



Prácticas amigables con la familia en el lugar de trabajo

Una propuesta de UNICEF para promover el cuidado cariñoso y sensible de la niñez en tiempos del Covid-19, con los colaboradores del sector privado.



La importancia de los primeros años



Durante los primeros años de vida, y en particular desde el embarazo hasta los 3 años, los niños y niñas necesitan una buena salud, nutrición adecuada, protección, una atención receptiva y oportunidades de aprendizaje temprano para que su cerebro se desarrolle correctamente.

Los progresos recientes en el campo de la neurociencia aportan nuevos datos sobre el desarrollo cerebral durante esta etapa de la vida. Gracias a ello, sabemos que, primeramente, el cerebro de los bebés forma nuevas conexiones a una velocidad asombrosa, más de 1 millón cada segundo, un ritmo que nunca más se repite¹. Los genes y las experiencias que viven los niños y las niñas influyen en esas conexiones, concretamente, en una buena nutrición, protección, aprendizaje temprano a través de la comunicación, el juego y la atención receptiva de los cuidadores².

Cerca de 200 millones de niños en el mundo no alcanzan a obtener un desarrollo pleno debido a los factores de la pobreza, la mala alimentación, una salud deficiente y la falta de atención y estímulos adecuados². Esta falta de atención tiene consecuencias en la salud, la felicidad y las capacidades para desarrollarse de las personas adultas en los ámbitos económicos y social.

El cuidado cariñoso y sensible se refiere a una serie de acciones basadas en investigaciones y evidencias que proponen la protección integral de las niñas y niños de los efectos de la adversidad, de parte de los padres, madres y cuidadores.



El cuidado cariñoso y sensible incorpora acciones que promueven la alimentación adecuada, el acceso a salud, el cuidado receptivo y sensible, la protección a los niños y niñas y el aprendizaje temprano.

Debido a la cuarentena determinada para paliar los efectos de la pandemia del Covid-19, la población entera se vio afectada, sobre todo con el cierre de las escuelas y los centros educativos, además del colapso del sistema de salud. En ese sentido, los niños y niñas fueron afectados de manera más directa, poniendo en riesgo su bienestar.

¹ UNICEF "Desarrollo de la primera infancia". <https://www.unicef.org/es/development-de-la-first-infancy>
² Center on the Developing Child Harvard University

La primera infancia en Bolivia



Bolivia ha ido mejorando en sus índices de Desarrollo Humano durante la última década, sin embargo, se han profundizado las brechas de desigualdad, lo que incide directamente en las condiciones de vida de los niños y niñas. La migración del campo a zonas periurbanas de las ciudades y el

cambio climático también han contribuido de manera importante a este fenómeno³.

A continuación, se muestran algunos indicadores clave que reflejan la situación de la infancia en Bolivia:



La tasa de mortalidad infantil es de **24 por 1.000 nacidos vivos**, 10 puntos por encima del promedio de América Latina y el Caribe⁴.



Solamente el **5% de niños y niñas menores de 5 años** cuentan con carnet de identidad⁵.



En 2018 la Defensoría de la Niñez y de la adolescencia reportaron **70.000 denuncias** relacionadas a algún tipo de violencia o abuso de niños, niñas y adolescentes⁶.



En Bolivia la Desnutrición Crónica en niños y niñas menores de 5 años en 2008 **llegaba a 27%**, ese porcentaje **se redujo a 16%** manteniéndose estancada en los últimos años⁷.



Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) en Bolivia en el 2012, **un 67% de los niños y niñas menores de 5 años** tenían acceso a servicios de aprendizaje temprano⁸.



8 % de niños y niñas en el país tenían sobrepeso en el 2018, una cifra elevada que está a la par de los países Chile, Paraguay y Argentina, según Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)⁹.



20.8% de niños y niñas viven en condiciones de extrema pobreza en Bolivia, según la Unidad de Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE 2016)¹⁰.

Los datos mencionados muestran que es necesario tomar acciones para garantizar el bienestar de la infancia en Bolivia. Las empresas pueden y deben contribuir a ponerle fin a esa situación promoviendo el cuidado cariñoso y sensible, además de una alimentación

adecuada, centros de cuidado infantil, capacitaciones y sensibilización, para que de manera coordinada con los colaboradores se cuente con un contexto adecuado para la crianza de los infantes.

³ PNUD, "Informe de Desarrollo Humano", Bolivia, 2019.

