



ACCIONES DE CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FEBRERO 2023





INTRODUCCIÓN

Las buenas prácticas a favor de la igualdad laboral constituyen una herramienta útil que permite conocer las experiencias exitosas de otros para poder aplicarlas en los centros de trabajo comprometidos en esta materia.

El presente documento pretende describir aquellas que se orientan a promover e impulsar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal.

Establecer las bases para el desarrollo de acciones que permitan a mujeres y hombres lograr la corresponsabilidad entre las responsabilidades laborales, familiares y personales.

Hacia el reconocimiento de las buenas prácticas en materia de igualdad laboral.

El concepto general de buenas prácticas se refiere a aquellos proyectos, programas o políticas públicas que se caracterizan por haber logrado cumplir eficazmente las metas planteadas, contar con sistemas de registro, monitoreo y evaluación de resultados, que sean innovadoras, que tengan en principio una alta incidencia pública y social, y que sean replicables y sostenibles en el tiempo.

Como principio general, se estima que una buena práctica debe enmarcarse dentro de una o más de las cuatro áreas de interés estratégico de la Organización Internacional del Trabajo: proteger y promover los derechos en el trabajo, promover el empleo, fortalecer la protección social y el diálogo social. Como tal, la práctica en cuestión contribuirá plena o parcialmente a la implementación de una estrategia de integración de la perspectiva de género.





Ejemplos de buenas prácticas en materia de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores.

MEDIDA	IMPLEMENTACIÓN
Diagnóstico de detección de necesidades de cuidados específicos del personal.	Llevar a cabo un diagnóstico que permita contar con un registro de las necesidades que cada persona trabajadora tiene respecto de responsabilidades de cuidados específicos dentro de la familia (personas adultas mayores, personas con discapacidad, niñas y niños, cuidado de personas enfermas). Con la finalidad de empatar los datos obtenidos con un sistema de flexibilización de horarios.
Cambio de horario por tiempo limitado.	Permitir que las mujeres embarazadas, en igualdad de condiciones con otros trabajadores, puedan optar por cambiar temporalmente sus jornadas de trabajo, en el caso de horarios nocturnos
Licencias de cuidado de personas enfermas.	Otorgar licencias para las y los trabajadores con la finalidad de que pudieran cuidar de sus hijos/as enfermos/as, personas adultas mayores o dependientes económicos que así lo requieran.
Promover la parentalidad.	Fomentar que el uso de los permisos administrativos de los hombres, sean usados para las actividades escolares de sus hijas y/o hijos (reuniones, presentaciones, etc.).
Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de hijas/os.	Realizar acciones de sensibilización y capacitación donde se promueva la importancia de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres respecto al trabajo doméstico y el cuidado de sus hijas o hijos.
Implementar jornadas diferidas y flexibilización de horarios.	Tomando como base las jornadas de trabajo y los horarios establecidos por el centro de trabajo, se deberá establecer un margen de actuación que permita negociar con las y los trabajadores, que así lo requieran, la flexibilización de sus horarios o el intercambio de jornadas, para que ellos mismos puedan





	planear de mejor manera su conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Las negociaciones se podrán realizar en torno a: ➤ 1 día libre cada 3 días de trabajo. ➤ Trabajar hasta más tarde todos los días para salir los viernes más temprano o tener un viernes libre al mes. Este tipo de medidas se pueden ir rolando al interior de las áreas que conforman el centro de trabajo. ➤ Adelantar el horario de entrada y salida. ➤ Cambiar el horario de toma de alimentos por inicio de la jornada más tarde o salir más temprano.
Flexibilización de horario.	Negociar el horario de entrada o salida con la finalidad de acumular una cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para ser utilizados para atender asuntos personales.
Duración de la jornada de trabajo	Aumentar las opciones de jornada laboral para las personas trabajadoras
Jornada diferida	Acordar flexibilización de horario, por ejemplo: • 1 día libre cada tres días de trabajo • • Adelantar el horario de entrada y salida •
Salidas pactadas	• Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para fines personales • Programar con anticipación los sistemas de turno
Pausas laborales sin goce de sueldo	Meses o años de permiso sin goce de sueldo para fines de desarrollo académico, personal, etc.
Vacaciones distribuidas a lo largo del año	Flexibilidad en uso de los días de vacaciones





