



Encuesta

Ampliación de Licencias de paternidad

Percepción de hombres sobre los beneficios recibidos en periodo de licencias de paternidad

Caracterización participantes



Número de participantes: 58 hombres

Ciudades:

Bogotá 76%

Cali 5%

Bucaramanga 5%

Cota 3%

Manizales 3%

Otros (Sogamoso, Cota, Antonio del Tequendama) 8%

Rango de Edades

18 años a 34 años 9 %

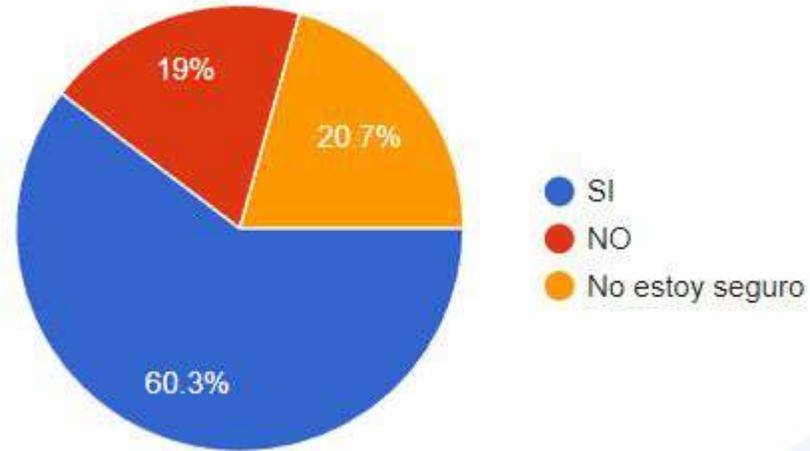
35 años a 44 años 57 %

45 años a 54 años 24 %

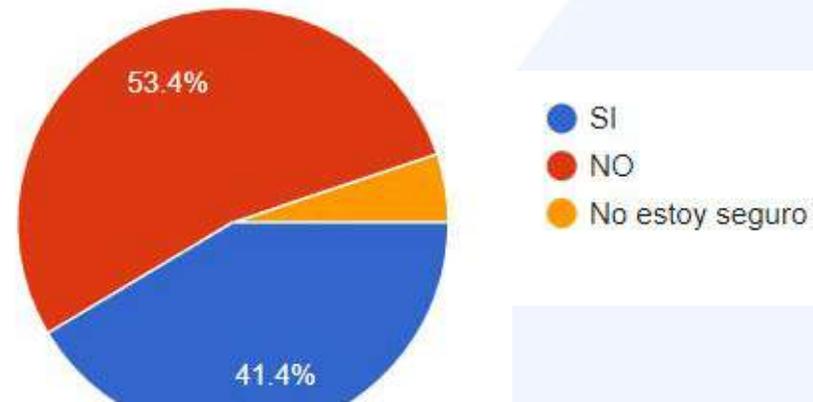
Más de 54 años 10%

Encuesta realizada marzo
2024

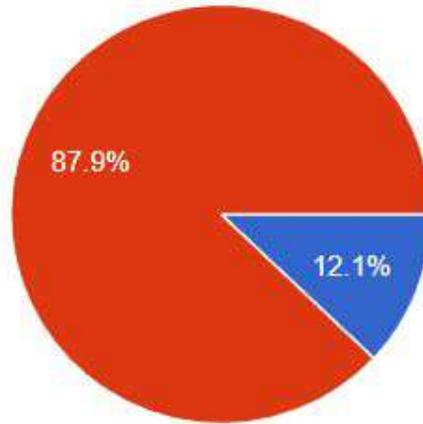
¿Conoce cuántos días por norma, los hombres tienen derecho a tomar durante la licencia de paternidad ?



¿Conoce la Ley de paternidad compartida 2114 de 2021?

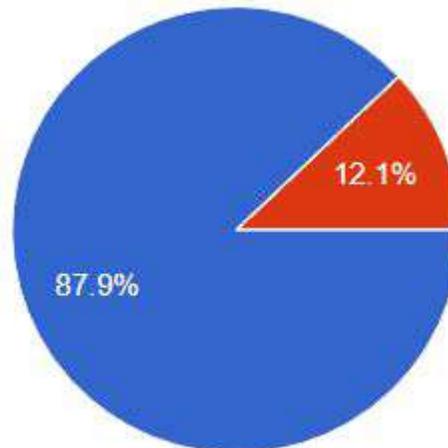


¿Considera que los días establecidos para la Licencia de Paternidad (2 semanas) son suficientes ?

