

# CERRAR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL LUGAR DE TRABAJO MODERNO

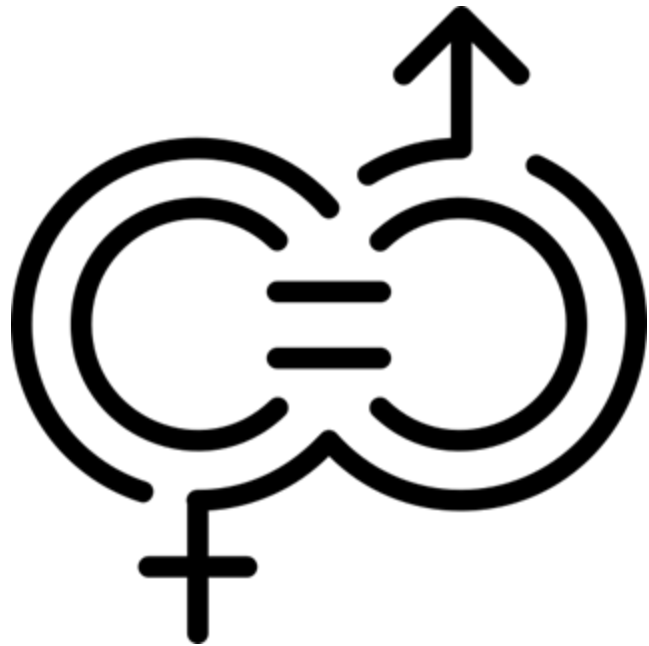


CULTURA DE  
INCLUSIÓN  
EN LAS  
EMPRESAS



Co-funded by  
the European Union

# -TABLA DE CONTENIDO-



- 01** Proyecto EQUALISER
- 02** Introducción y resultado del módulo
- 03** Módulo 3: Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras
- 04** Resumen
- 05** Referencias

# PROYECTO EQUALISER

# SOBRE EL PROYECTO

El proyecto EQUALIZER se esfuerza por promover **la igualdad de género** en el **lugar de trabajo moderno** ayudando a empresas privadas a implementar estrategias de incorporación de la perspectiva de género.



# SOBRE EL PROYECTO

ECUALIZADOR tiene como objetivo:

1. Crear conciencia sobre las desigualdades de género en el lugar de trabajo
2. Informar sobre las necesidades y brechas en la estructura organizacional, los procesos y las prácticas que contribuyen a este problema.
3. Alentar a los tomadores de decisiones a hacer de la incorporación de la perspectiva de género un proceso organizacional continuo.
4. Integrar un cambio de largo plazo en la cultura empresarial, con menos estereotipos y conductas discriminatorias.
5. Crear un entorno seguro en el que todos los empleados puedan prosperar y crecer



# PRESENTACIÓN

El material presentado es parte de **EQUALIZER**. **proyecto** y busca apoyar a los empleados de una empresa en su contexto laboral.

El material se desarrolla para ayudar al grupo objetivo a superar **las brechas de conocimiento y los estereotipos de género** para transformar el entorno de trabajo y cambiar la dinámica de las relaciones en el espacio de trabajo.



# CONTENIDO DE LOS MÓDULOS

## Módulos

**Módulo 1:** Descubriendo conceptos y principios de igualdad de género

**Módulo 2:** Más allá de la norma: rompiendo los estereotipos de género

**Módulo 3:** Acto de equilibrio: las mujeres como empleadas y cuidadoras

**Módulo 4:** Del techo de cristal a los cielos abiertos (Liderazgo y toma de decisiones)

**Módulo 5:** Respeto y resiliencia: abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo

# CONTENIDO DE LOS MÓDULOS

## Módulos

**Módulo 6:** Reducir la brecha: comprender y abordar la brecha salarial de género

**Módulo 7:** Liberar las perspectivas profesionales de las mujeres

**Módulo 8:** Un catalizador para el cambio: exploración de las políticas de la UE para la igualdad de género en el lugar de trabajo

**Módulo 9:** Mensaje consciente: comunicación sensible al género

**Módulo 10:** Una guía práctica para abordar los conflictos de desigualdad de género y promover un comportamiento respetuoso





