

There are no translations available.

Circular 1011-BIS-2020

En la presente transcribimos un artículo sobre un tema importantísimo Los Recursos Humanos, escrito por Blanca Juárez en el periódico “El Economista” el 5 de marzo 2020 que pensamos es importante en virtud del movimiento “El nueve nadie se mueve”.

¿Qué pasará después del #9M? En Recursos Humanos está la clave: Amedirh

El Paro Nacional de Mujeres convocado para el 9 de marzo ofrece una oportunidad para que las áreas de Recursos Humanos asuman un rol de cambio en las empresas en favor de las mujeres.

El Paro Nacional de Mujeres, convocado para el próximo lunes 9 de marzo, ha tomado desprevenidas a muchas empresas. Algunas han optado por respetar el derecho de sus colaboradoras a manifestarse, otras no lo permitirían y la mayoría no ha comprendido bien de qué se trata y cómo gestionarlo.

La huelga de un día se convoca en el contexto del Día Internacional de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo. Esa fecha miles la conmemoran exigiendo el reconocimiento y el respeto de los

derechos de la más de la mitad de la población del mundo: las mujeres.

No es la primera vez que se llama a un paro nacional, pero sí será el [primero que se realice de manera masiva](#).

Estimaciones de la consultoría Mercer apuntan a que alrededor de 4 millones de mujeres en México dejarán de trabajar.

A pesar de lo que podría implicar a tal magnitud de capital humano, alrededor de 60% de las organizaciones no tiene ni una sola previsión al respecto o no pudo especificar qué acciones tomará, según una encuesta realizada por la Asociación Mexicana en Dirección de Recursos Humanos (Amedirh).

El paro ha sumado “el [apoyo de numerosos centros de trabajo](#) y de esa manera logra uno de sus objetivos centrales: llamar la atención sobre la violencia contra las mujeres y niñas en México y la valiosa participación de éstas en todas las esferas de la vida pública, destacando la económica”, apunta la Amedirh en un comunicado.

Los resultados del sondeo que hizo ese organismo indican que 56% de las empresas sí cuenta con un plan para apoyar el paro. Sin embargo, de ellas, sólo la mitad estará acatando a cabalidad la decisión de sus colaboradoras, pues [no tomará represalias contra aquellas que no trabajen](#).

El 23% de quienes afirman que apoyará el paro de mujeres en realidad les permitirá trabajar de manera distinta o que ellas también asuman el costo de su ausencia. Es decir, 15% mencionó que les ofrecerá la opción de *home office*. Y 8% les dará el día, pero a cuenta de sus vacaciones.

Consejos para el #9M y después

“El contexto actual ofrece una oportunidad sin precedentes para que las áreas de Recursos Humanos promuevan los cambios necesarios en materia de [centros de trabajo libres de violencia](#) y riesgos psicosociales en el ámbito laboral”, indica Mauricio Reynoso, director ejecutivo de Amedirh.

Para el especialista, “la oportunidad reside en esfuerzos concretos para lograr la equidad en el reclutamiento, desarrollo de talento y la compensación laboral. Así como en mecanismos que prevengan el acoso y el hostigamiento sexuales, violencias que prevalecen en los centros de trabajo sin que conozcamos la cifra concreta”.

Las personas encargadas de Recursos Humanos son clave en el desarrollo profesional de las mujeres. Así que además de un apoyo total y verdadero al paro de labores, éstas podrían ser otras medidas a poner en práctica, según la Amedirh:

Enfatizar al personal que no se trata de un día de descanso. El objetivo es poner en relieve el valor social, laboral y económico de las mujeres.

Promover que, si han contratado a trabajadoras del hogar, lo congruente es tampoco descontarles el día a quienes se unirán a la huelga.

Para el personal masculino el mensaje clave es que respalden el movimiento ocupándose de las tareas en el hogar y en el trabajo.