

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

Sector empresarial:
**Licencia parental
extendida neutral de
género, México**



Licencia parental extendida neutral de género, México

País y/o localidad donde se implementa: México

Instancia/s responsable/s de su implementación: empresa SANOFI,⁶ biofarmacéutica del sector privado.

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

Sanofi México anunció en junio del año 2021, su novedosa política de licencia parental por un periodo de hasta 6 meses para todos sus colaboradores de tiempo completo, sin importar su género. El beneficio es válido para madres y padres de niños y niñas recién nacidos o adoptados. En México, por ley, las mujeres tienen derecho a tomar 3 meses de licencia, mientras que los hombres apenas 5 días. Anna Kuusinen, directora de Recursos Humanos de Sanofi México, destacó que el objetivo de esta política es promover la equidad de género, la cual es uno de los pilares de la estrategia global de Diversidad e Inclusión de Sanofi. Además, este tipo de iniciativas incentiva una mayor participación parental en los primeros meses de la llegada de los hijos e hijas. Agrega la directora de recursos humanos:

Con este tipo de iniciativas las empresas promueven la igualdad de derechos, sin importar el género, el modelo familiar (pareja heterosexual o del mismo sexo) o si son padres biológicos o adoptivos. Reconocemos que cada persona es única y cada familia es diferente, por lo que nuestras políticas deben reflejar las necesidades de cada uno de nuestros colaboradores. Esta iniciativa se basa en nuestros valores y en el principio de igualdad de derechos para todos los trabajadores. (Anguiano, 2021)

Jorge Garduño, director de Ética e Integridad del Negocio en Sanofi México, destacó la relevancia que tiene para una pareja del mismo sexo o para una madre soltera el contar con esta licencia parental, para que esto pueda compaginarse con el desarrollo profesional de la mejor forma posible.

Resultados esperados y obtenidos con la acción o política

Por sus prácticas laborales, éticas, de diversidad e inclusión y de responsabilidad social empresarial, Sanofi ha logrado diversos reconocimientos, entre otros haber obtenido el primer lugar en el 1er concurso de Buenas Prácticas e Inclusión Laboral, otorgado por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED) del Gobierno de la Ciudad de México en la categoría “Buenas prácticas ya implementadas” por la licencia parental extendida neutral de género (Sanofi México, 2021).

Además, con la implementación de esta política, Sanofi se coloca dentro del 33% de las compañías que ofrecen licencias de paternidad superiores a la ley en América Latina (Mercer, s.f.).

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.

Justificación de cumplimiento de los criterios de inclusión

Es una política innovadora, con neutralidad de género 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. Lo más interesante de este caso es que se trata de una licencia cuya duración es igual tanto para padres como madres. Eso contribuye en forma decisiva a desmontar roles de género asociados a las tareas de cuidados y crianza de hijos e hijas pequeñas. 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.

Para más información ver www.sanofi.com.mx/es/nosotros