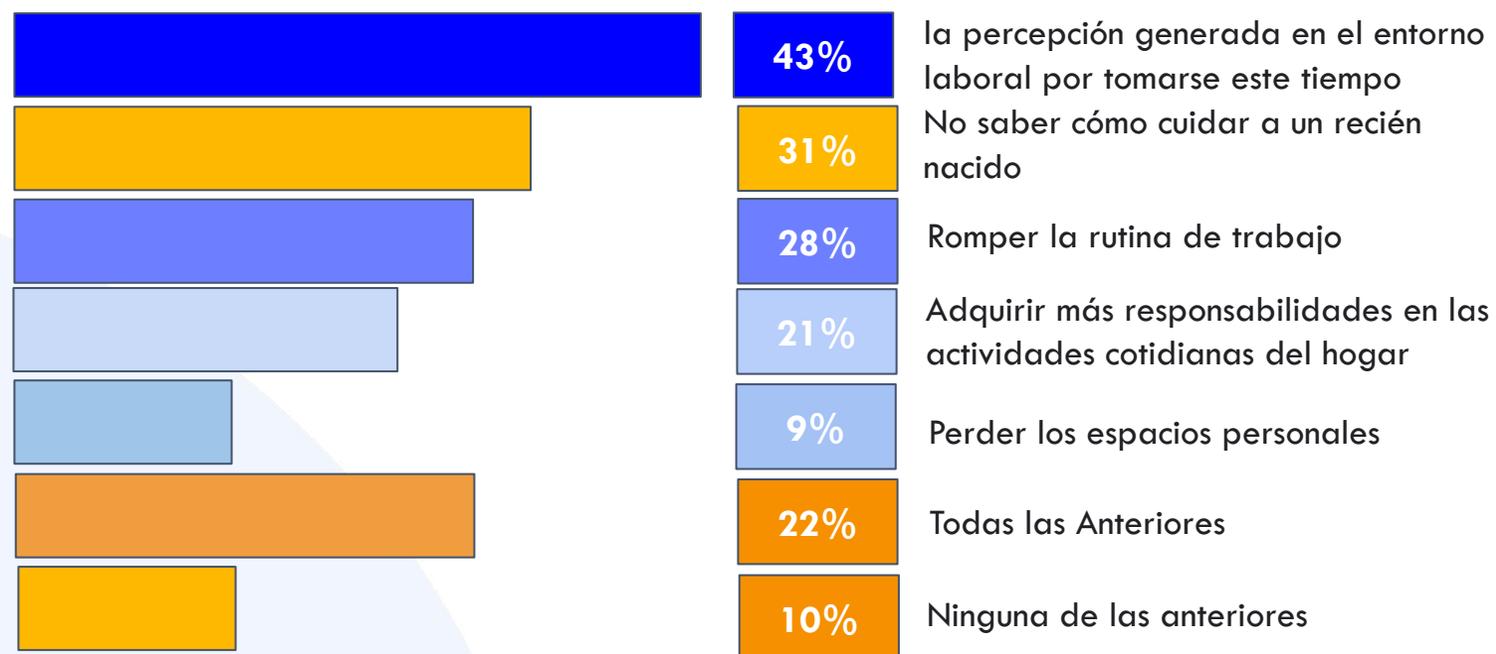


● SI
● NO

¿Considera relevante que haya una ampliación de la licencia de paternidad actualmente establecida?



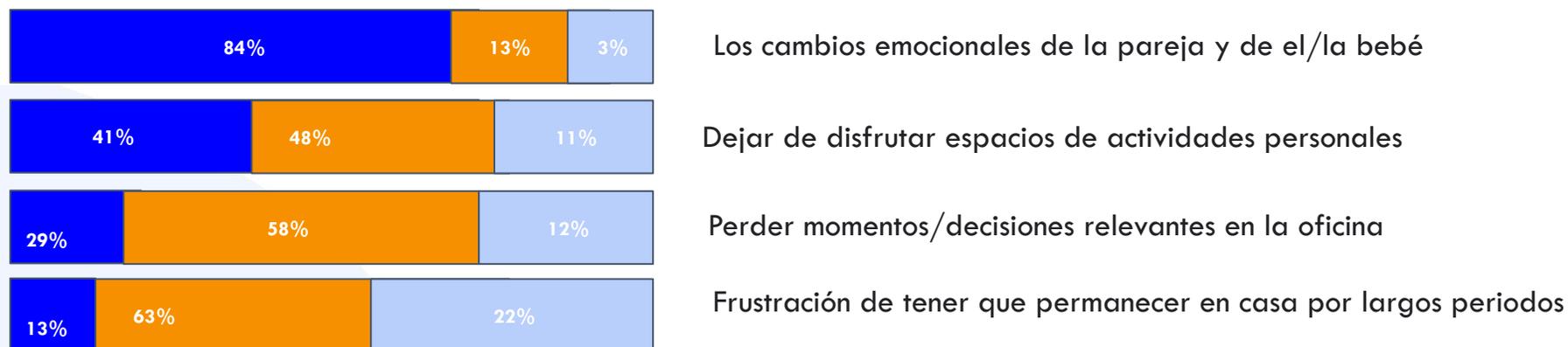
¿Cuáles considera que son las dificultades más relevantes que tiene u hombre en el disfrute de licencia de paternidad?