# MÓDULO 3-ACTO DE EQUILIBRIO: LAS MUJERES COMO EMPLEADAS Y CUIDADORES

El objetivo de este módulo es proporcionar orientación y estrategias a los empleadores con respecto al empleo de las mujeres y sus derechos para equilibrar eficazmente sus responsabilidades laborales y de cuidado. Las mujeres en la UE están muy involucradas en el cuidado de los niños, ya que alrededor del 80% de las responsabilidades del cuidado de los niños recaen sobre ellas, donde aproximadamente el 65% de las mujeres forman parte de la fuerza laboral. En comparación con los hombres, las mujeres dedican casi el doble de tiempo al trabajo de cuidados no remunerado. cuidado de niños y cuidado de personas mayores.

Las estrategias cubiertas incluyen la comprensión de los derechos legales relacionados con la licencia parental, acuerdos laborales flexibles, exploración de servicios de cuidado infantil accesibles y creación de redes de apoyo dentro de la familia y la comunidad. Al implementar estas estrategias, las mujeres pueden prosperar tanto en sus carreras como en sus funciones de cuidado, lo que lleva a una dinámica de vida laboral y personal más equitativa y equilibrada.

# MÓDULO 6-ACTO DE EQUILIBRIO: LAS MUJERES COMO EMPLEADAS Y CUIDADORES



Este módulo describirá

- Equilibrio entre trabajo y cuidados.
- Derechos y permiso parental:
- Opciones relacionadas con acuerdos de trabajo flexibles: servicios de cuidado infantil accesibles y resaltar la importancia de crear redes de apoyo dentro de la familia y la comunidad para compartir las responsabilidades de cuidado.

# MÓDULO 6-ACTO DE EQUILIBRIO: LAS MUJERES COMO EMPLEADAS Y CUIDADORES

La mala noticia es que el  
tiempo vuela.  
La buena noticia es que eres el  
piloto.  
Michael Altshuler



# ACTO DE EQUILIBRIO: MUJERES COMO EMPLEADAS Y CUIDADORES – ESQUEMA DE TEMAS

- 01** Equilibrar las responsabilidades laborales y de cuidado
- 02** Ley de Empleo
- 03** Arreglos de trabajo flexibles
- 04** Permiso parental
- 05** Acceso al cuidado infantil
- 06** Redes de apoyo a la actividad
- 07** Conclusión

# 1. EQUILIBRIO DE TRABAJO Y CUIDADO



<https://www.picserver.org/highway-signs2/w/work-life-balance.html>

- Muchas mujeres asumen responsabilidades de cuidado dentro de sus familias y, a menudo, son responsables del bienestar físico, emocional y mental de sus hijos, padres ancianos u otros miembros de la familia. Las tareas de cuidado pueden incluir cuidar a los niños, gestionar las responsabilidades del hogar, asistir a citas médicas, coordinar actividades sociales y abordar las necesidades emocionales de sus seres queridos. Esta función adicional requiere mucho tiempo, energía y compromiso.

# 1. EQUILIBRIO DE TRABAJO Y CUIDADO



- Las mujeres en el mundo laboral a menudo se enfrentan a prioridades contrapuestas, tratando de sobresalir en sus carreras y al mismo tiempo satisfacer las necesidades de sus familias. Este acto de equilibrio puede crear desafíos y tensiones que deben abordarse para que las mujeres prosperen en ambas áreas.
- La comunicación eficaz con empleadores, colegas y familiares se vuelve crucial a la hora de negociar acuerdos laborales flexibles, como horarios flexibles, opciones de trabajo remoto u horarios ajustados, para adaptarse a las necesidades de cuidado.

<https://www.altoadigeinnovazione.it/alto-adige-da-10-aziende-big-nasce-la-rete-welfare/>

# 1. EQUILIBRIO DE TRABAJO Y CUIDADO



<https://technofaq.org/posts/2018/10/5-lesser-known-ways-to-enhance-employee-engagement/>

- Los empleadores y los empleados pueden desempeñar un papel crucial implementando políticas favorables a las familias que incluyan instalaciones de cuidado infantil o acceso a recursos para el cuidado de personas mayores. Fomentar una cultura laboral inclusiva y de apoyo en la que los empleados se sientan cómodos hablando de sus responsabilidades de cuidado fomenta un ambiente que valora y apoya a las mujeres en sus roles como empleadas y cuidadoras.
- Aquí hay algunas consideraciones que lo ayudarán a navegar este equilibrio:

## 2.LEY LABORAL

EMPLOYMENT  
LAW



La UE ha implementado varias directivas para proteger los derechos de los trabajadores, incluida la licencia parental, acuerdos laborales flexibles y leyes contra la discriminación. Como empleador, familiarizarse con los derechos laborales y de licencia parental en la Unión Europea (UE) es crucial para comprender las protecciones legales disponibles para las mujeres en el empleo.

