COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD
DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS

INFORME DEL DIAGNÓSTICO
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN EL IECM

PUNTO 4 e)
NOVENA SESIÓN ORDINARIA
28 DE SEPTIEMBRE DE 2021

Índice

I. Antecedentes **2**

II. Objetivo **3**

III. Generalidades 3

IV. Análisis del diagnóstico 5

A. Participación en el hogar **5**

B. Maternidad y paternidad **7**

1. Licencia de maternidad y paternidad 8
2. Permisos de cuidados maternos y paternos para el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM 9
3. Permisos de cuidados maternos y paternos para el personal eventual 10
4. Clima laboral 11
5. Discriminación por maternidad o paternidad 11

C. Lactancia materna 14

D. Conciliación personal y familiar 18

E. Conclusiones **22**

F. Recomendaciones **24**

I. Antecedentes

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (CDHCM) notificó al Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) la Recomendación 08/2020 (Recomendación), debido a que personas servidoras públicas adscritas al IECM incurrieron en conductas de discriminación hacia una persona trabajadora, por ser mujer y madre, privándola del goce de condiciones de trabajo justas y favorables; y por la omisión de vigilar que en el IECM no se realizaran actos discriminatorios.

La CDHCM recomendó la adopción de medidas de compensación y rehabilitación; derecho a la verdad y a la justicia; y garantías de no repetición, a fin de reparar de manera integral a la persona afectada, bajo un enfoque de progresividad y derechos humanos.

Derivado de lo anterior, la Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos (UTGyDH), de acuerdo con sus facultades, coadyuva en la atención del cumplimiento de las *GARANTÍAS DE NO REPETICIÓN,* en las cuales se recomendó específicamente:

a) Diseñar e implementar una Política Institucional en la que se cuente con la participación de personas o instituciones expertas, que sea presentada en el marco del Día Naranja, y se consideren medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, con énfasis en el ejercicio de la maternidad y los permisos no retribuidos*;*
b) Diseñar e implementar una Política Institucional que impulse la cultura libre de violencia y discriminación; y
c) Ejecución de campañas de información y sensibilización sobre los derechos laborales de las mujeres, los procedimientos para ejercerlos y la importancia de no discriminar a aquellas que pretendan gozar de permisos o licencias de maternidad.

Respecto del primer punto, en consideración a que el IECM cuenta con una *Política de Igualdad Laboral y No Discriminación*, con diversos ejes y principios, entre los que se encuentra el de *impulsar la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal* y, en virtud de lo recomendado, se considera necesaria la inserción puntal sobre la importancia de fomentar el

respeto y ejercicio de la maternidad, así como promover medidas para otorgar permisos laborales.

Para ello, se planeó realizar un *Diagnóstico de detección de necesidades de medidas de conciliación y corresponsabilidad del personal*, a fin de contar con elementos para establecer principios y medidas que respondan a las necesidades personales, familiares y laborales que requiere el personal del IECM.

Con la finalidad de que personal especializado en la materia realizara dicho diagnóstico, como se recomendó, se contrató la *Consultoría Proyecto de Apoyo a la Lactancia Materna (PALMA)*, cuyo resultado se da cuenta en el presente informe.

II. Objetivo

Informar los resultados del *Diagnóstico Detección de necesidades de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Instituto Electoral de la Ciudad de México*, así como las conclusiones y recomendaciones emitidas por la consultoría *PALMA*.

III. Generalidades

Los días 28 ,30 de junio; 2, 3, 5, 7, 9, 10 y 12 de julio, con apoyo de la Unidad Técnica de Servicios Informáticos se envió al personal del IECM, mediante correo institucional masivo, la *Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal*.

Con el fin de identificar las necesidades de conciliación, se pusieron a disposición del personal del IECM cuatro enlaces electrónicos para acceder a las encuestas dirigidas a mujeres y hombres que integran la Rama Administrativa y el Servicio Profesional Electoral Nacional, así como para el personal eventual, con temas acerca de la participación en el hogar, maternidad, paternidad, lactancia laboral, licencias para cuidados familiares y clima laboral.

De: ADMIN-IECM <admin-iecm@iecm.mx>
Enviado el: lunes, 12 de julio de 2021 12:03 p. m.
Asunto: Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Estimadas personas trabajadoras del Instituto Electoral de la Ciudad de México:

Con el objetivo de conocer las necesidades del personal del IECM en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, en especial en los derechos de maternidad y permisos no remunerados, te solicitamos atentamente responder la ***Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal***, según te corresponda:

En caso de que ya hayas participado, agradecemos hacer caso omiso al presente correo.

Personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional:

- Mujeres: https://forms.gle/Th1T1s1gYnkWhz1D6
- Hombres: https://forms.gle/a5JZmgYD6LnAmeQm7

Personal eventual:

- Mujeres: https://forms.gle/k4si5gQ5e3fzSnch6
- Hombres: https://forms.gle/c7XqTN7w7d7y2ANv8

Con tus respuestas se realizará un diagnóstico y se generarán propuestas de mejora en el tema.

¡Tu participación es importante!

Unidad Técnica de Género y Derechos Humanos

Las encuestas dirigidas a las personas que forman parte de la Rama Administrativa y el Servicio Profesional Electoral Nacional se integraron con los siguientes rubros:

Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional	
Mujeres	**Hombres**
1. Datos generales	1. Datos generales
2. Permisos de maternidad	2. Permisos de paternidad
3. Lactancia materna	3. Lactancia materna
4. Lactancia laboral	4. Conciliación personal y familiar
5. Sala de lactancia	5. Comentarios
6. Conciliación personal y familiar	
7. Comentarios	

Por lo que se refiere al personal eventual, las encuestas abarcaron los siguientes puntos:

Personal eventual	
Mujeres	**Hombres**
1. Datos generales	1. Datos generales
2. Maternidad	2. Paternidad
3. Lactancia materna	3. Lactancia materna
4. Lactancia laboral	4. Conciliación personal y familiar
5. Sala de lactancia	5. Comentarios
6. Conciliación personal y familiar	
7. Comentarios	

Las encuestas fueron respondidas por un total de 779 personas, de las cuales 537 corresponden a personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM, 280 mujeres y 257 hombres; y 242 respuestas a personal eventual, 133 mujeres y 109 hombres. El 63.9 % de las personas encuestadas laboran en las Oficinas Centrales del IECM y el 35.2 % en Órganos Desconcentrados.

