



Política de Retorno al trabajo por licencia de maternidad en las empresas sociales

Preparado por Fundación Haciendas del Mundo Maya AC.

Índice

| | |
|---|----------|
| Objetivo de la política | 3 |
| 1.1. Alcance de la política | 3 |
| 1.2. Ley mexicana sobre la licencia parental | 3 |
| Preparación para la licencia parental | 3 |
| 2.1. Cobertura de los padres y plan de traspaso | 3 |
| 2.2. Construir una cultura interna que sea empática con los nuevos padres | 5 |
| 2.3. Lista de verificación de la licencia previa a la paternidad | 5 |
| Durante la licencia parental | 6 |
| 3.1. KIT Days | 6 |
| 3.2. Lista de verificación previo a la transición del regreso al trabajo | 6 |
| Transición al trabajo | 7 |
| 4.1. Construya un plan de regreso al trabajo | 7 |
| 4.2. Horario y flexible trabajo | 7 |
| 4.3. Alojamiento para padres que trabajan | 8 |
| 4.4. Lista de verificación de regreso al trabajo | 9 |

Instrucciones para la organización:

Esta política es un borrador de política de regreso al trabajo diseñado para "Las empresas sociales de las comunidades que FHMM acompaña a través del plan de fortalecimiento".

" La política debe redactarse para reflejar las realidades y el contexto único de las empresas sociales, y debe alinearse con la Política de licencia maternidad como se describe en la organización a través del Manual del empleado . Esta política también es una "mezcla y combinación", lo que significa que la empresa social puede decidir adoptar un subconjunto de las cláusulas, pero no todas, y / o integrar algunas de estas cláusulas en esta u otras políticas existentes.

1. Objetivo de la política

El objetivo de esta política es describir cómo las empresas sociales contribuirán con las artesanas en el proceso de la maternidad, describiendo los beneficios y los mecanismos de apoyo para los que son elegibles, especialmente en la transición de regreso al trabajo.

Esta política está alineada con la Política de licencia parental, que establece que en cualquier empresa formal, las empleadas tienen derecho a 3 meses de licencia por maternidad y los empleados hombres tienen derecho a 5 días de licencia parental, comprendiendo el contexto de los grupos artesanales, se busca generar una adaptación en virtud del respeto y contexto comunitario, además, esta política debe **proporcionar orientación a las artesanas - artesanos y administradoras (e) sobre la mejor manera de comunicarse e implementar las opciones disponibles para un empleado que regresa al trabajo después de la licencia por paternidad**.

1.1. Alcance de la política

La política se aplica a todos los artesanos, independientemente de su género, orientación sexual, edad o estado civil, y se aplica a los padres actuales, futuros padres y aquellos que podrían convertirse en padres en el futuro. Algunas de estas cláusulas, sin embargo, son más aplicables a las mujeres que a los hombres.

En esta política, definimos un 'niño' como alguien menor de 18 años. Los padres de todos los niños son elegibles y no diferenciamos entre hijos biológicos, hijos adoptivos o hijastros, siempre que estén bajo la custodia o el cuidado de un artesano o artesana.

1.2. Ley mexicana sobre la licencia parental

De acuerdo con la Ley de empleo de 2007:

- Las artesanas tienen derecho a 3 meses de licencia de maternidad con derecho a acceder a una producción siempre y cuando sea de su elección, y pueden optar a una prórroga con el consentimiento de todas las integrantes de la empresa social.
- Los artesanos varones tienen derecho a 5 días de licencia por paternidad con derecho a la producción, permitiendo organizarse en cuanto a tiempos para cumplir con la fecha pactada de la entrega de sus productos para la generación de ingresos mensuales.

La empresa social se compromete a ayudar a los artesanos a lograr el equilibrio entre el trabajo y la vida después de la incorporación de un nuevo hijo a su familia. La política a continuación describe las prácticas y procesos para los empleados que regresan al trabajo.

