

Reporte especial del 21 de mayo del 2020

COVID-19 y la desigualdad de género: ¿Qué pueden hacer las empresas?

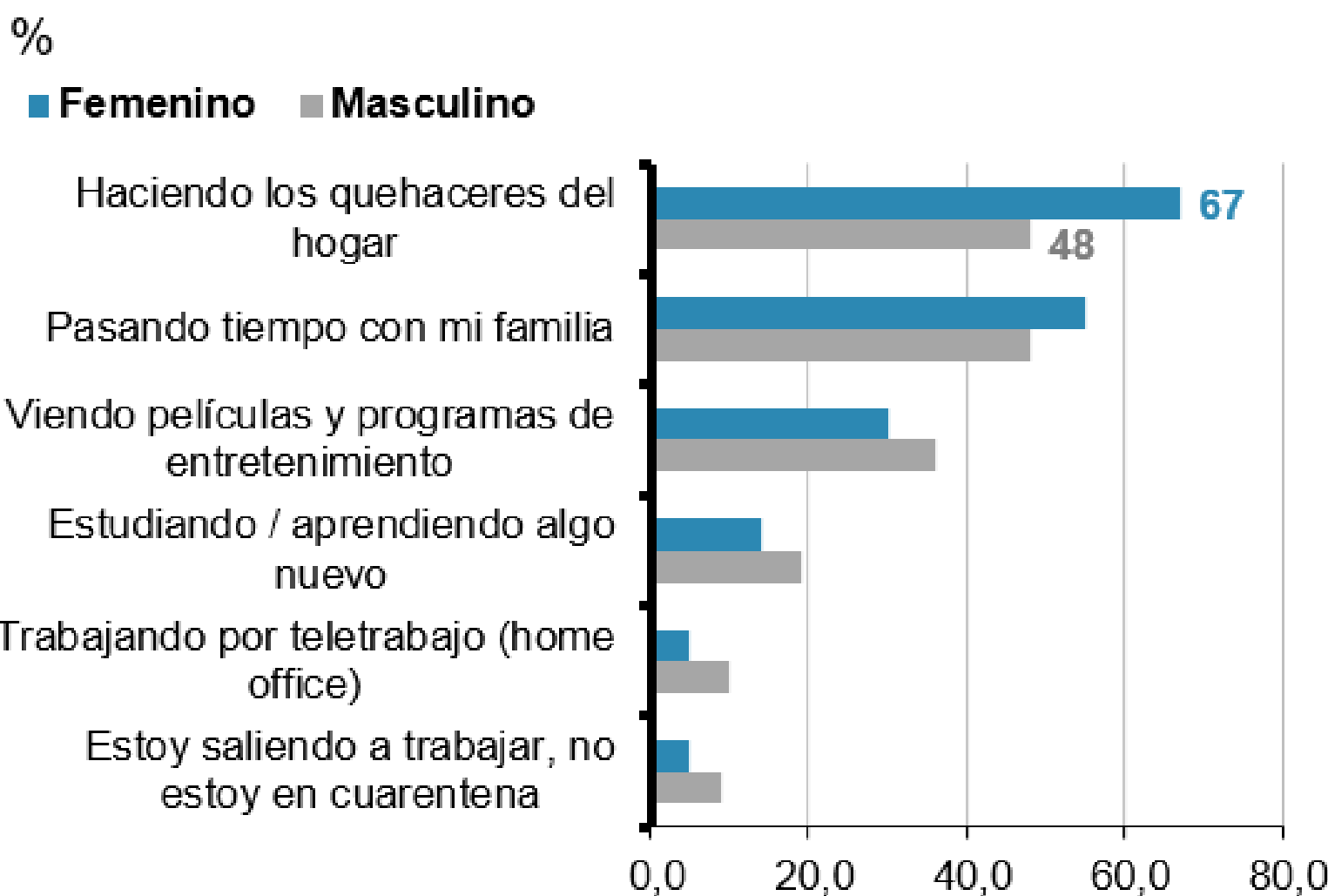
La crisis económica afectará negativamente a casi todos los trabajadores, pero el impacto será mayor sobre las mujeres. La fuerte caída de los ingresos de muchas empresas las llevará a ajustar sus costos o incluso a cerrar operaciones. Esto generará importantes pérdidas de empleo y reducción de salarios ([ver reporte especial SAE del 7 de mayo](#)) que, a su vez, agravarán las desigualdades de género por tres razones.

Primero, los sectores más golpeados por esta crisis tienen una elevada participación de las mujeres en la fuerza laboral, como turismo, restaurantes, *retail* y comercio. Por ejemplo, el 75% de la mano de obra en restaurantes y hoteles son mujeres. Esto permite explicar por qué la destrucción de empleo registrada durante la cuarentena habría afectado más a las mujeres. De hecho, según una encuesta de Ipsos realizada en mayo a nivel nacional urbano, el 54% de las mujeres encuestadas que contaban con trabajo antes de la emergencia, lo ha perdido durante la cuarentena; en comparación con un 48% en el caso de los hombres.

