

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

Sector empresarial:
**Ampliación de
la licencia de
paternidad en México**



Ampliación de la licencia de paternidad en México

País y/o localidad donde se implementa: México.

Instancia/s responsable/s de su implementación: empresa Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, S. A (BBVA), sector privado.

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

En México, los padres solo tienen 5 días de licencia por paternidad (con goce de sueldo),⁵ mientras que las madres gozan de 12 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). Este año —2021—, la empresa bancaria BBVA México, se convirtió en la primera empresa en el país en ampliar 4 semanas más la licencia de maternidad y la de paternidad. Esto implica un aumento de casi del 500% en el tiempo asignado como licencia de paternidad para los padres que laboran en la empresa.

En un comunicado de la empresa, BBVA México declara que el capital humano es el eje medular de dicha empresa. En este sentido, afirman que:

Con esta acción se busca que tanto madres como padres puedan pasar más tiempo en familia y ayudarse mutuamente en los primeros días del nacimiento o la adopción. De esta manera el banco asume y mejora las buenas prácticas de otras empresas, y sobrepasa la media del sector financiero mexicano. Actualmente BBVA México cuenta con 37,000 colaboradores a nivel nacional, donde el 54% son mujeres. (BBVA, 2021a) Para el desarrollo de esta nueva política y de más acciones a favor de la equidad, el banco conformó un Comité de Diversidad e Inclusión, el cual busca consolidar planes y crear un ambiente propicio para que

5 Ley Federal del Trabajo, Artículo 132, fracción XXVII bis, que establece como obligación del patrón otorgar un permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y, de igual manera, en el caso de adopción de un infante.

todos los colaboradores puedan desarrollarse bajo un balance de vida personal y profesional. (BBVA, 2021a)

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Al ser una disposición interna de la empresa, ésta se aplica a todo el personal de BBVA México. Se tratan de disposiciones de licencias de maternidad y de paternidad que exceden a la normativa vigente en el país. Los resultados esperados, con base en las declaraciones de la empresa, son: que tanto madres como padres puedan pasar más tiempo en familia, ayudar a las mujeres a superar los retos profesionales, otorgándoles las herramientas necesarias, y empatando necesidades personales con el trabajo diario, consolidar planes y crear un ambiente propicio para que todos los colaboradores puedan desarrollarse bajo un balance de vida personal y profesional, entre otros. Con estas medidas, esperan una menor deserción laboral por parte de las mujeres, mayor empoderamiento e igualdad (BBVA, 2021a). Por otro lado, esta acción forma parte de los objetivos de negocios incorporados por la empresa: diversidad e inclusión (BBVA, 2020). Además, BBVA se encuentra, por cuarto año consecutivo, dentro del Índice de Igualdad de Género de Bloomberg (Gender-Equality Index), el cual mide la igualdad de género en cinco pilares: cartera de liderazgo y talento femenino, paga equitativa y paridad de género en los sueldos, cultura inclusiva, políticas de acoso sexual y marca pro-mujeres (BBVA, 2021b).

Obstáculos y retos en la implementación de dichas políticas y acciones

Al ser una política de implementación interna y en forma unilateral por parte de la empresa a favor de sus empleados y empleadas que sean padres, no se encuentran mayores retos u obstáculos a partir de la información recabada. Su obligatoriedad tiene como base la Ley Federal del Trabajo, por lo que la buena práctica de BBVA recae en extender el plazo de la licencia.

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 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 www.bbva.com/es/mx/amplia-bbva-mexico-cuatro-semanas-adicionales-la-licencia-de-maternidad-y-paternidad/