

Grupos de Aprendizaje
entre Pares:

Igualdad de Género

**REPORTE DE
ACTIVIDADES
2024**



**FORWARD
FASTER**

Introducción

Los **Grupos de Aprendizaje entre Pares del Pacto Global de las Naciones Unidas** se establecen como un espacio seguro y enriquecedor para que las empresas compartan sus mejores prácticas y los retos que enfrentan en temas críticos de sostenibilidad. Este modelo fomenta un aprendizaje colaborativo entre profesionales de ideas afines, al tiempo que ofrece acceso a líderes de la industria y oportunidades únicas de networking.

Este informe detalla los resultados y aprendizajes de un grupo de aprendizaje de **Igualdad de Género**, realizado en 2024, en el que participaron personas integrantes de 18 empresas a través de cinco sesiones diseñadas para abordar la igualdad de género en el ámbito laboral desde el énfasis específico de las políticas de cuidados.

Objetivo del grupo de aprendizaje

El objetivo principal de este grupo de aprendizaje fue promover la igualdad de género en el ámbito laboral, enfocándose particularmente en las políticas y estrategias de cuidado laboral. Los objetivos específicos se enfocaron en:

- Que las personas participantes comprendieran las acciones que se están realizando en sus centros de trabajo en materia de igualdad de género, así como la importancia de las políticas de cuidados en el entorno laboral.
- Profundizar el entendimiento sobre la economía del cuidado, incluyendo temas como la división sexual del trabajo, el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, la sobrecarga de cuidados y el derecho al cuidado.
- Que las personas participantes definieran qué políticas o estrategias podrían implementarse en sus propias empresas para promover los cuidados, y que desarrollaran planes de acción para llevarlas a cabo.

Metodología

La metodología del **grupo de aprendizaje** se basó en un enfoque que contempló los siguientes elementos:

- **Enfoque participativo:** Se fomentó la participación activa de las personas participantes a través de dinámicas, debates, trabajo en grupo y presentaciones.
- **Aprendizaje práctico:** Se buscó la aplicación de los conceptos aprendidos a la realidad de las empresas a través de la elaboración de planes de acción y la generación de compromisos.
- **Uso de herramientas digitales:** Se utilizaron herramientas como Mentimeter para facilitar la participación, la interacción y la visualización de ideas.

Dado que **Pacto Global México** decidió enfocar este grupo de aprendizaje en las políticas de cuidados, la metodología adoptada se diseñó para proporcionar a las personas participantes un entendimiento profundo y práctico de este tema. Conceptualmente, el enfoque inicial consistió en compartir los fundamentos de la economía del cuidado, un marco clave para comprender cómo las responsabilidades de cuidado se distribuyen de manera desigual entre hombres y mujeres y cómo esto impacta en las dinámicas laborales y sociales.

Posteriormente, las sesiones se centraron en aterrizar estos conceptos en el diseño e implementación de políticas de cuidado en el ámbito laboral. En este sentido, se utilizó un esquema progresivo que incluyó:

1. **Presentación de conceptos y datos clave:** Se introdujeron los principios básicos de la economía del cuidado, con un enfoque en cómo las dinámicas actuales perpetúan desigualdades y afectan la inclusión laboral. También se presentaron datos sobre el contexto mexicano que visibilizan la desigualdad en materia del uso del tiempo de hombres y mujeres.
2. **Definición de políticas de cuidado en el ámbito laboral:** Se definió qué se entiende por políticas de cuidado y se clasificaron en diferentes categorías. A partir de lo anterior se invitó a las personas participantes a explicar qué políticas sí se implementan en sus centros de trabajo.
3. **Análisis de casos prácticos:** Se revisaron ejemplos reales de empresas que han adoptado políticas de cuidado exitosas en América Latina, Estados Unidos y Europa, destacando sus logros y los desafíos enfrentados.

