



Cemefi

Hace bien.



Empresa
Socialmente
Responsable*
Cemefi

Ficha de indicadores

Criterio: *Social- Condiciones y oportunidades laborales*

Indicador: *Facilidades para responsabilidades familiares*



Índice.

1. Introducción.....	2
2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®	2
3. Industrias con mayor relevancia	2
4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO	3
5. Factores que influyen en la implementación	3
6. Cómo crear un programa de apoyo a responsabilidades familiares	4
7. Beneficios empresariales	4
8. Riesgos de no implementar	4
9. Herramientas y recursos	4
10. Mejores prácticas.....	5
11. Métricas de impacto	5
11.1 Métricas de prevención	5
11.2 Métricas de corrección, control o mitigación	6
11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar	6
12. Conclusión.....	7



1. Introducción

El indicador de Facilidades para Responsabilidades Familiares busca que los trabajadores puedan atender sus responsabilidades de cuidado (hijos, personas mayores, licencias parentales) sin que esto afecte negativamente su desarrollo profesional.

La LFT establece derechos de maternidad y licencia de paternidad de 5 días. La NMX-R-025-SCFI-2015 valora las prácticas de conciliación vida-trabajo. El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares complementa el marco.

Esta ficha orienta a las organizaciones en la implementación de facilidades de conciliación alineadas con el Distintivo ESR®.

2. Indicadores relacionados del Distintivo ESR®

Indicadores	Ámbito	Descripción
Flexibilidad de horarios	Derechos Laborales	La flexibilidad es herramienta principal para conciliar trabajo y familia.
Igualdad de género	Derechos Laborales	La corresponsabilidad familiar es clave para la igualdad de género laboral.
Satisfacción del empleado	Derechos Laborales	El apoyo a responsabilidades familiares impacta la satisfacción integral.
Cultura organizacional	Derechos Laborales	Una cultura de corresponsabilidad normaliza el apoyo a la vida familiar.

3. Industrias con mayor relevancia

Industria/sector	Razón de relevancia
Todos los sectores	Las responsabilidades familiares afectan transversalmente a toda la fuerza laboral.
Tecnología y servicios	Sectores con mayor capacidad de ofrecer facilidades por naturaleza del trabajo.
Salud	Personal sanitario con turnos que dificultan la conciliación familiar.
Manufactura	Puestos operativos donde las facilidades requieren creatividad organizacional.
Comercio y retail	Horarios extendidos que limitan el tiempo familiar de los empleados.
Educación	Sector feminizado donde las facilidades de cuidado son especialmente relevantes.



4. Normas, leyes, estándares, certificaciones, ODS e ISO

Categoría	Nombre	Descripción	Relevancia para el indicador
Ley	LFT arts. 170-172	Derechos de maternidad	Licencia de maternidad, lactancia y protección contra despido.
Ley	LFT (licencia paternidad)	Licencia de paternidad 5 días	Derecho del padre a licencia por nacimiento.
Ley	Ley del Seguro Social	Prestaciones de maternidad	Subsidio durante licencia de maternidad.
Certificación	NMX-R-025-SCFI-2015	Igualdad laboral	Valora prácticas de conciliación y corresponsabilidad.
Certificación	UNICEF Baby-Friendly	Empresa amiga de la lactancia	Reconoce espacios de lactancia y apoyo a madres trabajadoras.
ODS	ODS 5	Igualdad de género	Corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado.
Internacional	Convenios 156 y 183 OIT	Responsabilidades familiares y maternidad	Marcos de conciliación trabajo-familia y protección de maternidad.
Estándar	GRI 401-3	Licencia parental	Reporte de licencias y tasas de retorno post-licencia.

5. Factores que influyen en la implementación

- Distribución desigual del cuidado: en México, las mujeres dedican tres veces más tiempo al trabajo no remunerado de cuidado.
- Licencia de paternidad limitada: 5 días es insuficiente para promover corresponsabilidad real.
- Infraestructura de cuidado: la falta de guarderías accesibles limita la participación laboral de madres.
- Cultura organizacional: la penalización informal de quienes toman licencias parentales es barrera real.
- Lactancia: la LFT establece dos períodos de 30 minutos de lactancia, pero muchas empresas carecen de espacios adecuados.
- Cuidado de adultos mayores: la población en envejecimiento genera nuevas necesidades de cuidado no cubiertas.



6. Cómo crear un programa de apoyo a responsabilidades familiares

- Diagnosticar las necesidades de conciliación de la fuerza laboral (composición familiar, necesidades de cuidado).
- Diseñar política de conciliación que incluya licencias, espacios de lactancia, flexibilidad y apoyo al cuidado.
- Implementar lactarios conforme a las especificaciones de la NMX-R-025 y la certificación Baby-Friendly.
- Ofrecer licencias parentales superiores a las de ley para madres y padres.
- Establecer convenios con guarderías o programas de apoyo al cuidado infantil.
- Desarrollar esquemas de trabajo flexible específicos para personas con responsabilidades de cuidado.
- Capacitar a líderes sobre la importancia de la corresponsabilidad y la no penalización.
- Monitorear tasas de retorno post-licencia y desarrollo profesional de padres y madres.