IV. Análisis del diagnóstico

Los resultados y el análisis del Diagnóstico de la información recopilada fueron presentados por la consultoría *PALMA* a la UTGyDH a principios de septiembre del año en curso, cuyas generalidades son las siguientes:

A. Participación en el hogar

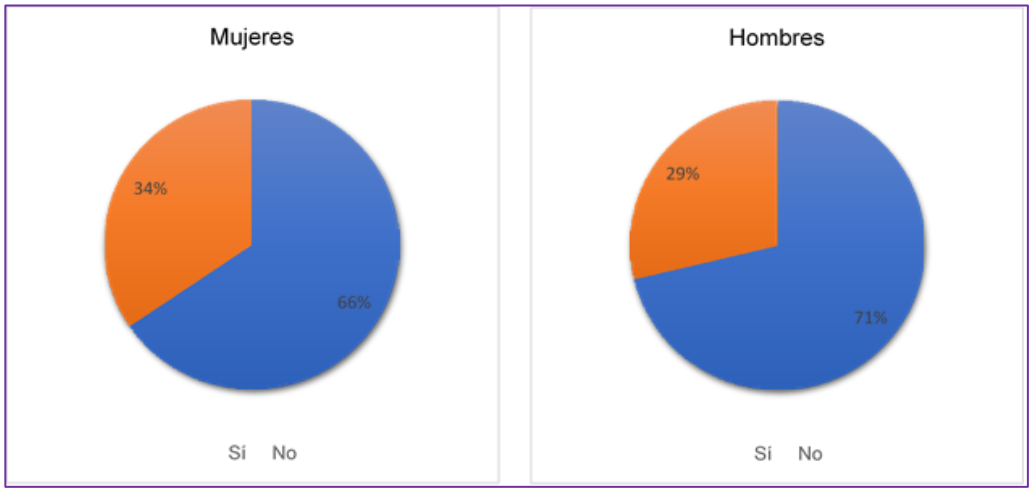
En este punto, se buscó identificar el grado de colaboración de las personas trabajadoras del IECM, en las responsabilidades y tareas en el hogar; de la información proporcionada, la consultoría observó una diferencia significativa en las respuestas entre mujeres y hombres, ya que, si bien la mayoría refirió ser la persona proveedora, se reportó un contraste dispar de participación en las labores domésticas y de cuidados familiares.

En el caso de las mujeres, el 66 % son las principales proveedoras del hogar; al mismo tiempo que el 31.9 % tiene el nivel máximo de contribución en las labores domésticas y el 35.6 % en el

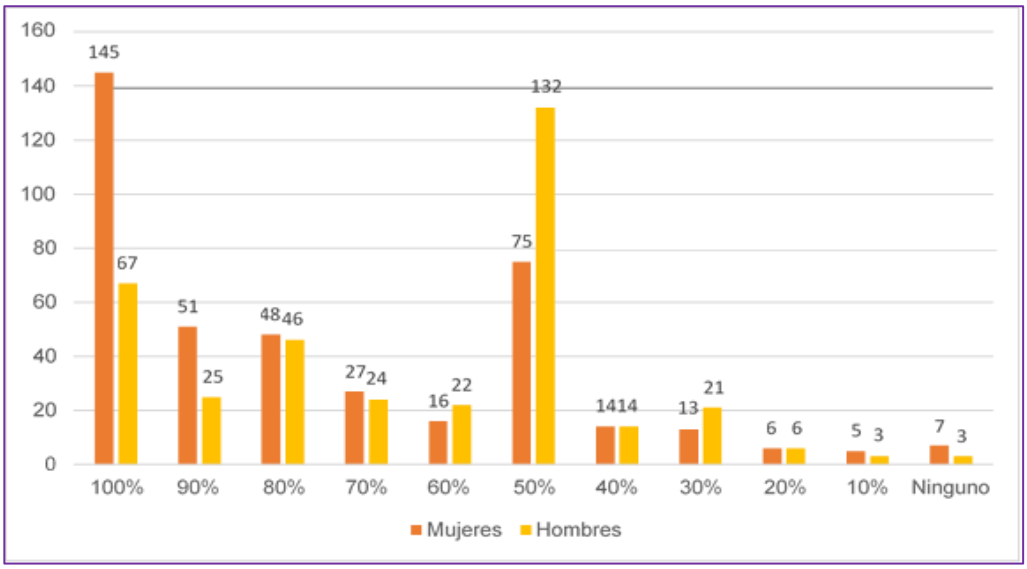
cuidado de su familia. De las respuestas destaca que, el 100% de ellas participa en las labores domésticas, así como en los cuidados de la familia.

Respecto de los hombres, el 71% indicó que son los principales proveedores del hogar; pero solo el 12.9 % tiene el máximo nivel de aportación en las labores domésticas y el 18.5 % en el cuidado de su familia. Respecto del nivel de participación con mayor número de respuestas fue 50 % en labores domésticas y 50% en los cuidados de la familia.

Respecto a quienes son las y los principales proveedores, el porcentaje de personas se muestra a continuación:



Por lo que se refiere al nivel de participación en los cuidados de la familia, las personas encuestadas contestaron lo siguiente:



Por otro lado, el 62.7% de las personas encuestadas manifestaron tener a su cargo una persona con una necesidad particular en los siguientes porcentajes: 51.1 % personas mayores; 5.9% personas con una enfermedad grave; y 5.7% personas con discapacidad.

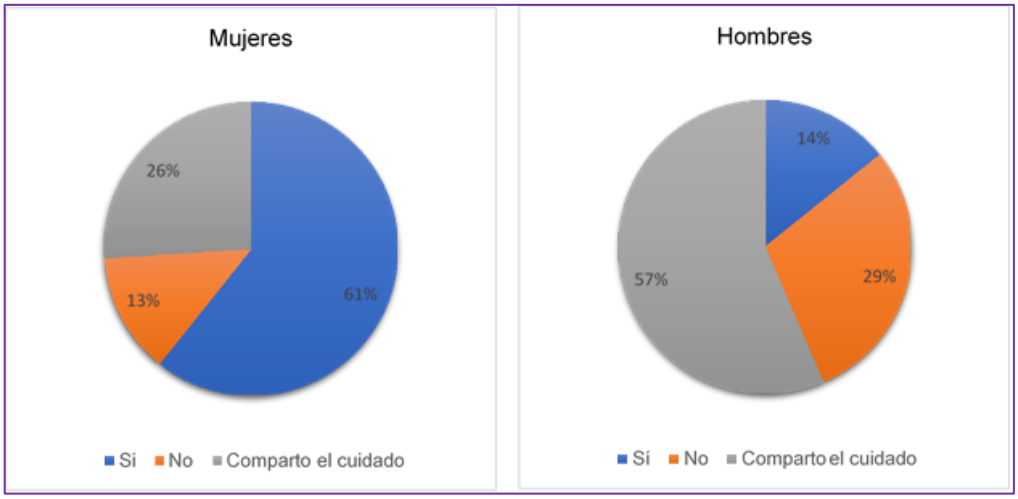
Como se puede observar, un alto porcentaje de personas trabajadoras tiene bajo su cuidado a personas mayores, lo que refleja la necesidad de regular permisos para el cuidado de esta población.

Por lo que se refiere a las personas que no tienen hijas o hijos, se identificó que es frecuente que con ese motivo no se respete su horario y tengan altas cargas de trabajo; y también que no cuentan con permisos para atender sus necesidades fuera del lugar de trabajo.

B. Maternidad y paternidad

Los cuestionarios del segundo apartado tuvieron como objetivo conocer el número de personas trabajadoras que tienen hijas y/o hijos, y conocer sus experiencias respecto a la solicitud y otorgamiento de permisos para ejercer los cuidados maternos y paternos.

