

Decisiones con enfoque

Lucía Wiener

Directora senior de proyectos

Mail: Lucia.Wiener@ipsos.com

A veces, -o en la mayoría de los casos-, los cambios más disruptivos se dan por fuerzas externas, sin ningún tipo de control. La pandemia y el confinamiento cambiaron totalmente como muchas empresas y ejecutivos entendían el espacio laboral, pasando a un modelo remoto y/o híbrido.

En el V Estudio de Equidad de Género, elaborado por Ipsos en el 2022, se identificó que las mujeres reportaban más problemas para regresar de manera presencial a sus oficinas luego del confinamiento, principalmente por la carga doméstica y por ser la principal responsable del cuidado de los hijos, prefiriendo en mayor medida mantener un modelo de trabajo más flexible.

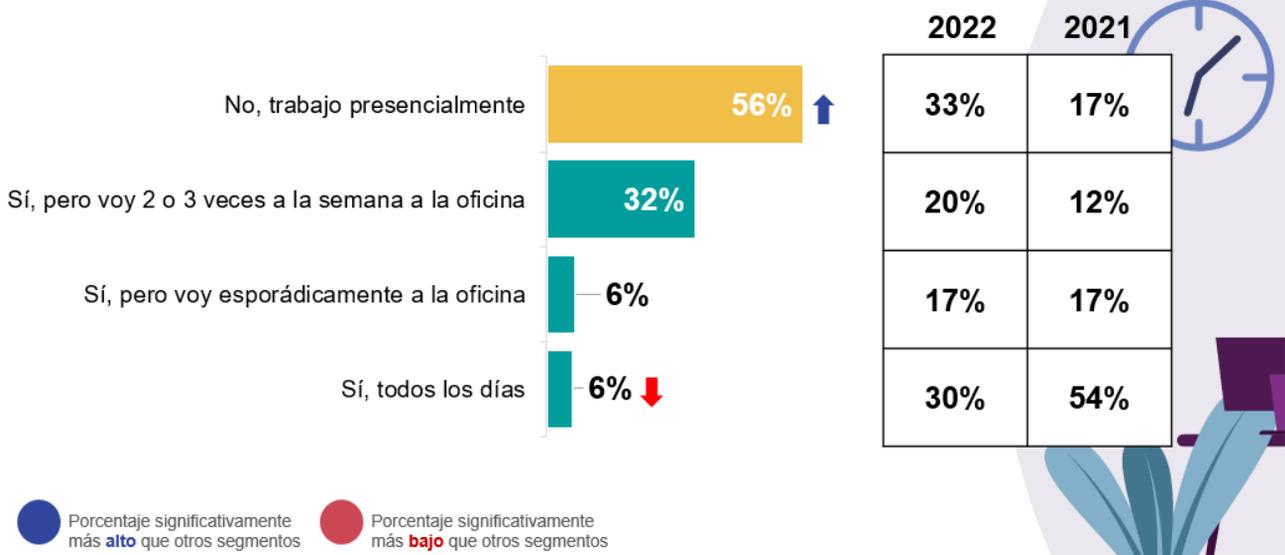
Como se señaló en ese momento, la flexibilidad que las empresas podían mantener sería un aspecto clave para evitar ahondar en las brechas de género y en los estereotipos que vienen producto de esto. No hay que olvidar que las principales barreras que enfrentan las mujeres para acceder a cargos gerenciales son los estereotipos de género, problema identificado en mayor medida por las mujeres, al igual que los prejuicios de la alta dirección, mientras que los hombres (y la máxima autoridad de las organizaciones) perciben en mayor medida que no hay ninguna barrera, o que hay una escasez de mujeres con disposición a asumir el cargo o que estén calificadas.

Este año Ipsos realizó un nuevo estudio para monitorear los avances o retrocesos, con series de 5 años en algunos casos. Aquí se encontró que la implementación de políticas formales de equidad de género ha aumentado, pasando de 34% en 2018 a 49% en 2023, lo cual es positivo. Además, se han ido incrementado la implementación de iniciativas como políticas de equidad salarial, licencias de maternidad y paternidad extendida, y programas de liderazgo y/o mentoría para mujeres.

Sin embargo, vemos que el teletrabajo ha cambiado en el último año: mientras que solo un 33% señalaba trabajar presencialmente todos los días en el 2022, este año esta cifra aumenta al 56%. Un 32% iría 2 o 3 veces a la oficina, y un 12% iría esporádicamente o trabajaría 100% de manera virtual.

Es una buena idea desde las empresas preguntarse si estos cambios paulatinos que se están dando de regreso a un modelo de trabajo 100% presencial son necesarios, si son beneficiosos para los trabajadores y su productividad, y si estas decisiones se toman considerando un enfoque de género que visibilice y atienda las diferencias de los y las trabajadoras.

Actualmente, ¿usted está haciendo teletrabajo?



Fuentes:

- 1) Ipsos Perú. V Estudio de Equidad de Género
- 2) Ipsos Perú. VI Estudio de Equidad de Género