

Análisis de percepción en materia
de

CUIDADOS

Colombia-España-Estados Unidos-Suiza

Working CAREGIVERS

by mamá Godín®

Índice

Contenido del reporte	pág.
• Información de la organización	3
• Introducción	4
• Metodología y objetivos	6
• Antecedentes	9
• Datos generales del cuestionario	12
• Análisis Colombia	13
• Análisis España	14
• Análisis Estados Unidos	15
• Análisis Suiza	16
• Resultados Principales	17
• Conclusiones	25
• Sobre la equipa de Mamá Godín	26
• Referencias Bibliográficas	27

INFORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Mamá Godín SAS de CV es una microempresa de consultoría especializada en perspectiva de género para organizaciones pequeñas, medianas y grandes. Desde 2020, realiza el Ranking Mamá Godín; un ejercicio único en su tipo para identificar y reconocer las prácticas organizacionales en corresponsabilidad de cuidados.

Los datos de este estudio se utilizan para incidir en la política pública mexicana a través de una comunicación constante con organizaciones, cámaras empresariales y congresistas.



LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN

Introducción.

Según la ONU, el concepto “cuidados” se refiere a un conjunto de actividades esenciales, ya sean remuneradas o no, que cubren las necesidades indispensables para el bienestar físico y emocional de las personas. Por ejemplo, para satisfacer necesidades relacionadas a la educación, salud, alimentación y labores domésticas es considerado como labor de cuidados. Así mismo, estas labores tienen como fin regenerar y mantener el bienestar general .

Las personas cuidadoras son las protagonistas de este trabajo.

De este modo; el parentesco y el género de una persona son las variables principales que ayudan a determinar quién se hará responsable de los cuidados. Es importante resaltar las discriminaciones y los desafíos que viven las personas cuidadoras . Las labores de cuidados están determinadas por las necesidades que tienen las personas que ser cuidadas, pero no toman en cuenta la capacidad que tiene el cuidador para brindarlas (hablando de tareas físicas, emocionales y económicas). Haciendo una crisis de la vida de la persona cuidadora por la extensa jornada laboral que desempeña (aquellas que cuentan con un empleo formal) para cubrir las necesidades económicas (Shih, K. S. 2010). Estas situaciones se vuelven más complejas con la poca ayuda externa del sector público y privado. Por ello, es de suma importancia el enfoque en las políticas públicas en materia de cuidados.

LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN

Explorando otras teorías de los cuidados, Maddona Harrington Meyer, en su libro “Care Work: Gender, Labor, and the Welfare state”, nos habla de nuevo sobre esta imposición automática de la responsabilidad de cuidados que se asigna a las mujeres, pero también argumenta como este papel se ha convertido en un factor fundamental en la sociedad que, sin embargo, está infravalorado económicamente hablando (Harrington, 2000). Es necesario explorar esta vinculación o dinámica entre el trabajo remunerado y no remunerado, analizando a profundidad las políticas públicas de cada país. Para entender cómo éstas afectan la distribución igualitaria de la carga de cuidados entre los géneros.

Según la ONU, la pandemia por COVID-19 aumentó la demanda de cuidados de infancias hasta en un 29%. Fueron las mujeres quienes renunciaron a su trabajo remunerado para cubrir esta demanda. Hablamos de una realidad que afecta mayormente la economía de las mujeres.



Con estos datos se parte hacia un cambio de perspectiva de los cuidados que antes se consideraban privados, relativos al costo y al género, y que ahora se sabe que son un bien público y por tanto requiere inversión. Con diferentes esfuerzos para cambiar la narrativa de los cuidados, poniéndolos como centro de una recuperación justa y sostenible después de COVID 19. La Alianza Global por los Cuidados fue lanzada durante el Foro Generación Igualdad en la CDMX y ha logrado poner este trabajo en un lugar prioritario fomentando el compromiso de todas las partes interesadas y de la voluntad política con perspectiva de género.

Es importante mencionar que uno de los ejercicios esenciales que un país debe hacer respecto a los cuidados es conocer si los cuidados son un trabajo remunerado. Esto implica, cuánto aportaría al PIB de un territorio. Es decir, poder calcular el costo de las horas que destinan las personas a las labores de su hogar y de cuidados si estos estuvieran vinculados directamente a un salario. Esta respuesta nos la da el IMCO (2023) en donde se muestra que estas labores ascienden a 7.2 billones de pesos, de los cuales el 72% son aportados principalmente por mujeres. Según estos datos se comprende que las mujeres aportan 2.6 veces más en valor económico (en trabajo no remunerado) que los hombres. Los cuidados como trabajo no remunerado, deben comenzar a ser una cuestión pública ya que tienen un valor esencial en la funcionalidad de la sociedad como la conocemos, contribuyendo al cuidado y desarrollo de las personas más vulnerables como lo son infancias, personas de la tercera edad o personas con capacidades especiales.



El cuestionario Working Caregivers consta de cuatro secciones y veintinueve preguntas. Diseñado estratégicamente para crear indicadores destacados en materia de cuidados. La primera sección recopila información general de los participantes, buscando establecer relaciones entre ciertas características individuales y las respuestas dadas en las secciones subsiguientes.

Metodología y objetivos

El cuestionario Working Caregivers y el trabajo aquí presentado constituyen una herramienta de evaluación inicial de las políticas de cuidados que implementan las organizaciones para sus plantillas laborales en los países de Colombia, España, Estados Unidos y Suiza. Este es el primer paso hacia el lanzamiento del Ranking Internacional Working Caregivers, que será un ejercicio, implementado por nuestra organización en los países previamente mencionados, para poder reconocer a las organizaciones que tengan una participación activa y corresponsable respecto a las labores de cuidados de sus empleadas y empleados.

Además de sondear las concepciones sobre el cuidado, el cuestionario sirve como herramienta para analizar el conocimiento que las personas tienen acerca de sus derechos a cuidar y ser cuidadas, utilizando opciones de respuesta como "no sé" para visibilizar el nivel de conocimiento existente sobre el tema. Otro de los objetivos es conocer el nivel de apoyo y/o discriminación, que por parte de la organización, recibe una persona cuidadora.

El perfil de las encuestadas y encuestados son personas que trabajan en una organización con sede en alguno de los países (Colombia, España, Estados Unidos, Suiza), sin distinguir entre género, sexo, edad, o si son cuidadores o no. No se prefiere y no se dirige solo a personas que cuidan porque se requiere entender hasta qué punto una persona, que no es cuidadora pero que forma parte de la plantilla laboral, entiende y conoce las prácticas que se implementan en el trabajo y si es capaz de identificar las posibles discriminaciones que la organización y el ambiente laboral pueden llegar a ejercer sobre una persona cuidadora.

Es un ejercicio sencillo pero valioso que además, representa un hito en el proceso de concientización que es necesario emprender con cada persona en cada centro de trabajo.

