



Ingeniería 2014
Latinoamérica y Caribe
Congreso - Exposición

4 al 6 de noviembre de 2014
Centro Costa Salguero - Buenos Aires - Argentina

Ingeniera, mujer, madre, esposa,
hija. Estrategias usadas para
conciliar la vida laboral y la personal

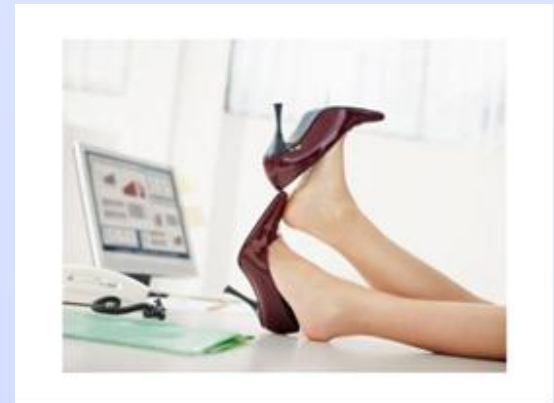
Igualdad de Género

Conciliación Vida Familiar – Laboral – Personal.

Una cuestión de Equilibrio

La vida de las personas acontece bajo distintos aspectos:

- Relaciones afectivas (de familia, pareja), y tareas domésticas (vida familiar)
- Trabajo remunerado (vida laboral)
- Desarrollo personal, tiempo libre, ocio (vida personal)



Barreras para acceder y mantener un puesto de trabajo: relación con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal

Igualdad de Género

Conciliación Vida Familiar – Laboral – Personal.

Una cuestión de Equilibrio

Conciliar significa hacer compatibles la vida familiar, personal y laboral mediante un reparto equilibrado de las responsabilidades entre mujeres y hombres

Marco Social

En los últimos años la sociedad y las familias han experimentado importantes cambios:

- Aumento del número de hogares donde trabajan los dos miembros
- Incremento del número de familias monoparentales – monoparentales
- Incremento de la esperanza de vida
- Los modelos de organización del trabajo en las empresas (largas jornadas, escasa flexibilidad)

Inconvenientes y Consecuencias

- Cuidado y la atención de las personas dependientes - hijos y ancianos- dificultan especialmente a las mujeres a hacer compatibles los tiempos que pueden dedicar a la familia, el empleo, al ocio...por considerarse socialmente que es "su responsabilidad"
- La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, **contribuyen a sostener la discriminación laboral y salarial de las mujeres y constituyen una de sus principales barreras para su desarrollo profesional.**

Igualdad de Género

Conciliación Vida Familiar – Laboral – Personal.

Una cuestión de Equilibrio

Verdades - Prejuicios - Clichés –Limitaciones

- Las mujeres representan el 20% de los estudiantes de ingeniería, pero sólo el 11% de los ingenieros profesionales son mujeres, según la National Science Foundation.
- Las mujeres son más propensas a dejar la carrera de ingeniería en comparación con otros campos
- "Hay poco o ningún respeto por las mujeres en los campos dominados por los hombres".
- Los prejuicios de sexo en el lugar de trabajo son perpetuados tanto por mujeres como por hombres
- Muchas de las mujeres ingenieras que dejaron su puesto de trabajo coincidieron en que era difícil compaginar trabajo y familia, pues los jefes no eran comprensivos al respecto
- Socialmente se considera que la familia es "su responsabilidad".
 - Roles: Varón como sustento económico de la familia
 - Mujer encasillada en el rol reproductivo y afectivo
- Ganar o no dinero marca diferencias de poder en las parejas
- Los cargos más altos continúan siendo inalcanzables porque las reglas no escritas del lugar de trabajo continúan favoreciendo a los hombres.
- El acoso sexual y los comentarios fuera de lugar representan una de las dificultades que enfrentan las mujeres.

Igualdad de Género

Conciliación Vida Familiar – Laboral – Personal.

Una cuestión de Equilibrio

Visiones actuales



“LA IGUALDAD DE GÉNERO SIGNIFICA PARA MÍ **EL TENER LA LIBERTAD DE HACER MIS PROPIAS ELECCIONES** CON RELACIÓN A MI VIDA, SIN QUE **ME AFECTEN LOS PREJUICIOS SOCIALES.**”

- Sanja Jurčić, enóloga y copropietaria de la bodega de vinos Gangas

 #Beijing20
beijing20.unwomen.org



“CREO QUE **UNA MUJER PUEDE HACER CUALQUIER COSA.** SER UNA BUENA INGENIERA, UNA PILOTO, UNA MAMÁ, ¡LO QUE SEA!”

—Gulzhan Kokbayeva, primera ingeniera de la primera red de metro de Kazajstán

 #Beijing20
beijing20.unwomen.org

ourtesy of Gulzhan Kokbayeva

Igualdad de Género

Conciliación Vida Familiar – Laboral – Personal.