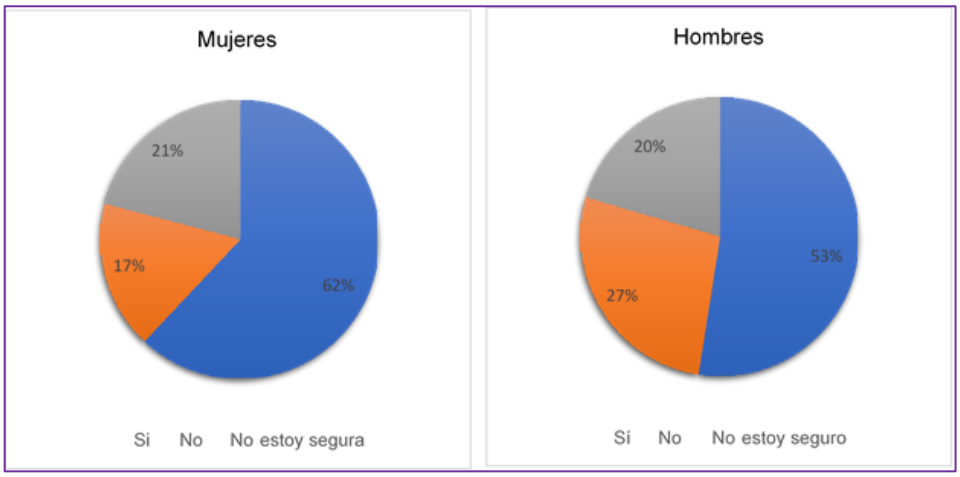
En términos generales, 459 personas trabajadoras, 53 % mujeres y 66 % hombres; manifestaron tener hijas y/o hijos. Los resultados del diagnóstico pusieron en evidencia que, los cuidados recaen en las mujeres, ya que el 61 % es la cuidadora principal y el 26 % comparte el cuidado con su pareja; mientras que, por parte de los hombres, sólo el 14 % es el cuidador principal y el 57 % comparte el cuidado con su pareja, en la siguiente gráfica se muestran los datos anteriores.



Este apartado contó con los siguientes rubros:

1. **Licencia de maternidad y paternidad**

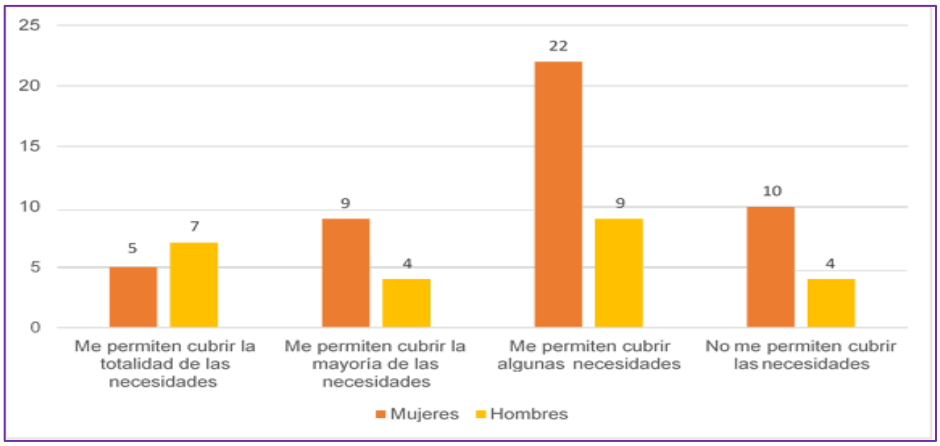
Durante los últimos dos años, el 5.7 % de las mujeres solicitaron licencia de maternidad y el 3.1 % de los hombres licencia de paternidad. Respecto al conocimiento de los derechos laborales de maternidad y paternidad establecidos en el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IECM (Reglamento), el 38 % de las madres trabajadoras y al 47 % de los padres señalaron no tener conocimiento o no tener seguridad de la existencia de éstos, lo que se ve reflejado en la siguiente gráfica:



2. **Permisos de cuidados maternos y paternos para el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM**

El Diagnóstico reveló que, a pesar de que la normativa interna del IECM regula los permisos para el cuidado de hijas e hijos, el porcentaje de personas trabajadoras que hacen uso de ellos es bajo, pues la encuesta refleja que el 24.5 % de madres y el 14.5 % de los padres ha ejercido esos derechos.

Las personas que han ejercido los derechos de cuidados maternos y paternos señalaron que solamente se les ha permitido cubrir algunas necesidades de su vida familiar y personal o incluso que no les permite cubrir dichas necesidades, tal como se demuestra en la siguiente gráfica:



Respecto de las principales razones por las que las personas trabajadoras no solicitan permisos, prevalecieron los siguientes argumentos: falta de conocimiento; carga de trabajo; o porque se cuestionaría su desempeño laboral.

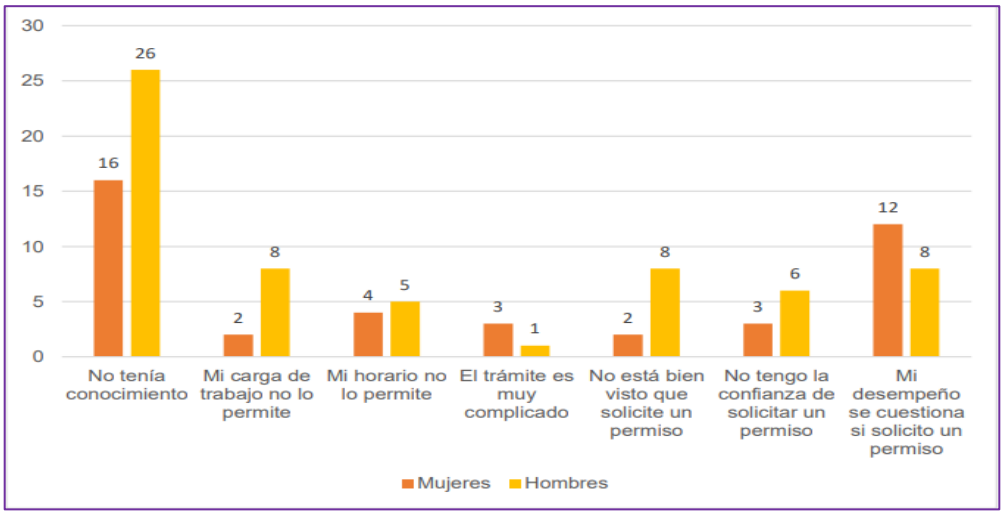
Como consecuencia de lo anterior, el 63.5 % de madres y el 52.8 % de padres consideraron poco probable solicitar este tipo de permisos.

3. Permisos de cuidados maternos y paternos para el personal eventual

Aunque el Reglamento no establece permisos para las personas trabajadoras bajo el régimen de honorarios asimilados a salarios, la encuesta incluyó preguntas al respecto, para conocer cómo atienden sus responsabilidades familiares y personales.

En este caso, el personal eventual indicó que no solicita permisos de cuidados familiares porque no tiene conocimiento de cómo hacerlo y se cuestionaría su desempeño.