En otra sección del cuestionario, creamos situaciones hipotéticas en donde aproximamos una idea sobre la cultura del trabajo y los esfuerzos sobre cuidados. Por ejemplo, planteamos la pregunta “Si tuviera un familiar que se encuentra en una situación de salud muy grave; ¿Qué grado de apoyo cree que recibiría de parte de su organización?”. Y la persona la evalúa sobre una escala del 1 al 5.

Estas hipótesis nos ayudan a visibilizar un tipo de información proveniente de la percepción de los empleados.



Este enfoque a los empleados, también nos ayuda a obtener información con más realidad de experiencia en los centros de trabajo. Para evitar el riesgo de considerar información que en ocasiones solo forma parte de una imagen corporativa pero que no se practica con todas las personas, especialmente con las personas que tienen responsabilidades de cuidados.

Una de las razones principales por las cuales llevamos a cabo este estudio es porque reportes como Care at Work de la OIT 2022, nos hablan de que existe cierta idea de cómo es que se abordan en los diferentes países los temas de cuidados. La duda que quedaba es, si es que lo que aparece en el reporte de Care at Work de la OIT 2022, se apegaba a lo que se vive día con día. Porque aunque existen ciertas leyes y las organizaciones a menudo tienen una filosofía al respecto, cuando las personas interactúan en la cotidianidad esas leyes y directrices organizacionales tienden a quedar a un lado porque el enfoque está en la productividad.

LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN



Nuestra hipótesis es que no hay una correspondencia entre el panorama descrito en la legislación y lo que se refleja en la vida cotidiana. Esto lo podemos comparar claramente con los resultados obtenidos en el cuestionario con las legislaciones que aparecen en el reporte Care at Work de la OIT 2022.

Cabe aclarar que con los datos obtenidos en esta primera ocasión para Suiza, como para América Latina no podemos generar una conclusión concreta. Porque en Suiza, la cantidad de respuestas fue muy pequeña para considerar una tendencia.

Mientras que, América Latina es muy amplia para hacer las comparaciones del mismo estilo del reporte Care at Work de la OIT 2022. Pero nuestro ejercicio nos aproxima a un panorama que podremos constatar en futuros ejercicios.

Es importante destacar que el próximo Ranking Internacional Working Caregivers a lanzar en 2024, convocará a la participación de las organizaciones en dichos países, y que, la base de datos generada en este trabajo servirá de plataforma para comenzar la iniciativa con organizaciones interesadas.

Antecedentes

Para la investigación y los objetivos planteados se hizo un cuestionario destinado a empleadas y empleados de diferentes organizaciones que se encuentran en los países de Colombia, Estados Unidos, Suiza, España y América Latina. La razón para tomar en consideración estos países es para encontrar similitudes y contrastes con México.

El principal punto de comparación, relevante en materia de cuidados, que tienen los países es la duración de la licencia de maternidad. En México y Colombia, la seguridad social concede a las empleadas 12 semanas de incapacidad con goce de sueldo. Mientras que en Estados Unidos, la licencia no es remunerada y consta de 12 semanas de incapacidad con motivo del nacimiento de una hija o hijo y del cuidado neonatal.

España proporciona 16 semanas de licencia la cual es remunerada por la seguridad social. En contraste, Suiza cuenta con una licencia de 8 semanas la cual es remunerada por el empleador.

En general, para Latinoamérica se cumple la mínima duración de 12 semanas, así como la remuneración total o parcial del salario.

A partir de esto, podemos encontrar similitudes y diferencias entre los países. Pues, para México, Colombia y América Latina hay una importante intervención del Estado por establecer políticas públicas para regular las prácticas laborales. Por su parte, el gobierno de Estados Unidos no obliga a las organizaciones a la remuneración del tiempo de licencia. La prestación relacionada con la remuneración del tiempo de licencia se limita a las condiciones negociadas del trabajo. Es decir, la remuneración se puede dar únicamente como una prestación superior a la ley.

Encontramos importantes diferencias entre los modelos políticos y económicos de Estados Unidos, América Latina y Europa. La intervención del Estado en los desarrollos económicos y sociales parece ser algo característico de América latina y parte de Europa. Mientras que para Estados Unidos la intervención tiende a ser mínima. Asimismo esta remuneración, de la licencia por maternidad, depende de múltiples factores económicos, culturales y sociales. Por ejemplo, el poder adquisitivo general de la población, la regulación del Estado en procesos económicos, el compromiso ético de las organizaciones, la dependencia al salario proporcionado por la organización, etc.

LÍDERES QUE CUIDAN  LÍDERES QUE CUIDAN  LÍDERES QUE CUIDAN

La elaboración del cuestionario tomó como referencia diferentes métodos de investigación para poner en contexto el ejercicio e implementar las preguntas funcionales dentro del cuestionario. Nuestros principales referentes fueron:

El Ranking de Mamá Godín México 2023. Ejercicio anual realizado por la organización Mamá Godín que funge como la matriz del cuestionario bajo el nombre Working Caregivers. Este Ranking se realiza dirigido a personas tomadoras de decisiones en las organizaciones mexicanas para obtener información general y sobre políticas acerca del tema de cuidados y las personas cuidadoras dentro de los centros de trabajo. Este instrumento de medición pionero en México y en el mundo es la inspiración y fundamento en la elaboración del cuestionario Working Caregivers.

Mamá Godín cuenta con la experiencia de cuatro años consecutivos llevando este ranking a organizaciones en México y este reporte se ha hecho con base en su última edición.

Nuestra segunda referencia es el reporte del INEGI: **Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados, ENASIC 2022 en México.** Fue realizada en una muestra de 7021 viviendas en México.

Con el objetivo principal de generar información estadística sobre la demanda de cuidados en los hogares y las personas ocupadas en brindar estos cuidados. Los escasos esfuerzos a nivel gubernamental para obtener y conocer datos sobre el tema de cuidados en nuestro país; son las razones por las que hasta este momento estamos ante la primera edición de esta encuesta, con una muestra que no es suficientemente representativa para darnos un panorama que represente nuestra realidad. Dentro del estudio se mencionan otros estudios internacionales que, en su mayoría, datan de hace más de 5 años. No obstante, esta información es relevante porque son los datos existentes sobre el tema en el que pretendemos profundizar. Por ejemplo, los estudios internacionales funcionan para realizar los ejercicios comparativos y obtener referencias de los indicadores pues éstos muestran que los estudios son de aproximación; encontramos una intención similar a la del cuestionario de Working Caregivers.

En el análisis del Reporte de la ENASIC 2022, se destacó la tendencia de que la mayor carga de labores de cuidado recae en las mujeres. El informe señala ausencia de apoyo por parte del gobierno y las empresas, tanto para quienes desempeñan el rol de cuidadores, como para aquellas personas que requieren los cuidados. Se exponen las repercusiones en el desarrollo social y económico de las personas que son cuidadoras. Además, identificamos los datos de las mujeres cuidadoras en México; el 15% se sienten afectadas en su tiempo libre y en su rendimiento laboral.