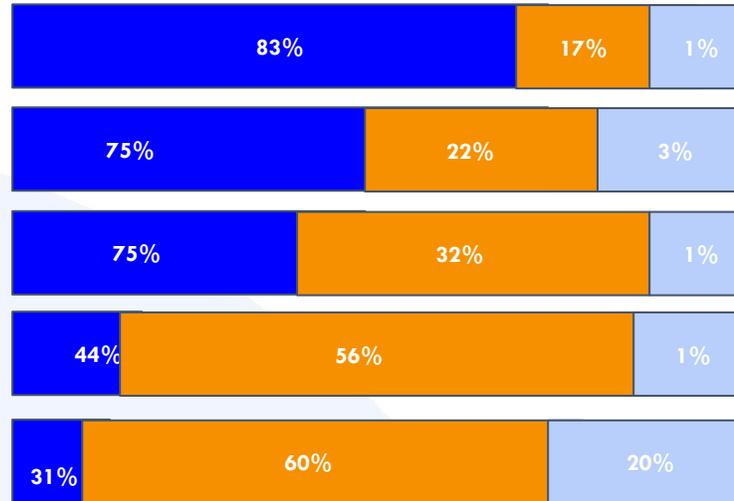
¿Califique los aspectos que son los más y menos relevantes para un hombre en el disfrute de su licencia



¿Cuáles considera que son los sentimientos/percepciones más frecuentes que vive un hombre frente al rol de ser padre?



¿Cuáles considera deben ser los beneficios en licencia de paternidad que deben implementarse/fortalecerse?



Jornada laboral reducida durante el periodo de licencia de maternidad

Promover más la licencia de paternidad compartida (flexibilidad de turnarse el tiempo con la madre)

Ampliar la licencia de paternidad hasta 30 días

Ampliar la licencia de paternidad más de 30 días

¿Otro?

Otro? Capacitación, tiempo flexible y trabajo remoto, no deberían afectarse el tiempo de la madre, aplicar la licencia por fuera de los 30 días de recién nacido, ampliarla hasta 30 días.



Comentarios/Observaciones

- Es importante que el rol sea compartido entre ambos padres, no llevar todo la mujer
- Establecer una mayor difusión de la importancia de la licencia de paternidad, sus ventajas y beneficios. Lo pueden realizar los entes gubernamentales y sus filiales o las entidades de salud.
- Promover conciencia del rol de padre activo y presente, no solo como proveedor
- Ya con la virtualidad, debería poder considerarse la posibilidad de usar también este tipo de esquemas de trabajo.
- Todo sea en pro de mejor calidad de tiempo no solo para los recién nacido, sino en si para los hijos y la pareja.
- La brecha salarial de hombres y mujeres en los países que ya superaron el sexismo se da precisamente por la licencia de maternidad, debido a que, al ser más larga para la mujer, ella pierde oportunidades laborales que le permiten continuar creciendo profesionalmente. Si el hombre tiene el mismo tiempo, además de ayudar al vínculo del padre con el/la bebé, se reduce el tema de la brecha salarial entre hombres y mujeres.



Encuesta

Beneficios Licencias de maternidad Y paternidad

Esta encuesta tiene como objetivo realizar un benchmarking referente a beneficios instaurados en periodos de maternidad y paternidad a nivel organizacional.

Caracterización empresas participantes



Número de empresas participantes: 23

Sectores

Servicios: 29%

Construcción e infraestructura 17%

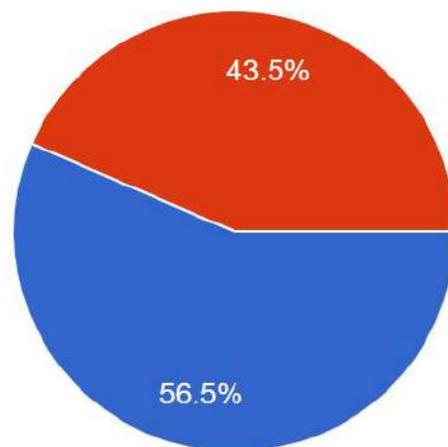
Industrial/Manufactura: 17 %

Tecnología: 8%

Educativo 17%

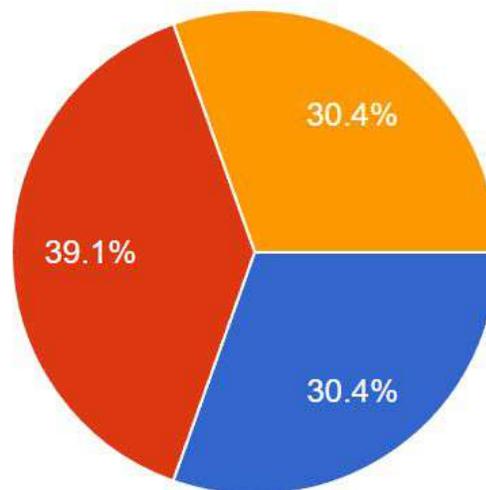
Encuesta realizada marzo 2024

¿Cuál es el tiempo de licencia remunerada por maternidad/paternidad que ofrece su empresa?



