realizar

un trabajo profundo al respecto, que involucre cuestionar

creencias, concientizar y monitorear el uso de

los beneficios por sexo, así como su impacto diferencial

en la carrera de mujeres y hombres.

**Conciliación y Fomento de la corresponsabilidad**

Las medidas de conciliación de la vida laboral y personal han demostrado ser una de las

decisiones más eficaces para que las mujeres se incorporen al mundo laboral, al ser ellas

las que mayoritariamente siguen dedicando su tiempo al ámbito de los cuidados familiares y

del hogar. Sin embargo, el que los hombres se corresponsabilicen en este aspecto y utilicen

de la misma manera que las mujeres a las medidas de conciliación es todavía una

asignatura pendiente en nuestra sociedad.

**Definiciones YPF:**

Repensar los puestos de trabajo

considerando las nuevas tecnologías y las

mejores prácticas, respetando el balance de

la vida laboral y familiar.

**I)** Programas de trabajo flexibles

y comunicarlos.

**II)** Registrar tasa de utilización de planes de

trabajo flexible, por género.

**III)** Promover iniciativas para ofrecer soporte

e instalaciones de guardería para los

empleados.

**IV)** Registrar y evaluar: tasas de retorno de

licencia maternidad / paternidad, por género.

**J.P. Morgan:**

Revisión y mejoras en las políticas de

“Acuerdos de trabajo Flexible”, como parte

de los esfuerzos para lograr una mayor

coherencia y mitigar algunos de los riesgos

de seguridad de la información que pueden

asociarse con el trabajo flexible,

especialmente las prácticas de Trabajo en el

hogar. Se busca garantizar que se

implementen los controles adecuados.

**Arcos Dorados:**

Profundizar política de flexibilidad: hace una

década McDonald´s fue pionera

estableciendo el “contrato de amigos y

familia”, lo que significa que los miembros

de la familia o amigos que trabajan en el

mismo restaurante pueden intercambiar

turnos sin previo aviso. Hoy en día, la

participación en el negocio es casi igual

entre hombres y mujeres (48% hombres y

52% mujeres). Emplean a padres,

estudiantes y trabajadores de más edad,

independientemente de los antecedentes,

y proporcionan políticas flexibles de trabajo

y familiar para ayudarlos a trabajar en el

cuidado de los niños y otros compromisos

parentales.

**Dow:**

Con el objetivo de lograr un mejor balance

entre la vida personal y la vida laboral,

cuentan con una política de Trabajo Flexible

que contempla: viernes cortos, horario

flexible, teletrabajo y acortar jornada laboral

a quienes hayan sido madres y regresende

sus licencias (durante el primer año retirarse

2 horas antes, y en el segundo 1 hora antes).

**Google Diversity Report:**

Fijar que los beneficios parentales sean

neutrales al género. Los nuevos padres,

independientemente de su sexo, reciben

hasta 12 semanas de licencia pagada para

vincularse con su hijo (las madres biológicas

reciben un 10-12 adicional semanas

de tiempo de recuperación del embarazo).

Además, todos los nuevos padres se

benefician de un período de 2 semanas

como política de retorno gradual (regresando

al trabajo a tiempo parcial con salario

a tiempo completo).

**Microsoft:**

Beneficios para compatibilizar con las

necesidades personales:

· Trabajar todos los días desde dónde quieras

(no hay horarios fijos de oficina, ni hay límite

de días para trabajar desde el hogar).

· Licencia por paternidad de 6 semanas.

· Licencia para cuidado de un familiar de 4

semanas (anuales).

· Licencia por maternidad de 5 meses +

regreso con jornada reducida de 4 horas.

· Licencia por adopción 6 semanas.

· Lactario.

· Guardería de 0 a 5 años para papás

y mamás.

· Vacaciones extendidas.

· Servicio de asistencia para el empleado en:

depresión, adicciones, conflictos familiares,

asesoramiento financiero y legal.

· Trainings virtuales.