Política Obligatorio Diciembre 2019



Po

Política Global de Apoyo Parental de Nestlé



Política Obligatorio Diciembre 2019

Autor/departamento emisor

Recursos Humanos

_

Grupo destinatario

Todo el personal

Aprobador

Junta Ejecutiva de Nestlé S.A.

Repositorio

Todos los Principios, Políticas, Normas y Pautas de Nestlé pueden encontrarse en *NestleDocs*, en la intranet

Derechos de autor y confidencialidad

Todos los derechos pertenecen a la Sociedad de Productos Nestlé Ltd., Vevey, Switzerland. © 2019, Sociedad de Productos Nestlé Ltd.

I. Propósito

En Nestlé, nos impulsa nuestro propósito: mejorar la calidad de vida y contribuir a un futuro más saludable. Guiados por nuestros valores basados en el respeto, estamos comprometidos a fomentar un ambiente de apoyo para todo el personal de Nestlé y sus familias, contribuyendo a la mejora de su Nutrición, Salud y Bienestar, especialmente para los nuevos progenitores y sus hijos.

Con esto, estamos estableciendo la Política Global de Apoyo Parental de Nestlé (en adelante, "la Política").

II. Principios

Crear una cultura inclusiva: en Nestlé, apoyamos la igualdad y la diversidad de género y entendemos que cada familia es única. Partiendo de un enfoque inclusivo, los estándares mínimos establecidos por esta Política se basan en el estatus del cuidador/a independientemente del género, y están diseñados para tener en cuenta diversas estructuras familiares.

Apoyo continuo a las Normas Internacionales: con esta Política, damos respuesta a los principios clave establecidos en el Convenio sobre la protección de la maternidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (núm. 183), que es una de las herramientas más importantes para apoyar la igualdad de género y promover la lactancia al menor en el lugar de trabajo.

Cumplimiento de la legislación local: deberemos aplicar las leves locales como mínimo allí donde operemos. Los estándares descritos en esta política tienen como objetivo complementar o exceder el marco legal de apoyo parental existente a nivel local. En el caso de que las normas legislativas locales sean más generosas con los progenitores que los beneficios establecidos en esta Política, se aplicarán las normas legislativas locales. Esta Política no tiene la intención de prevenir o prohibir una práctica local más beneficiosa.

III. Alcance de la Política

La Política define los estándares mínimos que se aplicarán en nuestra empresa, para apoyar a nuestro personal en su rol de nuevos progenitores. Todo ello sirve de ayuda para proporcionar un comienzo saludable en la vida de sus hijos, y promover su propio bienestar como padres trabajadores.

Nuestra política promueve específicamente:

- Licencia remunerada para cuidadores primarios y secundarios (progenitores, adoptantes y tutores legales).
- 2. Protección del empleo y no discriminación
- 3. Protección de la salud en el lugar de trabajo
- Lugar de trabajo que facilite la lactancia materna
- 5. Políticas de flexibilidad en el trabajo

IV. Estándares Mínimos

A todo el personal de Nestlé se le otorgará mínimamente lo siguiente (a menos que incumpla las leyes locales):

1. Licencia remunerada para cuidadores primarios y secundarios

Nestlé se compromete a proporcionar un entorno de apoyo para los nuevos progenitores. Reconocemos la diversidad en las estructuras familiares y reconocemos que las responsabilidades en el cuidado de un bebé a menudo son compartidas.

Para los propósitos de esta Política, el "Cuidador primario" se define como cualquier trabajador/a de Nestlé a quien se le da el cuidado y responsabilidad primaria y continua del recién nacido o del menor recién adoptado.

"Cuidador secundario" se define como cualquier trabajador/a de Nestlé que se convierte, por ejemplo, en un progenitor biológico o madre o padre adoptivos, y que no está designado como el Cuidador primario del recién nacido o del menor recién adoptado.

