



DISTINTIVO

EMPRESA
FAMILIARMENTE RESPONSABLE

EMPRESA FAMILIARMENTE RESPONSABLE???

“**Empresa Familiarmente Responsable**” es aquella organización pública o privada que, dados los estándares de medición previstos en el Distintivo Empresa Familiarmente Responsables, **acredita ser promotora de buenas prácticas laborales** y que incluye acciones y políticas para favorecer que las **personas trabajadoras atiendan y fortalezcan sus responsabilidades y relaciones familiares.**



NATURALEZA DEL DISTINTIVO

El Distintivo es un instrumento de diagnóstico de la realidad laboral que **fija estándares para las prácticas laborales** de los Centros de Trabajo en lo relativo a la calidad de vida en el trabajo como condición para elevar la productividad y la competitividad de las empresas.



El Distintivo es gratuito y de aplicación voluntaria.

¿En que consiste el Distintivo

Empresa Familiarmente Responsable (EFR)

El Distintivo Empresa Familiarmente Responsable (EFR) constituye un sistema de ética laboral integrado por tres grupos de prácticas laborales:

- 1.- Conciliación trabajo-familia.
- 2.- Igualdad de Oportunidades.
- 3.- El combate a la violencia laboral y el hostigamiento sexual.



1) Conciliación trabajo-familia: está dirigida a promover que las empresas establezcan políticas de flexibilidad de espacios laborales y de jornadas de trabajo, y otorguen servicios que favorezcan que las y los trabajadores atiendan sus responsabilidades familiares.

2) Igualdad de Oportunidades: apunta a que la organización distribuya entre hombres y mujeres las oportunidades y recursos laborales: el acceso y permanencia en el empleo, salarios, compensaciones y otros incentivos.

3) Combate a la violencia laboral y contra el hostigamiento sexual
Se orienta a prevenir y eliminar las prácticas de violencia psicológica en el trabajo, el acoso moral, así como el hostigamiento sexual, es decir, aquellas solicitudes unilaterales, reiteradas y ofensivas de favores sexuales.

Qué es una Empresa Familiarmente Responsable

Aquella que acredita ser promotora de **buenas prácticas laborales** en:

EJES TEÓRICOS	Valor
1. Conciliación Trabajo - Familia	40%
1. Equidad de género	35%
1. Prevención y combate a la violencia laboral y al hostigamiento sexual.	25%

Equidad y Género

Breves ejemplos:

Equidad en Convocatorias.

Equidad en reclutamiento.

Selección objetiva e imparcial, conforme a aptitudes.

Los requisitos de vacantes no utilizan lenguaje sexista.

Descripción neutral de cargos en el organigrama.

Descripción de perfiles de puestos neutrales y referidos a capacidades.

Reactivos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
Número	1 - 4	5 - 8	9 - 14	15 - 18	19 - 21
Calificación	4-19	24-38	43-67	71-86	90-100

¿ A quiénes beneficia?

Beneficia a las trabajadoras y trabajadores de las organizaciones, así como a las organizaciones mismas:

➡ Las buenas prácticas laborales **influyen de manera positiva en la conducta, eficacia y eficiencia** de las y los trabajadores.

➡ Derivado de la mejora continua, a través del desarrollo del capital humano **incrementa la productividad y la competitividad** de las organizaciones.
Ejemplos:

- a. Disminución de la rotación del personal.
- b. Reducción de gastos de inducción.
- c. Aumento en la reputación corporativa.
- d. Mayor atracción de talentos.
- e. Mejoras en la satisfacción de los y las clientes.
- f. Aumento de la calidad.
- g. Disminución de pérdidas por error, entre otros.
- h. Mayor sentido de pertenencia hacia la organización.



¿Cual es la Vigencia del Distintivo?

Será de tres años. Durante este tiempo el Comité Verificador dará seguimiento al impulso de las buenas prácticas laborales de la empresa que recibió el Distintivo, con el objetivo de mantener y mejorar la aplicación del mismo. El centro de trabajo podrá utilizar el logo DEFR según el Manual de Identidad Gráfica.

La empresa acreditada será susceptible de dos nuevas auditorias en este lapso de tiempo.



Universidades con el DEFR



PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

Etapa	Actividades	Fecha	Responsable
1. Sensibilización del personal administrativo	Reunión mensual con personal administrativo Reunión con personal académico	25/06/2014 26/06/2014 05/08/2014 13/08/2014	Lic. Miriam Ayala .
2. Recopilación, evaluación y retroalimentación de evidencias	Verificación documentación de RH. Seleccionar la documentación pertinente de RH. Retroalimentación con Unidad Central de RH.	17 de junio al 12 de julio del 2014. 5/08/2014	Lic. Miriam Ayala . Lic. Miriam Ayala . Y Unidad de Responsabilidad social.
3. Entrega de evidencias a RH	Verificación en electrónico. Verificación en físico.	7/08/2014 14/08/2014	Lic. Miriam Ayala . Y Unidad de Responsabilidad Social.
4. Capacitación al personal para la verificación por parte de la STPS	Reunión con todo el personal administrativo y docente.	4 y 5 de septiembre del 2014	Lic. Miriam Ayala y Grupo Directivo