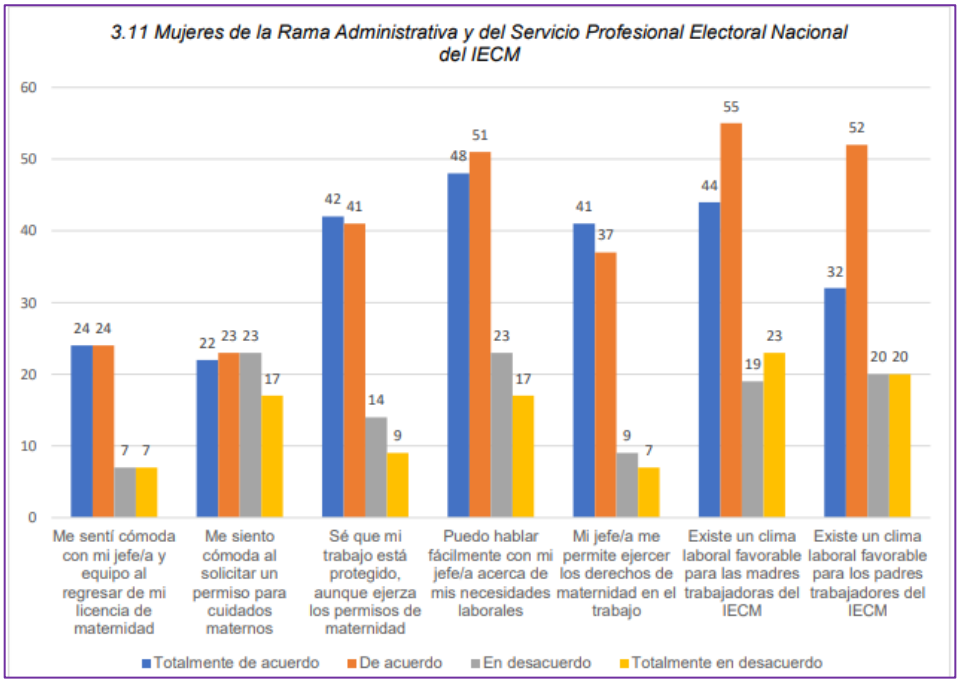
Respecto a la probabilidad de solicitar un permiso, el 43.7 % de personas encuestadas indicaron que sería poco probable que lo hicieran; y el 56.3 % exteriorizó que pediría un permiso si tuviera la oportunidad de hacerlo, dicha información se ve reflejada en la siguiente gráfica:



4. Clima laboral

De manera general, las personas trabajadoras encuestadas tienen buena percepción del clima laboral en el IECM y en la comunicación con las personas superiores jerárquicas respecto de sus necesidades laborales.

No obstante, las mujeres que pertenecen a la Rama Administrativa y al Servicio Profesional Electoral Nacional manifestaron opiniones divididas respecto de sentirse cómodas cuando solicitan un permiso para cuidados maternos, como se muestra a continuación:

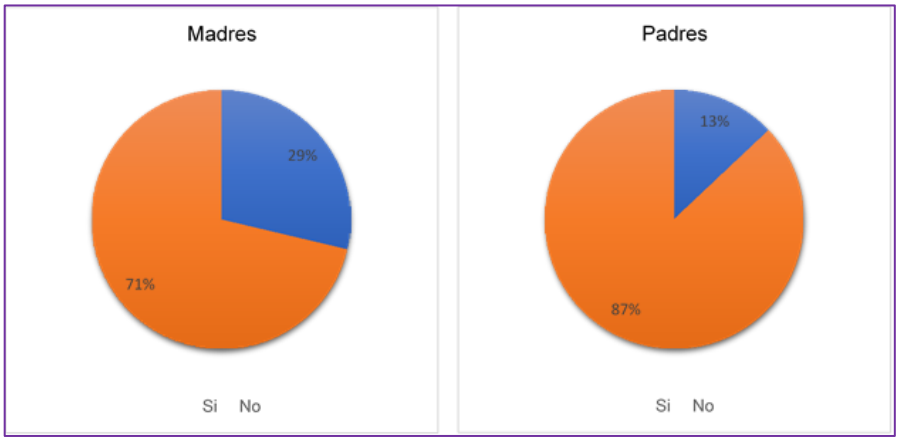


La mayoría de las personas trabajadoras señalaron que percibe que su trabajo es seguro, aunque ejerzan permisos de maternidad o paternidad.

5. Discriminación por maternidad o paternidad

En este rubro, el 71 % de las mujeres y el 87 % de los hombres manifestaron que no han vivido discriminación en el ámbito laboral por ser madre o padre; sin embargo, el 29 % de las mujeres y

el 13 % de los hombres manifestaron lo contrario, tal como se demuestra en la siguiente gráfica:



Respecto de las situaciones de discriminación que han enfrentado las mujeres, el Diagnóstico señala, entre otros, comentarios como los siguientes:

- **Comentarios despectivos**: *al solicitar algún permiso se me dice «déjame adivinar, tratarás un asunto de tu hijo»; cuando regresé de mi licencia de maternidad compañeros de trabajo comentaban que durante ese tiempo estuve de vacaciones y que era un abuso si aún después de eso quería tomar mi horario de lactancia, porque solo se pierde el tiempo.*

- **Percepciones negativas acerca de los permisos de cuidados maternos:** *el tema de cuidado de los hijos es un pretexto para faltar, llegar tarde, entre otras cosas; cuando necesito atender asuntos de mis hijos, pido uno o dos días de vacaciones, porque creen que son pretextos para faltar.*

- **Horarios laborales que no permiten la conciliación:** *se priorizan los horarios laborales sobre el cuidado de los hijos y las hijas*; *durante la pandemia, nos piden que trabajemos todo el día en home office y debo avisar si después de las 6 debo ir al super, ayudar a mi hijo con su tarea o ir al doctor*.

- **Falta de permiso o de respeto a los derechos relacionados con la maternidad:** *es mal visto que tanto mujeres como hombres pidan permiso para atender cuestiones de los hijos, o bien existe un trato diferenciado de quien puede pedir y a quien se le otorgan los permisos. Dicha situación se agudiza en los órganos desconcentrados*.

- **Acciones tomadas en contra de una funcionaria por ser madre:** *fui denunciada por amamantar a mi bebé adentro de mi oficina.*

Respecto de las situaciones de discriminación que han enfrentado los hombres, encontramos, entre otras, las siguientes:

- **Comentarios despectivos:** *la titular de unidad realiza comentarios ofensivos sobre el cuidado de tus hijos, aunque apoya firmando las incidencias lo realiza de una manera despectiva, por ello es difícil acercarse a solicitar dichos permisos, comentando que, si mi hijo no tiene madre o cosas similares*.

- **Percepciones negativas acerca de los permisos de cuidados paternos:** *no se toma en consideración que, así como hay mujeres que crían a hijos sin padre, hay papás que tenemos hijos sin mamá y no se toma en cuenta en el contexto laboral a efecto de crear estatus igualitarios*.

- **Falta de permiso o de respeto a los derechos relacionados con la paternidad:**
  … siempre se me criticó por ser el responsable del cuidado de mi hija.

- **Prejuicios:** *mis superiores no comprenden que como padre de familia debo contribuir a los cuidados de los hijos, tanto en juntas con el personal de la escuela, apoyo en tareas o clases a distancia, o pedir permiso para atender cuestiones de salud de los hijos*.