⁴ Unidad de Análisis de Políticas Sociales y Económicas (UDAPE), Bolivia, 2018.

⁵ Servicio General de Identificación Personal (SEGIP), Bolivia, 2015.

⁶ Defensoría de la Niñez y Adolescencia, Bolivia, 2018.

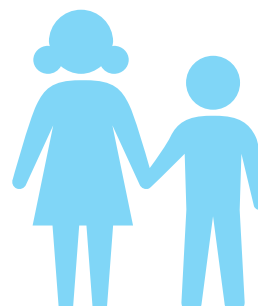
⁷ Encuesta de Demografía y Salud. (EDSA), Bolivia, 2016.

⁸ Instituto Nacional de Estadística, Bolivia, 2012.

⁹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2018.

¹⁰ UDAPE, "La Política Social en Bolivia", Bolivia, 2016.

Impactos del Covid-19 en la primera infancia



El Covid-19, declarado como una pandemia por la Organización Mundial de la Salud, se ha convertido en un gran desafío para toda la sociedad en el mundo, especialmente en países en desarrollo, donde predominan las brechas de desigualdad¹¹. Muchos de sus efectos ya se están evidenciando y hay muchos otros que lo harán a mediano y largo plazo.

La emergencia sanitaria identificó, desde su inicio, a las personas mayores de 60 años y aquellas con enfermedades de base como las más vulnerables al Covid-19. Si bien la niñez no es el foco principal de atención, la experiencia de otras pandemias y emergencias muestra que los niños y niñas son el principal grupo afectado por los efectos e impactos de la situación, los mismos que se mencionan a continuación:



Los ingresos de las familias, especialmente de las más vulnerables, se están viendo afectados drásticamente, lo que está influyendo negativamente en el acceso de las familias a los alimentos, afectando la nutrición de las niñas y los niños.



La pandemia está generando una amplia demanda al sector salud debilitando el acceso a los servicios fundamentales dirigidos a la niñez, como las inmunizaciones, el control del crecimiento y desarrollo o la atención a las enfermedades prevalentes de la infancia. Este hecho genera un alto riesgo para la reaparición de enfermedades.



El confinamiento ha generado incremento de las tareas domésticas que sumadas al trabajo en casa, genera estrés a los padres y madres, por lo que las niñas y los niños resultan ser desatendidos, disminuyendo sus oportunidades de desarrollo o incrementando el número de accidentes en el hogar, entre otros efectos.



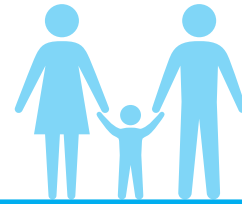
Las familias que han perdido su trabajo sufren los efectos negativos, inicialmente económicos y luego una afectación duradera en su salud mental. Los altos niveles de estrés en el hogar pueden provocar un incremento de violencia familiar, en muchos casos expresados como disciplina violenta. Las familias que no han perdido el trabajo y deben volver progresivamente a sus labores, experimentan otros efectos que se relacionan sobre todo con el temor de dejar su casa y descuidar a sus niños o niñas.



La suspensión de los servicios de educación en todos los niveles tendrá un efecto directo negativo en los niños y las niñas en su desarrollo, su capacidad cognitiva y de socialización. Su salud mental se verá afectada al alejarlos de su rutina y exponerlos a situaciones de estrés, lo que los hace más vulnerables. Las alternativas virtuales de enseñanza pondrán en evidencia las desigualdades, con familias sin capacidad financiera o de conocimiento para asumir ese cambio, en este caso en lo relacionado a lo digital.

¹¹ Banco Mundial. “Informe de Coronavirus”, 2020.

¿Por qué invertir en políticas amigables para las familias es una ganancia para todas las mujeres, las empresas y la economía?



Las políticas amigables para las familias, buscan promover en la niñez, el cuidado integral:

Es bueno para las EMPRESAS:

- **Aumentan la retención y el compromiso de los colaboradores¹²** y permiten el desarrollo de la carrera (especialmente para las mujeres) mejoran la productividad y la moral; hacen que las empresas sean más competitivas y atraigan talento.
- **Mejoran la imagen de marca y acercan a las empresas** a los estándares globales de sostenibilidad.
- **Reducen la rotación de personal**, el ausentismo y los costos de reclutamiento y capacitación¹³.
- **Aumentan la probabilidad de que las mujeres vuelvan a trabajar después de la licencia de maternidad**, reduciendo así la brecha salarial de género, mejorando la paridad de género y la economía general.