Este fenómeno, observado también en otros países, motivó la utilización de las principales preguntas y hallazgos como base para replicar esta información a nivel internacional.

Por último, el reporte de la OIT titulado "**Care at Work 2022**" se enfoca en examinar cómo diferentes países abordan diversas cuestiones relacionadas con el cuidado. La metodología de comparación se basa principalmente en el análisis de las legislaciones de los países. Evaluando los derechos y leyes específicos en función de cada tema relacionado con el cuidado. Por ejemplo, se examinan aspectos como la duración de la licencia de maternidad, clasificando según lo estipulado por la ley. Este informe proporciona un marco para comprender las particularidades de cada país.

El análisis del "Care at Work 2022" de la OIT se centra en temas cruciales dentro del ámbito del cuidado, identificando áreas de mejora en los países participantes en el cuestionario. Se utiliza como base para evaluar indicadores relevantes y con alta variabilidad entre los países estudiados, facilitando así la identificación de las prácticas exitosas en materia de cuidado. La comparación entre las disposiciones legales y la realidad vivida en estos territorios contribuye a entender si las leyes se reflejan efectivamente en la práctica.



LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN

DATOS GENERALES DEL CUESTIONARIO

En el cuestionario Working Caregivers Internacional obtuvimos un total de 115 respuestas. La mayor participación la tuvieron las personas de Estados Unidos, por el contrario Suiza tuvo menor participación en esta encuesta.



El 87% de las personas trabaja de 1 a 5 días a la semana. Mientras que, el 9% trabaja 6 días y el restante 4% trabaja 7 días.

La mayoría de las personas que dieron respuesta a esta encuesta son mujeres siendo el 73% de la muestra total, el 25% los hombres y el 2% no binarios.

Obtuvimos un total de 53 respuestas de organizaciones no anónimas, Sopra Steria ocupa la mayoría con 9 participaciones, esta participación incluye a Sopra Steria España.

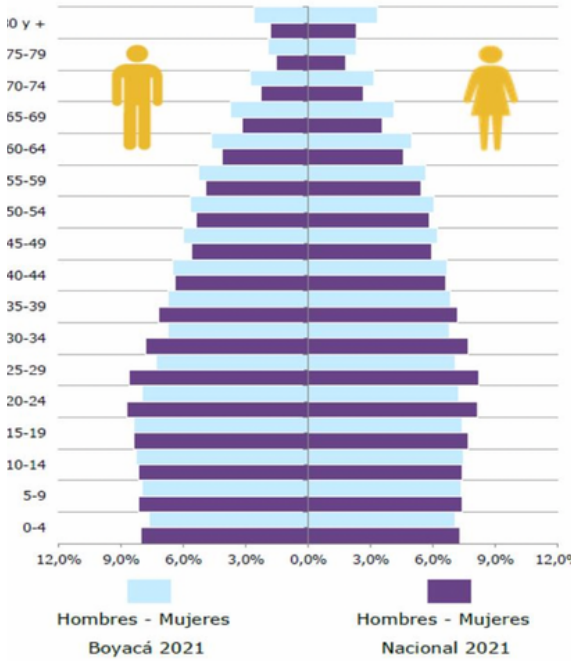
El 63% de las personas encuestadas son empleadas, siguiendo con el 17% correspondiente a gerentes, el 8% a supervisores, el 7% a ejecutivos y el 6% a directores. La respuesta al cuestionario cumple con lo esperado ya que esta encuesta va dirigida especialmente a personas empleadas en un nivel común.

Para Suiza y América Latina los datos no permiten generar una conclusión concreta. En Suiza la cantidad de respuestas fue muy pequeña para determinar una tendencia.

Por otro lado, América Latina es muy amplia para hacer las comparaciones que se hacen al estilo del reporte Care at Work de la OIT 2022.

ANÁLISIS GENERAL COLOMBIA

Pirámide Poblacional 2021



Dentro del órgano de censos en Colombia está el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) que ha generado reportes de cuidados donde vienen listadas las actividades que satisfacen la necesidad de cuidados.

Estos reportes toman en consideración la participación del mercado de cuidados al PIB con un valor del 20%, que de convertirse en un trabajo remunerado, sería el sector económico más importante del país, superando a los sectores comercial, de manufactura y de administración pública.

fuente: Imagen recuperada de MINTRABAJO-FILCO -BOYACA

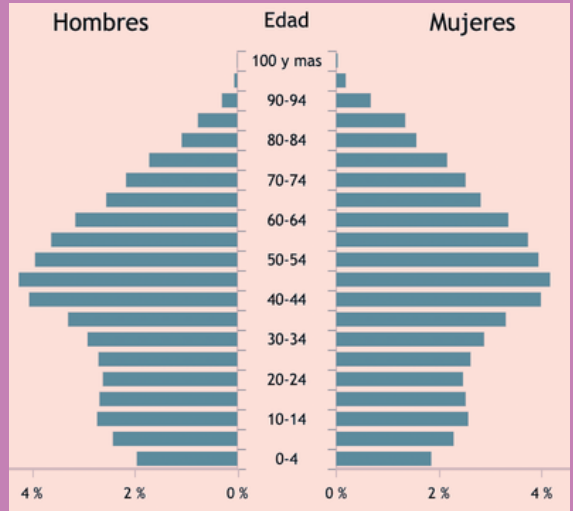
Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Colombia presenta una población total de 52.215.503 de personas, siendo el 51.2% mujeres y el 48.8% hombres. La pirámide demográfica de Colombia, tiene una base sólida con las infancias, a lo que se puede denominar una pirámide poblacional en transición, ya que su población es primordialmente joven, pero con una tendencia hacia el envejecimiento gradual, que es ocasionado por la tendencia de reducción de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida. Cabe mencionar que este es un factor clave que veremos en todos los países analizados.

En el reporte "Cuidado no remunerado: brecha de género Colombia 2020" publicado por el DANE junto con la ONU mujeres se expone que, 30 millones de personas (principalmente mujeres) son personas que dedican el 78% de sus horas anuales a cuidados, de las cuales solamente el 22% de las mujeres cuentan con seguridad social en comparación con los hombres cuidadores, quienes tienen un 40% de la población cubierta en ese tema (DANE, 2020).

ANÁLISIS GENERAL DE ESPAÑA.

A continuación se presentan los datos de España. No solo se toma en cuenta la información de los censos poblacionales, también es un comienzo por diagnosticar las prácticas y ejercicios existentes en ese país respecto al tema de cuidados.

España cuenta con una población total de 47.432.893 para el primero de enero de 2022.



Gráfica obtenida del INE.

En esta gráfica podemos observar la pirámide poblacional de España, esta imagen representa cómo la mayoría de la población se encuentra en un promedio de edad de entre 40 y 60 años.

