

SECTOR PRIVADO Y DERECHOS DEL NIÑO.

El rol de las empresas en la promoción de paternidades y maternidades responsables



Dirección y Autoría

Empresas por la infancia

© Empresas por la infancia

Sector privado, Familia y Derechos del Niño: el rol de las empresas en la promoción de maternidades y paternidades responsables.

34 páginas, 21 cm por 29,7 cm

Primera edición, Junio de 2015.

Se autoriza la reproducción total o parcial de los textos aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y no sean utilizados con fines comerciales.

Empresas por la Infancia

contacto@empresasxlainfancia.org / www.empresasxlainfancia.org

Socios de Empresas por la Infancia

Fundación Arcor – www.fundacionarcor.org

Save the Children – www.savethechildren.net

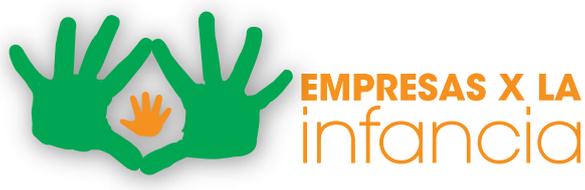
UNICEF – www.unicef.org.ar

Unidad Ejecutora: Unidad Com

unidadcom@unidadcom.com.ar / www.unidadcom.com.ar

Diseño y diagramación

Ana Barbón



PRÓLOGO

Todo niño, niña y adolescente* tiene derecho a cuidados y asistencias especiales tal como lo señala la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y lo reafirma el Preámbulo de la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN). Proporcionar las condiciones adecuadas para que las familias –en tanto grupos fundamentales de la sociedad y actores centrales en el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros y en particular de los niños- puedan asumir con responsabilidad la tarea de acompañar el desarrollo integral de los niños involucra tanto al Estado –en calidad de garante de los derechos del niño- como a todos los demás actores sociales quienes deben colaborar con el pleno ejercicio de los derechos.

Las empresas a través del vínculo que establecen con sus colaboradores, entablan de manera indirecta una relación con los hijos e hijas de estos empleados. Éstas, como actores sociales clave, deben también promover el pleno ejercicio de los derechos de la niñez. Muchas políticas empresariales, pueden de modo intencional o no, amenazar el desarrollo y vida de los niños generando grandes impactos en sus vidas. Es en esta doble perspectiva donde radica la mayor responsabilidad y compromiso de las empresas para proteger los derechos de los niños, convirtiéndolos en una variable fundamental para su gestión.

La RSE ofrece múltiples desafíos respecto al compromiso con la infancia y la adolescencia. Por un lado, es posible identificar una serie de responsabilidades enmarcadas en la normativa nacional e internacional que las empresas deben cumplir y que afectan directamente los derechos de los niños; por el otro, múltiples acciones permiten a las empresas promover de manera voluntaria los derechos de la infancia y la adolescencia o comprometerse con su protección más allá de los estándares mínimos definidos por la ley.

Tal como señala la Observación General N° 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, en el punto veinte sobre el Derecho a la vida, la supervivencia y el desarrollo (artículo 6 de la CDN), las empresas deben proteger y promover el desarrollo integral de los niños a través de, por ejemplo “(...) la introducción de políticas en el lugar de trabajo favorables a la familia. Esas políticas deben tener en cuenta el impacto de las horas de trabajo de los adultos en la supervivencia y el desarrollo del niño en todas las etapas del desarrollo e incluir licencias parentales suficientemente remuneradas”.

En esta misma línea cabe destacar la importancia de los Principios Empresariales y Derechos del Niño, lanzados internacionalmente por el Pacto Global, UNICEF y Save the Children como una guía para el sector empresario. A partir de diez principios se identifican una serie de acciones que todas las empresas deben implementar para respetar y promover los derechos del niño, poniendo de manifiesto el tremendo potencial positivo que tienen las empresas en este sentido.

En este contexto es que desde Empresas por la Infancia sumamos y coordinamos esfuerzos para trabajar junto a las empresas en delinear un documento práctico para impulsar el cumplimiento de esos derechos. Este trabajo busca reflexionar sobre el impacto que la vida laboral de los padres y madres tiene actualmente en la niñez y la adolescencia, fomentando prácticas empresariales que acompañen a los trabajadores en la tarea de velar por el cumplimiento efectivo de los derechos de sus hijos.

*Al sólo efecto de agilizar la lectura y sin perjuicio de la perspectiva de género, se utilizará el término niño para hacer referencia a niños, niñas y adolescentes.

ÍNDICE

Prólogo	3
Capítulo I:Empresas, Público Interno e Infancia: maternidades y paternidades responsables	5
Estado de situación y normativa vigente	6
CIPPEC. Se necesita una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares	8
Observatorio de la Maternidad. Promover la parentalidad desde el mercado de trabajo	9
Capítulo II:El trabajo de consulta	10
Nodos críticos identificados	12
Género	14
Tiempo	15
El desafío PyMes	17
Equidad	17
Viabilidad	18
Tendencias y desafíos futuros	20
Capítulo III:Recomendaciones: la obligación de respetar, el compromiso de promover	21
Qué pueden hacer las empresas en este tema	23
General Motors. Integrar el mundo laboral con la vida familiar: un desafío para las empresas	23
Experiencias prácticas	24
El Jardín de Mimo	24
Telecom. Equilibrio en Acción	25
Empresas por la Infancia	27
¿Quiénes somos?	28
¿Qué hacemos?	29
Aliados	30
Derechos del Niño y Principios empresariales: un marco de referencia	31
Anexo	33
Relevamiento actores	33
Relevamiento herramientas	34

CAPÍTULO I

Empresas, Público Interno e Infancia: paternidades y maternidades responsables





Empresas, Público Interno e Infancia: maternidades y paternidades responsables

La dimensión de la RSE *público interno* incluye todas las acciones que una empresa lleva adelante en relación a sus empleados: prácticas de selección de personal, reclutamiento y promoción de trabajadores; resolución de conflictos; traslado de empleados; salud, seguridad e higiene en el lugar de trabajo, por nombrar sólo algunas de ellas.

Asimismo, en cuanto a los temas de trabajo, son múltiples los focos que pueden recortarse a partir del entrecruzamiento entre esta dimensión y los derechos del niño: protección del empleo joven, prohibición del trabajo infantil, igualdad de género en las oportunidades de desarrollo laboral, entre otros.

En los Principios Empresariales y Derechos del Niño el inciso d) del tercer principio indica la importancia de que las empresas realicen acciones para “proporcionar un empleo digno que apoye a los trabajadores, hombres y mujeres, en su papel de padres y cuidadores”. Entre los ejemplos citados se nombran iniciativas con las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, facilidades para jardines maternos, ayuda para el cuidado a distancia de los hijos de empleados inmigrantes o que trabajan durante períodos fuera de sus ciudades, entre otros.

Desde Empresas por la Infancia hemos definido el foco de *maternidades y paternidades responsables* para abordar esta dimensión. Nos preguntamos acerca de cuáles son las políticas y acciones corporativas que fortalecen el rol de madres y padres entre sus empleados, como así también cuáles lo obstaculizan o dificultan.

A partir de un relevamiento inicial de actores y herramientas de trabajo que abordan, desde diferentes enfoques y perspectivas, el tema de maternidades y paternidades responsables (Ver anexo) ubicamos algunos de los puntos centrales que actualmente componen la agenda en esta materia.

Como resultado general de este proceso identificamos una oportunidad para profundizar el conocimiento respecto del vínculo que estos temas tienen con la infancia desde la perspectiva de derechos del niño. En este informe retomamos los esfuerzos realizados por cada uno de los actores promoviendo la inclusión de esta perspectiva.

Posteriormente, definimos cuatro grupos de interés con los cuales abordar un proceso de consulta sobre el estado de situación del vínculo entre las prácticas empresarias y la condición de madres y padres de los trabajadores:

- Niños, niñas y adolescentes que fueran hijos e hijas de padres y madres que trabajen.
- La red de organizaciones multiplicadoras .
- Sector empresario, especialmente, las áreas de RSE y RRHH.
- Otros referentes de la temática.

Estado de situación y normativa vigente

A partir de los resultados que obtuvimos en nuestra última investigación sobre la Situación de la RSE y la infancia en la Argentina identificamos que:

- Un 49% de las empresas no ofrece descanso por lactancia durante el primer año de vida del bebé tal como estipula la normativa; de este grupo, un 53% ofrece el descanso únicamente por los 6 primeros meses y el 47% restante directamente no ofrece hora de lactancia.
- Un 37% no ofrece los 90 días de licencia por maternidad reglamentarios.
- Un 32% no brinda la licencia extendida para nacimiento de hijos/as con Síndrome de Down.



Estos resultados muestran un primer desafío que antecede las prácticas de responsabilidad social empresarial: el conocimiento y posterior implementación de la normativa vigente. El Estado y las empresas han de unir esfuerzos para mejorar estos datos e incluso para subir los estándares de la legislación actual. En este sentido, la Argentina al ofrecer 12 semanas de licencia por maternidad, se encuentra por debajo de lo sugerido por la OIT en la Recomendación N° 191 sobre la protección de la maternidad (2000) que promueve un mínimo de 18 semanas.

A partir del trabajo con las organizaciones multiplicadoras, se verifican grandes desafíos en las provincias del interior del país. En primer lugar, por la alta presencia de informalidad laboral y el nivel de incumplimiento de la normativa específica en relación al tema, principalmente, por desconocimiento. Por otra parte, se argumenta la necesidad de que aquellas empresas que llevan adelante acciones favorables a la familia lo hagan a partir de las necesidades de los empleados y del contexto.

