REPORTE T-MEC

No. 130

5 agosto 2022

ECONOMÍA
SECRETARÍA DE ECONOMÍA

LAS MUJERES IMPORTAN MÉXICO 2022

La firma global de consultoría McKinsey & Company dio a conocer este mes el estudio ***Women Matter Mexico 2022***[1]**,** que examina la diversidad de género empresarial en el país.

El estudio se compone de dos artículos ***"Uneven Parity***[2]***"*** (Paridad Desigual), que analiza cómo ha evolucionado la situación de las mujeres profesionales en México desde 2018; y ***"Lights & Shadows of the Pandemic***[3]***"*** (Luces y Sombras de la Pandemia), en el que se busca la comprensión del posible impacto que ha tenido la pandemia de COVID-19 en la paridad de género.

Mediante la iniciativa Women Matter, la consultoría busca proporcionar una base de datos objetiva para las empresas y el público en general que permita comprender los beneficios que se pueden obtener a través de una mayor representación de las mujeres en puestos de liderazgo, así como el conjunto de herramientas que pueden impulsar la diversidad y promover la transparencia y el progreso en cuanto a la paridad de género en la economía.

Para esta ocasión, participaron 120 empresas emblemáticas de México y 30 de sus subsidiarias en América Latina, que emplean a más de un millón de personas y sus ventas combinadas equivalen al 35% del PIB del país.

[1] https://womenmattermx.com/en/?fbclid=IwAR0nY1ZYAocEBQWL6eysVmyGPAmgiozMxybi7ABqXo3hWJHWLbEFYEnEwzg
[2] https://www.womenmattermx.com/document/Uneven%20Parity%20-%20%20Women%20Matter%202022%20-%20McKinsey%20&%20Company.pdf
[3] https://womenmattermx.com/document/Lights%20and%20Shadows%20of%20the%20Pandemic%20-%20Women%20Matter%202022%20-%20McKinsey%20&%20Company.pdf

PARIDAD DESIGUAL

En México se ha creado más consciencia de la importancia de promover la diversidad y la equidad de género en el sector económico y comercial. El artículo revela que 74% de las empresas encuestadas posicionan el tema de diversidad como una de las prioridades de sus agendas, debido principalmente a que en 2022 es posible apreciar con mayor claridad los beneficios de impulsar la diversidad en las actividades económicas y comerciales.

El estudio revela que, si bien ha habido un avance en los últimos años, el entorno comercial mexicano aún se enfrenta a un sinfín de obstáculos. En consecuencia, las organizaciones han tenido dificultades para avanzar. Si bien las empresas han tomado medidas para permitir la paridad de género, **al ritmo de las tendencias actuales se necesitarían otros 100 años para alcanzar la paridad en México.**

Identifican una lista de **17 iniciativas que han implementado las empresas** para cerrar la brecha de género, independientemente de sus diferentes ritmos de progreso:

1) establecer un Comité de Diversidad, **2)** establecer objetivos cuantitativos para la representación de género, **3)** considerar el cumplimiento de evaluación de sus directivos, **4)** recompensar a los líderes que cumplen objetivos, **5)** comunicar externamente el compromiso de la compañía con la diversidad de género, **6)** tener un objetivo de diversidad de género en el proceso de selección, **7)** requerir al menos una candidata para vacantes laborales, **8)** establecer un proceso formal para retener a las ejecutivas de alto rendimiento, **9)** establecer programas de mentorías, **10)** establecer programas de becas, **11)** trabajo remoto, **12)** respetar los horarios laborales, **13)** establecer guarderías o sistemas de cuidados de niños, **14)** extender la licencia de maternidad, **15)** ampliar la licencia de paternidad, **16)** proveer herramientas de evaluación para proporcionar información objetiva sobre el desempeño de los empleados y **17)** realizar procesos de evaluación adaptados a las alternativas de flexibilidad.

