



Diagnóstico

Detección de necesidades de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Instituto Electoral de la Ciudad de México

Julio 2021

Contenido

1. Introducción.....	2
2. Participación en el hogar.....	4
3. Maternidad y paternidad	7
4. Lactancia Materna.....	20
5. Conciliación personal y familiar	31
6. Propuestas	42

1. Introducción

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define como la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, con el fin de conseguir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes¹.

En este sentido, el Instituto Electoral de la Ciudad de México (IECM) prevé medidas para la conciliación en el Artículo 20, fracciones XIII al XVII, del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales.

El presente diagnóstico tiene como objetivo conocer las necesidades del personal del IECM de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como identificar si la normativa interna y dinámica de trabajo le permite cubrir sus necesidades en esta materia.

Para ello, durante el mes de julio de 2021, se realizó un muestreo significativo por saturación de cuestionario. Se aplicaron encuestas al personal que incluyeron temas como el nivel de participación en el hogar, maternidad y paternidad, lactancia laboral, licencias para cuidados familiares, así como clima laboral.

Las encuestas² aplicadas se dirigieron a hombres y mujeres tanto de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM, como de plazas eventuales, ya que el Reglamento aplica de forma distinta para cada régimen de contratación.

Se recibieron un total de 779 respuestas a la encuesta por parte del personal del IECM.

	Hombres	Mujeres
Personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM	257	280
Personal eventual	109	133
Total	366	413
	779	

¹ Diccionario panhispánico del español jurídico. <https://dpej.rae.es/lema/conciliación-de-la-vida-laboral-y-familiar>

² Las encuestas se realizaron de manera electrónica y se pueden consultar en los siguientes enlaces:

- Personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM: <https://forms.gle/VZh4ZWkp7tGYxN2H9> y <https://forms.gle/VezgkuN3YSkwMeCQ7>
- Personal eventual: <https://forms.gle/vv5FP5cBHGxtB1eB8> y <https://forms.gle/gKxhignMrB9Vt4LRA>

El perfil de las personas encuestadas tomó en cuenta su edad y área de adscripción. La edad promedio es de 43.3 años³, mientras que el 63.9% labora en las Oficinas Centrales del IECM y el 35.2% en Órganos Desconcentrados⁴.

Es importante señalar que todas las preguntas en las encuestas son opcionales, por lo que el número de respuestas recibidas en cada pregunta es variable. Los porcentajes se calculan, en su mayoría, con base en las respuestas recibidas.

A continuación, se resumen las principales respuestas a los cuestionarios y algunas propuestas elaboradas a partir de la información vertida.

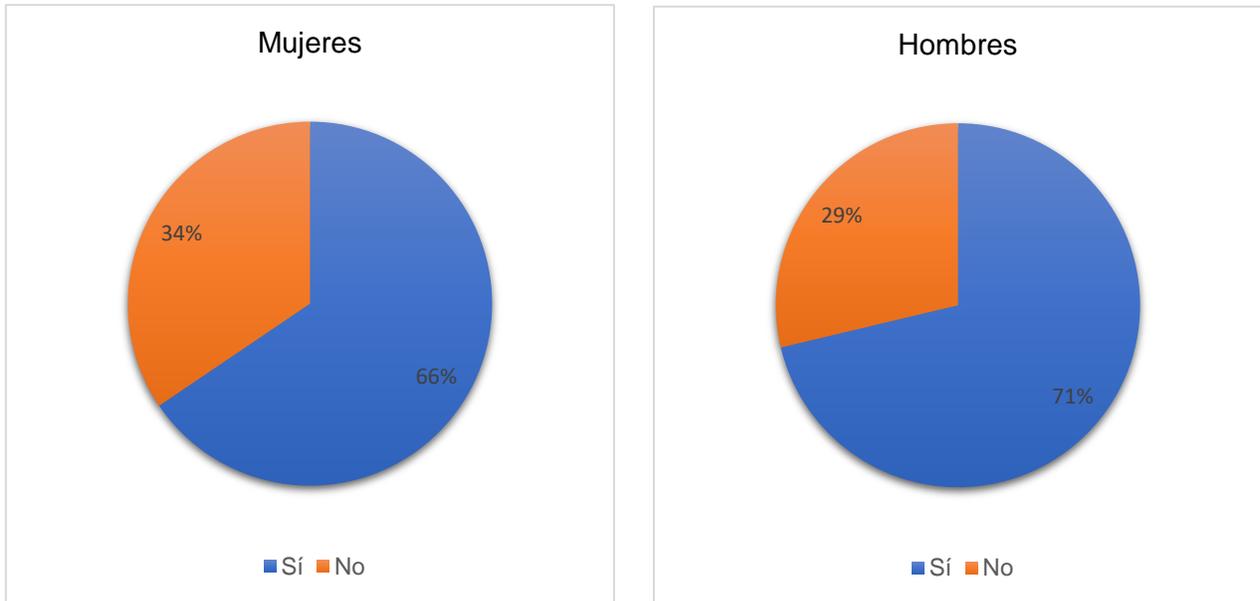
³ El 10.4% de esta población tiene entre 20 y 29 años, el 25.4% entre 30 y 39 años, el 36.3% entre 40 y 49%, el 22.2% entre 50 y 59 años, el 5% es mayor a 60 años, mientras que el 0.6% no respondió la pregunta.

⁴ El 0.9% no respondió la pregunta.

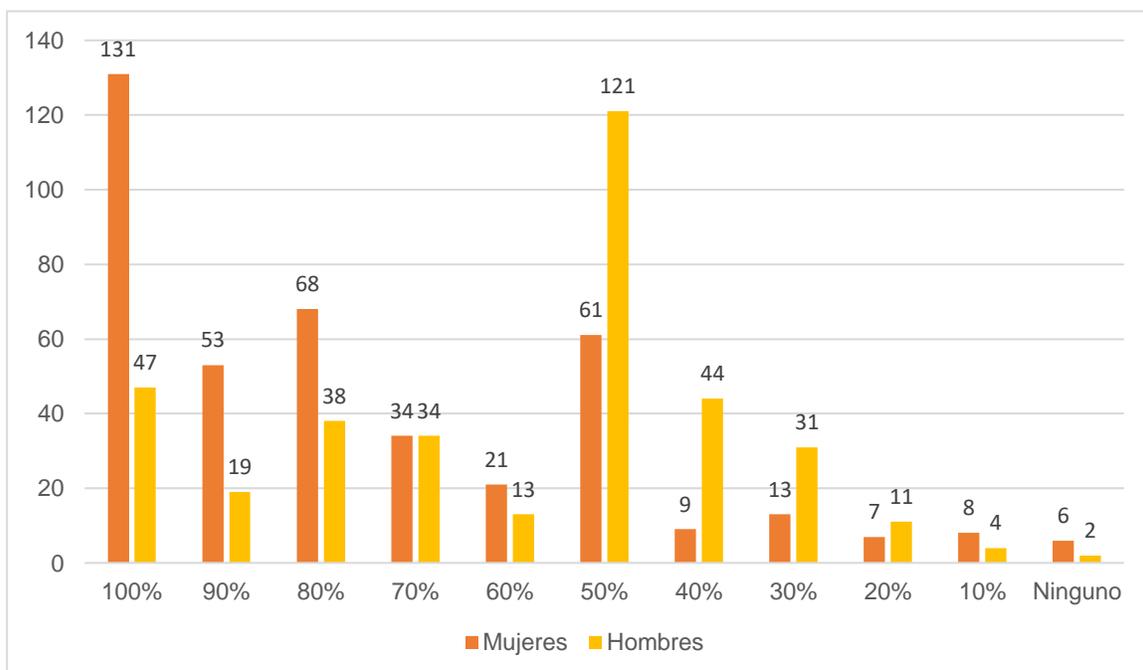
2. Participación en el hogar

El primer apartado de los cuestionarios aplicados al personal del IECM buscó identificar cuáles son las responsabilidades y tareas de las colaboradoras y los colaboradores en su hogar. Con base en estos datos, se podrán medir con mayor precisión si las políticas actuales atienden a las necesidades del personal y realizar, en su caso, propuestas de mejora.

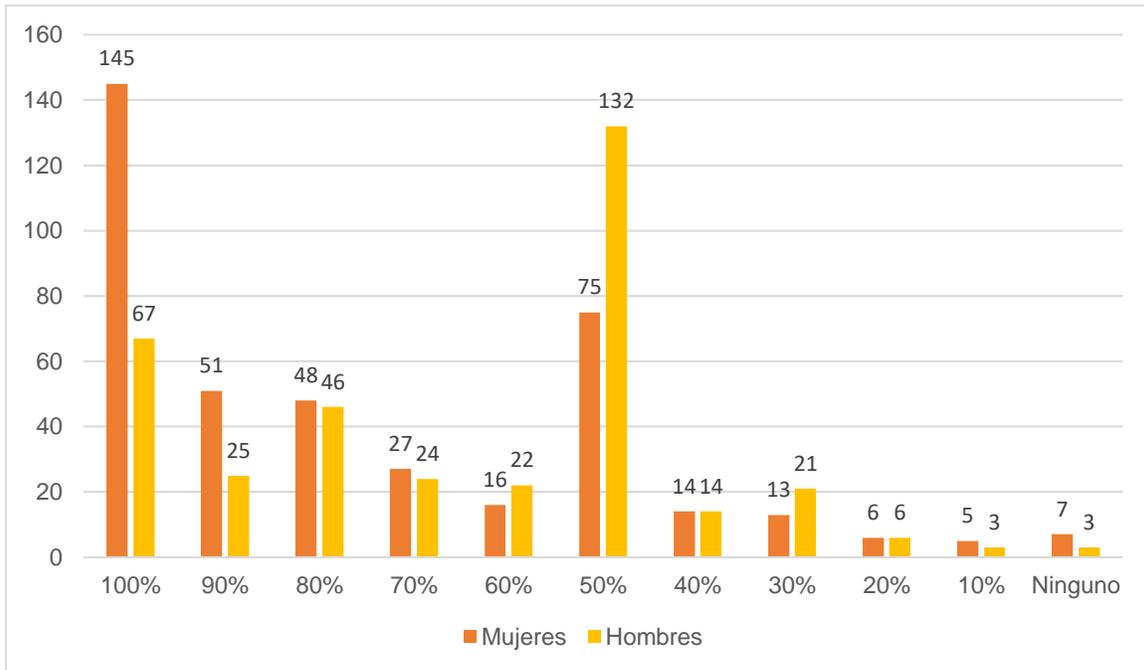
2.1 ¿Eres el/la principal proveedor/a del hogar?



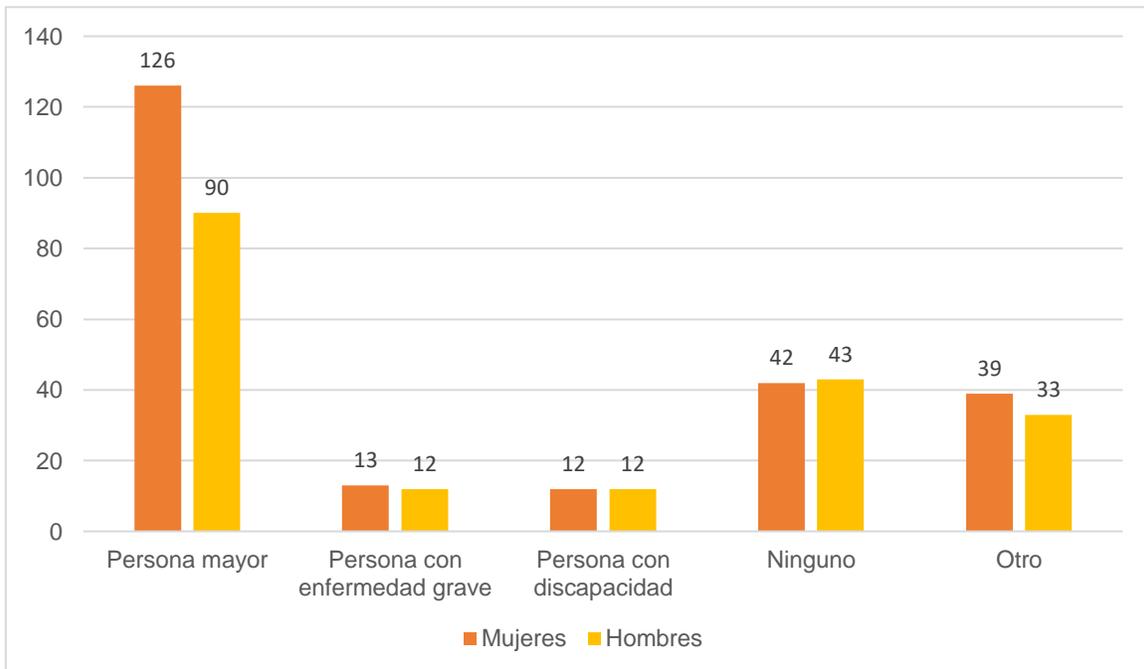
2.2 ¿Qué nivel de participación tienes en las labores domésticas de tu hogar?



2.3 ¿Qué nivel de participación tienes en los cuidados de tu familia?



2.4 ¿Tienes a tu cuidado a alguna de las siguientes personas?



De la información recabada puede observarse una diferencia significativa en las respuestas entre hombres y mujeres relativas a la participación en el hogar y en cuidados familiares. A pesar de que la mayoría de hombres y mujeres refieren que son el principal proveedor o proveedora de su hogar, el nivel de participación en las labores domésticas y de cuidados familiares son dispares.

El 66% de mujeres refiere que son la principal proveedora del hogar, al mismo tiempo que el 31.9% tiene el máximo nivel de participación en las labores domésticas y el 35.6% tiene ese mismo nivel de participación en el cuidado de su familia. En el caso de las mujeres, el nivel de participación con mayor número de respuestas fue 100% en las labores domésticas y 100% en los cuidados de la familia.

Por su parte, el 71% de los hombres señala que son el principal proveedor del hogar, mientras que solamente el 12.9% tiene el máximo nivel de participación en las labores domésticas y el 18.5% refirió ese mismo porcentaje cuando se trata del cuidado de su familia. En el caso de los hombres, el nivel de participación con mayor número de respuestas fue 50% en la participación de las labores domésticas y 50% en los cuidados de la familia.

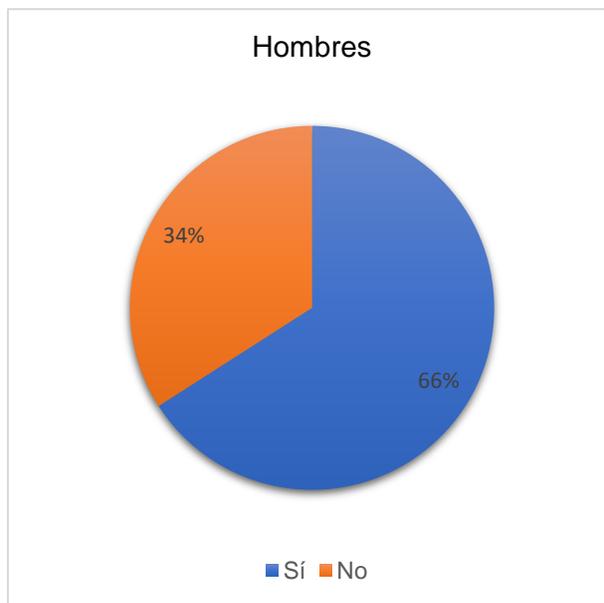
Asimismo, el 62.7% de las respuestas recibidas señalan que el personal tiene a su cargo una persona con una necesidad particular, entre las que se encuentran una persona mayor (51.1%), con una enfermedad grave (5.9%) o con alguna discapacidad (5.7%). La opción con mayor número de respuestas tanto para mujeres como para hombres se refiere al cuidado de una persona mayor. Cabe destacar, que se recibieron comentarios señalando la necesidad de contar con permisos para el cuidado de esta población, que actualmente no se encuentra previsto en el Reglamento.

Cabe mencionar que las personas que no tienen hijos señalaron que tampoco cuentan con permisos que les permitan atender sus necesidades fuera del lugar de trabajo. Algunas personas señalan que al no tener hijos, es frecuente que no se respete su horario y sus cargas de trabajo sean mayores.

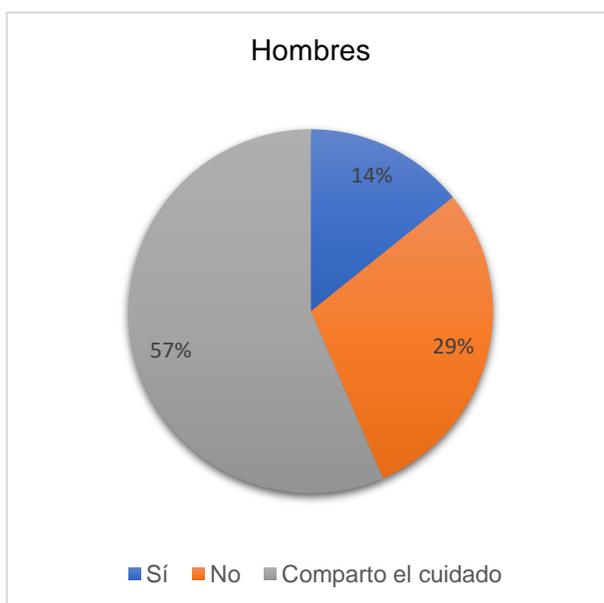
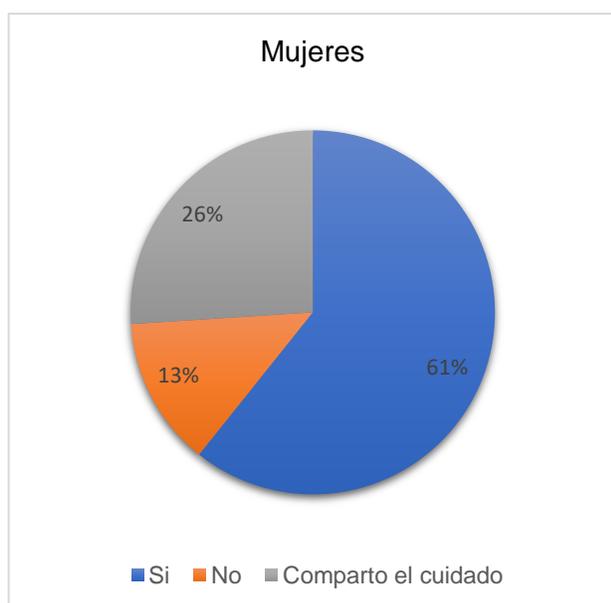
3. Maternidad y paternidad

El segundo apartado de los cuestionarios aplicados al personal del IECM tuvo como objetivo conocer el número de personas que tienen hijas y/o hijos, así como la experiencia que han tenido con las licencias y los permisos que ofrece el organismo en estos supuestos.

3.1 ¿Tienes hijos?



3.2 ¿Eres el/la principal cuidador/a de tus hijos?



En estas gráficas, se observa que más de la mitad de la población encuestada tiene hijos y/o hijas. Un total de 459 personas, esto es, 58.9% del total del personal encuestado, señalaron ser madres o padres.

