



Conciliación de la vida Laboral, Familiar y Personal.

Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación

Objetivo



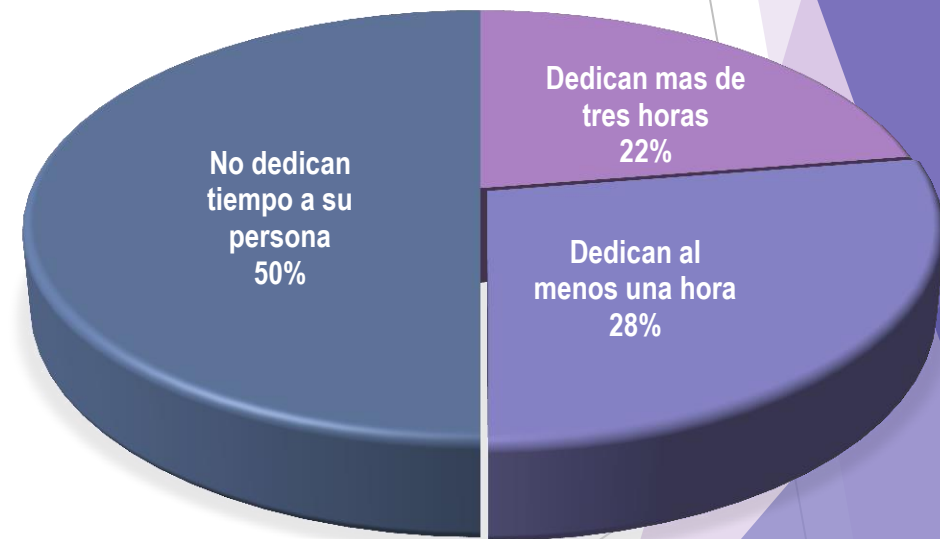
- Sensibilizar al personal del IEPC Guerrero sobre conceptos como conciliación, corresponsabilidad y uso del tiempo como actuación integral y medio imprescindible para propiciar el cambio social y cultural tanto a nivel individual como colectivo de manera que se favorezca la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el mediano y largo plazo.

Resultados obtenidos en la Dinámica el Reloj de roles, implementada en Curso- Taller “Introducción a la Teoría de Género”.

De las **40** mujeres que participaron en esta dinámica, **9** de estas manifestaron dedicar 2 a 3 horas tiempo de ocio o tiempo para ellas utilizándolo en: hacer ejercicio, salir, dormir, ver tv, redes sociales o leer, de estas 9 mujeres solo una está a cargo de un menor; de nuestra muestra **11** mujeres dedican al menos una hora de ocio, se identifica que 5 no están a cargo de menores; **20** mujeres manifestaron no dedicar tiempo de ocio, su tiempo es distribuido en preparar alimentos, actividades profesionales, labores domésticas, atención a menores.

5 mujeres expresaron ocasionalmente se ausentan de su centro de trabajo para recoger a sus hijos en la escuela y se ven en la necesidad de llevarlos a la oficina, al menos 3 mujeres llevan trabajo a casa.

DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO LIBRE (MUJERES)