ALCANCE	NORMATIVA	DETALLE
Internacional	Recomendación OIT (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000	Protección de la salud; Lactancia; Licencias
	Convenio OIT (núm. 183) sobre la protección de la maternidad, 2000	Licencia; Lactancia, Enfermedad; Protección del empleo
Nacional	Ley 20.744 Régimen de Contrato de trabajo	Beneficios sociales: Los reintegros documentados con comprobantes de gastos de jardín maternal, que utilicen los trabajadores con hijos de hasta seis (6) años de edad cuando la empresa no contare con esas instalaciones; La provisión de útiles escolares y guardapolvos para los hijos del trabajador, otorgados al inicio del período escolar; De la protección de la maternidad: Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo; Despido por causa del embarazo. Presunción; Descansos diarios de lactancia.
	Ley 21.824 Modifica Régimen de Contrato de Trabajo - Maternidad	Sustituye el artículo 177 original de la Ley 20.744. - Licencia por maternidad de 45 días anterior y 45 días posterior al parto, con la posibilidad de reducir la licencia anterior, que en tal caso no podrá ser inferior a los 30 días. El personal femenino tiene derecho a solicitar una extensión de la licencia por un período de entre 3 y 6 meses.
	Ley 24.716 Amplía Régimen de Contrato de Trabajo - Licencias de madres con hijos con Síndrome de Down	Genera una excedencia especial para las madres de hijos/as con Síndrome de Down.
	Ley 24.714 Régimen de asignaciones familiares	Asignaciones familiares
	Ley 25.674 Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las condiciones laborales	Indica el porcentaje de participación femenina en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales.



Se necesita una nueva ley nacional de licencias por maternidad, paternidad y familiares

Fabián Repetto, Director de Protección Social y Gala Díaz Langou, Coordinadora del Programa de Protección Social de CIPPEC



Las licencias por maternidad, paternidad y familiares forman parte del conjunto de derechos que tienen los trabajadores, contribuyen al desarrollo infantil, previenen la discriminación por género de las mujeres en el mercado laboral y pueden generar una división más justa de los roles al interior del hogar. Sin embargo, en la Argentina existe una amplia heterogeneidad en los tres tipos de licencias y sólo la mitad de los trabajadores/as están cubiertos.

Las licencias maternas, paternas y familiares deben garantizar el derecho de todos los niños y niñas de estar acompañados por su madre y padre en distintos momentos de su vida. En la Argentina existe una amplia heterogeneidad en los tres tipos de licencias y solo el 50,4% de las trabajadoras y el 49% de los trabajadores están cubiertos en la actualidad. Los niños y niñas de la Argentina reciben, desde su primera infancia, un trato discriminatorio según la inserción de sus padres en el mercado laboral. Esta inequidad de origen incide en todo el ciclo de vida de la persona, porque afecta su desarrollo (básico y superior).

Se requiere una ley nacional que regule las licencias para todos los trabajadores y trabajadoras. Hubo dos intentos de aprobar esta ley; y, en noviembre de 2013, había 45 proyectos de ley sobre licencias (de maternidad, paternidad y familiares) presentados en las dos cámaras del Congreso de la Nación por 96 legisladores/as.

CIPPEC propone 10 consideraciones que una nueva ley nacional de licencias debería tener en cuenta:

- 1. Universalismo:** las licencias deben alcanzar a todos los trabajadores/as (incluyendo a los informales), dado que todos los niños/as tienen derecho a ser cuidados por sus padres.
- 2. Garantía de piso común:** 98 días de licencia por maternidad y 10 días por paternidad por debajo de la OIT.
- 3. Robustecimiento de la licencia familiar:** 90 días de licencia familiar utilizados indistintamente por el padre o la madre en el primer año de vida.
- 4. Flexibilidad en la licencia familiar y centros de cuidado** para promover lactancia materna exclusiva en los primeros seis meses de vida.
- 5. Licencias familiares en caso de discapacidad** para las condiciones con mayor dependencia.
- 6. Concepción del cuidado como trabajo**, que implique que la ley presente un esquema de contribución a la seguridad social durante el período de licencia.
- 7. Visión integral de cuidados, paternidad y maternidad**, promoviendo la creación de nuevos y el fortalecimiento de los actuales centros de cuidado infantil.
- 8. Igualación de derechos entre padres y madres biológicos y adoptivos**, equiparando sus licencias.
- 9. Articulación con otras políticas**, por ejemplo, la extensión de la jornada escolar.
- 10.** Contener un capítulo específico de **sostenibilidad financiera**.

CIPPEC estimó el costo de estas propuestas en cuatro escenarios (disponible en www.cippec.org) que muestran la posibilidad de avanzar de manera gradual hacia las reformas.

Existe, desde lo político, un amplio consenso entre los actores clave sobre la necesidad de avanzar en una nueva regulación de las licencias por maternidad, paternidad y familiares. Este consenso incluye a todos los actores relevantes que serían necesarios para formar una coalición que promueva efectivamente la sanción de una nueva ley nacional y su posterior implementación. Es fundamental concretar los debates actuales en cambios normativos sostenibles, que amplíen los derechos en los tres tipos de licencias aquí presentados. Sería esto un nuevo hito en la ampliación de derechos sociales y laborales para una Argentina más igualitaria.



Promover la parentalidad desde el mercado de trabajo

Carina Lupica, Directora Ejecutiva y Académica del Observatorio de la Maternidad



La parentalidad o las responsabilidades parentales son las capacidades prácticas y las funciones propias de las madres y los padres para cuidar, proteger, educar y asegurar el sano desarrollo de sus hijos. Tradicionalmente, dichas funciones han sido desempeñadas principalmente por las madres. Sin embargo, en la actualidad muchos hombres han incrementado su participación en el cuidado dentro del hogar debido a la mayor conciencia de la trascendencia de la paternidad activa o comprometida con el destino y desarrollo personal de los hijos y a la inserción laboral de la mayoría de las madres.

Actualmente, el 60,6% de las madres en la Argentina participan en el mercado de trabajo y, en promedio, con sus ingresos aportan a la par de sus cónyuges al sostenimiento económico de sus hogares. Entonces, ¿quién cuida a los hijos mientras ambos cónyuges trabajan de manera remunerada fuera de sus casas? ¿Qué derechos tienen garantizados en la legislación laboral los trabajadores para hacer frente a sus obligaciones familiares?

Los marcos legales de protección de la maternidad en el trabajo y las medidas de corresponsabilidad de los cuidados brindan tiempo para que los trabajadores puedan ejercer el cuidado de sus familiares, a través de licencias remuneradas y no remuneradas.

En este país, la legislación laboral presenta algunas limitaciones. En primer lugar, las disposiciones legales regulan exclusivamente el trabajo de la población asalariada que está registrada, por lo cual una proporción importante de trabajadores ocupados queda sin poder gozar de los derechos mínimos al cuidado; porque se desempeñan en el sector informal, en pequeñas empresas, como cuentapropistas o patrones, o porque se trata de trabajadores familiares no remunerados.

Segundo, la normativa laboral se centra en demandas de tiempo de cuidado muy limitadas y relacionadas con la protección de la madre trabajadora en el período de gestación, parto, puerperio y lactancia sin considerar el cuidado de los niños más grandes, adultos mayores, personas enfermas o aquellas con necesidades especiales. Además, la duración de licencia por maternidad que establece la Ley de Contrato de Trabajo (12 semanas de duración) es inferior a la establecida en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (14 semanas de duración como mínimo) y la percepción monetaria durante ese período es considerada una asignación familiar y no un salario.

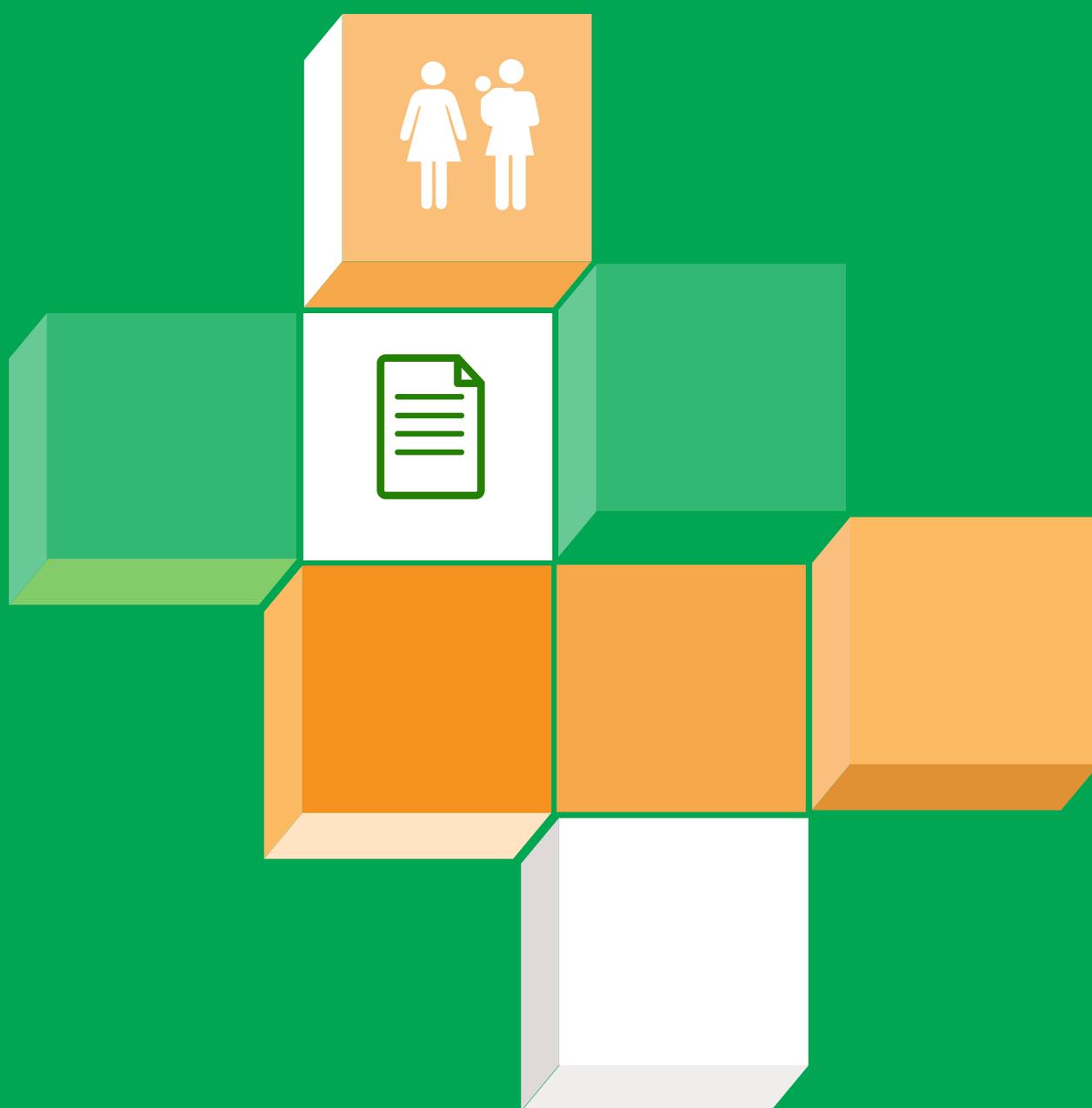
En tercer término, salvo la licencia por paternidad, que es muy acotada en nuestro país (varía entre 2 y 5 días), son escasas las disposiciones que fomentan la corresponsabilidad paterna en el cuidado de los hijos.

