

Política Cuidar Cuidando

Contenido

1. Objetivo

2. Fundamentos

- 2.1 Nuestro Propósito
- 2.2 Compromisos macro
- 2.3 Derechos Humanos
- 2.4 Cuidados
- 2.5 Diversidad

3. Alcances

4. Contenidos

- 4.1 180 días para cuidar
- 4.2 Nutrición y cuidados
- 4.3 Momentos difíciles
- 4.4 Concientización y acompañamiento
- 4.5 Tratamientos de reproducción asistida
- 4.6 Acompañamiento psicológico

5. Aplicación

- 5.1 Solicitud de los beneficios
- 5.2 Ingreso de personal temporal
- 5.3 Equipos solidarios
- 5.4 Flexibilidad

6. Validez

7. Comunicación

1 | Objetivo

El objetivo del programa **Cuidar Cuidando** es poner en valor el derecho universal de cuidar y recibir cuidados, sin estereotipos ni sesgos de género, promoviendo la corresponsabilidad equitativa en las tareas de cuidado y favoreciendo la conciliación entre el ámbito laboral y familiar.

2 | Fundamentos del programa

Somos una empresa comprometida con el bienestar de las personas que trabajan en la organización y de toda la sociedad. El respeto por los derechos humanos y el fomento de una sociedad inclusiva son nuestros valores primordiales, los cuales que se aprecian en acciones concretas. La promoción de medidas en contra de la discriminación en todas sus formas es una de ellas.

Afirmamos que crear hogar es amplificar la sensibilidad. Promovemos el desarrollo de hogares desde una óptica sensible, más humana, más genuina y más amorosa que genere un mayor bienestar para todas las personas.

2.1 | Nuestro Propósito

Creemos que la gran oportunidad de cambio frente a las problemáticas sociales está en la manera en que concebimos y respetamos a las personas. Buscamos sembrar cambios culturales hacia el desarrollo de una sociedad más justa, consciente y sustentable, reivindicando la igualdad de oportunidades como un derecho en el respeto de la diversidad humana, sembrando alternativas para asumir la libertad de elegir cómo vivir.

2.2 | Compromisos marco

Objetivos de Desarrollo Sostenible

En el marco de la agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se acordaron 17 objetivos y 169 metas por parte de los países miembros de las Naciones Unidas. Uno de ellos, el ODS 5 – Igualdad de género, propone entre otras metas, reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres en la sociedad y garantizar el acceso universal a los derechos reproductivos.

Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPs)

Los WEPs (por sus siglas en inglés), son una iniciativa implementada por ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas, con el objetivo de promover la igualdad de género en las empresas.

Entre otros principios, los WEPs proponen como buenas prácticas: promover la igualdad a través de iniciativas comunitarias y de incidencia; respetar y apoyar los derechos humanos y la no discriminación; asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas que trabajan en la organización y promover el desarrollo profesional de las mujeres.

En línea con los ODS y comprometidos con los WEPs es que desde 2016 desarrollamos el Plan de Igualdad Arredo, que cuenta con 7 Ejes de acción. Uno de ellos, “Medidas de conciliación de la vida personal y familiar”, busca contribuir al desarrollo de sociedades igualitarias en relación con las tareas de cuidado y a la eliminación de patrones estereotipados sobre las responsabilidades familiares. Es dentro de este marco general que se circunscribe el programa **Cuidar Cuidando**.

2.3 | Derechos Humanos

Cuidar Cuidando se funda en una perspectiva de derechos humanos, reconociendo el derecho de todas las personas a cuidar y ser cuidadas.

El cuidado, entendido como derecho humano y como responsabilidad social, implica los derechos a cuidar, a recibir cuidados, a autocuidarse y a que el cuidado de las personas con las que convivimos sea una elección. Esta concepción abarca el cuidado de las personas durante todo el ciclo vital y comprende la disponibilidad de alternativas para acceder a cuidados (Batthyany, 2015).

Con relación a las personas que brindan cuidados, el programa reconoce sus derechos a realizar tareas de cuidado en condiciones de igualdad, sin discriminación de género, como así también a desplegar sus capacidades y participar en el mercado laboral de manera igualitaria.

Asumiendo el rol central de las políticas de cuidado para el cumplimiento efectivo de los derechos de la niñez, se prioriza en este programa a las infancias como sujetos de cuidado, contemplando las crianzas múltiples y las infancias con discapacidad. Se reconoce el derecho a recibir cuidados corresponsables, teniendo en cuenta que los primeros años de vida son claves para el desarrollo físico, cognitivo y emocional de las infancias.

