

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



Foro: *Por un futuro igualitario en el mundo de Covid-19* 05 de marzo de 2021

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en Venezuela y FeminismoInc, organizaron con ocasión de la conmemoración del [Día Internacional de la Mujer 2021](#), un foro público titulado “Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19”, para abordar desde la perspectiva del ámbito empresarial privado en Venezuela, las experiencias en torno al trabajo a distancia en medio de la pandemia por Covid-19 con una mirada de género.

Era del interés de ambas organizaciones saber si las empresas convocadas habían identificado un impacto diferenciado de la crisis en la población femenina más que en la masculina, si consideraban que la digitalización laboral forzada tuvo repercusiones en las brechas que ya se registraban antes de la pandemia, saber cómo han manejado el dilema de mantener un balance entre la carga laboral y la carga doméstica en estas circunstancias, de forma que no se constituya en una causa para perder talentos femeninos; si veían posible para las mujeres en un país como Venezuela hacer *home office* y si habían definido algunas políticas género sensitivas o tomado algunas medidas concretas para proteger a su fuerza laboral femenina cuando teletrabajan, con una estimación de sus resultados.

Para ello, se invitó a cuatro empresas de cuatro sectores de la economía, dos nacionales, dos multinacionales, dos hombres y dos mujeres, a disertar sobre estos puntos. Ellos fueron:

- ✚ Ramón Ostos, Socio Director de KPMG Venezuela
- ✚ Magdalena De Luca, CEO Corporación Sybven
- ✚ Juan Carlos Pro- Rísquez, Socio Dentons Venezuela
- ✚ Patricia Valladares, Consultora Jurídica de NetUno

Rosicler Gómez, Representante Residente Adjunta del PNUD en Venezuela abrió el foro dando el contexto y visión del PNUD, y Susana Reina, directora de FeminismoINC, moderó el panel, el periodo de preguntas y respuestas posterior a las exposiciones, y ofreció las conclusiones de cierre.

De este encuentro se logró obtener una variedad de lecciones aprendidas, experiencias y herramientas implementadas por los panelistas que sirven de referencia a otras empresas del sector y a los emprendimientos nacionales que buscan incorporar políticas género inclusivas como parte de su gestión operativa, entendiendo que el fortalecimiento empresarial se basa una perspectiva de igualdad e inclusión, y que las demandas del contexto de pandemia y de

1

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



pospandemia requieren la adaptación de nuestros modelos de trabajo a esquemas que contemplen la estrecha vinculación de los

ámbitos laboral y personal, como lo ha sido la experiencia del teletrabajo.



PNUD en Venezuela

Palabras de saludo y mensaje de la Representación del PNUD

2

Es un gusto saludar a todas las personas presentes en la actividad, a Susana Reina, Directora de Feminismo Inc. y presidenta de la Alianza Venezolana de Empresas por el Liderazgo de las Mujeres, quien nos ha acompañado en la construcción de este espacio, a los panelistas que nos acompañan: Ramón Ostos de KPMG Venezuela, Patricia Valladares de Net Uno, Juan Carlos Pró- Rísquez de Dentons de Venezuela y Magdalena De Luca de Sybven, a quienes de antemano agradecemos su participación y aportes en el tema que hoy nos convoca; a todas las personas participantes, tengan todas y todos muy buenos días.

Las condiciones que actualmente se mantienen en relación al confinamiento en los hogares, los cierres totales o parciales de

múltiples servicios y de las escuelas, han puesto de manifiesto severas limitantes en materia laboral, que se suman a las barreras estructurales preexistentes que enfrentan las mujeres en los hogares y en el mercado de trabajo. Particularmente en los hogares, los confinamientos han impuesto una carga extra asociada al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que tiende a repartirse desequilibradamente, sobrecargando especialmente a las mujeres. Por ello, la relación entre la vida laboral y la vida doméstica nunca se había hecho tan evidente, y así también, el *cómo* las brechas de género siguen siendo un factor crítico para el logro del desarrollo sostenible a escala global y local.