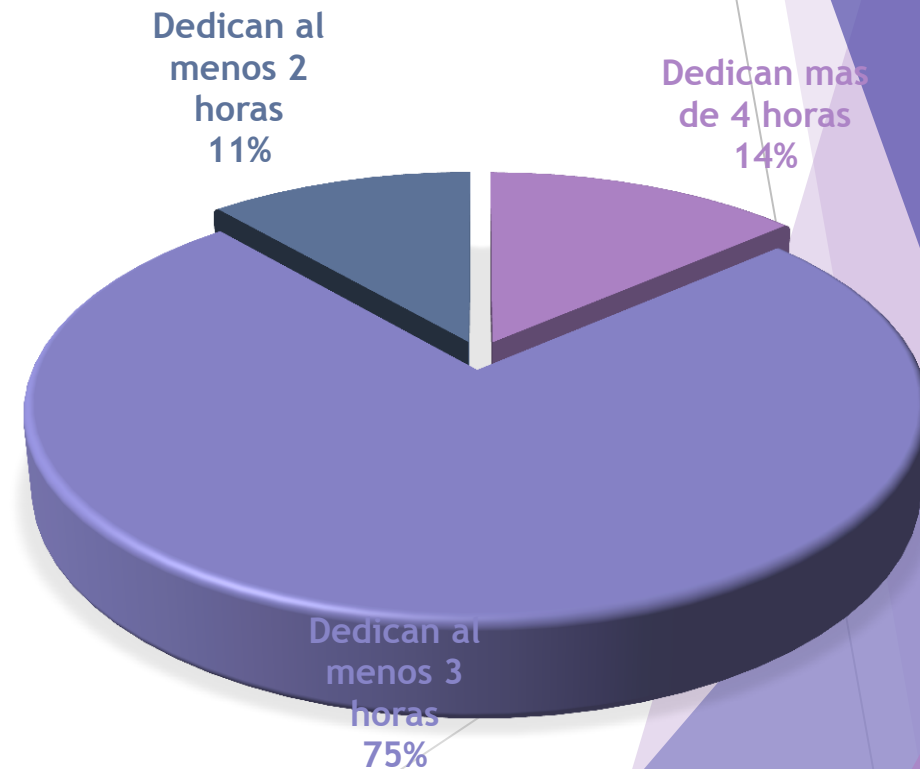


Fuente. Información propia de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

Resultados obtenidos en la Dinámica el Reloj de roles, implementada en Curso- Taller “Introducción a la Teoría de Género”.

De una muestra de **44** hombres que participaron en la dinámica, **6** manifestaron dedicar más de 4 horas al día para actividades personales como son: ver tv, dormir, descansar, hacer ejercicio, no manifestaron dedicar tiempo al cuidado de menores; **33** hombres expresaron dedicar al menos 2 horas de ocio (tiempo dedicado a ellos mismos) y una a dos horas al cuidado de menores / labores en casa; **5** manifestaron dedicar solo una hora de ocio, al menos una hora de convivencia familiar y llevar trabajo a casa, 3 de estos 5 hombres expresaron salir entre la 7 pm a 8 pm de su centro de trabajo.

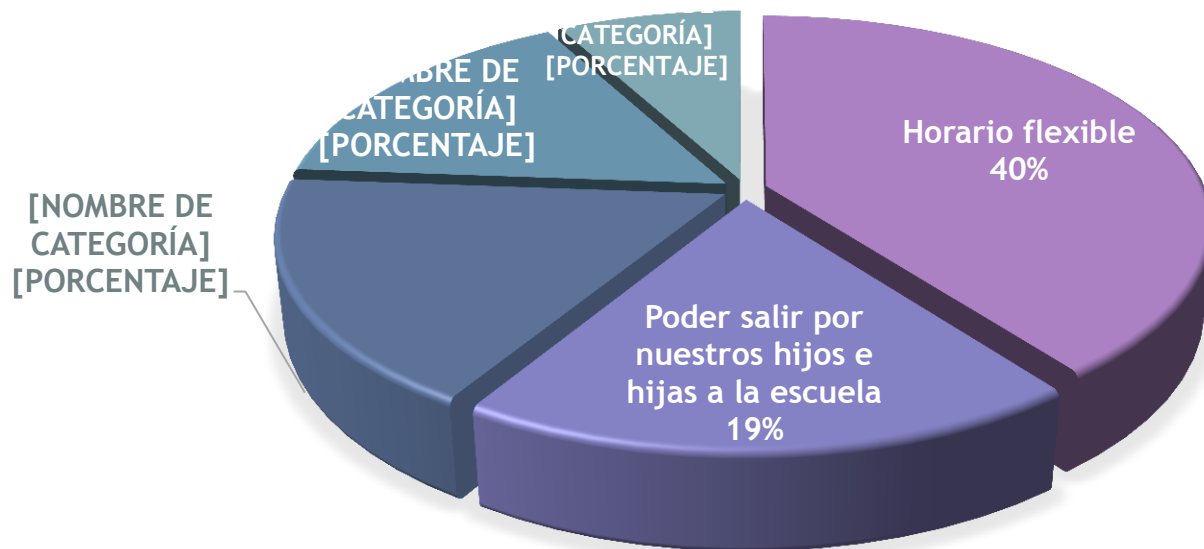
DISTRIBUCIÓN DE TIEMPO LIBRE (HOMBRES)



Fuente. Información propia de la Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación.