Sin embargo, a pesar de que existe una cifra parecida entre la cantidad de madres y padres, los cuidados de los hijos e hijas no refleja esta similitud.

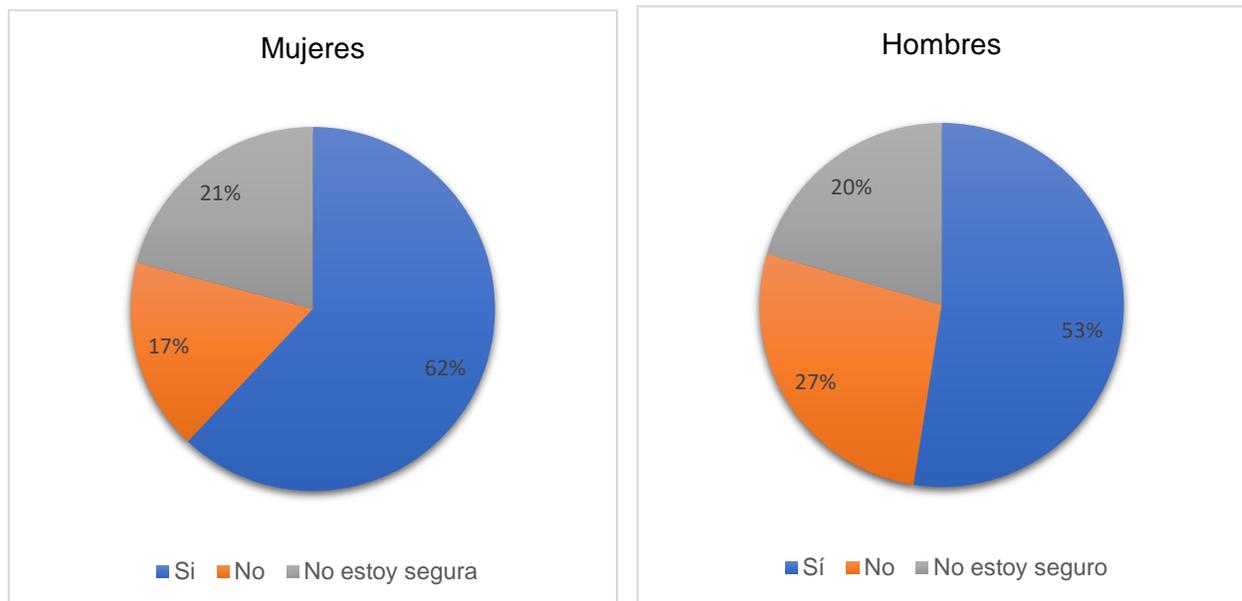
Por una parte, el 53% de las mujeres encuestadas señaló ser madre, de las cuales el 61% es la cuidadora principal de sus hijos e hijas y el 26% comparte el cuidado con su pareja. Por la otra parte, el 66% de los hombres encuestados señala ser padre, de los cuales únicamente el 14% es el cuidador principal de sus hijos e hijas y el 57% comparte el cuidado con su pareja.

Licencia de maternidad y paternidad⁵

En las encuestas se señaló que durante los últimos dos años, el 5.7% de las mujeres encuestadas solicitó licencia de maternidad, mientras que el 3.1% de los hombres encuestados solicitó licencia de paternidad.

Es importante destacar que una cantidad significativa de la población encuestada señaló no tener conocimiento o no estar segura de tener conocimiento de los derechos laborales y de maternidad o paternidad establecidos en el Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IECM. La cifra asciende al 38% de las madres encuestadas y al 47% de los padres. Como puede verse en las siguientes gráficas, en el caso de los hombres es casi la mitad de la población citada.

3.3 ¿Conoces los derechos laborales y maternidad/paternidad del IECM?



⁵ Únicamente aplica para el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM.

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

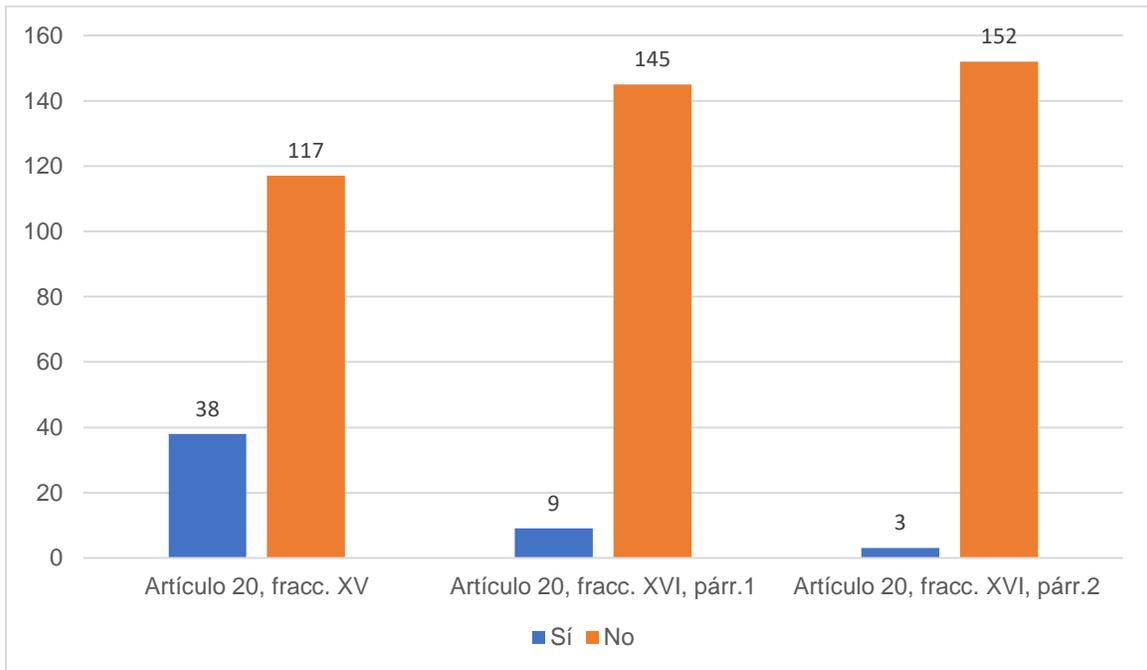
El Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IECM prevé tres supuestos de permisos para los padres y las madres, en su artículo 20:

1. Fracción XV: Las trabajadoras o trabajadores que tengan la calidad de madre, padre o tutor podrán ausentarse temporalmente de sus labores para la atención de asuntos escolares o médicos de sus hijas, hijos, pupilos o pupilas, situación que deberán justificar con el comprobante idóneo, sea que lo presente previa o posteriormente, en cuyo caso la persona que funja como superiora jerárquica deberán firmar la incidencia respectiva.
2. Fracción XVI, primer párrafo: Las trabajadoras o trabajadores que tengan hijas, hijos o ejerzan la patria potestad sobre menores de ocho años de edad, tendrán derecho a gozar de licencias por cuidados maternos y/o paternos previa presentación de la "constancia de cuidados maternos" expedida por el ISSSTE.
3. Fracción XVI, segundo párrafo: Previo justificante, cuando la o el menor de edad tenga hasta catorce años, el Instituto Electoral podrá otorgar permisos para faltar a sus labores, a fin de que las trabajadoras o trabajadores puedan atender cuidados maternos y paternos, en los siguientes términos: a) Con goce de sueldo, hasta doce días hábiles por año calendario; cuatro días máximo al mes, y b) Sin goce de sueldo, hasta treinta días hábiles por año calendario; quince días máximo por semestre.

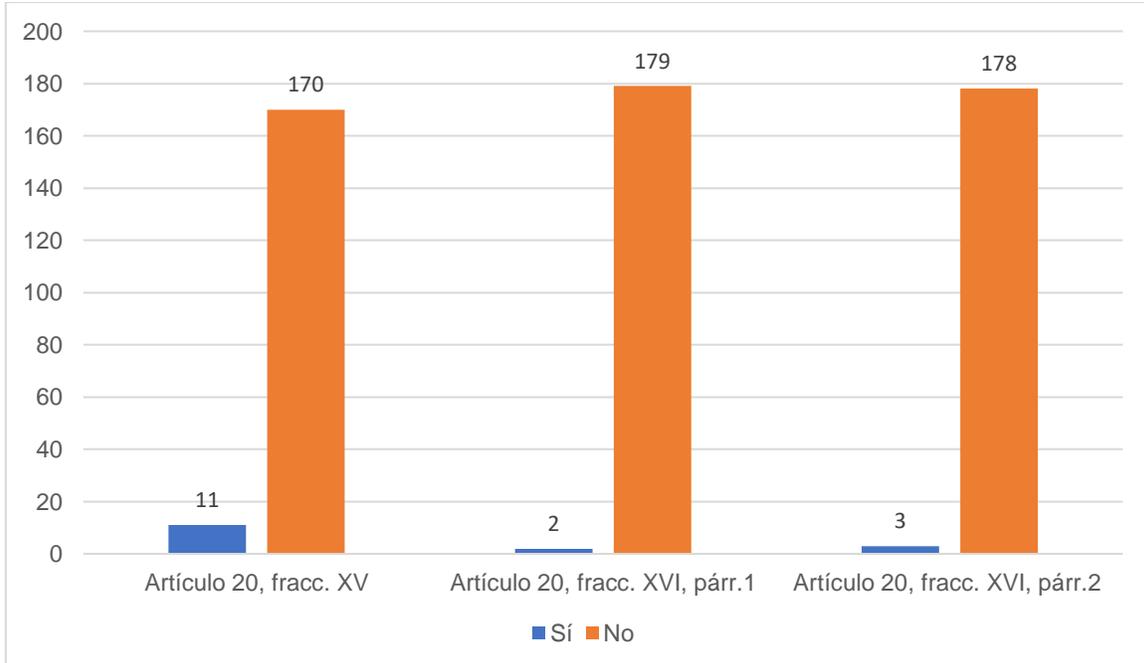
A pesar de que los permisos establecidos en el Reglamento proveen diversas alternativas de permisos para el cuidado de los hijos y las hijas, es importante observar que el porcentaje de la población que hace uso de estos derechos es bajo.

Como se señaló anteriormente, existe una cantidad significativa de padres y madres que laboran en el IECM. Sin embargo, en estas gráficas se observa que menos del 24.5% de madres hacen uso de los permisos correspondientes, mientras que menos del 14.5% de los padres hacen uso de los mismos.

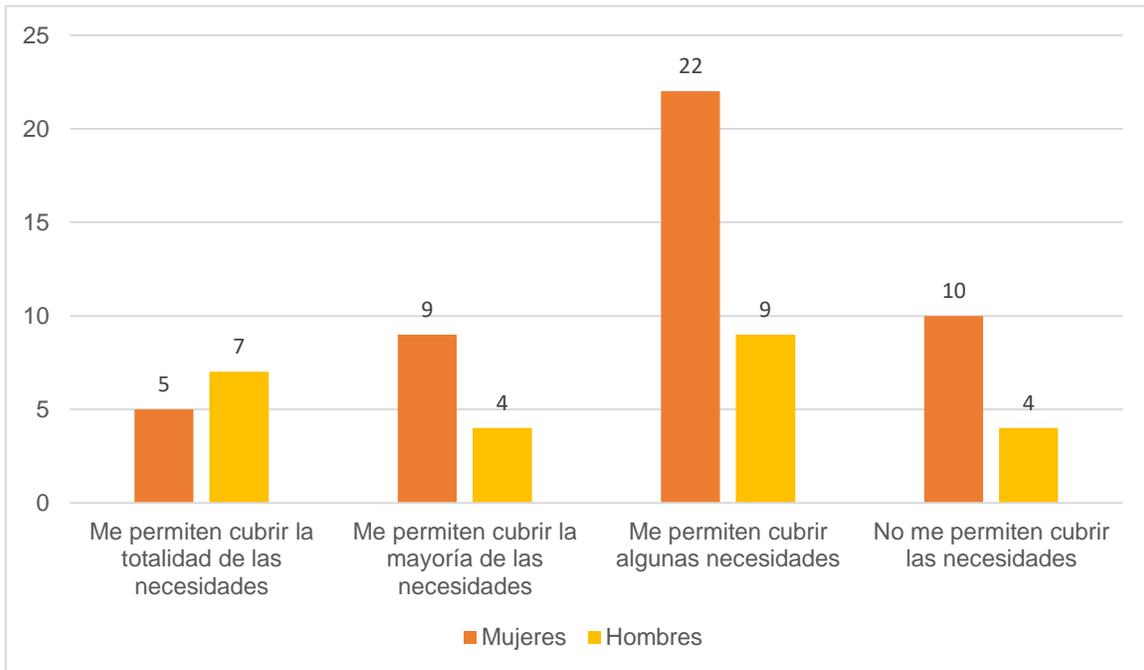
3.4 ¿Has hecho uso de permisos de cuidados maternos en los últimos dos años?



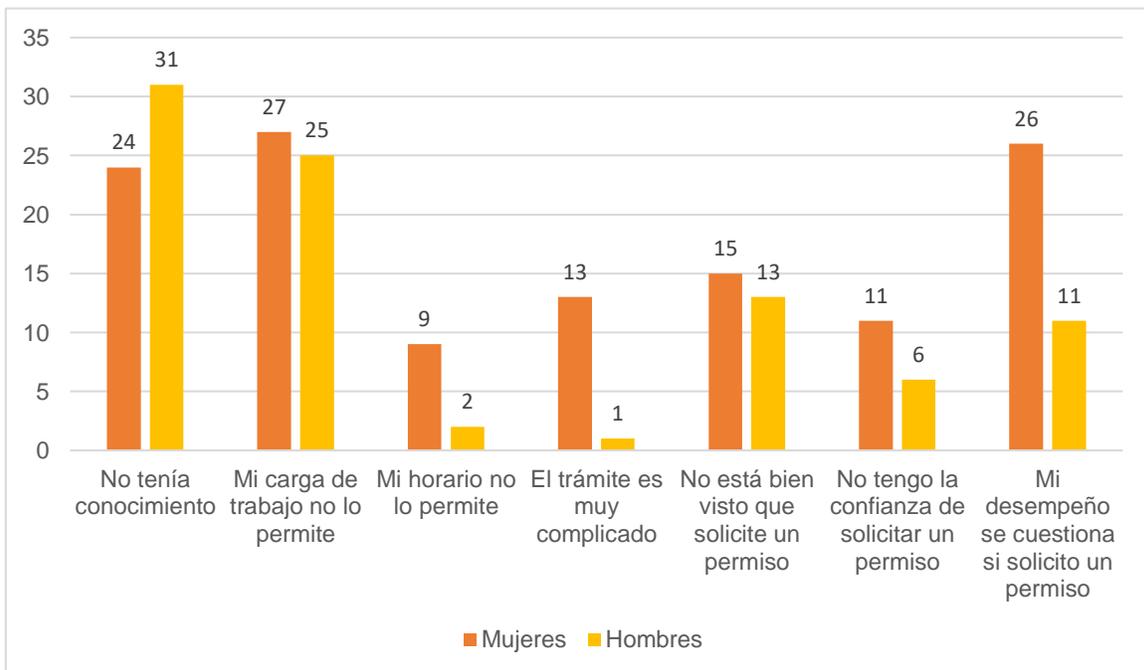
3.5 ¿Has hecho uso de permisos de cuidados paternos en los últimos dos años?



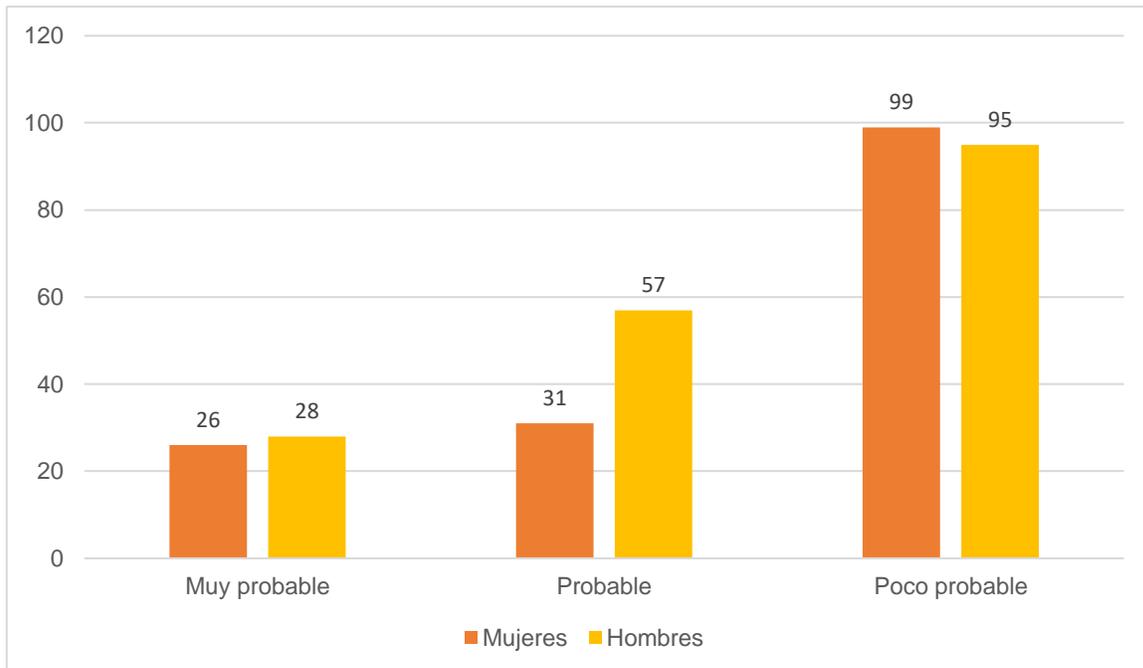
3.6 ¿Consideras que te permiten cubrir las necesidades de tu vida personal y familiar?



3.7 Si nunca has solicitado permiso para atender cuidados maternos/paternos, ¿cuál es la razón?



3.8 ¿Qué tan probable es que solicites un permiso de cuidados maternos/paternos?



Aunado a que son pocas las personas que han hecho usos de los permisos de maternidad y paternidad del IECM, la mayoría de las personas que lo han hecho señalan que solamente les permite cubrir algunas necesidades de su vida familiar y personal o incluso que no les permite cubrir estas necesidades.