Para revertir esa situación, algunos países (Cuba y Chile en América Latina) han incorporado en su normativa laboral los permisos o **licencias parentales**, es decir, períodos de tiempo posteriores a la licencia por maternidad y paternidad, durante los cuales un trabajador o una trabajadora puede ausentarse de su puesto de trabajo con reserva de él por nacimiento, adopción o tutela de un hijo para su cuidado, lo que garantiza la disponibilidad de tiempo y dinero para cumplir con las responsabilidades familiares.

Los permisos parentales son una herramienta útil pero no suficientes por sí mismos para avanzar hacia la superación del viejo modelo “hombre proveedor y mujer cuidadora”. Para que el cuidado sea una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres es necesario complementar las modificaciones normativas con acciones de sensibilización en las empresas y en la sociedad para fomentar una nueva percepción del padre trabajador ante los compromisos familiares y garantizar el derecho de los hijos a ser cuidados por sus madres y padres.

CAPÍTULO II

El trabajo de consulta





El proceso de consulta

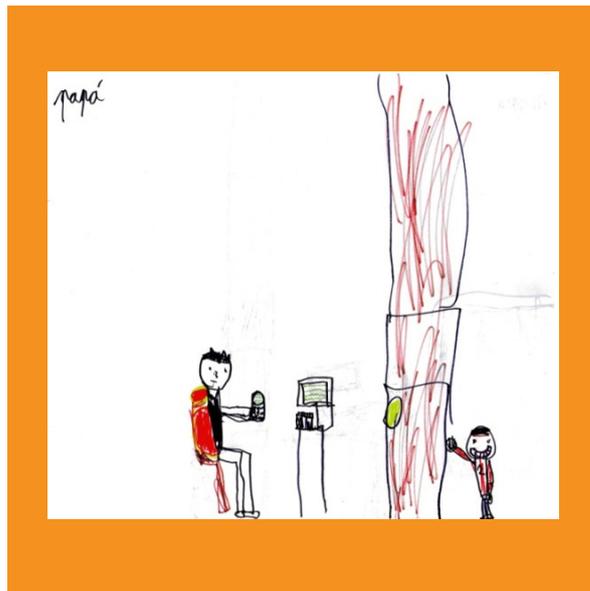
Talleres de reflexión con niños, niñas y adolescentes.

Incluir la voz de los niños, niñas y adolescentes en aquellos procesos que los involucran constituye un pilar en el enfoque de derechos. Es por ello, que decidimos realizar un trabajo de consulta con niños que tuvieran padres y madres trabajadores para conocer sus puntos de vista, sensaciones y reflexiones al respecto.

Se generaron dos espacios de trabajo-recreativo entre junio y julio del 2013, coordinados por especialistas; uno con niños y niñas de entre 8 y 10 años, otro con adolescentes de entre 13 y 15 años.

En ambos casos, a partir de diferentes dinámicas, el objetivo fue relevar:

- Las percepciones que los chicos tienen respecto de la forma en la que los trabajos de sus madres y padres impactan en sus vidas;
- Sus ideas respecto de cómo podrían potenciarse buenos impactos y evitarse malos.



Taller de multiplicadores

Nuestro segundo desafío se orientó a trabajar contenidos teórico-prácticos junto a las organizaciones multiplicadoras y referentes del tema en un encuentro realizado los días 30 y 31 de julio del 2013 en el Centro de Información de las Naciones Unidas (CINU).

Durante el encuentro, se compartió el marco regulatorio actual de las relaciones laborales que involucran a la infancia, reflexionando acerca del impacto que tienen las acciones de público interno en los Derechos del Niño y las oportunidades de trabajo que se observan en materia de RSE.

Mesas de trabajo con el sector empresario

Se realizaron dos mesas de trabajo: una en la ciudad de Posadas, Misiones, el 26 de septiembre y otra en la ciudad de San Martín de los Andes, Neuquén, el 20 de noviembre. Las jornadas fueron convocadas por el Grupo Sustentable NEA (GSNEA), área de Responsabilidad Social de la Asociación Civil Grupo Solidario, y Empresas Amigas de Neuquén, respectivamente. En total participaron más de 40 empresarios.



Entrevistas en profundidad

Se realizaron 14 entrevistas en profundidad a referentes, tanto del sector empresario –Áreas de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Empresaria – como del ámbito público, académico y medios de comunicación.

Encuesta virtual

A través de las organizaciones multiplicadoras, se convocó al sector empresario a responder un cuestionario virtual de cuatro preguntas cerradas -tres de ellas de tipo escalar- con el objetivo de analizar su percepción respecto de la importancia y la viabilidad de algunas prácticas de RSE-I. Participaron de la encuesta más de veinte empresarios de las provincias de Mendoza, Santa Fe y Entre Ríos.

JUNTO A LOS MULTIPLICADORES



Nodos críticos identificados

La interacción habitual entre la esfera privada-doméstica y la pública-laboral de las personas se ha visto afectada en las últimas décadas como resultado del cambio de paradigma en relación a la concepción de familia y la incorporación de las mujeres en el mercado laboral (OIT-PNUD, 2013).

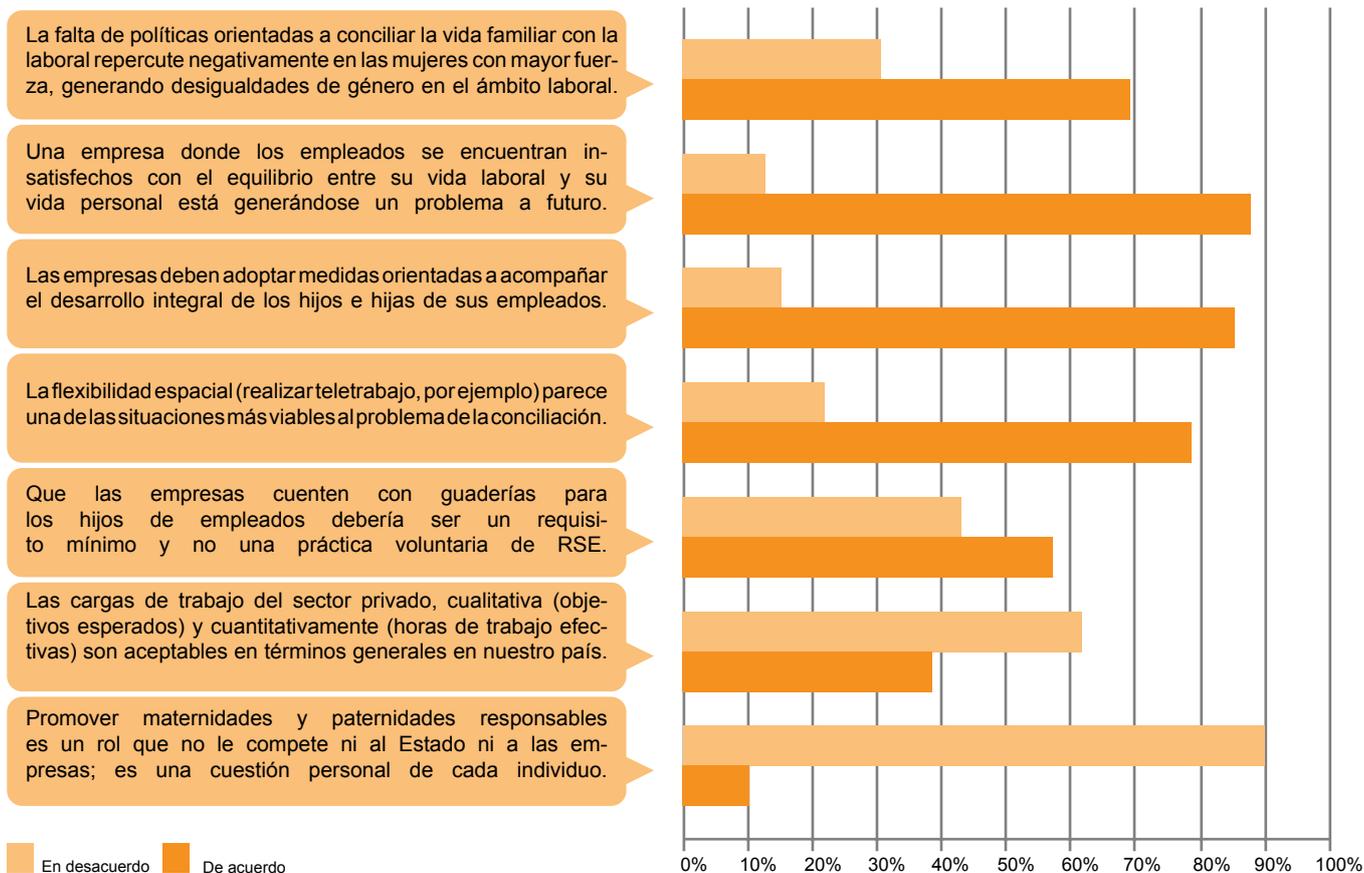
Este cambio no ha venido acompañado de una incorporación de los hombres a la esfera privada doméstica que permita una mejor redistribución de tareas, tal como lo demuestran las encuestas de uso de tiempo.

