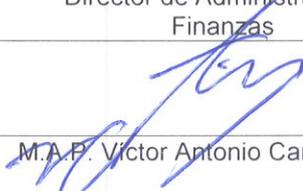


EMILIANO ZAPATA, TABASCO A 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2020

Acciones para la Corresponsabilidad en la Vida Laboral, Familiar y Personal con Igualdad de Oportunidades

	Elaboró:	Revisó:	Autorizó:
Puesto	Jefa del Depto. de Recursos Humanos	Director de Administración y Finanzas	Rectora
Firma			
Nombre	Lic. Patricia del Carmen Jiménez Hernández	M.A.P. Víctor Antonio Can Izquierdo	Dra. Elva Isabel Gutiérrez Cabrera

Introducción

Las buenas prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación que se llevan a cabo en otras universidades, instituciones del sector educativo o en cualquier ente público o privado, constituyen una herramienta útil que permite conocer sus experiencias exitosas y que pueden ser aplicadas en esta Universidad.

El presente documento pretende describir aquellas acciones que se orientan a promover e impulsar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal; promoviendo la equidad de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, creando condiciones favorables en el clima laboral de la Universidad.

Medida	Implementación
Realizar acciones para la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.	Se realizan gestiones para la ubicación de un espacio del Lactario Universitario, adecuando un espacio privado e higiénico para las mujeres trabajadoras en periodo de lactancia materna, extendiendo este beneficio a las estudiantes de la UTU.
	Se gestionarán convenios de colaboración con guarderías locales para que las trabajadoras y trabajadores de la Universidad cuenten con el servicio de guardería.
	Se gestionarán convenios de colaboración con cualquier entidad del sector público, privado o social, que traigan beneficios a las trabajadoras y trabajadores de la Universidad.
	<p>1.- De acuerdo a las necesidades de cuidados especiales del personal, en cuanto a la atención de hijos (as) cónyuge, concubina (o) padre y madre; la Universidad podrá flexibilizar su horario laboral. Previa negociación con su superior (a) jerárquico (a), acomodará su horario para no desatender sus responsabilidades laborales.</p> <p>2.- La Universidad podrá otorgar permisos con goce de sueldo, para atender asuntos personales y familiares en cumplimiento a las políticas institucionales. En el caso de muerte hasta los parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad. Y lo mismo para el caso de enfermedad hasta el primer grado de consanguinidad y afinidad. También por contraer matrimonio y nacimiento de hijos (as) y adopción.</p> <p>3.- La Universidad podrá otorgar permiso sin goce de sueldo para fines de desarrollo académico y personal, hasta por un tiempo de 4 meses.</p>

[Handwritten signatures]

	<p>4.- La Universidad otorga, después del alumbramiento 6 días laborales con goce de sueldo de permiso de paternidad.</p> <p>5.-Promover la parentalidad entre el personal de la Universidad.</p> <p>6.- 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.</p>
	<p>La Universidad otorga el beneficio al personal administrativo y docente de elegir sus 30 minutos de comida en un horario de 13:00 a 16:00 horas; y en el caso de los (las) profesores (as) sin interferir en sus horas frente a grupo.</p> <p>La Universidad gestionará de acuerdo con la suficiencia presupuestaria que las mujeres trabajadoras embarazadas dispongan de una silla ergonómica y banquito de descanso para sus pies.</p> <p>La Universidad gestionará paulatinamente y de acuerdo con la suficiencia presupuestaria que todo el personal cuente con sillas ergonómicas.</p> <p>La Universidad otorga como día no laborable o día de descanso adicional los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de cumpleaños • 10 de mayo, Día de las Madres.
<p>Contar con mobiliario y equipo para personas con capacidades diferentes.</p>	<p>La Universidad dispone de mobiliario para personas con discapacidades y personas adultas mayores, como bastones, sillas de rueda, muletas y banquitos de reposa pie.</p>
<p>Accesibilidad de espacios físicos para toda persona</p>	<p>La Universidad cuenta con rampas de acceso para el libre tránsito dentro del campus universitario.</p> <p>En el caso de los edificios de Docencia I y Docencia II planta alta, cuando un (a) visitante discapacitado (a) requiera tratar un asunto laboral y académico, el trabajador o trabajadora obligadamente deberá bajar para recibirlo y brindarle la atención que requiera, solicitando un espacio a cualquier área disponible en la planta baja.</p>

Beneficios

Mejoramiento en las relaciones personales y la comunicación.

> A nivel del centro de trabajo.

- Aumentar de la productividad en términos del mejoramiento en el desempeño de las y los trabajadores.
- Reducir el costo de rotación y adiestramientos del personal de nuevo ingreso.
- Disminuir el ausentismo laboral.
- Limitar permisos no programados.
- Disminuir el índice de errores, accidentes, descuidos.
- Incrementar la motivación del personal, facilitando sus deseos de conciliar su vida laboral, familiar y personal.
- Favorecer un clima laboral sano.
- Promover la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

> A nivel personal.

- Reducir padecimientos relacionados a la acumulación de estrés.
- Favorecer la atención y cuidado de niñas/os, adultas/os mayores y personas con discapacidad.
- Brindar la atención necesaria para el cuidado de personas enfermas.
- Procurar la convivencia familiar, que a su vez disminuye los riesgos psicosociales tales como consumo de drogas, alcoholismo, etc.
- Propiciar 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 y fomentar la paternidad responsable.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]