Es bueno para NIÑOS y NIÑAS:

- **Mejoran del estado de salud de los niños y niñas**, quienes tienen más probabilidad de alimentarse por leche materna y recibir inmunizaciones, tener mejor desarrollo y menor probabilidad de muerte¹⁴.
- **Fortalece el vínculo afectivo**, porque los padres y las madres están un periodo importante de su desarrollo.
- **Los niños y niñas con mayor protección y lactancia materna sufren menos** de enfermedades y tienen mejor desarrollo y oportunidades de aprendizaje.

Es bueno para las MUJERES:

- **La licencia de maternidad prolongada** está asociada con mejora de la salud física y mental de madres durante el post parto¹⁵.

- **Permite a las mujeres mantener su participación en el empleo remunerado**, contribuyendo así financieramente a sus familias, economías y empresas.

Bueno para la ECONOMÍA:

- **Estas políticas también estimulan el crecimiento económico** y el PIB del país.
- **El permiso parental remunerado incrementa la participación productiva de las mujeres en la economía**, y en algunos casos es más beneficioso para el progreso económico, en tiempos de desarrollo y crisis, en comparación con otras políticas como bonificaciones en efectivo, gastos de infraestructura y otros.

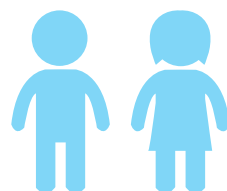
¹² Attabay, Efe, Moreno, Gonzalo, "Global trends in guaranteeing breastfeeding breaks at work", 2015.

¹³ Brito, Pía R., et al., "Nurturing care: Promoting Early Childhood Development", Lancet, 2017.

¹⁴ Nandi, Arijit, et al., "Increased duration of paid maternity leave lowers infant mortality in low income countries", 2016.

¹⁵ Aitken, Zoe, Garret et al., "The maternal Health Outcomes of Paid Maternity Leave", 2015.

¿Que están haciendo las empresas por la niñez en Bolivia?



El sector privado es un motor económico fundamental para América Latina y el Caribe. Las grandes, medianas y pequeñas compañías son vitales para el desarrollo social de la región.

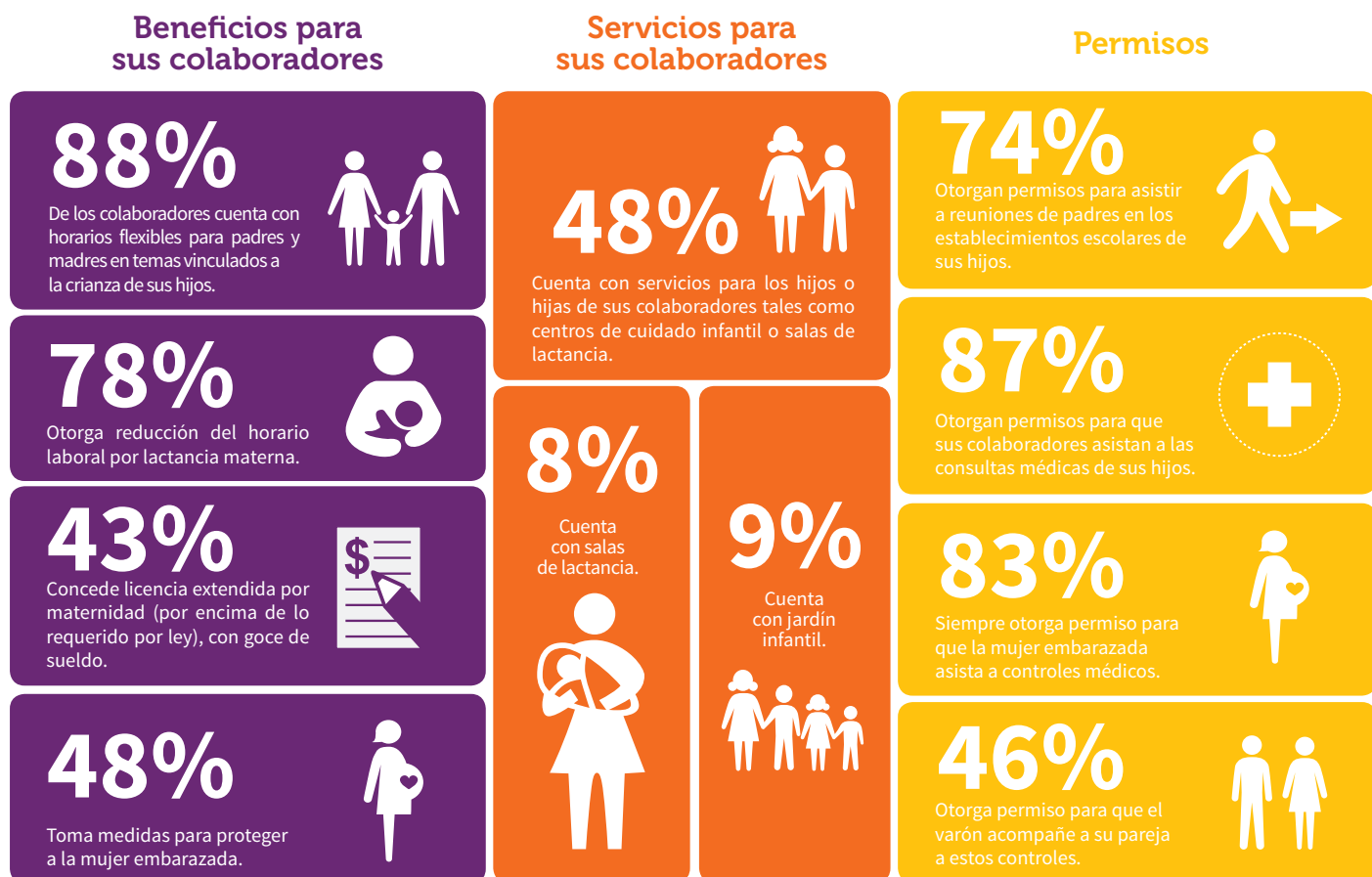
Ante esta realidad, es necesario comprender el impacto que todas las operaciones, relaciones y actividades empresariales tienen sobre los derechos de niños y niñas¹⁶.