Como se ha mencionado anteriormente en este informe los desafíos que se plantean son numerosos: responsabilidades sobre el cuidado infantil, igualdad de género, equidad social, entre otros.

En primer lugar, es importante remarcar que el cuidado debe comprenderse como una necesidad social básica y no como una situación privada particular. Partir de esta concepción de derecho humano al cuidado brinda un marco para reflexionar acerca de los desafíos actuales a los que la sociedad se enfrenta. En este sentido, los resultados de la encuesta realizada a referentes del gobierno, al sector empresario – tanto de RSE como de RRHH-, y de la academia muestran enormes desafíos. Se les ha solicitado a los participantes que dieran su opinión respecto de algunas afirmaciones sobre el vínculo entre prácticas de público interno y derechos del niño; aquí los resultados:



Gráfico 1



Fuente: Empresas por la Infancia (2014)

Tal vez el dato más contundente sea el desacuerdo respecto del carácter individual-privado de la maternidad y la paternidad que en el cuadro anterior puede observarse en el último punto; en este sentido la gran mayoría entiende que las empresas y el Estado se encuentran involucradas en la promoción de madres y padres responsables. En línea con esta idea, un 85% entiende que las empresas deben acompañar el desarrollo integral de los hijos e hijas de sus empleados.

A continuación se presentan algunas percepciones de los nodos temáticos que se identificaron a partir del proceso de trabajo con los diferentes públicos de interés abordados.



Género

“El gran desafío es lograr el cambio cultural en el sector empresarial y una actualización de las normativas vigentes; es preciso que las normativas que favorecen las licencias por maternidad o la lactancia por ejemplo, no terminen perjudicando a las mujeres en su desarrollo laboral al hacer que las empresas prefieran no contratarlas durante su edad fértil.” Nuria Chinchilla, Fundadora y Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School (Universidad de Navarra)

La historia de las mujeres como responsables del cuidado de los niños – ya sea en calidad de madres y/o de profesionales – abre una multiplicidad de puntos de análisis que van desde las representaciones sociales sobre los géneros hasta su cristalización en prácticas sociales que, por repetidas, resultan naturalizadas. Estos temas exceden los objetivos de este informe pero traen al debate interrogantes interesantes. ¿En qué medida las iniciativas que se orientan exclusivamente a las madres contribuyen a reproducir las dificultades que las mujeres encuentran en sus carreras laborales? ¿Cómo afecta esto a los chicos? ¿Si los beneficios corporativos vinculados a los hijos e hijas se distribuyeran entre padres y madres se aprovecharían igual? ¿Qué impacto tendría esto en los niños?

En gran medida la tensión social resultante del ingreso de las mujeres en el mundo laboral se ha “resuelto” parcialmente a partir de tipos de inserción laboral que permitan a la mujer continuar atendiendo la vida doméstica, muchas veces a costa de su tiempo de descanso y ocio personal. Esta situación tiene efectos tanto en términos de igualdad de género para las mujeres –quienes encuentran obstáculos para desarrollarse profesionalmente al igual que los hombres- como para los varones- quienes se ven limitados en la posibilidad de participar activamente en el cuidado de sus hijos (OIT-PNUD, 2013).

En los encuentros realizados con niños y adolescentes esta diferencia de género fue marcada claramente. Existe una percepción más positiva en relación al trabajo de las madres pues a pesar de éstos las mujeres tienen “más tiempo para jugar” que los padres. En la misma línea, los adolescentes manifestaron en un 70% que sus padres pasan más tiempo en el trabajo que en familia mientras que en relación al trabajo de sus madres el 100% considera que las madres pasan más tiempo en familia que en el trabajo, aún cuando no haya diferencias en las jornadas laborales de ambos padres.

Los resultados plasmados en el Gráfico 1 indican un fuerte acuerdo entre los referentes respecto de cómo la falta de políticas corporativas orientadas a conciliar la vida laboral y familiar afectan de manera preferencial a las mujeres, fomentando las desigualdades de género existentes en el mundo del trabajo. Este punto, que a primera vista podría no ser relacionado con los derechos de los niños, es en realidad uno de los focos centrales a la hora de pensar el vínculo de las prácticas laborales y los cuidados infantiles. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer debe pensarse como parte integrante del cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Por su parte, los referentes entrevistados concuerdan respecto de la necesidad de instaurar una nueva cultura social respecto del cuidado y las prácticas laborales. Las modificaciones que se requiere que las empresas lleven adelante para poder ajustarse a los retos de hoy - respecto de las necesidades de sus empleados y familias- no implican únicamente inclusión de prácticas y/o iniciativas. El desafío incluye a la sociedad toda y tiene que ver con cambiar la mirada respecto de la responsabilidad sobre los niños, niñas y adolescentes; incluir la noción de corresponsabilidad a partir de la cual todos los actores tienen un rol que jugar en la promoción y protección de la infancia y la adolescencia.



A los fines del tema que aborda este estudio algunas de las preguntas que podrían guiar este desafío son ¿qué pueden hacer las empresas para acompañar a sus empleados en el ejercicio de su maternidad y paternidad? ¿Cómo promover acciones que alberguen las distintas realidades que pueden tener los empleados en sus familias? ¿Cómo promover la equidad de género dentro de la empresa y también en relación con las responsabilidades familiares? ¿Cuáles son las necesidades que los empleados tienen para poder rendir laboralmente protegiendo los derechos de los hijos?

Tiempo: cantidad y calidad

“Hay que poner el foco en la calidad del tiempo que los padres comparten con sus hijos y no en la cantidad. La tendencia al teletrabajo nos trae una pregunta acerca de qué significa que el trabajo vuelva a la casa. Hasta la creación de las fábricas trabajo y hogar estaban unidos en un mismo espacio; luego apareció esta división más clara entre vida personal y trabajo. Cómo se dará esta nueva fusión es un interrogante a ver aún.” Ariel Kievsky (Director Postgrado en Gestión Estratégica de RRHH de la Universidad de San Andrés)

Por un lado, el “tiempo” en términos cuantitativos es un eje fundamental a la hora de pensar prácticas laborales alineadas con la promoción de maternidades y paternidades responsables. Así se evidenció en cada una de las instancias de consulta realizadas y en la revisión de bibliografía sobre el tema.

En este punto, el Gráfico 1 nos muestra nuevamente otra afirmación que presentó posturas desencontradas: respecto a la aceptabilidad de las cargas de trabajo en la Argentina tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, el 62% se manifestó en desacuerdo afirmando que existe una cultura general de sobrecarga de trabajo, tanto en términos de horas como de rendimiento.

Sin embargo, parece haber un escenario más amplio - vinculado a las nuevas formas de trabajo que posibilitan las tecnologías de la información y la comunicación actual (TIC)- sobre el que vale la pena preguntarse si la cuestión sólo debe medirse en cantidad de horas destinadas a cada rol/aspecto de la vida.

Pensar qué calidad tiene el tiempo compartido con los hijos o destinado a ellos, su cuidado y educación es un factor de sobra importante. ¿De qué sirve el teletrabajo si finalmente se trabajará más horas o no se estará abocado completamente ni a las labores ni a los hijos? Si la flexibilidad es la única oportunidad que brindan las empresas, ¿qué ocurre con aquellos puestos que, por sus características, no pueden beneficiarse con estas medidas? ¿Qué otras cuestiones además de la presencia física implica pensar en madres y padres responsables? ¿Cómo pueden las empresas acompañar a sus empleados en este camino?

En los encuentros de reflexión con niños y adolescentes, muchos hicieron referencia al cansancio que los padres traen al llegar a casa o al ánimo con el que llegan (contentos o tristes) y en cómo esto influye en la calidad del tiempo que comparten con ellos. Los adolescentes unánimemente señalaron que los padres y madres no deberían trabajar los fines de semana, no deberían usar dispositivos electrónicos en horas fuera de trabajo, que las horas extras deberían ser mejor pagas y que deberían poder hacer teletrabajo. A su vez, se expresó el deseo de que sus padres no se vieran obligados a seguir trabajando, a atender el celular o a revisar correos electrónicos durante las vacaciones.



“Mi mamá llega a mi casa arrastrándose de cansancio”

“Que las vacaciones sean vacaciones, no trabajo desde otro lugar”

“Nunca tiene tiempo para mí”

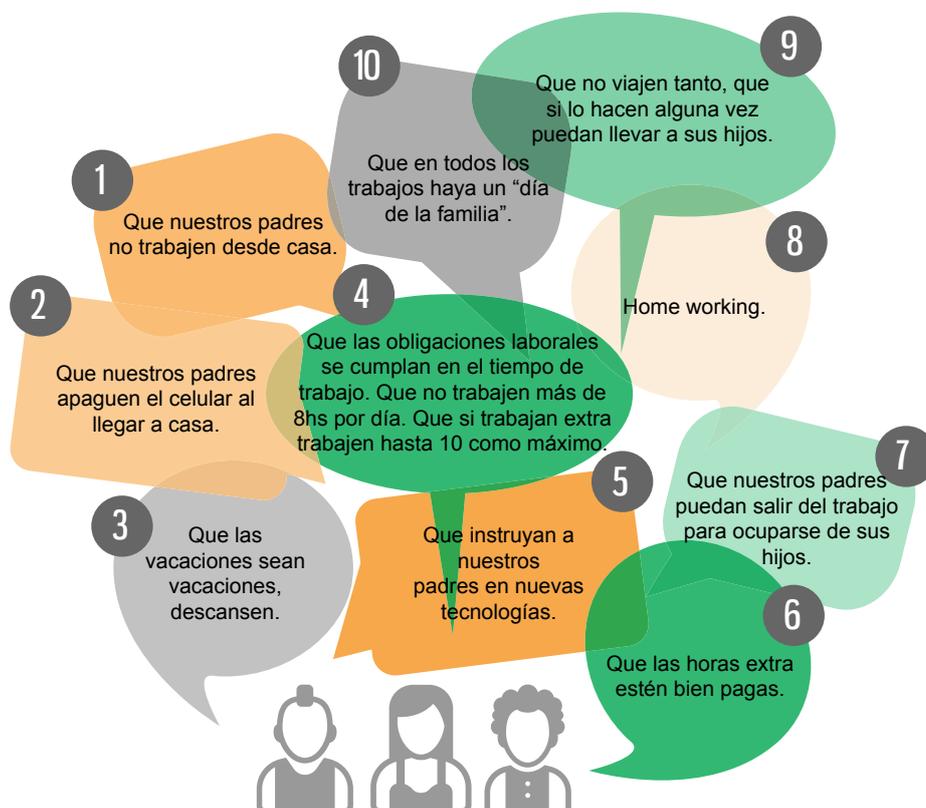
En el grupo de niños, la mayoría señaló que aquellos trabajos que impiden que puedan compartir tiempo con sus padres o madres (debido a horas extras, jornadas laborales largas, viajes, entre otros) son negativos para sus vidas. Entre estos impactos se resaltaron mucho las ausencias en los actos escolares.

