

GUÍA PARA EMPRESAS



El proyecto *Men in Care* y esta guía han recibido apoyo financiero del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social "EaSI" (2014-2020). La información contenida en esta publicación no refleja necesariamente la posición oficial de la Comisión Europea.

Men in care

WORKPLACE SUPPORT FOR CARING MASCULINITIES

¿QUÉ ES EL CUIDADO Y POR QUÉ UNA ATENCIÓN ESPECIAL A LOS HOMBRES CUIDADORES?

Dar y recibir cuidados es una de las formas más importantes que tenemos los seres humanos de establecer relaciones con nuestros seres queridos y nuestras comunidades. Dar y recibir cuidados es humano, pero la distribución del trabajo de cuidados y las consecuencias financieras suelen estar condicionadas por el género. Las mujeres soportan una carga mayor. Es importante hacer visibles a los cuidadores masculinos y es necesario un entorno de apoyo para ellos, ya que pueden ser tan buenos como las cuidadoras femeninas en las prácticas de las responsabilidades de cuidado y pueden contribuir a mejorar la igualdad de género. Además las empresas se enfrentan a las demandas de los hombres más jóvenes que quieren participar en las funciones y responsabilidades de cuidado.

Otro argumento es el envejecimiento de la población en Europa. No podemos permitirnos el lujo de expulsar del mercado laboral a las personas con compromisos de cuidados. Tenemos que incluir a las personas cuidadoras de todos los géneros.

Es importante contar con personas cuidadoras femeninas y masculinas valiosas, competentes y satisfechas en la empresa. La importancia de la contribución de las mujeres a la mano de obra es una de las principales razones de la Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar para padres y cuidadores (2019).

Guía completa para Empresas disponible en: <https://www.men-in-care.eu/es/results>

¿QUÉ PUEDE GANAR COMO EMPRESA AL FACILITAR A LAS PERSONAS CUIDADORAS?



A lo largo de la carrera profesional, todos los empleados experimentan periodos en los que es difícil conciliar el trabajo con otras responsabilidades vitales.

¿CÓMO PUEDE SU EMPRESA FACILITAR UN BUEN EQUILIBRIO ENTRE EL TRABAJO Y LA VIDA PRIVADA DE LAS PERSONAS EMPLEADAS?

¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS PARA QUE LOS HOMBRES DE LA EMPRESA PUEDAN COMPAGINAR EL HECHO DE SER PADRE DE NIÑOS PEQUEÑOS O TENER OTRAS TAREAS DE CUIDADO O SIMPLEMENTE EL AUTOCUIDADO CON EL TRABAJO?

SIETE PASOS PARA APOYAR A LOS HOMBRES CUIDADORES

Los siguientes siete pasos del proyecto Men in Care se basan en los *siete pasos de Grayson para ser un buen empleador para las personas cuidadoras* (2017).

PASO 1 Identificar Qué Puede desencadenar Los Cambios

- Los padres no utilizan la totalidad de su derecho al permiso de nacimiento o cuidado de menor o no pueden utilizarlo en función de sus necesidades familiares de cuidado.
- Las mujeres trabajadoras abandonan o cambian de puesto tras regresar de una excedencia por cuidado de hijos o por maternidad. Esta es a menudo la razón por la que las empresas pierden trabajadoras cualificadas.
- Cultura en la que se aceptan las horas extraordinarias y el exceso de trabajo sin control. Esto a menudo establece un estándar para un ambiente de trabajo insalubre.
- Alta rotación.
- Altos niveles de absentismo.
- Brecha de género en el tiempo parcial y en la reducción de la jornada laboral con menores índices de promoción de las mujeres.
- Quejas o cuestiones presentadas por la plantilla o la representación sindical, que ponen de manifiesto que la empresa debe cumplir la normativa establecida y acordar mediante la negociación colectiva medidas que den respuesta a las necesidades familiares de cuidados.
- La empresa quiere redefinir sus objetivos y valores como empresa solidaria.
- El diagnóstico realizado para un plan de igualdad que detecta el desequilibrio entre permisos y otras medidas que se toman las trabajadoras y trabajadores para hacer frente a estas necesidades.