<https://picpedia.org/handwriting/e/employment-law.html>



## 2.LEY LABORAL



<https://www.aliem.com/beyond-the-abstract-a-return-to-work-policy-for-new-resident-parents/parental-leave-2/>

- Licencia parental: La UE reconoce la importancia de la licencia parental y ha establecido directivas para brindar a los trabajadores el derecho a tomarse tiempo libre para cuidar de sus hijos. La duración y las regulaciones específicas varían según los estados miembros de la UE, pero la UE establece estándares mínimos. Por ejemplo, la Directiva sobre permiso parental de la UE establece un mínimo de cuatro meses de permiso parental no remunerado por padre, que puede disfrutarse hasta que el niño alcance cierta edad.
- Arreglos de trabajo flexibles: La UE promueve arreglos de trabajo flexibles como un medio para apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal. La Directiva de la UE sobre conciliación de la vida personal y laboral, que entró en vigor en 2019, tiene como objetivo mejorar el acceso a acuerdos laborales flexibles para padres y cuidadores. Incluye disposiciones sobre horarios de trabajo flexibles, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo y otras formas de empleo flexible. Los estados miembros están obligados a implementar estas medidas en su legislación nacional.

## 2.LEY LABORAL



<https://workingprogress.oowsection.org/2014/06/23/do-maternity-leave-policies-hurt-mothers/>

- Leyes contra la discriminación: la UE ha implementado leyes contra la discriminación para proteger a los empleados de la discriminación por diversos motivos, incluidos el género, la paternidad y las responsabilidades familiares. La Directiva sobre igualdad de trato de la UE prohíbe la discriminación directa e indirecta en el empleo por estos motivos. Esto significa que los empleadores no pueden tratar a los empleados de manera menos favorable debido a sus responsabilidades de cuidado y deben garantizar la igualdad de oportunidades para el avance y la progresión profesional.
- Protección de la maternidad: los estados miembros de la UE cuentan con regulaciones específicas para proteger a las empleadas embarazadas y a las nuevas madres. La Directiva sobre trabajadoras embarazadas de la UE establece licencia de maternidad, remuneración por maternidad, protección contra el despido durante el embarazo y la licencia de maternidad, y el derecho a regresar al mismo puesto o a un puesto equivalente después de la licencia de maternidad. Estas protecciones garantizan que las mujeres puedan tomarse tiempo libre para cuidar a sus recién nacidos sin temor a perder sus empleos o sufrir consecuencias adversas.

## 2.LEY LABORAL



- Iniciativas de conciliación de la vida personal y laboral: la UE ha estado promoviendo activamente iniciativas de conciliación de la vida personal y laboral para ayudar a los empleados a gestionar sus responsabilidades profesionales y de cuidados. Estas iniciativas incluyen promover la igualdad de género, mejorar el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad, fomentar el intercambio de responsabilidades de cuidado entre los padres y crear un entorno de trabajo inclusivo y de apoyo.
- Se sugiere que consulte las leyes y regulaciones laborales específicas de su país dentro de la UE. La legislación nacional puede proporcionar protecciones y derechos adicionales más allá de los estándares mínimos establecidos por las directivas de la UE. Es recomendable revisar los contratos de trabajo, el manual del empleado y consultar con las autoridades pertinentes o expertos legales para obtener orientación específica para su situación.

# 3. DISPOSICIONES DE TRABAJO FLEXIBLES



La UE promueve el equilibrio entre la vida laboral y personal a través de medidas como el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, los horarios flexibles y el trabajo compartido. Los acuerdos de trabajo flexibles pueden ser fundamentales para lograr un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. A continuación se presentan algunos puntos clave a considerar al discutir los acuerdos laborales con los empleados.