Por otra parte, la percepción de los chicos y adolescentes respecto de la realidad que viven sus padres y madres en sus trabajos es también un insumo para reflexionar acerca de los desafíos futuros en términos de recursos humanos. Los chicos de hoy son la fuerza de trabajo del mañana y en este sentido sus experiencias presentes tendrán un impacto futuro en el mercado laboral, tal como afirma la siguiente cita:

“Las nuevas generaciones valoran las empresas que tienen políticas de conciliación. Nuestra investigación de 2009 a jóvenes estudiantes refleja que la conciliación laboral familiar está en segundo grado de importancia luego del desarrollo profesional a la hora de elegir una empresa donde trabajar.”

Patricia Debeljuh, Directora del Centro CONFyE

Decálogo de buenas prácticas acordado por los adolescentes





El desafío de las PyMEs

“Creo que es importante que las empresas se den cuenta que este no es sólo un tema de ética sino que es un tema de negocio. Nuestros estudios demuestran que en entornos más amigables con el trabajo flexible para asumir la responsabilidad familiar existen aumento de la productividad y descenso de ausentismo. En entornos flexibles el empleado tiene un 400% más de compromiso con la empresa.” Nuria Chinchilla, Fundadora y Directora del Centro Internacional Trabajo y Familia del IESE Business School (Universidad de Navarra)

El vínculo entre empresa y familia es un tema que interesa a todas las madres, padres y cuidadores que trabajan. Los individuos se muestran preocupados por poder compatibilizar su vida laboral con su vida familiar; en este sentido, la familia se constituye en un público de interés más para la empresa, quien debería definir –al igual que con otros actores- una estrategia de relacionamiento que entable un diálogo fructífero entre el negocio y las expectativas del stakeholder. Y esto es así para todas las empresas, no importa su tamaño, origen o industria.

Sin embargo, quienes llevan adelante acciones en este sentido usualmente son las grandes empresas y/o las muy pequeñas, dejando a las medianas empresas con un gran camino por recorrer aún. Ligado a esto, surge el tema de los costos, siempre latente a la hora de pensar en prácticas de RSE. Según los especialistas, es necesario alentar a las empresas a ver que este tipo de iniciativas son inversiones de mediano y largo plazo que permiten mejores rendimientos para el negocio a través de aspectos como la retención de talentos y la mejora en la productividad, entre otros.

Tanto los multiplicadores como los referentes entrevistados acuerdan respecto de la importancia de encontrar formas de abordar estos temas sin necesidad de generar recursos extra. Es importante lograr transmitir en el sector empresario que las iniciativas sobre RSE y público interno no implican un recorte de la creatividad sino por el contrario, representan un aliento a ser más creativos.

Equidad

Respecto a la equidad en las políticas corporativas surgen dos grandes desafíos. El primero, es que las necesidades de los empleados en relación a su condición de madres y padres responsables son múltiples y muchas veces distan de lo que la empresa imagina, por lo que se sugiere comenzar con un diagnóstico de situación. Los referentes entrevistados acuerdan en que el primer paso para que las iniciativas corporativas efectivamente contribuyan a promover la maternidad y la paternidad responsable es conocer las necesidades y realidad que viven sus empleados.

Luego, y en función de los hallazgos, diseñar medidas conjuntas orientadas a incluir la familia. Aquí el segundo desafío es poder identificar situaciones de mayor vulnerabilidad dentro de la empresa y dar prioridad a estos públicos y/o temas.

“Es importante identificar los colectivos de riesgo para priorizarlos a la hora de trazar medidas de conciliación vida laboral-familiar. En nuestro caso hemos detectado a las madres y los padres- especialmente a aquellos separados o solos-, a los jóvenes, a quienes tienen mucho tiempo de traslado entre su hogar y la oficina, y a los mandos medios que en virtud de sus responsabilidades suelen tener horarios más extensos.”

María Amelia Videla, Directora de Asuntos Públicos y Sustentabilidad de Manpower.

“Las economías globales traen un desafío extra en este sentido (relación público interno y derechos del niño): en los casos de exportación de talentos entre países las empresas tenemos que alentar y acompañar a los empleados quienes deben incluir de manera prioritaria en la toma de decisión el bienestar de sus hijos.”

Alejandro Melamed, VP Recursos Humanos Coca-Cola



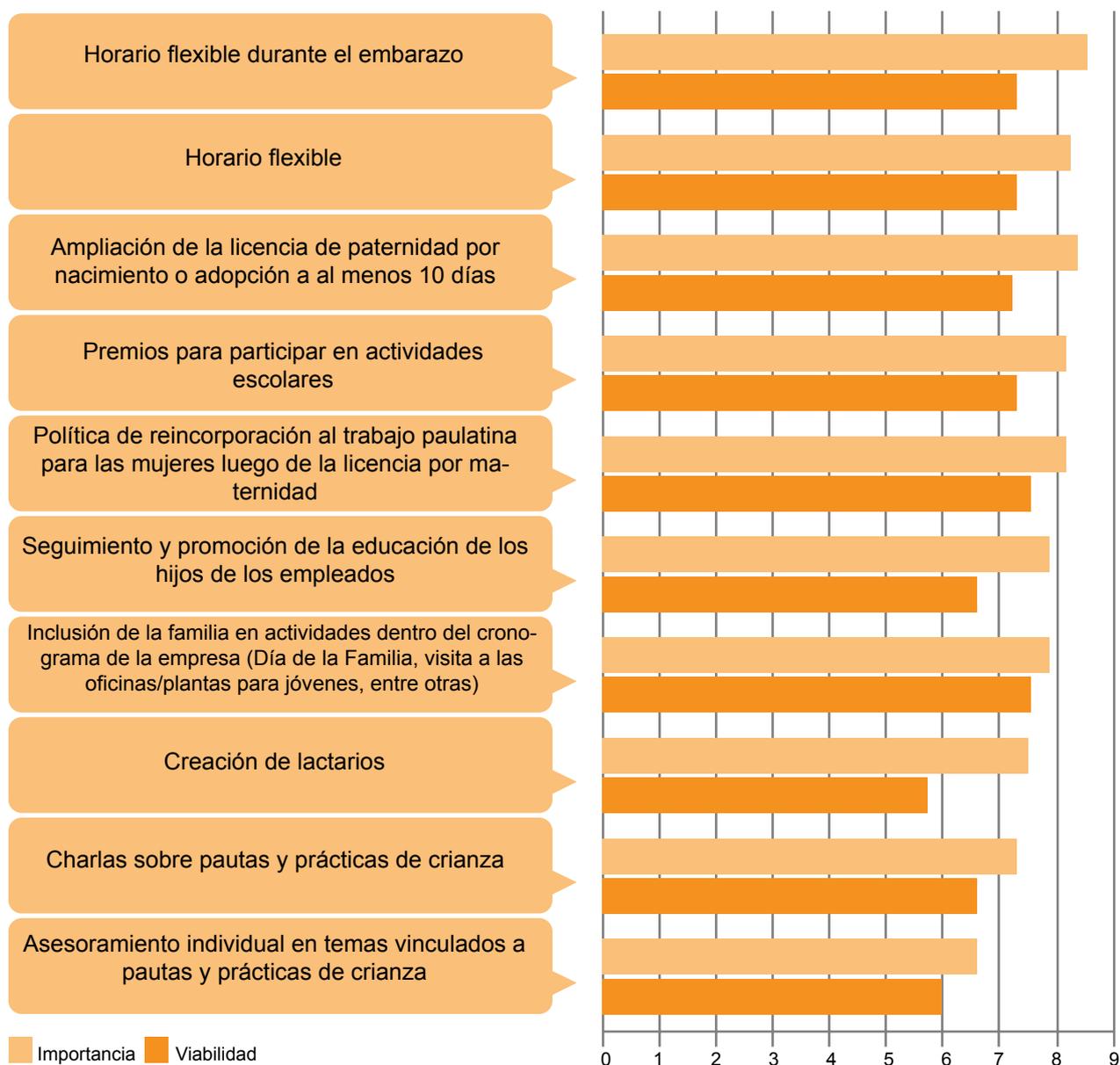
Tal como vemos en las citas anteriores, las situaciones de mayor riesgo pueden estar vinculadas a situaciones económicas (puestos de trabajo menos favorecidos), sociales (familias numerosas o con situaciones especiales como separaciones) y culturales (familias trasladadas). En cualquiera de los casos es importante conocer los escenarios y poder trazar líneas de trabajo que se ajusten a cada realidad, priorizando aquellas más urgentes.

Viabilidad

En el marco de este proceso de consulta se lanzó una encuesta virtual a través de las organizaciones multiplicadoras. El objetivo principal de esta instancia fue analizar la percepción del sector empresario respecto a la importancia y la viabilidad de algunas prácticas de RSE-I.