Antecedentes de Conciliación de la vida Familiar, Laboral y Personal en el IEPC.

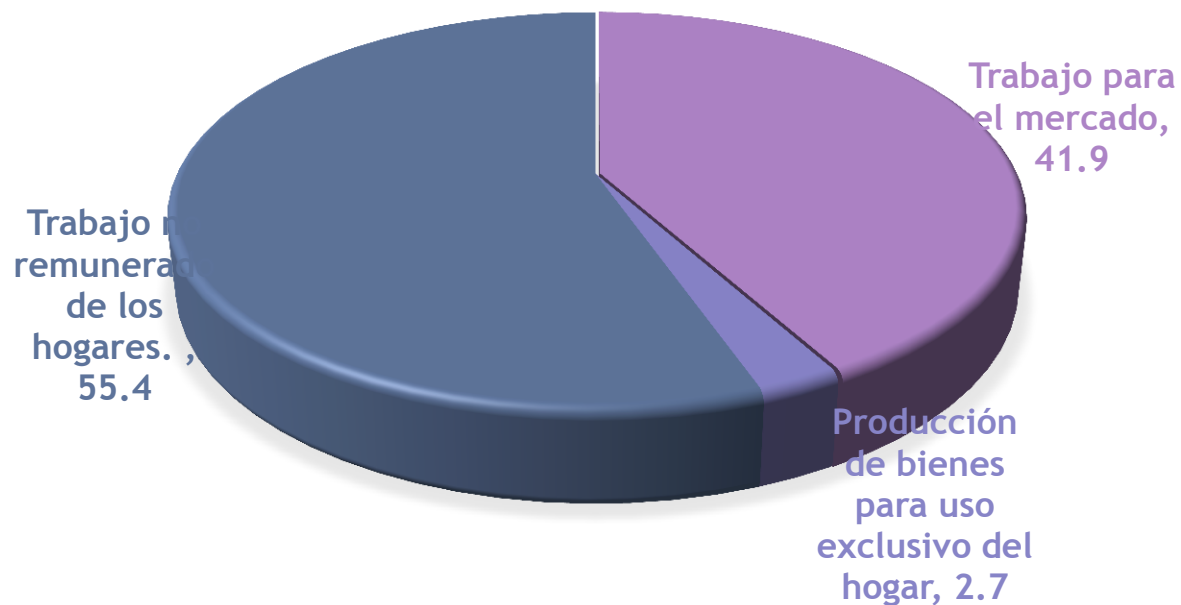
¿QUÉ CREES QUE PUEDA A HACER EL IEPC PARA LOGRAR UNA CONCILIACIÓN LABORAL-FAMILIAR PARA LAS PERSONAS QUE AQUÍ LABORAMOS?



Fuente. "Diagnóstico de visibilización de posibles prácticas discriminatorias al interior del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Guerrero y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres"

RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL SOBRE USO DEL TIEMPO 2014