2. Preparación para la licencia parental

2.1. Cobertura de los padres y plan de traspaso

Para garantizar una transición fluida entre la salida y el regreso de la artesana después del permiso parental, es importante crear un plan sólido de traspaso y cobertura del permiso parental mientras la artesana está de permiso. A continuación se presenta la propuesta:

| Previo a la salida (Mes 1) | Durante el periodo de maternidad (Mes 2) | Incorporación paulatina (Mes 3) |
|--|--|---|
| <p>Durante el primer mes, la administradora estará sistematizando el proceso que se sigue dentro de la empresa en cuanto a la gestión, puntuizando en los principales procesos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distribución del pedido - compras y pagos por transferencia electrónica - Revisión de la calidad y formatos electrónicos - inventario de materia prima. <p>La idea es que en el primer mes (previo a su salida) la administradora pueda contar con toda la información de manera escrita, describiendo paso a paso el proceso, permitiendo que a partir de este momento, las artesanas de la empresa puedan ejecutar los procesos mientras que la administradora estará asesorando.</p> <p><i>"Estaré, pero mi rol será de verificar que el proceso se cumpla, si observo lo contrario es en donde las retroalimentación"</i></p> <p>Yenni Canul</p> | <p>Durante el segundo mes se contempla que la administradora ya no esté desarrollando las principales funciones, debido a que se encontrara en el mes en donde de a luz., sin embargo su participación se limitará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener la comunicación virtual vía WhatsApp para luego compartir con las integrantes - Realizará los formatos electrónicos siempre y cuando las compañeras artesanas compartan la información correcta. - Una persona será el vínculo entre la administradora y las integrantes de la empresa social, ideal la presidenta o comité administrativo. - En cuanto a las reuniones, la administradora no estará presente pero la sesión será llevada por el comité administrativo y todos los acuerdos deberán estar por escrito en el libro de actas, de tal manera que la administradora pueda tener la libertad de acudir y revisar los procesos en cursos a través de la minuta (similar a un diario). - Las sesiones de fortalecimiento por meet, serán limitadas. - En cuanto al cobro de mano de obra, puede ser a través de Cheque, en caso particular de la empresa Kaambal Kuxtal, se continuará con el depósito a la cuenta de la administradora (con apoyo de un familiar de confianza se procede al retiro), con el antecedente que el reparto lo realizará la misma comisión de administración. <p>La empresa social requiere del equipo de</p> | <p>En el tercer mes, la administradora, comenzará a acudir al espacio del taller para continuar con su labor, sin embargo acordó que no podrá llevar las reuniones, continuará con el liderazgo del consejo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su producción será limitada a productos que no demanden demasiado tiempo, pueden ser productos pequeños como las hamacas. - A mediados del mes, podrá acudir e interactuar en el taller, buscando una organización con las compañeras para que las actividades que requieran su presencia no intervengan en su dinámica familiar y de lactancia. - El taller cuenta con las condiciones necesarias para que la administradora pueda acudir con su hijo al taller, si así lo desea, haciendo uso de una "hamaca" (el taller ya cuenta con "eses") así como considerar los tiempos de lactancia en un espacio privado (área administrativa). <p>Por parte de las integrantes del taller, acordaron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser empáticas con la compañera en esta |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>FHMM.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mantener la comunicación - En caso de que se requiera apoyar a convocar, es necesario considerar un margen de 2 días para confirmar con el grupo. - En cuanto a los procesos de muestra, es importante tener la evidencia en físico de las órdenes y compartir de manera virtual, por protocolo para el conocimiento. | <p>nueva etapa</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser el apoyo que ella necesita - Acompañar los procesos. |
|--|--|--|

2.2. Construir una cultura interna que sea empática con los nuevos padres

Un aspecto importante para garantizar que la empresa sea un buen lugar para los padres que trabajan es fomentar una cultura de empatía y apoyo para los padres que trabajan, especialmente cuando regresan al trabajo después de un período prolongado de licencia.