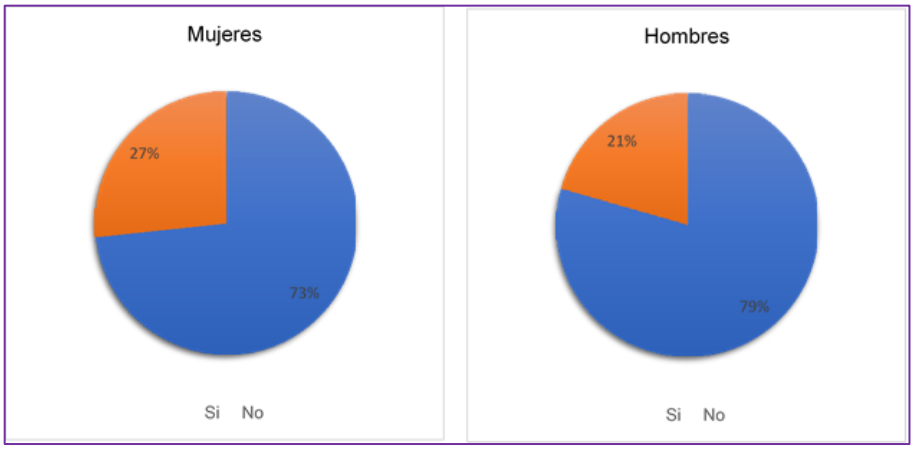
C. Lactancia materna

En relación con el nivel de conocimiento sobre la lactancia materna, el 65 % de mujeres y de hombres encuestados señalaron tener conocimiento en el tema; asimismo, el 98 % de las mujeres y el 99 % de los hombres indicaron que les incomoda poco o nada hablar del tema, lo que permite enfocar acciones para conciliar y hacer efectivo el acceso al derecho del periodo de lactancia.

Por otro lado, sobre los beneficios de la lactancia materna, el 86 % de las mujeres y el 83 % de los hombres señalaron conocerlos; sin embargo, este porcentaje bajó casi en 25 % en ambas poblaciones respecto al conocimiento que se tienen del marco normativo en la materia, ya que únicamente el 62 % de las mujeres y el 59 % de los hombres refirieron conocer los derechos de las mujeres en periodo de lactancia materna.

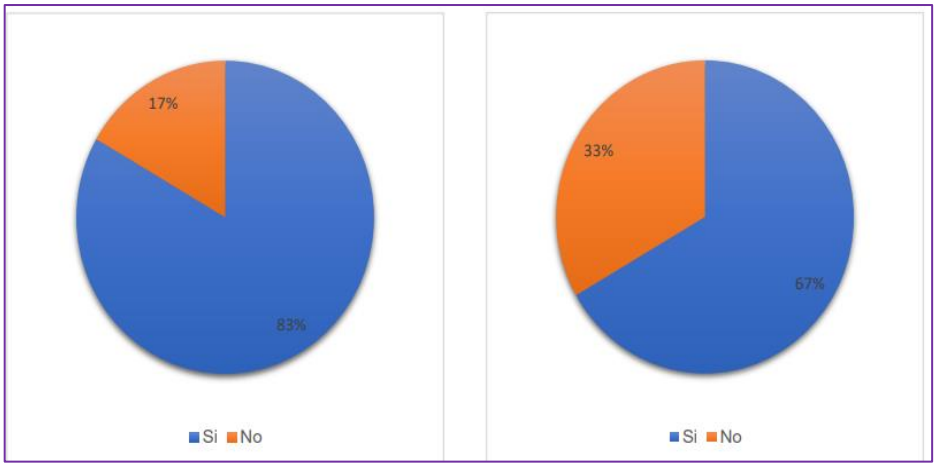
Sobre la sala de lactancia y su ubicación, el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional mostraron un alto grado de conocimiento, en contraste con el personal eventual.

Asimismo, el 73 % de las mujeres y el 79 % de los hombres, indicaron que en el IECM existe un ambiente favorable para las mujeres en su periodo de lactancia. Adicionalmente, quienes tienen personal a su cargo coincidieron en que es fácil que las mujeres gocen de su periodo de lactancia, como se señala en la siguiente gráfica:

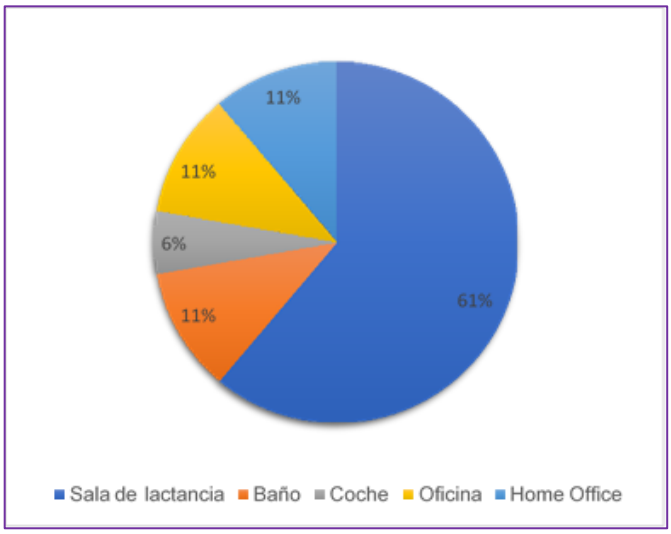


Por lo que refiere a las mujeres que lograron mantener lactancia materna por una mayor cantidad de tiempo, los resultados muestran que el 31 % corresponde al personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional, en contraste con el 14 % del personal eventual.

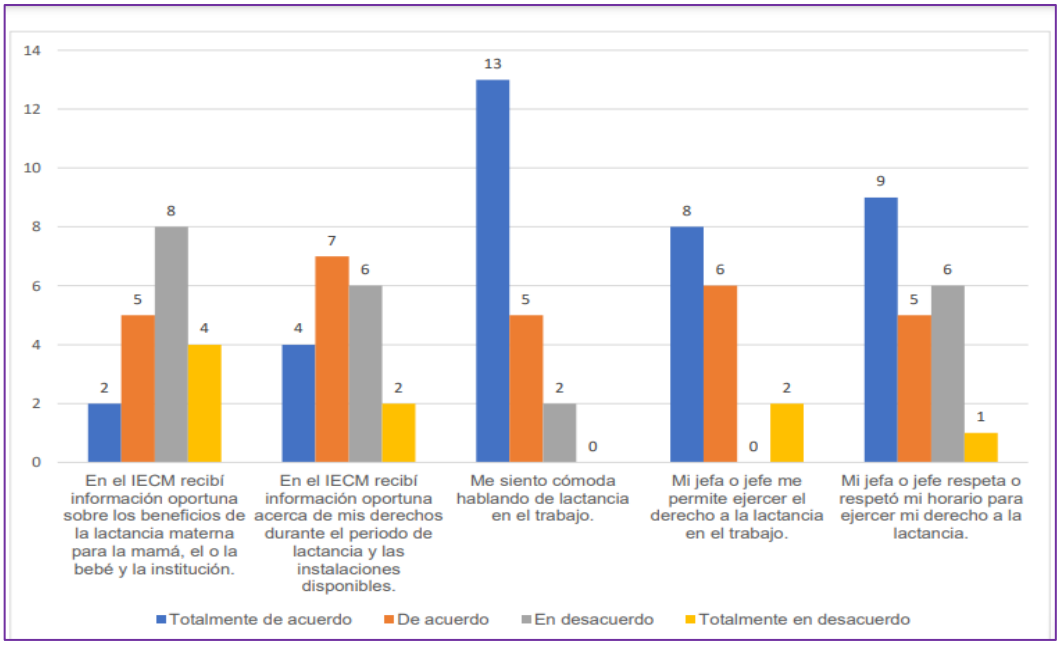
De las mujeres encuestadas que amamantaron en los últimos dos años, el 83 % intentó o intenta en la actualidad amamantar y trabajar; sin embargo, únicamente el 67 % considera que alcanzó sus objetivos de lactancia al regresar a trabajar, como se puede observar a continuación.



