

Circular 2292-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la desigualdad de género en el trabajo en nuestro país.

El artículo fue escrito por Blanca Juárez el 15 de agosto del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

CAPITAL HUMANO

Desigualdad laboral de género en México, una deuda a pagar en 100 años

Las empresas y sus líderes tienen mayor conocimiento de la **brecha de género** en México, de hecho, la mayoría dice que es prioritario cerrarla. Pero en la práctica, siguen sin dejar pasar a las mujeres a los puestos más altos. Al ritmo en el que implementan sus políticas de equidad, tomará un siglo para que ellas accedan a los cargos gerenciales, donde están los mejores salarios.

Una [investigación de la consultoría McKinsey](#) señala que en 2018 el 13.4% de los puestos directivos en el país eran ocupados por mujeres. Una pandemia después, cientos de discursos sobre la importancia de la diversidad en las empresas y acerca de la feminización del trabajo

de cuidados no remunerado, la presencia de trabajadoras en los más altos niveles de una compañía creció sólo a 13.9 por ciento. Sería hasta 2050 cuando lleguemos a 20 por ciento.

“Si continúan estas tendencias en la representación en la alta gerencia y los salarios, se necesitarán **100 años** para alcanzar la paridad de género en México. A este ritmo, ni la fuerza laboral actual ni las próximas dos o tres generaciones serán testigos de la paridad de género”, advierte el reporte *Women Matter 2022*.

Desde la primera publicación de ese estudio en 2018, “el avance ha sido marginal”, dice en entrevista Valentina Ibarra, socia en McKinsey & Company México. “En general, las mujeres representaban el **35% de la fuerza laboral** y para esta edición el crecimiento fue sólo a 38 por ciento. Y cuando desglosamos ese porcentaje por jerarquía de posiciones, vemos que menos del 14% han logrado puestos senior”.

El tiempo que le tomará a las mujeres en México llegar a [posiciones de alto mando](#) en las empresas “es inaceptable”, dice la abogada, especialista en desarrollo de estrategia comercial y una de las pocas mujeres con conocimiento y experiencia en servicios de perforación y yacimientos petrolíferos en América Latina.

¿Qué están haciendo mal las empresas?

Para el informe *Women Matter 2018*, dos de cada cuatro empresas reportaron a McKinsey que la **diversidad de género** era una prioridad. En la recabación de datos para la edición 2022, tres de cada cuatro la consideran como uno de los

asuntos de la mayor importancia.

La mitad de las compañías encuestadas para esta última investigación informó que cuenta con un Comité de Diversidad y el 54% ha establecido [metas de representación de género](#) para incrementar el número de mujeres en los distintos niveles de la organización. Además, “el 80% de los empleados cree que su empresa está comprometida con la diversidad, contra un 68% en el 2018”.

Entonces, ¿por qué el avance es mínimo? Valentina Ibarra explica que se debe a la forma en la que las organizaciones implementan las iniciativas de **paridad de género**, que no son las más efectivas para lograr un mayor impacto o bien, “los empleados no se acogen a los beneficios, como las licencias de paternidad extendida”.

Al hacer esta investigación, encontraron más de 50 diferentes acciones que ejecutan las empresas. De ellas, el estudio señala las 17 más efectivas, entre ellas, contar con un **comité de diversidad**, cuotas en los procesos de reclutamiento, proceso formal de retención de ejecutivas, programas de mentoría, esquemas de flexibilidad laboral, subsidios para guardería y licencias de maternidad y paternidad extendidas.

Todas las medidas que propone McKinsey, dice Valentina Ibarra, “están dentro de la capacidad de las empresas. No tienen que recurrir a políticas públicas y están dentro de la esfera de sus decisiones”.

“La responsabilidad de cerrar la **brecha de paridad de género** le corresponde a hombres, mujeres, empresas y gobierno. Sin embargo, durante este trabajo observamos que cuando una empresa decide enfocarse y tomar acciones bien diseñadas, puede ser muy efectiva y recortar tiempos de forma admirable. Aún queda mucho por hacer y es hora de redoblar esfuerzos”, se puntualiza en el informe.

Hacerlo diferente para lograr resultados diferentes

“Uno de los elementos cruciales para cerrar la **brecha de género** es cambiar el ecosistema para minimizar los sesgos inconscientes”, señala y vuelve al ejemplo de las licencias maternas y paternas.

Por ejemplo, detalla la especialista, si al hacer una **evaluación de desempeño** a quienes ejercieron su derecho al cuidado y se ausentaron un tiempo se les mide de la misma manera, seguramente sus resultados serán diferentes. “No pueden ser ni evaluados ni penalizados en sus promociones, o en la ganancia de bonos”.

También es necesario no desmantelar las políticas de **trabajo flexible y remoto**. “La mayoría las implementó en lo más peligroso de la pandemia de covid-19, pero la invitación es que mantengan esos esquemas porque fomentan que las mujeres puedan trabajar desde casa”.

Los retos son muchos y el avance ha sido insuficiente, pero “hay iniciativas diferenciadoras que nos podrían acercar a **la equidad**. Les invitamos a que las revisen y las pongan en práctica para que en la siguiente edición presentemos resultados más alentadores”, concluye Valentina Ibarra.

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