



Igualdad de género y COVID-19, ¿un paso adelante, dos pasos atrás?

La igualdad entre los géneros ha estado a la vanguardia de la agenda social, política y empresarial durante varios años, tanto que la información sobre las diferencias salariales entre los géneros es ahora un requisito legal en muchas de las principales economías del mundo.¹ Llevamos ya más de un año viviendo una crisis económica y sanitaria sin precedentes y lo inquietante es que la pandemia de COVID-19 no solo ha visto estancarse el impulso a la igualdad de género; sino que antes bien parece retroceder.

Con el día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2021 —una campaña anual centrada en la igualdad de género, cuya importancia crece cada año— no hay mejor momento para discutir el impacto que la pandemia ha tenido, y está teniendo, en la igualdad entre los géneros. En esta edición de Viewpoint veremos algunos aspectos preocupantes y sugeriremos dónde los empleadores pueden centrarse al fomentar la igualdad de género en un mundo pospandemia. Así mismo, qué aspectos positivos hay para las mujeres en el nuevo equilibrio entre la vida personal y el trabajo. Empecemos, no obstante, con algunos de los efectos más negativos.

¿Qué impacto ha tenido la pandemia en las mujeres?

Según el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, las mujeres son las que se han visto afectadas de manera desproporcionada por la pandemia. En primer lugar, dado que el 60% del empleo de las mujeres es informal, esto las deja con pocas protecciones y además la brecha salarial global de género está estancada en el 16%, hechos que las hacen más vulnerables a la recesión económica. Las mujeres constituyen la mayoría de los trabajadores de la salud, lo cual, sin duda, las ha expuesto a un mayor peligro.

A esto se suma la carga de ser cuidadoras —ya sea de niños, de ancianos o simplemente de la familia— que todavía tiende a recaer sobre ellas.

Si se observa con más detalle desde el ángulo del empleo, tanto los hombres como las

mujeres tienden a estar más representados en ciertos sectores, pero las mujeres están sobrerrepresentadas en tres de los cuatro sectores más afectados negativamente. Una investigación global de McKinsey & Co encontró que las mujeres representan el 39% de la fuerza laboral, el 54% en los servicios de alojamiento y alimentación, el 43% en el comercio minorista y mayorista, y el 46% en las artes, la recreación y la administración pública.³

La investigación también encontró que las mujeres en los Estados Unidos tienen más de 1,8 probabilidades que los hombres de perder su trabajo debido a la pandemia. Las mujeres constituían el 46% de los trabajadores antes de la pandemia, pero hasta la fecha han sufrido el 54% de las pérdidas de puestos de trabajo.

Las mujeres en los Estados Unidos tienen más de 1,8 probabilidades que los hombres de perder su trabajo debido a la pandemia.

Las mujeres formaban el

46% de trabajadores antes de la pandemia



pero han sufrido el

54% de pérdidas de puestos de trabajo



Trágicamente, en Japón se ha producido un gran aumento en las tasas de suicidio de las mujeres jóvenes en el último año, lo que algunos expertos creen que podría estar asociado a los impactos económicos de COVID-19.⁴ También creen que se debe en parte al creciente número de mujeres solteras que tenían una situación laboral precaria antes de la pandemia y que desde entonces han encontrado tiempos difíciles, con pocas perspectivas de alivio.

Aunque no se trata solo de la falta de oportunidades de empleo o la pérdida de puestos de trabajo, pues la carga adicional de ser cuidadoras no remuneradas también es un factor importante. Las mujeres suelen estar en primera línea para atender y cuidar, realizando un promedio del 75% del trabajo asistencial no remunerado total en el mundo. Esto incluye el cuidado de los niños, las tareas domésticas y el cuidado de los ancianos.⁵ Con las escuelas cerradas y las familias en casa durante los confinamientos, esta carga seguro habrá crecido significativamente.