PASO 2 Análisis De Las Necesidades Por Género

Recopilar estadísticas por sexo, edad, categorías sobre:

- UTILIZACIÓN DEL PERMISO POR NACIMIENTO/PARENTAL/DE CUIDADOS
- POSICIÓN DESPUÉS DE VOLVER DE UN PERMISO PARENTAL/DE CUIDADO/EXCEDENCIA
- USO DE LOS DÍAS DE ENFERMEDAD/CUIDADO DE LOS NIÑOS
- PUESTOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL O COMPLETO
- USO DEL TELETRABAJO
- EL NÚMERO DE TRABAJADORES/TRABAJADORAS CON HORARIO FLEXIBLE Y SU USO

PASO 3 Elaboración De Un Plan Estratégico

Encuentre argumentos para fomentar los hombres en el cuidado:

- REDUCCIÓN DE LOS COSTES DE CONTRATACIÓN
- CONTRATACIÓN DIVERSA E INCLUSIVA
- MANTENER A LAS PERSONAS MAYORES
- REDUCIR EL RIESGO E INFRACCIONES DE LA SEGURIDAD

TAKE ACTION PASO 4 Comprometerse a Actuar

- Modelos de trabajo relacionados con los cuidados
- La reducción del tiempo dedicado a lo laboral como intervención clave
- Las personas líderes deben comprometerse a actuar con el ejemplo
- INVENTARIO DE MEDIDAS EN LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
- COMPACTACIÓN DE LA JORNADA
- HORARIO DE TRABAJO FLEXIBLE
- BANCO DE HORAS
- SISTEMA DE TURNOS CON CRITERIOS DE CONCILIACIÓN Y NO DE ANTIGÜEDAD
- ADAPTACIÓN DE LA JORNADA A LAS NECESIDADES DE CUIDADO
- POLÍTICA DE REDUCCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS Y SOBRECARGA DE TRABAJO
- TELETRABAJO REGULADO Y VOLUNTARIO
- SEMANA LABORAL CORTA (30-35 HORAS SIN REDUCCIÓN SALARIAL) COMO MEDIDA A LARGO PLAZO
- COMPARTIR UN MISMO PUESTO DE TRABAJO
- JUBILACIÓN POR ETAPAS
- OPCIONES PARA PAUSAS EN LA CARRERA PROFESIONAL O AÑO SABÁTICO

PASO 5 Integración y Aplicación

- Labor informativa para que las personas directivas y trabajadoras comprendan las políticas de las empresas sobre conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sobre el apoyo a los cuidados y sobre la igualdad de oportunidades.
- Los trabajadores y los directivos de las medianas y grandes empresas deberían tener un único punto de contacto para encontrar y discutir información detallada sobre las políticas de la empresa y nacionales sobre los cuidadores y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Formación de los gestores para que sean conscientes y sensibles a la vida familiar y a las obligaciones y dificultades de los cuidadores.
- La conversación sobre la evaluación anual debería incluir al menos una pregunta sobre lo que la empresa y la dirección pueden hacer para mejorar el equilibrio de la vida laboral de la plantilla.
- Cuando un/a trabajador/a esté planeando un permiso por nacimiento, lactancia, paternidad, parental, las/los superiores deben hablarlo en una reunión específica.
- Las empresas deben tener rutinas para controlar las horas de trabajo y las horas extras, y las personas directivas deben intervenir para encontrar soluciones.

PASO 6 Redes y Comunidad

- Crear un espacio en la empresa para que los hombres debatan sobre su compromiso con el cuidado de menores, familiares enfermas/os, con discapacidad o mayores, y las amistades; y facilitar los debates sobre la situación de las diferentes personas cuidadoras y los posibles cambios en la política de la empresa. Por ejemplo, redes de padres.
- Organizar eventos sociales para que las familias se reúnan en un ambiente relajado.
- Únase a otras iniciativas externas centradas en la inclusión o la atención, grupos de trabajo que reúnan a otras empresas dedicadas a esos temas para intercambiar información, debatir y buscar nuevas medidas y soluciones.

PASO 7 Medición y Presentación De Informes

- La empresa debe demostrar que cumple los criterios en cuatro ámbitos:
- POLÍTICA DE LA EMPRESA**
Los conceptos de conciliación de la vida laboral y familiar, cuidado y autocuidado se reconocen en las políticas o procedimientos de RRHH. Los hombres como cuidadores están explícitamente contemplados y mencionados.
- APOYO EN EL LUGAR DE TRABAJO**
Las personas cuidadoras disponen de apoyo práctico en el lugar de trabajo y pueden acceder a información sobre políticas públicas, apoyo externo y servicios.
- COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN**
Las políticas y las ayudas disponibles se comunican a todas las personas directivas y trabajadoras.
- APOYO ENTRE IGUALES**
Las personas cuidadoras reciben apoyo para relacionarse con sus semejantes.