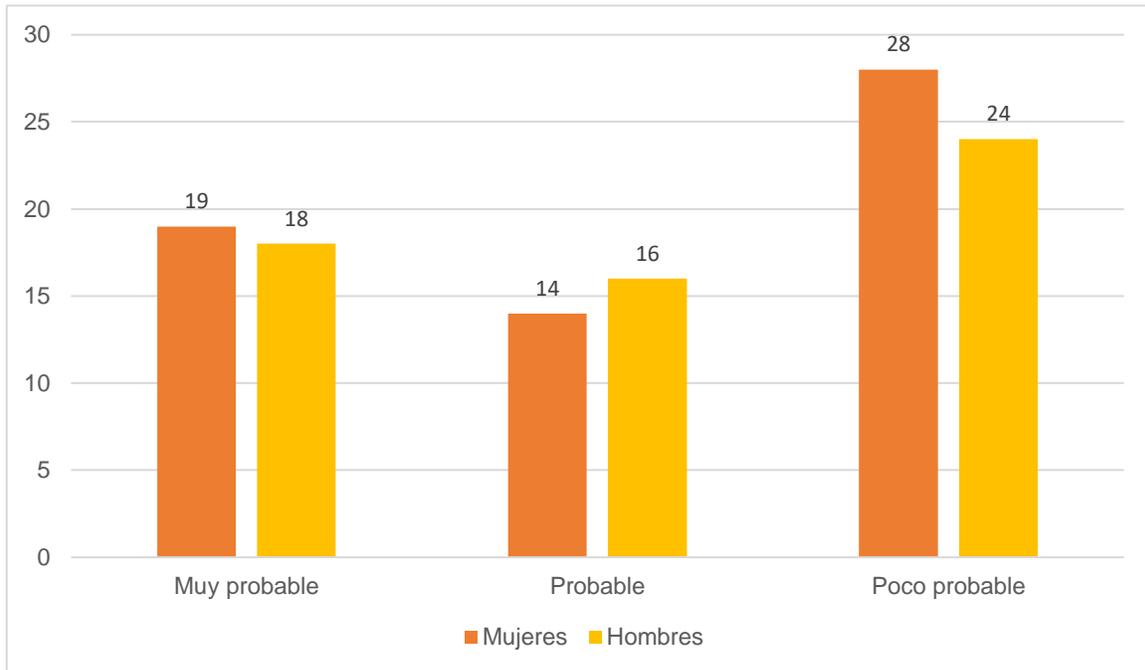
Las principales razones por las que no se solicitan permisos de maternidad y paternidad son por falta de conocimiento, carga de trabajo o porque se cuestionaría el desempeño de la persona si se solicitara. En particular, llama la atención que el número de mujeres que considera que se cuestiona su desempeño o que el trámite para solicitar un permiso es muy complicado, es mucho más alto que el de los hombres.

A la luz de lo anterior, un bajo índice del personal del IECM utiliza los permisos de maternidad y paternidad. Esto se refleja en la gráfica 3.8, en la que se observa el 63.5% de madres y el 52.8% de padres consideran poco probable que soliciten un permiso de esta naturaleza.

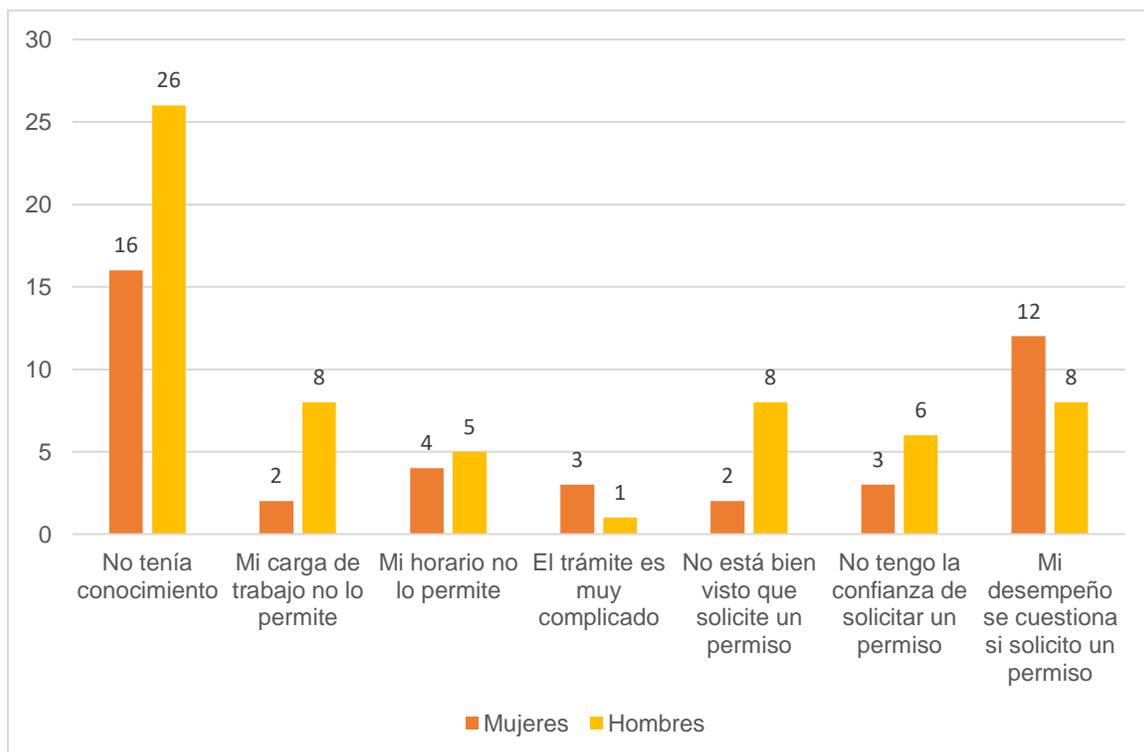
Permisos de cuidados maternos y paternos para el personal eventual

El Reglamento en Materia de Relaciones Laborales del IECM no prevé explícitamente supuestos de permisos para los padres y las madres en plazas eventuales. No obstante, la encuesta incluyó preguntas dirigidas a esta población para conocer cómo atiende sus responsabilidades familiares y personales.

3.9 ¿Qué tan probable es que solicites un permiso de cuidados maternos/paternos?



3.10 Si nunca has solicitado permiso para atender cuidados maternos/paternos, ¿cuál es la razón?



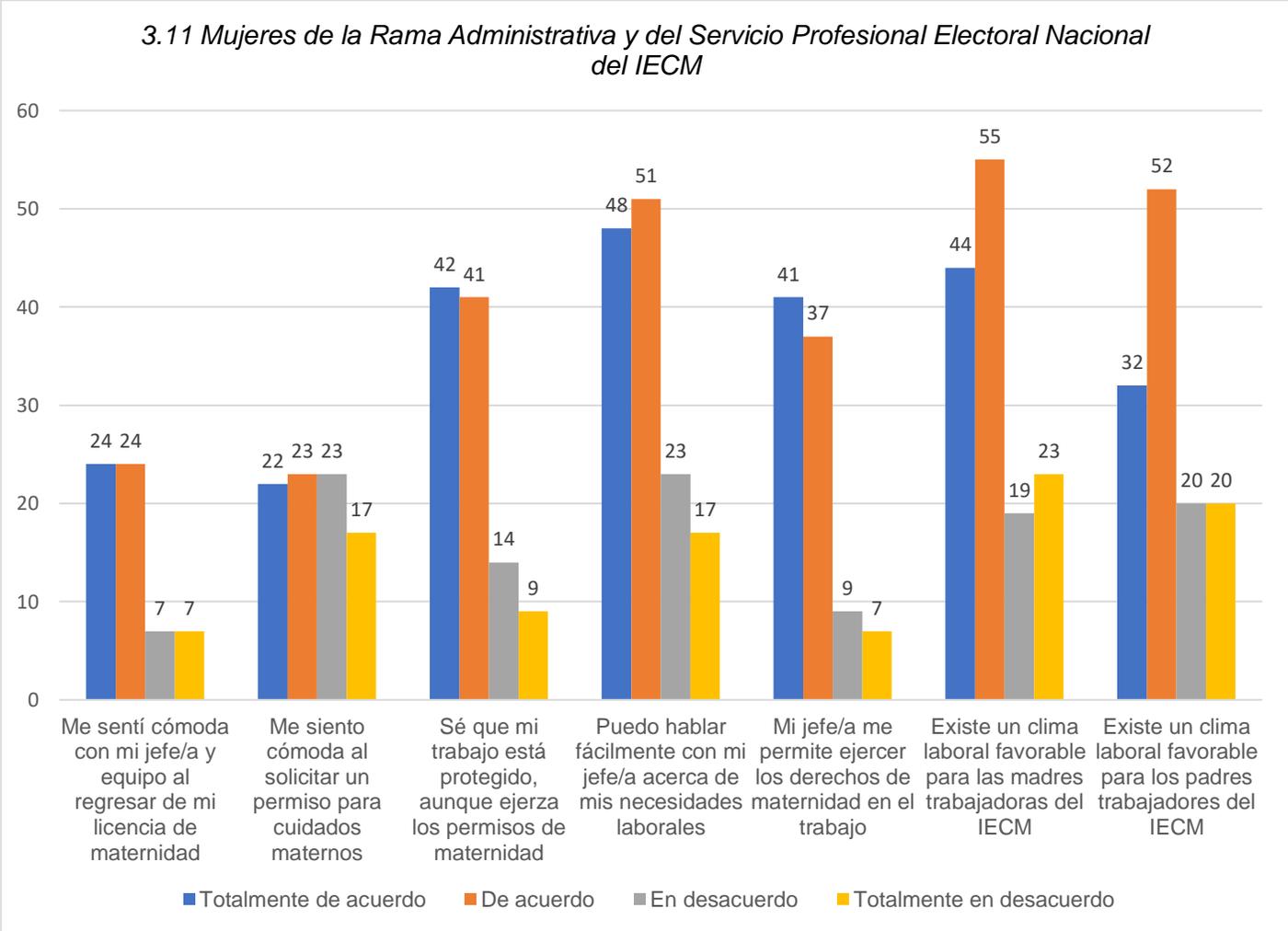
La mayoría de madres y padres en plazas eventuales que respondieron el cuestionario indican que no han solicitado permisos de cuidados familiares porque, en primer lugar, no tienen conocimiento de cómo hacerlo, y en segundo lugar, se cuestionaría su desempeño si lo solicitaran. En este caso, no hay discrepancias entre las respuestas de hombres y mujeres. Ambos grupos coinciden en sus apreciaciones.

Lo mismo sucede con la probabilidad de solicitar un permiso. Del total de ambos grupos, el 43.7% de encuestados coincidieron en que sería poco probable que solicitaran un permiso si lo necesitan. Sin embargo, el 31.1% indicó que sería muy probable que lo hicieran y alrededor el 25.2% indicó que sería probable. En total, el 56.3% pediría un permiso si tuviera la oportunidad de hacerlo.

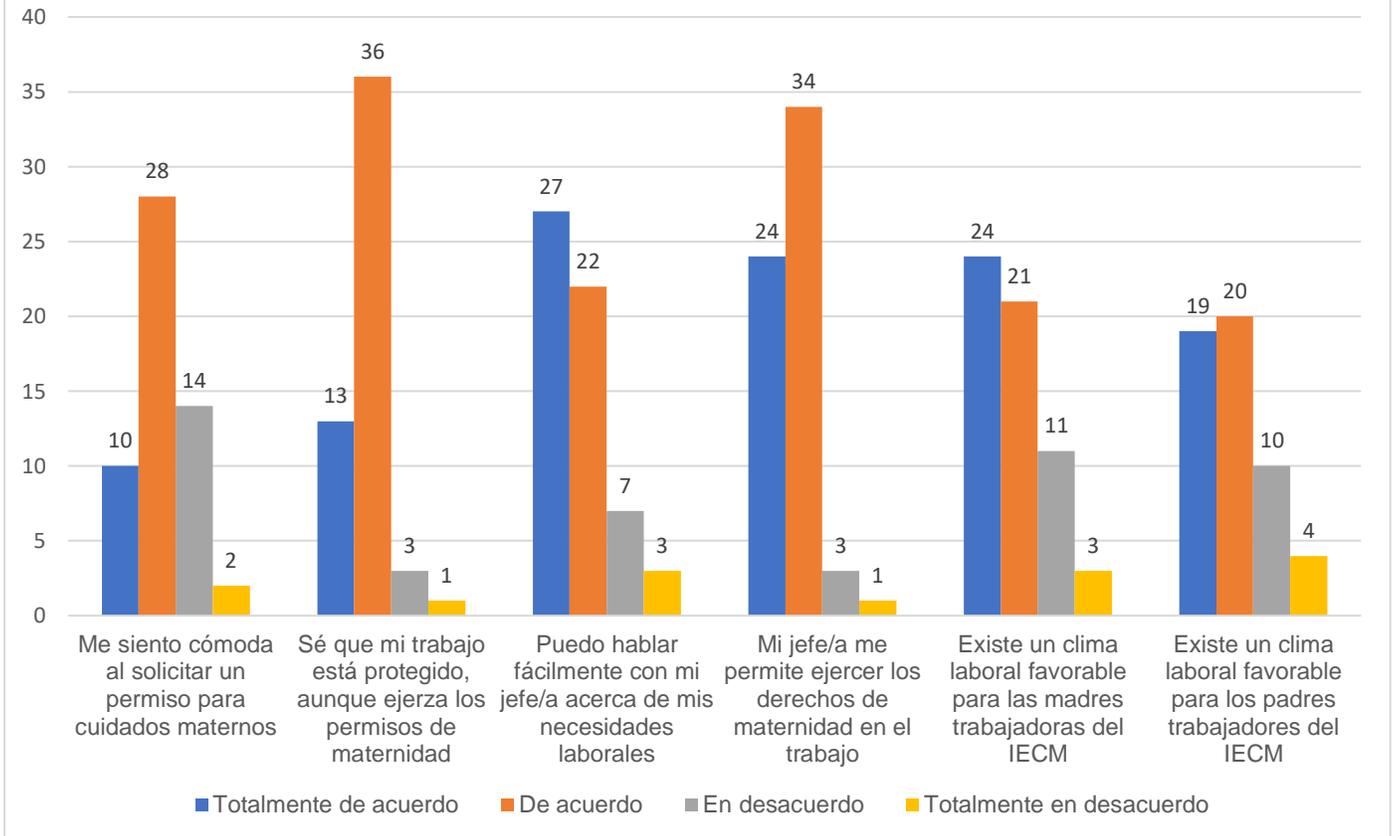
Esto refleja que a pesar de que existe un vacío en Reglamento en materia de permisos para el personal eventual, esta población se muestra interesada en hacer uso de estas medidas.

Clima laboral

El clima laboral influye en el acceso que tiene el personal a las medidas de conciliación dentro del IECM y en la probabilidad de solicitar permisos para atender asuntos personales y familiares.



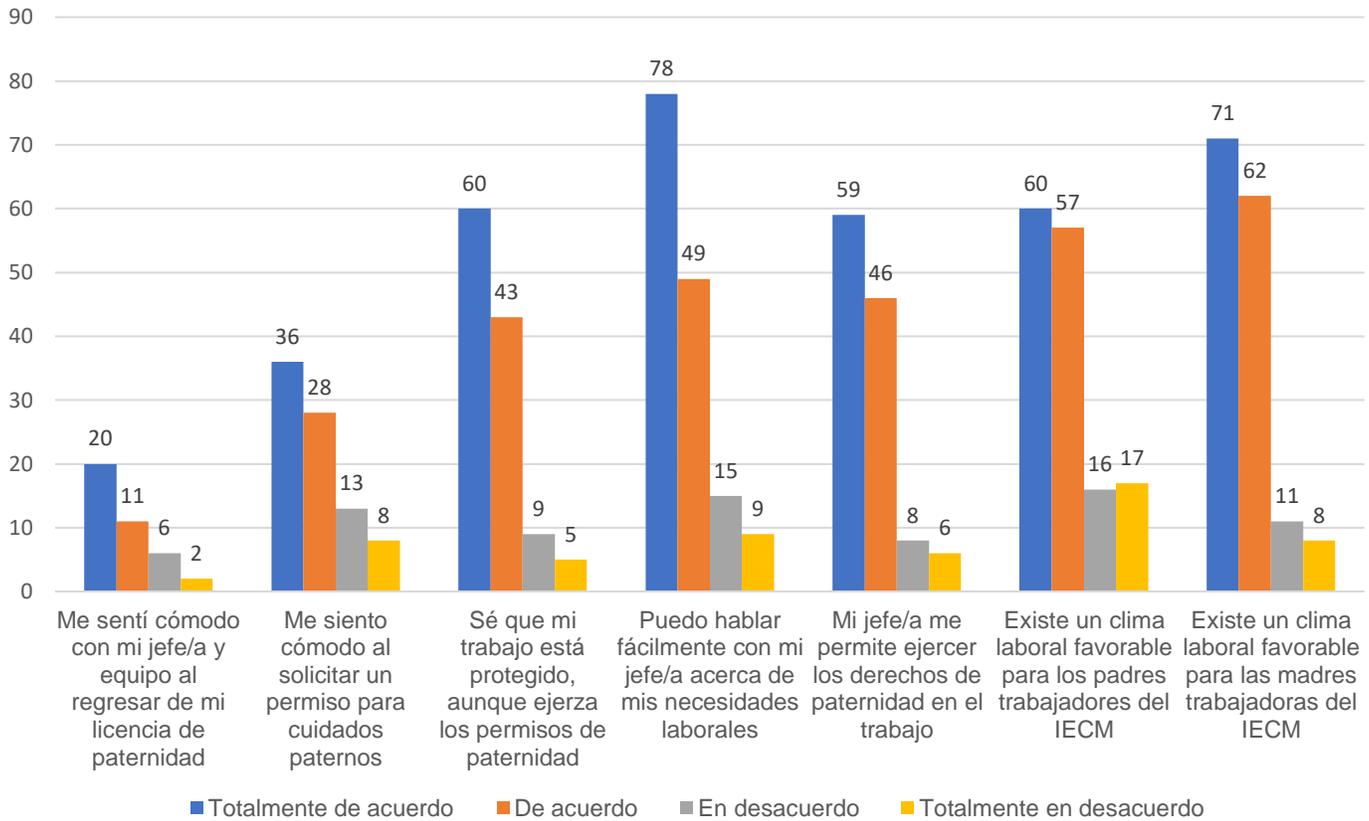
3.12 Mujeres en plazas eventuales



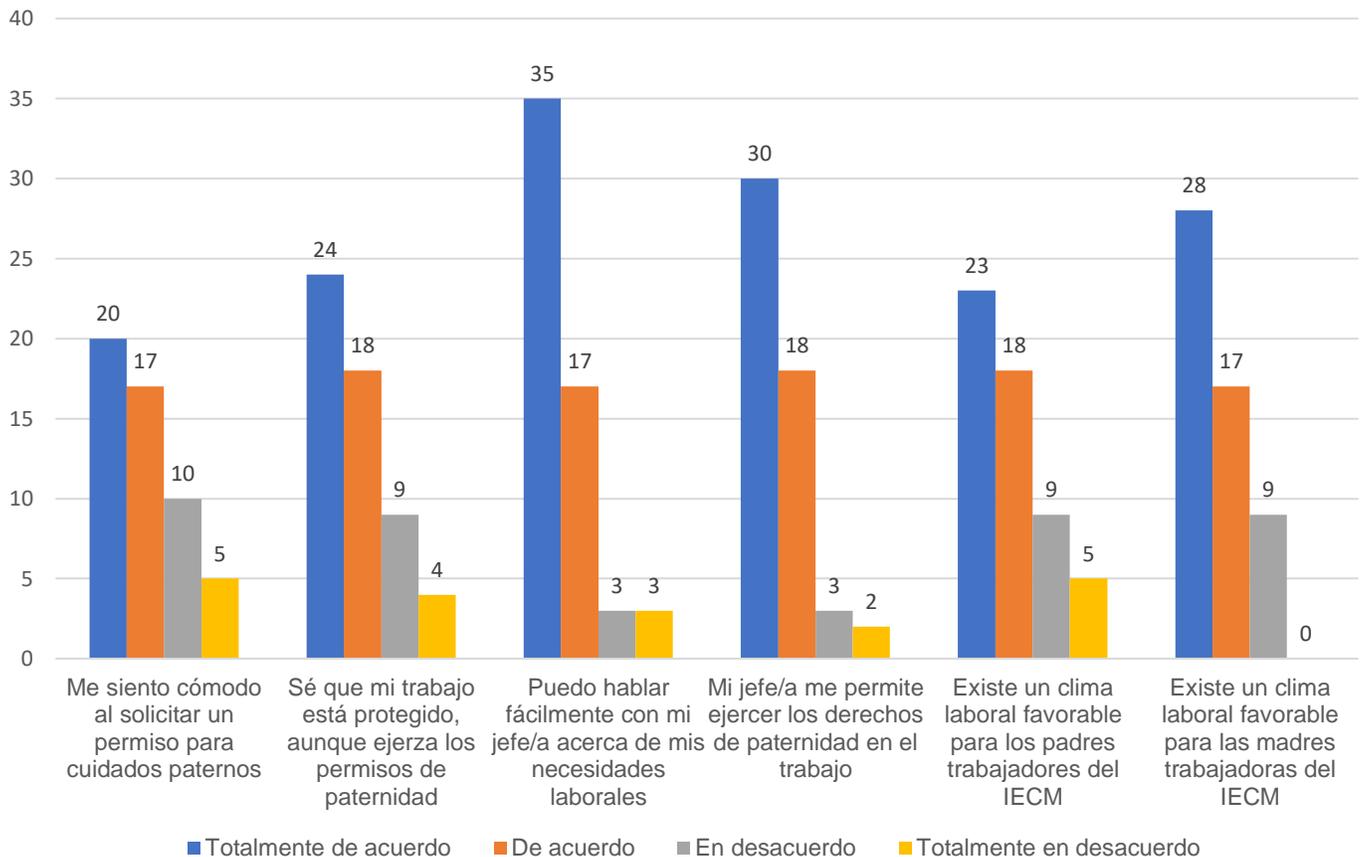
Entre la población de mujeres encuestadas, en general hay una buena percepción del clima laboral en el IECM, así como de la comunicación con sus superiores jerárquicos sobre sus necesidades laborales.