Respecto de las razones por las cuales el personal concluyó la lactancia materna, algunas mujeres expresaron que les resultó complicado equilibrar la lactancia con el trabajo; asimismo, el documento narra el siguiente testimonio de una mujer que indicó que *su actual titular no la dejaba salir en su horario de lactancia y le pedían cosas cuando estaba en el lactario extrayendo la leche. El estrés, y la falta de extracción, bajó su producción de leche y prefirió concluir su lactancia.* En relación con los lugares que señalaron las mujeres haber utilizado para extraer la leche materna en el IECM, el 61.1 % indicó que en la sala de lactancia; el 11.1 % en el baño; el 11.1 % en la oficina; el 5.6 % en el coche; y el 11.1 % restante señalaron haber amamantado en casa debido a la pandemia, situación que consideraron un contexto propicio para ellas y sus bebés durante el periodo de lactancia materna, como se representa en la siguiente gráfica:



Cabe destacar que el 90 % de las mujeres en periodo de lactancia refirieron sentirse cómodas al hablar del tema en su lugar de trabajo, lo que coincide con la percepción del personal en general; no obstante, un porcentaje significativo de mujeres, el 42.1 % señalaron no haber recibido información oportuna sobre sus derechos en la materia y el 33.3 % indicaron que sus jefes o jefas no respetaron su horario de lactancia, tal como se muestra en la siguiente gráfica:



Asimismo, las mujeres trabajadoras identificaron que los factores que les ayudaron a combinar el ejercicio del derecho a la lactancia y el trabajo en el IECM son el teletrabajo; la sala de lactancia, el apoyo, sensibilización y empatía de la persona superior jerárquica; el respeto al horario de lactancia; y el buen ambiente laboral.

Aunado a lo anterior, los factores que consideran que impiden el ejercicio del derecho a la lactancia y el trabajo en el IECM, son las cargas de trabajo; los horarios de *home office* que no permiten tiempos para amamantar o extraer la leche; los horarios de oficina; las actividades del proceso electoral; y la discriminación.

Del total de las mujeres que indicaron haber experimentado su periodo de lactancia en el IECM, el 36.4 % señalaron haber sufrido alguna discriminación. El diagnóstico refiere algunos casos, por ejemplo, que fueron *demandadas por un colaborador y juzgadas por tomar su horario de lactancia*; por lo que en algunas ocasiones se tuvieron que extraer la leche en el baño y a escondidas porque no les permitían hacerlo en otro lugar.

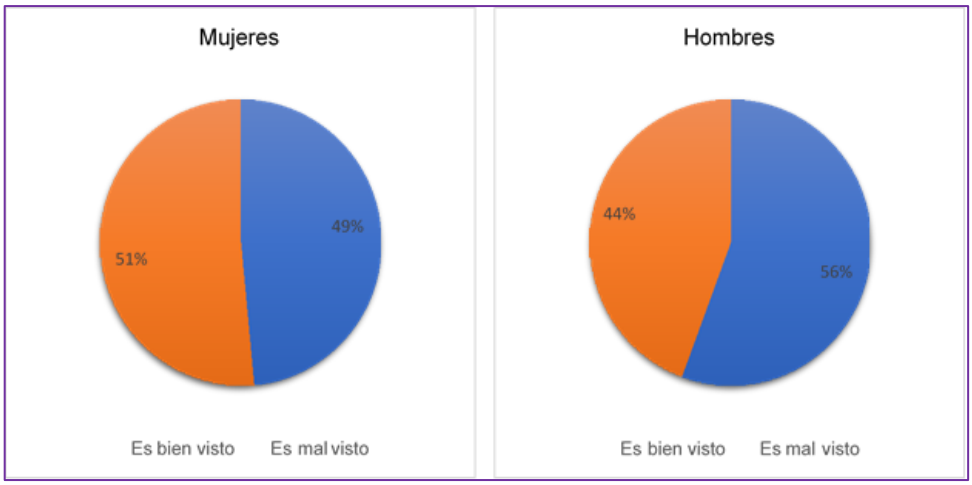
En particular, la consultoría destaca el caso de una persona trabajadora eventual que señaló que por ser de honorarios no tenía certeza de qué derechos le correspondían en el embarazo y en su periodo de lactancia; asimismo, se refirió que entre las compañeras y los compañeros surgieron comentarios como: *ella no tiene derecho a una incapacidad, a los cuidados maternos o a sus horarios de lactancia porque es de honorarios y ellos no tienen ISSSTE y no lo pueden justificar.* Adicionalmente, se mencionó que en el caso del personal eventual *existe el riesgo de que no se les contrate hasta que haya terminado su periodo de lactancia*.

Respecto de las mujeres que hicieron uso de la sala y los horarios de lactancia, en su gran mayoría, coincidieron en que las instalaciones cumplen sus necesidades en cuanto a disponibilidad, cercanía, comodidad, equipamiento y apoyo para lograr sus objetivos.

Por lo que se refiere a los horarios de lactancia, la mayor parte de la población trabajadora indicó que los periodos establecidos en el Reglamento fueron respetados; mientras que, el 63.6 % refirieron que tienen horarios flexibles para la lactancia; y el 36.4 % señalaron que no es su caso.

D. Conciliación personal y familiar

En relación con la percepción de los permisos familiares o personales, las opiniones están divididas, toda vez que el 51 % de las mujeres opinaron que es mal visto solicitar un permiso, mientras que el 49 % consideran que es bien visto; por otra parte, el 56 % de los hombres señalan que es bien visto solicitar un permiso, mientras que el 44% indicaron lo contrario, los resultados se muestran a continuación:



Sobre si existe un sesgo al otorgar los permisos, el 77 % de las mujeres opinaron que se otorgan por igual entre hombres y mujeres; el 11 % consideraron que se favorece a las mujeres; y el 12 % estimaron que se privilegia a los hombres; no obstante, los resultados difieren respecto a lo que perciben los hombres encuestados, ya que el 64 % señalaron que los permisos se otorgan por igual, mientras que el 36 % indicaron que se privilegia a las mujeres.

Asimismo, por lo que refiere a cómo se percibe la maternidad en el IECM, en el caso de los hombres, el 93.4 % del personal eventual y el 88.6 % de quienes ocupan plazas de confianza tienen una opinión positiva, al igual que el 78.5 % de las mujeres que ocupan plazas de confianza; no obstante, el 53.1% de las mujeres contratadas como personal eventual tienen la impresión de que es bien vista y el 46.9 % que es mal vista, es decir, casi la mitad de ellas.

En relación con las personas que señalaron que es mal vista la maternidad, se mencionaron algunos actos de discriminación;[1] falta de sensibilidad por parte de las personas superiores jerárquicas; la percepción de que el embarazo o la maternidad es una excusa para no trabajar o un obstáculo para que las trabajadoras tengan un buen desempeño; dan preferencia de oportunidades laborales a las mujeres que no tienen hijas o hijos; falta de servicio médico y permisos de cuidados familiares para el personal eventual; horarios de trabajo que no permiten el cuidado óptimo de las hijas e hijos; repercusiones por solicitar permisos; percepción de que para trabajar en el IECM debes tener una disponibilidad completa de horario; falta de salas de lactancia en Órganos Desconcentrados; y una cultura laboral donde las exigencias de trabajo no permiten un ejercicio idóneo de la maternidad y la paternidad.