Se espera que se muestren empatía hacia los nuevos padres, por ejemplo:

- Ser flexible en los horarios y lugares de las reuniones
- permitir que los nuevos padres participen en reuniones o actividades virtualmente cuando el trabajo lo permita (Equipo FHMM)
- Las artesanas promoverán una cultura interna de empatía a través de la pregunta: "**¿Qué podemos hacer para ayudar? ¿Qué necesitas?**" buscando fomentar una cultura abierta y flexible para que las artesanas que son madres eviten el agotamiento y establezcan un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y domésticas.¹

2.3. Lista de verificación de la licencia previa a la paternidad

Para facilitar una transición sin problemas del trabajo a la licencia por maternidad, como empresa social, revisarán lo siguiente:

- Acordar una fecha para que la administradora, se reúnan con el comité administrativo (Presidenta, secretaria y tesorera) para comenzar a planificar una transición sin problemas:** En el caso de la empresa social Kaambal Kuxtal, en la semana del 20 al 27 de Junio, generó un espacio informativo con la empresa social para socializar su propuesta de transición acordando las nuevas responsabilidades de las compañeras artesanas.
- Asegurarse de que el colaborador esté al tanto de sus obligaciones de lo que debe proporcionar por escrito y cuándo:** En este sentido la administradora de kaambal kuxtal, marcó las acciones que estará dando seguimiento a pesar de no acudir en el taller.

¹ Insperity. ['Regreso después de la maternidad'](#)

siendo acciones que son flexibles a sus tiempos, teniendo como herramienta principal para comunicar el libro de minutas.

- El coordinador debe consultar con el empleado para ver si hay algún consejo específico de su médico o partera en relación con el trabajo:** Hasta el momento se sabe que el bebé de la administradora podría nacer entre los meses de Julio y Agosto, las artesanas ya se encuentran enteradas de la situación.
- Identificar las fechas claves
 - De fechas del nacimiento del bebé:** Entre Julio y Agosto (20)
 - Fechas de las citas prenatales:** La administradora ha socializado las fechas de citas con las compañeras para no comprometer tiempos
 - Las fechas para la maternidad** (incluyendo a los padres): Se plantea 3 meses en donde su rol continuará pero a menor intensidad, por decisión propia.
 - Dejar fechas para el regreso al trabajo:** A partir del 20 de Septiembre.
- Desarrollar un plan de entrega:** Infografías e instructivo de los procesos, actualmente se encuentra en proceso de sistematización por parte de la administradora.

3. Durante la licencia parental

3.1. KIT Days

Keeping in Touch (KIT) Los días son días dentro del período de licencia, previamente acordado con la artesana, en este caso dialogó sobre la importancia de monitorear sus tiempos y su adaptación ante el proceso de maternidad, **en caso necesario de requerir más días, se convocará a una reunión y se dejará por escrito.**

Tener días de KIT puede ser beneficioso tanto para la artesana como para la empresa social ya que garantiza que la artesana pueda mantenerse conectada con el trabajo y facilitar la transición de regreso al trabajo al final de su permiso por maternidad.

3.2. Lista de verificación previo a la transición del regreso al trabajo

Para facilitar una transición sin problemas de regreso al trabajo luego de la licencia por maternidad, las artesanas revisarán esta lista de verificación:

- Informar a las participantes** del regreso al trabajo, para asegurarse de que haya un ambiente acogedor y un plan para la artesana que regresa
- Acuerdo de trabajo flexible en vigor** basado en el acuerdo realizado
- Adaptación para los nuevos padres**, según sea necesario, como para la lactancia materna, lactancia y / o instalaciones de cuidado de niños disponibles

- Organizar cualquier actualización de capacitación** si es necesario, para garantizar que la artesana se sienta segura y capaz de asumir sus responsabilidades al regresar al trabajo.

4. Transición al trabajo

4.1. Construya un plan de regreso al trabajo²

Un regreso al trabajo sin problemas se basa en el establecimiento de un plan con el que la artesana y la empresa social, que regresan se sientan cómodos. Este plan de regreso al trabajo debe finalizarse en las primeras 1-2 semanas después del regreso del colaborador y debe incluir:

- Una bienvenida al artesano de regreso de parte de la empresa social
- Tiempo asignado para reunirse con sus compañeras
- Tiempo asignado para actualizar las habilidades según sea necesario
- Revisión informal con el consejo de administración dentro de las 2 semanas.