2.4 | Cuidados

Los cuidados son aquellas tareas, actividades y apoyos que posibilitan el desarrollo de las personas y la reproducción de la vida en sociedad. El concepto de cuidado contempla 3 dimensiones: el cuidado directo de otras personas (satisface necesidades concretas de subsistencia, por lo general de infancias, personas mayores y personas con discapacidad), el cuidado indirecto (actividades de planificación y organización para la vida cotidiana) y el autocuidado (actividades destinadas a la salud y bienestar personal).

El “diamante del cuidado” (Razavi, 2007) define cuatro actores centrales en la organización social del cuidado: el Estado, el mercado, los hogares y la comunidad. En relación con el ámbito laboral, la experiencia sugiere que las políticas de licencias de cuidados y trabajo flexible tienen implicancias sustantivas para la igualdad de género en el mundo del trabajo (Díaz Langou, De León, Florito, Caro Sachetti, Biondi & Karczmarczyk, 2019). En este sentido, como empresa con orígenes y visión de familia, asumimos nuestra responsabilidad para generar condiciones de trabajo que faciliten la conciliación laboral-familiar y que, desde una perspectiva de género, promuevan una transformación cultural en el ámbito de los cuidados.

Teniendo en cuenta la división sexo-genérica del trabajo y los mandatos culturales que históricamente han identificado a las mujeres con las tareas de cuidado, se da una desigual distribución de estas tareas, las cuales recaen mayoritariamente en las mujeres. Esta situación afecta negativamente su acceso, permanencia y ascenso en el mercado de trabajo, como también sus posibilidades de desarrollo integral. Esta desigualdad se ve expresada y reforzada en la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina (ley 20.744), que establece 90 días de licencia por maternidad y tan solo 2 días corridos de licencia por paternidad.

2.5 | Diversidad

En línea con el ODS 5 y las leyes de la República Argentina 26.618 de Matrimonio Igualitario, 26.743 de Identidad de Género y 24.779 de Adopción, el programa **Cuidar Cuidando** reconoce la existencia de composiciones familiares diversas. Por ello contempla a:

- **Personas gestantes.** Son aquellas que gestan un embarazo. Incluye a todas las identidades de género.
- **Personas no gestantes.** Refiere a todas las personas que maternan/paternan sin gestar. Incluye a todas las identidades de género. Esta categoría también contempla a las personas que maternan/paternan a través de la adopción.
- **Crianzas.** Incluye a todas las etapas de las infancias (lactancia, primera infancia, segunda infancia y adolescencia) que llegan al hogar tanto de forma biológica como adoptiva.

3 | Personas alcanzadas

El programa **Cuidar Cuidando** alcanza a todas las personas que se encuentran en relación de dependencia directa con Arredo, dentro y fuera de convenio, en todas las modalidades de jornada laboral.

Aplica en todos los países donde la empresa cuenta con operaciones, adaptándose a la legislación vigente de cada territorio.

4 | Contenidos del Programa

4.1 | 180 días de licencia para cuidar

Con el objetivo de promover la conciliación laboral-familiar, la igualdad de género y el desarrollo de las infancias, todas las personas que trabajan en la organización pueden acceder a 180 días de licencia por maternidad/paternidad.

Personas gestantes

A través del programa **Cuidar Cuidando** las personas gestantes pueden acceder a **180 días de licencia corridos con goce de haberes**. Durante el período de excedencia, tienen la posibilidad de no trabajar o hacerlo media jornada, según las necesidades emocionales y de organización familiar. Estos 180 días incluyen los otorgados por ley.

Personas no gestantes

El programa permite optar por **180 días de licencia con goce de haberes** que se distribuyen de la siguiente manera:

- 30 días flexibles no corridos previos al nacimiento/llegada de la crianza al hogar.
- 150 días a partir del nacimiento/llegada de la crianza, de los cuales:
 - 30 días se sugiere que sean tomados de corrido durante el primer mes.
 - 120 días podrán tomarse de manera flexible a partir del segundo mes desde la llegada de la crianza, a ser definidos de acuerdo con las necesidades de organización familiar y del equipo de trabajo.

Estos 180 días incluyen los contemplados por ley.

Tanto las personas gestantes como las no gestantes pueden optar por **180 días adicionales con goce de haberes** en casos de **nacimientos de personas con discapacidad, nacimientos o adopciones múltiples, nacimientos prematuros o con enfermedades crónicas**. Se igualan todas las discapacidades a la ley 24.716 de la República Argentina.

4.2 | Nutrición y cuidados

La nutrición de las infancias es clave para su desarrollo físico, cognitivo y emocional. Es por ello que el programa brinda:

- Persona gestante: **1 hora para nutrición, adicional** a la contemplada por ley.
- Persona no gestante: **1 hora de nutrición** durante el primer año de la crianza.
- Acompañamiento psicológico y nutricional.

En relación con los cuidados, todas las personas que trabajan en la organización pueden acceder al **reintegro de una parte de los gastos de cuidado** de las infancias desde los 45 días hasta los 3 años. Contempla los gastos efectuados en espacios de cuidado y en el pago a personas cuidadoras debidamente reglamentadas.

