Introducción

Programa formativo: Equilibrio entre el cuidado y el trabajo

Las responsabilidades de cuidado siguen siendo un reto para millones de mujeres en Europa, lo que aumenta las diferencias de género en el mercado laboral. Esto significa que las personas que se dedican a los cuidados informales (aquellas que prestan cuidados no remunerados a familiares o parientes que lo necesitan), en su mayoría mujeres, a menudo tienen que interrumpir su carrera profesional, optar por un empleo a tiempo parcial o abandonar el mercado laboral, lo que contribuye a las disparidades de género y a la escasez tanto de mano de obra como de competencias. La probabilidad de abandonar el mercado laboral debido a las responsabilidades de cuidado conlleva una pérdida salarial. Esta reducción salarial se traduce posteriormente en pensiones más bajas y en mayores dificultades para cubrir los gastos asociados a los cuidados de larga duración cuando estos cuidadores informales necesitan ellos mismos cuidados.

Reconociendo estos retos, la Unión Europea introdujo en 2019 la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar (Directiva (UE) 2019/1158), en la que se anima a los Estados miembros a reforzar el apoyo a las personas cuidadoras mediante medidas como los permisos para cuidadores, la flexibilidad laboral y la mejora de las prácticas en el lugar de trabajo. A pesar de estos avances, siguen existiendo importantes disparidades, especialmente en la distribución de las responsabilidades de cuidados no remunerados entre hombres y mujeres.

En este contexto, se creó el proyecto CareDivide —«Reducir la brecha de género en los cuidados informales de larga duración» (https://caredivide.eu/)— para hacer frente a las desigualdades estructurales inherentes a los cuidados informales, especialmente en relación con el cuidado de familiares mayores, que perpetúan la desigualdad de género en el mercado laboral. Centrándose en la intersección entre el cuidado y el empleo, CareDivide busca promover una inclusión más justa de las personas cuidadoras y desafiar las barreras culturales e institucionales que obstaculizan la igualdad de género. Más concretamente, las actividades del proyecto, que se llevan a cabo en Rumanía, Chipre, Grecia, España e Italia, tienen como objetivo:

1. Mejorar la comprensión de la brecha de género en los cuidados informales a largo plazo y aumentar la disponibilidad de buenas prácticas, herramientas y recursos para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.
2. Sensibilizar y desarrollar las capacidades de los empleadores, los directivos y el personal de recursos humanos sobre cómo aplicar condiciones y prácticas de trabajo flexibles, fomentando la inclusión equitativa de las personas cuidadoras en el mercado laboral.

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

3. Promover la adopción y la aplicación efectiva de marcos jurídicos y políticos nacionales y de la UE para apoyar la igualdad de género en los cuidados informales de larga duración y abogar por reformas políticas.
4. Cuestionar los estereotipos de género y las percepciones tradicionales, tanto en la sociedad como en los medios de comunicación, que perpetúan la brecha de género en el ámbito de los cuidados.
5. Sensibilizar a la opinión pública sobre la existencia de la brecha de género en el cuidado, los obstáculos y dificultades a los que se enfrentan las personas cuidadoras y el impacto de las responsabilidades de cuidado en la igualdad de género.

Esto se logrará mediante las siguientes actividades principales:

- Mapeo de la situación actual de los cuidados informales de larga duración y recopilación de recursos, buenas prácticas y herramientas para promover la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Programa de capacitación y sensibilización para 500 empleadores, directivos, personal de recursos humanos y especialistas en RR. HH.
- Campañas de promoción, elaboración de recomendaciones políticas y organización de mesas redondas con múltiples partes interesadas para 75 responsables políticos y decisores.
- Sesiones informativas para 100 profesionales de los medios de comunicación tradicionales y en línea sobre cómo evitar los estereotipos de género y promover una representación diversa en los medios.
- Campañas y eventos de difusión y sensibilización.

Como parte de este proyecto, se ha elaborado el presente Programa formativo para desarrollar la capacidad de los empleadores, directivos y profesionales de recursos humanos. Ofrece orientación sobre cómo diseñar y aplicar condiciones y prácticas de trabajo flexibles que respondan a las realidades del cuidado de personas dependientes. Al dotar a las organizaciones de herramientas prácticas y estrategias basadas en datos empíricos, el programa tiene por objeto fomentar lugares de trabajo inclusivos, equitativos y que apoyen a los empleados con responsabilidades de cuidado.

Es importante destacar que el presente documento también pretende ser una herramienta de facilitación para los formadores. Ofrece orientación estructurada, temas de debate y ejercicios prácticos que pueden utilizarse en talleres o sesiones de formación. De este modo, ayuda a los formadores a ofrecer experiencias de aprendizaje impactantes que sensibilizan, refuerzan las prácticas en el lugar de trabajo y promueven la igualdad de género en el cuidado de otras personas.