<https://www.peplematters.in/news/life-at-work/88-of-indian-workforce-prefer-to-have-flexibility-of-working-from-home-study-26515>

# 3. DISPOSICIONES DE TRABAJO FLEXIBLES



<https://www.workingmums.co.uk/advertise-part-time-job/>

- Trabajo a tiempo parcial: esto permite a los empleados trabajar menos horas que el horario estándar de tiempo completo. El trabajo a tiempo parcial puede proporcionar más flexibilidad tanto al empleado como a los empleadores
- Teletrabajo: El teletrabajo, también conocido como trabajo remoto o teletrabajo, permite trabajar desde un lugar distinto al entorno de oficina tradicional. La UE reconoce los beneficios del teletrabajo para promover el equilibrio entre la vida laboral y personal. Reduce el tiempo de desplazamiento.

# 3. DISPOSICIONES DE TRABAJO FLEXIBLES



- Horarios flexibles: Los horarios flexibles brindan tanto al empleador como al empleado más control sobre cuándo se puede realizar el trabajo.
- Trabajo compartido: el trabajo compartido implica que dos o más empleados dividan las responsabilidades de un puesto de tiempo completo. Este acuerdo le permite a uno compartir un rol con otro colega, dividiendo la carga de trabajo y las responsabilidades entre ustedes.

<https://www.marketingg1.com/job-sharing/>

# 3. DISPOSICIONES DE TRABAJO FLEXIBLES



<https://www.lawtendo.com/blogs/legal-rights-of-employees>

- Derechos legales: familiarícese con los derechos y obligaciones legales relacionados con los acuerdos laborales flexibles en su país dentro de la UE. Los estados miembros de la UE pueden tener leyes y regulaciones específicas sobre el trabajo flexible, incluido el derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexible y las obligaciones de los empleadores de considerar dichas solicitudes. Comprenda los procedimientos y requisitos para solicitar opciones de trabajo flexibles y asegúrese de cumplir con los plazos aplicables.

# 3. DISPOSICIONES DE TRABAJO FLEXIBLES



<https://www.insperity.com/blog/improve-employee-performance/>

- Rendimiento y productividad: cuando hable sobre acuerdos de trabajo flexibles con su empleado, enfatice cómo estos acuerdos pueden afectar positivamente su rendimiento y productividad. Resalta cómo tener un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal puede contribuir al bienestar general, la satisfacción laboral y la motivación.
- Recuerda que es fundamental mantener una comunicación clara, cumplir con tus obligaciones laborales y encontrar formas de gestionar eficazmente tu tiempo y tus tareas.



# 4. PERMISO PARENTAL



La licencia parental es un aspecto importante del equilibrio entre la vida laboral y personal de los cuidadores en la Unión Europea (UE). Los estados miembros de la UE suelen ofrecer derechos de licencia parental tanto para las madres como para los padres. Familiarícese con las regulaciones específicas de su país, incluida la duración, los criterios de elegibilidad y las disposiciones de pago.

Aquí hay algunos puntos para desarrollar:

<https://indoeuropean.eu/how-maternity-leave-parental-leave-are-guaranteed-in-poland/>

# 4. PERMISO PARENTAL



- Algunos estados miembros de la UE han introducido sistemas de licencia parental compartida, que permiten a los padres dividir el derecho a la licencia entre ellos. Esto promueve una mayor participación de los padres o de los padres no biológicos en las responsabilidades de cuidado y fomenta una distribución más equitativa de las obligaciones parentales. Investigue la disponibilidad y las disposiciones de la licencia parental compartida en su país para explorar esta opción.

<https://leman.ie/parental-leave-entitlements-on-the-rise/>

# 4. PERMISO PARENTAL



<https://www.nytimes.com/article/asking-for-parental-leave-guide.html>

- Duración y elegibilidad: Los estados miembros de la UE tienen diferentes regulaciones con respecto a la duración y los criterios de elegibilidad para la licencia parental. Es fundamental familiarizarse con las normas específicas aplicables en su país. Generalmente, la licencia parental está disponible tanto para las madres como para los padres, lo que les permite tomarse un tiempo libre para cuidar a sus hijos. Los criterios de elegibilidad pueden incluir requisitos tales como la duración mínima del empleo o la edad del niño.
- Disposiciones de pago: los estados miembros de la UE difieren en las disposiciones de pago para la licencia parental. Algunos países ofrecen un pago total o parcial durante el período de licencia, mientras que otros pueden ofrecer licencia no remunerada. Comprender las disposiciones de pago en su país le ayudará a planificar sus finanzas durante el período de licencia parental. Además, algunos empleadores pueden ofrecer beneficios adicionales o complementos para mejorar el apoyo financiero durante la licencia parental. Consulte con su empleador y las autoridades nacionales para obtener detalles específicos.