En algunos países del sur de Asia, Oriente Medio y el norte de África, las mujeres representan entre el 80 y el 90% del trabajo asistencial no remunerado, mientras que en la India las mujeres están dedicando alrededor de un 30% más de tiempo a las responsabilidades familiares que antes de la pandemia.⁶

Estos factores económicos y de trabajo no remunerado son problemáticos y deben ser abordados. El informe de la Comisión de la Mujer y la Igualdad del Reino Unido sobre el impacto económico de la pandemia según género encontró que algunos programas, como el

Plan de Retención Laboral por el Coronavirus (CJRS), aunque ayudaron a millones de personas, pasaron por alto las desigualdades en el mercado laboral y en los servicios asistenciales que enfrentan las mujeres.⁷

También hay que considerar lo relacionado con la salud mental. La pandemia ha tenido un impacto negativo en la carga mental de las mujeres —el estrés y la fatiga relacionados con el “trabajo invisible” de la organización del hogar y el cuidado de sus familias— con un 51% que la califican como “alta”, o sea, un aumento de 10 puntos respecto a los niveles anteriores a la pandemia.⁸ La carga mental de las mujeres aumentó más en los países con el mayor número de infecciones por COVID-19, particularmente en México y España, mientras que en Nigeria, donde las infecciones son bajas, no se informó de un aumento de la carga mental de las mujeres.



¿Ha obligado COVID-19 a dar un paso atrás en la igualdad de género en el trabajo?

LeanIn, una organización para la igualdad de la mujer, y el informe 2020 sobre las mujeres en el lugar de trabajo de McKinsey & Co encontraron que se habían logrado avances lentos pero medibles en la igualdad de género antes de 2020, pero señalaron que muchos de estos avances podrían ser eliminados por la pandemia.⁹

Hay tres grupos particularmente muy afectados:

- las madres trabajadoras, que ya estaban trabajando horas extras para quienes ya no existe una separación entre estos dos roles
- las mujeres en altos cargos que a menudo están sujetas a mayores exigencias y a quienes se les culpa más que a sus homólogos masculinos
- las mujeres de color que tienen más probabilidades que otros empleados de sentirse excluidas en el trabajo.

En el Reino Unido, el impacto de los cierres de escuelas ha sido más sentido por las madres que por los padres. Una encuesta realizada por organizaciones como el Grupo Presupuestario de la Mujer y la Fawcett Society encontró que el 15% de las madres tenían que tomarse un tiempo libre no remunerado en comparación con el 8% de los padres. Pero no es solo el presente sino el futuro: El 43% de las mujeres trabajadoras están preocupadas por sus perspectivas de empleo o promoción debido a la pandemia y el 35% de las mujeres han perdido trabajo u horas debido a la falta de cuidado infantil.^{10,11}

El 43% de las mujeres trabajadoras del Reino Unido están preocupadas por sus perspectivas de empleo o promoción debido a la pandemia...

El trabajo durante el confinamiento no está equilibrado entre los padres

El Instituto de Estudios Fiscales y el University College de Londres realizaron un estudio en mayo de 2020 entre 3500 familias de dos padres de géneros opuestos y encontraron que las madres estaban haciendo más cuidado de niños y tareas domésticas que los padres.¹²

Principales conclusiones

- Las madres cuidaron a los niños durante un promedio de 10,3 horas al día —es decir, **2,3 horas más** al día que los padres
- Las madres también hicieron tareas domésticas durante **1,7 horas al día**
- Las madres tenían un **23% más de probabilidades** que los padres de haber perdido su trabajo temporal o permanentemente y un 14% más de probabilidades de recibir licencia sin sueldo.
- Antes de la crisis, las madres trabajadoras tenían trabajo remunerado con un promedio de 6,3 horas de un día de la semana. Esta cifra ha caído más de un quinto, a 4,9 horas desde COVID-19.
- Las horas de trabajo de los padres también han disminuido, pero proporcionalmente menos, de 8,6 horas antes de la crisis a 7,2 horas actualmente