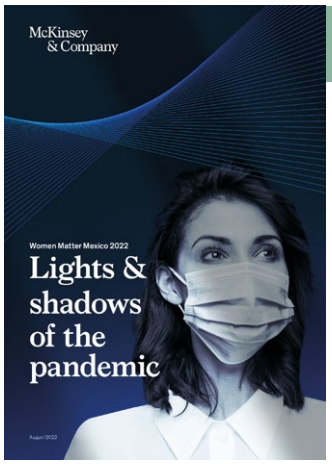
Concluyen enfatizando que a pesar de que la responsabilidad de cerrar la brecha de paridad de género recae en una diversidad de actores, cuando una empresa se enfoca en tomar acciones bien diseñadas puede tener resultados muy positivos y reducir el tiempo estimado para alcanzar la paridad en el país.

ÍNDICE CLIMB

Para medir a las empresas más avanzadas en cuanto a esfuerzos para alcanzar la paridad de género McKinsey & Company utilizó una herramienta llamada índice CLIMB, que mide el porcentaje de avance en la implementación de iniciativas de género en las empresas según los pilares del índice: compromiso, desarrollo de liderazgo, infraestructura, métricas e indicadores de calidad y comportamiento y mentalidad (significado de las siglas en inglés –CLIMB-).

Para el índice se realizó un inventario de 53 iniciativas de diversidad de género a las cuales se les asignó un peso dependiendo del nivel de su relevancia para promover la equidad de género y el grado de su implementación en México. La variable de peso derivó de los resultados del estudio, entrevistas con directores generales de las empresas, paneles de discusión con ejecutivos y evidencias encontradas.

Utilizando las variables del índice, se asignaron calificaciones a las empresas en una escala de 1 a 5, donde 1 indica la falta de implementación de iniciativas y 5 la implementación completa de todas las iniciativas.



LUCES Y SOMBRAS DE LA PANDEMIA

El impacto del COVID-19 en el empleo en México fue mucho mayor para las mujeres que para los hombres[4]. Más allá de la importante disminución de la participación laboral, la pandemia afectó varios aspectos de la paridad de género.

Este artículo se enfoca en comprender el impacto del COVID-19 en las mujeres e identifica algunas tendencias positivas para los esfuerzos de género que se registraron en las empresas, debido a los cambios que surgieron en la forma de trabajar a raíz de la pandemia.

De acuerdo con el artículo, **la paralización de la actividad económica afectó sobre todo a sectores con alta participación de mujeres como el de bienes de consumo, hotelería y entretenimiento.** Además, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI a un año del COVID-19, **el impacto en México fue casi 5 veces mayor para las mujeres que para los hombres.** En el cuarto trimestre de 2020 y el mismo periodo de 2021, 1.7 millones de personas abandonaron el mercado laboral, de las cuales el 84% fueron mujeres.[5]

A lo largo del estudio se analizan las situaciones a las que las mujeres se han tenido que adaptar desde que comenzó la pandemia, tanto en el ámbito laboral como en lo personal. El artículo detalla las consecuencias de que las mujeres se vieran obligadas a pausar su vida laboral para atender responsabilidades en el hogar que surgieron a raíz de las medidas de confinamiento forzadas por la pandemia.

A raíz del aumento de la vulnerabilidad de las mujeres en el entorno laboral, las empresas y los empleadores han replanteado los aspectos básicos de las condiciones de trabajo de las mujeres y han implementado algunas acciones para mejorar elementos fundamentales de la vida laboral, como el lugar físico de trabajo, el grado de flexibilidad, las formas de evaluación de personal e incorporación de nuevos talentos, entre otros.

Sugieren que las empresas deben capitalizar las lecciones que han aprendido durante la pandemia y diseñar condiciones de trabajo diferentes para promover la atracción, retención y motivación del talento de las mujeres.

Una vez que las empresas logren implementar acciones e iniciativas en pro de la diversidad laboral y de la igualdad de género los beneficios serán tangibles para todos y permitirán acelerar el crecimiento económico del país.

[4] Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, 4° trimestre 2020 y 2021.
[5] *IBID.*