Gráfico 2

Percepciones respecto de la importancia y la viabilidad de prácticas corporativas sobre público interno y derechos del niño





Un primer análisis, alentador, radica en observar que tanto a nivel de importancia como de viabilidad el total de las prácticas propuestas en la pregunta obtienen un puntaje superior a 5, indicando que el tema tiene una relevancia significativa para los empresarios.

El asesoramiento individual y las charlas grupales en temas de crianza son las acciones que se perciben como menos importantes y menos viables; mientras que las acciones vinculadas a la organización del tiempo de trabajo y a su flexibilidad son las que tienen una percepción más alta en términos de importancia.

Pese a estos resultados, algunos de los referentes entrevistados mencionaron la importancia de que las empresas ofrezcan espacios de acompañamiento vinculados a las prácticas de crianza.

“Sería interesante que las empresas refuercen a través de charlas brindadas a sus empleados por parte de profesionales, destacando la importancia y beneficios del tiempo dedicado a sus hijos así como el acompañamiento escolar.”
Mirta C. Bruno - RED recursos humanos

Otro análisis posible es evaluar las diferencias entre la percepción de importancia y la de viabilidad.

Iniciativa	Puesto en la percepción de la importancia	Puesto en la percepción de la viabilidad
Horario flexible durante el embarazo	1°	3° ∨
Ampliación de la licencia por paternidad por nacimiento o adopción a al menos 10 días	2°	4° ∨
Horario flexible	2°	3° ∨
Política de reincorporación al trabajo para las mujeres luego de la licencia de maternidad	3°	2° ∧
Permisos para participar en actividades escolares	3°	3° =
Inclusión de la familia en actividades dentro del cronograma de la empresa (día de la familia, visitas a la oficina, entre otras)	4°	1° ∧
Seguimiento y promoción de la educación de los hijos de los empleados	4°	6° ∨
Creación de lactarios	5°	7° ∨
Charlas sobre pautas y prácticas de crianza	6°	5° ∧
Asesoramiento individual en temas vinculados a pautas y prácticas de crianza	7°	6° ∧

Es interesante observar las modificaciones que se dan cuando se ordenan las prácticas en función de una u otra variable. La posibilidad de horario flexible para las mujeres embarazadas es percibida como la práctica más importante para que las empresas incluyan pero desciende al tercer puesto en términos de viabilidad; la creación de lactarios también desciende dos puestos mientras que la inclusión de la familia en actividades dentro de la empresa ocupa el cuarto lugar en importancia pero aparece como la más viable.



Estos resultados plasman los grandes desafíos que enfrentan las empresas a la hora de pensar prácticas para promover las maternidades y las paternidades responsables, a la vez que dejan constancia del alto nivel de importancia que se percibe dentro del mismo sector empresario que la inclusión de estas iniciativas tiene.

Tendencias – Desafíos a futuro

Un cambio cultural

Todos los entrevistados acuerdan en sostener que un factor vital que contribuye al éxito de las medidas de protección y promoción de la maternidad y la paternidad responsables es el compromiso de los directivos de cada empresa. Esta afirmación no es nueva y se repite en casi todos los temas de RSE. Los valores de la empresa deben estar promovidos desde los altos mandos para desarrollarse más profundamente. Pero esto no es todo, tal como se propone el concepto de diligencia debida es importante que los compromisos de las empresas, a fin de garantizar su efectividad, incluyan:

- Compromisos explícitos plasmados en políticas escritas
- Definición de procesos con responsables de su ejecución
- Medidas de monitoreo, denuncia y reparación para casos de incumplimiento

De esta forma se promoverá el cambio social necesario para que las medidas que las empresas lleven adelante en materia de público interno sean avaladas en la práctica por todos los empleados.

“Hay empresas que tienen políticas que se dan en el marco de una cultura que no respeta esas propias políticas. Esto es muy común y lo he visto en otros países también. A veces existen sistemas de “premios y castigos” implícitos que hacen que los beneficios para empleados en materia de conciliación no se utilicen. Creo que en este sentido la formación de los mandos medios es muy importante.”

Alejandro Langlois – Comunicarse.

Articular, el gran desafío

“Si yo quiero cuidar a mi empleado necesito comprender que la familia es una prioridad y dentro de ella los niños tienen un rol central. La Academia hace unos veinte años de manera fuerte está indagando en el tema de los cuidados. Se trata de abordar el trabajo como algo más global que trasciende el trabajo para el mercado e incluye el trabajo para la familia y el hogar. En Argentina estamos muy atrasados respecto de lo que es el Régimen de Licencias, por ejemplo: es menor a la sugerida por la OIT, no promueve el cuidado compartido y sólo aplica a mujeres en relación de dependencia y en la formalidad cuando según datos actuales hoy hay solamente 4 de cada 10 trabajadoras que cumplen con estos requisitos.” Carina Lúpica – Observatorio de la Maternidad

Sin duda, la cuestión de las maternidades y las paternidades responsables en relación a las esferas laborales incluye de manera fuerte al Estado. Los desafíos que aún tiene la Argentina en materia de régimen de licencias, lactarios y oferta de espacios de cuidado para la primera infancia son grandes. Las empresas pueden jugar un rol muy importante en la creación de espacios de discusión al respecto a fin de promover mejoras en las normativas actuales.

En este sentido, más allá de las iniciativas internas que las empresas pueden incluir para con sus empleados es interesante pensar el rol del sector empresario en su conjunto. Es decir, la capacidad que el sector privado en tanto colectivo tiene para impulsar un cambio de cultura que promueva espacios de trabajo responsables con la promoción de la familia.

“Más allá de garantizar el cumplimiento de la ley, el Estado debería poner en agenda el tema y generar espacios donde las empresas podamos compartir nuestras experiencias, debatir y construir conjuntamente experiencias positivas para las familias y el negocio.” Pablo Viggiola, Gerente de Recursos Humanos, Grupo Prominente.

CAPÍTULO III

Recomendaciones: la obligación de respetar, el compromiso de promover





Recomendaciones: la obligación de respetar, el compromiso de promover

¿A QUÉ TENEMOS DERECHO LOS HIJOS E HIJAS DE LOS PAPÁS Y MAMÁS QUE TRABAJAN?



- A que el salario que reciben nuestros padres alcance para mantener la familia y me permita usar mi tiempo en estudiar y jugar.
- A gozar de todos los cuidados que se prevén en la seguridad social.
- A compartir tiempo con nuestros padres.
- A que el tiempo compartido sea de calidad, no tenga interferencias ni sea con mínima energía siempre.
- A que acompañen nuestra educación (viéndonos actuar, ayudándonos a hacer la tarea).
- A que nuestros padres y madres se vayan a trabajar sabiendo que nos dejan en un lugar seguro para nosotros.
- A poder sentirnos acompañados cuando estamos enfermos.
- A estar tranquilos de que nuestros papás y mamás van a volver sanos a casa después de trabajar.
- A imaginar que en el futuro nos gustaría trabajar porque vemos que a nuestros papás y mamás les hace bien.

EJE DE ACCIÓN	RESPECTO	PROMOCIÓN
Sensibilización	Difusión entre empleados de la normativa vigente	Difusión entre empleados de iniciativas de la empresa a favor de maternidades y paternidades responsables.
Organización de la jornada laboral	Desarrollo de planes de trabajo con objetivos alcanzables en el tiempo de la jornada laboral. Cumplimiento de la jornada laboral máxima establecida por la ley.	Horario flexible. Contabilización de horas semanales o semana laboral comprimida. Jornada reducida o de medio tiempo. Trabajo a distancia.
Licencias y permisos	Conocimiento y cumplimiento de la normativa sobre licencias familiares (licencia, lactancia, protección del empleo, entre otros).	Extensión de los permisos por lactancia. Reingresos graduales posteriores a las licencias por maternidad, con opción de menos horas diarias o menos días a la semana, por ejemplo. Extensión de las licencias por paternidad. Participación en la promoción de licencias parentales. Flexibilidad horaria para eventos escolares de hijos, cumpleaños, etc.
Servicios y transferencias a las familias	Conocimiento y cumplimiento de la normativa en relación al ofrecimiento de jardines maternos y lactarios.	Centros de cuidado y desarrollo infantil que funcionan en el lugar de trabajo. Transferencias, ayudas monetarias o bonos para el pago de jardines de infantes, escuelas, etc. Salas de lactancia que funcionan en el lugar de trabajo. Convenios con escuelas y clubes deportivos cercanos al lugar de trabajo. Servicios de transporte provistos por las empresas. Actividades en período de vacaciones escolares para niñas y niños.



Qué pueden hacer las empresas por la infancia en este tema

Integrar el mundo laboral con la vida familiar: un desafío para las empresas

Mariela d'Angelo, Gerente de Recursos Humanos de General Motors de Argentina



Está demostrado que uno de los principales impulsores del compromiso de los empleados en las organizaciones está dado por la posibilidad de integrar trabajo y vida personal / familiar.

Es clave entender a los colaboradores como parte de un contexto familiar, que tiene una gran influencia en su compromiso y en su desempeño. Las compañías deben considerar a la familia como uno más de los grupos de interés esenciales para el cumplimiento de sus objetivos.

En las áreas de Recursos Humanos, es prioritario impulsar políticas y prácticas que generen un ambiente de trabajo propicio para que cada colaborador quiera dar lo mejor de sí y se sume para lograr los objetivos de la compañía. En ese sentido, en los últimos años se ha avanzado en la implementación de políticas de tiempo flexible y en la integración de la familia en la celebración de logros de la compañía.

Esto puede lograrse a través de acciones simples, como otorgar reconocimientos que puedan ser compartidos con familiares y amigos, transmitiéndolo a su entorno social.

También resulta positivo involucrar al entorno familiar en actividades de voluntariado corporativo, con el fin de promover la participación, compartir una experiencia solidaria y la aspiración a una sociedad más inclusiva. Hoy ya se ha comenzado a difundir el concepto de Responsabilidad Familiar Corporativa como parte de la responsabilidad social empresaria.

En la actualidad, existen muchas compañías que ofrecen políticas que permiten a las madres recientes extender el tiempo de permanencia con sus bebés, a través de jornadas reducidas u horarios flexibles que ayudan a consolidar el vínculo madre-hijo durante los primeros años de vida.