Muchas empresas en Bolivia reconocen su enorme potencial y capacidad para respetar, promover y proteger los derechos de los niños y niñas. Están conscientes de que este importante segmento de la población, muchas veces desatendido y en situación de vulnerabilidad,

guarda estrecha relación con su quehacer diario siendo inevitable que, sin importar su rubro o tamaño, impacten en sus vidas de modo directo o indirecto¹⁷.

El 78% de empresas consultadas de un universo de 173, otorgan reducción del horario laboral para las madres para facilitar la lactancia materna. En el otro extremo, solo un 8% de las empresas tienen instaladas salas de lactancia materna y un 9% cuentan con espacio de cuidado infantil¹⁸.

A continuación, se resumen los resultados importantes del estudio:



¹⁶ Perceval, María Cristina, ex Directora Regional de UNICEF para América Latina y el Caribe.

¹⁷ Ramírez Mesec, Rafael, Represente de UNICEF, Bolivia, 2019.

¹⁸ UNICEF, "Qué están haciendo las empresas por la niñez en Bolivia", Bolivia, 2019.

El rol del sector privado en la promoción de políticas amigables para la familia en el contexto del Covid-19



Los gobiernos, la sociedad civil, las familias y los propios padres y madres tienen una función muy importante en el desarrollo de la Primera Infancia, sin embargo, el rol facilitador del sector privado es fundamental, sobre todo en los sistemas de protección social.

La conciliación de la vida laboral y familiar representa un gran desafío principalmente para las mujeres colaboradoras que son madres. Muchos padres y muchas madres necesitan más tiempo y apoyo para dar una mejor atención a sus hijos e hijas mientras están trabajando, y cuando no encuentran ese equilibrio, su misma dedicación al trabajo se ve afectada. Existe evidencia de la relación positiva entre compromiso y productividad de los colaboradores con la existencia de políticas y/o prácticas de apoyo al trabajador y a su familia. Por el contrario, culturas organizacionales empresariales con alto grado de formalidad y jerarquía muestran menos compromiso laboral y menos bienestar familiar¹⁹.