TIEMPO TOTAL DE TRABAJO DE LA POBLACIÓN DE 12 AÑOS Y MÁS POR TIPO DE TRABAJO

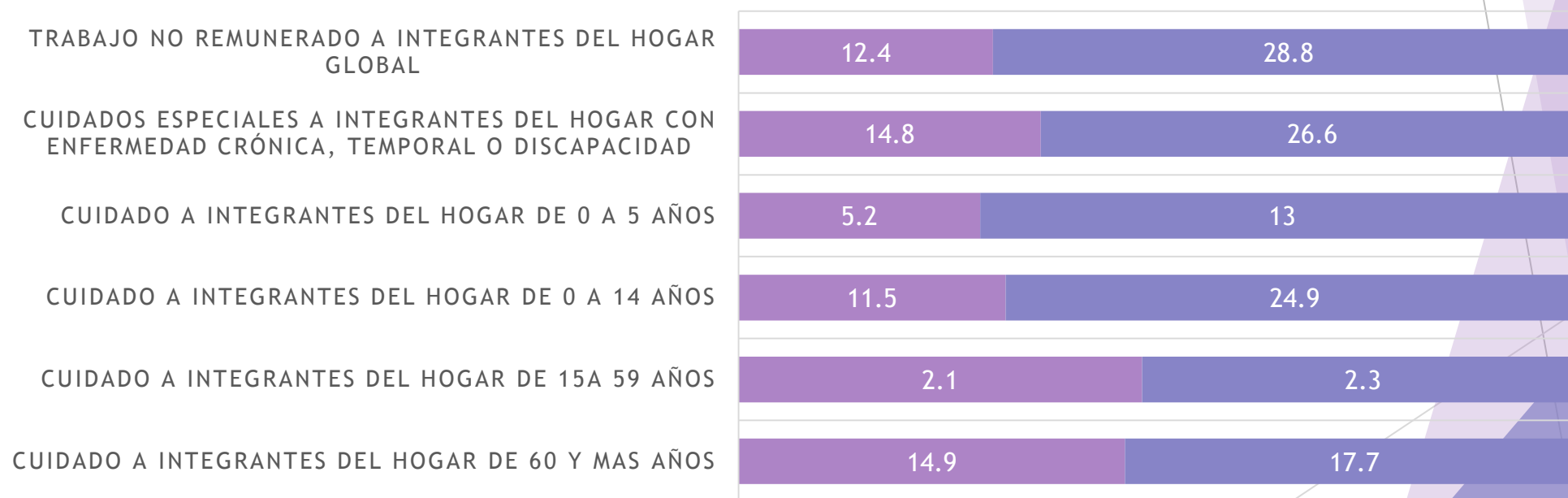


Del total de horas dedicadas al trabajo, remunerado y no remunerado, los hombres contribuyen con poco más del 40%, mientras que las mujeres con cerca del 60%. Si se toma solo en cuenta el trabajo no remunerado de los hogares, las mujeres de 12 años y más triplican el registrado por los varones.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA NACIONAL SOBRE USO DEL TIEMPO 2014

PROMEDIO DE HORAS SEMANALES QUE DEDICAN LAS MUJERES Y HOMBRES DE 12 AÑOS Y MAS EN TRABAJO DE CUIDADO NO REMUNERADO PARA INTEGRANTES DEL HOGAR.

■ Hombres ■ Mujeres



Agenda por la #IGénero en el Sistema Electoral Nacional en México

Líneas estratégicas	Ámbitos de acción		Temáticas desde la perspectiva electoral
	Externo	Interno	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Transversalización 2. Formación 3. Investigación 4. Evaluación 5. Vinculación 6. Difusión 	<ul style="list-style-type: none"> • Partidos políticos • Candidaturas independiente • Candidatas/mujeres electas • OSCs • Ciudadanía • Instituciones públicas • Medios de Comunicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal de la Rama Administrativa y Servicio Profesional Electoral • Personal eventual • Prestadores/as de servicios 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bases de Datos 2. Paridad 3. Violencia política por razones de género 4. Igualdad sustantiva 5. Estereotipos de Género 6. No Discriminación 7. Uso de las Prerrogativas 8. Fiscalización del recurso económico para liderazgo político 9. Lenguaje incluyente 10. Clima laboral libre de violencia 11. Conciliación vida personal- vida laboral 12. Masculinidades 13. Presupuesto 14. Observatorios de participación política de las mujeres 15. Norma Mexicana 25 en Igualdad Laboral

* Las temáticas son enunciativas y no limitativas, y se enmarcan en las competencias y atribuciones del INE y los OPLE

Conciliación

- ▶ **Conciliación de la vida Laboral y Personal:** Significa construir una carrera profesional satisfactoria, aprovechar las oportunidades culturales y de ocio, ejercer un papel activo en la sociedad, tener una vida plena, equilibrada y sin discriminación.
- ▶ La conciliación tiende a recaer en el ámbito de las libertades individuales, como un derecho a decidir sobre el uso del propio tiempo, dentro de los límites que las obligaciones laborales y el ámbito familiar imponen.