De acuerdo a 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.

Asimismo, es muy importante en términos de igualdad de oportunidades y retención de talentos, facilitar que madres y padres puedan desempeñar su rol laboral y crecer en sus carreras profesionales sin descuidar a la familia, estando presente en los momentos fundamentales de la crianza. Esto posibilita también fomentar una cultura positiva con las futuras generaciones, transmitiendo el concepto de trabajo como una experiencia que dignifica, enorgullece, se puede disfrutar y que es parte del desarrollo del ser humano.

En conclusión, la posibilidad de integrar el mundo laboral con la vida familiar es uno de los atributos más valorados por los colaboradores en la actualidad. Cada vez será más prioritario para las organizaciones comprometerse a brindar un entorno que ofrezca estas oportunidades, especialmente considerando las aspiraciones y expectativas que presentan las nuevas generaciones. En el entorno de trabajo del futuro, será un tema clave en la oferta laboral para ser un empleador de elección.



Experiencias prácticas

El jardín de Mimo



Mimo & Co creó en la localidad de Vicente López -el 30 de noviembre de 2009- su propio jardín Maternal en un espacio exclusivo de 500mt2 donde asisten los hijos de las empleadas y empleados de sus plantas desde los 45 días hasta los 4 años de edad.

El espacio tiene 4 salas, ambiente para usos múltiples, espacios verdes, y una sala de amamantar donde las madres pueden asistir para alimentar a su bebe hasta el año de vida. A su vez, cuenta con 10 personas especializadas en las áreas de pedagogía, pediatría y nutrición. Una pediatra que realiza visitas semanales y profesores de música, educación física e inglés para la estimulación de los pequeños. Las madres reciben 2 veces al año un informe pedagógico sobre la evolución del niño.

Al jardín -no se trata de una guardería ni de una sala de amamantar-asisten entre 40 chicos.

La idea nació con el objetivo principal de brindar a las madres que trabajan en la plantas la posibilidad de continuar el amamantamiento en un espacio cuidado, seguro y contenido.

Se buscaba que las madres pudieran sostener ese vínculo tan importante desde lo nutricional y desde lo emocional logrando una mejor conciliación entre su trabajo y su maternidad.

Con el tiempo y el entusiasmo que generaba esta iniciativa finalmente logró convertirse en el jardín maternal que es hoy. Un lugar destinado a acompañar en el desarrollo de los más pequeños hasta la edad en que inician su ciclo pre-escolar asegurando la transmisión de la importancia de los valores de la educación y la solidaridad.

Los niños y las niñas acceden a este beneficio sin costo alguno. El jardín provee desde la contención educativa, psicopedagógica hasta la nutricional. Se les otorga los alimentos, el material didáctico y cinco mudas de uniforme por temporada. También posee profesores de educación física, inglés, música y un pediatra que visita semanalmente a todos los chicos.

El jardín se maneja a puertas abiertas. Tienen la particularidad de que a los niños los dejan dentro de la sala y las madres ingresan hasta la misma para retirarlos. Cualquier mínimo detalle es informado a las mamás así como reciben también el llamado telefónico de la directora cuando el bebé está comenzando a dar señales de necesitar su amamantamiento.

El jardín se convirtió de a poco en un espacio integrador entre empresa y familia. En la fiesta de fin de año de la empresa se muestra un video del progreso y crecimiento de los niños que asisten al jardín y de los egresados; se realiza un festejo del día de la tradición en el que los niños asisten a la planta para repartir empanaditas o galletas hechas por ellos a todos los empleados. También se festeja el día del abuelo y los cumpleaños de los niños y de las madres.

De la misma forma los actos de fin de año del jardín, no son sólo concurridos por las familias sino que muchos empleados que no poseen niños en el jardín solicitan participar de ellos porque siguen el crecimiento de los hijos de sus compañeros.

Una mamá que tiene a su bebé al lado de su trabajo, que puede ir a trabajar y retirarse con él, que puede continuar el amamantamiento sin pasar por las peripecias propias de las madres que se ven forzadas a distanciarse muchas horas de sus hijos lactantes, es un gran paso en lo que refiere a la unión entre el mundo laboral y el mundo familiar. Las mamás hoy pueden trabajar tranquilas sabiendo que sus hijos están siendo bien cuidados y estimulados en el jardín de Mimo.



Telecom: Equilibrio en Acción

Una empresa no puede resolver todos los problemas de sus empleados, pero sí debe devolver a su familia, al final del día, al mismo trabajador que entró a la mañana, y si es posible, con “algo” más; un plus profesional y personal que lo haga seguir eligiendo esa compañía para trabajar. Esto es lo que el Grupo Telecom se propuso a fines de 2009, cuando puso en marcha Equilibrio en Acción, un programa interno que promueve la calidad de vida laboral y personal.

En el Grupo Telecom impulsan, desde la Dirección de Capital Humano, un programa de conciliación vida laboral-personal, denominado *Equilibrio en Acción* que permite que sus 16 mil empleados puedan recurrir a distintas políticas agrupadas en siete categorías que estimulan el equilibrio en su desarrollo personal, familiar y profesional, y de esta manera fortalecen el vínculo empresa-empleado-familia. El programa cuenta con 40 iniciativas.

Este programa es un acuerdo ganar-ganar entre todos los que conforman la organización, ya que genera integridad y la puesta en común de los valores compartidos, desde la suma del desarrollo profesional y personal. La iniciativa parte de la idea de que una persona integralmente desarrollada aporta más al negocio pues logra armonía en el tiempo que dedica a la energía física, mental y emocional. El éxito a largo plazo y el crecimiento sustentable sólo son posibles cuando cada persona que trabaja en la compañía da lo mejor de sí.

En *Equilibrio en Acción* se trabaja para detectar las necesidades de cada área dentro de la compañía y ofrecer soluciones destinadas a favorecer el balance entre la vida laboral y personal de sus colaboradores. Por ello, se corre la frontera en busca de una mejora en la calidad de vida de sus empleados y, como consecuencia, mejorar su satisfacción, rendimiento, productividad y compromiso con la organización. De esta manera, se promueve que los colaboradores trabajen en un ambiente en el cual se sientan bien y sean respetados fundamentalmente para una buena convivencia.

El programa tiene en cuenta las diferentes etapas que las personas atraviesan y es por ello, que mediante sus cuarenta iniciativas intenta contemplar ese amplio abanico de situaciones.

Las iniciativas están segmentadas por grupos según las necesidades que presentan, por ejemplo, Counselling brinda asesoramiento a los colaboradores y los acompaña en momentos clave que puedan surgir en la última etapa de su vida profesional. Este acompañamiento está dirigido a aquellos que estén en proceso de prejubilación o próximos a jubilarse. En esta misma línea se encuentra *Maternity Coaching*, que busca poner el conocimiento y experiencia de las mamás de la compañía al servicio de otras madres recientes. Esto se lleva adelante con talleres de trabajo que incluyen el desarrollo de mentoras internas y sesiones de acompañamiento en su labor.

Otras iniciativas muy valoradas están relacionadas a la organización del trabajo que destacan situaciones importantes en la vida de los colaboradores, tales como: *Medio día de Cumpleaños*, *Licencia por paternidad* (15 días adicionales que se otorgan a los papás de la empresa a los que establece la legislación nacional) y *Día de la Madre Flexible* (un día flexible para que las mamás celebren junto a sus hijos cuando quieran)

Viernes Flexible, *Horario Flexible*, *Teletrabajo* son otras acciones diferenciales enmarcadas en este rubro, que tienen un impacto directo en la conciliación de los colaboradores.

Como beneficios extensibles a toda la familia se destacan: Colonia de Vacaciones (para hijos menores de 6 a 12 años); Kit escolar, y Vocación Junior, donde los profesionales de la empresa se ponen al servicio de los jóvenes para hablar sobre su carrera, intereses y que los chicos puedan conocer el alcance de la carrera y la práctica laboral.

En función de la diversidad de perfiles de los puestos de trabajo, no todas las iniciativas se aplican de igual manera en todas las áreas. Es por ello que de acuerdo a las características y necesidades propias de las unidades de negocio, se analizan y definen las formas de implementación de las iniciativas.

La comunicación de las políticas, tanto a los líderes como a los colaboradores, resulta estratégica para asegurar el acceso a la información y el conocimiento sobre los beneficios tangibles e intangibles. Además permite, de esta manera, acceder y poner en práctica las políticas de conciliación.



Medir la satisfacción y el impacto de las políticas impulsadas es esencial para monitorear y garantizar el uso de las mismas. La medición permite realizar mejoras en las iniciativas implementadas. Para ello se realizan evaluación de satisfacción a los colaboradores, tanto usuarios como potenciales usuarios de las iniciativas, para identificar el grado de satisfacción para con el programa, el grado en que se podría incrementar la participación de usuarios y el acceso a la información de las prácticas.

Implementar políticas de maternidad y paternidad responsable, en el marco de *Equilibrio en Acción*, permite seguir profundizando el trabajo sobre el bienestar del empleado y reforzar el compromiso para estimular la satisfacción de los colaboradores mediante un entorno de trabajo sano, donde el desarrollo humano, el respeto, la confianza y el liderazgo servicial facilitan la construcción de escenarios participativos, estimulando a todos los empleados a lograr el máximo potencial en sus talentos, pues el éxito de cada trabajador depende de sus habilidades y su contribución, al tiempo que balancea su desarrollo personal, familiar y profesional.

Tras cuatro años de gestión el Grupo Telecom obtuvo, en 2013, la Certificación Work & Life Balance, un sello de calidad en la gestión de capital humano que posiciona a la organización a la vanguardia de las empresas argentinas. Además, es la primera empresa de telecomunicaciones del continente americano que accede a este reconocimiento. Esto reafirma su compromiso con el desarrollo de un entorno de trabajo sano, donde prevalecen los valores de respeto, confianza y liderazgo servicial.