En ese marco, las empresas tienen una importante oportunidad para promover políticas y/o prácticas amigables para las familias que generen un ambiente de trabajo orientado a su bienestar. Esto puede lograrse desde acciones simples como otorgar reconocimientos

a los colaboradores hasta políticas basadas en el diálogo social, en las legislaciones laborales nacionales y en las normas internacionales del trabajo. **De esta manera, las empresas podrían:**

- **Promover políticas de apoyo a la madre y/o padre** con horarios flexibles que ayuden a consolidar el vínculo madre/padre-hijo (a) durante los primeros años de vida.
- **Otorgar licencias por maternidad/paternidad** más allá de lo establecido por ley.
- **Establecer pausas durante la jornada laboral** para la lactancia o reducción de la jornada laboral, especialmente para madres y padres que tienen niños en periodo de lactancia.
- **Apoyo a los padres y madres en opciones seguras y apropiadas** para el cuidado de los niños y niñas, que puede incluir espacios físicos de cuidado u otras alternativas seguras de cuidado.
- **Establecer subsidios** para que los colaboradores tengan acceso a seguro sanitario, de desempleo o incapacidad laboral.

¹⁹ Figueroa, "Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida", 2008.

De acuerdo con la modalidad de trabajo y la cultura organizacional, puede ser un desafío implementar este tipo de prácticas, pero es importante continuar la búsqueda de alternativas que posibiliten un mayor bienestar y equilibrio trabajo/vida personal a los distintos grupos que conforman la organización.

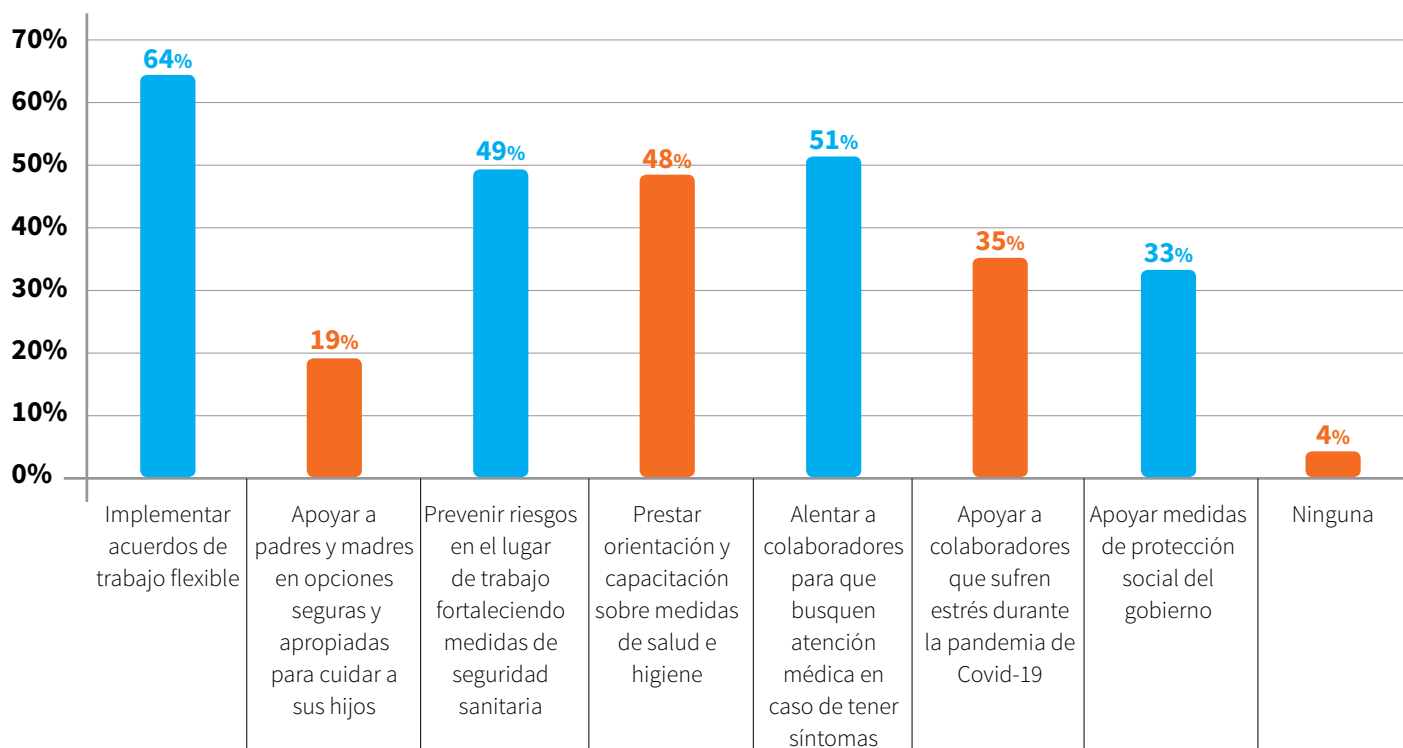
A partir de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19 muchas empresas retomaron sus actividades sin orientación específica de cómo gestionar su negocio y encarar el retorno de su plantel de colaboradores en esta situación tan compleja.