¿Conciliación?



Necesitarás conciliar si te encuentras en algunos de estas situaciones:

- Eres hombre o mujer,
- Vives sola o solo,
- Eres una persona casada, soltera, separada, divorciada, viuda,
- No tienes hijos ni hijas o tienes familia numerosa,
- Trabajas fuera de casa
- Eres ama o amo de casa,
- Vives con tu padre o con tu madre, ...

Corresponsabilidad

- ▶ Corresponsabilidad: El reparto de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, es decir a favorecer la participación total de las mujeres en la vida pública potenciando la responsabilidad de los hombres en las actividades de ámbito familiar. Para ello es necesario cambiar la relación que existe entre lo público y lo privado, considerando que ambos espacios, interdependientes y complementarios en la vida, tienen la misma importancia.

Corresponsabilidad

Individual. Entre hombres y mujeres, para romper los roles de género tradicionales y la estructura sexual de los usos del tiempo.

Social. Entre los distintos agentes sociales e institucionales, es decir, Estado, instituciones, empresas, sindicatos, ONG's etc. Al objeto de ampliar los grados de libertad.

Familiar. Entre los distintos miembros de la familia, a través de un pacto intergeneracional que respalde el sostenimiento económico y afectivo del hogar.

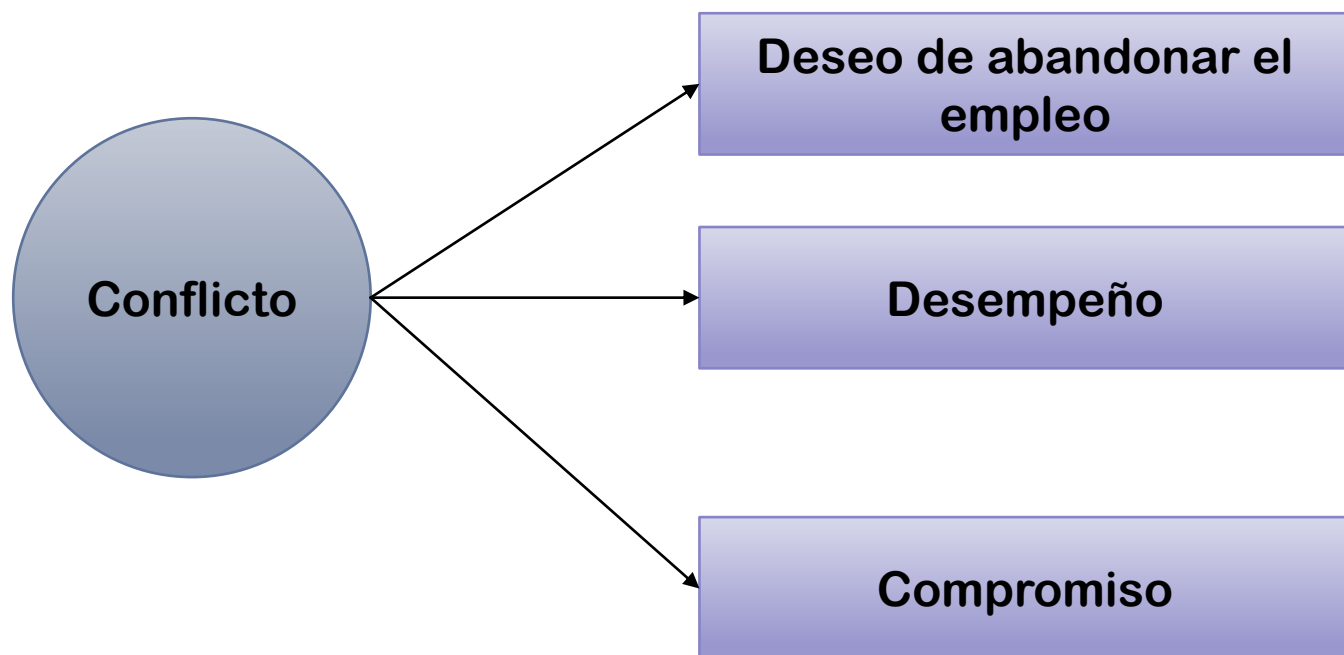
Facetas en nuestra vida.