7. Beneficios empresariales

- Retención de talento femenino que frecuentemente abandona el empleo por falta de conciliación.
- Equidad de género en la práctica mediante corresponsabilidad.
- Reducción de ausentismo por facilidades de cuidado que previenen ausencias no planificadas.
- Mayor compromiso y lealtad del personal que se siente apoyado en su rol familiar.
- Cumplimiento y superación de obligaciones de maternidad y paternidad.
- Acceso a certificaciones de igualdad (NMX-R-025, Baby-Friendly).
- Bienestar integral del trabajador que impacta productividad y clima.

8. Riesgos de no implementar

- Pérdida de talento femenino por falta de conciliación trabajo-familia.
- Discriminación indirecta contra mujeres en contratación y promoción.
- Incumplimiento de derechos de maternidad y lactancia establecidos en la LFT.
- Caída en indicadores de igualdad de la NMX-R-025.
- Clima laboral negativo para empleados con responsabilidades de cuidado.
- Ausentismo no planificado por emergencias familiares sin esquemas de apoyo.

9. Herramientas y recursos

- Criterios de la NMX-R-025-SCFI-2015 para prácticas de conciliación.
- Guía UNICEF para certificación de empresa amiga de la lactancia.



- Modelo de política de corresponsabilidad familiar adaptable por sector.
- Directorio de servicios de guardería y cuidado infantil por entidad.
- Herramientas de diagnóstico de necesidades de cuidado de la fuerza laboral.
- Benchmarks de prácticas de conciliación por sector.

10. Mejores prácticas

- Ofrecer licencia de paternidad extendida más allá de los 5 días legales para promover corresponsabilidad.
- Implementar lactarios equipados y accesibles con horarios flexibles de uso.
- Garantizar la no penalización de carrera por uso de licencias parentales.
- Monitorear la tasa de retorno post-licencia de maternidad como indicador clave.
- Ofrecer apoyo para cuidado de adultos mayores además de cuidado infantil.
- Reportar indicadores de conciliación conforme a GRI 401-3.

11. Métricas de impacto

11.1 Métricas de prevención

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Tasa de cobertura de facilidades	% de centros de trabajo con facilidades operativas (lactarios, guardería, horario flexible)	$(\text{Centros con facilidades} / \text{Total de centros}) \times 100$	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015; LFT arts. 170-172
Índice de comunicación de derechos parentales	% de personal que conoce sus derechos de licencia parental y facilidades disponibles	$(\text{Personal informado} / \text{Total de personal}) \times 100$	Anual	LFT arts. 170-172; Convenio 156 OIT
Cobertura de política de conciliación	% de personal cubierto por la política de conciliación vida-trabajo	$(\text{Personal cubierto} / \text{Total}) \times 100$	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015; GRI 401-3
Ratio licencia parental vs. mínimo legal	Días de licencia parental otorgados respecto al mínimo legal	$\text{Días otorgados} / \text{Días mínimo legal}$	Anual	LFT; Convenio 183 OIT



11.2 Métricas de corrección, control o mitigación

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Tasa de retorno post-licencia maternidad	% de trabajadoras que retornan al trabajo después de la licencia	$(\text{Retornan} / \text{Con licencia}) \times 100$	Anual	GRI 401-3; NMX-R-025-SCFI-2015
Tasa de uso de licencia paternidad	% de padres que utilizan la licencia de paternidad disponible	$(\text{Padres que usan} / \text{Padres elegibles}) \times 100$	Anual	LFT; NMX-R-025-SCFI-2015
Índice de satisfacción con conciliación	Resultado de encuesta sobre facilidades de conciliación	Promedio ponderado (escala 1-5)	Semestral	NMX-R-025-SCFI-2015; Convenio 156 OIT
Tasa de rotación post-licencia parental	% de personas que dejan la empresa dentro de 12 meses de retorno	$(\text{Salidas post-licencia} / \text{Retornos}) \times 100$	Anual	GRI 401-3

11.3 Métricas de transformación, resarcimiento o generación de bienestar

Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Brecha de uso de facilidades por género	Diferencia en uso de facilidades de conciliación entre hombres y mujeres	$ (\% \text{ uso mujeres} - \% \text{ uso hombres}) $	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015; ODS 5
Índice de corresponsabilidad parental	Ratio de uso de licencias parentales entre padres y madres	Uso padres / Uso madres	Anual	Convenio 156 OIT; ODS 5
Impacto en retención de talento femenino	Variación en tasa de retención de mujeres tras implementar facilidades	$((\text{Retención actual} - \text{Base}) / \text{Base}) \times 100$	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015; GRI 401-3



Nombre de la métrica	Descripción	Fórmula	Periodicidad sugerida	Obligatoriedad normativa o marco de referencia
Inversión en infraestructura de cuidado	Recursos destinados a lactarios, guarderías y servicios de cuidado	Inversión total (MXN)	Anual	NMX-R-025-SCFI-2015; ODS 5

12. Conclusión

Las facilidades para responsabilidades familiares son condición para la igualdad de género real y el bienestar integral de los trabajadores. Las empresas que apoyan la conciliación retienen talento, construyen lealtad y contribuyen a la corresponsabilidad social del cuidado.

El Distintivo ESR® reconoce la progresión desde el compromiso hasta una cultura de corresponsabilidad donde el apoyo familiar es parte de la propuesta de valor al empleado.