No obstante, a pesar de un panorama altamente complejo, los efectos de la

Teletrabajo con enfoque de género



COVID-19 también han representado una oportunidad para repensar nuestras políticas y promover cambios que tiendan a reducir los efectos de la pandemia y el cierre de brechas, entre ellas, la desigualdad de género en el mercado laboral, a través de cambios urgentes e inmediatos pero de largo alcance. En este sentido, como señala María Victoria Anauati¹, Doctora en Economía y consultora externa de organismos internacionales, esta coyuntura permite identificar 2 canales a través de los cuales esta pandemia podría acelerar, como ha venido sucediendo, el cambio de las normas y expectativas sociales.

El primero, es a través de arreglos laborales más flexibles, mediante la adopción del teletrabajo a gran escala, cuyos cambios persistan en el tiempo, dando como resultado mayor flexibilidad de la gestión laboral y la identificación de factores en beneficio común. **El segundo, a través de cambios en la división del trabajo en el hogar y en los modelos de familia.** Existe una fracción considerable de familias en donde se revertirán los modelos existentes. Muchos padres y madres trabajan desde su

casa durante la crisis y al mismo tiempo asumen responsabilidades de cuidado infantil. Es probable que esta mayor exposición tenga algún efecto persistente en futuras contribuciones en materia del cuidado de los hijos. Por lo tanto, estos cambios promueven potencialmente las normas sociales hacia una mayor igualdad de género en la provisión de cuidado infantil y el trabajo doméstico.

Desde esta perspectiva, el sector privado posee un rol clave en la creación de condiciones igualitarias para hombres y mujeres, que son primordiales para la generación de oportunidades y espacios laborales más eficientes y equitativos, a fin de incrementar el bienestar de su personal y promover políticas género- responsivas de alto impacto.

Las consecuencias de la pandemia en la vida social y económica tendrán efectos a corto, mediano y largo plazo, cuyo alcance traerá cambios permanentes en el mundo laboral, como precisamente la modificación del espacio físico a través del teletrabajo y la aceleración y transformación de la economía

1

<https://www.latinamerica.undp.org/content/rb>

lac/es/home/blog/2020/el-impacto-del-covid-19-en-la-igualdad-de-genero-.html

Teletrabajo con enfoque de género



digital. Por ello, es esencial que los diferentes actores sociales analicemos en profundidad los impactos diferenciados entre mujeres y hombres para no agudizar las desigualdades de género ya existentes, y “construir mejor” sobre la base de cambios necesarios y oportunos dadas las demandas actuales.

En el marco de la generación de sociedades más igualitarias, la actividad que hoy nos reúne se realiza en conmemoración del Día Internacional de la Mujer, que este año tiene como lema “Mujeres líderes: Por un futuro igualitario en el mundo de la Covid-19”. Este año se busca visibilizar los esfuerzos realizados por mujeres y niñas en todo el mundo para alcanzar un futuro más inclusivo, el rol de la mujer en la primera línea de recuperación ante la pandemia de Covid-19, y resaltar las deficiencias que persisten, entre ellas: la falta de representación igualitaria de la mujer en la toma de decisiones.

La campaña Generación Igualdad, promovida por el Secretario General, representa un llamado para impulsar acciones necesarias para lograr un futuro igualitario para todas y todos. De allí, que consideremos el abordaje del “teletrabajo

desde la perspectiva de género”, como un aporte necesario para conocer buenas prácticas nacionales en la materia y el intercambio de experiencias y conocimientos que motiven a otras empresas y emprendimientos a adoptar medidas que contribuyan con mejoras sociales y a la implementación nacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, cuya premisa máxima es “no dejar a nadie atrás”.

Celebramos las iniciativas de las empresas que hoy nos acompañan en sumar esfuerzos y voluntades en beneficio de entornos laborales igualitarios e inclusivos. Les agradecemos que hoy nos compartan las acciones, herramientas y lecciones aprendidas que han desarrollado, a fin de generar conocimiento y promover acciones nacionales en beneficio de la población venezolana.

Desde el PNUD promovemos que las desigualdades de género y las actitudes y prácticas discriminatorias que limitan a las mujeres sean confrontadas y erradicadas. Por ello, las herramientas que nos permitan lograr avances en materia de desarrollo deben ser aprovechadas en toda su

Teletrabajo con enfoque de género



expresión en contribución de nuestras sociedades.