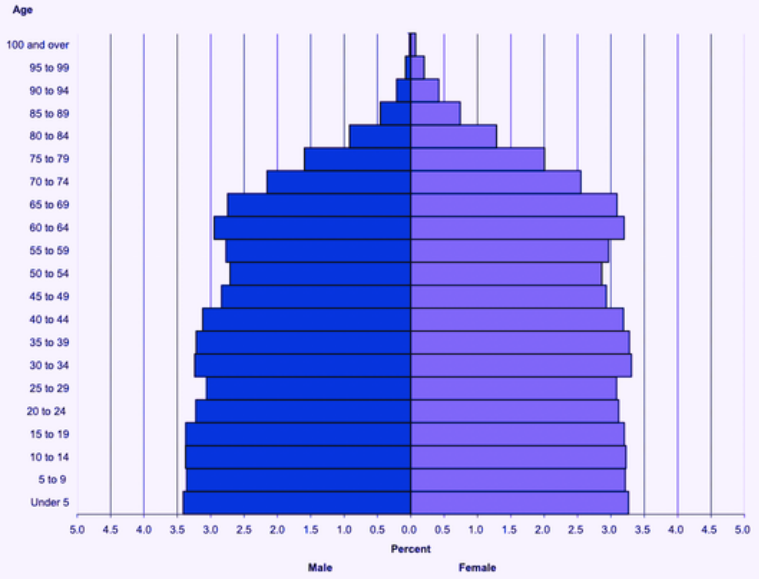
En los años a venir se nos muestra un incremento progresivo en las personas de la tercera edad, arriba de 63 años según el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2022) junto con la proporción aumentada de personas mayores a 65 años. Mientras que la proporción de personas menores de 30 años ha disminuido (INE, 2022). Como lo veremos en todos los países analizados aquí, la esperanza de vida presenta importantes incrementos, y para el caso de España, los números llegan a 83 años para mujeres y 79 años para hombres.

1 de cada 5 habitantes tiene 65 o más años.

Un factor a analizar en esta materia son los esfuerzos que el Estado español hace por visibilizar y formalizar como problema público las labores de cuidado. Algunos de estos esfuerzos salen directamente desde el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Derechos Sociales y la Agenda 2030 que han establecido el diseño de la Estrategia Estatal de Cuidados para impulsar la construcción de un sistema estatal de cuidados público en España. Así mismo, las estadísticas del Instituto de la Mujer (INM) muestran que ocho de cada diez cuidadoras no profesionales son mujeres, teniendo más de 1.800.000 puestos de trabajo asignados a mujeres cuidadoras que no son profesionales (INM, 2023). Las labores de cuidado, en España, según estos datos, representan el 9.05% del empleo total del país y el 4.2% del PIB. Si el trabajo de cuidados fuera parte del entorno económico, y fuera remunerado, bajo esta hipótesis en las que se considerarán las labores de cuidados como un trabajo formal, esto se convertiría en casi 2 millones de puestos de empleo nuevos en el departamento de Seguridad Social del país (INM, 2023).

ANÁLISIS GENERAL Estados Unidos

(NP-P3) Projected Resident Population of the United States as of July 1, 2025, Middle Series.



Estados Unidos cuenta con una población total de 339.818.793, compuesta por un 50.4% de mujeres y un 49.4% de hombres. Podemos observar que la proyección en la pirámide poblacional de Estados Unidos para el 2025 tiene ligeros picos en personas arriba de los 64 años y abajo de los 15 años de edad, lo que nos habla que se podrían observar cambios en temas de salud y seguro social por el incremento de personas mayores que harán uso de servicios públicos.

Hablando en materia de cuidados, hay una pequeña sección del departamento de salud, en donde se trata la cuestión acerca de lo que implica ser cuidador. En esta sección se presentan diferentes datos, por ejemplo que, en Estados Unidos 1 de cada 5 adultos es cuidador, proporcionando un estimado de 51 millones de personas como personas cuidadoras (Health and Human Services 2022) y dentro de este sistema se considera cuidadores a personas ayudan a un miembro de la familia, amigo o vecino que esté enfermo o que tiene una discapacidad (OASH, 2023).

La entidad gubernamental no especifica una cantidad relacionada al PIB por las labores de cuidados, pero sí habla de cómo dichas actividades involucran un gasto anual de la población de hasta \$522 billones de dólares en las labores de cuidado.

Existen en el gobierno Estadounidense dos iniciativas que trabajan en pro de las labores de cuidados en el país. El “RAISE Family Caregivers Act Initial Report to Congress”, es una iniciativa que promueve 26 recomendaciones para que todos los sectores y niveles sociales puedan implementar políticas comprensivas de cuidados en sus entornos. La segunda, que es “Supporting Grandparents Raising Grandchildren (SGRG) Act Initial Report to Congress” que presenta un análisis de los retos y situaciones que viven las personas cuidadoras de este grupo poblacional e incluye 22 recomendaciones a seguir para diferentes sectores sociales.

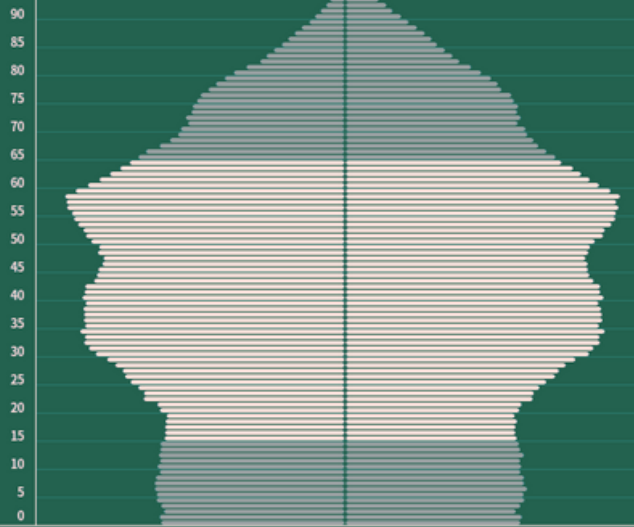
ANÁLISIS GENERAL

Suiza

Suiza tiene una población total de 8.738.791 personas, de la cual el 50.4% son mujeres y el 49.6% hombres (es importante destacar que el 25% de su población son extranjeros). Podemos observar que la pirámide poblacional de Suiza está concentrada en el centro, mostrando que la mayoría de su población ya es adulta y se encamina a convertirse en personas de la tercera edad .

A pesar de que su población envejece como en los otros países, su tasa de mortalidad continúa siendo una de las más bajas del mundo, siendo la segunda esperanza de vida más alta después de Japón con 84 años (Schweizerische Eidgenossenschaft 2023).

En materia de cuidados la información más reciente que se encontró corresponde a 2017. De acuerdo con el Swiss Health Survey, se estimó que el 4.8% de la población eran personas cuidadoras, y que de esa cantidad el 58% eran mujeres. Al relacionarlo con la pirámide poblacional, el estudio presentado refleja que las mujeres cuidadoras estaban por encima de los 54 años de edad.