Una cuestión de Equilibrio

Desde las organizaciones

- La conciliación debe solucionarla la familia.
- Las cargas familiares amenazan al rendimiento laboral de las mujeres.

Igualdad de oportunidades.

- Estableciendo mejores condiciones para la igualdad de genero
- Evitando cualquier tipo de discriminación
- Brindando igual remuneración por igual trabajo
- Derribando la pauta: “es la mujer la que más utiliza permisos y licencias”
- Adoptando un modelo de “empresa familiarmente responsable”,
- Desarrollando una mayor corresponsabilidad por parte de los hombres.
- Las competencias más valoradas se aprenden ejerciendo el rol de madre o padre: liderazgo, iniciativa, toma de decisiones, trabajo en equipo, empatía, capacidad de comunicar

Visión de la mujer ingeniera/ profesional / vinculada a proyectos de ingeniería desde el punto de vista del selector/ empleador/ jefe /director

Aspectos generales.

- Diferenciación entre trabajo en “sede” y en campo o campamento
- Porqué seleccionarlas para ambientes considerados habitualmente como masculinos: diversidad y productividad, aporte de distintos enfoques y menos estereotipos
- 3 ejes de selección de personal, además de los antecedentes y conocimientos técnicos:
 - Motivación
 - Capacidad para resolver problemas de distinta índole (técnicos; económico-financieros; relacionales)
 - Talento relacional
- Perfil de la mujer seleccionada, bajo mando directo o indirecto, o como jefa
- Influencia de la situación personal: las que trabajaron en campamento eran solteras o casadas sin hijos (hay una autoeliminación), p ej se viven 3 semanas en campamento y luego se da un tiempo de franco. Las casadas con hijos que trabajaban en sede, no se ofrecen para obra.
- En ciertos países y casos en otros, el marido cuida del hijo
- Salario y evaluación del desempeño de la profesional mujer
- Prejuicios propios y de compañeros

Liderazgo femenino vs masculino

Rasgos comunes de liderazgo del hombre y la mujer.

Características femeninas:

- Piensa en lo que más le importa al grupo
- Le gusta poder disfrutar lo que hace
- Es más prudente, cuidadosa
- Es más introvertida
- Demuestra más sus emociones
- Escucha e interactúa más desde la intuición

Características masculinas:

- Piensa más desde lo individual
- El objetivo es más importante que todo
- Es más directo (acción)
- Actúa con mayor coraje
- Es más extrovertido
- Esta más volcado a lo práctico
- Actúa más desde lo racional

Estas características están de alguna manera presentes en todos, sin diferencia de género. Cada persona tiene más de alguna y puede irse de un extremo al otro, p ej una mujer puede ser amable en el trato como jefa y dura a la hora de decidir. Esto se debe a la exaltación de estas características cuando se encuentra el espacio para manifestarla. La mujer al asumir el rol de líder cambia de comportamiento: algunas características propias se acentúan y otras que no había tenido aparecen, su facultad de análisis se acelera y aumenta la precisión en la toma de decisiones.

Visión de la mujer ingeniera/ profesional / vinculada a proyectos de ingeniería desde el punto de vista del selector/ empleador/ jefe /director

Dificultades y ventajas encontradas:

La presencia de la mujer lograba que el grupo fuera menos agresivo, mas alegre, también una mejor interacción social con actividades acordes

La mujer tiene aptitudes para resolver conflictos relacionales, son menos frontales y mas empáticas. Los hombres, ante similares situaciones, suelen enfrentarse. Las mujeres son más receptivas, y dan más atención a la forma de relacionarse, mejorando el “clima”.

Primero estudian como comunicarse y luego negocian. Empatía: identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo del otro.

En una obra o campamento hay un comportamiento más autocrático que en sede, que inclusive frente a ciertas mujeres podría ser mas severo. La percepción de debilidad hace que a veces se exija más, con excepción de las de mayor autoestima.

Casos

- Especialista en soldadura en un proyecto en el interior de México;
- inga. recién recibida en campamento y forma de integración
- Campamento de 2000 personas con 5% eran mujeres (ingenieras / lic. en administración / técnicas en seguridad e higiene / administrativas con titulo secundario)

La polémica oferta de Apple y Facebook a sus empleadas

- **Facebook está ayudando a sus empleadas mujeres en EE.UU a pagar el costo de congelamiento de sus óvulos. Apple también**
- Para muchos, esta política sigue dándoles más responsabilidad a las mujeres que a los hombres sobre las consecuencias profesionales de tener hijos..
- **“Es una solución tecnológica a un problema humano. Es tratar de cambiar la naturaleza en lugar de cambiar la organización.”**
- Para otros "Cualquier cosa que le dé a las mujeres mayor control sobre el calendario de su fertilidad será de mucha ayuda para las mujeres profesionales"

- <http://www.youtube.com/watch?v=ArNAB9G>
FDog