Se realizaron cinco sesiones, con una duración de 1.5 horas cada una. La primera y la última se llevaron a cabo de forma presencial y el resto de forma virtual. En la primera sesión se solicitó a las personas participantes llenar una sencilla evaluación de conocimientos, la cual se levantó nuevamente al finalizar la última sesión. Esto con el objetivo de medir de forma muy sencilla los conocimientos adquiridos. Además, en cada una de las sesiones, al finalizar, se solicitó a las personas participantes llenar una breve encuesta de satisfacción que permitió recabar percepciones e ideas para fortalecer las sesiones.

Empresas participantes

Número	Grupo de Igualdad de Género
1	Cemex
2	Gigante
3	Nemak
4	Grupo Base
5	Femsa
6	KPMG
7	Jaguar EP
8	Accenture
9	Coppel
10	Alsea
11	Santander
12	Grupo Libera
13	Grupo Salinas
14	Sigma
15	PetStar
16	Gentera
17	Metlife

Descripción de Actividades

Sesión 1: Comprensión

- **Bienvenida y presentación:** Se da la bienvenida a las personas participantes y se presenta el objetivo del grupo de aprendizaje y las dinámicas de las sesiones.
- **Ronda de presentaciones:** Las personas participantes se presentan y comparten sus expectativas para el grupo.
- **Diálogo abierto:** Se discute sobre los avances y retos en materia de igualdad de género en las empresas, utilizando el marco de referencia de los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs).
- **Presentación:** Se introduce la importancia de las políticas de cuidados en el ámbito laboral, presentando datos sobre el uso del tiempo y las desigualdades asociadas a la sobrecarga de cuidados.

Sesión 2: Abriendo la Conversación

- **Bienvenida y dinámica inicial:** Se utiliza Mentimeter para explorar el significado personal del cuidado.
- **Reflexión:** Se utiliza un video para guiar una reflexión sobre el cuidado y su relación con el ámbito laboral.
- **Presentación:** Se profundiza en el concepto de la economía del cuidado, incluyendo la división sexual del trabajo, el trabajo de cuidados remunerado y no remunerado, la sobrecarga de cuidados y el derecho al cuidado.
- **Presentación:** Se presenta el Convenio 156 de la OIT y su importancia para el ámbito laboral. La presentación la lideró una experta de la OIT México.
- **Reflexión:** Se fomenta una reflexión sobre el Convenio 156 y su relevancia para las empresas.

Sesión 3: Políticas Laborales de Cuidados en las Empresas

- **Bienvenida y dinámica inicial:** Se utiliza Mentimeter para explorar el significado de un empleo compatible con el cuidado.
- **Presentación:** Se presentan diferentes tipos de políticas o estrategias laborales en materia de cuidado en el sector privado, incluyendo licencias, lactancia, espacios de cuidado infantil, flexibilización laboral y desconexión laboral.
- **Estudios de caso:** Se analizan los casos de Patagonia Estados Unidos y Nestlé, reflexionando sobre las políticas o estrategias implementadas en estas empresas y los retos para su implementación.

Sesión 4: Planificando

- **Bienvenida y dinámica inicial:** Se utiliza Mentimeter para que las personas participantes compartan qué política o estrategia de cuidados les gustaría tener en su empresa.
- **Repaso:** Se repasan las políticas y estrategias vistas en la sesión anterior.
- **Dinámica:** Las personas participantes explican dónde está actualmente su empresa en materia de políticas de cuidados y hacia dónde se pueden encaminar esfuerzos.

Sesión 5: Compromiso

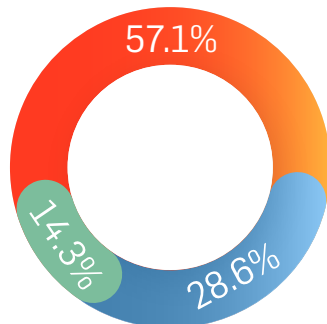
- **Dinámica inicial:** Las personas participantes comparten qué política de cuidados de su empresa consideran una buena práctica.
- **Presentación:** Se destaca la importancia de monitorear, evaluar y reportar las políticas o estrategias de cuidados, haciendo una conexión con la NOM-035.
- **Presentación:** Se explica qué está sucediendo en México con la conversación pública en el tema de cuidados, enfatizando los eventos que sucederán en 2025.
- **Dinámica:** Se fomenta la generación de alianzas para promover los cuidados en la empresa, involucrando diferentes actores como otras empresas, el gobierno, la sociedad civil y organismos internacionales.
- **Reflexión:** Se abre un espacio para la reflexión personal sobre los aprendizajes del grupo y el compromiso individual y empresarial con la promoción del cuidado.