COVID-19 ha dejado a millones de mujeres todavía peor

AXA entrevistó a 8000 mujeres de diversos estratos sociales en ocho países (Alemania, España, Francia, Italia, México, Nigeria, Reino Unido y Tailandia) para entender mejor cómo COVID-19 las está afectando y cómo ven su futuro.¹³

Los resultados sugieren que COVID-19 ha dejado a millones de mujeres peor de lo que estaban. Casi la mitad (un 47%) ha tenido que recurrir a sus ahorros para llegar a fin de mes o acudir a otros para recibir apoyo. Entre las más afectadas están las mujeres más jóvenes, las mujeres con niños y las de los países en desarrollo con poco o ningún acceso a beneficios o apoyo financiero. Las mujeres se sienten más vulnerables debido a COVID-19, donde la mitad (50%) están más expuestas al riesgo financiero.

Sin embargo, en una encuesta de Finder llevada a cabo solo en el Reino Unido, los resultados sugieren que durante el confinamiento un mayor porcentaje de hombres tuvo que recurrir a sus ahorros — 37% en comparación con el 34% de las mujeres — y utilizaron más del doble de sus ahorros que la mujer promedio, en alrededor de £1940 en comparación con £898.¹⁴



¿Cómo puede usted ayudar como empleador?

Hay medidas que los empleadores pueden tomar, y muchos ya lo están haciendo, para apoyar a todos los empleados y garantizar que formen parte de la solución, no del problema, cuando se trata de encarar las desigualdades de género.

La revista Harvard Business Review entrevistó a madres trabajadoras en los Estados Unidos sobre si sus jefes las habían apoyado y encontró tres maneras como los empleadores pueden asegurar que las madres permanezcan en el lugar de trabajo:¹⁵



Ofrezca certidumbre y claridad, siempre que sea posible: Tenga claro las expectativas de trabajo y los estándares de rendimiento y comunique los cambios de política de forma oportuna, informándoles sobre qué decisiones se toman y por qué.



Mida bien las expectativas de cada trabajo. Implemente políticas de programación adecuadas para los padres y asegurarse de que todos saben que está bien utilizarlas. Para acomodar a los empleados muy afectados, los gerentes pueden actualizar las descripciones de los trabajos o permitir que los empleados creen sus propios trabajos, lo que a su vez puede crear oportunidades de desarrollo para aquellos con más tiempo.



Mantenga la empatía. Preguntar a los empleados qué necesitan, cómo se sienten y si están cómodos con la manera como trabajan. Un enfoque sencillo sería empezar las reuniones comprobando cómo les va a todos, preguntando sobre la familia y mostrando interés. No ignoren la situación y finjan que no está sucediendo.

Con vistas al futuro, los empleadores que quieren garantizar que la pandemia no tenga un impacto negativo duradero en la igualdad de género necesitarán pensar con mente más abierta en sus políticas y procedimientos actuales y futuros.

El bufete de abogados Clyde & Co, por ejemplo, sugiere que los empleadores deben revisar sus iniciativas de diversidad e inclusión para asegurar que sean relevantes después de la pandemia y que sean eficaces para tratar cualquier problema creado por COVID-19.

Recomiendan que los empleadores creen o mantengan políticas de trabajo flexibles si pretenden atraer y retener personal durante y después de la pandemia, en particular las empleadas. A medida que las mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades en materia de cuidado de niños, los empleadores tendrán que ser conscientes de las circunstancias personales y asegurarse de que la “nueva normalidad” se utilice para apoyar y mejorar la inclusión.

El informe del Comité de Mujeres y Equidad del Reino Unido se centra en la política y la legislación, y una recomendación clave para los empleadores es eliminar el umbral de servicio de 26 semanas para que los empleados soliciten arreglos de trabajo flexibles, ya que, como sugiere el informe, la pandemia ha demostrado claramente que es a la vez poco útil e innecesario.⁷

“Existe el riesgo de que las mujeres sean las que probablemente opten por trabajar desde casa, y las oficinas puedan terminar siendo los lugares a los que van los hombres... después de habernos esforzado tanto diciendo que el lugar de una mujer no está en la cocina. No queremos que el coronavirus diga que el lugar de una mujer está en el hogar, sentada en la cocina con su computador portátil y que el lugar de los hombres está en la oficina”.