Aunado a lo anterior, el diagnóstico refiere que la mayoría de los comentarios aluden a que las políticas del IECM son buenas, lo que debe cambiar es la mentalidad de algunas personas.

Por otra parte, el 19.3 % de la población que respondió relató conocer alguna colaboradora del IECM que renunció a su empleo tras su licencia de maternidad, en su mayoría, por no poder conciliar la vida laboral con la familiar.

Asimismo, en relación a cómo es vista la paternidad dentro del IECM, los grupos encuestados señalaron, en su gran mayoría, que es bien vista; no obstante, el diagnóstico, narra el testimonio de una colaboradora que compartió que *la participación de los hombres en el trabajo doméstico incluyendo el cuidado de hijas e hijos pequeños parece no haber crecido al ritmo que lo ha hecho el de la mujer en el trabajo remunerado, de manera que se piensa que los primeros cuidados recaen principalmente sobre la madre; así como también, se tiene la opinión de que en el IECM los padres toman menos licencias o permisos por paternidad, de forma que parece no influir o afectar su rendimiento en el trabajo. De allí, que se tenga una opinión favorable sobre la paternidad.*

[1] Una colaboradora menciona que las dos veces que estuvo embarazada trabajando para el IECM, sufrió discriminación por parte de su jefe y maltrato emocional, toda vez que le asignaba trabajo en el horario que tenía que amamantar a su hijo. A raíz de esa situación, se vio obligada a privar a su hijo de leche materna y esto resultó en problemas de salud para ella. Subraya que no es el IECM quien ve mal la maternidad, sino las personas que no tienen conciencia de los cuidados que necesitan los recién nacidos.

Aunado a lo anterior, el diagnóstico refiere el testimonio de otra colaboradora que coincide con lo antes referido y subrayó que los hombres piden menos permisos por paternidad, no tienen horarios especiales y la paternidad no representa un inconveniente para atender asuntos laborales como puede ser el caso de la maternidad.

Quienes asentaron que es mal vista la paternidad, mencionaron algunas situaciones como la falta de normalización de los permisos por cuidados paternos; la incomodidad que causa pedir permisos para atender cuestiones familiares o que no se tenga total disponibilidad, aun en los tiempos fuera de horarios de trabajo y días inhábiles o de descanso; no es bien visto que salgan a la hora correspondiente, aunque ya hayan terminado sus pendientes; no se comprende que la responsabilidad de cuidados es compartida entre mamás y papás; y es poco aceptado que un hombre pida este tipo de permisos porque existe un prejuicio de que los cuidados de la familia corresponden a la madre.

En relación con el respeto del horario laboral para la atención de asuntos personales o familiares, el 44 % de las mujeres que ocupan plazas de confianza opinaron que sus horarios son respetados con frecuencia o siempre, y el 50% de las mujeres contratadas como personal eventual consideró que también. Por su parte, el 48% de los hombres que ocupan plazas de confianza señalan que sus horarios son respetados con frecuencia o siempre, mientras que el 52% del personal eventual masculino refirió que también.

Los resultados referidos muestran que casi la mitad de la población del IECM, tanto hombres como mujeres, perciben que sus horarios no son respetados, de forma que no pueden atender sus necesidades fuera del trabajo; asimismo, se enfatiza que el 19 % de las mujeres que ocupan plazas de confianza refirieron que nunca se respetan sus horarios de trabajo.

Por otro lado, respecto a la organización y distribución del trabajo, entre el 43 y 44 % de las mujeres de estructura y eventuales, indicaron que siempre o con frecuencia pueden realizar actividades personales y familiares, mientras que entre el 56 al 57 % opinaron que nunca o pocas veces. Por su parte, el 55 % de los hombres contratados de manera eventual indicaron que siempre o con frecuencia realizan sus actividades personales y familiares; mientras que el 49 % de los hombres

que ocupan plazas de confianza, señalan que éste es el caso.

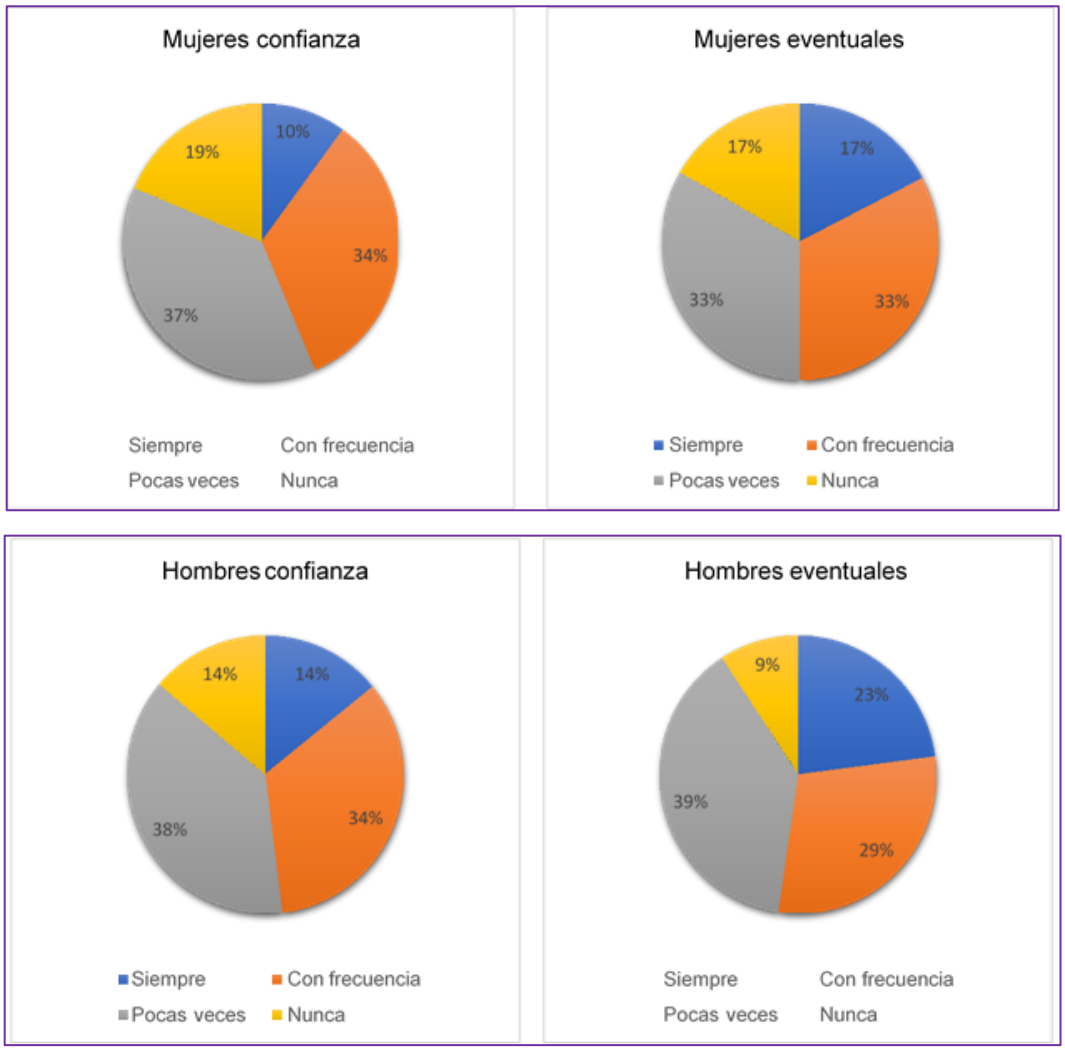
El diagnóstico refiere que los diferentes grupos, excepto los hombres contratados como personal eventual, señalaron que pocas veces o nunca logran atender sus necesidades personales o familiares a causa de las cargas de trabajo; asimismo, las mujeres que ocupan plazas de confianza fueron el grupo con mayor número de respuestas que indican que nunca pueden atender asuntos personales o familiares.

