

Día de la Mujer, por la búsqueda de una mayor equidad

* *El equipo de Estrategia de* ***another*** *realizó una encuesta a nivel regional para conocer la situación actual de las mujeres en Latinoamérica.*
* *Las mayores desigualdades se ven en el trabajo y, durante el año de pandemia, las*

*mujeres han sido las más perjudicadas.*

* *La muestra detectó que el 49% de las encuestadas han dicho ser subestimadas en el entorno profesional y el 35% ha sido intimidada en su trabajo por el hecho de ser mujer.*

***"La igualdad es el alma de la libertad; de hecho, no hay libertad sin ella"***

# - Frances Wright, escritora estadounidense.

**Ciudad de Panamá, 8 de marzo de 2021**.- El 8 de marzo ya no es un día más en el calendario. Dejó de ser ese día en el que las mujeres recibían flores para, actualmente, tomar otro matiz o, mejor dicho, retomar su significado original relacionado intrínsecamente con la lucha por los derechos de las mujeres.

Las desigualdades profesionales, el trabajo no remunerado, el exorbitante aumento en los casos de violencia y acoso femenino, más las presiones que la sociedad impone a la mujer, provocan una fuerte inequidad. A su vez, el pasado año de pandemia demuestra que las mayores consecuencias fueron sufridas por ellas, ya que las obligaciones de las mujeres aumentaron, provocando una saturación entre el trabajo, las tareas domésticas y la crianza de los hijos.

Aunque es importante que la problemática se hable, se exponga y tenga visibilidad, no es suficiente. El panorama cambia de a poco y, por esta razón y con motivo del Día Internacional de la Mujer, el equipo de Estrategia de **another** -agencia independiente regional de comunicación- desarrolló una encuesta a nivel América Latina, con el fin de capturar una imagen actualizada sobre la igualdad de género y brecha laboral.

El estudio se realizó en febrero de 2021, entre más de 350 personas -60% mujeres, 40% hombres- de Argentina, México, Panamá, Honduras, Colombia, Chile, El Salvador, Perú, Brasil y Bolivia. Entre ellos, el 50% es *millennial*, el 20% pertenece a la generación Z, el 20% a la X y un 10% son *baby boomers*.

# Reconocimiento en el ámbito personal

Un dato a destacar que surge de los resultados es que en algunos aspectos y cuestiones personales la equidad va en aumento. Por ejemplo, al momento de consultar sobre las tareas del hogar, el **42% de los encuestados confirma que se las dividen entre la pareja; lo mismo pasa con la crianza de los hijos: el 58% las comparte**, mientras que el 30% aún considera ambas responsabilidades un tema femenino.

Además del trabajo, las tareas del hogar y la crianza de los hijos, son necesarios los momentos de ocio, para desconectar y dedicarse a lo que cada uno disfruta hacer. La encuesta realizada por **another** refleja que el 60% de los hombres gozan de tiempo libre, mientras que el 48% de las mujeres dispone de él. A esto se suma que, en promedio, las mujeres tienden a tener horarios laborales más extensos en comparación con los hombres. En México, Perú y Chile la jornada semanal supera las 60 horas.

En cuanto a quién genera un mayor ingreso en la pareja, a simple vista la situación se ve equilibrada, ya que el **68% de los encuestados dijo que perciben sueldos similares**. Y, si bien durante la pandemia la ocupación laboral de mujeres en Latinoamérica tuvo una caída menos estrepitosa en comparación con los hombres, hay que considerar que muchos de los empleos destinados al sector femenino se han visto mermados por la contingencia sanitaria ante la imposibilidad de movilidad (turismo, limpieza, cuidado), lo que a la fecha tiene una proyección negativa de recuperación.

# Los viejos malos hábitos que persisten

Una vez que las mujeres obtienen trabajo entran en juego los aspectos mencionados anteriormente, pero no hay que olvidarse de la instancia previa: las entrevistas laborales. El **65% de las mujeres encuestadas respondieron que a ellas les han preguntado sobre su planeación familiar,** contra un 35% masculino. Lo anterior es un claro síntoma que demuestra que para muchos empleadores la redituabilidad importa mucho más que otros aspectos, prefiriendo dejar pasar a la candidata indicada e ir por un hombre que no pedirá una licencia de tres meses por maternidad.

A su vez, las mujeres viven diferentes momentos en los que se pueden sentir violentadas en un marco laboral: la encuesta detectó que el **49% de las encuestadas han dicho ser subestimadas en el entorno profesional y el 35% ha sido intimidada en su trabajo por el hecho de ser mujer.**

# Los efectos de la pandemia en las mujeres

La violencia de género fue otra gran problemática durante el aislamiento social, así lo confirmó la OMS, tras percibir un aumento de violencia contra las mujeres con el inicio de la pandemia a nivel global. En Panamá, según el Informe Estadístico de Violencia Doméstica del Ministerio Público, 2,783 casos de violencia doméstica fueron reportados tan solo en el primer trimestre del confinamiento (marzo a mayo de 2020).