Llama la atención que en las mujeres de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional, se encuentra dividida la opinión respecto de sentirse cómodas cuando solicitan un permiso para cuidados maternos. Es casi igual la cantidad de personas que señaló estar de acuerdo a la que indicó no estarlo.

3.13 Hombres de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM



3.14 Hombres en plazas eventuales



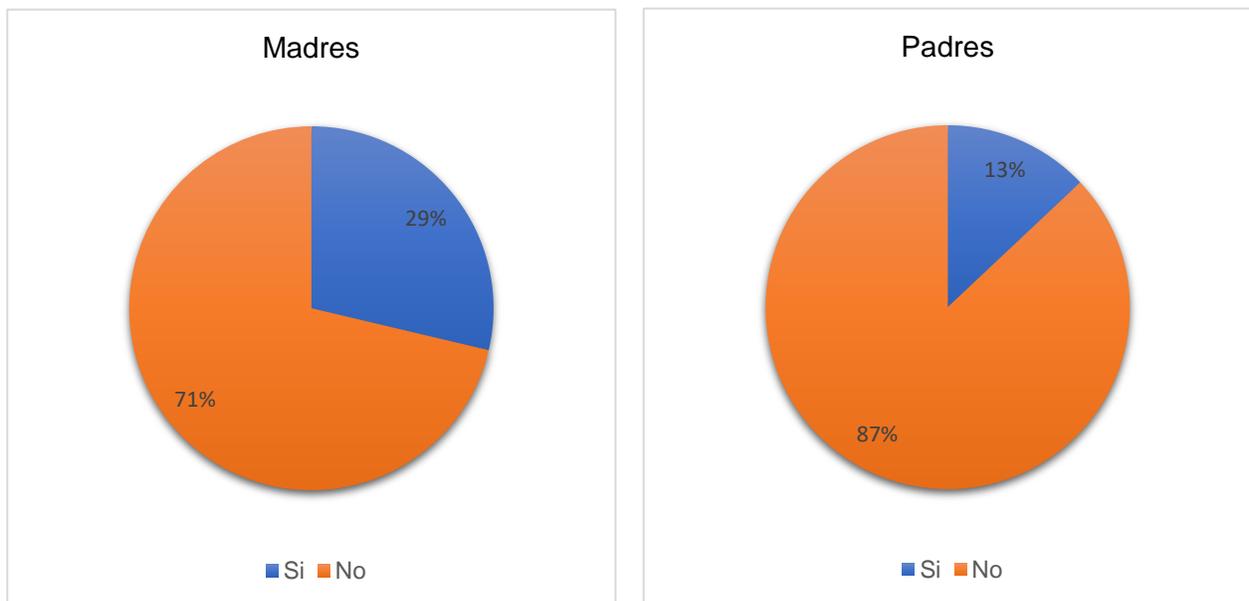
Entre los hombres encuestados, nuevamente encontramos que predomina la percepción de que existe un buen clima laboral en el IECM, con respecto a la comunicación con la persona superior jerárquica y sentir que su trabajo se encuentra protegido, aunque ejerzan permisos de paternidad. Contar con un clima laboral favorable permite trabajar y fortalecer las áreas de oportunidad que hemos detectado de forma idónea.

Sigue llamando la atención, que al igual que con las mujeres, se encuentra dividida la opinión respecto de sentirse cómodos al pedir un permiso cuidados paternos.

Vale la pena subrayar que la mayoría de la población encuestada señaló que percibe que su trabajo está seguro, aunque ejerza los permisos de maternidad y paternidad. Esto es importante para continuar construyendo un clima laboral que promueva la conciliación.

Discriminación por maternidad o paternidad

3.15 ¿Alguna vez te has sentido discriminado en tu contexto laboral por ser madre/padre?



La mayoría de los encuestados señalaron que no han sido discriminados en su contexto laboral por ser madre o padre. Esto es, el 71% de las mujeres y el 87% de los hombres. Sin embargo, es de notarse que la población que indicó sentirse discriminada es más del doble en el caso de las mujeres (29%) en comparación la de los hombres (13%). Esto representa más de una cuarta parte de la población de mujeres encuestadas.

De acuerdo con los datos de estas encuestas, tiene dos veces más probabilidad que sea discriminada una mujer que un hombre.

Entre las situaciones discriminatorias que describe el 29% de mujeres, se encuentran:

- Comentarios despectivos: “han dicho que si descuidas a tus hijos eres buen trabajador”; “durante mi licencia de maternidad, por estar en el lactario extrayendo leche o en la pandemia, he recibido comentarios sarcásticos preguntando si todavía trabajo en la oficina”; “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”; “me han dicho que las madres trabajadoras requieren demasiados permisos por el embarazo y periodo de lactancia e incluso deben de cubrir guardias para equilibrar los tiempos de cuidados maternos”, “cuando estaba embarazada me decía mi jefa que lo más importante era el trabajo y no mi salud”.
- Percepciones negativas acerca de los permisos de cuidados maternos: “se considera que el cuidado de los hijos y las hijas es un asunto personal y no institucional”; “el tema de cuidado de los hijos es un pretexto para faltar, llegar tarde, entre otras cosas”; “los compañeros que no tienen hijos me han externado directamente, que ellos no tienen días disponibles por no tener hijos y que es injusto que a las madres nos den solo porque los niños se enfermen. Y que ellos en ocasiones deben cubrir el trabajo de las madres ausentes”; “si se tiene que atender alguna situación de las y los hijos se asume que uno no está comprometido con la institución”, “cuando necesito atender asuntos de mis hijos, pido uno o dos días de vacaciones, porque creen que son pretextos para faltar. Lo de ejercer mi derecho es mal visto por mis jefes”; “en caso de que se te otorgue un permiso de cuidados maternos, después se te cobra, como si fuera un favor especial”; “se me ha cuestionado sobre permisos maternos y poder laborar, diciendo que si debo cuidar a mis hijos debo tomar vacaciones para ello”.
- 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”; “ en el Distrito 28, la Lic. Rocío Bernabé ha comentado que no le interesa que es lo que suceda, uno debe de cumplir con el horario, a pesar de que estemos en contingencia, ella nunca ha respetado el protocolo”.
- Falta de permiso o de respeto a los derechos relacionados con la maternidad: “no se puede asistir a eventos escolares o actividades de hijos por falta de permiso”; “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”; “en el momento que fui madre, no respetaron el término de mi incapacidad, tuve que cubrir tiempo completo o más de labores”.

- Acciones tomadas en contra de una funcionaria por ser madre: “fui denunciada por amamantar a mi bebé adentro de mi oficina y con el apoyo de mi persona superior jerárquica”; “cuando trabajaba en oficinas centrales ser mamá fue motivo para que me consideraran en la reestructuración”.

Por su parte, entre las situaciones discriminatorias que describe el 13% de hombres, se encuentran:

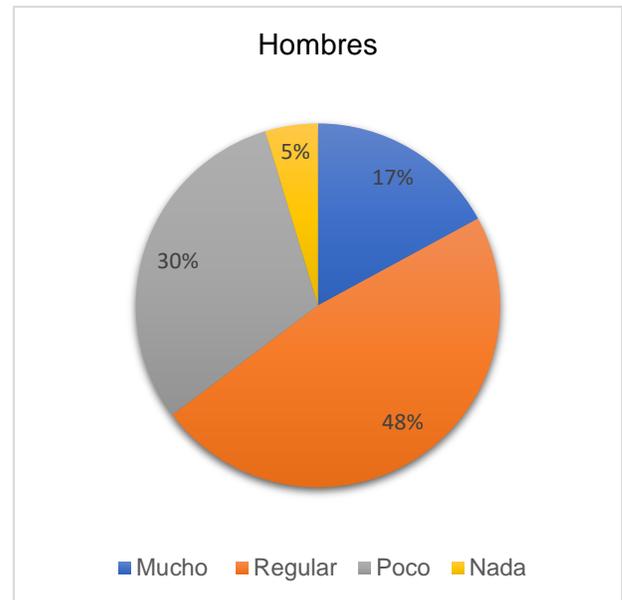
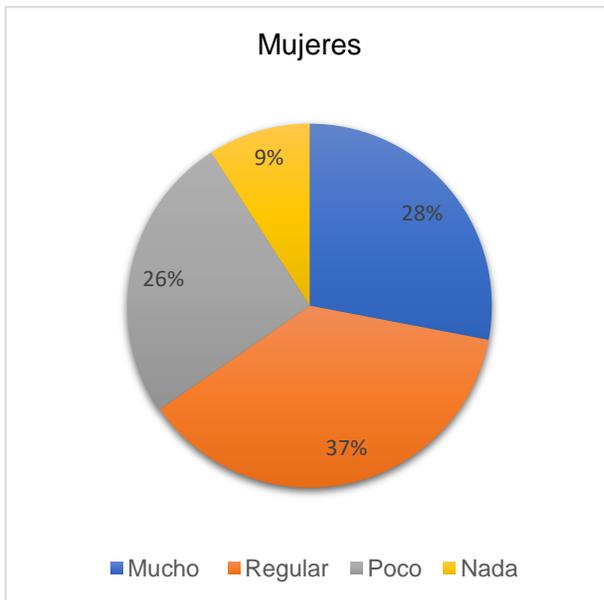
- Comentarios despectivos: “se comenta que para atender a los hijos esta la mamá”; “la titular de unidad realiza comentarios ofensivos sobre el cuidado de tus hijos, aunque apoya firmando las incidencias lo realiza de una manera despectiva, por ello es difícil acercarse a solicitar dichos permisos, comentando que si mi hijo no tiene madre o cosas similares”.
- Percepciones negativas acerca de los permisos de cuidados paternos: “solicitar un permiso es mal visto, ya que aunque no lo digan los superiores jerárquicos, de forma verbal y económica, indican que ese tiempo se debe reponer, o perjudica en la posición que puede tener uno para después solicitar el periodo vacacional o las guardias que deben realizarse”; “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: “no me dieron la oportunidad de estar en un evento de mi hijo”; “en la UTALAOD siempre se me criticó por ser el responsable del cuidado de mi hija, tanto por los compañeros de la Unidad como por parte de la Titular de ese entonces, y se me llegaron a negar permisos para su atención, aun cuando estuviera enferma y fuera una niña de 8 años”.
- Prejuicios: “está mal visto que un padre se ocupe de las actividades de sus hijos”; “la gente minimiza la responsabilidad que uno asume como padre y no pondera que tan alta es la demanda de tiempo que requiere la crianza, aún y cuando es compartida”; “se da por hecho que quién atiende al 100% a los hijos es la madre, y no sólo en cuestiones de salud, sino en su total desarrollo”; “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”; “le dan mucho más apoyo a las madres, las consideran las necesarias o indispensables en la crianza, a los padres no”.

De estas experiencias, se puede observar que existen diversas situaciones de discriminación que enfrenta el personal al solicitar un permiso de cuidados maternos o paternos. Tanto para hombres como para mujeres existen situaciones relacionadas con comentarios despectivos, falta de permisos y prejuicios. Estas percepciones que existen en torno a la maternidad y la paternidad dificultan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

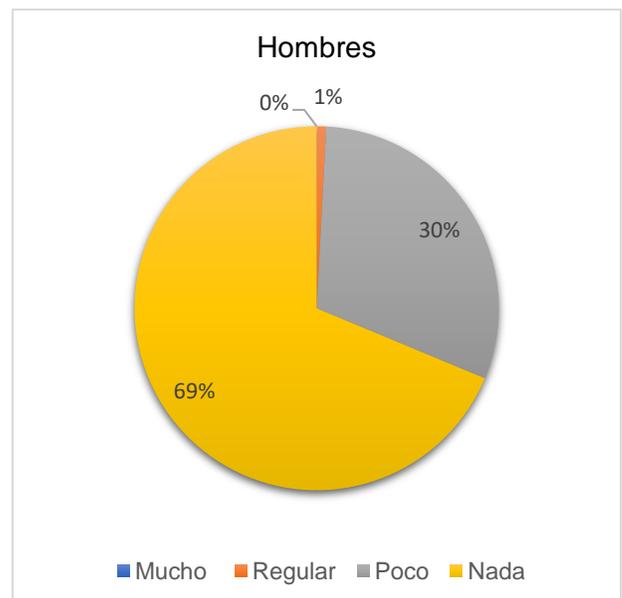
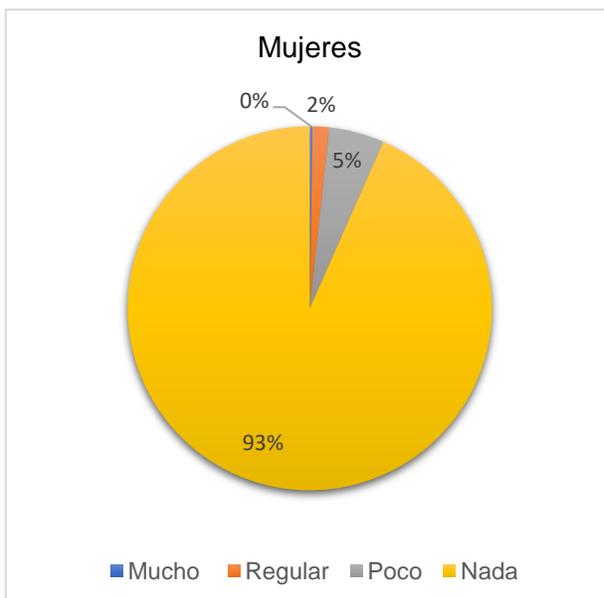
4. Lactancia Materna

En el tercer y cuarto apartado de los cuestionarios aplicados al personal del IECM se indagó acerca del nivel de conocimiento sobre la lactancia materna, el número de mamás que continuaron con la lactancia tras regresar a trabajar y los factores que ayudaron u obstaculizaron ese proceso.

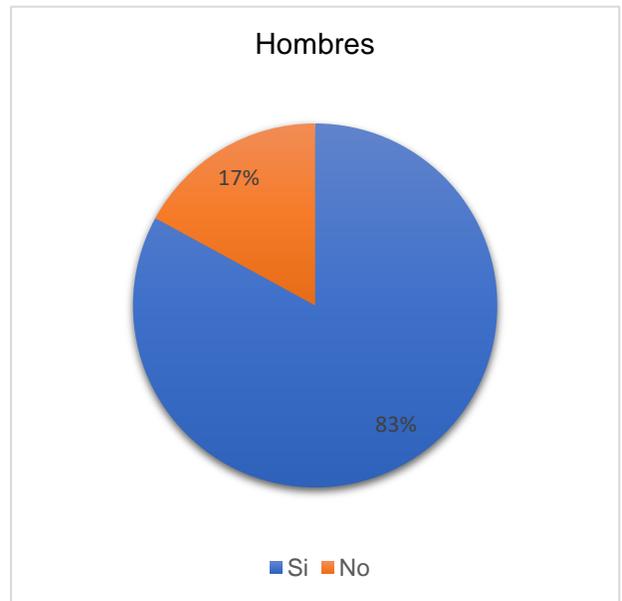
4.1 ¿Cuánto sabes sobre lactancia materna?



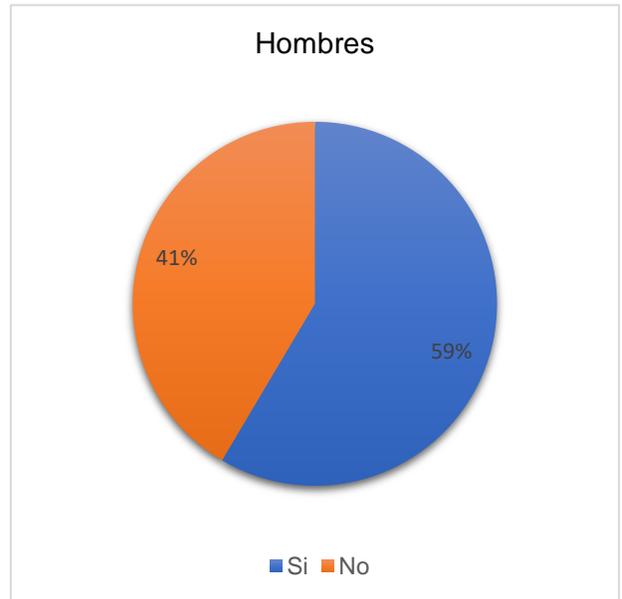
4.2 ¿Hablar de lactancia materna te incomoda?



4.3 ¿Conoces los beneficios de la lactancia materna?