Una nota de precaución para el futuro

Si bien la adopción generalizada del trabajo flexible debería crear más igualdad de género, existe el riesgo de que los hombres decidan volver a la vida normal de siempre y dejar que las mujeres sigan trabajando desde casa. Si los padres tienen la opción de regresar a los lugares de trabajo o quedarse en casa, el desequilibrio en el trabajo doméstico no remunerado puede convencer a un número desproporcionado de mujeres para que elijan el trabajo a distancia.

Una reducción repentina del número de mujeres en los lugares de trabajo podría deshacer algunos de los progresos realizados en materia de equidad, por lo que los empleadores deben hacer un esfuerzo consciente para mantener los lugares de trabajo diversos e inclusivos y garantizar que no creen inconscientemente un entorno de oficina dominado por los hombres.

Phumzile Mlambo-Ngcuka, Directora Ejecutiva de ONU-Mujeres, dice: “Existe el riesgo de que las mujeres sean las que probablemente opten por trabajar desde casa, y las oficinas puedan terminar siendo los lugares a los que van los hombres... después de habernos esforzado tanto diciendo que el lugar de una mujer no está en la cocina.

No queremos que el coronavirus diga que el lugar de una mujer está en el hogar, que está sentada en la cocina con su computadora portátil y que el lugar de los hombres está en la oficina.”¹⁷



¿Ha habido algo positivo para las mujeres?

Aunque las mujeres parecen haber sido desproporcionada y negativamente afectadas por la pandemia, hay algunos casos en los que no es así. A pesar de las advertencias de la ONU, algunos creen que los patrones de trabajo cada vez más flexibles son cruciales para retener a las mujeres en el trabajo. El 76% de las mujeres en una encuesta de 2017 dijo que el trabajo a distancia era necesario para que las empresas conservaran personal a largo plazo.¹⁸ Aunque ahora, en 2021, con el trabajo en casa como parte esencial de la cultura de las empresas, es probable que éstas estén más dispuestas a continuar con dichas políticas.

Además, los empleadores están ahora más acostumbrados a juzgar a los empleados por los resultados en lugar de quién es el o la más visible en la oficina.¹⁹

De manera similar, la tendencia del trabajo a distancia significa que las oportunidades informales de ser más visible —como unas

copas después del trabajo o quedarse tarde en la oficina— no se están presentando, y el campo de juego ha sido nivelado para aquellos que no han podido aprovechar dichas oportunidades, aunque podría volver a ser como antes una vez que el mundo vuelva a alguna forma de normalidad.

Otro aspecto positivo ha sido el cuidado de los niños. El Instituto de Estudios fiscales estima que los hombres padres cubren casi el doble de horas de cuidado de niños que antes de la crisis, lo que sugiere que las actitudes sobre el papel de los padres en la provisión de cuidado de niños y trabajo doméstico pueden haber cambiado —puede no ser perfectamente parejo, pero podría estar mejorando. Y, como indican los resultados de la Fawcett Society¹¹, el cuidado infantil repartido por igual crearía más igualdad en el lugar de trabajo y reduciría la brecha salarial de género, permitiendo a las mujeres cumplir con su potencial en el trabajo.

¿Hay lugar para el optimismo en la igualdad de género? El estudio de AXA halló que a pesar de las circunstancias difíciles la mayoría de las mujeres están “ligeramente” optimistas acerca de los próximos seis meses y esperan que sus perspectivas mejoren o se mantengan iguales.

Casi la mitad (46%) cree que su situación laboral puede mejorar, mientras que un porcentaje similar cree que sus niveles de estrés y cansancio bajarán. Las mujeres de los países emergentes se sienten las más positivas, mientras que en Europa las mujeres son menos optimistas, en particular en lo que respecta a la seguridad laboral futura.