Resultados y logros

En la primera sesión se pidió a las personas participantes llenar un breve cuestionario de conocimientos sobre el tema. A continuación se muestran las preguntas realizadas y los resultados obtenidos:

1. ¿Las políticas laborales de cuidado en las empresas son aquellas que...?

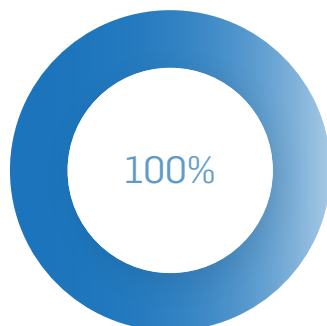
14 respuestas



- ... están hechas para que padres y madres puedan equilibrar el trabajo con el cuidado de sus hijos e hijas?
- ... permiten que las personas atiendan cualquier asunto vinculado a labores de cuidado?
- ... permiten a las personas balancear su vida laboral, familiar y personal?
- Todas las anteriores

2. ¿Las políticas de cuidado laborales deben contemplar el autocuidado?

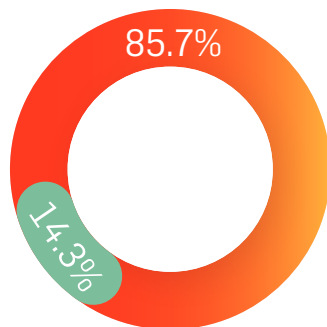
14 respuestas



- Si
- No

3. ¿Qué instituciones son corresponsables de las labores de cuidado?

14 respuestas



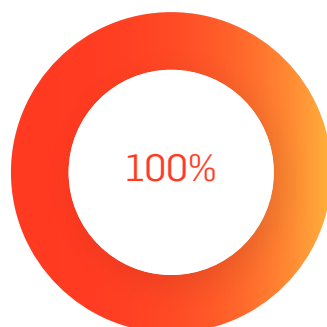
- Las familias y el Estado
- Las empresas y el Estado
- Las empresas y las familias
- Las familias, el Estado, las empresas y la comunidad

Estos resultados iniciales muestran que si bien todas las personas tenían claro que el autocuidado es un elemento importante en las políticas de cuidado, no todas las personas tenían claro que las políticas de cuidados van más allá del tema de maternidad y paternidad e incluyen de manera amplia habla del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. También, es importante resaltar que un porcentaje de las personas (**14.3%**) que respondieron consideraban que únicamente las empresas y Estado son corresponsables de las labores de cuidado.

A continuación se muestra los resultados de estas mismas preguntas realizadas en la sesión final:

1. ¿Las políticas laborales de cuidado en las empresas son aquellas que...?

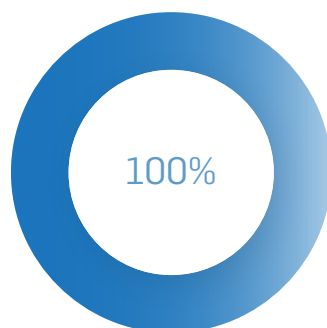
11 respuestas



- ... están hechas para que padres y madres puedan equilibrar el trabajo con el cuidado de sus hijos e hijas?
- ... permiten que las personas atiendan cualquier asunto vinculado a labores de cuidado?
- ... permiten a las personas balancear su vida laboral, familiar y personal?
- Todas las anteriores

2. ¿Las políticas de cuidado laborales deben contemplar el autocuidado?

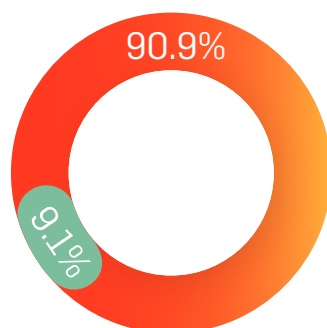
11 respuestas



- Si
- No

3. ¿Qué instituciones son corresponsables de las labores de cuidado?