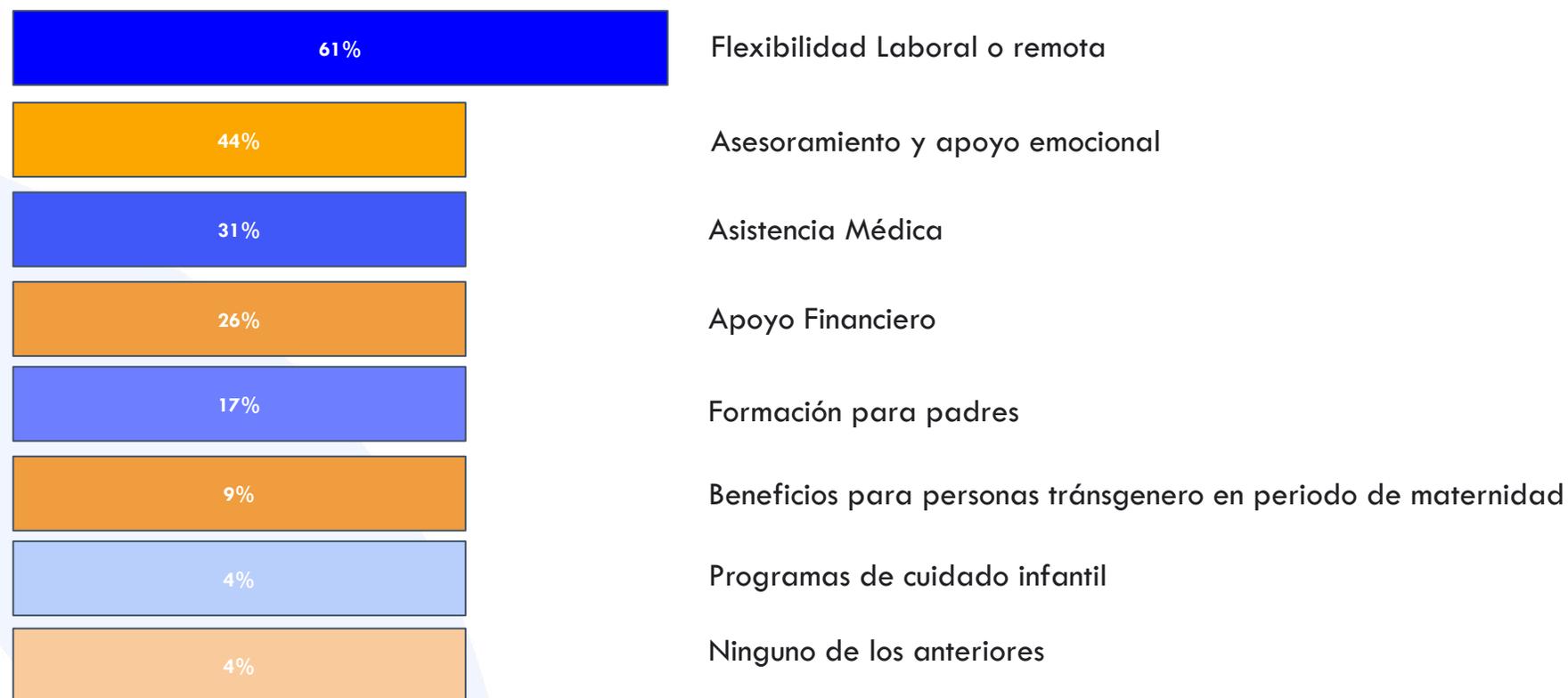
- Madres: Lo estipulado por Ley, (18 semanas),padres (2 semanas)
- Contamos con tiempo adicional a lo establecido por Ley

¿Cómo califica la percepción de los colaboradores/as sobre los beneficios instaurados en su organización respecto a los periodos de maternidad/paternidad?

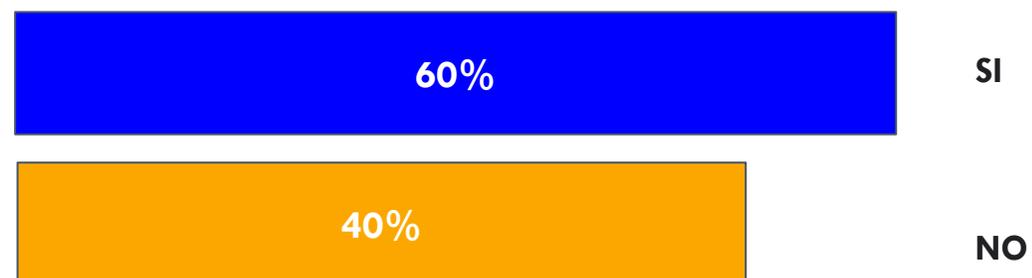


- Contamos con beneficios extra y diferenciales en el mercado
- Cumplimos con la normatividad vigente
- Aún tenemos oportunidades de mejora

Seleccione según sea el caso, los beneficios extras con los que cuenta su organización en el periodo de licencias de maternidad y/o paternidad en caso de tenerlos.