4.3 | Momentos difíciles

Como parte del acompañamiento integral a las familias que forman parte de Arredo, el programa prevé:

- **Para personas cuidadoras únicas de familiar con enfermedad:** 10 días por año calendario, continuos o no continuos, con goce de haberes.
- **Pérdida gestacional / Fallecimiento de la crianza y/o pareja:** 10 días hábiles continuos con goce de haberes. Contempla la posibilidad de una prestación dineraria, a definir por la empresa, como medio para afrontar los gastos relacionados.
- Acompañamiento psicológico.

4.4 | Concientización y acompañamiento

Teniendo en cuenta los mandatos culturales y los sesgos que se imponen a la hora de pensar la maternidad y la paternidad, el programa incluye **talleres de concientización y acompañamientos focalizados**, con el objetivo de acompañar el proceso de crianza, repensar los modelos establecidos y promover la corresponsabilidad.

4.5 | Tratamientos de reproducción asistida

Con el objetivo de acompañar a las personas en sus proyectos de familia, se puede optar por un **descuento del 15% en tratamientos de reproducción asistida**, sin límite. Incluye la preservación de óvulos.

Las personas interesadas pueden acceder de manera libre al beneficio, contactándose de manera directa con la institución de salud que presta el servicio a través de un convenio con Arredo.

4.6 | Acompañamiento psicológico y nutricional

El programa dispone de acompañamiento psicológico y nutricional para las personas que trabajan en la organización y su grupo familiar directo, durante las diferentes etapas de la vida familiar.

Quienes deseen acceder a este beneficio pueden contactarse de manera directa con el prestador que brinda el servicio de acompañamiento.

5 | Aplicación del programa

5.1 | Solicitud de los beneficios

Para acceder a las licencias contempladas en el programa es necesario:

- Informar anticipadamente y acordar la licencia junto a la persona responsable del sector.
- Contar con la documentación respaldatoria en los casos en los que sea requerida.
- Solicitar la licencia al **HRBP** para que posteriormente se gestione la solicitud con el área de Administración de Personal.

Es responsabilidad de las personas beneficiarias **informar de manera anticipada e inmediata** sobre todo cambio en las condiciones de su licencia.

5.2 | Autoridad de aplicación y seguimiento

El área de Administración de Personal se encuentra a cargo del control y seguimiento de las licencias que se otorguen a través de este programa.

5.3 | Ingreso de personal temporal

La organización se compromete a evaluar la necesidad de contratar personal temporal para cubrir las posiciones de las personas que se encuentren de licencia por maternidad/paternidad. A tal fin, la persona a cargo del sector verá dicha disponibilidad con su correspondiente HRBP.

5.4 | Equipos solidarios

Teniendo en cuenta los valores de solidaridad y empatía que forman parte del ADN de la empresa, se espera que los equipos de trabajo puedan acompañar la licencia de manera comprensiva y solidaria.

5.5 | Flexibilidad

El programa se desarrolla bajo criterios de flexibilidad. Todas personas podrán optar por los diferentes beneficios según sus necesidades de organización familiar, en acuerdo con la persona que se encuentra a cargo del sector en el que trabajan.

6 | Validez del programa

El programa **Cuidar Cuidando** fue aprobado por el Comité de Dirección de la compañía el día 27 de junio de 2022. Entra en vigencia a partir del 9 de noviembre de 2022.

Se encuentra en facultad de la empresa la modificación tanto de los contenidos como de las condiciones del programa.

7 | Comunicación

Para garantizar el alcance y goce de todos los beneficios, el programa será debidamente comunicado a través de los canales internos y externos de la organización.

Sebastián Sasson

CEO

Silvana Bergonzi

Directora de Organización,
Personas y
Sustentabilidad

Fernanda Manuel

Gerenta de
Sustentabilidad,
Diversidad e Inclusión

Anexo

Bibliografía consultada:

- Batthyany, K. (2015). Las políticas y el cuidado en América Latina: una mirada a las experiencias regionales. Serie Asuntos de Género 124, Santiago de Chile, CEPAL.
- Díaz Langou, G., De León, G., Florito, J., Caro Sachetti, F., Biondi, A. & Karczmarczyk, M. (2019). El género del trabajo. Entre la casa, el sueldo y los derechos. Buenos Aires: CIPPEC-OIT-ONU Mujeres-PNUD
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2020). Cuadernos para la acción. El derecho al cuidado: conciliación familiar y laboral en las empresas.
- Poder Ejecutivo de la Nación Argentina (2022). Proyecto de Ley Cuidar en Igualdad.
- Razavi, S. (2007). The Political and Social Economy of Care in a Development Context, Gender and Development Program.