La cifra más alarmante, sin embargo, es la de feminicidios, con 6 casos reportados durante el primer trimestre del confinamiento (marzo a mayo de 2020), el doble de los registrados en el mismo periodo en 2019, según el Informe de Víctimas de Feminicidio a Nivel Nacional del Ministerio Público. Estos números continúan en aumento, pero las políticas y la justicia siguen sin ser suficientes para frenar esta realidad.

# Algunos datos positivos en el ámbito laboral

Retomando el estudio de **another,** la mayoría de las personas encuestadas indicaron que en su trabajo el salario es equitativo, mientras que el **34% afirmó que ganan más los hombres**. Eso puede ser una realidad para algunos, pero para muchos la situación es diferente: según el último reporte de la CEPAL, las mujeres reciben menos remuneración salarial por horas trabajadas en comparación con hombres.

Un resultado positivo es que hoy es más frecuente encontrar lugares de trabajo igualitarios en cuanto a su estructura, y que los altos cargos empiezan a ser liderados por más mujeres. La realidad social y la opinión pública colaboran, y esto se ve reflejado en que el **53% de los lugares de trabajo de los encuestados implementaron cambios para incentivar la igualdad de género, y en el 70% existe una equidad para liderar cargos directivos, ya sean hombre o mujer.** El famoso “techo de cristal” sigue existiendo, pero de a poco se va resquebrajando.

Xóchitl Bonilla, General Manager Regional de **another,** comparte: “*En la agencia somos más de 250 personas y no solo no seleccionamos a nuestros talentos por su género, sino que potenciamos la diversidad y equidad. En* ***another*** *hay lugar para todos, y las mujeres son justamente las que ocupan altos cargos directivos. De hecho, en las oficinas regionales ¡todas las directoras son mujeres! Desde nuestra General Manager Regional y su equipo de Country Managing Directors en Argentina, Brasil, Estados Unidos, Chile, Colombia, Perú, y Panamá”.*

# ¿Qué hacemos en another para contribuir con todos estos temas pendientes?

Durante el pico de la pandemia, en **another** insistimos en la importancia de cuidarnos física y mentalmente, para ello hemos realizado diversas actividades con todas nuestras oficinas de la región. Algunas fueron de *coaching* relacionadas con el liderazgo, otros encuentros fueron con un psicólogo que acompañó y explicó al equipo la situación extraordinaria que estábamos viviendo apenas comenzaba la pandemia, además de que aportó contención, y no olvidamos de sumar propuestas recreativas como tardes de cine y yoga que buscaban invitar a cortar el día laboral.

*“El talento no tiene género. Pero también creemos importante que una empresa, como la nuestra, que tiene cantidad de mujeres, también defienda la igualdad salarial -sin hacer diferencias por género- y los beneficios -como la licencia de maternidad extendida-. Y, si bien ya estamos en la nueva normalidad tras un año de pandemia, es importante que quienes prefieran o necesiten continuar trabajando desde sus casas por la escuela y crianza de sus hijos, puedan hacerlo. El 2020 nos demostró que* ***another*** *no depende de una oficina, sino de quienes la integran, estén donde estén. Desde cualquier ciudad, estado o país*”, concluye Xóchitl Bonilla.

###

**SOBRE ANOTHER**

Fundada en 2004 por Jaspar Eyears y Rodrigo Peñafiel, Another es una agencia independiente que tiene como objetivo revolucionar la comunicación estratégica por medio de campañas poderosas y efectivas para posicionar diversas marcas frente a sus audiencias. Another cuenta con servicios integrados como relaciones públicas, comunicación digital, *influencer marketing*, *social media, branding, content & inbound marketing*, creativo y diseño, y experiencias de marca. La agencia opera bajo unidades de negocio especializadas clasificadas en moda, belleza, estilo de vida, consumo masivo, tecnología, lujo, cultura, *health & wellness* y corporativo. Another forma parte de *Constellation Global Network* y PRORP, y ha sido reconocida con diversos premios como los SABRE Awards y los Latin American Excellence Awards. Posee oficinas en México (Ciudad de México), Argentina (Buenos Aires), Chile (Santiago), Colombia (Bogotá), Panamá (Ciudad de Panamá) y Perú (Lima) con alcance en Estados Unidos, Ecuador, El Salvador, Honduras, Guatemala, Costa Rica, República Dominicana, Bolivia, Paraguay, Uruguay y próximamente en Europa.

Para más información visita [another.co](https://another.co/) y síguelos en sus redes sociales: [Facebook](https://www.facebook.com/anothercompany/), [Twitter](https://twitter.com/anotherco?lang=en), [Instagram](https://www.instagram.com/anotherco/) y [Linkedin](https://www.linkedin.com/company/anotherco/).