Suiza

2023 / 8,768,925

Se destacan los esfuerzos que ha hecho el gobierno suizo por apoyar la situación de las personas cuidadoras. Por ejemplo, su nueva legislación de incremento de 10 días al año de licencia pagada por cuidar a familiares cercanos con una discapacidad de salud, y 14 semanas durante un período de 18 meses de licencia pagada por el gobierno para cuidar a niños gravemente enfermos o con una discapacidad de salud. Esta legislación se encuentra en el artículo 324 (a) de la Swiss Compensation Office (SCO), que estipula las regulaciones de las licencias pagadas para cuidados de hijos o pareja con algún tipo de discapacidad o problema de salud.

LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN

Resultados Principales

En esta sección se exponen las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado a cada país.



A pesar de la destacada presencia de mujeres en Colombia y América Latina en diversos sectores laborales, persiste la tendencia global de que los roles de liderazgo y puestos de alta jerarquía están mayoritariamente ocupados por hombres. Esta situación se espera en países donde la mayoría son hombres en una organización, como España, Estados Unidos y Suiza. Sin embargo, Colombia y América latina exhiben la misma proporción. Esto sugiere que la desigualdad de género en niveles superiores va más allá de factores demográficos, señalando causas culturales que demandan una reflexión sobre paradigmas arraigados en la sociedad latinoamericana. La persistencia de esta disparidad subraya la necesidad de abordar barreras culturales para lograr un cambio significativo.

¿El puesto más alto está ocupado por una mujer?



Vacaciones otorgadas por la organización

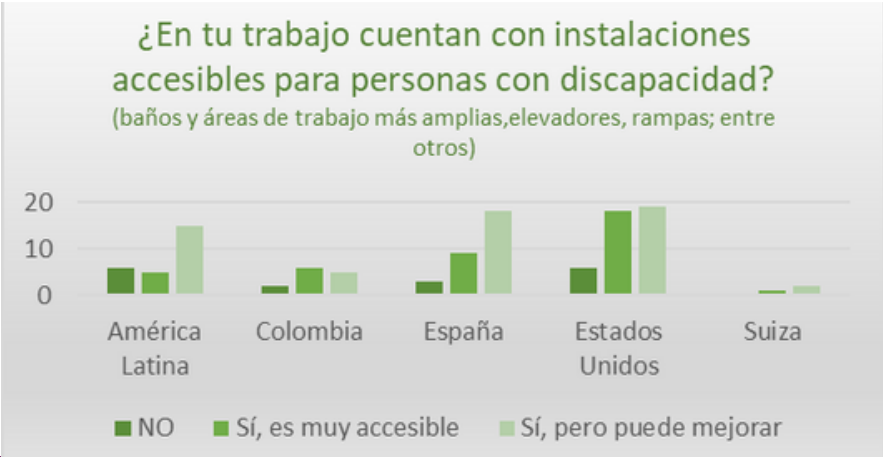


En su mayoría, los países comparten una tendencia donde las vacaciones constituyen una prestación legal, con la excepción de Suiza y España. La mayoría supera los requisitos legales. En España se observa una variación con respecto a esta tendencia, ya que la mayoría de los países mantienen cifras comparables o superiores a las prestaciones legales, mientras que en España existe una mayor rigidez, con empresas que tienden a ofrecer únicamente lo establecido por la legislación.

Dentro de tu trabajo,
¿En qué medida consideras que hay personas cuidadoras?
(sean de infancias o de personas adultas mayores)
En una escala de 1 a 10, donde 1 representa 10% y 10 el 100%



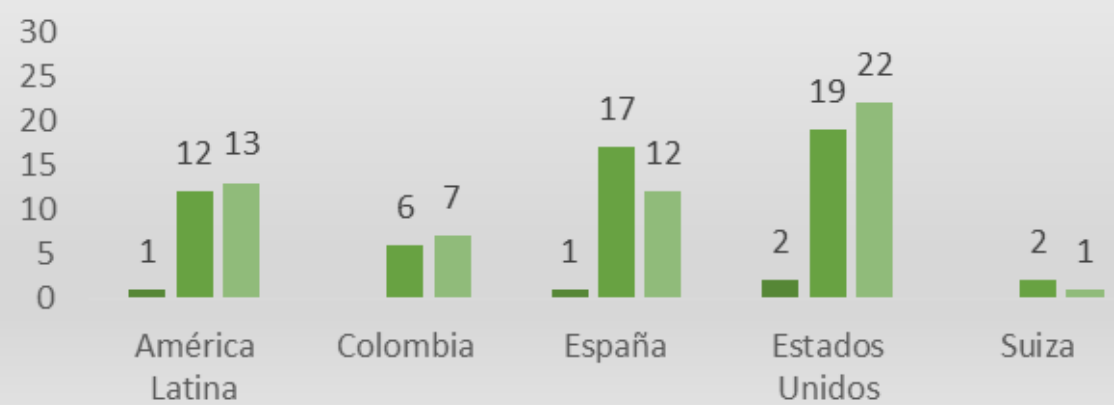
Este gráfico representa el promedio de respuestas por país, destacando que Suiza registra el promedio más alto, indicando que, según los empleados encuestados, la mayoría de las personas en Suiza, en comparación con otros países de la encuesta, desempeñan roles de cuidadores, con un 64%. A nivel general, el promedio de personas en roles de cuidado en el ámbito laboral es del 55%, siendo España el único otro país que supera este promedio. Por otro lado, el punto más bajo, un 44%, corresponde a América Latina; sin embargo, este porcentaje representa una proporción significativa de empleados en una empresa. Esto resalta la presencia sustancial de personas desempeñando roles de cuidado a pesar de la falta de conocimiento sobre derechos y la relevancia de estos cuidados en las empresas. En términos generales, cuando nos referimos a roles de cuidado en el trabajo, estamos hablando de aproximadamente del 55% de las personas, según nuestros resultados.



En estos gráficos, se analizan las respuestas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad en el entorno laboral. Países como Estados Unidos, Colombia y la región de América Latina sostienen la percepción de que las personas con discapacidad disfrutan de una mayor flexibilidad en cuanto a las consultas médicas, aunque la diferencia en esta percepción es mínima en estos tres territorios. Aunque todos los países, excepto Colombia en su mayoría, reconocen la necesidad de mejorar la infraestructura en el lugar de trabajo para personas con discapacidad, es alentador observar que la mayoría de los empleos cuentan con espacios designados para ellas, y aquellos que no, representan sólo el 15% de las empresas.

En tu lugar de trabajo son flexibles con las personas con discapacidad o adultas mayores cuando necesitan tiempo para consultas médicas o recuperación?