# 4. PERMISO PARENTAL

## THE BEST COUNTRIES IN EUROPE FOR NEW PARENTS



Sorted by total parental leave allowed, allowance leave in days as a % of 100%.

#	Country	Allowance Leave	#	Country	Allowance Leave
1	Bermuda	742	15	Finland	251
2	Latvia	542	16	Spain	244
3	Lithuania	422	17	Hungary	221
4	Sweden	411	18	Poland	201
5	United Kingdom	371	19	Czech Republic	191
6	Denmark	351	20	Denmark	181
7	Bulgaria	311	21	Belgium	161
8	Austria	271	22	France	151
9	Czech Republic	247	23	Netherlands	141
10	Norway & Luxembourg	231	24	Belgium	131
11	Italy	211	25	Turkey	121
12	Germany	201	26	Malta	111
13	Croatia	191	27	Malta	101
14	Canada	181	28	Malta	91
15	Portugal	161	29	Cyprus	71
			30	Ireland	51

European countries were ranked on the basis of their parental leave allowance, including the amount of leave and the percentage of the total allowance. The data is based on the most recent available data and is subject to change. The data is based on the most recent available data and is subject to change.

- Una de las principales ventajas del permiso parental en la UE es que ofrece el compromiso del empleado de volver a trabajar. Los empleados tienen derecho a volver a su puesto anterior o a un puesto similar después del período de licencia. Esta protección garantiza que los cuidadores puedan tomarse un tiempo libre para cumplir con sus responsabilidades de cuidado sin temor a perder su trabajo o sufrir consecuencias adversas.

# 4. PERMISO PARENTAL



- Planifique y comunique su intención de tomar el permiso parental a su empleador con mucha antelación. Muchos estados miembros de la UE exigen que los empleados notifiquen a sus empleadores su intención de tomar el permiso parental dentro de un plazo específico. Al discutir sus planes con su empleado, puede coordinar los arreglos laborales, garantizar una transición sin problemas y mantener una comunicación abierta con respecto a su regreso al trabajo.

<https://www.troophr.com/blog/why-you-should-build-an-inclusive-parental-leave-policy>

# 5. ACCESO A CUIDADO INFANTIL PARA EMPLEADOS



- Investigue la disponibilidad de servicios de cuidado infantil que se puedan ofrecer a sus empleados en su área local. La UE anima a los estados miembros a ofrecer opciones de cuidado infantil asequibles y accesibles, que puedan ayudarle a equilibrar el trabajo y las responsabilidades de cuidado. Investigue diferentes tipos de guarderías, subsidios o vales que puedan estar disponibles para satisfacer sus necesidades. Estos pueden incluir guarderías, guarderías, centros preescolares o niñeras.
- Subsidios y avales gubernamentales: los estados miembros de la UE a menudo otorgan subsidios o vales para ayudar a las familias a acceder a los servicios de cuidado infantil. Estas ayudas financieras tienen como objetivo hacer que el cuidado infantil sea más asequible y accesible. Investigue los subsidios o vales específicos disponibles en su país y determine si es elegible para recibirlos. Consulte con agencias gubernamentales locales, servicios sociales u organismos reguladores de cuidado infantil para recopilar información precisa sobre el proceso de solicitud y los requisitos.

<https://www.acaciahill.com.au/2013/01/06/childcare-options/>

# 8.ACTIVIDADES

**Nombre de la actividad:** " Exploración del equilibrio entre la vida personal y laboral para las empleadas "

Esta actividad no solo proporcionará a los empleadores información valiosa sobre los desafíos que enfrentan las empleadas para conciliar la vida personal y laboral, sino que también las capacitará para tomar medidas concretas hacia la creación de un entorno de trabajo más inclusivo y solidario.