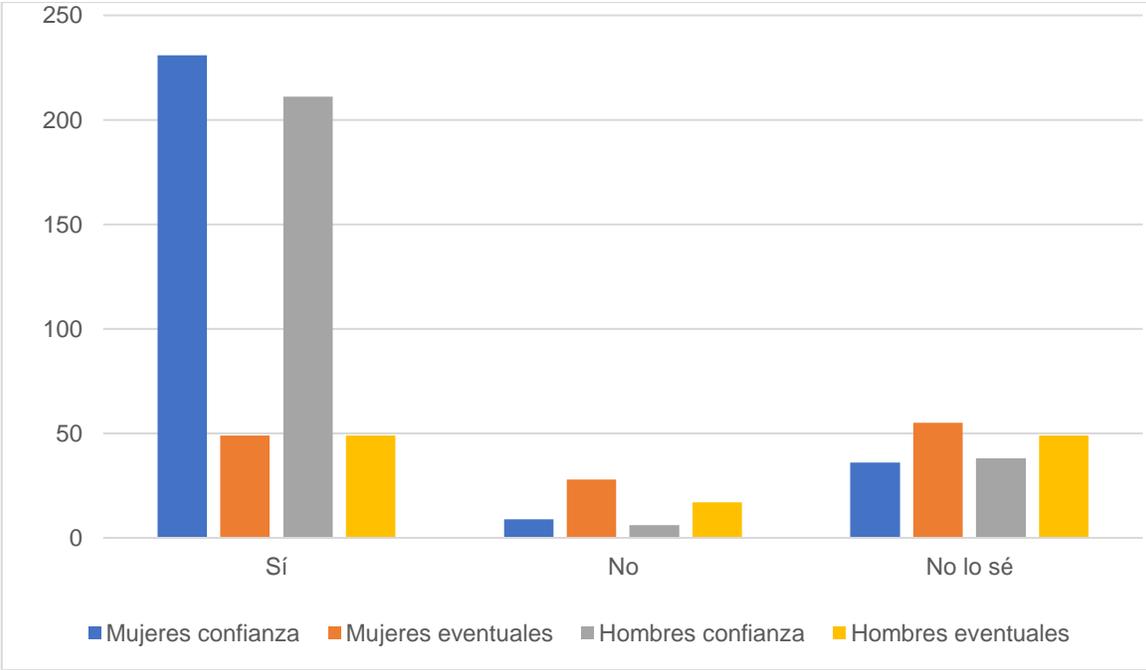
4.4 ¿Conoces los beneficios de la lactancia materna?



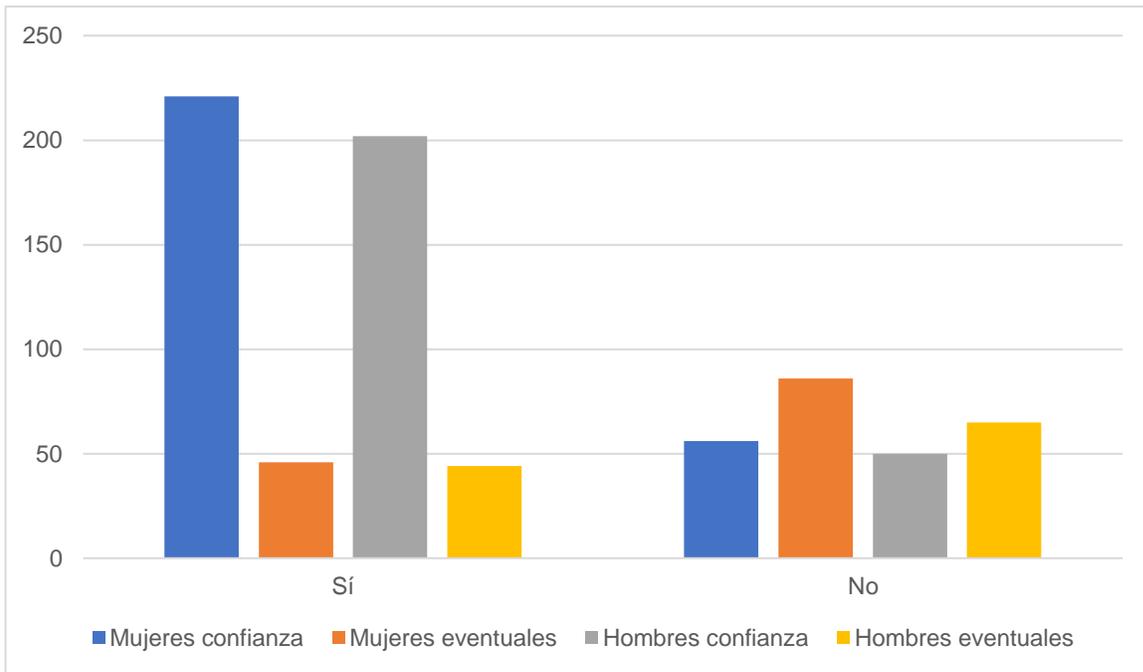
De las respuestas recabadas, se desprende que existe un nivel adecuado de conocimiento sobre la lactancia materna entre la población del IECM. El 65% de mujeres y de hombres señalaron tener conocimiento en la materia. Además, la gran mayoría de la población encuestada, esto es, el 98% de las mujeres y el 99% de los hombres, señaló que le incomoda poco o nada hablar del tema. Esto permite enfocar las acciones de conciliación a hacer efectivo el acceso al derecho al periodo de lactancia, ya que la población cuenta con la información necesaria sobre la importancia de amamantar.

Asimismo, existe un patrón similar en las respuestas respecto del conocimiento de los beneficios en materia de lactancia materna. La gran mayoría de la población encuestada (el 86% de las mujeres y el 83% de los hombres) señaló conocer estos beneficios. Sin embargo, vale la pena destacar que este porcentaje baja casi 25% en ambas poblaciones cuando se trata del conocimiento del marco normativo en la materia. En este supuesto, el 62% de las mujeres y el 59% de los hombres señalaron conocer los derechos de las mujeres en periodo de lactancia materna.

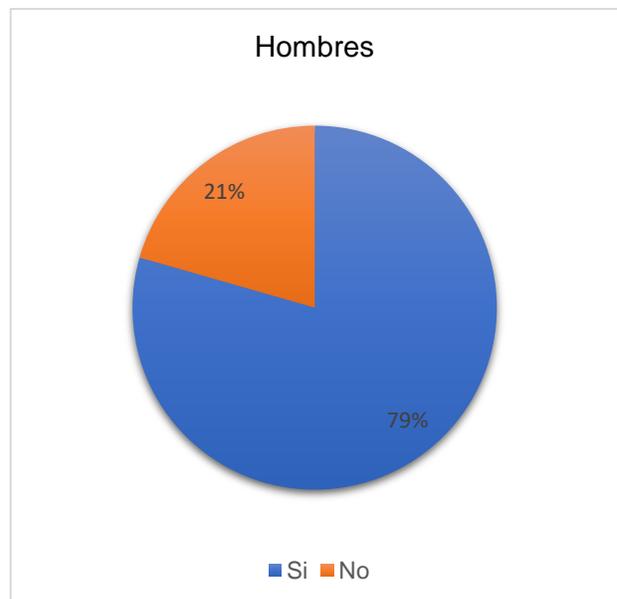
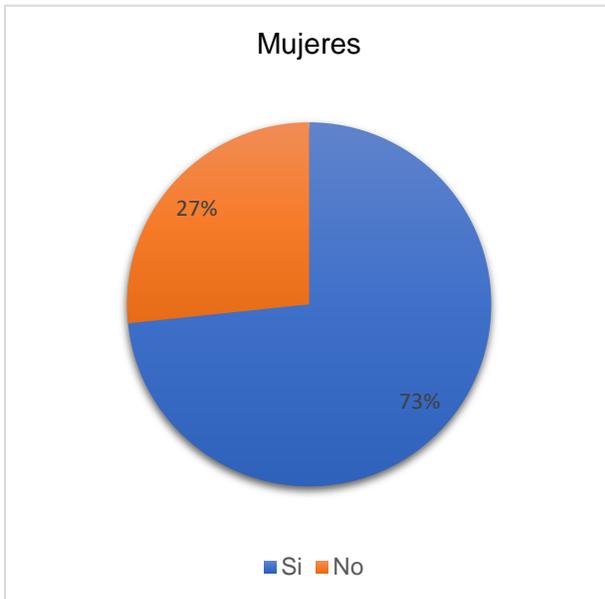
4.5 ¿Existe un lugar asignado en el IECM para que las mujeres amamenten o extraigan leche durante las horas de trabajo?



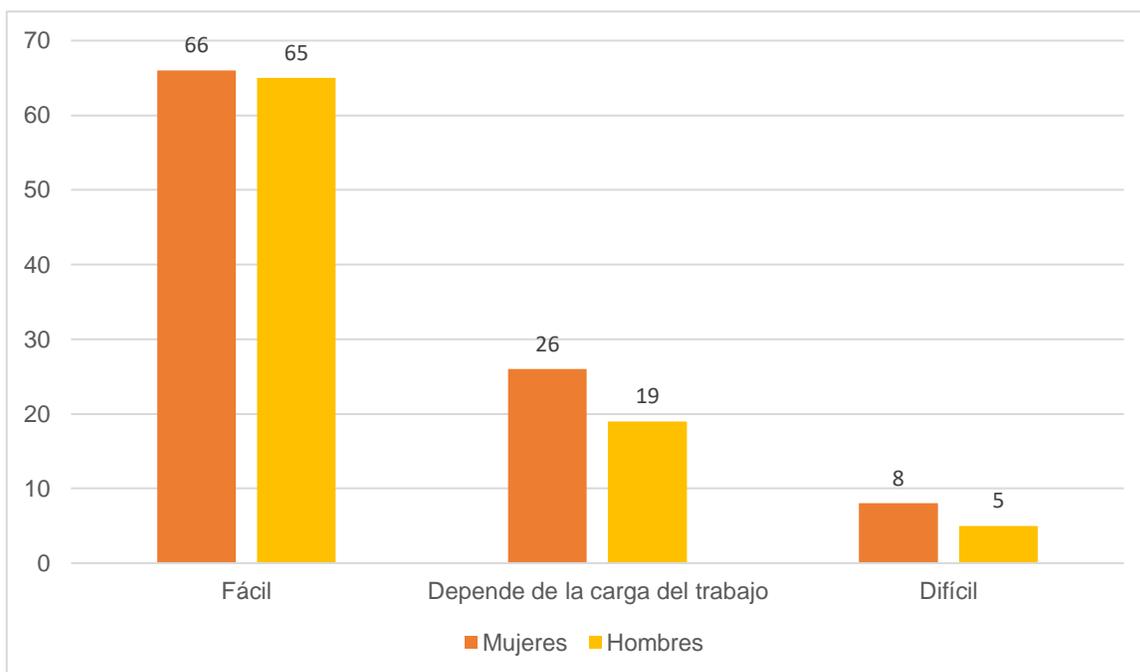
4.6 ¿Sabes en dónde se encuentra la sala de lactancia?



4.7 ¿Existe un ambiente favorable para las mujeres en periodo de lactancia?



4.8 Si tienes personal a tu cargo, ¿qué tan fácil es que las mujeres trabajadoras gocen de sus horarios de lactancia?

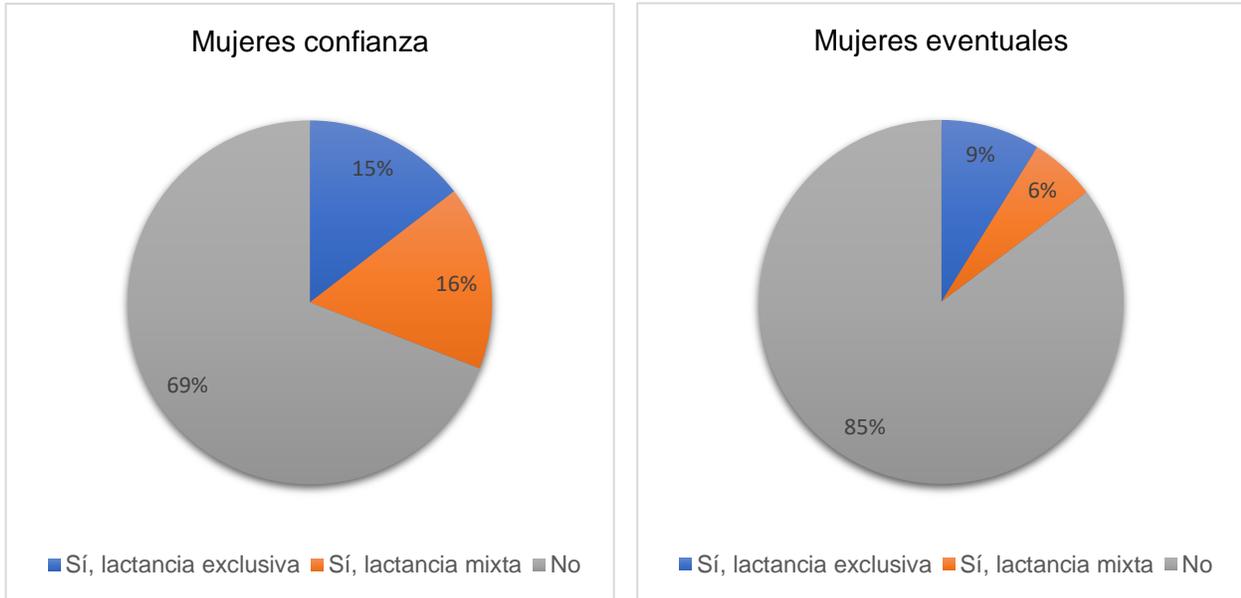


En las preguntas relacionadas con la sala de lactancia y su ubicación, destaca que el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional muestra un alto grado de conocimiento, en contraste con el personal en plazas eventuales. Esto permite conocer qué información debe reforzarse tanto en Oficinas Centrales como en las Órganos Desconcentradas, tomando en cuenta que no todas las oficinas cuentan con una sala de lactancia materna.

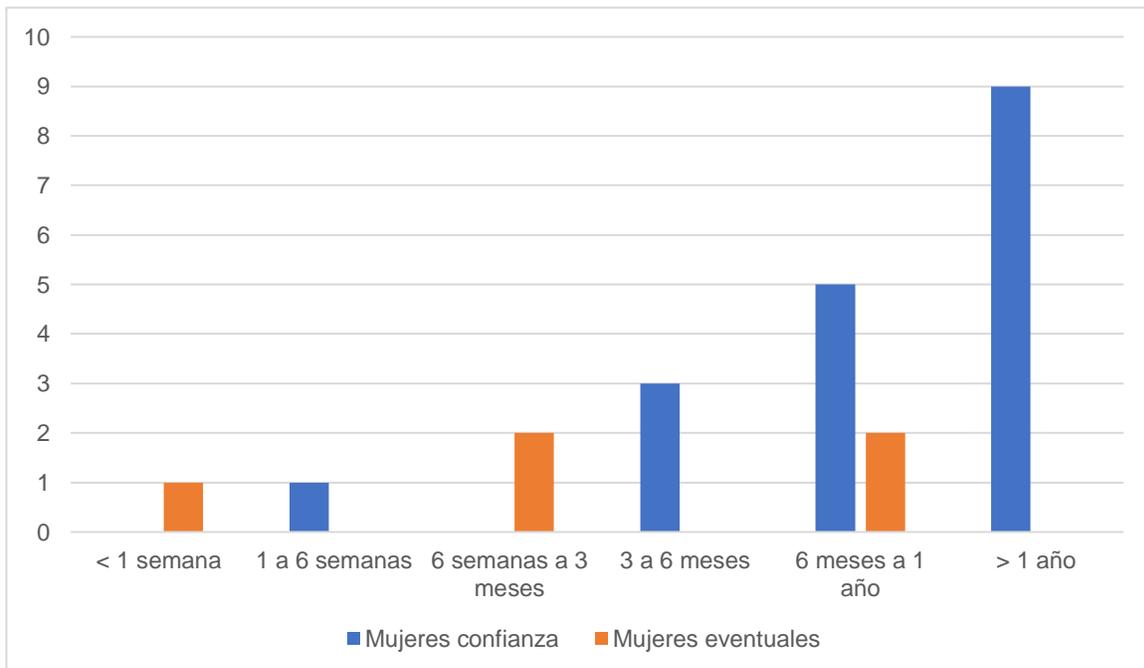
La gran mayoría de la población encuestada, esto es, el 73% de las mujeres y el 79% de los hombres, señala que en el IECM existe un ambiente favorable para las mujeres en periodo de lactancia. Adicionalmente, de las personas encuestadas que tienen personal a su cargo, tanto hombres como mujeres coincidieron en que es fácil que las mujeres gocen de su periodo de lactancia.

Lactancia laboral

4.9 ¿En los dos últimos años, amamantaste a tus hijos?



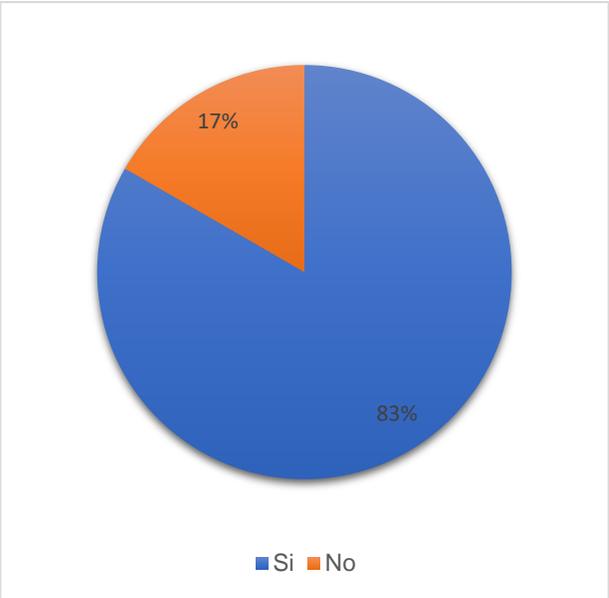
4.10 ¿Durante cuánto tiempo amamantaste?



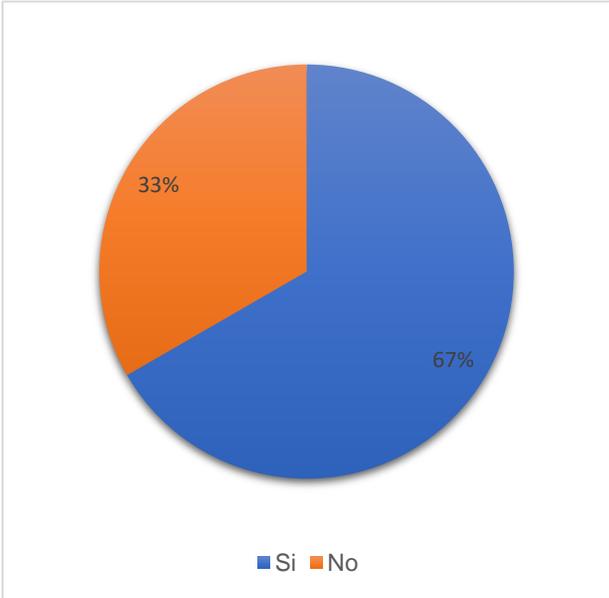
Se observa de las gráficas que las mujeres que pertenecen al Personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional logran un mayor índice de lactancia materna (31%), en comparación con el personal eventual (14%). Asimismo, logran mantener su lactancia materna por una mayor cantidad de tiempo que el personal en plazas eventuales.