La igualdad de oportunidades en el ámbito laboral repercutirá positivamente en la igualdad de responsabilidades y acciones de las personas en la cotidianidad, logrando sociedades más fortalecidas y orientadas hacia el logro de las metas comunes.

Invitamos a los presentes a participar activamente en esta sesión y a sumarse al

diseño de iniciativas que garanticen la inclusión de indicadores de género en sus planes de negocios, a fin de sumar esfuerzos en beneficio de instituciones y gremios más fortalecidos en la materia. El PNUD pone a su disposición herramientas que hemos desarrollado a escala regional. Les invitamos a visitar y a utilizar los recursos de nuestra comunidad de práctica para asuntos de género, disponibles en la web [América Latina Genera](#). Muchas gracias

A continuación, ofrecemos un repaso por los principales **aportes e ideas** que ofrecieron estos representantes del sector privado con base en sus experiencias y a los logros obtenidos después de la puesta en práctica de acciones que contemplaran las necesidades de sus empleados y organizaciones.



KPMG de Venezuela

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



Desafíos operativos e internos encontrados

- ✚ No es sencillo cuando hablamos de más de 400 colaboradores en KPMG en Venezuela y en 7 oficinas porque estamos hablando de regiones. Las dificultades que puedes tener en el occidente, en el oriente, en el centro y en Caracas son diferentes dado el contexto de país.
- ✚ La **tecnología fue un elemento importante** e impulsador para poder tomar acciones mucho más rápido. En el caso específico de KPMG en Venezuela por ser una firma de servicios profesionales contábamos con las herramientas tecnológicas cuando inició la pandemia.
- ✚ La prioridad que siempre tuvimos fue nuestra gente y la salud de todos. Nuestra principal preocupación pasó a ser la calidad de vida de nuestra gente porque ya en el hogar era un balance distinto el que tenían que hacer. Fuimos aprendiendo de este proceso con mucha adaptabilidad y agilidad para poder responder al ritmo como nos lo iban demandando también nuestros clientes.
- ✚ Tuvimos que afrontar la necesidad de abordar el **equilibrio vida-trabajo, calidad de vida y gestión del estrés** asociado a la permanencia en casa, la incertidumbre, entorno país, continuidad del negocio, miedo a las consecuencias del COVID-19 y la nueva dinámica: realizar múltiples tareas simultáneamente (cuidado del hogar, cuidado de los hijos y/o familiares mayores y la dinámica laboral), así como el liderazgo de equipos a distancia.

Estrategia de implementación de políticas género inclusivas: qué acciones diseñaron y cómo las pusieron en práctica.

- ✚ Para abordar el equilibrio entre las responsabilidades del hogar y las de la oficina, desde el punto de vista de la calidad de vida, lo primero que realizamos fue manejar apropiadamente las comunicaciones internas y externas.
- ✚ Diseñamos acciones para apoyar a nuestros funcionarios a desarrollar sus tareas desde el teletrabajo y para que pudieran aprender a manejarse con las tecnologías nuevas. Por ello, nunca dejamos de lado la formación y preparación de nuestra gente, factor sumamente importante en ese momento.