■ NO ■ Sí, igual que a todos los empleados ■ Sí, tienen mayor flexibilidad

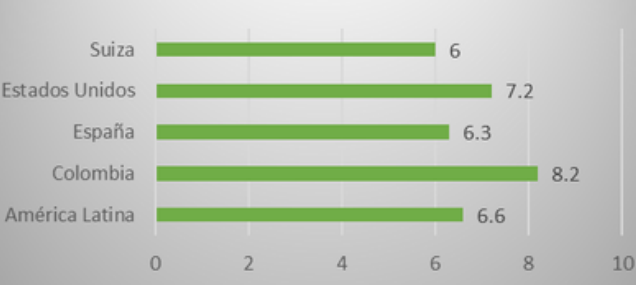


LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN ○ LÍDERES QUE CUIDAN

En tu trabajo, ¿Disponen de un canal de denuncias en caso de situaciones de acoso, violencia u otras incidencias similares?

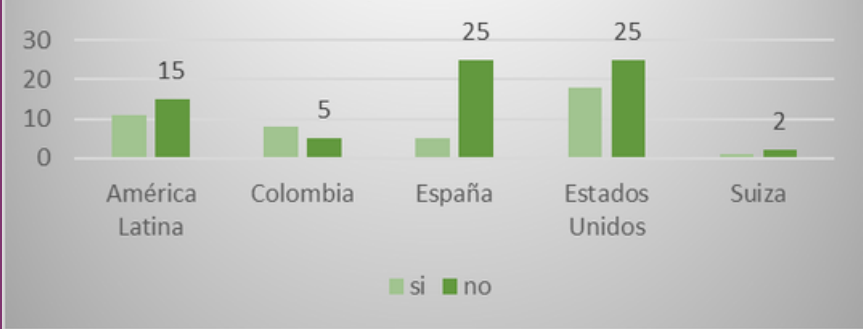


En caso afirmativo, como calificarías su desempeño del 1 al 10

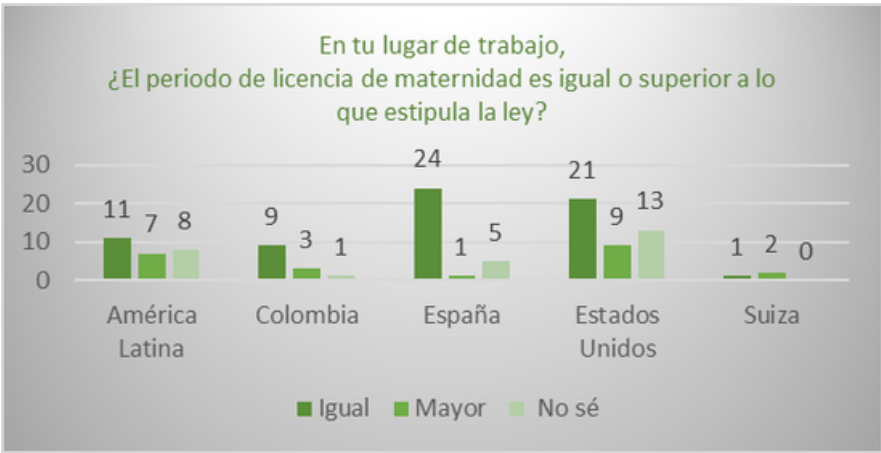


En nuestro análisis, es relevante señalar que en el caso de Colombia no hemos registrado ninguna respuesta indicando la ausencia de un canal de denuncias en el lugar de trabajo. Por esta razón, se destaca que Colombia ostenta la calificación más elevada en el desempeño de su canal de denuncias. Es importante aclarar que no podemos asumir que todos los espacios laborales en Colombia cuentan con un canal de denuncia, pero sí podemos inferir que, en comparación con otros países, Colombia tiene canales de denuncia de la más alta calidad. Contrariamente, España y Suiza obtuvieron las calificaciones más bajas, 6.3 y 6.0 respectivamente, lo que se correlaciona con los porcentajes más altos de sus respectivos países que carecen de canales de denuncias en el entorno laboral.

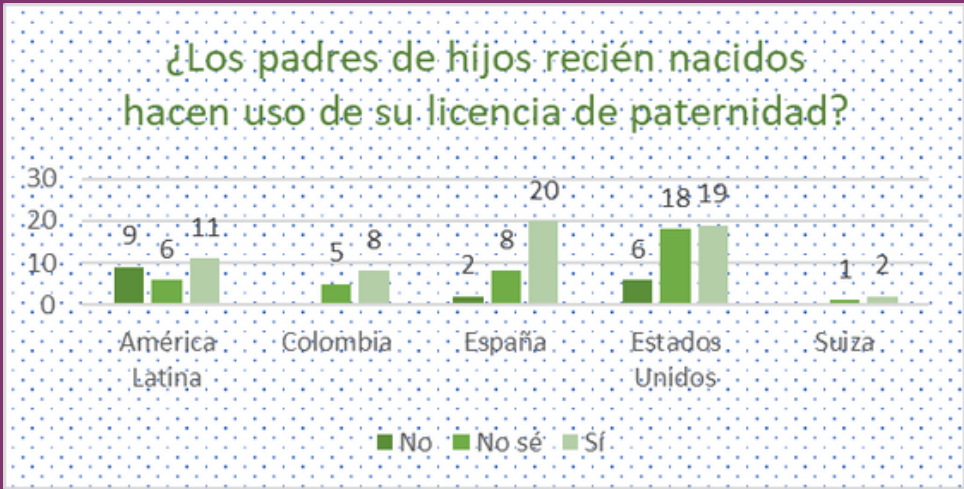
¿En tu trabajo tienen un psicólogo (a) en plantilla o por contrato externo?



Esta gráfica revela que solo Colombia presenta respuestas mayoritariamente positivas en cuanto a la presencia de psicólogos en el entorno laboral, mientras que en todos los demás países esta figura no está disponible. Es alentador, según la OIT, notar que en cada país existe al menos un caso positivo donde cuentan con un psicólogo. No obstante, en la actualidad, tener un psicólogo en plantilla resulta esencial para salvaguardar la salud mental de los empleados.



Resulta de suma importancia observar cómo los países que sobresalen en el tema de cuidados, como se ha detallado a lo largo de este informe, son aquellos que poseen un mayor conocimiento y certeza sobre la duración de la licencia de maternidad. Ejemplo de esto son España, Colombia y Suiza. En contraste, en Estados Unidos, y en gran parte de la región de América Latina, muchas personas desconocen el periodo de licencia de maternidad que les corresponde. A pesar de que, estos dos territorios obtienen puntuaciones relativamente bajas en el informe de Care at Work 2022 de la OIT, destaca que presentan respuestas que superan los estándares establecidos por la ley en cuanto a la duración de la licencia de maternidad.