Esta foto de autor desconocido tiene licencia [CC BY-NC](#)

El objetivo de esta actividad es ayudar a los empleadores a comprender mejor el escenario de conciliación entre la vida personal y laboral de las empleadas dentro de su organización. Al facilitar debates abiertos y recopilar comentarios, los empleadores pueden identificar áreas potenciales de mejora e implementar políticas y prácticas que respalden un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal de las mujeres.

# 8.ACTIVIDADES

## Pautas para la actividad 1

### Título de la actividad: Explorando el equilibrio entre la vida personal y laboral para las empleadas

Temas cubiertos: el escenario de equilibrio entre el trabajo y la vida personal para las empleadas dentro de su organización, áreas potenciales de mejora e implementación de políticas y prácticas que respalden un equilibrio entre el trabajo y la vida personal más saludable para las mujeres.

Habilidades adquiridas: información valiosa sobre los desafíos que enfrentan las empleadas para equilibrar la vida personal y laboral, pero también empoderar a estas para tomar medidas concretas hacia la creación de un entorno de trabajo más inclusivo y solidario.

Duración Aproximadamente 1,5 a 2 horas

Lugar para facilitar un debate abierto donde los participantes puedan compartir sus experiencias y observaciones sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral de las empleadas.

Requisitos:

Pizarra o rotafolio

Marcadores

Notas adhesivas y bolígrafos

Diapositivas de presentación (opcional)



# 8. ACTIVIDADES

## Contenido de la actividad 1

### Nombre de la actividad: Exploración del equilibrio entre la vida personal y laboral para las empleadas

#### 1. Introducción (15 minutos):

Comience la sesión dando la bienvenida a todos los participantes y presentando el propósito de la actividad.

Comparta una breve descripción general de la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente para las empleadas, y su impacto en el bienestar y la productividad de los empleados.

#### 2. Intercambio de datos (15 minutos):

Si están disponibles, presente datos o estadísticas relevantes sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral dentro de la organización. Esto podría incluir tasas de rotación, encuestas de satisfacción de los empleados o cualquier otra información relevante.

# 8.ACTIVIDADES

## Contenido de la actividad 1

### Nombre de la actividad: Exploración del equilibrio entre la vida personal y laboral para las empleadas

#### 3.Discusión abierta (30 minutos):

Facilite una discusión abierta donde los participantes puedan compartir sus experiencias y observaciones sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal de las empleadas.

Anime a los participantes a discutir los desafíos y oportunidades que hayan notado dentro de la organización.

#### 4.Sesión de lluvia de ideas (20 minutos):

Divida a los participantes en grupos pequeños y proporciónelos notas adhesivas y marcadores. Pida a cada grupo que realice una lluvia de ideas y soluciones para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de las empleadas. Anímelos a pensar de forma creativa y práctica.

# 8.ACTIVIDADES

## Contenido de la actividad 1

**Nombre de la actividad: Exploración del equilibrio entre la vida personal y laboral para las empleadas**

**5. Presentación grupal (20 minutos):**

Haga que cada grupo presente sus ideas y soluciones a todo el grupo.

Utilice una pizarra o un rotafolio para enumerar estas ideas y sugerencias para que todos las vean.

**6 . Discusión y Priorización (20 minutos):**

Participar en una discusión grupal para evaluar y priorizar las ideas y soluciones presentadas. Discuta la viabilidad y el impacto potencial de cada sugerencia.

# 8. ACTIVIDADES

## Contenido de la actividad 1

### Nombre de la actividad: Exploración del equilibrio entre la vida personal y laboral para las empleadas

#### 7. Planificación de acción (15 minutos):

Con base en las ideas y soluciones priorizadas, oriente a los participantes en el desarrollo de un plan de acción.

Asigne personas o equipos responsables para cada elemento de acción y establezca plazos para su implementación.

#### 8. Recopilación de comentarios (10 minutos):

Proporcione a los participantes un formulario de comentarios para recopilar sus opiniones sobre la sesión.

Solicite cualquier información o sugerencia adicional que puedan tener.

# 8. ACTIVIDADES

## Contenido de la actividad 1

**Nombre de la actividad: Exploración del equilibrio entre la vida personal y laboral para las empleadas**

**9. Palabras finales (5 minutos):**

Concluya la actividad agradeciendo a los participantes por sus valiosos aportes y compromiso para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de las empleadas.

