

There are no translations available.

## Circular 1817-2021

**Transcribimos a ustedes un artículo escrito por Blanca Juárez, el 21 de mayo 2021 en el diario “El Economista” sobre quienes se han beneficiado con el Trabajo a distancia o Home Office.**

**Mexicanas, las que menos se han beneficiado del home office en la pandemia en AL**

Mientras 55% de las ejecutivas en nuestro país no acudió a la oficina en el confinamiento por la emergencia sanitaria, el 71% de las colombianas pudo quedarse en casa y trabajar de manera remota desde ahí.

Las **mujeres con un puesto directivo en México** son quienes en menor medida pudieron trabajar exclusivamente desde sus casas en la etapa de confinamiento más estricto. En cambio, son quienes más laboraron de forma presencial o combinándolo con el teletrabajo, según los resultados del *Monitor de Género para América Latina 2021*

Para el estudio fueron consultadas ejecutivas de **Colombia, Chile, México y Perú**. Entre esos cuatro países, el 55% de las mexicanas pudo hacer *home office* sin necesidad de acudir a su oficina. En contraste, el 71% de las colombianas laboró desde

casa y poco más del 63% de las chilenas y peruanas también accedió a esta forma de trabajo.

En México, casi 16% de las ejecutivas continuó acudiendo a su centro de trabajo, pues su sector fue considerado esencial. El 12% de las mujeres en Perú y Chile no pudo quedarse en casa y el 9% de las directivas en Colombia tampoco.

El sondeo fue elaborado por Esade, una institución internacional dedicada a la enseñanza del derecho y los negocios. En el reporte, destaca que debido a la jornada extra de trabajo en el hogar por la pandemia de covid-19, el **20% de las mujeres** con un puesto directivo en la región se ha planteado dejar su empleo. Y algunas de ellas lo hicieron.

Éste es el segundo año en que dicho organismo lleva a cabo esta investigación. Al igual que en 2020, las mujeres señalan que la falta de políticas de igualdad de género en la empresa es el principal obstáculo que enfrentan en su camino a la alta dirección. Y si existen dichas políticas, no son aplicadas.

Las encuestas para esta segunda edición fueron realizadas entre diciembre de 2020 y febrero de 2021 y, por supuesto, [indagaron sobre los efectos del confinamiento](#) . Una de esas consecuencias es que cerca del 40% de las mexicanas considera que esta crisis redujo sus posibilidades de ascender de puesto.

## **Confinamiento, *home office* y despidos**

Para febrero, cuando el equipo de Esade terminó de aplicar las encuestas a jefas de departamento, directoras, gerentes o incluso, aunque en muy menor medida, a mujeres integrantes del Consejo de Administración, estos cuatro países comenzaban a levantar algunas restricciones. Si en la etapa de distanciamiento social más cruda casi el 64% hacía *home office* , para inicios de este 2021 el 47% continuaba en esa modalidad.

Por lo tanto, el porcentaje de mujeres [que va unos días a la oficina y otros dirige desde casa](#) ha crecido. A finales de 2020 el 19% combinaba teletrabajo con empleo presencial y en febrero ya era 25% de las mujeres. Y 17% volvió de plano a laborar desde su centro laboral toda la semana.

El reporte también indica que esta fase de confinamiento menos estricto hubo un **ligero incremento en los despidos**

. El año pasado 2.8% de las mujeres perdió su empleo por las afectaciones económicas de la pandemia. Y este 2021 al 3.3% le rescindieron el contrato.

Pese a ello, en opinión del 76.8% de las encuestadas, las empresas para las que laboran “ha sabido adaptarse a la situación personal o familiar de su plantilla durante la pandemia”. Además, el 70% cree esta situación de alejamiento forzado favorecerá el trabajo flexible.

A estas alturas, sólo el 18% de las empresas en las que ellas laboran “carece por completo de medidas de conciliación y premian el presencialismo”. Según el informe, el 82% ya había iniciado, antes de la covid-19, [una transición hacia un nuevo modelo de teletrabajo](#) , al menos en cierta medida.

## Tejer redes virtuales

Las directivas más jóvenes suelen detectar mucho más el **trato desigual a favor del hombre**. En general, el 83% de las encuestadas opina que en el país donde trabaja se favorece a los ejecutivos para ocupar puestos de alta dirección. Pero cuando se le pregunta a las *millennials* , el 87% observa esa inequidad. “Este es el grupo de edad que siente mayor presión en cuanto al papel que la sociedad de su país asigna a la mujer”.

En los cuatros países las mujeres mencionaron que la falta de políticas de igualdad en su empresa y [la dificultad para conciliar su vida personal con la laboral](#) son los principales

obstáculos para que lleguen a ser directoras generales.

Sin embargo, según Esade, “los datos reflejan un avance muy positivo en materia de corresponsabilidad” en los **trabajos del hogar y de cuidados**. El 65% de las encuestadas que viven en pareja dijo que compartían las tareas domésticas, frente al 52% del informe 2020. Pero en la pandemia, hasta 78% pudo lograr la repartición de tareas “al no poder contar con ayuda externa”.

No obstante, para las mexicanas pesa más el impedimento “para combinar el cuidado de los hijos con las exigencias de un puesto de responsabilidad”. Tener hijas o hijos o ser profesionista, un dilema, que rara vez lo es para los hombres. Ante esto, la desigualdad salarial y la falta de reconocimiento de sus tareas son las **discriminaciones** más comunes que enfrentan.

En este escenario, las mujeres con un puesto directivo encuentran mayor apoyo de parte de las asociaciones de mujeres profesionales, de las organizaciones no gubernamentales e internacionales, así como de los movimientos sociales que han exigido un cambio en el sistema patriarcal. En cambio, de las organizaciones de empleadores, del gobierno y, mucho menos, de los sindicatos, perciben alguna contribución a sus demandas.

Y en medio de una pandemia, en la que muchas han perdido su trabajo remunerado y han aumentado el que hacen sin salario, o por la que tendrán que retrasar su ascenso, han encontrado cosas positivas. “La virtualidad obligada de la covid-19 ha fortalecido sus **redes de apoyo**”, sostiene el informe.

El 76% considera importante para su desarrollo profesional crear estas redes y les dedica tiempo. “Este dato supone un sorprendente incremento de 49 puntos porcentuales con respecto a la anterior edición del estudio”. El hecho de que ahora estas reuniones se realizan en **plataformas virtuales** y no han necesidad de salir de casa ha sido benéfico para muchas mujeres.

Quizá por eso, al final, no son pesimistas. Menos del 10%, a nivel regional, cree que la igualdad de género se frenará hasta que vencamos la pandemia. El 40% considera que

definitivamente esta situación ralentizará el ritmo, “pero seguiremos avanzando”. Aunque las mexicanas coincidieron un tanto menos en esta apreciación: sólo el 35 por ciento.

**“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”**