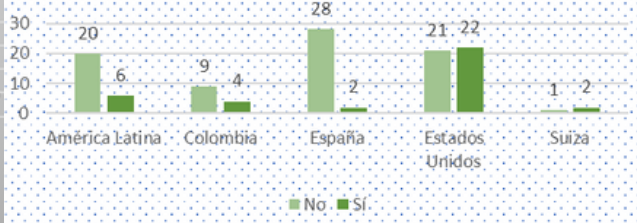
Contrario al gráfico anterior, en este observamos un aumento significativo de respuestas en la categoría "no sé". Este resultado era esperado considerando las disparidades señaladas en el informe Care at Work 2022 de la OIT, especialmente en lo que respecta a la licencia de paternidad, donde se reconoce una considerable variabilidad en la duración otorgada, con notable diferencia de días con respecto a la licencia de maternidad. Podemos subrayar que en Estados Unidos la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría "sí". De esta manera, contrastamos la información proporcionada por el mismo informe de la OIT, que indica la inexistencia de licencia de paternidad en dicho país. Sería valioso realizar un análisis más detallado para comprender cómo las empresas estadounidenses gestionan esta licencia en la práctica.



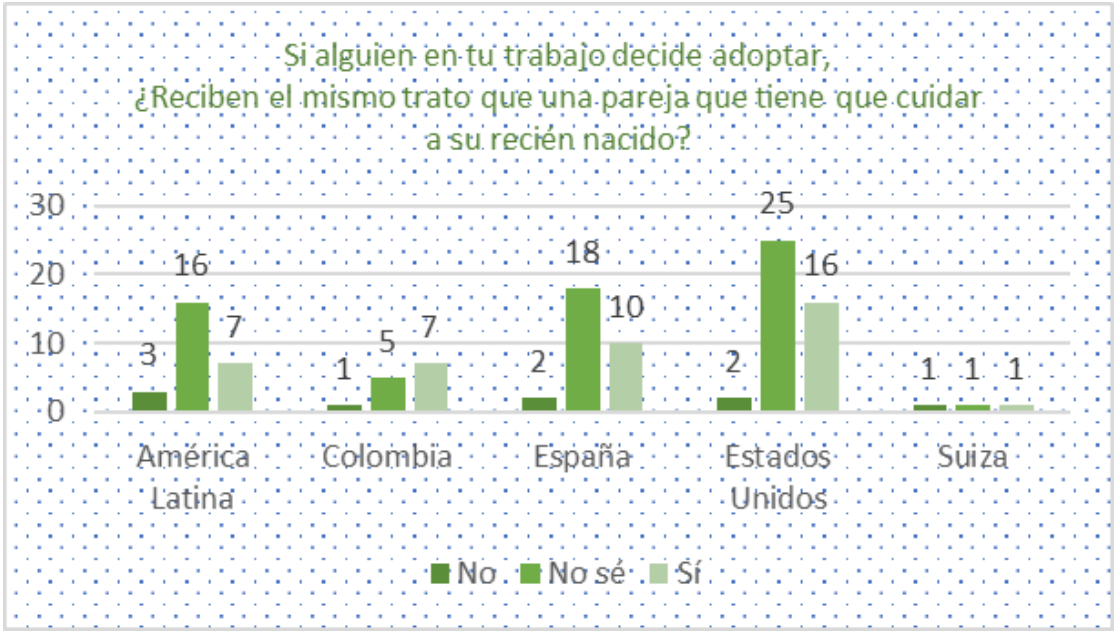
Cuando una madre tiene un recién nacido (a), ¿Recibe ayuda por parte de la organización para encontrar guarderías o niñeras que puedan asistirle en el cuidado del bebé?



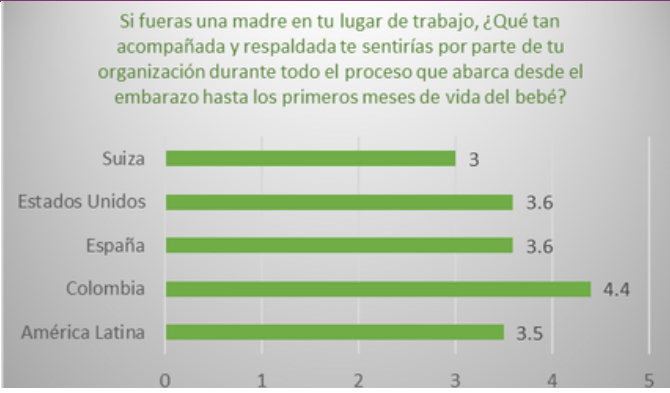
¿En tu lugar de trabajo disponen de espacios de lactancia para madres?



Los gráficos analizan los esfuerzos de las empresas hacia las madres durante y después de la licencia de maternidad. Aunque predominan respuestas positivas, es importante destacar que en países como Estados Unidos, Suiza y varios de América Latina no se garantiza, por ley, el retorno al mismo puesto después de la licencia. La mayoría de las empresas mantienen a las empleadas en sus roles originales. A pesar de que España y Colombia ofrecen periodos de lactancia pagados, Estados Unidos lidera en los espacios destinados a la lactancia en el trabajo. El último gráfico muestra una considerable falta en el apoyo a guarderías para niños, señalando el desgaste físico y emocional de los padres, especialmente de las madres, estas son circunstancias que afectan el rendimiento laboral; de ahí, la importancia de abordar esta carencia.



La mayoría de las respuestas son afirmativas indicando que, legalmente, muchos países otorgan los mismos derechos y consideraciones cuando se trata de cuidar a un bebé adoptado en comparación con uno biológico. Sin embargo, es crucial señalar que la frecuencia de respuestas "No sé" en esta pregunta, representa la complejidad de la misma. Aunque se esperaba que esta fuera una pregunta difícil de contestar, el alto número de respuestas "No sé" habla de la necesidad de mayor difusión sobre los derechos de las personas en temas de cuidados. Este desconocimiento subraya la importancia de informar a las personas sobre sus derechos laborales, especialmente en situaciones relacionadas con el cuidado de niños, destacando la necesidad de una mayor conciencia y comprensión en este ámbito.



En estos gráficos, observamos la calificación que cada empleado le da a su empresa según los diferentes parámetros. Las calificaciones son del rango de 1 al 5. Están catalogadas por temas de maternidad, personas con discapacidad, personas enfermas y todos los temas de cuidados en general. Estas respuestas son un punto de referencia para acercarnos a la experiencia de las personas en cuanto a la situación de las empresas sobre estos temas y, en consecuencia, de la región donde trabaja.

En primer lugar queda Colombia con un promedio de 4.1 en todas las respuestas, seguido por España con 3.7 de promedio, Estados Unidos con 3.6, Suiza con 3.4 y América Latina con un promedio de 3.3. Pudimos observar que Colombia lidera esta lista de regiones. Colombia tenía indicadores altos en el reporte de Care at Work (OIT 2022) por lo que este resultado era esperado.



También es notable que en los temas de personas con discapacidad la calificación promedio es la más baja de las 4 preguntas con 3.3 de promedio y Suiza siendo el país más bajo con 2.7. Pero del otro lado en temas de personas en situación de salud grave fue el promedio más alto con 3.9 siendo Suiza el más alto en este caso con 4.3.