Cuidador primario

A cada cuidador primario se le otorgará como mínimo una licencia remunerada de 18 semanas con el salario que venía percibiendo, incluyendo el mínimo de 6 semanas de licencia postnatal. El resto se podrán disfrutar dentro del año siguiente al nacimiento o adopción. Esta licencia de cuidador primario se ejecutará simultáneamente con cualquier licencia remunerada, licencia de maternidad (pre o postnatal) o cualquier licencia equivalente otorgada por Leyes y Reglamentos locales. No dará lugar a la acumulación de beneficios de la misma naturaleza, excepto cuando las leyes y reglamentos locales y / o las prácticas locales así lo exijan. El cuidador primario también tiene el derecho de extender el cuidado del menor hasta un total de seis meses. Cualquier licencia de cuidador primario más allá de las 18 semanas mínimas de licencia totalmente remuneradas descrita anteriormente será remunerada de acuerdo con las leyes y regulaciones locales y / o prácticas locales.

Cuidador secundario

A cada cuidador secundario se le otorgará, como mínimo, lo siguiente: 4 semanas de licencia totalmente remuneradas dentro del año siguiente al nacimiento o adopción. Esta licencia de cuidador secundario ejecutará 92 simultáneamente con cualquier licencia remunerada, licencia de maternidad (pre o post natal) o cualquier licencia equivalente, salvo que se indique lo contrario en las leyes y reglamentos locales y / o prácticas locales.

2. Protección del empleo y no discriminación

Como empresa, apoyamos a nuestro personal en sus responsabilidades parentales y respetamos las decisiones que toman por sus familias. Todos los progenitores tienen derecho a regresar a la misma posición o a una similar después del final de la licencia del cuidador primario o secundario. La compañía no discriminará ni tomará represalias contra un trabajador/a que esté disfrutando del permiso parental.

3. Protección de la salud en el lugar de trabajo.

Las trabajadoras embarazadas o en lactancia no deberán realizar trabajo que resulte perjudicial para su salud o la de su bebe El contenido del trabajo y el entorno laboral de las embarazadas o en lactancia se adaptará en la medida de lo posible para preservar su salud o la de su bebé.

4. Lugar de trabajo que facilite la lactancia materna

Las trabajadoras tienen derecho a descansos diarios razonables o una reducción diaria de las horas de trabajo para amamantar o extraerse leche. Las salas de lactancia permitirán al personal amamantar o extraer leche durante las horas de trabajo en un ambiente seguro y relajante. Cada instalación de Nestlé con más de 50 trabajadores pondrá a disposición y accesible una habitación o espacio propicio para la lactancia materna.

5. Políticas de flexibilidad en el trabajo

El personal tiene derecho a optar al trabajo flexible de acuerdo con la Política de flexibilidad y las normas locales. Disfrutar de esta Política y sus medidas, no será motivo para excluir a ningún trabajador/a de poder optar al trabajo flexible al regresar al trabajo.

 [&]quot;Perjudicial" se refiere al trabajo que es potencialmente peligroso para la salud de la madre, el feto o el bebé, y expone al trabajador masculino o femenino en edad reproductiva a sustancias o partículas potencialmente dañinas para sus funciones reproductivas.

V. Implementación

Se espera que los mercados de Nestlé que actualmente brindan apoyo parental por debajo de los estándares mínimos establecidos en esta Política adapten sus reglas y pautas locales para cumplir con este estándar antes de finales de 2022.

La Compañía se reserva el derecho, a su discreción, de determinar cómo se interpretará, administrará esta Política y podrá modificar o eliminar cualquiera o todas las disposiciones de esta Política por cualquier motivo, con o sin previo aviso, de conformidad con las leyes aplicables. Esta Política reemplaza a la Política Global de Protección de la Maternidad.

Estamos dedicados a ser un empleador familiar y confiamos en que esta Política mejorará aún más nuestros compromisos existentes para ser un empleador diverso y con igualdad de oportunidades.