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



7

- ✚ Para dar respuesta a la preocupación sobre la estabilidad laboral, temor a perder el empleo y sobre la evolución dentro de la organización, mantuvimos nuestros programas de formación y una comunicación constante y efectiva con todos nuestros colaboradores. Esto fue un elemento fundamental.
- ✚ Los programas de salud, sobre todo los de Médicos Sin Fronteras, nos ayudaron de una manera importantísima porque sabíamos que la salud mental de todos, de alguna manera estaba siendo afectada.
- ✚ También surgieron otros elementos desconocidos por nosotros, como la violencia de género en los hogares. A través de Psicólogos Sin Fronteras hicimos distintas sesiones que nos ayudaron a transmitir y a llevar información necesaria para nuestras mujeres y madres en torno a este aspecto y creamos una línea telefónica de manera que pudieran atenderles de una manera gratuita.
- ✚ Dispusimos de un médico en nuestra organización que nos ayudó en actividades de telemedicina para poder atender a nuestra gente.
- ✚ Incorporamos un espacio de "tell box", para que hablásemos de distintos aspectos informativos, de manera de que también pudieran conocer sobre temas diversos, como emprendimiento por ejemplo, y eso ayudó a que se incorporaran las familias en estos eventos y hubiera mayor integración con la empresa.
- ✚ Para el personal que no contaba con una computadora para la toma de las clases a distancia, entregamos más de veinte computadoras a los hijos de nuestros colaboradores. Esto nos permitió generar una mejor empatía, mayor comunicación y bienestar.
- ✚ El otro elemento que abordamos fue el fortalecimiento de nuestros equipos de trabajo en un momento en que se había perdido el contacto personal y esto es sumamente importante porque afecta la comunicación efectiva, la colaboración entre los equipos y la cultura organizacional. Teníamos que seguir construyendo la firma que todos queremos y deseamos y eso no se hace de otra manera sino a base de unos valores que son la brújula de la organización. Hicimos actividades orientadas al refrescamiento de valores que nos mantuviesen trabajando con una gran excelencia, sin perder la calidad externa e interna. El equipo de capital humano logró mantener las ayudas y el contacto con cada colaborador para saber su situación y así dar el apoyo necesario.

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



Principales logros obtenidos

- ✚ Generamos un ambiente en donde hablábamos de una firma como una sola organización. Ya no hablábamos de oficinas, hablábamos de KPMG Venezuela. En este caso, las actividades de integración comentadas previamente ayudaron de una manera muy efectiva.
- ✚ Las actividades formativas fueron muy importantes, no dejamos de dar nuestros entrenamientos. Para las trabajadoras madres que no podían asistir, grabábamos las sesiones para que las tomaran cuando pudiesen, así facilitábamos su acceso a la formación con criterio de flexibilidad. De las 24.000 horas de entrenamiento impartidas, 13.700 fueron tomadas por el equipo de mujeres.
- ✚ Nuestra firma no tiene distinción salarial por género. Los ascensos y promociones que tuvimos en 2020, a pesar de todas esas dificultades, fueron 174, de los cuales 117 fueron mujeres. En las evaluaciones de desempeño el 50% correspondía a elementos financieros y el otro 50% era sobre elementos *soft*, de manera que podemos decir que dentro de nuestros logros, uno muy importante es que hemos podido mantener la calidad de vida de nuestros colaboradores orientado a su desarrollo de carrera y también a su crecimiento económico.
- ✚ Realizamos el *KPMG Ideation Challenge*, un concurso de KPMG global orientado a las carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas). Tuvimos cuatro grupos participando y el grupo ganador que va a la competencia mundial en abril de este año está formado por seis mujeres y un hombre. Esta experiencia nos demostró nuevamente la tendencia de que las mujeres se están preparando, que tienen talento, que tienen esa fortaleza y que tienen todo este pensamiento visionario para seguir promoviendo evidentemente una mejor sociedad.
- ✚ Nos encargamos de que realmente se diera un respeto al principio de paridad y representación equitativa de hombres y mujeres en los espacios de decisión. Se abordó desde la preparación y formación, y en eso estamos trabajando. Cuando hablamos de desarrollo económico hablamos de formación de nuestra gente para que evidentemente puedan crecer.
- ✚ El año pasado hicimos dos sondeos que nos ayudaron a escuchar y a entender cuáles eran sus necesidades también desde el punto de vista de la perspectiva de género,

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



porque era una manera de entender la brecha que nosotros internamente tenemos y de eso se trata. Estos datos nos ayudaron a tomar acciones.

- ✚ El año pasado gracias a todo esto, suscribimos los siete principios del empoderamiento de la mujer promovidos por las Naciones Unidas- ONU Mujeres. Entendemos que esos siete principios son transversales porque comenzamos hablando desde promover la igualdad de género en nuestra organización, pero dando todo el desarrollo, el entrenamiento y la formación.