4.2. Horario y flexible trabajo

Al regresar al trabajo, la artesana puede solicitar tener un horario de trabajo flexible, teniendo las siguientes opciones:

- **Regreso por etapas:** Un regreso por etapas permite que la artesana haga una transición lenta a su función anterior, aumentando gradualmente la cantidad de tiempo que trabaja con un salario fijo período (en este caso se mantiene la remuneración mensual por concepto de administración, actualmente es de \$300 pesos).
- **Trabajo flexible :** Se refiere a la flexibilidad en las horas de trabajo de la artesana en su lugar de trabajo. El trabajo flexible, por ejemplo, podría incluir el cambio de horario en ciertos días (es decir, turnos matutinos y vespertinos con descansos a la mitad del día) y / o permitir una combinación de trabajo presencial y remoto.
- **Trabajo Compartido:** permite a dos artesanas, dividir su semana laboral y dividir las responsabilidades y la remuneración que se recibe de manera mensual. El trabajo compartido podría ayudar a facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida para los nuevos padres de niños pequeños.³ Al implementar un trabajo compartido la empresa social elabora un plan específico que detalle la división de roles específicos, las horas de trabajo, los planes de comunicación.

2

3

- **Proceso de implementación:** Antes de regresar al trabajo, las participantes de la empresa social se reunirán para discutir las opciones de trabajo flexible para regresar al trabajo., teniendo esta conversación un mínimo de 4 semanas antes de que la artesana regrese al trabajo, para tener tiempo de hacer las adaptaciones necesarias.

4.3. Alojamiento para padres que trabajan

a) Salas de lactancia y lactancia

Una sala de lactancia es un espacio privado donde una artesana que está amamantando puede extraer la leche materna para su bebé. Esto es importante, porque para muchas madres trabajadoras, la licencia de maternidad termina antes del destete de sus bebés, lo que dificulta mantener la producción de leche.

Al proporcionar una sala de lactancia para las nuevas madres, la empresa social apoya la salud tanto de la artesana como de su bebé, reduciendo la rotación, reduce las tasas de absentismo, aumenta la moral y ahorra en costos de salud, todo lo cual contribuye positivamente al resultado final.⁴

La empresa social proporcionará a cualquier madre, descansos razonables al regresar de su jornada de trabajo, en caso de encontrarse en el espacio del taller, podrá acceder a la sala de lactancia y para extraer la leche o amamantar, la empresa se asegurará de que el espacio físico para la lactancia siga estas pautas:

- Es un espacio separado y privado que se puede cerrar con llave, y que no está en el baño (en este caso, será la sala de administración, que cuenta con espacio suficiente)
- Tener un letrero de "privacidad por favor" para cuando se esté realizando el bombeo o amamantando.
- Incluye o está cerca un fregadero, para que se pueda limpiar el equipo del extractor de leche.
- Tener un tomacorriente
- Tiene una silla cómoda.
- Tiene una mesa cerca de esta silla para colocar el extractor (en caso de ser necesario)
- Ofrece toallas de papel y / o toallitas desinfectantes
- Está incluido en el programa de limpieza regular del edificio⁵

- **Ofertas de cuidado de niños [Para inclusión opcional en esta o en otra política]**

para optimizar el apoyo a los padres que trabajan, la organización ofrecerá una o ambas de las siguientes opciones a los empleados con hijos:

- 1) **Cuidado de niños en el lugar.** Las integrantes de la empresa social, participarán en el cuidado de niños en las instalaciones del taller, siempre y cuando sea necesario.

⁴ The Balance Career (2020) [¿Qué es una sala de lactancia?](#)

⁵

4.4. Lista de verificación de regreso al trabajo

Tres meses después de que la artesana regrese al trabajo, participará en una serie de controles para revisar el progreso de la transición de regreso al trabajo, cómo va y las áreas de mejora para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal y maximizar el potencial. Este registro brinda una oportunidad de abordar lo que está funcionando bien y discutir y solucionar cualquier problema o desafío.

Este check-in de 3 meses incluirá los siguientes componentes:

- Entrevista de check-in** Esto puede cubrir temas como adaptaciones adecuadas para los nuevos padres (es decir, sala de lactancia), consideraciones sobre el cuidado de los niños y horario de trabajo.
- Asegurarse de que se hayan completado todas las reuniones / traspasos** y que la artesana se sienta seguro de su función cuando regrese al trabajo
- La artesana y consejo administrativo** han asignado tiempo para dialogar y solucionar problemas que puedan haber surgido en el regreso al trabajo, así como para acordar formas de mitigar o acomodar estos temas.