...los padres cubren casi el doble de horas de cuidado infantil que antes de la crisis, lo que sugiere que las actitudes acerca de su papel en la provisión de cuidado infantil y trabajo doméstico pueden haber cambiado.

Y esto no solo es importante desde el punto de vista cultural, sino que también puede tener un impacto económico significativo. McKinsey & Co predice que los esfuerzos de recuperación de la pandemia que invierten en la fuerza laboral femenina podrían aumentar considerablemente las oportunidades de empleo, impulsando el crecimiento económico inclusivo. Si bien países como Islandia, Noruega y Finlandia encabezan la clasificación del Índice mundial de disparidad entre los géneros²⁰ del Foro Económico Mundial, no se prevé que la paridad de género se logre durante 100 años a menos que se tomen medidas para corregir el desequilibrio de género.

Si no se toman medidas para contrarrestar los efectos de la pandemia, las estimaciones sugieren que el PIB mundial podría ser un billón de dólares más bajo para 2030, mientras que el tomar medidas para promover la igualdad de género podría agregar 13 billones de dólares al PIB mundial.⁵

Es por tanto vital que los empleadores de todo el mundo reconozcan el impacto único de la pandemia en los diferentes empleados de su organización y hagan lo que puedan para apoyarlos, asegurando que opten por encarar cualquier desigualdad existente y prejuicios sexistas. Trabajar juntos ayudará a asegurar que cualquier desigualdad de género provocada por la pandemia no se empeore cuando el mundo, y la fuerza laboral mundial, comiencen a volver a la normalidad.



- 1 Anón, Kings College London, <https://www.kcl.ac.uk/news/uk-lags-behind-other-countries-on-gender-pay-gap-reporting> (consultado el 14 de octubre de 2020)
- 2 Pacto Mundial de las Naciones Unidas, <https://unglobalcompact.org/academy/how-business-can-support-women-in-times-of-crisis> (consultado en febrero de 2021)
- 3 Anón, McKinsey & Co, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects>, (consultado el 15 de julio de 2020)
- 4 Rupert Wingfield-Hayes, BBC <https://www.bbc.co.uk/news/world-asia-55837160> (consultado en febrero de 2021)
- 5 Anón., McKinsey & Co, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/covid-19-and-gender-equality-countering-the-regressive-effects> (consultado en febrero de 2021)
- 6 Roopa Purushothaman, Anu Madgavkar and Vivek Pandit, Hindustan Times, <https://www.hindustantimes.com/analysis/prioritise-care-work-to-integrate-women-working-from-home-into-the-economy/story-QCCWBFL2j5Qm6G6NuULm1O.html> (consultado en febrero de 2021)
- 7 Anón., Comité de Mujeres y Equidad, <https://committees.parliament.uk/publications/4597/documents/46478/default/>, (consultado el 26 de enero de 2021)
- 8 Anón., AXA, <https://www.axa.com/en/press/publications/The-global-economic-impact-of-Covid-19-on-women> (consultado en febrero de 2021)
- 9 Anón., LeanIn & McKinsey & Co, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace> (consultado en febrero de 2021)
- 10 Anón., Grupo Presupuestario de la Mujer, <https://wbg.org.uk/media/press-releases/mothers-on-the-lowest-incomes-are-eight-times-more-at-risk-of-losing-their-job-due-to-school-closures-in-the-uk/> (consultado en febrero de 2021)
- 11 Anón., Fawcett Society, <https://www.fawcettsociety.org.uk/news/mothers-on-the-lowest-incomes-eight-times-more-at-risk-of-losing-their-job-due-to-school-closures-in-the-uk>, (consultado en febrero de 2021)
- 12 Alison Andrew, Sarah Cattan, Monica Costa Dias, Christine Farquharson, Lucy Kraftman, Sonya Krutikova, Angus Phimister and Almudena Sevilla, Institute for Fiscal Studies, <https://www.ifs.org.uk/publications/14861> (consultado en febrero de 2021)
- 13 Anón., AXA, <https://www.axa.com/en/press/publications/The-global-economic-impact-of-Covid-19-on-women> (consultado en febrero de 2021)
- 14 Abigail Fenton, Yahoo Finance <https://uk.finance.yahoo.com/news/coronavirus-a-third-of-brits-eating-into-savings-in-lockdown-091851398.html> (consultado en febrero de 2021)
- 15 Dana Sumpter and Mona Zanhour, Harvard Business Review, <https://hbr.org/2020/11/3-ways-companies-can-retain-working-moms-right-now> (consultado en febrero de 2021)
- 16 Anon, Clyde & Co, <https://www.clydeco.com/en/insights/2020/10/gender-and-covid-19-how-employers-can-manage-the> (consultado en febrero de 2021)
- 17 Ellen Wulforst, Foro Económico Mundial, <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/pandemic-covid-19-coronavirus-gender-work-offices-factories-men-women-parity/> (consultado en febrero de 2021)
- 18 Andrea Loubier, Forbes, <https://www.forbes.com/sites/andrealoubier/2017/03/13/how-working-remotely-is-helping-women-close-the-gender-gap-in-tech/?sh=57447d1d4ea7> (consultado en febrero de 2021)
- 19 Anón., The Return Hub, <https://www.thereturnhub.com/resource/nine-ways-in-which-covid-19-will-impact-women-in-the-workplace/> (consultado en febrero de 2021)
- 20 Anón., Foro Económico Mundial, <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality> (consultado en febrero de 2021)

