

## **12. EJEMPLO DE ACCIONES DE CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

### **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.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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

---

<sup>1</sup> Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007). Buenas prácticas en la protección de programas sociales. México, 2007. Pág. 9.

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo. Igualdad de género y trabajo decente: buenas prácticas en el lugar de trabajo. Ginebra. 2005. Pág. 3.

<b>Medida</b>	<b>Implementación</b>
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.	<p>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.</p> <p>Las negociaciones se podrán realizar en torno a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 día libre cada 3 días de trabajo.</li> <li>➤ 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.</li> <li>➤ Adelantar el horario de entrada y salida.</li> <li>➤ Cambiar el horario de toma de alimentos por inicio de la jornada más tarde o salir más temprano.</li> </ul>
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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 día libre cada tres días de trabajo</li> <li>• Trabajar hasta más tarde todos los días para salir el viernes más temprano o para tener un viernes libre al mes</li> <li>• Adelantar el horario de entrada y salida</li> <li>• Cambiar el horario del almuerzo por inicio de la jornada más tarde o salida más temprano</li> </ul>
Salidas pactadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento de cierta cantidad de horas mensuales o días anuales para fines personales</li> <li>• Programar con anticipación los sistemas de turno</li> </ul>
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.

### 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.

- Favorece la atención y cuidado de niñas/os, adultas/os mayores y personas con discapacidad.
- 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.