9



Teletrabajo con
enfoque de género

MAGDALENA
DE LUCA
CEO Sybven

SYBVEN

Desafíos operativos e internos encontrados

- ✚ Nosotros trabajamos en 17 países. En Venezuela nació nuestro emprendimiento hace 12 años con un enfoque de teletrabajo, cuando nadie teletrabajaba. Ese proceso de cambio desde hace once años para acá ha sido maravilloso, nos permitió crecer, nos permitió además de eso **generar un modelo de trabajo diferente**.
- ✚ Podemos trabajar en cualquier lugar, en cualquier momento. La presencialidad, el horario y el manejo de todo eso no es lo importante, no era importante antes y no es importante hoy día. Lo importante son las **metas y los objetivos**. Tuvimos que trabajar fuertemente desde ese entonces hasta aquí sobre el cómo medir y asignar formas de trabajo remotas y la ejecución eficiente en el tiempo establecido, acordado con el trabajador. **Estar tan acostumbrados a la presencialidad fue lo realmente impactante**.
- ✚ Nuestro primer trabajo en medio la pandemia fue rescatar el sentimiento de nuestros colaboradores en torno al teletrabajo. Personas que llevaban 12 años teletrabajando ahora se encontraban ante la novedad de que tenían que compartir su red, su

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



computador, su espacio, absolutamente todo con su familia, cuando antes posiblemente todo el mundo estaba en el colegio, en el trabajo, tenían apoyo para los asuntos del hogar, y todo eso desapareció.

Estrategia de implementación de políticas género inclusivas (qué acciones diseñaron y cómo las pusieron en práctica)

10

- ✚ Lo primero que hicimos fue medir el sentimiento de nuestros trabajadores a través de encuestas. Con esta acción determinamos realmente cuáles muchos factores teníamos que reforzar, y principalmente en materia de género, porque el 60% de nuestros funcionarios a nivel regional son mujeres profesionales, técnicos y administradoras, y la gran mayoría son mujeres solteras y madres que ejercen de madre y padre, lo que ameritaba reforzar aún más el apoyo a este segmento.
- ✚ Hicimos un estudio para conocer cuáles eran los insumos y equipos que necesitaba nuestra gente, sobre todo en Venezuela, como el acceso a internet y electricidad, por ejemplo. Mejoramos las condiciones de trabajo con asignaciones económicas especiales por teletrabajo ante el uso de las instalaciones de sus casas.
- ✚ Nos propusimos respetar el tiempo de la gente. Si realmente logramos generar objetivos y medirlos, no se necesita emplear gran cantidad de horas en reuniones de seguimiento.

Principales logros obtenidos

- ✚ Crecimos como empresa de integración tecnológica con soluciones digitales. El año pasado crecimos 130% en negocios, gente, colaboradores y socios de negocios regionales. Además, esperamos el 200% más este año porque bajo nuestro rol de expertos en tecnología, estamos ayudando a muchas empresas a llevar a cabo este proceso de teletrabajo y conducirlos a la transformación digital.
- ✚ Estamos reforzando el emprendimiento, más aún, en un ambiente que está imponiendo a nivel mundial la "uberización del empleo", es decir, la contratación por horas y por situaciones específicas. En este sentido opino que el género no tiene ninguna relevancia, al contrario, definitivamente todo el mundo va a poder aplicar a ese tipo de opciones.

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



11

- ✦ Estamos respetando el tiempo de los horarios de las madres o los padres, porque aquí el tema de género aplica en ambos casos, para asistir a sus hijos en el tema de educación en línea.
- ✦ Este año estamos impulsando un nuevo proyecto en el cual podemos ayudar a tutorar a estudiantes en línea para que los padres que no son especializados en educación, puedan reforzar el tema de cómo trabajarlo. Tenemos toda una línea de negocio de e-learning.
- ✦ Reforzamos todo el tema de nuestras pólizas de seguros y éstas son internacionales. Realizamos todos los exámenes médicos preventivos. Notamos que muchas mujeres descuidaron sus chequeos de salud anuales, que tienen que ser obligatorios y ahí nosotros lo reforzamos.
- ✦ Por encima de todo esto, nuestro foco ha sido generar una *visión de futuro positiva*, que es lo que pienso que en muchas organizaciones se perdió, en muchas organizaciones se pensó que se estaba acabando el mundo, que la organización no seguía y que los primeros que iban a botar eran a las mujeres, eso nunca pasó en mi organización, ni pasará.



