	Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y personal	Código: TecNM- GIG-CLFP-01
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 5.3.3.5.1.1.1	Revisión: 0 Página 1 de 4

INTRODUCCIÓN

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres pueden hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.


Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

OBJETIVOS

Implementar esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.


ACCIONES

Con el objetivo principal de apoyar la práctica del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como de los mundos laboral y familiar, además de visibilizar y difundir el tema, el Tecnológico Nacional de México se compromete a llevar a cabo las acciones correspondientes para cumplir dicho objetivo, así como proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.

	Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y personal	Código: TecNM- GIG-CLFP-01
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 5.3.3.5.1.1.1	Revisión: 0 Página 2 de 4

Las acciones que se compromete a llevar a cabo son:

1. Se deberá considerar al implementar un sistema de flexibilización de horarios la situación particular del personal.
2. Generar las condiciones óptimas de confort y seguridad para las mujeres en estado de gestación y/o personas que padezcan una discapacidad motriz, facilitando con ello el desempeño laboral.
3. Otorgar licencias para las y los trabajadores con la finalidad de que puedan cuidar de sus hijos/as enfermos/as, personas adultas mayores o dependientes económicos que así lo requieran siempre y cuando se presente el documento correspondiente que acredite tal situación.
4. Informar y otorgar los días establecidos al momento de contraer nupcias, siempre y cuando se presente el acta de matrimonio posterior al permiso otorgado.
5. Informar y otorgar los días establecidos por muerte de familiar directo o dependientes económicos, siempre y cuando se presente el comprobante posterior al permiso otorgado.
6. Se exime de pago de inscripción para hijos e hijas de trabajadores del TecNM durante su estancia académica y a partir del segundo semestre se verificará que el estudiante tenga el 100% de los créditos aprobados.
7. Realizar eventos de convivencia para la integración familiar tales como: posada infantil, día del niño y niña, día de la mamá, día del papá, torneos intertecnológicos.
8. Fomentar que el uso de los permisos administrativos de paternidad, sean usados para las actividades escolares de sus hijas y/o hijos (reuniones, presentaciones, etc.).
9. Proporcionar la licencia por paternidad y maternidad según lo indicado en la Ley Federal de Trabajo.
10. 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.
11. Otorgar licencias sin goce de sueldo para fines personales como actividades académicas, deportivas, recreativas o de salud.
12. Dar a conocer y otorgar la prestación correspondiente a cuidado de menores por parte de la dependencia que ofrece el servicio de guardería del IMSS, ISSSTE y otros.

	Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y personal	Código: TecNM- GIG-CLFP-01
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 5.3.3.5.1.1.1	Revisión: 0 Página 3 de 4

Con el cumplimiento de dichas acciones se obtendrá lo siguiente:

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, entre otros.

- ✓ 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.

	Guía de corresponsabilidad laboral, familiar y personal	Código: TecNM- GIG-CLFP-01
	Referencia: NMX-R-025-SCFI-2015 Requisito no. 5.3.3.5.1.1.1	Revisión: 0 Página 4 de 4

GLOSARIO

Buenas prácticas:

Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.

Clima laboral:

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que conforman el centro de trabajo, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las trabajadoras y los trabajadores.

Licencia por maternidad:

Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Licencia de paternidad:

Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

CONTROL DE EMISIÓN			
ELABORÓ	REVISÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
Lic. Leticia Guadalupe de la Fuente Alvear Coordinadora del Instituto Tecnológico Saltillo Lic. Karla María Vea Apodaca Coordinadora del Instituto Tecnológico Superior de Cd. Constitución	M.A. María Teresa López Aburto Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación	Mtro. Juan Manuel Flores Granados Coordinador del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación	Lic. Maria Luisa Lopeandía Urbina Directora de Aseguramiento de Calidad
Fecha: 12 de febrero de 2016	Fecha: 15 de febrero de 2016	Fecha: 06 de Agosto del 2019	Fecha: 07 de agosto del 2019