

Treinta experiencias exitosas para redistribuir, reducir,
reconocer, remunerar o representar el trabajo de cuidados

Iniciativa privada:
**Ampliación de
la licencia de
paternidad en
Curazao**



Ampliación de la licencia de paternidad en Curazao

País y/o localidad donde se implementa: Willemstad, Curazao (Caribe angloparlante).

Instancia/s responsable/s de su implementación: empresa Flow and United Telecommunication Services, Liberty Latin America, sector privado.

Problema específico que atiende y las personas destinatarias de la acción o política

En Curazao, los padres solo tienen 5 días de licencia por paternidad, mientras que las madres gozan de hasta 14 semanas de licencia de maternidad. Esta desproporcionada asignación de tiempos remunerados de cuidados ante la llegada de los hijos e hijas entre madres y padres contribuye a cristalizar los roles de género asociados a quienes deben permanecer en el espacio doméstico realizando tareas de cuidados (las madres) y quienes deben regresar casi inmediatamente al mundo laboral remunerado (los padres). En el año 2019, los proveedores de telecomunicaciones en Curazao, Flow and United Telecommunication Services, ampliaron las licencias familiares para todo su personal de tiempo completo. Sus empleadas pueden beneficiarse de una licencia de maternidad remunerada de 16 semanas y, sus empleados de una licencia de paternidad remunerada de ocho semanas. Esto implica un aumento de casi del 1000% en el tiempo asignado como licencia de paternidad.

La empresa matriz detrás de Flow and United Telecommunication Services es Liberty Latin America, empresa de comunicaciones con operaciones en Chile, Puerto Rico, el Caribe y otras partes de la región. En su sitio web, en la sección de "cultura organizacional" establecen que tiene políticas amistosas con sus empleados para que puedan conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares. En ese sentido, tiene una política global de licencia parental para todos sus empleados sin importar dónde se encuentren en la región dentro de la que esta empresa opera (Liberty Latin America, s.f.).

La implementación de estas disposiciones sobre licencias familiares por nacimiento es una muestra de cómo la empresa toma acciones concretas y específicas, más allá de las disposiciones normativas vigentes en Curazao,

para contribuir a transformar la organización familiar de los cuidados de la primera infancia para todo su personal. La empresa, a través de su directora de recursos humanos explica que, con esto, hace un reconocimiento de que la dinámica y las estructuras familiares han cambiado. Menciona, además, que esta nueva política demuestra su compromiso con una cultura de diversidad e inclusión y que pone a sus empleados y empleadas en el centro del éxito de la organización. Asimismo, expresan sentirse muy orgullosos de implementar una política familiar a la que califican como innovadora y progresista (United Telecommunication Services, 2019).

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Al ser una disposición interna de la empresa, ésta se aplica a todo el personal sin importar el país donde opera. Se tratan de disposiciones de licencias de maternidad y de paternidad que exceden a la normativa de cada país. Los resultados esperados, en base a las declaraciones de la empresa y a la información disponible en su sitio web, es que sus colaboradores se sientan en el centro de la organización y puedan conciliar mejor sus tareas laborales con sus responsabilidades familiares de cuidado y crianza.

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Al ser una política de implementación interna y de aplicación unilateral por parte de la empresa, el obstáculo y reto es que se mantenga, ya que su implementación depende completamente de la directiva actual a menos de que sea obligatoria de acuerdo con alguna normativa de la empresa.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Es una política innovadora dentro del sector privado que busca reconocer, redistribuir y remunerar el trabajo de cuidados realizado tanto por madres como así también por los padres empleados de esta empresa. Hay que destacar que el costo de estas licencias —de duración más extensa que lo establecido en la normativa del país en cuestión— es asumido por la empresa garantizando de esta manera, derechos laborales y condiciones dignas para cuidar sin renunciar al empleo. Al hacerlo no solo con las madres sino también con los padres, esta política redistribuye de manera más

Treinta experiencias exitosas para redistribuir, reducir,
reconocer, remunerar o representar el trabajo de cuidados

justa y equilibrada —aun cuando la duración de la licencia de paternidad no sea de la misma extensión que la de maternidad— el trabajo de cuidados y crianza de niños y niñas entre hombres y mujeres.

Para más información ver lla.com/people#diversity