Dentons en Venezuela

Desafíos operativos e internos encontrados

- ✦ La pandemia ha provocado problemas a todas las personas. Nosotros lo que somos una firma de servicios profesionales y estábamos de alguna manera preparados en materia de innovación para trabajar tecnológicamente desde fuera de nuestra oficina. **El trabajo desde el hogar lo traemos desde mucho tiempo establecido como una política de**

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



12

oficina y de hecho la innovación es una de nuestras prácticas más importantes. Nosotros ya teníamos varias plataformas que nos permitieron mantener las operaciones.

- + Mucho del trabajo que hacen las mujeres en Venezuela es un trabajo presencial en el pequeño comercio, en el trabajo artesanal, en el trabajo de calle y el hecho de haber tenido que estar en confinamiento por tanto tiempo sin duda alguna ha generado un impacto en los grupos más vulnerables.
- + El tema venezolano no creo que es un problema legal, porque la Constitución garantiza igualdad de derechos a hombres y a mujeres y hay convenios internacionales ratificados por Venezuela que también establece el derecho a la igualdad de la remuneración, por ejemplo. Pero los estudios que provienen del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional demuestran resultados diferentes.
- + Venezuela no está tecnológicamente avanzada, todos sabemos las dificultades que presenta la tecnología en Venezuela, el acceso remoto, las conferencias remotas. Además, **la figura del teletrabajo no está regulada en Venezuela**. En nuestro país la norma más parecida es el trabajo a domicilio y se ha venido anunciando desde el gobierno y la Asamblea Nacional que van a empezar a regular el tema del teletrabajo a ver cómo puede funcionar, pero de nuevo, en un **país donde no está completamente garantizada la tecnología** en todos los hogares es un poco difícil.

Estrategia de implementación de políticas género inclusivas (qué acciones diseñaron y cómo las pusieron en práctica)

- + Dotamos de aparatos de internet móvil a quienes no tenían acceso a este servicio desde sus casas.
- + Fijamos las reuniones sean en horarios que son flexibles para todos.
- + Gestionamos la gerencia por cumplimiento de objetivos y metas más que presentismo.
- + Siempre hemos establecido una política de computación de tiempo efectivo de servicio que incluya los periodos pre y post natales, así como las horas de permiso para la atención de familiares, a modo de garantizar por igual las bonificaciones de remuneración de los socios y de productividad.

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



13

- + Apoyamos la corresponsabilidad en materia de cuidados. En nuestra oficina apoyamos a nuestros socios en el uso de turnos para cumplir con estas tareas familiares a través del establecimiento de calendarios de acceso común, en el que cada empleado establece el tiempo en que amerita para tal fin.
- + La firma tiene como política a nivel general y regional el garantizar la paridad de género en las reuniones de gerencia y de propuestas de negocios que hacemos a los clientes, hecho que parte de contar con paridad de género en cargos gerenciales.
- + La tendencia es que probablemente para dentro de 10, 15, 20 años nuestras oficinas van a tender a desaparecer, mucha gente va a trabajar desde sus casas, pero hay que ver cómo incide esto en el trabajo, particularmente de las mujeres. Por eso la firma busca promover el liderazgo de las mujeres dentro de la organización, no como una "cuota" que hay que cumplir, sino simplemente promover el trabajo de la mujer en el rol que deben tener debido a la alta capacidad y talento de nuestras socias y empleadas.

Principales logros obtenidos

- + Tenemos casos concretos en nuestra firma que nos han permitido probar que el trabajo remoto funciona eficientemente. La flexibilidad asociada a este modelo de trabajo ha demostrado que incide en la concentración, compromiso y manejo del tiempo.
- + Culturalmente hablando existen patrones antiguos, obsoletos, retrógrados que hacen que generalmente el trabajo familiar recaiga en las mujeres y eso lo estamos cambiando con nuestros empleados.
- + Estimulamos a nuestros trabajadores padres a que se acojan a la licencia del período postnatal.