Segundo, la crisis sanitaria podría agravar la desigualdad de género en la distribución de las tareas domésticas y del cuidado de familiares (niños o de adultos mayores). Previo a la emergencia sanitaria, las mujeres ya dedicaban casi el triple de horas a la semana que los hombres al trabajo doméstico no remunerado.

De hecho, una encuesta de Ipsos realizada en marzo evidenció la diferencia en el uso de tiempo entre hombres y mujeres. Mientras que una mayor cantidad de mujeres afirmó ocupar más tiempo en el cuidado del hogar y la familia, más hombres afirmaron ocupar la mayor parte de su tiempo en actividades personales (trabajo, entretenimiento o estudio). Esta carga desproporcional afecta la capacidad de las mujeres para competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones y de generar ingresos. El cierre de escuelas y centros de cuidado representa un riesgo pues podría exacerbar dicha carga de trabajo.

MAR-20: ¿EN QUÉ ESTÁ OCUPANDO LA MAYOR PARTE DE SU TIEMPO DURANTE LA CUARENTENA?, SEGÚN GÉNERO¹



¹ Opción múltiple.

FUENTE: Ipsos

Tercero, la normalización de las actividades productivas en los próximos meses haría el reingreso de las mujeres al mercado laboral formal más lento que el de los hombres. En general, lo más probable es que el proceso de reapertura económica sea lento y engorroso. Sin embargo, este podría ser aún más lento para las mujeres. Los sectores incluidos en la fase 1 de reapertura son poco intensivos en la contratación de mujeres, como la minería (7% del total de trabajadores formales son mujeres), la construcción (el 11%) o la industria (el 30%). Por ello, estimamos que durante la primera fase de reapertura económica solo el 8% de las mujeres podrían retornar a sus trabajos formales, en comparación con el 19% de hombres.

Como consecuencia, lo más probable es que en los próximos meses se observe un incremento en la informalidad laboral femenina y en la brecha salarial frente a los hombres. Usualmente, en contextos de bajo crecimiento, la proporción de mujeres ocupadas o buscando trabajo se incrementa. Este probable incremento de la fuerza laboral femenina coincidirá con una demanda laboral formal deprimida. Por ello, lo más probable es que encuentren un empleo en el sector informal, en el cual, el salario promedio mensual de una mujer es dos tercios el de un hombre.

Una adecuada gestión de los recursos humanos en este contexto es clave para facilitar una adaptación eficiente y justa para las mujeres

en esta crisis. Apostar por la equidad de género durante la crisis es favorable para las empresas porque es el camino para crear entornos laborales más innovadores, incluyentes y resilientes.

Para ello, Aequales -empresa que provee herramientas para el cierre de brechas de género en el ámbito laboral- recomienda lo siguiente:

1. Revisar las políticas de evaluación e indicadores de desempeño.

Esto ayudará a priorizar las metas y reacomodarlas tomando en cuenta la sobrecarga de trabajo de las mujeres en el contexto de la cuarentena. Se debe tomar en cuenta que los indicadores de desempeño que incluyen componentes de cantidad de tiempo o presencialidad suelen poner en desventaja a las mujeres.

2. Reevaluar los canales de comunicación y la efectividad de cada uno.

Utilizar el canal que sea más efectivo según el mensaje y los perfiles en el equipo (evaluar si es mejor una reunión, un mail, mensajería instantánea, una nota de voz u otro formato). Ello disminuirá la importancia del presentismo y hará que los indicadores sean más inclusivos.

3. Tomar medidas de flexibilidad laboral. Considerar las responsabilidades laborales de los padres y madres para establecer horarios flexibles y diferenciados. Por ejemplo, no empezar reuniones antes de las 9 a.m. o después de las 5 p.m. y respetar el horario de almuerzo.

4. Establecer metas, recoger data y analizar las acciones en temas de género y diversidad de la empresa. Recoger buenas prácticas de otras empresas del sector en equidad de género e identificar qué puntos de la empresa se beneficiarían de contar con un equipo equitativo y diverso, resulta de gran ayuda para la toma de decisiones. Este punto se puede llevar a cabo a través de herramientas estándar o participando en el Ranking Par, herramienta de medición anual, gratuita y confidencial de las condiciones de equidad de género en Latinoamérica, (par.aequales.com).

		Camila Ghezzi Analista SAE - Servicio de Asesoría Empresarial cghezzi@apoyoconsultoria.com t + 511 213 1100			Andrea de la Piedra CEO y Cofundadora andrea.delapiedra@aequales.com
---	---	---	---	---	--

www.sae-apoyoconsultoria.com