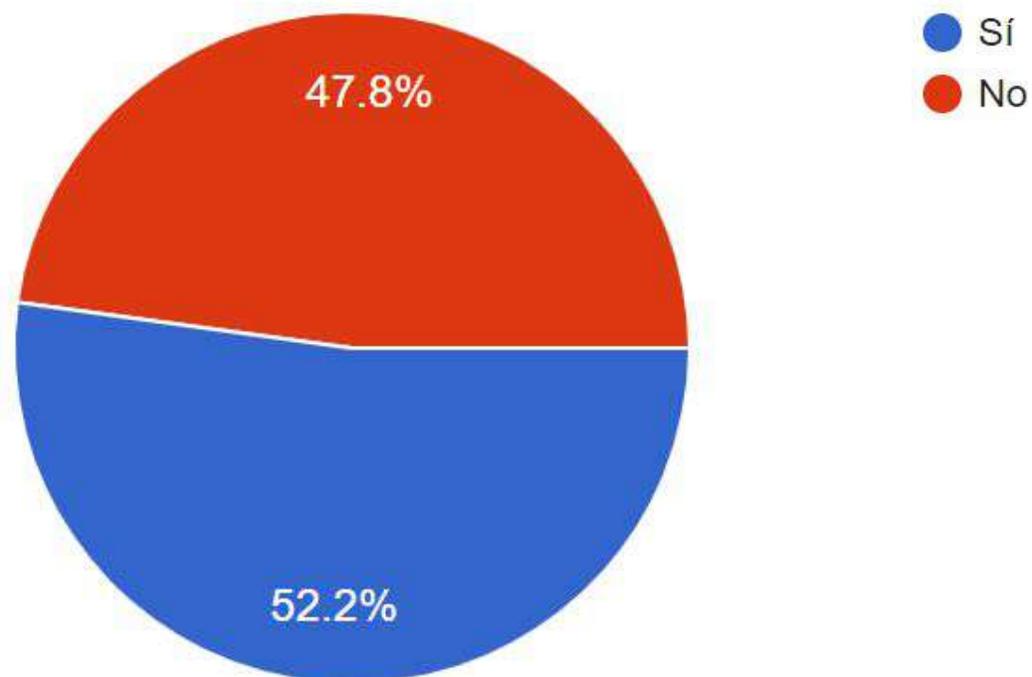
¿Su organización cuenta con sala de lactancia?



**Si existe en su organización beneficios en licencias de maternidad y paternidad diferentes a días adicionales,
¿Con que beneficios cuentan?. Describa.**

- Sólo el día adicional de la licencia de paternidad
- Están programando un jardín para bebés hasta niños de 14 años. es un proyecto para este año, todavía no existe.
- 1) Viajes requeridos dentro del trabajo durante el primer año de vida de la niña o el niño (puede llevarle y a una persona que le cuide), 2) Seguro de vida otorga un subsidio por maternidad / paternidad.
- Beneficios de nacimiento de Hijos y asesoramiento y apoyo Emocional
- Bono de 250.000
- Teletrabajo y flexibilidad en el tiempo
- 1/2 día en casa de trabajo por el primer mes padres 1/2 casa trabajo .
- Para Madres: Trabajo desde casa durante el período de lactancia Para Padres: Trabajo desde casa durante el primer mes de vida del bebé
- Auxilio económico de \$350.000
- Las mamás pueden trabajar desde casa hasta que el bebé cumpla 6 meses y adicional obtienen 1 hora de lactancia adicional a la de ley.
- Cursos de maternidad y regreso escalonado en cargos administrativos
- Plataforma de salud mental en donde contamos con terapias, nutrición, y entrenamiento. Medicina prepagada para el empleado y grupo familiar
- 1. Contamos con 2 salas de lactancia materna 2. Incluimos el beneficio si nuestras lactantes manifiestan una adecuada y continua lactancia materna después de los 6 meses, recibirá un descanso remunerado de 30min hasta que su bebé cumpla los 2 años. Adicionalmente se asigna el espacio de 1 hora día hasta los 6 meses de nacimiento. 3. Una vez regresen las mamás de LM las recibimos con un detalle de bienvenida. 4. Hoy contamos con un beneficio de Trabajo Híbrido que le permite a las mamás y papás trabajar desde casa, y estar más cerca de su bebé. Aplicable para los cargos que no estén de cara al cliente. 5. Contamos con una plataforma llamada Be Interactuar, donde se tiene un espacio llamado mundo de padres con acceso a todos los colaboradores, allí subimos contenido informativo y de interés tales como: Beneficios de la lactancia materna, mitos y realidades de la lactancia, papá tu labor es muy importante. entre otros. 6. Contamos con un convenio llamado red de amor, para acceder completamente gratuito en caso de requerir acompañamiento psicológico.
- Una hora de lactancia adicional a la legal hasta los 10 meses de vida de los empleados.
- Ancheta con productos de aseo para el recién nacido

¿Su organización realiza seguimiento o evaluación a la efectividad de sus políticas y beneficios de licencia de maternidad y/o paternidad?