NetUno / CASETEL

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



Desafíos operativos e internos encontrados

14

- ✚ A nosotros desde NetUno nos tocó una situación totalmente distinta por cuanto somos una empresa que ofrece servicios de acceso a internet y televisión por suscripción. Además de la pandemia, en mayo 2020 una de las empresas de la competencia se fue del país y tuvimos que **absorber una carga enorme de demanda de manera inesperada** que supuso más trabajo para todos en medio de tan difícil circunstancia.
- ✚ Una de las cosas que más me preocupa en todo esto han sido las empleadas de nivel directivo que si bien es cierto hacen su trabajo impecable y han cumplido sus objetivos de manera increíble, ven truncadas sus **posibilidades de crecimiento** por no ser vistos sus aportes para un ascenso, porque hay una percepción de que ellas están trabajando solamente en su área y no pueden aportar soluciones a las situaciones que se presentan a la compañía, como cuando se estaba presencialmente. Por ello un objetivo importante es ayudarlas a **visibilizar las acciones** que ellas hacen de manera que no se vea afectada su carrera gerencial.
- ✚ En medio de este periodo (mayo) de sobredemanda de atención al cliente y de solicitudes de prestación del servicio, las mamás estaban tele-estudiando con los niños y teníamos algunos papás que también tenían que atender estas necesidades, pero igualmente tenían que ir a la calle y hacer sus trabajos, con el riesgo que eso significaba.

Estrategia de implementación de políticas género inclusivas (qué acciones diseñaron y cómo las pusieron en práctica)

- ✚ Lo primero que hicimos fue diagnosticar cómo la pandemia estaba impactando a nuestros trabajadores, su composición familiar, su conectividad, estado de salud, entre otros puntos.
- ✚ Hablamos con los gerentes e hicimos que cada uno se conectara con las personas para saber cómo estaba su salud, como iban evolucionando en su entorno y empezamos a establecer un contacto personal mucho más cercano del que ya teníamos porque ha sido más orgánico que estructurado nuestro proceder. Esto nos permitió confeccionar en el

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



tiempo unas prácticas que han sido adaptadas o customizadas según las necesidades particulares de cada quien.

- ✚ Por ejemplo, hay gente que se ha tenido que mudar de casa y se han ido a casa de otros familiares para poder tener a su mamá para que los ayude con los niños mientras ellos teletrabajan o vienen a la oficina, porque ya no tienen el kínder o la guardería donde llevaban a sus niños, entonces han tenido que modificar sus estructuras y nosotros les hemos dado la flexibilidad para elegir cómo y desde dónde trabajar.
- ✚ Los jefes han respetado los espacios de las reuniones. Los horarios en los que no pueden reunirse porque tienen que acompañar a sus niños pequeños, pues esos horarios los han respetado con seriedad. No en todos los casos hemos logrado que los papás hagan las tareas que les corresponden dentro del hogar y que colaboren con sus esposas en el mismo nivel que ellas y del compromiso que tienen en casa.

15

Principales logros obtenidos

- ✚ Todos los departamentos han regresado al 100% pero han regresado parcialmente, que asisten en turnos.
- ✚ Hemos hecho entrenamientos por Whatsapp, tenemos a nuestra doctora que está de manera presencial en la oficina, jornadas de salud interna con su debida separación de las personas.
- ✚ también estamos pendientes de todos aquellos que tienen los niños más chiquiticos y unas compañeras apoyan a las otras en esas tareas, en una especie de una solidaridad colectiva, como una familia con una relación más estrecha que antes, es lo que se ha logrado.

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



Teletrabajo con enfoque de género

SUSANA REINA

Directora de FeminismoINC

Presidenta AVEM
Psicóloga y Especialista en Políticas Públicas con enfoque de Género (uim/onumujeres).
Moderadora.

Conclusiones Por Susana Reina

16

Los representantes de las empresas invitadas expusieron de manera muy generosa una multiplicidad de prácticas puestas en marcha a favor de su población laboral, especialmente de sus mujeres, que pueden ser resumidas en dos grupos: medidas genéricas y medidas especiales con enfoque de género.