Este documento fue elaborado por MAXIS GBN a título informativo solamente y no constituye, por tanto, consejo profesional. MAXIS GBN ha hecho todo lo posible para asegurarse de que la información que figura en este documento se ha obtenido de fuentes confiables, aunque no puede garantizar su exactitud o exhaustividad. La información que figura en este documento está sujeta a modificaciones en cualquier momento sin previo aviso. Por lo tanto, si deposita su confianza en esta información lo hace estrictamente por su cuenta y riesgo. Este documento es estrictamente privado y confidencial y no debe copiarse, distribuirse ni reproducirse total o parcialmente, ni transmitirse a terceros.

La Red Global de Beneficios MAXIS ("la Red") comprende una red de compañías de seguros, es decir, "los Miembros" de MAXIS, licenciadas a nivel local. La Red fue fundada por AXA France Vie, París, AXA de Francia y Metropolitan Life Insurance Company (MLIC) de Nueva York, NY. MAXIS GBN, una sociedad limitada privada con capital social de €4,650,000, inscrita en el registro ORIAS con el número 16000513, y con domicilio social en 313, Terrasses de l'Arche, 92 727 Nanterre Cedex, Francia, es un intermediario de seguros y reaseguros que respalda la Red. MAXIS GBN es propiedad conjunta de las filiales de AXA y MLIC y no emite pólizas de seguro ni ofrece seguro, actividades que son llevadas a cabo por los Miembros. MAXIS GBN opera en el Reino Unido a través del centro de operaciones del Reino Unido, en su domicilio comercial registrado en 1st Floor, The Monument Building, 11 Monument Street, Londres EC3R 8AF, número de establecimiento BR018216 y en otros países europeos en régimen de libre prestación de servicios. MAXIS GBN opera en los Estados Unidos a través de MetLife Insurance Brokerage, Inc., en su domicilio comercial de 200 Park Avenue, Nueva York, NY 10166, como corredor de seguros licenciado en Nueva York. MLIC es el único Miembro con licencia para hacer transacciones de seguros comerciales en Nueva York. Los otros Miembros no tienen licencia o no están autorizados para hacer negocios en Nueva York y las pólizas y contratos que emitan no han sido aprobados por la Superintendencia de Servicios Financieros de Nueva York, ni están protegidos por el fondo de garantías del estado de Nueva York y tampoco están supeditados a todas las leyes de Nueva York. MAR0801/0321