¿Con qué indicadores de cumplimiento, efectividad o percepción cuenta su organización en lo referente a periodos de maternidad/paternidad de sus colaboradores?

- Empresas aliadas como AXA Colpatria, ofrece licencia de paternidad de 1 mes, así que hay aún oportunidades de mejora. Se tiene control de absentismo.
- NPS
- Lo dispuesto por ley
- Calidad
- Solamente los relacionados con la afectación positiva o negativa del clima organizacional como consecuencia de las acciones de bienestar.
- # de trabajadores que acceden al beneficio, y la encuesta de riesgo psicosocial.
- % de uso de los beneficios
- Indicadores de Beneficios en clima laboral
- Redención de beneficios en la plataforma de beneficios a la carta
- Cantidad de licencias remuneradas.

Describe qué acciones considera que en su organización están ayudando a tener una percepción positiva en los beneficios instaurados para maternidad y paternidad y cuáles aspectos considera deben mejorarse



- Por primera vez, están viendo la posibilidad de generar **sala de lactancia y jardín para primera infancia y sala de tareas para niños hasta los 14 años**
- **Flexibilidad laboral, asesoramiento y apoyo psicológico y formación**, especialmente la flexibilidad ayuda a tener una percepción positiva el auxilio económico adicional, también el hecho de que los beneficios siempre son discutidos con los trabajadores lo que hace que se sientan escuchados.
- Positivo: **el tiempo extra**
- Estamos iniciando a prestar más atención a los beneficios en **temas relacionados al cuidado**
- Anualmente desarrollamos la **Encuesta psicosocial y la encuesta de clima laboral**
- Fomentamos desde la igualdad de género en la crianza de los hijos, beneficios que impacten tanto a las madres como a los padres y **promocionen la corresponsabilidad**. Proporcionamos **opciones flexibles** en horarios laborales que permitan equilibrar la responsabilidad laborar con las personales. Los **espacios de lactancia materna**, han permitido privacidad y motivación de nuestras maternas lactantes de extraer, conservar y suministrar la leche materna a sus bebés. Además de permitir que tanto **papá como mamá pueda tener 5 días remunerados para asistir a citas de control, exámenes o solo para compartir con su bebé**, ha permitido tener buenas percepción positiva y al bienestar de madres y padres.
- La sala de lactancia y el apoyo a los trabajadores
- **Días libres** de primer día de colegio, días de balance, programa de entrevistas pre y post natales.

- Se podrían dar **talleres o programas** de apoyo emocional para los padres
- Beneficios adicionales en **tiempo** para las madres y padres
- El tema de **flexibilización laboral en las áreas de obra**
- Comunicación permanente, ajustarnos a los cambios normativos de ampliación de licencia de maternidad y de períodos de lactancia, entre otros.
- Como oportunidad de mejora tenemos **flexibilizar los horarios y trabajo 100%** presencial en los casos que la operación lo permita.
- Mejorar: revisar un **escalamiento de tiempos para regresar a la ofc.**
- La valoración en **clima laboral y la comunicación** permanente con los padres y madres en casa etapa del proceso
- Mejoraríamos el **apoyo financiero** y la ampliación de más beneficios que impacten de forma positiva nuestros colaboradores en LM y LP.
- Realizar una **medición de los impactos y percepción de los beneficios actuales**.
- Como mejora se puede hacer a los mandos medios tengan una mayor sensibilidad con estos temas para poder dar beneficios que superen lo mínimo de ley (permisos, flexibilidad de horarios).
- Empresas aliadas como AXA Colpatria, **ofrece licencia de paternidad de 1 mes**, así que hay aún oportunidades de mejora.

CÁLCULO DEL IMPACTO DE AMPLIACIÓN LICENCIAS

Ampliación de Licencias de Paternidad

DISMINUCIÓN DE LA ROTACIÓN

- **Comparar las tasas de rotación antes y después de la implementación de las ampliaciones en las licencias de paternidad.** Si la tasa de rotación disminuye después de la implementación, indica que los cambios pueden haber tenido un impacto positivo en la retención de talento.
- Es necesario **considerar factores externos** económicos, políticas de de la organización instauradas .
- **Retroalimentación cualitativa** por parte de los empleados sobre su percepción de satisfacción de los cambios en los beneficios.