En estos años de gestión, el programa ha sido premiado tanto por su implementación, como por sus iniciativas orientadas a la familia. En 2009 el Grupo Telecom recibió el premio a la mejor implementación del programa a nivel mundial, otorgado por el Instituto Europeo de Capital Social.

En 2012 el Grupo Telecom recibió el Premio “Hacia una empresa familiarmente responsable” otorgado por la Fundación Proyecto Padres y el IAE.

EMPRESAS POR LA INFANCIA



Empresas por la Infancia

¿Quiénes somos?

Empresas por la Infancia (ExI) es una iniciativa liderada por Fundación Arcor, UNICEF y Save the Children, que desde el año 2006 desarrolla acciones con el objetivo de movilizar en el sector privado prácticas de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) desde la perspectiva de los derechos de la Infancia (RSE-I).



Save the Children



¿POR QUÉ LOS NIÑOS/AS?

- La infancia es una etapa única, que no puede postergarse.
- Los niños, niñas y adolescentes (NNyA) no son siempre visibles en la sociedad y pueden no tener la oportunidad de participar.
- Los NNyA pueden ser más vulnerables a la explotación y al abuso que los adultos y requieren protección.

Los niños, niñas y adolescentes constituyen hoy uno de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad; es por ello que el compromiso de cada actor social con el efectivo cumplimiento de los derechos del niño se hace imprescindible e impostergable. En este sentido, el desarrollo de la infancia interpela a la sociedad en su conjunto y compromete a cada uno de los actores sociales a intervenir en forma efectiva en la procura del respeto, la promoción, protección y defensa de sus derechos.

Junto a la obligación de los estados en la garantía del ejercicio de los derechos, encontramos la obligación de las empresas de respetar los derechos de la infancia y evitar ser cómplices de abusos; y la enorme oportunidad que este vínculo presenta para el desarrollo de acciones de RSE-I.

¿Qué hacemos?

Desde esta perspectiva y con el firme propósito de convocar al sector empresario a asumir su compromiso con la infancia y la adolescencia, llevamos adelante nuestro trabajo a través de tres líneas de acción:

INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS VINCULADOS A LA RSE-I

Promovemos el desarrollo e implementación de herramientas e instrumentos de trabajo (guías de autodiagnóstico, capacitaciones en línea, investigaciones vinculadas con la temática, entre otras) generados a partir de la programación desde los derechos del niño con la finalidad de orientar la gestión integral de las empresas en la promoción de dichos derechos. Asimismo, contamos con un banco de prácticas de referencia que se plantea como espacio de intercambio de experiencias y modos de trabajo.

- Dos investigaciones que buscan conocer el estado de la RSE-I en Argentina: [Inversión Social Empresaria en Infancia y Adolescencia en Argentina](#) por Save the Children, Fundación Arcor, Fundación C&A y UNICEF (2006), [Situación de la RSE y la infancia en Argentina](#) (2012) con la asistencia técnica de la Universidad Tecnológica Nacional Regional Buenos Aires
- Más de 45 casos de distintas partes de Latinoamérica relevados para el [banco de prácticas](#)
- Dos guías para la implementación de buenas prácticas empresarias a favor de los derechos de los niños, niñas y adolescentes: [Guía Autodiagnóstico para PyMEs y grandes empresas](#) y [Guía ¿Cómo trabajar por los chicos?](#)
- Un [e-learning](#)
- Un informe sobre [Comunicación, Marketing e Infancia. Recomendaciones para empresas en la promoción de prácticas responsables hacia los niños, niñas y adolescentes](#)

VISIBILIDAD Y COMUNICACIÓN SOBRE LA RSE-I EN LA AGENDA PÚBLICA Y PRIVADA

Contamos con elementos para comunicar y dar visibilidad a iniciativas vinculadas con la RSE-I. Estos elementos son el sitio web de ExI y un boletín bimestral que difunde información de interés sobre la temática.

- SITIO WEB: www.empresasxlainfancia.org
- [BOLETÍN BIMESTRAL](#): más de 60.000 representantes de diversas compañías y empresas reciben nuestro Boletín Bimestral, con información sobre distintas temáticas relacionadas con la RSE-I.

FORMACIÓN Y ARTICULACIÓN DE ACTORES

Articulamos con diversas instituciones que promueven la RSE-I en distintas provincias de la Argentina, conformando la Red de Multiplicadores. Asimismo llevamos adelante alianzas estratégicas con medios, sector público, organizaciones de 2° y 3° nivel, y participamos de diferentes espacios de RSE: conferencias, seminario, talleres, entre otros.

- TALLER DE FORMACIÓN DE MULTIPLICADORES: Dictamos el taller de formación de multiplicadores para organizaciones de distintas provincias de la Argentina, con el objeto de transferir herramientas que facilitan el desarrollo de iniciativas corporativas a favor de la niñez y la adolescencia.
- CAPACITACIONES EN RSE-I: más de 700 empresas de todo el país recibieron capacitaciones en RSE-I, dictadas por estos representantes locales formados a partir de la iniciativa ExI.
- PUNTOS FOCALES DE LA INICIATIVA: Ilegamos a 10 provincias

Nuestros Aliados



Comunica **RSE**



Derechos del Niño y Principios empresariales: un marco de referencia

Los Derechos del Niño y Principios Empresariales han sido desarrollados con el asesoramiento de referentes del sector privado, especialistas en derechos humanos, organizaciones de la sociedad civil, actores de gobierno y niños, a partir del liderazgo de Save the Children, UNICEF y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Se espera que estos Principios sirvan de inspiración y guía para todas las empresas, en cualquier parte del mundo, en sus interacciones con niños.

Los Principios se formularon en base a una serie de consultas realizadas a nivel global durante 2011 con más de 600 empresas, representantes de la sociedad civil, y niños y niñas. La consulta realizada en la Argentina, país elegido como sede oficial para América Latina, fue promovida desde Empresas por la Infancia.

El 11 de marzo de 2012, en Londres, tuvo lugar el lanzamiento de los “Derechos del Niño y Principios Empresariales”.

DERECHOS DEL NIÑO Y PRINCIPIOS EMPRESARIALES

<p>1 Todas las empresas deberían cumplir con su responsabilidad de respetar y promover los derechos del niño.</p>	<p>2 Todas las empresas deberían contribuir a la erradicación del trabajo infantil en todas las actividades empresariales y relaciones comerciales.</p>
<p>3 Todas las empresas deberían proporcionar un trabajo digno a los jóvenes trabajadores, padres y cuidadores.</p>	<p>4 Todas las empresas deberían asegurar la protección y seguridad de los niños en todas las actividades e instalaciones empresariales.</p>
<p>5 Todas las empresas deberían garantizar que los productos y servicios sean seguros y que a través de ellos se promueven los derechos del niño.</p>	<p>6 Todas las empresas deberían utilizar marketing y publicidad que respeten y apoyen los derechos del niño.</p>
<p>7 Todas las empresas deberían respetar y promover los derechos del niño en relación con el medio ambiente y la adquisición y uso de tierras.</p>	<p>8 Todas las empresas deberían respetar y promover los derechos del niño en las disposiciones de seguridad.</p>
<p>9 Todas las empresas deberían ayudar a proteger a los niños afectados por situaciones de emergencia.</p>	<p>10 Todas las empresas deberían reforzar los esfuerzos de la comunidad y el gobierno para proteger y satisfacer los derechos del niño.</p>

Una forma de entender los principios es organizarlos gráficamente según áreas de la gestión empresarial:



Anexo

Relevamiento de actores

ACTOR	TIPO ORGANIZACIÓN	ALCANCE	OBJETIVO DE TRABAJO EN RELACIÓN AL TEMA
Coordinación de Responsabilidad Social y Trabajo Decente - Ministerio de Trabajo de la Nación	Área de gobierno	Nacional	Apoyar el debate nacional, las iniciativas conjuntas con las empresas, el gobierno y OSC, y el intercambio de conocimiento en torno a diversos temas entre ellos el de “dar lugar a una vida compatible entre la familia y el trabajo”.
Observatorio de la Maternidad	Centro de Estudios	Nacional	Promover el valor social de la maternidad a partir de la generación de conocimiento científico.
Fundación Proyecto Padres	OSC	Nacional	Acompañar a los padres en la tarea de liderar la educación de sus hijos.
Centro Conciliación Familia y Empresa (CONFYE)	OSC	Regional	Estudiar y promover las mejores prácticas de conciliación trabajo y familia en las empresas y en los ejecutivos latinoamericanos, a fin de colaborar en la competitividad de la empresa mediante el compromiso de la gente con su organización.
OIT	Organismo Internacional	Global	En el marco de su misión uno de los ejes de trabajo es el del vínculo entre la esfera del trabajo y el de la familia.
Centro Internacional Familia y Trabajo - IESE Business School	OSC	Global	Promover la Responsabilidad Familiar Corporativa en las empresas, con la finalidad de impulsar el liderazgo, la cultura y las políticas de conciliación y flexibilidad que faciliten la integración de la vida laboral, familiar y personal de los empleados.

Relevamiento de herramientas

RELEVAMIENTO DE HERRAMIENTAS	
Derechos de los niños y Principios Empresariales + Herramientas de implementación	Tanto en la Guía como en las otras herramientas todo lo relacionado al Principio #3: Proporcionar un empleo digno que apoye a los trabajadores, hombres y mujeres, en su papel de padres y cuidadores. 
ISO 26000	<ul style="list-style-type: none"> • Protección y promoción de los DH y los DN. • Condiciones laborales: conciliación vida laboral y familiar; protección de la maternidad. 
INDICADORES ETHOS	Respeto al individuo - compromiso con el desarrollo infantil (Ind.#10).
Acción Empresarial	Guía Cómo conciliar la Vida Familiar y Vida Laboral. 
Informe Familia y Trabajo (OIT/PNUD)	<ul style="list-style-type: none"> • Estadísticas para América Latina. • Recomendaciones. 
Great Place to Work	<ul style="list-style-type: none"> • Certificación. • Consultoría.
Guías de Buenas Prácticas (IFREI/IAE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Prácticas de Referencia. • Certificación. 

 Tiene información específica sobre maternidad y paternidad responsable