Yakiba

Implicaciones de la inequidad en las organizaciones

Lo que están perdiendo las empresas por la falta de balance de género.

www.akibaa.com
Akiba

Implicaciones de la inequidad en las organizaciones

Lo que están perdiendo las empresas por la falta de balance de género.

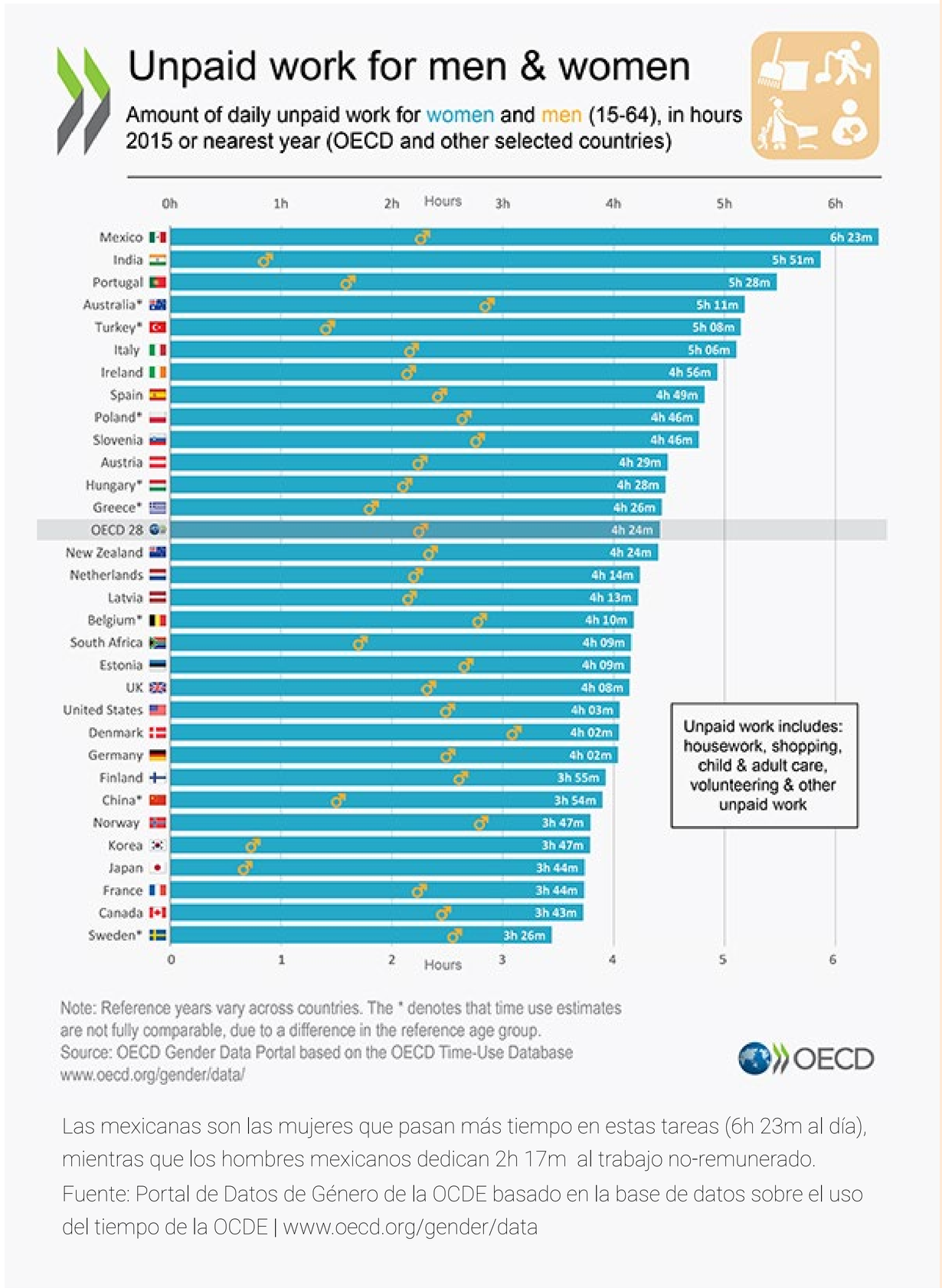
Diversidad e Inclusión se ha convertido en un tema discutido en todos los Consejos de empresas, en algunos es casi una exigencia: debemos tener mujeres en el primer nivel lo antes posible. Pero, ¿por qué se ha vuelto una prioridad para las empresas en todo el mundo? Si dejamos de lado las razones obvias, las que nos dicen que por derechos humanos el género no debería importar al hablar del valor de una persona empleada, que lo correcto es tratar por igual a todos, podríamos centrarnos en la razón básica de existencia de una empresa: trascender generando utilidades.
La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y ormas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada persona. No se puede disputar el argumento de que hace falta tener mayor equidad de género en las empresas. Es un problema global que podemos ver a simple vista, pero que no parece tener solución a corto plazo. Es inconcebible que haya mayor cantidad de hombres trabajando si se gradúan más mujeres de universidad.
Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) indica que 50% de las mujeres de 25 a 34 años tenían estudios universitarios en 2017, frente a 38% diez años antes, mientras que entre los hombres los porcentajes pasaron de 30% a 38%.
Para poner este dato en un contexto mayor, según un artículo de FORBES, la inserción femenina en el