Tasa de rotación= $\frac{\text{Tamaño promedio de la fuerza laboral durante el mismo periodo.}}{\text{Número de empleados que dejaron la empresa durante el periodo}}$

REDUCCIÓN DEL AUSENTISMO

- Antes de la implementación de la ampliación de licencias de paternidad, **recopilar datos sobre el ausentismo.** Registrar el número de días de ausencia por motivos relacionados con la paternidad o la familia, así como el total de días de ausencia de todos los empleados en un período de tiempo específico (por ejemplo, un año).
- Luego, **implementar la ampliación de las licencias de paternidad y dar tiempo suficiente** para que los empleados utilicen este beneficio cuando lo necesiten.
- Después de un período razonable (por ejemplo, un año) desde la implementación de la ampliación de licencias de paternidad, **volver a recopilar datos sobre el ausentismo** en la empresa utilizando el mismo método que antes.
- **Comparar los datos de ausentismo antes y después de la implementación de la ampliación** de licencias de paternidad. Calcular la diferencia entre el número total de días de ausencia por motivos relacionados con la paternidad o la familia y el total de días de ausencia de todos los empleados en cada período. Calcular la disminución e interpretar los datos en porcentaje o valores absolutos para comprender el impacto

CÁLCULO DEL IMPACTO DE AMPLIACIÓN LICENCIAS

Ampliación de Licencias de Paternidad

COMPROMISO DEL TALENTO

- **Encuestas :** *Preguntar a los candidatos potenciales sobre la importancia que le dan a este tipo de beneficios* al considerar una oferta de trabajo, documentarlo y asignarle puntaje de acuerdo a prioridad que le asigna.
- **Feedback durante el proceso de reclutamiento:** Durante el proceso de reclutamiento, prestar atención al feedback que se recibe de los candidatos sobre los beneficios de la ampliación de la licencia de paternidad. ¿Están mencionando estos beneficios como un factor importante en su decisión de postularse o aceptar una oferta de trabajo?
- **Seguimiento del origen de los candidatos:** Llevar un seguimiento del origen de sus candidatos más talentosos y preguntarles cómo se enteraron de su empresa y qué influyó su decisión de aplicar. Revisar el número de candidatos que mencionan los beneficios de la ampliación de la licencia de paternidad como un factor de atracción a la empresa.

BENEFICIOS DE LA AMPLIACIÓN LICENCIAS

Ampliación de Licencias de Paternidad



BENEFICIOS PARA LOS PADRES

- Mayor interés o placer en hacer cosas y mayor satisfacción con la vida en general, el trabajo y la vida sexual (para los padres en Brasil, el Reino Unido y Japón).
- Aumento de los sentimientos de esperanza y mayor satisfacción con la vida en general y la participación de los niños (para los padres en Canadá y Argentina).
- Mejor satisfacción con sus vidas sexuales (para los padres en los Estados Unidos).
- Tasas más bajas de sentirse deprimido o desesperado (para los padres en los Países Bajos) (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

BENEFICIOS PARA LOS HIJOS

Se ha demostrado que padres más involucrados en el cuidado de sus hijos o hijas generan mayor desarrollo emocional y social en ellos, incluido el desarrollo de la empatía, además de tasas más bajas de depresión, temor y falta de autoconfianza cuando llegan a ser jóvenes adultos.

Asimismo, se observa en los niños y niñas un mayor desarrollo cognitivo y del lenguaje, así como un mejor rendimiento en la escuela (IPPF/WHR y Promundo, 2019).

BENEFICIOS DE LA AMPLIACIÓN LICENCIAS

Ampliación de Licencias de Paternidad



BENEFICIOS PARA LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

- La mayor participación de los hombres en el hogar puede conducir a mejoras en la salud de las mujeres, tanto física como mental.
- Un estudio realizado en varios países concluye que cuando los padres asisten a visitas prenatales con sus parejas, las mujeres experimentan partos más seguros y menos dolorosos y tienen un menor riesgo de depresión posparto.
- Además, que dediquen menos tiempo a los cuidados no remunerados puede implicar más tiempo para el descanso, el ocio y, por tanto, mejores condiciones para reducir el estrés e incrementar su bienestar (IPPF/WHR y Promundo, 2019).
- Hay investigaciones que muestran que cuando los padres toman la licencia de paternidad, esto se traduce en un apoyo indirecto a la lactancia materna, reduce el estrés y la probabilidad de depresión posparto, cuestión que también repercute positivamente en la salud del bebé.

Séjourné, N., y otros. "Effets du congé de paternité sur la dépression du post-partum maternelle". En *Gynécologie Obstétrique & Fertilité*, vol. 40, no. 6, June 2012, pp. 360-64. doi:10.1016/J.GYOBFE.2011.08.033

ELIMINACIÓN DE LA DESIGUALDAD EN CONTRATACIÓN Y DE ESTEREOTIPOS.

Promoción de la igualdad de género: Tradicionalmente, los roles de cuidado de los hijos han recaído principalmente en las madres, lo que ha contribuido a los estereotipos sociales de género.

Al ampliar las licencias de paternidad, las empresas pueden ayudar a desafiar estos estereotipos al reconocer y apoyar el papel de los padres en el cuidado de los hijos.

Así mismo eliminar cualquier tipo de sesgo de entrada o desarrollo en contratar o promover un hombre o una mujer a un cargo, ya que estarían en las mismas condiciones para el disfrute de este beneficio.