Vale la pena indagar si la incertidumbre que existe acerca de la normatividad interna en materia de maternidad y lactancia para las mujeres en este esquema de contratación tiene algún impacto en esta disparidad.

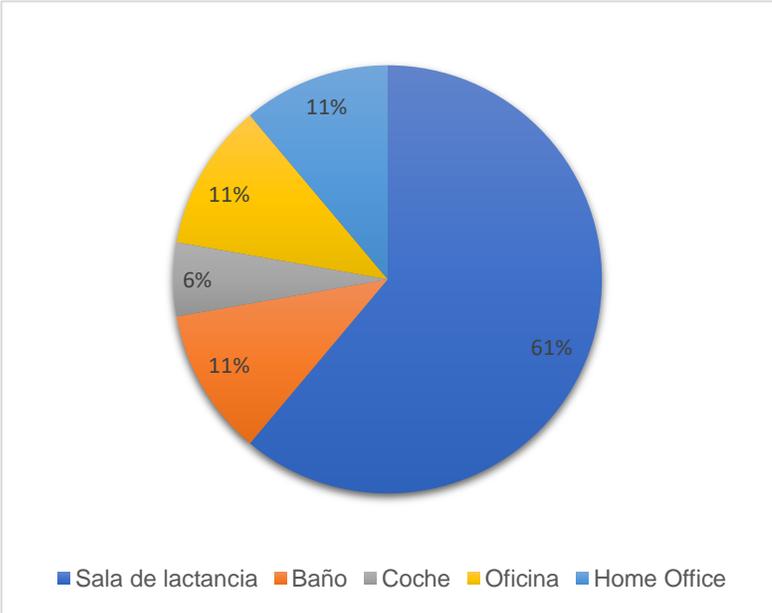
4.11 ¿Intentaste continuar con la lactancia tras regresar a trabajar?



4.12 ¿Cumpliste con tus objetivos de lactancia cuando regresaste a trabajar al IECM?



4.13 ¿En dónde realizas o realizaste la extracción de leche materna en el IECM?

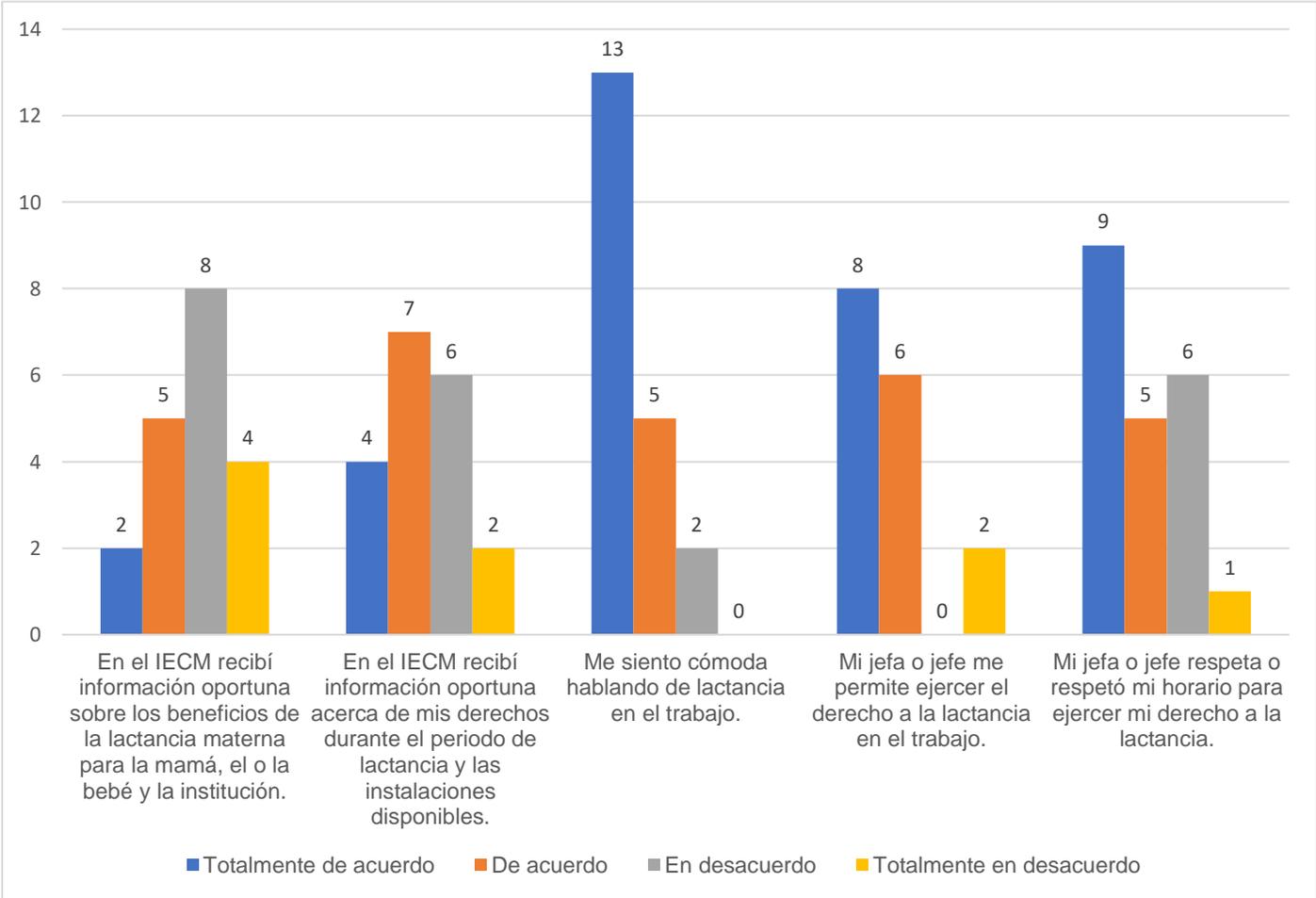


De las mujeres encuestadas que indicaron que amamantaron en los últimos dos años, el 83% intentó o intenta actualmente amamantar y trabajar. Sin embargo, cuando se preguntó si alcanzaron sus objetivos de lactancia al regresar a trabajar, ese porcentaje disminuyó a 67%. Este porcentaje sigue representando que la mayoría de las mujeres tuvieron una buena experiencia con su lactancia en el lugar de trabajo.

Al señalar las razones para concluir con la lactancia, algunas mujeres indican que fue demasiado complicado equilibrar ambas cosas y decidieron destetar. Una mujer narra incluso 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.

Entre los lugares que señalan que utilizaron las mujeres para realizar la extracción de leche en el IECM, se encuentran la sala de lactancia (61.1%), el baño (11.1%), la oficina (11.1%) y el coche (5.6%). En el 11.1% restante, las mujeres compartieron que han estado amamantando a sus bebés desde casa debido a la pandemia y eso ha brindado un contexto propicio para ellas y sus bebés durante el periodo de lactancia materna.

4.14 Consideraciones sobre lactancia en el lugar de trabajo



Destaca que el 90% de las mujeres en periodo de lactancia indicó sentirse cómoda al hablar de la lactancia en el lugar de trabajo, lo que coincide con la percepción del personal en general en la gráfica 4.2.

Sin embargo, hubo un porcentaje significativo de mujeres que señalaron que no recibieron información oportuna sobre sus derechos en la materia (42.1%) o que sus jefes o jefas no respetaron su horario de lactancia (33.3%).

Entre los factores que describieron las mujeres que les ayudaron combinar el ejercicio del derecho a la lactancia y el trabajo en el IECM, se encuentran:

- Teletrabajo,
- Sala de lactancia,
- Apoyo, sensibilización y empatía del jefe o jefa,
- Respeto al horario de lactancia, y
- Buen ambiente laboral.

Entre los factores que describieron las mujeres que les impidieron a combinar el ejercicio del derecho a la lactancia y el trabajo en el IECM, se encuentran:

- Carga de trabajo,
- Horarios de home office que no permite tiempos para amamantar o extraer leche,
- Horarios de oficina,
- Actividades el proceso electoral,
- Discriminación.

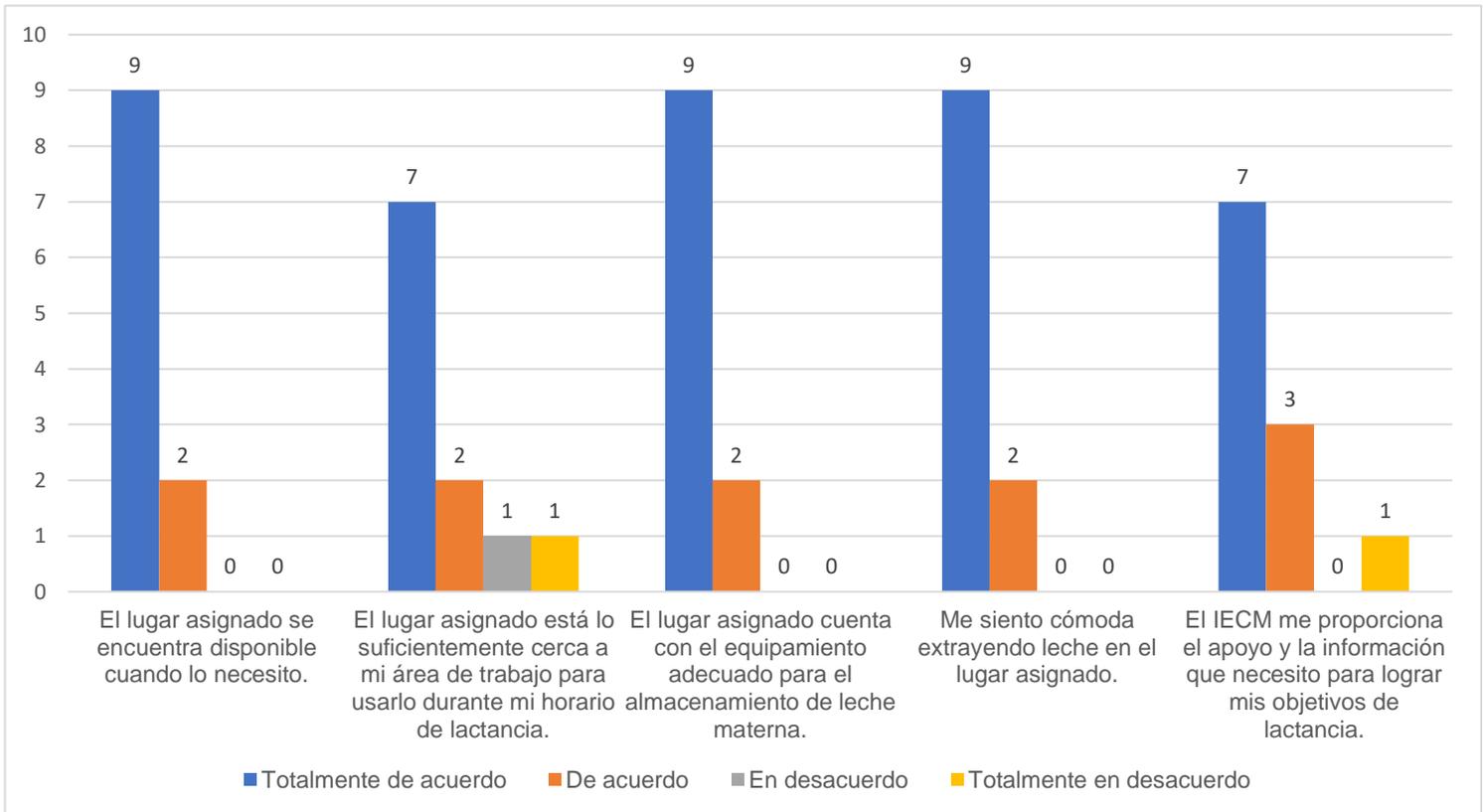
Del total de mujeres que indicaron que han experimentado su periodo de lactancia en el IECM, el 36.4% señaló haber sufrido alguna discriminación. En particular, mencionaron que en un caso fueron demandadas por un colaborador, en otro que fueron juzgadas por tomar su horario de lactancia, y, finalmente, que extraían leche en el baño a escondidas porque no les permitían hacerlo en otro lugar.

En particular, destaca el caso del personal eventual. Una mujer señala que por ser de honorarios no tiene certeza de qué derechos le corresponden en el embarazo y la lactancia, lo que resulta en que estos temas dependen del criterio de las y los jefes. Asimismo, señala que entre las y los compañeros surgen 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.”

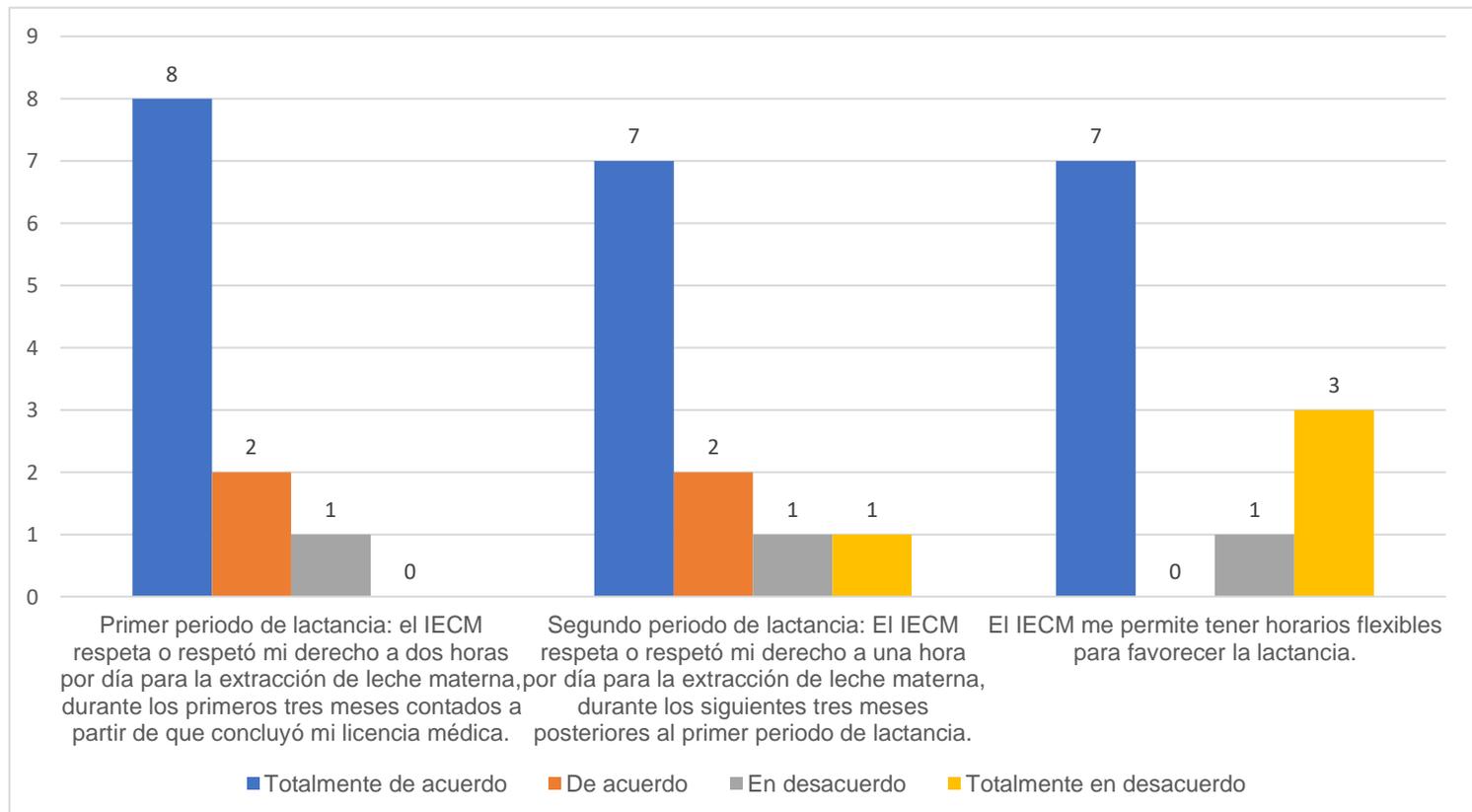
Adicionalmente, se menciona que en el caso de personal eventual existe el riesgo que no se contrate al personal hasta que hayan terminado su periodo de lactancia.

Sala de lactancia

4.15 Instalaciones de sala de lactancia



4.16 Horarios de lactancia



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

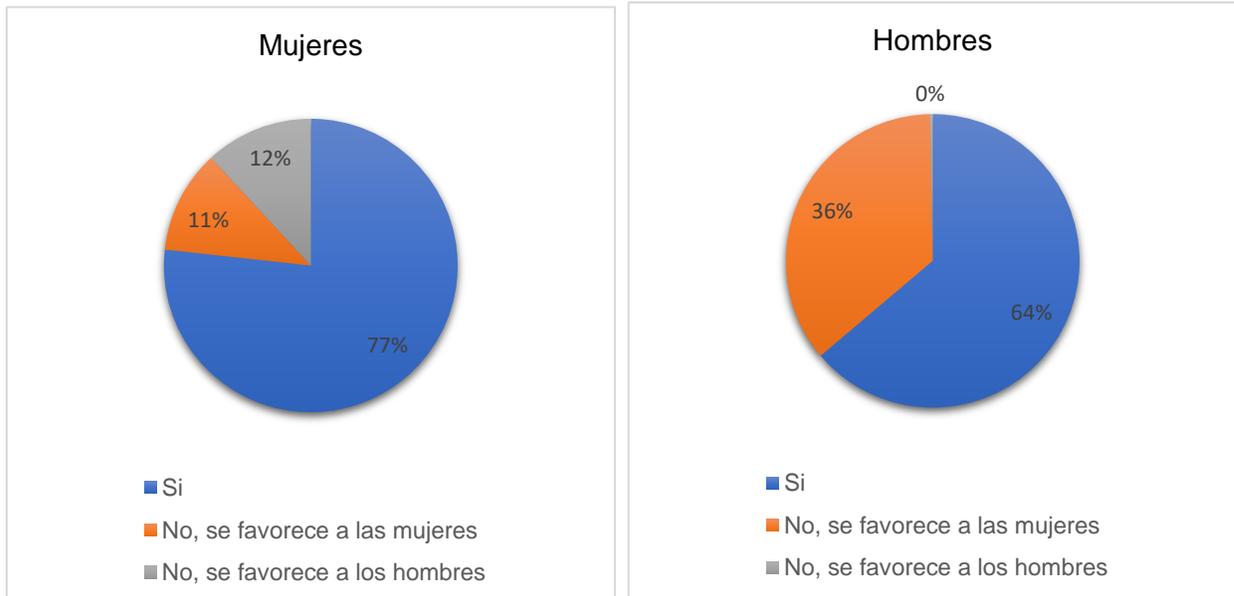
En materia de horarios de lactancia, la mayoría de la población indicó que sus periodos establecidos en el Reglamento fueron respetados, mientras que en cuestión de flexibilidad de horarios, el 63.6% indica que tiene horarios flexibles para la lactancia, mientras que el 36.4% señala que no es su caso.