mercado laboral es significativamente menor, ya que mientras un 89% de los hombres con titulación universitaria trabajan, el porcentaje es de 80% en las mujeres.

“Las investigaciones en el mundo desde la década pasada, como el estudio "When women thrive, business thrive" de Mercer y los que lleva a cabo el Fondo Económico Mundial, indican que hay mejores resultados financieros en las empresas cuando existe una mezcla sana de hombres y mujeres en puestos clave”.
Daniel Ordaz, ex-director regional de Mercer.

Entonces, sabiendo esto y aunado a la presión social, las empresas crean comités e iniciativas buscando la forma de revertir la tendencia e incrementar el porcentaje de mujeres laborando y, sobre todo, escalando a los puestos más altos. Lo primero que se recomienda hacer es poder cuantificar el problema y determinar entonces metas realistas, porque el problema no está limitado a género sino también a otros aspectos como la edad, la educación, condición de discapacidad, orientación sexual y otras.

Una de nuestras panelistas invitadas en nuestro último Akiba Insights “Equidad y Liderazgo Inclusivo”. ***Norma Cerros, CEO de Womerang. Cónsul Honoraria de Suecia en Nuevo León y Coahuila, expresó: "Tenemos que trabajar en dos niveles dentro de las empresas; como primer paso sensibilizar y empoderar a las mujeres para levantar la mano y que ellas pidan entrar a proyectos retadores y sentarse en temas de negociación. Y del otro lado de los líderes y directores de empresas, trabajar en temas de sesgos para combatir los prejuicios y que, con esto entiendan la importancia de aplicar políticas de inclusión en sus empresas. La equidad de género es el camino para llegar a la igualdad”.***



Las mexicanas son las mujeres que pasan más tiempo en estas tareas (6h 23m al día), mientras que los hombres mexicanos dedican 2h 17m al trabajo no-remunerado.
Fuente: Portal de Datos de Género de la OCDE basado en la base de datos sobre el uso del tiempo de la OCDE | www.oecd.org/gender/data

De todas las regiones del mundo, los estudios del FEM indicaban hace 5 años que Latinoamérica sería la región donde primero se lograría una equidad de género, pasando de 17% de mujeres en 2015 a 44% en 2025, muy por delante de otras regiones del mundo. El problema es que conforme se ha revisado el estudio año con año, la fecha se ha ido alejando. Esta tendencia sin embargo, se ve seriamente afectada por el futuro de los empleos.