Laboral	Actividad relacionada con la vida económica, política y social por la que se percibe una prestación económica. Por ello, recibe el nombre de trabajo productivo y se relaciona con el espacio publico.	Trabajo Productivo. Espacio Público.
Familiar	Actividad relativa a las tareas domesticas y al cuidado de la familia(padre, madre, hijos, hijas,...).. Recibe el nombre de trabajo reproductivo y se lleva a cabo en el espacio domestico.	Trabajo Reproductivo Espacio Domestico.
Personal	Es el espacio y el tiempo propio, individual, en el que las personas se ocupan de si mismas. Por tanto, se relaciona con el espacio privado.	Espacio Privado.

¿Cuáles son las dificultades institucionales?

- ▶ La cultura tradicional de las instituciones.
- ▶ La extensión de las medidas de conciliación a toda la plantilla.
- ▶ La permanencia de prejuicios y estereotipos sexistas en la cultura de la organización y en la plantilla.
- ▶ El escaso porcentaje de mujeres en puestos directivos.
- ▶ El desconocimiento o la incorrecta interpretación de lo que supone la flexibilidad en la organización del trabajo.
- ▶ La todavía, insuficiente oferta de servicios públicos de cuidados.
- ▶ La idea, aún existente de la “cultura de presencia”.
- ▶ Los costes derivados de la introducción de medidas de conciliación.
- ▶ Las malas prácticas y conductas.

Variables para la identificación del conflicto Familia-Trabajo.



Está relacionada directamente con la tasa de rotación o abandono del personal al Instituto. Mientras que, en ocasiones, la rotación puede ser considerada positiva, ya que ayuda a traer nuevas ideas y conocimientos.

Grado en que el personal de forma individual cumplen con las exigencias y tareas asociadas al puesto de trabajo, calidad y cantidad de trabajo realizado.

- 1) Experimentan un sentimiento positivo hacia el Instituto.
- 2) Son leales al Instituto y se sienten orgullosos de ser parte de el.
- 3) Estarían dispuestos a esforzarse más por el Instituto.

Equilibrio entre las distintas esferas de la vida

Esfera Profesional

- Jornada Laboral
- Horas extraordinarias
- Viajes de Trabajo
- Formación en el empleo
- Desplazamientos al centro de trabajo

Esfera Personal Familia

- Cuidado de los hijos e hijas
- Cuidado de los dependientes
- Tareas del hogar
- Cuidados personales
- Economía/gestión doméstica