5. Conciliación personal y familiar

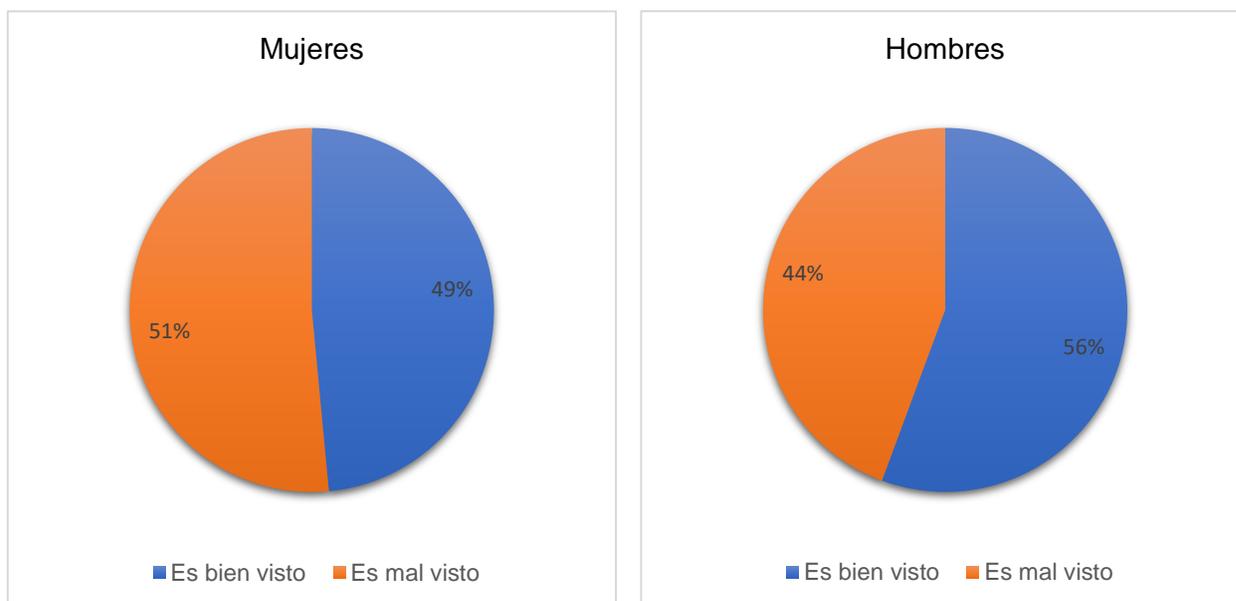
En el quinto apartado de los cuestionarios se buscó conocer el porcentaje de la población que hace uso de los permisos previstos por el Reglamento del IECM, si son suficientes para atender sus necesidades personales y familiares, así como la percepción que se tiene acerca de solicitar permisos.

Permisos para atender asuntos personales y familiares

5.1 En tu opinión, ¿se otorgan permisos por igual, a mujeres y hombres, para atender asuntos personales y familiares?



5.2 En tu opinión, ¿cómo es visto solicitar permisos para atender asuntos personales o familiares en el IECM?



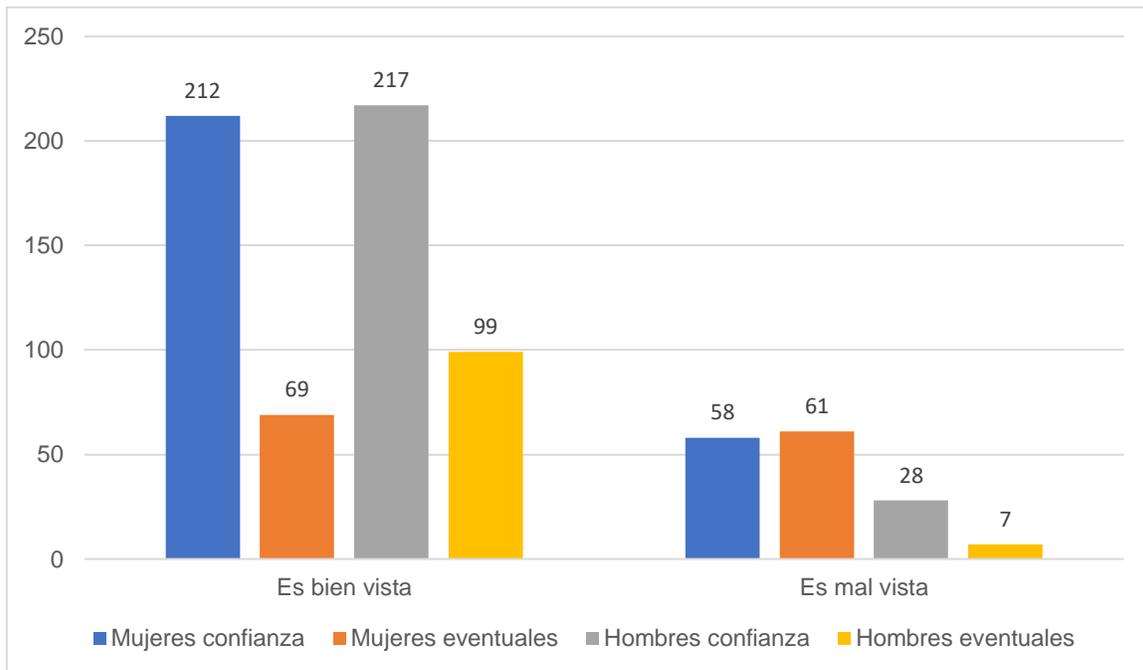
En las preguntas sobre la percepción de los permisos familiares o personales, llama la atención que están casi perfectamente divididas las opiniones. El 51% de las mujeres opina que es mal visto solicitar un permiso, mientras que el 49% considera que es bien visto solicitar un permiso. Los hombres, por su parte, en un 56% señalaron que es bien visto solicitar un permiso, mientras que el 44% indicó que es mal visto.

Es evidente de estos resultados que casi la mitad de la población encuestada percibe que sería mal visto solicitar un permiso para conciliar sus necesidades personales o familiares. Esto representa un área de oportunidad importante para el IECM.

Respecto de si existe un sesgo al otorgar los permisos, el 77% de las mujeres opinan que los permisos se otorgan por igual entre hombres y mujeres, el 11% opina que se favorece a las mujeres y el 12% estima que se privilegia a los hombres. Esto discrepa mucho de lo que perciben los hombres encuestados, quienes en un 64% señalan que los permisos se otorgan por igual, pero el 36% señala que se privilegia a las mujeres.

Aquí es relevante recordar los comentarios que hizo la población de hombres encuestados acerca del prejuicio que persiste acerca de que los cuidados familiares corresponden a las madres o a las mujeres. Véase la página 19.

5.3 En tu opinión, ¿cómo es vista la maternidad en el IECM?



Resulta interesante observar que en la pregunta acerca de cómo se percibe la maternidad dentro del IECM, la gran mayoría del personal tiene una percepción positiva de este tema, tanto hombres eventuales (93.4%), hombres en plazas de confianza (88.6%), como mujeres (78.5%).

Sin embargo, en la población de mujeres eventuales es casi la misma cantidad de mujeres que opinan que la maternidad es bien vista (53.1%) que la que indica que es mal vista (46.9%).

Las personas encuestadas que señalaron que es mal vista la maternidad, hicieron mención de las siguientes situaciones que contribuyen a su percepción:

- Actos de discriminación⁶,
- Falta de sensibilidad por parte de las personas superiores jerárquicas,
- Se percibe que el embarazo o maternidad es una excusa para no trabajar o un obstáculo para que las trabajadoras tengan un buen desempeño en sus actividades,
- Dan preferencia de oportunidades laborales a las mujeres que no tienen hijos,

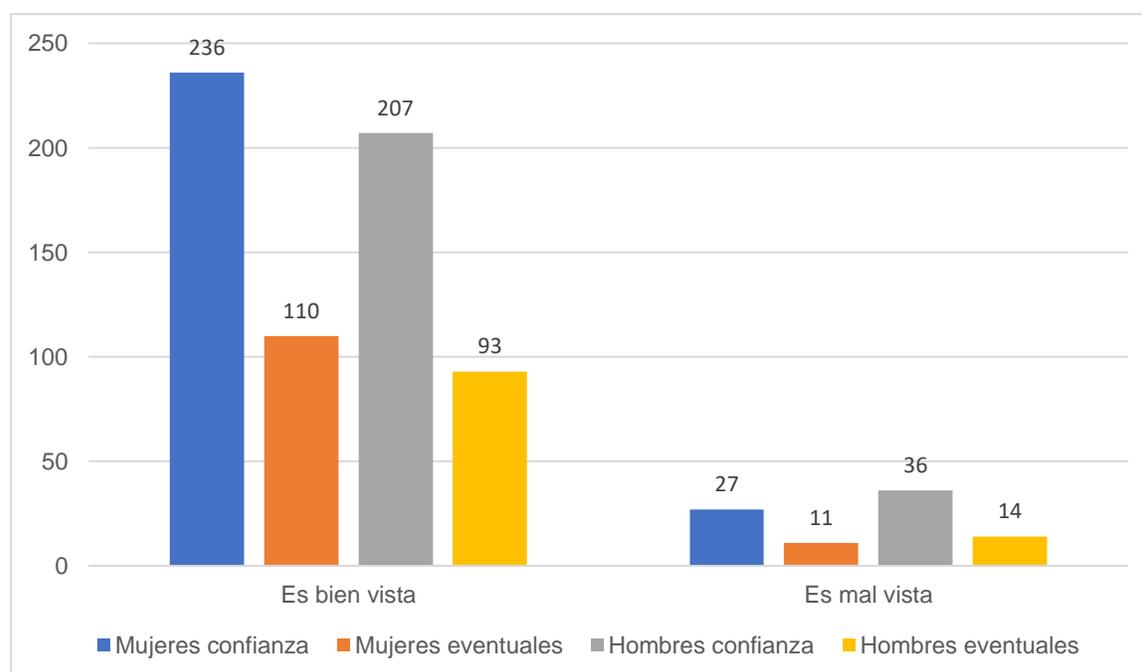
⁶ 1. Una colaboradora menciona que las dos veces que estuvo embarazada trabajando para el IECM, sufrió discriminación por parte de su jefe (Corvalán Gaytán Casas) y maltrato emocional, toda vez que le asignaba trabajo en el horario que tenía que amamantar a su hijo. A raíz de esa situación, se vio obligada 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.
2. Una colaboradora señala que ha sido cuestionada acerca de cómo en dos años ya ha tenido dos hijos. Opinan que esto ya se debe a la flexibilidad del instituto en ese tema, ya que no habría tantos niños sino hubiera tantas prestaciones y derechos.

- Falta de servicio médico y con permisos de cuidados familiares para el personal eventual,
- Horarios de trabajo que no permiten el cuidado óptimo de las y los hijos,
- Repercusiones por solicitar permisos,
- Percepción de que para trabajar en el IECM debes tener una disponibilidad completa de horario, esto es, las 24 horas del día, los 7 días de la semana,
- Falta de salas de lactancia en Órganos desconcentrados, y
- Cultura laboral donde las exigencias de trabajo no permiten un ejercicio idóneo de la maternidad y la paternidad.

Muchos comentarios hacen referencia a que las políticas del IECM son buenas, lo que debe de cambiar es la mentalidad de algunas personas.

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

5.4 En tu opinión, ¿cómo es vista la paternidad en el IECM?



Respecto de cómo es vista la paternidad dentro del IECM, todos los grupos encuestados señalaron, en su gran mayoría, que es bien vista.

Una colaboradora señaló que la participación de los hombres en el trabajo doméstico (incluyendo el cuidado de hijos/as pequeños/as) parece no haber crecido al ritmo que lo ha hecho el de la mujer en el trabajo remunerado, de manera que queda la percepción de que los primeros cuidados recaen principalmente sobre la madre. Se percibe en el IECM que 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.

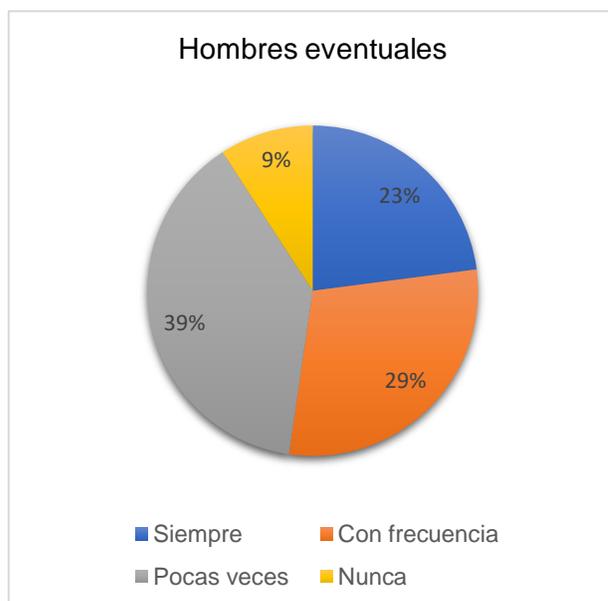
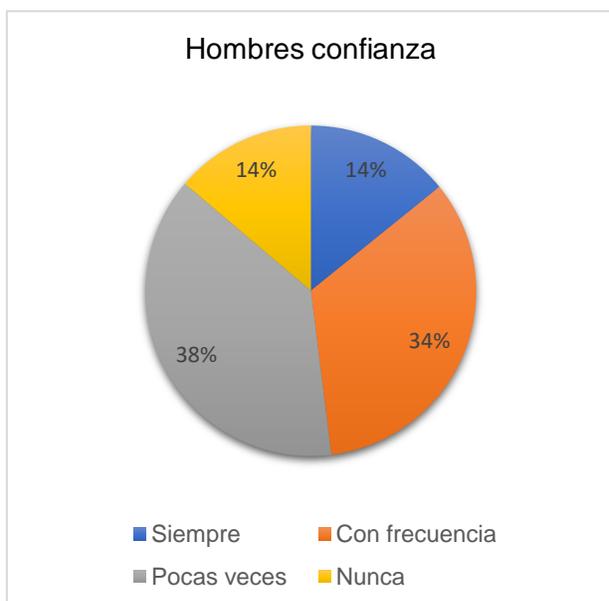
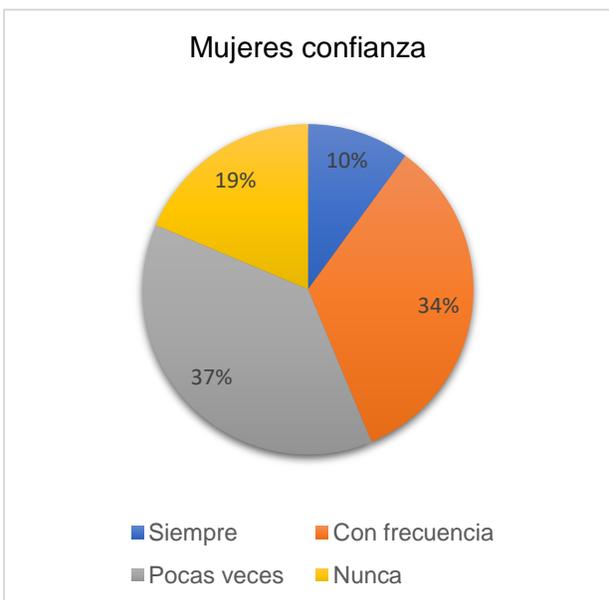
Otra colaboradora coincidió, subrayando que los hombres piden menos permisos por paternidad, no tienen horarios especiales y la paternidad no representa un "inconveniente" para los asuntos laborales como puede ser el caso de la maternidad.

Por su parte, las personas encuestadas que señalaron que es mal vista la paternidad, hicieron mención de las siguientes situaciones que contribuyen a su percepción:

- Falta normalizar los permisos por cuidados paternos,
- Causa incomodidad que se pidan permisos para atender cuestiones familiares o no se tenga al empleado en total disponibilidad (fuera de horarios de trabajo e incluso en días inhábiles y de descanso),
- No es bien visto que salgan a la hora correspondiente, aunque ya hayan terminado tus 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 que los cuidados de la familia corresponden a la madre.

Horarios, carga de trabajo y vacaciones

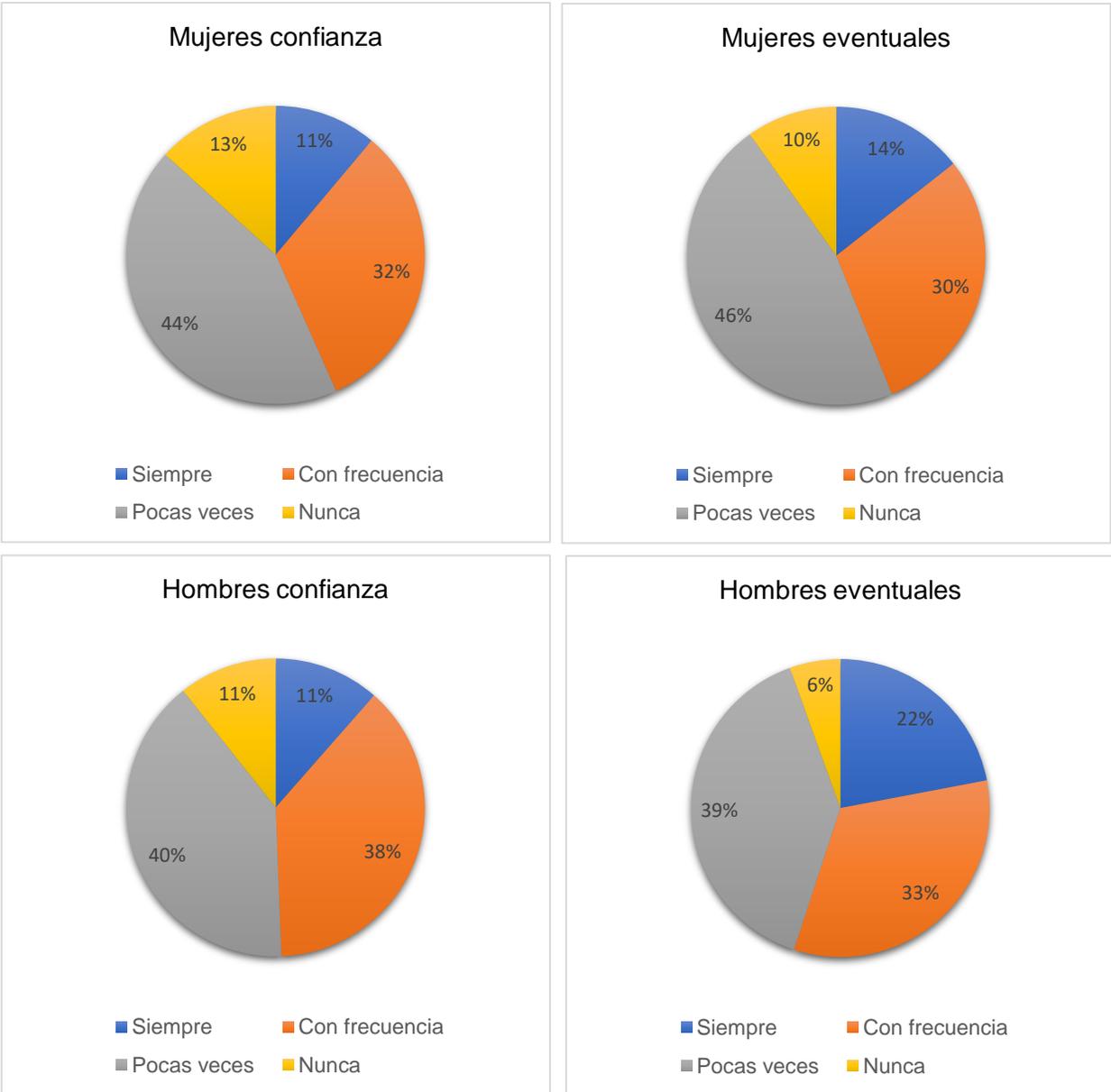
5.5 ¿Consideras que se respeta tu horario de trabajo, de forma que puedes realizar tus actividades personales y familiares?



