

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: **5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país. **5.c** Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles de sus conferencias de examen.



Resumen Ejecutivo

En SAP consideramos primordial la integración de la vida laboral y personal, por lo que el presente beneficio busca colaborar a la integración de la carrera profesional de nuestros colaboradores con su vida personal.

El objetivo es acompañar a nuestros colaboradores antes, durante y después del nacimiento/ adopción, permitiéndoles contar con toda la información y asistencia necesaria, garantizando tiempo adicional al previsto por Ley para acomodarse a la nueva situación familiar.

Objetivo:
LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.

#ODSConexos:

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico

#TipoDeIniciativaYLocalización:

POLÍTICA EMPRESARIA
• Provincia: **Buenos Aires**

#PalabrasClave: "Licencia parental compartida", "Igualdad de género", "Derechos del niño/a".

Descripción

El Programa Back to Work incluye un paquete de beneficios antes, durante y después del nacimiento/ adopción.

2.1) LICENCIAS ADICIONALES A LA LEY por nacimiento o adopción.

2.1.1) Cuidador Primario: Se entiende por cuidador primario a la persona gestante. En caso de adopción o gestación solidaria, la pareja debe acordar quien toma este rol.

Una vez finalizado el plazo de la licencia legal (ver Apéndice I, Ley 20.744, Art. 177), el cuidador primario podrá optar por una de las siguientes modalidades de extensión:

- a) Extender la licencia por 2 meses adicionales, durante los cuales continuará percibiendo el 100% de su salario.
- b) Realizar un regreso progresivo al trabajo, incrementando la cantidad de horas trabajadas de acuerdo al esquema definido a continuación, con el pago del 100% de su salario*

Edad del bebé	Hasta 4 meses	Hasta 8 meses	Hasta 12 meses
Hs. de trabajo	4 horas	5 horas	6 horas

*La reducción horaria incluye la hora de lactancia definida por el art. 179 LCT

El hecho de que aquí con menos horas de trabajo que la jornada normal se pague el 100%, constituye un beneficio que solamente tiene vigencia en la situación que aquí se señala y en el marco de este programa, en todos los demás casos, los colaboradores que trabajen menos horas de las normales se les reducirá proporcionalmente el salario conforme lo establece la legislación vigente.

Condiciones para el goce del beneficio:

- El cuidador primario debe notificar el nacimiento / adopción de su hijo/a al equipo de HR local:
 - Gestación: Se deberá presentar el certificado médico donde se indique la fecha probable de parto
 - Gestación Solidaria: Se deberá presentar el certificado médico donde se indique la fecha probable de parto y la DDJJ de cuidador primario
 - Adopción: Se deberá presentar la copia de la sentencia judicial donde se indique el plazo de guarda con fines de adopción y la DDJJ de cuidador primario
- La modalidad del beneficio a utilizar será definida de común acuerdo entre el colaborador y su gerente, considerando las necesidades personales del cuidador primario, las características de su posición y la operatividad del equipo del que forme parte. El cuidador primario no tendrá derecho a exigir uno u otro beneficio, si la empresa operativamente no está en condiciones de otorgárselo.
- Sólo podrán acceder a los beneficios de extensión de licencias, en cualquiera de sus modalidades, aquellos cuidadores primarios que no opten por la prolongación de su licencia (excedencia sin goce de sueldo contemplada en la ley u otros motivos de extensión).

Pagos variables:

En el caso de los colaboradores que hicieran su opción por la modalidad de extensión de licencia por 2 meses mencionada anteriormente, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones para el pago de sus compensaciones variables / bonus de acuerdo al tipo de plan asignado:

- Planes Revenue Enabling: Los meses durante los cuales se goce del beneficio de licencia extendida serán considerados como trabajados para el cálculo del bonus anual a percibir.
- Planes Revenue Generating: Los objetivos individuales se ajustarán proporcionalmente al tiempo de licencia de acuerdo a la distribución previamente definida para el año. El target variable de cada colaborador no se verá afectado por los meses de licencia.

En el caso de planes con cuota, durante este período las cuentas serán cedidas a otro/ s ejecutivos de manera temporal, por lo que no generarán crédito. Al regreso de la licencia dichas cuentas serán nuevamente asignadas al ejecutivo y se aplicarán las reglas de transición descriptas en el correspondiente programa (Quota credit rules) durante 90 días.

Lo aquí expuesto, constituye un beneficio que solamente tiene vigencia en la situación que aquí se señala y en el marco de este programa.

2.1.1.2) Cuidador Secundario: Se entiende por cuidador secundario a la persona no gestante. En caso de adopción o gestación solidaria, la pareja debe acordar quien toma este rol.

Una vez finalizado el plazo de la licencia legal (ver Apéndice I, Ley 20.744, Art. 158), el cuidador secundario podrá gozar de una licencia de hasta 30 días hábiles en total, con el pago del 100% de su salario. Estos 30 días hábiles se pondrán a disposición a partir de la fecha de nacimiento/adopción del hijo/a y tendrán vigencia por un año. Se podrán tomar de manera flexible durante ese año con previa aprobación del gerente. Los días deben solicitarse a través del portal de solicitud de ausencias.

Condiciones para el goce del beneficio:

- El cuidador secundario debe notificar el nacimiento / adopción de su hijo/a al equipo de HR local:
 - Gestación: Se deberá presentar el certificado médico donde se indique la fecha probable de parto
 - Gestación Solidaria: Se deberá presentar el certificado médico donde se indique la fecha probable de parto
 - Adopción: Se deberá presentar la copia de la sentencia judicial donde se indique el plazo de guarda con fines de adopción

Pagos variables:

En el caso que el colaborador opte por la extensión de la licencia, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones para el pago de sus compensaciones variables / bonus de acuerdo al tipo de plan asignado:

- Planes Revenue Enabling: Los días durante los cuales se goce del beneficio de licencia extendida serán considerados como trabajados para el cálculo del bonus anual a percibir.
- Planes Revenue Generating: Los objetivos individuales se ajustarán proporcionalmente al tiempo de licencia de acuerdo a la distribución previamente definida para el año. El target variable de cada colaborador no se verá afectado por los días de licencia.

Lo aquí expuesto, constituye un beneficio que solamente tiene vigencia en la situación que aquí se señala y en el marco de este programa.

• Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

ECONÓMICAS

SOCIO CULTURALES

Económicas: agregar licencia para cuidadores primarios puede significar un mayor costo a nivel empresa.

Socio culturales: el cambio de vocabulario, reemplazando madre-padre por cuidador primario- cuidador secundario, requirió de varias explicaciones y de soporte de la Dirección de Derechos humanos del GCBA a la hora de presentarla en equipo de legales (externo).

- **Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo**

Si bien la política entrará en vigencia entre este mes y el siguiente, la propuesta de la actualización de la licencia promueve la equidad en términos de derechos y beneficios parentales a la hora del nacimiento/adopción del hijo/a y la crianza en los primeros años de vida del recién nacido/a. Retención de empleados, ascenso de mujeres en posiciones de liderazgo e integración de la vida personal con la laboral son algunas de las metas que esperamos con estas medidas.

- **Cadena de valor**

Empleados/as más comprometidos con los valores de la compañía generar directamente mejoras en su performance y en la retención y desarrollo de talento. Cambio de paradigma en términos de crianza parental compartida permiten también aumento de empatía por parte de los líderes.

Meta de Prioridad Nacional. Informe Voluntario Nacional 2017.

