

METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA: 10.2. Para el 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Resumen Ejecutivo

Desde el año 2016 estamos trabajando cerca de UNICEF para evaluar la situación del país y las empresas en temas de Diversidad e Inclusión. En el 2017 participamos de un estudio que refleja las condiciones y prácticas habituales en las empresas con respecto a políticas de cuidado. A comienzos de este año, presentamos la extensión de las licencias de paternidad y maternidad, y la incorporación de una nueva, para el cuidado de familiares enfermos. El lanzamiento de este nuevo beneficio contó con la participación de UNICEF, Mercer y Cippec que brindaron datos relevantes e información valiosa sobre la situación actual en el país. El objetivo fue instalar en la agenda la importancia de la diversidad e inclusión y a su vez el equilibrio entre en el ámbito laboral y familiar. A raíz de este encuentro, UNICEF convocó a Microsoft como partner para el desarrollo de una plataforma que permitirá a empresas de todos los tamaños la posibilidad de la autoevaluación y una propuesta para incorporar las políticas de cuidado en sus empresas, para impulsar la diversidad en todos los ámbitos.



Objetivo:
REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE
LOS PAÍSES.

#ODSConexos:

ODS 4 Educación de calidad **ODS 5** Igualdad de género **ODS 8** Trabajo decente y crecimiento económico **ODS 17** Alianzas para lograr los objetivos

#AlianzasEstratégicas:

Privado – Público / Privado-ONG

#PalabrasClave: "Diversidad", "Igualdad", "Inclusión".

Descripción

• Antecedentes

Al extender las licencias de paternidad y maternidad el objetivo fue ser pioneros para impulsar a empresas de todos los tamaños a hacer foco en sus empleados. Ahora, con la alianza con UNICEF formamos parte del Grupo Promotor de la agenda del cuidado. Un equipo formado por empresas de todos los tamaños para debatir sobre la importancia de fomentar políticas que impulsen la diversidad y la inclusión.

Nuestra misión como compañía es impulsar a cada persona y a cada organización del mundo a lograr más a través de la tecnología y las personas que trabajan con nosotros, nuestra gente es el corazón y motor de Microsoft en el país, son los que hacen posible nuestra Misión de empoderar a cada persona y organización a lograr más, y hacer la diferencia con su trabajo.

Hoy, uno de los aspectos más importantes para todos es el tiempo, y hay diferentes momentos en la vida en los que es necesario estar completamente presentes en el hogar para apoyar a la familia. Por eso, nuestro compromiso, y el de todas las empresas, es el de ir más allá de lo exigido por la ley y brindarles el tiempo necesario mejorando los beneficios e impulsando a la vez la diversidad y el talento en nuestra organización.



Este tipo de políticas en relación con las licencias familiares es una de las maneras de reforzar una cultura diversa e inclusiva. Permitiendo que tanto padres como madres puedan contar con tiempo para crear vínculos con su nuevo hijo y para que puedan pasar mayor tiempo de calidad con su familia, brindando los cuidados necesarios a sus familiares que más los necesiten, todo esto, teniendo en cuenta que la gente cuenta con responsabilidades fuera del trabajo.

Adicionalmente a estas políticas, con el objetivo de asegurar una transición más gradual entre el período de licencia legal y el regreso a la actividad laboral de las madres biológicas, damos la posibilidad de la reducción de jornada a 4 hs diarias hasta 4 meses después de la fecha de su reincorporación (después de haber gozado la licencia). Creemos que además de ser una compañía diversa, es importante ser inclusivo, brindando a nuestra gente, todo lo que necesitan para superarse personal y profesionalmente. Cuando una mujer es madre, debe tener la tranquilidad de poder decidir cuánto tiempo quiere dedicarle a su rutina laboral, sin que esto perjudique su desarrollo profesional, de esto se trata ser inclusivos, de entender las necesidades de cada uno.

A los beneficios vinculados directamente con la nueva maternidad y paternidad se debe sumar el acompañamiento durante la guardería y la escolaridad. Promoviendo ambientes flexibles de trabajo, donde las personas no deban posponer el cuidado de sus familias o el suyo por la falta de tiempo.

Estas medidas, crearán ambientes más diversos de trabajo, donde todos se sentirán cómodos y ninguna mujer deba postergar su carrera profesional por ser madre y nadie se vea obligado a renunciar por carecer del tiempo para cuidar a su hijo recién nacido o un familiar enfermo.

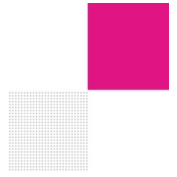
Junto a las empresas que forman parte del grupo promotor de la agenda del cuidado, estamos trabajando en la importancia de impulsar ámbitos laborales cada vez más inclusivos, con foco en las personas. El objetivo es presentar a final del año una plataforma digital creada por UNICEF con nuestro partnership, donde todas las empresas puedan realizar una autoevaluación y mejorar sus políticas de cuidado, como las licencias, la flexibilidad, el acompañamiento escolar, entre otras.

Así, crearemos empresas más inclusivas, donde nadie deba elegir entre su vida personal o laboral, creciendo profesionalmente e incrementando la diversidad.

• Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones

Para la implementación de estas prácticas se requiere de una importante inversión económica, para la cual las empresas más pequeñas no tienen los recursos, muchas veces.

Los equipos que impulsan estas medidas hacia dentro de las empresas, a veces deben convencer a los tomadores de decisiones y quienes muchas veces no ven la importancia de centrarse en sus empleados.



• ALIANZAS

Para poder hacer realidad este proyecto, contamos con el liderazgo de UNICEF y su visión sobre estas temáticas. Así como las opiniones de todos los integrantes del Grupo Promotor, como Arredo, Deloitte, Diálogos, Farmacity, Banco Galicia, Garantizar, Mimo, Osde, Sancor Seguros, Amcham, YPF y Telefónica, entre otros.

Además de ser pioneros en políticas de inclusión que empoderen a más personas a hacer mucho más queremos ser los promotores de estas prácticas para que más empresas incorporen políticas de cuidado, centradas en sus empleados.

Sin el apoyo de UNICEF y el grupo promotor de la agenda del cuidado, no podríamos hacerlo.