Todas las poblaciones encuestadas tienen opiniones similares acerca del respeto del horario para poder atender asuntos personales o familiares. El 44% de las mujeres de confianza opina que sus horarios son respetados con frecuencia o siempre, mientras que el 50% de las mujeres eventuales consideran que este es el caso. Por su parte, el 48% de los hombres de confianza opinan que sus horarios son respetados con frecuencia o siempre, mientras que el 52% de hombres eventuales opina que es el caso.

Esto quiere decir que es casi la mitad de la población del IECM, tanto hombres como mujeres, que percibe que sus horarios no son respetados, de forma que no puede atender sus necesidades fuera del trabajo. La población con la mayor cantidad de respuestas refiriendo que nunca se respetan sus horarios son las mujeres de confianza (19%).

5.6 ¿Consideras que la organización y distribución del trabajo en tu área te permite realizar tus actividades personales y familiares?

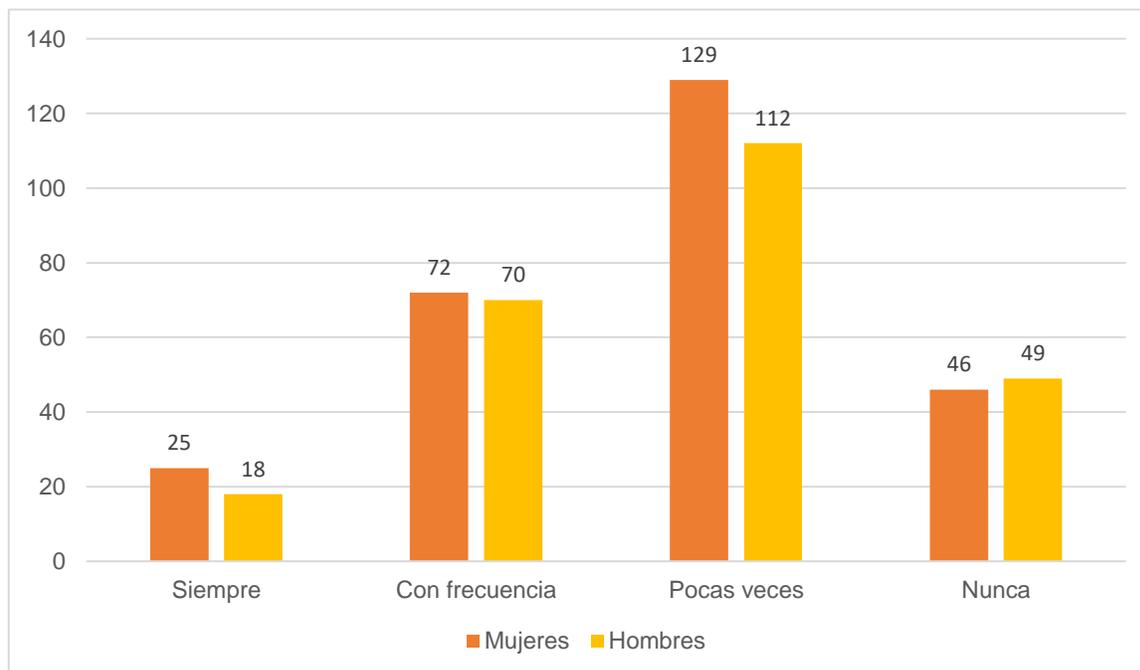


En el caso de la organización y distribución del trabajo, las respuestas de las mujeres en plazas de confianza y eventuales son muy similares. Entre el 43 y 44% de las mujeres indican que siempre o con frecuencia pueden realizar actividades personales y familiares, mientras que entre el 56 al 57% opina que nunca o pocas veces.

En el caso de los hombres, la experiencia de los hombres eventuales es mejor que la de los hombres de confianza. 55% de los hombres eventuales indican que siempre o con frecuencia logran realizar actividades personas y familiares, mientras que el 49% de los hombres de confianza señalan que este es el caso.

De cualquier forma, en todos los grupos encuestados, excepto el de hombres eventuales, son mayor el número de personas encuestadas que señalan que pocas veces o nunca logran atender sus necesidades personales o familiares a causa de la carga de trabajo. El grupo encuestado con mayor número de respuestas refiriendo que nunca pueden atender asuntos personas o familiares son nuevamente las mujeres de confianza.

5.7 ¿Los horarios y cargas de trabajo te permiten tomar los días de vacaciones que te corresponden cada 6 meses?⁷



Derivado de los horarios y las cargas de trabajo en el IECM, el 64.5% del total del personal de confianza contestó que nunca o pocas veces logra tomarse los días de vacaciones que le corresponden por ley cada 6 meses. El 27% respondió que con frecuencia puede hacer uso de sus vacaciones y el 8.3% señaló que siempre.

Los días de descanso y vacaciones son fundamentales para conciliar las necesidades personales y familiares, así como para fomentar la productividad, creatividad y bienestar de

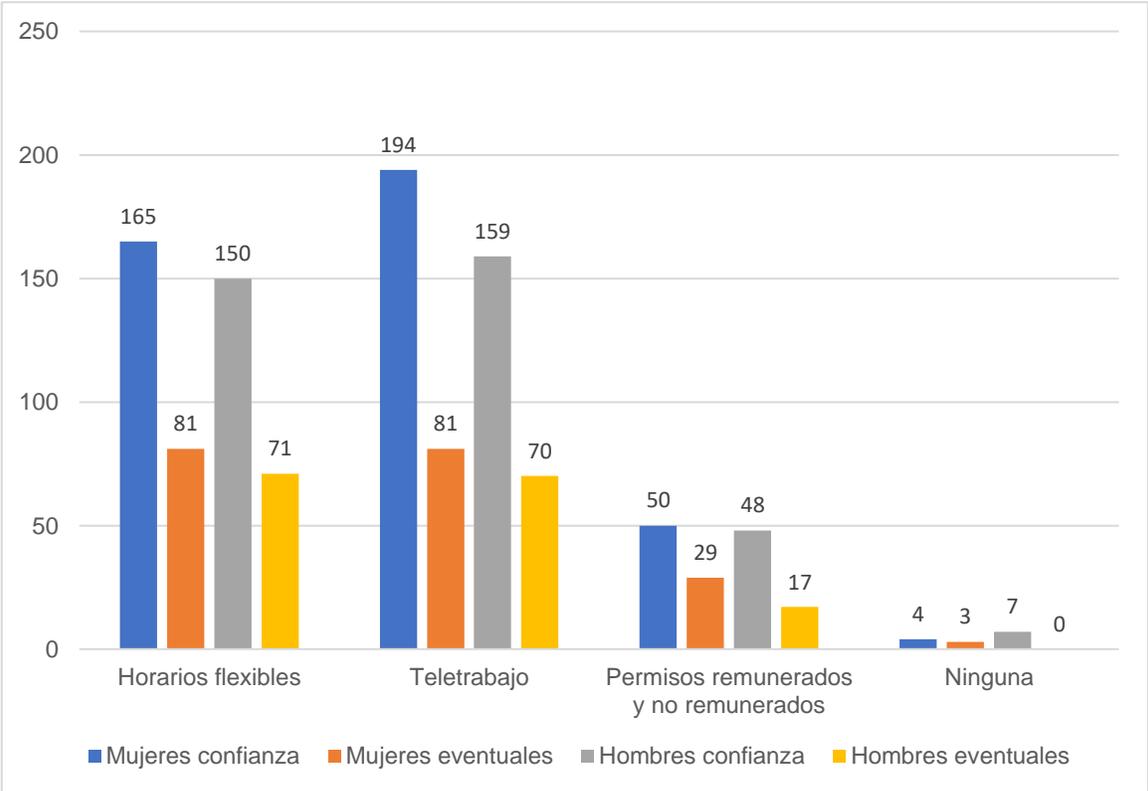
⁷ Únicamente aplica para el personal de la Rama Administrativa y del Servicio Profesional Electoral Nacional del IECM.

las y los colaboradores del IECM. Si la mayor parte del personal señala que los horarios y las cargas de trabajo no le permiten tomar estos descansos, se debe valorar como redistribuir o reestructurar la dinámica de trabajo para privilegiar este derecho.

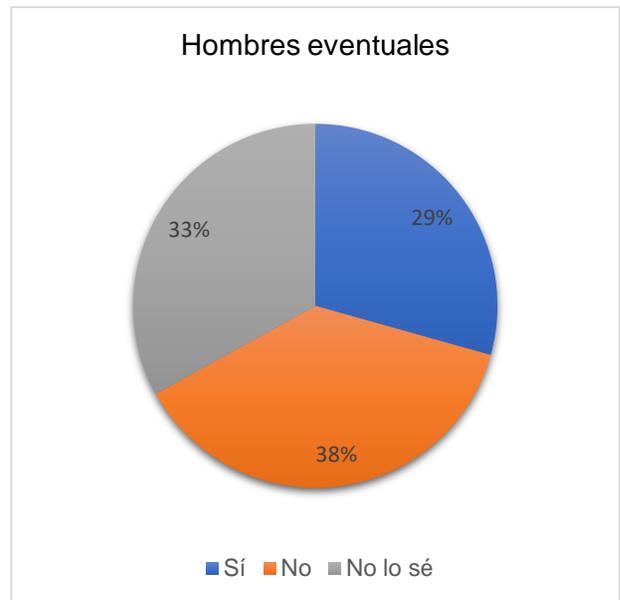
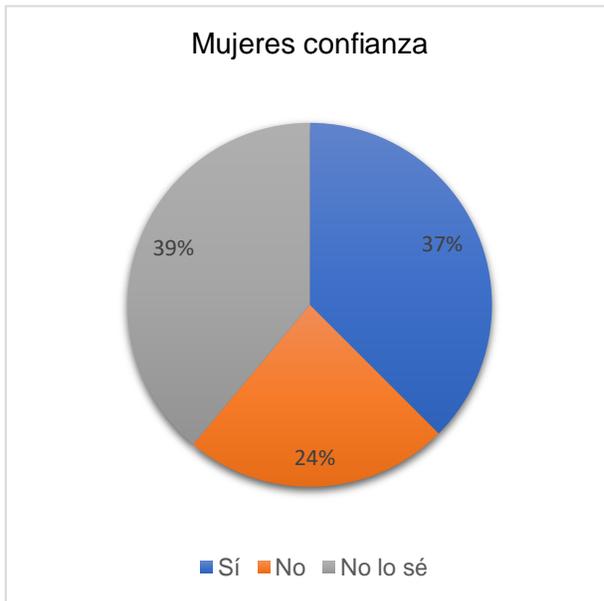
Horarios flexibles, teletrabajo, permisos remunerados y no remunerados

La Organización Internacional del Trabajo recomienda los horarios flexibles, teletrabajo, permisos remunerados y no remunerados como medidas para lograr una mejor conciliación entre vida familiar y personal.

5.8 ¿Cuál de estas opciones te permitirían tener una mayor conciliación en tu propia vida?



5.9 En tu opinión, si decidieras solicitar algunas de las opciones de trabajo flexible, ¿se cuestionaría tu compromiso ante tu trabajo?



El personal del IECM señaló que si pudieran elegir un esquema que les permitiera atender sus necesidades personales y familiares, escogerían en primer lugar el teletrabajo, en segundo lugar, horarios flexibles y, en tercer lugar, permisos remunerados y no remunerados. Es claro por las respuestas que el personal se vería beneficiado por un esquema flexible, tanto en horarios como en lugar de trabajo.

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, las mujeres eventuales tuvieron el porcentaje más alto de personas (41%) con esta percepción.

Por su parte, los hombres de confianza están divididos casi en partes iguales aquellos que perciben que se cuestionaría su compromiso (32%) y aquellos que perciben que no (31%). En la población de hombres eventuales, es mayor la población que opina que no se cuestionaría su desempeño si solicita un esquema flexible.

6. Propuestas

A continuación, se realizan propuestas con base en las principales necesidades detectadas en cada apartado del diagnóstico en materia de conciliación de vida laboral, familiar y personal.

1. 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, quienes requieren atenciones o cuidados similares a las de un menor de edad y no son contemplados actualmente por el Reglamento.

En este sentido, se propone incluir en la normatividad interna un supuesto para las personas que tienen a su cargo una persona con necesidades particulares. Puede considerarse un permiso de cuidados familiares, similar a aquellos que se encuentran en el Artículo 20, fracc. XV y XVI, del Reglamento en Materia de Relaciones Laborales.

Asimismo, se sugiere incorporar un apartado que instaure medidas de conciliación para personas que no tienen hijos. Estas personas señalan que tienen necesidades personales, así como las madres y los padres, pero no cuentan con permisos que les permitan atender sus necesidades fuera del lugar de trabajo. Señalan que por no tener hijos, no se respeta su horario y sus cargas de trabajo a veces son mayores.

2. 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 cuestionaría el desempeño de la persona.

Casi la mitad de la población encuestada percibe que sería mal visto solicitar un permiso para conciliar sus necesidades personales o familiares.

Se propone diseñar una estrategia de comunicación permanente para informar al personal, en todos los niveles del IECM, acerca de los derechos en materia de maternidad y paternidad, así como la importancia de no discriminar a aquellos que los hacen valer.

Es importante elaborar materiales específicamente dirigidos a los padres del IECM, ya que registran un mayor índice de desconocimiento sobre sus derechos, y enfocados a reforzar la idea de que solicitar un permiso no debe ser fundamento para cuestionar el desempeño de un colaborador o colaboradora.

Asimismo, se recomienda incluir en estos materiales los temas de corresponsabilidad y redistribución de cuidados domésticos y familiares, a fin de fomentar una mayor equidad en el hogar tanto en actividades físicas como en la carga mental.

El Reglamento del IECM prevé diversas alternativas remuneradas y no remuneradas para el cuidado de la familia. Sin embargo, el porcentaje de uso de estos permisos es muy bajo. Entre los factores que contribuyen a esta situación, se encuentran los prejuicios y la falta de sensibilización. Las percepciones negativas que existen en torno a la maternidad y la paternidad dificultan la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Por ejemplo, la población de hombres encuestados refirió que 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.

Incluso algunas personas encuestadas señalan que es una práctica común utilizar días de vacaciones en lugar de solicitar permisos de cuidados maternos o paternos porque está mal visto.

Por ello, se propone incluir acciones para sensibilizar al personal, particularmente a la alta dirección, sobre la importancia de respetar el uso de los permisos remunerados y no remunerados previstos en el Reglamento, así como reforzar la equidad en el lugar de trabajo, en las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

También se recomienda señalar claramente en la normatividad e instrumentos internos del IECM que la discriminación en materia de permisos maternos y paternos constituye violencia laboral, a fin de garantizar el respeto a estos derechos.

3. Lactancia laboral

La población encuestada tiene un buen nivel de conocimiento sobre la lactancia materna y señala que existe un buen clima laboral para las mujeres en periodo de lactancia.

Sin embargo, el 33.3% de las mujeres que han amamantado los últimos dos años señala que sus jefes o jefas no respetaron su horario de lactancia y el 36.4% señaló haber sufrido alguna discriminación.

Por ello, se recomienda reforzar la protección al derecho de un horario de lactancia, incluso si no hay una sala para la extracción y almacenamiento de leche materna.

La extracción de leche es la única manera en que una mujer puede continuar con la lactancia y mantener su producción para alimentar a su bebé. Por ello, es fundamental garantizar el acceso de las mujeres al horario establecido en el Reglamento, Artículo 20, facc. XIII, sin discriminación.

Asimismo, se propone valorar la instalación de salas de lactancia permanentes o provisionales en los Órganos Desconcentrados, ya que varias colaboradoras señalan que no cuentan con este espacio para extraer su leche durante la jornada laboral.

4. Conciliación personal y familiar

Las personas encuestadas señalan que el clima laboral del IECM es bueno. Sin embargo, lo que parece estar impidiendo el acceso a los permisos establecidos en el Reglamento son los horarios y las cargas de trabajo.

Casi la mitad de la población del IECM, tanto hombres como mujeres, percibe que sus horarios no son respetados, de forma que no puede atender sus necesidades fuera del trabajo. Además, el 64.5% del total del personal de confianza contestó que nunca o pocas veces logra tomarse los días de vacaciones que le corresponden por ley cada 6 meses.

Se propone implementar medidas para que el personal disfrute sus días de vacaciones de forma oportuna. Los días de descanso y vacaciones son fundamentales para conciliar las

necesidades personales y familiares, así como para fomentar la productividad, creatividad y bienestar de las y los colaboradores del IECM.

Si los horarios y cargas de trabajo no permiten que el personal realice actividades personales en su vida diaria o haga uso de sus días de vacaciones, se debe valorar cómo redistribuir o reestructurar la dinámica de trabajo para privilegiar este derecho.

Finalmente, una gran área de oportunidad para el IECM en materia de conciliación laboral, familiar y personal se relaciona con la normatividad que rige al personal eventual.

A lo largo del diagnóstico, se observa que existe la necesidad de incorporar permisos explícitamente para el personal eventual en el Reglamento del IECM. La incertidumbre que existe alrededor de los permisos familiares y personales ha resultado en un bajo nivel de conciliación para esta población. A través de diversas respuestas, el personal eventual se muestra interesado en poder hacer uso de estas medidas. Si los permisos para el personal eventual se plasman en la normatividad interna, ya no quedarían al criterio de su persona superior jerárquica y gozarían de un mejor acceso.

5. Flexibilidad laboral

El personal del IECM señaló que se vería beneficiado por un esquema flexible, tanto en horarios como en lugar de trabajo. Si pudieran elegir un esquema que les permitiera atender sus necesidades personales y familiares, escogerían en primer lugar, el teletrabajo, en segundo lugar, horarios flexibles y, en tercer lugar, permisos remunerados y no remunerados.

A pesar de que el Reglamento actual no considera el teletrabajo o un esquema flexible, se propone considerar estas opciones como medidas adicionales para favorecer la conciliación de vida laboral, familiar y personal.