Más allá de su aplicación inmediata, el Programa formativo sirve como un recurso más amplio para promover la igualdad de género y fortalecer la resiliencia en el mercado laboral. Ofrece información sobre el impacto del cuidado informal en el empleo, la salud y la estabilidad económica, al tiempo que destaca las vías para que las organizaciones adapten sus políticas y prácticas. De este modo, proporciona un recurso para avanzar gradualmente en la lucha contra la brecha de género en los cuidados de larga duración y promover prácticas laborales que sean inclusivas y respondan a las realidades del cuidado.

Grupos destinatarios

Este Programa formativo y sensibilización está diseñado específicamente para empleadores, directivos y personal de recursos humanos, y les proporciona los conocimientos, las herramientas y las estrategias necesarios para fomentar prácticas inclusivas en el lugar de trabajo que apoyen a los empleados con responsabilidades de cuidado. Al centrarse en los responsables directos de las políticas laborales y la gestión del personal, el programa tiene como objetivo generar un cambio significativo a nivel organizativo.

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

Al mismo tiempo, el programa adopta un enfoque intersectorial, involucrando a una gama más amplia de partes interesadas de los sectores público y privado para garantizar un impacto a múltiples niveles:

- *Grupo destinatario principal:* empleadores, directivos, personal de recursos humanos y especialistas en recursos humanos, que desempeñan un papel fundamental en la configuración de la cultura laboral y la aplicación de modalidades de trabajo flexibles.
- *Grupo destinatario secundario:* responsables políticos de las autoridades públicas que trabajan en materia de igualdad de género, empleo y cuidados formales a largo plazo; ONG/ Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) e interlocutores sociales activos en los ámbitos de los derechos de la mujer, el empleo y los servicios para personas mayores; y otros actores comprometidos con la promoción de la igualdad de género y el apoyo a las personas cuidadoras.

Módulos formativos

Este programa formativo consta de tres módulos que, en conjunto, ofrecen una exploración exhaustiva del cuidado informal y su impacto en el empleo, la igualdad de género y las prácticas laborales. Cada módulo se basa en el anterior, ofreciendo un recorrido de aprendizaje progresivo que pasa del reconocimiento a los marcos políticos, la sensibilización y el cambio cultural.

- *Módulo 1: Reconocer y apoyar a las personas que se dedican a los cuidados informales:* El primer módulo sienta las bases aclarando la distinción entre cuidados formales e informales dentro de los sistemas europeos de cuidados de larga duración. Destaca la creciente dependencia de los cuidados informales (cuidadores no remunerados), determinada por tendencias demográficas como el envejecimiento de la población y el aumento de las necesidades de cuidados. El módulo explora los profundos efectos de los cuidados en el empleo, la salud, el bienestar emocional y la estabilidad económica, al tiempo que presenta formas en que el mercado laboral puede responder. Se presta atención a las medidas en el lugar de trabajo, como los acuerdos flexibles, las políticas de permisos y las prácticas de reconocimiento, junto con estrategias que empoderan a las personas cuidadoras mediante la formación y el desarrollo de habilidades.
- *Módulo 2: Conciliación de la vida laboral y familiar: marco nacional y adaptación en el lugar de trabajo:* El segundo módulo sitúa el cuidado de personas en un contexto político más amplio. Presenta la Directiva de la UE sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y examina cómo se han aplicado sus disposiciones en los países socios, entre ellos Grecia, España, Italia, Chipre y Rumanía. Al comparar los enfoques nacionales, el módulo destaca tanto los puntos fuertes como las limitaciones a la hora de conciliar las responsabilidades

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

laborales y asistenciales. También muestra ejemplos de buenas prácticas a nivel nacional y empresarial, ilustrando cómo los marcos políticos pueden traducirse en estrategias en el lugar de trabajo que promuevan la flexibilidad, la inclusión y el apoyo a los empleados con responsabilidades de cuidado.

- Módulo 3: Sensibilización sobre la brecha de género en el cuidado de personas y sus efectos en la conciliación de la vida laboral y familiar: El último módulo se centra en las dimensiones culturales e institucionales del cuidado de personas. Examina cómo las expectativas en torno al cuidado están determinadas por las normas sociales y los factores psicológicos, y cómo estos contribuyen a las persistentes disparidades de género tanto en el cuidado formal como en el informal. El módulo destaca las consecuencias de esta brecha para el empleo, la progresión profesional y la seguridad económica de las mujeres. También presenta herramientas prácticas para el cambio, como el desarrollo de habilidades sociales como la empatía, la comunicación y la resiliencia, así como soluciones digitales que permiten un trabajo flexible y mejoran la productividad. Al combinar la sensibilización con estrategias prácticas, este módulo anima a los empleadores, los responsables políticos, las ONG y los interlocutores sociales a fomentar culturas laborales inclusivas, equitativas y sensibles a las realidades del cuidado.

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].

Co-funded by the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them. [Project Number: 101191097].