La pandemia ha movido a las empresas y sus colaboradores a ingresar a un estado de interdependencia empresa-trabajador que requiere

mecanismos de comunicación permanente y de establecimiento de prioridades donde el trabajador y su familia se vuelven un aspecto determinante, parte fundamental del capital social de la empresa.

Parte del rol de protección social de la empresa deberá ser el precautelar la seguridad del trabajador promoviendo medidas de bioseguridad e higiene en el trabajo, negociar medidas de flexibilidad laboral que incluye el trabajo a distancia, adoptar medidas que alienten a los colaboradores a solicitar atención médica adecuada, y ayudarles a enfrentar el estrés. Una encuesta rápida en línea a empresas en la región mostró los siguientes resultados a la pregunta medidas tomadas por la organización actualmente²⁰.

Gráfico1: Medidas tomadas por las empresas actualmente



Fuente:

²⁰ Webinar “Conversatorio empresarial: Teletrabajo, adaptación del lugar de trabajo y apoyo a padres y madres en tiempos de Covid-19”, abril 2020.

Propuesta de prácticas amigables con la familia en el lugar de trabajo en tiempos de pandemia por el Covid-19



En el marco de los principios empresariales y respondiendo a las necesidades de los colaboradores en esta etapa de pandemia, UNICEF propone la implementación de 3 iniciativas que pueden abordarse de manera conjunta o paulatina. Para cada una de

ellas se ha desarrollado un paquete de materiales y herramientas que la empresa podrá utilizar, sin costo alguno, y así poner en marcha acciones que beneficien a corto y a mediano plazo a sus colaboradores y a la propia empresa:

INICIATIVA	GUÍA 1 ESPACIOS SEGUROS Y ACUERDOS FLEXIBLES PARA LA CONTINUIDAD DE LA LACTANCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO	GUÍA 2 GUÍA SOBRE PARENTALIDAD POSITIVA (Apoyo a padres, madres y cuidadores que son colaboradores en empresas, para afrontar el estrés)	GUÍA 3 APOYO A LOS PADRES Y MADRES EN OPCIONES SEGUROS Y APROPIADAS PARA EL CUIDADO DE LOS NIÑOS Y NIÑAS (espacios y tiempos de aprendizaje seguros)
OBJETIVO	Busca fomentar la continuidad de la lactancia materna de la mujer trabajadora que retorna a su fuente laboral generando las condiciones de seguridad e higiene adecuadas que aseguren la salud del niño o niña y el bienestar de la madre.	Promover prácticas de cuidado y bienestar personal (manejo de estrés) para colaboradores que están a cargo del cuidado de niños pequeños, que les permitan estar presentes y responder adecuadamente a las necesidades de niños y niñas.	Facilitar opciones seguras y apropiadas para el cuidado de los niños y niñas a través de la organización en el lugar de trabajo y/o en colaboración con proveedores externos de atención infantil.

© Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) en Bolivia.

PRÁCTICAS AMIGABLES CON LA FAMILIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Supervisión de contenido y metodología: **Adriana Ayala**, Oficial de Educación, **Carolina Linares**, Especialista Alianzas y RSE, UNICEF Bolivia y **Adriana Zurita**, Especialista en Marketing.

Desarrollo de contenidos: Consorcio conformado por Cámara Nacional de Industrias (CNI), Programa de Coordinación en Salud Integral (PROCOSI) y el Consejo de Salud Rural Andino (CSRA).

Edición, diagramación de contenido e impresión: SATVA SRL

Se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos aquí publicados, siempre que no se modifique no utilicen con fines comerciales y se otorgue el debido crédito.

La utilización de este material no implica la existencia de un acuerdo de colaboración entre la empresa o entidad y UNICEF.

**Septiembre 2020
La Paz – Bolivia**

UNICEF Bolivia

www.unicef.org/bolivia

lapaz@unicef.org

Síguenos en:



unicef 

para cada niño