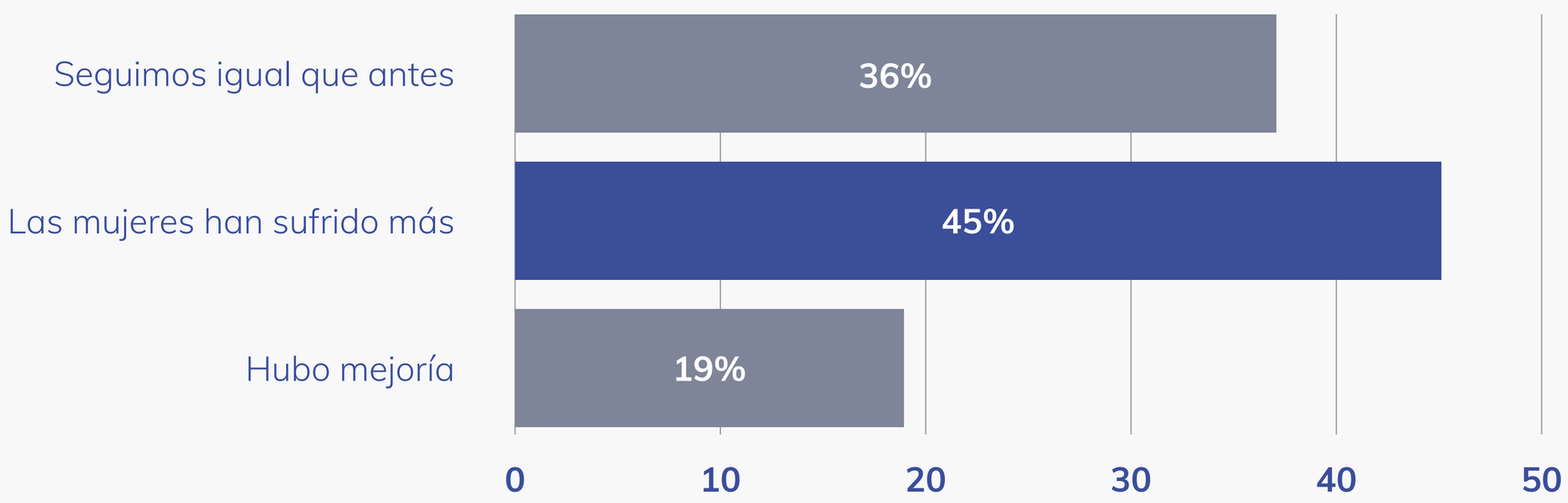
“Debemos dar oportunidades e incentivar a las mujeres a que participen en este tipo de carreras, además de modificar el ‘cómo’ se dan las oportunidades de ascenso dentro de las empresas para lograr una mayor presencia de las mujeres en puestos directivos. Invitar a las empresas a asumir un compromiso real en crear una cultura de inclusión”. Abril Rodríguez Esparza, Partner International Tax Services en EY,

El esfuerzo debe estar en la empresa y cómo lleva a cabo sus procesos de reclutamiento. No se trata de imponer cuotas de género en las contrataciones ya que se busca al mejor talento para el puesto, pero sí de que haya igualdad de circunstancias para que los reclutadores puedan evaluar a un número similar de hombres y mujeres para un puesto. Esto implicará más trabajo, pero sería la mejor forma de iniciar, seguida de una política de promociones bien diseñada para evitar que las mujeres sean relegadas de ascender. Cuando vemos los requisitos de algunas empresas para que una persona ocupe un puesto directivo, a veces podemos encontrar ahí la razón por la cual no hay mujeres ocupandolos.

“La diversidad y la inclusión son fuentes de innovación y la innovación es lo que todas las empresas buscan ahora. La economía mundial es como si tú fueras el piloto de un avión y estuvieras volando con sólo una turbina funcionando que serían todos los hombres, pero qué pasa en realidad, no estás aprovechando toda la fuerza que podrías tener a que si prendieras ambas turbinas para ir a la velocidad máxima.” Alexandre Berthaud, fundador y CEO de Akiba

En el marco de este panel, Akiba llevó a cabo una encuesta entre cerca de 300 profesionales de recursos humanos, para averiguar la percepción que tienen sobre el impacto de la contingencia actual en la equidad de género en México. Los resultados de la encuesta muestran que solo 19% piensa que hubo mejoría respecto a la época pre-contingencia, mientras que 36% opina que ha sido igual, pero 45% opina que la equidad de género ha empeorado en su entorno.

Durante el tiempo que llevamos de contingencia, ¿qué has visto en cuanto a equidad de género en tu entorno?



Fuente: Akiba, enero 2021

www.akibaa.com
Akiba

“La mujer mexicana invierte en promedio más de 6 horas al día al trabajo no remunerado mientras que los hombres únicamente llegan a invertir 2 horas, esto impacta directamente a la brecha salarial de género”. Norma Cerros.

Esto demuestra que aún en tiempos de la actual contingencia, el balance entre el trabajo y la vida personal sigue siendo impar tanto para hombres como para mujeres.