Esfera Personal Ocio y Tiempo Libre

- Deporte
- Cultura
- Esparcimiento

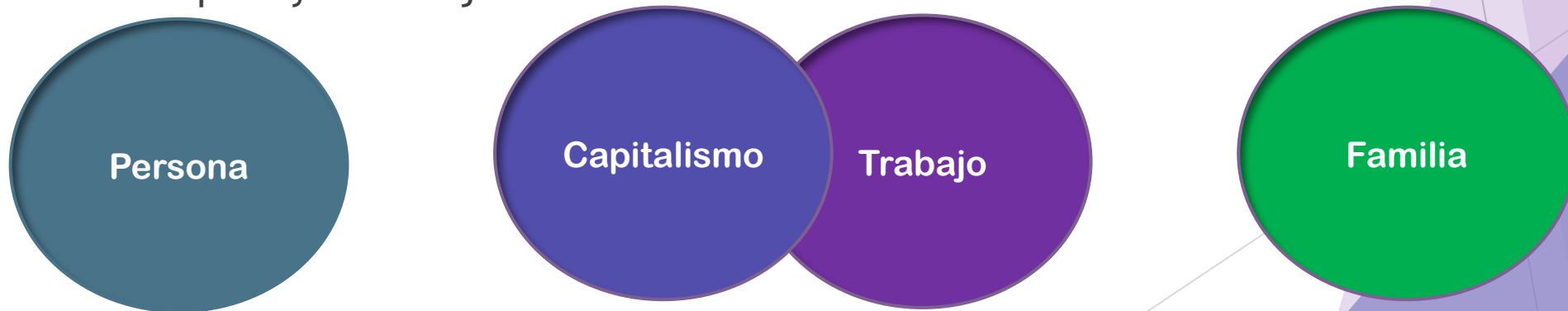
- Participación Ciudadana

- Educación y formación

Capitalismo-Conciliación de la vida Familiar-Laboral.

Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, desarrollados en las últimas décadas, han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella otras dinámicas de relaciones que marcan un nuevo ciclo en la vida de las personas.

Estas nuevas dinámicas, demandan cambios significativos en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: trabajo y familia. Con relación a la primera, el trabajo como categoría central se ha ido transformando en un modelo influido por el capitalismo, cuyo propósito radica en un orden racional, donde se unen el capital y el trabajo.



¿Cuáles son las principales razones por las que las personas no pueden alcanzar un adecuado equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral?

- ▶ La escasez y/o ineficiente gestión de los usos del tiempo, tanto a nivel personal como también contextual.
- ▶ La conciliación precisa de todo tipo de recursos económicos, humanos y de infraestructuras que muchas veces son limitados o inaccesibles.
- ▶ La falta de sensibilización de la sociedad para concebir la conciliación como un derecho de las personas a poder armonizar los distintos aspectos de la vida: trabajo, ocio, familia, participación ciudadana, cultura, etc.

Familia-Trabajo

La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experiencias.

La conciliación trabajo-familia es la base sustancial del ajuste psicológico del individuo. A su vez, el conflicto trabajo-familia ha demostrado tener incidencia en el dominio laboral relacionado con altos niveles de estrés, insatisfacción laboral, baja productividad, falta de compromiso organizacional, retrasos y ausentismo (Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011).

¿Qué beneficios aporta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?

a) Mejora la calidad de vida y el bienestar de las personas:

- ▶ Introduce una filosofía distinta con respecto a la gestión de los tiempos, en tanto que el trabajo deja de ser el eje central que gobierna el resto de las esferas vitales y se reserva un espacio para el tiempo y el desarrollo pleno personal para la participación social y/o política, tanto para hombres como para mujeres.
- ▶ Fomenta la consolidación de un nuevo modelo de convivencia doméstica en el que hay un reparto de la responsabilidades familiares.
- ▶ Reduce el estrés y las enfermedades laborales y posibilita la promoción laboral.

¿Qué beneficios aporta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?

- b) Potencia la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Contribuye a romper las barreras que han impedido a las mujeres y a los hombres compaginar y desarrollar su vida familiar y laboral en igualdad de condiciones.
- c) Fomenta la participación de mujeres y hombres en la sociedad actual. Facilita la integración de las mujeres en el mercado laboral y la implicación de los hombres en el ámbito doméstico y familiar.
- d) Fortalece el sistema democrático. En la medida en que posibilita el pleno ejercicio de los derechos tanto de las mujeres como de los hombres.

¿Qué beneficios aporta el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal?

- e) Mejora el sistema productivo. Permite el pleno aprovechamiento de todos los recursos humanos, debido a la incorporación y permanencia de mujeres y hombres en el mercado laboral, la retención del talento y la mejora del clima laboral.
- f) Incrementa la eficiencia y la productividad.
- g) Mejora el mantenimiento del sistema social de bienestar, porque se cuenta con las aportaciones de todas la personas, hombres y mujeres.

Conclusión.

Es de gran importancia generar políticas laborales que permitan equilibrar las jornadas de trabajo, de tal forma que tanto hombres como mujeres puedan compartir momentos de integración con la familia. De igual forma, sería conveniente profundizar en la propuesta de medición del clima familiar, evaluando otros aspectos como la satisfacción laboral, el desempeño laboral y el desempeño académico, entre otros.