Comparta los próximos pasos para implementar el plan de acción y mantenerse involucrado en esta importante iniciativa.

**10. Seguimiento (en curso):**

Mantenga abiertas las líneas de comunicación con los empleados para realizar un seguimiento del progreso y realizar los ajustes necesarios.

Programa sesiones periódicas de seguimiento para evaluar el impacto de los cambios implementados y realizar más mejoras.

Esta actividad no solo proporcionará a los empleadores información valiosa sobre los desafíos que enfrentan las empleadas para conciliar la vida personal y laboral, sino que también las capacitará para tomar medidas concretas hacia la creación de un entorno de trabajo más inclusivo y solidario.

# ACTIVIDAD 2

Mira los siguientes vídeos y lee más.

- <https://www.youtube.com/watch?v=4DMf8XrMO7w>
- <https://www.youtube.com/watch?v=fiWob5X1rho>
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>
- [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_864986/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_864986/lang-en/index.htm)
- [https://coface-eu.org/wp-content/uploads/2022/10/COFACEAssessment\\_WLBDirective\\_2022.pdf](https://coface-eu.org/wp-content/uploads/2022/10/COFACEAssessment_WLBDirective_2022.pdf)

# RESUMEN

El módulo tiene como objetivo dotar a los empleadores de estrategias para ayudar a las mujeres a equilibrar el trabajo y el cuidado de personas, reconociendo que las mujeres en la UE suelen asumir una mayor parte de las responsabilidades de cuidado de niños y ancianos.

Dado que el 80% del cuidado de los niños recae en las mujeres y aproximadamente el 65% de las mujeres participan en la fuerza laboral, la necesidad de dicho apoyo es clara. Las mujeres, en promedio, también realizan casi el doble de trabajo de cuidados no remunerado en comparación con los hombres. Este módulo se ha centrado en:

- Comprender cómo equilibrar el trabajo y el cuidado de manera efectiva.
- Reconocimiento de derechos legales relacionados con el permiso parental.
- Explorar acuerdos de trabajo flexibles para adaptarse a las necesidades de cuidado.
- Identificar servicios de cuidado infantil accesibles.
- Construir redes de apoyo dentro de la familia y la comunidad para compartir responsabilidades de cuidado.
- Al adoptar estas estrategias, los empleadores pueden ayudar a las mujeres a tener éxito como profesionales y como cuidadoras, fomentando un enfoque más equitativo y equilibrado de la dinámica entre el trabajo y la vida.

# CONCLUSIÓN

- Recuerde consultar las fuentes oficiales del gobierno, las leyes laborales y las políticas específicas de su país para garantizar información precisa y actualizada sobre los derechos de licencia parental.
- Comprender las regulaciones que rodean la licencia parental en su estado miembro de la UE le permite tomar decisiones informadas, planificar de manera efectiva sus responsabilidades de cuidado y mantener la seguridad laboral durante su tiempo fuera del trabajo.
- Recuerde que el equilibrio entre la vida personal y laboral es un viaje personal, y lo que funciona para una persona puede no funcionar para otra.
- Es esencial evaluar las circunstancias, preferencias y recursos disponibles únicos de su entidad para encontrar el equilibrio adecuado para usted.
- Utilizar los sistemas de apoyo y los recursos disponibles en la UE para ayudar a los empleadores a afrontar los desafíos del empleo del personal.



# REFERENCIAS

Eurostat: ( <https://ec.europa.eu/eurostat>

Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE): ( <https://eige.europa.eu> )

Comisión Europea: ( <https://ec.europa.eu> ).

Parlamento Europeo: ( <https://europarl.europa.eu> )

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos): ( <https://www.oecd.org> )

(Eurofound): ( <https://eurofound.europa.eu> )



Siga con nosotros:



[Cerrar la brecha de género en el lugar de trabajo moderno](#)

Financiado por la Unión Europea. Sin embargo, los puntos de vista y opiniones expresados son únicamente los de los autores y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o la Agencia Ejecutiva Europea en Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser consideradas responsables de ello.

NÚMERO DE PROYECTO 2022-1-ES01-KA220-ADU-000086221



**Co-funded by  
the European Union**