Co-funded by
the European Union

POLÍTICAS DE TRABAJO FLEXIBLE

ADAPTAR EL TRABAJO A LA DIVERSIDAD

Proyecto N°2024-1-FR01-KA220-VET-000254597

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones expresadas son exclusivamente las del autor o autores y no reflejan necesariamente las de la Unión Europea ni las de la Agencia Erasmus+ Francia / Formación Educativa. Ni la Unión Europea ni la entidad financiadora se hacen responsables de ellas. Proyecto n.° 2024-1-FR01-KA220-VET-000254597

INTERGENDERACTION

INTERGENDERACTION

ETAPA DEL PROCESO

Co-funded by the European Union

Fase 01

VIDEO INTRODUCTORIO

Explora los modelos de trabajo flexibles y cómo responden a las diversas necesidades de la fuerza laboral en diferentes roles, generaciones y situaciones de vida.

Fase 02

CUESTIONARIO DE VERDADERO/FALSO

Comprueba la comprensión de conceptos clave como la flexibilidad, la confianza, la responsabilidad y los enfoques inclusivos en la organización del trabajo.

Fase 03

CUESTIONARIO BASADO EN IMÁGENES

Presenta situaciones de la vida real para identificar los desafíos en entornos de trabajo flexibles, incluyendo la comunicación, las expectativas y el acceso.

Fase 04

CUESTIONARIO DE OPCIÓN MÚLTIPLE

Evalúa la toma de decisiones y el pensamiento crítico al aplicar políticas de trabajo flexible en contextos complejos y diversos.

Fase 05

INFOGRAFÍA

Destaca los principios clave para diseñar políticas de trabajo flexible que sean justas, inclusivas y eficaces en la práctica.

4 PALABRAS CLAVE

1

FLEXIBILIDAD

Los diferentes modelos de trabajo, como el trabajo remoto, el híbrido o los horarios flexibles, permiten a los empleados responder a diversas necesidades y situaciones vitales.

2

CONFIANZA

Los entornos flexibles requieren un cambio del control a la confianza, centrándose en los resultados en lugar de la supervisión constante o la presencia física.

3

EQUILIBRIO

El equilibrio entre la vida laboral y personal se experimenta de manera diferente según el género y la generación, lo que requiere políticas que apoyen las diversas responsabilidades y expectativas.

4

EQUIDAD

El diseño de políticas inclusivas garantiza que la flexibilidad sea accesible y justa, evitando barreras ocultas o desigualdad de oportunidades entre los empleados.

INTERGENDERACTION

Co-funded by the European Union

KIT DE HERRAMIENTAS

Composición diversa del equipo

Integrar diferentes orígenes y perspectivas para fortalecer la colaboración y la toma de decisiones.

Equidad en salarios y beneficios

Diseñar sistemas de recompensa que promuevan la equidad más allá de la igualdad de trato para todos los empleados.

Comunicación inclusiva

Garantizar prácticas de comunicación accesibles, respetuosas e inclusivas para todos.

Valores y prioridades

Superar las diferencias generacionales para crear objetivos compartidos y entendimiento mutuo.

Políticas de trabajo flexible

Desarrollar estructuras de trabajo adaptables que respondan a las necesidades personales y profesionales cambiantes.

Cultura organizacional inclusiva

Fomentar una cultura de pertenencia, confianza e igualdad de oportunidades en toda la organización.

INTERGENDERACTION

Co-funded by the European Union

Contacta

Co-funded by the European Union

(CC BY-SA): Usted es libre de compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato, y de adaptarlo, remezclarlo, transformarlo y crear obras derivadas del mismo para cualquier propósito, incluso comercial. El licenciante no puede revocar estas libertades siempre que usted cumpla con los términos de la licencia que se detallan a continuación:

Atribución: debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios.
Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de forma que sugiera que el licenciante le respalda a usted o a su uso.

Compartir Igual: si remezcla, transforma o crea a partir del material, debe distribuir su contribución bajo la misma licencia que el original. Sin restricciones adicionales: no puede aplicar términos legales.