Conclusiones

Para hacer una síntesis de los resultados obtenidos en este ejercicio. Comenzaremos por recordar que nuestra hipótesis, planteada en los objetivos del ejercicio, fue que lo que está legislado puede estar disociado con el ámbito práctico de las organizaciones. Asimismo, reportes como el de Care at Work de la OIT 2022 nos permiten conocer una idea colectiva de los abordajes a los temas de cuidados. Dimos el valor necesario a la experiencia personal para conocer si los resultados de los ejercicios antecedentes reflejan lo que se vive cotidianamente en relación a temas de cuidados.

La intención no fue encontrar una tendencia general para Suiza y América Latina. Por una parte, en el caso de Suiza no tuvimos una participación representativa para poder establecer un punto de referencia. Ahora bien, para América Latina concluimos que es muy amplia para poder hacer las comparaciones hechas en reportes antecedentes. Sin embargo, nuestro ejercicio nos pudo proporcionar una aproximación importante a la concepción sobre los derechos relacionados a temas de cuidados.

En cuanto a los resultados de España. En principio hay que recordar que España cuenta con legislaciones específicas relacionadas a temas de cuidados. De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos concluir que si bien las organizaciones se apegan a las legislaciones, estas hacen lo mínimo posible que les permita la ley. Así, con nuestro ejercicio pudimos establecer que, en general, no se hace un esfuerzo mayor al establecido por la ley. Si bien no hay un incumplimiento, hay un contraste importante con Colombia, por ejemplo.

Este detalle representa un área de oportunidad en la que nuestro ejercicio resulta útil para la retroalimentación en cuanto a esfuerzos organizacionales superiores a lo que marca la ley en materia de cuidados. Lo más inmediato sería reforzar el conocimiento de las personas de una organización en relación a temas de cuidados.

Retomando Colombia, hay que decir que es un país destacado por su intención y enfoque en materia de cuidados, especialmente en temas como maternidad y paternidad. Colombia cuenta con una de las mayores duraciones para la licencia de maternidad. En los rubros donde las organizaciones fueron calificadas por su personal; Colombia obtuvo buenas calificaciones por parte de los encuestados. Sin embargo, el área de oportunidad para este país es el tema de la paridad en jerarquía de puestos. Donde se observó que, a pesar de que la mayoría de la fuerza laboral está constituida por mujeres, los puestos de alto rango están ocupados por los hombres.

Según reportes antecedentes, Estados Unidos es un país bajo en los indicadores de legislaciones relacionadas a temas de cuidados. Sin embargo, en nuestro ejercicio encontramos que en Estados Unidos las organizaciones brindan más de lo mínimo establecido por la ley. Esto nos habla de que el sector privado ya notó que Estados Unidos necesita mejoras en cuanto a sus legislaciones relacionadas con temas de cuidados. Es importante que las organizaciones continúen siendo corresponsables en el cuidado porque este tipo de impulsos benefician también a la productividad. De manera que, Estados Unidos cuenta con la modernización de brindar espacios de lactancia en el trabajo.

Sobre la equipo de Mamá Godín.

Aideé Zamorano González

Fundadora y directora de Mamá Godín SAS de CV

Vania Lizet Valdelamar Cervantes

Gestora de conocimiento y desarrollo de negocios

Ivette Lucía Cuéllar D'Amico. Gestión del cuestionario Working Caregivers.

Estudiante de Licenciatura en Relaciones Internacionales. Tecnológico de Monterrey.

Participante del programa universitario "Socios formadores" del Tecnológico de Monterrey.

Jesús Aurelio Lugo Ramos. Diseño de instrumentos de medición y análisis.

Estudiante de Licenciatura en Economía. Tecnológico de Monterrey.

Participante del programa universitario "Socios formadores" del Tecnológico de Monterrey.

Isaac Daniel Espinosa Valdelamar. Edición y corrección de estilo.

Estudiante de Filosofía. Universidad Nacional Autónoma de México.

Referencias Bibliograficas.

- Adatti, L., Cattaneo, U., Pozzan, E.(2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work(1a ed). International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_838653.pdf
- Departamento administrativo nacional de estadística(27 de abril de 2022).Resultados censo nacional de población y vivienda 2018. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/censo-nacional-de-poblacion-y-vivenda-2018/cuantos-somos>.
- England, P. (2005). *Emerging Theories of Care Work*. Annual Review of Sociology, 31, 381-399.<https://www.jstor.org/stable/29737725>.
- El rincón del cuidador. *Más de 5 millones de mujeres son cuidadoras*. Recuperado el 5 de diciembre de 2023 de <https://www.elrincondelcuidador.es/otros-cuidados/5-millones-mujeres-espana-son-cuidadoras-no-profesionales>.
- Expansión. *Economía y demografía de Estados Unidos*. Recuperado el 5 de diciembre de 2023 de <https://datosmacro.expansion.com/paises/usa>.
- Harrington, M.(13 julio de 2000).*Care Work Gender, Labor, and the Welfare State*. Routledge. 360 paginas. <https://www.routledge.com/Care-Work-Gender-Labor-and-the-Welfare-State/Meyer/p/book/9780415925426>.
- Instituto de las mujeres. *Mujeres en cifras*. Recuperado el 5 diciembre de 2023 de <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm>.
- Instituto Nacional de Estadística(2023). *España en cifras 2023*. Catálogo de publicaciones oficiales de la Administración General del Estado. https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924856416&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleGratis.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía(2022).*Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC) 2022. Principales resultados*.<https://www.inegi.org.mx/programas/enasic/2022/>.
- Oficina federal de estadística(6 de junio de 2023). *Población: datos y cifras*. Recuperado el 5 de diciembre de 2023 de <https://www.eda.admin.ch/aboutswitzerland/es/home/gesellschaft/bevoelkerung/die-bevoelkerung---fakten-und-zahlen.html>.
- ONU mujeres, Departamento administrativo nacional de estadística (mayo 2020). *Cuidado no remunerado en Colombia*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>
- ONU mujeres (19 de octubre de 2022). *Preguntas y respuestas: cuidados, sistemas integrales y financiamiento*.<https://lac.unwomen.org/es/stories/noticia/2022/10/cuidados-sistemas-integrales-y-financiamiento-preguntas-y-respuestas#:~:text=Con%20el%20t%C3%A9rmino%20E2%80%9C%20cuidados%20nos,y%20emocional%20de%20as%20personas>.
- Organización Internacional del Trabajo (16 de febrero de 1998).*Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras*. Recuperado el 4 de diciembre de 2023 de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang-es/index.htm.
- S., & Shih, K. S. (2010). *Gender and the Division of Labor*. In The Routledge Handbook of Families in Asia (pp. 63-80). Routledge.
- U.S Department of health and human services. *Laws & Regulations*. Recuperado el 4 de diciembre de 2023 de <https://www.hhs.gov/regulations/index.html>
- Zamorano, A.(10 de mayo de 2023).*Ser madre trabajadora en México:Un problema público.Ranking 2023*. Mamá Godín. <https://www.opinion51.com/ranking-2023-mama-godin/>.