

Par

Gestionar la crisis del COVID19 enfoco de género

Una lectura del sector empresarial en América Latina

Este año implementamos una sección del Ranking PAR que se concentra en la gestión de la crisis del Covid-19. Del 02 al 20 de junio del 2020, participaron 174* empresas de 10 países de América Latina quienes respondieron 10 preguntas clave para analizar el nivel de apropiación del enfoque de género en la gestión de la crisis.



Información sensible al género



Adaptación de la medición del desempeño



Fortalecimiento de las políticas de equidad de género



Mujeres en espacios de decisión



Valoración del cuidado

*Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay.



1

Reconoce el trabajo no remunerado

82.9%

reconoce el cuidado como un asunto central en la gestión de la, pero 27.8% no ha estimado qué tan demandante es la carga del trabajo del cuidado no remunerado de sus colaboradoras/es.



Rediseña los programas de beneficios y compensaciones.



Escucha a tus colaboradoras/es de forma permanente.



Pon a disposición asesorías profesionales para garantizar salud mental.

2

Infórmate sobre los retos que enfrentan los equipos

67%

ha recolectado información que les permite estimar la magnitud de la carga de trabajo del cuidado no remunerado de sus colaboradores/as.



Desagrega por sexo los datos de tus equipos y recolecta información sensible al género.



Lleva la flexibilidad horaria a su máxima expresión.



Prioriza las capacitaciones en corresponsabilidad, especialmente con los hombres.

3

Adapta la forma en que mides el desempeño

39%

ha revisado los indicadores de desempeño de sus empleadas y empleados.



Prescindir de cualquier indicador de presencialidad y tiempo.



Cuestiona los estereotipos de género y replantea la manera en que mides la productividad.



Garantiza medidas diferenciadas para cuidadores/as.

4

Fortalece los programas de equidad de género

80.5%

han modificado los beneficios que tienen las/os colaboradoras/es que son madres/padres o que tienen alguna(s) persona(s) a cargo para ofrecerles mayor flexibilidad y apoyo durante la crisis.



Apuesta por licencias de paternidad y maternidad equiparables.



Forma y capacita a tus equipos para la identificación y prevención del acoso/hostigamiento sexual



Fortalece los procedimientos y canales de denuncias

5

Aumenta la participación de las mujeres en espacios de decisión

68.4%

En general se observa un porcentaje significativo de mujeres en los comités de gestión de la crisis en las empresas analizadas, 30% de mujeres en adelante para la mayoría de empresas. Sin embargo:

de estos espacios decisivos están conformados en su mayoría por hombres y únicamente el 12,1% tiene representación paritaria de hombres y mujeres.



Sensibiliza acerca de la importancia de abordar una estrategia de género en tiempos de crisis.



Implementa metas y cuotas de género como parte de una estrategia integral.

Conclusiones

- La propuesta de Aequales busca que las medidas que implementen las empresas para resolver sus necesidades básicas estén atravesadas por su compromiso con la equidad, es decir que tengan en cuenta los retos diferenciados para las mujeres y diseñen las respuestas con estos retos en mente.
- Las empresas que apuesten por la equidad de género durante la crisis estarán apostando por una gestión empresarial sostenible: la inversión en equidad de género tiene un efecto catalizador para alcanzar las metas del desarrollo sostenible.