11 respuestas



- Las familias y el Estado
- Las empresas y el Estado
- Las empresas y las familias
- Las familias, el Estado, las empresas y la comunidad

Estos resultados finales muestran que las personas participantes entendieron con mayor claridad el alcance de las políticas de cuidado dentro de una empresa y se aprecia una evolución en la percepción sobre las instituciones corresponsable, ya que incrementó el porcentaje de personas que contestaron que las familias, el Estado, las empresas y la comunidad son corresponsables del cuidado.

Retos y aprendizajes

El principal reto detectado fue que las empresas participantes tenían diferentes niveles de avance en materia de políticas de cuidado, es decir, mientras algunas ya tienen varios años implementando algunas políticas en esta materia, había otras que nunca han implementado políticas en este sentido. Por esta razón, algunas personas, particularmente aquellas que forman parte de empresas con mayor avance en el tema pudieron haber sentido que lo que estaban aprendiendo era muy básico o repetitivo.

Otro reto importante fue que muchas empresas tienen políticas implementadas pero a las que no necesariamente reconocen como políticas de cuidados, por lo que resultó útil definir con mucha claridad el marco conceptual.

Finalmente, se detectaron dos aprendizajes. El primero es que hace falta que las empresas compartan buenas prácticas vinculadas a la igualdad de género y, en este caso concreto, a las políticas de cuidados. Varias empresas implementan políticas y estrategias que podrían ser retomadas por otras empresas como buenas prácticas. El segundo es que las políticas de cuidado que pueden implementar las empresas varían fuertemente entre lo que se puede hacer a nivel corporativo y a nivel operativo, ya que en las áreas operativas las necesidades de las personas trabajadoras varían dependiendo del tipo de labores que realizan.

Conclusiones y recomendaciones

El **Grupo de Aprendizaje de Igualdad de Género** demostró ser efectivo para fomentar el diálogo, compartir buenas prácticas y promover la construcción de conocimientos en temas complejos como las políticas de cuidado y la igualdad de género. También es importante resaltar que la interacción entre empresas de diferentes niveles de avance permitió enriquecer las discusiones y generar aprendizajes significativos. No obstante, los diferentes niveles de implementación de políticas de cuidado entre las empresas participantes evidenció la necesidad de un enfoque diferenciado, adaptable a las capacidades y necesidades de cada organización.

Los resultados de satisfacción y los comentarios recibidos confirman que las personas participantes valoraron la experiencia, destacando la calidad del contenido y el ambiente de confianza creado. Sin embargo, persisten oportunidades de mejora en la profundidad de los casos prácticos y el acceso a materiales que puedan revisar. Este es un reto grande porque actualmente todavía existe poca información compilada en informes o en otro tipo de documentos sobre las políticas de cuidados.

A manera de recomendación para futuros **Grupos de Aprendizaje de Igualdad de Género**, será importante tomar en cuenta lo siguiente:

Fomentar dinámicas que permitan a las empresas que tienen más avance en la implementación de políticas de cuidados compartir sus experiencias y que éstas sean de utilidad para empresas que tienen menor avance.

Incluir más ejemplos concretos y detallados de políticas exitosas en diferentes industrias y regiones. También se podrían invitar a representantes de empresas destacadas de **Grupos de Aprendizaje** previos para compartir su experiencia de manera directa.

Impulsar el trabajo colaborativo entre empresas para que puedan compartir y adoptar buenas prácticas, involucrando también a actores clave como el gobierno, organismos internacionales y la sociedad civil.

Realizar actividades de seguimiento posteriores al grupo, como reuniones semestrales o una comunidad de práctica virtual, para fortalecer los aprendizajes y apoyar la implementación de los planes de acción.

Promover que las empresas desarrollen políticas de cuidado diferenciadas según las necesidades de sus empleados, particularmente entre áreas corporativas y operativas.



Pacto Global

Red México

 pactoglobal.org.mx

 Pacto Global de la ONU - Red México

 @pactoglobalmx

 Pacto Global de la ONU - Red México

 @PactoGlobalMx