Conclusión:

Podríamos concluir que no aceptar una política más incluyente dentro de las empresas podría estar ocasionando las siguientes problemáticas:

- **Pérdida de excelente talento por falta de oportunidades**
- **Alta rotación de personal**
- **Falta de innovación en el espacio laboral**
- **Mal clima organizacional**
- **Problemas legales**

Opinan los líderes:

Dentro de la encuesta realizada, se expresaron diversas opiniones en cuanto a equidad de género se trataba, retratando el verdadero sentir de los colaboradores y de cómo su entorno laboral se ha visto afectado durante esta contingencia.

Con la pandemia el trabajo laboral se metió a la casa y con ello, aumentó la carga a las mujeres, pues ya de por sí el rol de ama de casa “se ha asumido” desde siempre.
Pero aún peor para aquellas mujeres confinadas, cuya vida está llena de abusos físicos y agresiones por parte de con quienes co-habita (pareja o familiares). Muchas de ellas “salir a trabajar” representaba un respiro, ahora encerradas a lado de sus agresores imagino lo difícil que puede estar siendo.
Así que no, no hay mejoría, tenemos que ver por todas esas mujeres que viven en condiciones tan distintas a la nuestra, que por desgracia es la mayoría.

María Acciona
Consejera ONU Mujeres MX

www.akibaa.com
Akiba

Independientemente de si estamos o no en pandemia la equidad de género a avanzado poco por que parece que lo convierten en un asunto de números más que de inclusión no importa contratas más mujeres a puestos importantes si los que dirigen y toman las decisiones siguen siendo o mujeres por que la equidad va de ambos lados y no debería significar solo poner más mujeres u hombres con tal de estar parejos en números sino en responsabilidad, capacidad, salarios y derechos y obligaciones.

Gerardo De la Rosa Lozano
Director de Desarrollo

Sin duda muchas mujeres que hacen HomeOffice y que son madres han podido lograr una mejor convivencia familiar, laborando pero todo aquel tiempo usado en traslados ahora pueden dedicarlo a sus hijos.
Desafortunadamente existen cifras alarmantes que mencionan mucha violencia doméstica, eso es lamentable.

Rosa Díaz Rosales
IT Recruiting coordinator & HRBP en Foro TI

Hay muchos factores que se deben considerar para poder medirlo pero en mi red yo he visto desfilar a una gran cantidad de mujeres compartiendo sus historias de éxito y empoderamiento más esto no significa que haya mejorado o siga igual la situación de la equidad o igualdad de género.

Julio Cesar Valenzuela
PHD REAL TEAM CARE Ambassador Genekeys Mexico

Sin duda las mujeres han sufrido más. Más violencia por parte de sus familiares, más trabajo en el hogar, más tasa de despidos tan solo por ser mujeres, menos visibilidad de sus talentos y habilidades, etc.

Graciela Ríos Cantú
Asesora experta en RRHH

www.akibaa.com
Akiba

La equidad de género no existe en tiempos de pandemia, las mujeres hemos sido muy afectadas, exigiendonos resultados laborales, trabajo doméstico, crianza de los hijos todo a la vez. Sin mencionar la discriminación al no dejarnos entrar a espacios públicos con nuestros hijos (la mayoría cargamos con nuestros hijos, ¿donde dejarlos?

Meztlli Martinez
Sales Executive

La equidad de género es un tema muy prostituido desde políticos , intereses comerciales e inclusive las mismas compañías, desde hace un tiempo la equidad ha sido en la mayoría de los casos un requisito o un título que se ve bien en el aparador , pero realmente mientras las empresas consideren que dar prioridad a algún sector de la sociedad rompen el equilibrio, hoy por ejemplo muchas empresas en su afán de tener más mujeres limitan el accesos a posiciones a hombres que pueden tener mejor desempeño, y lo hacen para cubrir el número requerido de mujeres en esos puestos . Tener una inclinación por algún sector rompe la equidad , pareciera que la moda es solo tener representación artificial de equilibrio natural de una organización.

Daniel Ramírez Galván
Gerente Sr. Recursos Humanos

Las mujeres no es que hayan sufrido más, es que les afecta más. Si antes los sistemas no estaban listos para atender la demanda de violencia ahora con la pandemia los tiempos de respuesta se han incrementado hasta 3 meses. El tiempo, sólo es un ejemplo de las deficiencias en las capacidades adaptativas a nivel gobernanza para dar solución.

Natalia León
Analista de Operaciones

www.akibaa.com / info@akibaa.com

Akiba mejora el bienestar financiero de tus colaboradores