En relación con los horarios y las cargas de trabajo en el IECM, el 64.5 % del personal que ocupa plazas de confianza contestó que nunca o pocas veces logran tomarse los días de vacaciones que les corresponden por ley.

Por lo que respecta a la adopción de esquemas que les permitiera atender sus necesidades personales y familiares, el personal del IECM señaló que escogerían en primer lugar el teletrabajo; en segundo lugar, los horarios flexibles; y, en tercer lugar, permisos remunerados y no remunerados.

Asimismo, las mujeres perciben en un mayor porcentaje que los hombres que, de solicitar un esquema flexible, se cuestionaría su compromiso ante el trabajo. De esta población, el 41 % de mujeres eventuales representan el porcentaje más alto con esta percepción.

Por su parte, en el caso de los hombres, el 32 % de quienes ocupan plazas de estructura perciben que se cuestionaría su compromiso; y el 31 % refieren que no; mientras que, el personal eventual opina que no se cuestionaría su desempeño si solicitan un esquema flexible, los resultados se representan a continuación:



E. Conclusiones

Las conclusiones que derivan de la información proporcionada en el diagnóstico, en términos generales son las siguientes:

- ***Participación en cuidados de la familia y el hogar.*** El 62.7 % de la población encuestada tiene a su cargo a una persona que cuenta con necesidades particulares. En específico, personas mayores, con una enfermedad grave o con alguna discapacidad; y a las personas trabajadoras que no tienen hijas e hijos, no se respeta su horario y sus cargas de trabajo a veces son mayores.

- ***Maternidad y paternidad***. Las principales razones por las que no se solicitan permisos de maternidad y paternidad son por falta de conocimiento, carga de trabajo o porque se cuestiona el desempeño de la persona trabajadora.

  Casi la mitad de la población que respondió los cuestionarios percibe que es mal visto solicitar un permiso para conciliar sus necesidades personales o familiares.

  Los padres trabajadores registran un mayor índice de desconocimiento sobre sus derechos, también les es difícil solicitar un permiso de cuidados paternos porque aún persiste la idea de que los cuidados familiares corresponden a las madres o a las mujeres.

  El porcentaje de uso de permisos es muy bajo, ya que existen percepciones negativas en torno a la maternidad y la paternidad, incluso algunas personas utilizan días de vacaciones en lugar de solicitar permisos de cuidados maternos o paternos porque está mal visto.

- ***Lactancia laboral*.** Existe un buen nivel de conocimiento sobre la lactancia materna y se percibe un clima laboral para las mujeres en periodo de lactancia; sin embargo, el 33.3 % de las mujeres que han amamantado en los últimos dos años señaló que sus jefas o jefes no respetaron su horario de lactancia y el 36.4 % indicó haber sufrido alguna discriminación.

- ***Conciliación personal y familiar*.** La percepción del clima laboral del IECM es bueno; sin embargo, los horarios y las cargas de trabajo impiden el acceso a los permisos establecidos en la norma.

  Casi la mitad de la comunidad del IECM percibe que sus horarios no son respetados; respecto del personal de confianza, es alto el porcentaje de personas que señalan que nunca o pocas veces puede tomar los días de vacaciones que le corresponden por ley.

  En el personal eventual existe incertidumbre respecto de los permisos familiares y personales.

- ***Flexibilidad laboral*.** Es necesario establecer un esquema flexible de horarios y lugar de trabajo para que las personas trabajadoras atiendan sus necesidades personales y familiares.

F. Recomendaciones

Las recomendaciones que realizó la consultoría *PALMA* para poder resolver las problemáticas que se derivan del *Diagnóstico Detección de necesidades de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Instituto Electoral de la Ciudad de México* se presentan a continuación:

Respecto de la ***Participación en cuidados de la familia y el hogar*** plantearon la necesidad de:

- Incluir en la normativa interna un supuesto para las personas que tienen a su cargo una persona que requiere cuidados. La consultoría señaló que podría considerarse un permiso de cuidados familiares, similar a los que se encuentran establecidos en el artículo 20, fracción XV y XVI del Reglamento; y
- Sugirió incorporar un apartado de medidas para conciliar la vida laboral y personal para quienes no tienen hijas e hijos.

Por lo que se refiere al ejercicio de los derechos de ***maternidad y paternidad***, se propuso:

- Diseñar una estrategia de comunicación permanente para informar a todo el personal del IECM, los derechos de maternidad y paternidad, así como la importancia de no discriminar a las personas que los ejerzan.
- Elaborar materiales para que la comunidad del IECM, en específico los padres del IECM conozcan sus derechos en materia de paternidad y reforzar la idea que la solicitud de permisos son derechos laborales que no deben ser causa para cuestionar el desempeño de un colaborador o colaboradora.
- Incluir en los materiales temas de corresponsabilidad y redistribución de cuidados domésticos y familiares, para fomentar una mayor equidad en el hogar.
- Incluir acciones para sensibilizar al personal, particularmente a la alta dirección, sobre la

importancia de respetar el ejercicio de los derechos en materia de permisos remunerados y no remunerados.

- Incluir acciones para reforzar la equidad en el lugar de trabajo, en las tareas del hogar y el cuidado de la familia.
- Señalar en la normativa e instrumentos internos del IECM que la discriminación en materia de permisos maternos y paternos constituye violencia laboral, a fin de garantizar el respeto de los derechos laborales.

Respecto al ejercicio de la ***lactancia laboral*** se recomendó:

- Reforzar la protección del derecho a la lactancia sin discriminación; y
- Valorar la instalación de salas de lactancia permanentes o provisionales en los Órganos Desconcentrados.

En cuanto a la ***conciliación personal y familiar*****,** se propuso realizar acciones encaminadas a:

- Implementar medidas para que el personal disfrute sus días de vacaciones de forma oportuna, así como los días de descanso; ya que esto es fundamental para conciliar las necesidades personales y familiares; e

- Incorporar de manera explícita permisos para el personal eventual en el Reglamento, para que este derecho no quede a criterio de la persona superior jerárquica.

En el punto de ***flexibilidad laboral***, se señaló la importancia de establecer:

- Un esquema flexible en horarios, lugar de trabajo, permisos remunerados y no remunerado; para que se permita a las personas trabajadoras atender sus necesidades personales y familiares.

Ahora bien, estos resultados, tendrán impacto en la atención a la Recomendación, y serán referencia en diversos trabajos relativos a la actualización de la actual Política de Igualdad Laboral

y No Discriminación; en la formulación de propuestas de modificaciones al Reglamento en Materia de Relaciones Laborales; y elaboración de materiales, campañas y actividades de sensibilización que contribuyan a impulsar una conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el IECM.