Medidas genéricas

- ✚ Adecuación tecnológica para realizar el trabajo a distancia, que incluye equipamiento y formación de nuevas aplicaciones.
- ✚ Refuerzo a las actividades formativas y capacitación. La educación como pilar fundamental para el desarrollo empresarial.
- ✚ Calidad de vida, salud física, salud mental y bienestar integral de los y las trabajadoras como prioridad de los equipos de recursos humanos
- ✚ Mantenimiento de pólizas de salud y chequeos preventivos. Incorporación de telemedicina y asistencia psicológica. Jornadas de salud en las instalaciones de las empresas.
- ✚ Comunicación permanente con todos los colaboradores.
- ✚ Construcción de una cultura organizacional que estreche lazos, que siga trabajando en equipo, que sustituya el distanciamiento físico por acercamiento social virtual, que mantenga claros y firmes los valores de trabajo.
- ✚ Flexibilidad de horarios y normas para generar adaptabilidad y agilidad de respuesta.
- ✚ Acoplamiento de las funciones laborales con las responsabilidades domésticas

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



- ✚ Integración de los familiares de los colaboradores en las dinámicas de interacción con la empresa.
- ✚ Respeto al tiempo y horario laboral
- ✚ Respeto a la privacidad
- ✚ Respeto a la desconexión y a las vacaciones y tiempo de ocio.
- ✚ Asignaciones económicas especiales por uso de recursos personales en el trabajo desde casa
- ✚ Transmisión de visión positiva de futuro y mantenimiento de fuente de empleo para disminuir la incertidumbre
- ✚ Creación de protocolos y reglamentos que regulen el teletrabajo bajo el formato de políticas internas que fijan derechos y deberes de los trabajadores y la empresa.
- ✚ Fortalecimiento de un liderazgo basado en la empatía, la escucha y la comunicación con los colaboradores.

17

Medidas con enfoque de género

- ✚ Diagnóstico de necesidades personales que emergieron durante la pandemia, desagregado por sexo
- ✚ Atención especial a mujeres jefas de hogares monoparentales y embarazadas
- ✚ Apoyo y asistencia a madres en su función docente con hijos e hijas en edad escolar.
- ✚ Flexibilidad horaria para madres
- ✚ Trabajo sobre mecanismos de conciliación laboral – familiar y corresponsabilidad
- ✚ Aplicación de la licencia post natal para padres
- ✚ Estímulo a la solidaridad y redes de mujeres para propiciar apoyo mutuo.
- ✚ Hacer visible el aporte y trabajo de las mujeres ejecutivas que al hacerse a distancia quedan fuera del radar de las promociones y ascensos.
- ✚ Prevención y atención a víctimas de violencia basada en género. Divulgación de información sobre líneas de ayuda, sensibilización sobre el problema por el incremento de casos registrados a nivel nacional desde la pandemia.
- ✚ Sondeo para evaluar percepciones y creencias acerca de la igualdad de género en la población laboral
- ✚ Adhesión a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de la ONU

Teletrabajo con enfoque de género

FEMINISMO
INC.



- ✚ Asignación paritaria y equitativa de mujeres y hombres en los comités y espacios de decisión de las empresas.

Con la participación activa de las empresas en el diseño de políticas sociales, sanitarias y económicas dirigidas a su fuerza laboral, se demuestra que efectivamente se puede teletrabajar, se puede seguir teniendo un país productivo en medio de estas circunstancias. Y esas medidas serán más efectivas en la medida en que se apliquen de manera diferenciada entre hombres y mujeres reconociendo que el impacto de la crisis es distinto para cada género.

Tenemos el reto de ver cómo aterrizamos este conjunto de prácticas en empresas pequeñas, en emprendimientos rurales, sin departamentos de recursos humanos ni presupuestos para inversión en tecnología y equipamiento como los que tienen estas empresas grandes que hoy nos acompañaron y que al mismo tiempo, deben brindar productos y servicios a sus comunidades protegiendo a los hombres y mujeres que las conforman.

18