Vacaciones adicionales a las que están consideradas en la normatividad vigente	Establecer días extras de vacaciones como premio e incentivo
Flexibilización del lugar de trabajo.	Combinar las jornadas de trabajo entre el centro de trabajo y el hogar, abriendo la posibilidad de realizar parte de la jornada laboral en el hogar u otro lugar diferente.
Licencias sin goce de sueldo.	Otorgar licencias sin goce de sueldo para fines personales como actividades académicas, deportivas, recreativas o de salud.
Licencia o Permiso por paternidad	Otorgar al trabajador de genero masculino un permiso de 5 días laborales con goce de sueldo para aquellos trabajadores que tengan un hijo recién nacido o el día que se concrete la adopción de un infante, esto de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Prevención Social, los días podrán extenderse solo en caso de existir una complicación con la conyugue o el menor.

Beneficios:

Mejoramiento en las relaciones personales y la comunicación.

➤ A nivel del centro de trabajo.

- Aumento de la productividad en términos del mejoramiento en el desempeño de las y los trabajadores.
- Reducción del costo de rotación y adiestramientos del personal de nuevo ingreso.
- Disminución del ausentismo.
- Uso limitado de permisos no programados.
- Menor índice de errores, accidentes, descuidos, etc.
- Es una forma de incrementar la motivación del personal, facilitando sus deseos de conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Favorece un clima laboral sano.





➤ A nivel personal.

Reducción de padecimientos relacionados a la acumulación de estrés.

Permite brindar la atención necesaria para el cuidado de personas enfermas.

- Beneficia la convivencia familiar, que a su vez disminuye los riesgos psicosociales tales como consumo de drogas, alcoholismo, etc.
- Propicia la participación de los padres (varones) en el cuidado de hijos e hijas y en el trabajo doméstico no remunerado que históricamente se atribuye al rol de la mujer.





ACCIONES DE CORRESPONSABILIDAD A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO

➤ Medidas de organización del tiempo de trabajo

- Flexibilidad de horarios de entrada y/o salida
- Teletrabajo (en modalidad total o mixta).
- Mover las reuniones y la formación a las mañanas.
- Posibilidad de reducir el tiempo de comida y adelantar la hora de salida.
- Establecer jornadas intensivas o la semana laboral comprimida y/o en determinadas fechas (trabajar más horas por jornada a cambio de un día o medio día libre o días libres en Navidad, Semana Santa, etc.).
- Permisos no retribuidos y mejora de las condiciones en excedencias por cuidados (excedencias, vacaciones sin sueldo, días sin sueldo)
- Crear bancos de horas o posibilidad de concentrar más números de horas en un determinado día o periodo concreto (por ejemplo, cambiando horas extra acumuladas por días libres).
- Fomento del trabajo por objetivos (es decir, que se valore la consecución de objetivos y no tanto las horas en la oficina).
- Ofrecer ciertos servicios o financiarlos total o parcialmente, que puedan ayudar a aligerar la carga de trabajo extralaboral, como servicios de guardería, comedor, seguros de salud, transporte, etc.
- Vacaciones flexibles.
- Formar en materia de igualdad a toda la plantilla, para fomentar tanto la corresponsabilidad como la conciliación.

➤ Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia

- Trabajo a distancia
- Videoconferencias
- Formación online
- Movilidad geográfica





➤ **Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales**

- Ayudas económicas por nacimiento de hijos/as y escolaridad o ticket guardería
- Ticket o servicio de restaurante subvencionado
- Seguro médico
- Seguro de vida/accidentes
- Plan de pensiones
- Condiciones bancarias ventajosas, préstamos o anticipos

➤ **Medidas relativas a las mejoras de los permisos legales.**

- Ampliación del permiso de paternidad o en casos de alguna dificultad de conyugue o del menor.
- Ampliación del permiso de lactancia
- Ampliación del permiso de maternidad (reposo de 2 semanas antes y 10 semanas después del parto) o en casos de dificultad o problemas del menor se otorgará una ampliación de los días.
- Permisos retribuidos por cuidados (para reuniones escolares, enfermedades de hijos/as, acompañamiento al médico personas dependientes, etc.)
- Mejoras a la reducción de jornada por guarda legal
- Mejoras en las excedencias por guarda legal o cuidado de personas dependientes

Guillermo Hersayn Ramírez Álvarez

Director General