Pre - Alistamiento Ampliación Licencia de Paternidad

“Igualar condiciones, elimina desbalance de oportunidades entre hombres y mujeres”



- ✓ **Indagar las necesidades de los empleados y empleadas.**
Entender la generación de valor de los beneficios actuales
Revisar expectativas de los empleados/as.
- ✓ **Evaluación uso efectivo actual del total de población hombres**
enfoque aumentar el disfrute al 100% del tiempo entregado
Identificación factores que inhiben el uso y mejorar condiciones
Tener registro de usabilidad
- ✓ **Proceso de cambios de creencias al interior**
Movilizar creencias : Identificación de creencias, y generación de estrategias para combatir limitantes. Promover que sea “bien visto” disfrutar los tiempos establecidos para las licencias.
- ✓ **Planeación de la carga de trabajo para padres y madres**
Estudio de cargas laborales
Redistribución de cargas durante periodo de lactancia
Información a líderes, generación de reglas claras para gestionar
- ✓ **Establecer flexibilidad en cómo toma el tiempo establecido**
Se identifica que la percepción del beneficio no está únicamente en la cantidad del tiempo sino en la flexibilidad para tomarlo.
Ejemplos: Disfrute primer año de recién nacido, Primeros 6 meses de nacido. Días iniciales y x# días semanal por los siguientes 6 meses, Salida Flexible durante el periodo de lactancia, retorno gradual etc.

LINEAMIENTOS CLAVE PARA AMPLIACIÓN LICENCIAS DE PATERNIDAD



RECOPILACIÓN DE DATOS

Costos Directos: Incluyen salarios pagados durante el tiempo de licencia de paternidad, costos de cobertura de trabajo durante la ausencia del empleado, y cualquier otro beneficio monetario directo proporcionado durante la licencia.

Costos Indirectos: Tales como la pérdida de productividad, costos de reclutamiento y capacitación para cubrir la ausencia del empleado, y posibles costos legales asociados con el incumplimiento de las leyes de licencia de paternidad.



COMPARACIÓN DE COSTOS Y BENEFICIOS

Calcular el ROI: Comparar los costos totales de implementar la ampliación de licencia de paternidad con los beneficios esperados para determinar si la inversión vale la pena.

- Disminución de rotación
- Compromiso y productividad

*Escenarios de simulación
Aseguramiento de estabilidad.*



IMPLEMENTACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN

Comunicación y Capacitación: Comunicar claramente la política de licencia de paternidad definida a todos los empleados(as) y proporcionar **capacitación sobre cómo acceder a ella.**

Robustecimiento Beneficios Flexibilidad en tiempo: Divulgar con una única sombrilla de comunicación, los beneficios a los que la organización le apunta para generar mayor equilibrio vida laboral y personal.



ANÁLISIS DE BENEFICIOS

Mejora de la Moral y la Productividad: Evaluar cómo la licencia de paternidad puede impactar positivamente en la percepción de equilibrio de vida laboral personal.

Retención de Empleados: Revisar si la implementación de la licencia de paternidad a ayudado a retener a empleados talentosos y reducir los costos asociados con la rotación de personal.

- Realizar el ejercicio con los datos del año anterior y costearlo de acuerdo a año vigente.
- Realizar escenarios con al menos tres opciones para entender implicaciones económicas, de procesos de recurso humano.

- Razones de renuncia de quienes han tomado licencias. (En un periodo establecido).
- Revisión de desempeño de quienes han tomado licencias. (En un periodo establecido).
- Utilidades compañía Vs. # empleados (En un periodo establecido).
- Resultados de objetivos (En un periodo establecido).

Lo anterior se puede hacer con simulación o con aplicación y revisión de resultados.

- Reforzamiento de programa de beneficios. Incluir programa en inducción y reinducción.
- Estrategia de comunicaciones de alto impacto, tener en cuenta la diversidad del público.
- Plan Piloto- retroalimentación y mejora.

- Incluir preguntas específicas de percepción de beneficios en encuestas aplicadas.
- Cuántas personas que tomaron licencia, continúan en la empresa 1 año después y revisar su desempeño.
- Cálculo general de rotación .

AMPLIACIÓN LICENCIA Y BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS



Realizar formaciones de cuidado corresponsable para padres- Aumentar el disfrute de este beneficio

03

04

Reforzar el uso de la licencia compartida. Alineación con líderes sobre el manejo de las licencias

Estrategia de Alto Impacto:

Presentar programa completo con ajustes en tiempo y beneficios adicionales a toda la organización.

02



01

Días Flexibles: Días especiales para acompañamiento familia/hijos
Disfrute de licencia flexible 6 meses , 1 año etc.

Ampliación Gradual

Se recomienda ampliarlo al menos 3 días o de acuerdo a costos equipararse con los beneficios para convencionales.

01

02

Beneficios a la carta:
Coaching, atención psicológica, deportes, accesorios para bebés tecnología, etc.

Momentos Memorables: Detalles especiales antes de licencia o a su regreso

04

03

Jornada reducida
Retorno gradual

En cada fase debe ser contemplado el enfoque diverso e incluyente

