



COVID-19 e igualdad de género: contrarrestar los efectos regresivos

Documento traducido de la página de McKinsey. Para consultar el original hacer click [aquí](#)

Lo que es bueno para la igualdad de género también es bueno para la economía y la sociedad. La pandemia del COVID-19 pone esa verdad en claro relieve y plantea decisiones de importancia crítica.

A medida que el COVID-19 continúa afectando vidas y medios de vida en todo el mundo, ya podemos ver que la pandemia y sus consecuencias económicas están teniendo un efecto regresivo sobre la igualdad de género. Según nuestros cálculos, los trabajos de las mujeres son 1,8 veces más vulnerables a esta crisis que los trabajos de los hombres. Las mujeres representan el 39 por ciento del empleo mundial, pero representan el 54 por ciento de la pérdida total de puestos de trabajo.

Una de las razones de este mayor impacto en las mujeres es que el virus está aumentando significativamente la carga de los cuidados no remunerados, que las mujeres llevan de manera desproporcionada. Esto, entre otros factores, significa que el empleo de las mujeres está cayendo más rápido que el promedio, incluso teniendo en cuenta el hecho de que mujeres y hombres trabajan en diferentes sectores.

Dadas las tendencias que hemos observado en los últimos meses, en un escenario regresivo de género en el que no se toman medidas para contrarrestar estos efectos, estimamos que el crecimiento del PIB mundial podría ser \$ 1 billón más bajo en 2030 de lo que sería si el desempleo de las mujeres simplemente siguiera al de los hombres en cada sector. (Es importante señalar que el impacto podría ser más severo que el que hemos modelado aquí si factores como el aumento de la carga del cuidado de los niños, el sesgo de actitud, una recuperación más lenta o la reducción del gasto público y privado en servicios como la educación o el cuidado de los niños hacen que las mujeres abandonar el mercado laboral de forma permanente). Por el contrario, tomar medidas ahora para promover la igualdad de género podría ser valioso, ya que sumaría 13 billones de dólares al PIB mundial en 2030 en comparación con el escenario regresivo de género. Un camino intermedio, tomar medidas solo después de que la crisis haya amainado en lugar de hacerlo ahora, reduciría la oportunidad potencial en más de \$ 5 billones. El costo de ese retraso asciende a las tres cuartas partes del PIB mundial total que podríamos perder ante el COVID-19 este año.

Estas estimaciones se basan en el trabajo de Power of Parity del McKinsey Global Institute (MGI) desde 2015. Esta investigación mapea 15 indicadores de igualdad de género en cuatro categorías: igualdad en el trabajo, servicios esenciales y facilitadores de oportunidades económicas, protección legal y voz política, y seguridad y autonomía. (Las últimas tres categorías juntas indican igualdad en la sociedad). Usando un puntaje de paridad de género, o GPS, calculado usando estos indicadores, MGI ha establecido un fuerte vínculo entre la igualdad de género en la sociedad y la igualdad de género en el trabajo, y ha demostrado que esta última no es alcanzable sin el primero.

Incluso antes del coronavirus, nuestros 15 indicadores mostraban que el progreso tangible hacia la paridad de género había sido desigual y que persistían grandes brechas de género en todo el mundo. Ahora, sin una intervención para abordar el impacto desproporcionado del COVID-19 en las mujeres, existe el riesgo de que el progreso se revierta. Esto no solo haría retroceder la causa de la igualdad de género, sino que también frenaría la economía global. Por el contrario, tomar medidas para



restablecer el equilibrio ahora podría mejorar los resultados sociales y económicos de millones de mujeres en todo el mundo y ayudar a impulsar el crecimiento económico.

Las mujeres son más vulnerables a los efectos económicos relacionados con COVID-19 debido a las desigualdades de género existentes

Si bien la vida y el trabajo de la mayoría de las personas se han visto afectados negativamente por la crisis, nuestro análisis muestra que, en general, los trabajos y los medios de vida de las mujeres son más vulnerables a la pandemia de COVID-19. La magnitud de la desigualdad es sorprendente: A partir de las encuestas de desempleo en los Estados Unidos y la India, donde se dispone de datos desglosados por género, estimamos que las tasas de pérdida de empleo femenino debido a COVID-19 son aproximadamente 1,8 veces más altas que las tasas de pérdida de empleo masculino a nivel mundial, al 5,7 por ciento frente al 3,1 por ciento, respectivamente.

A nivel de país, los datos sugieren que, en los Estados Unidos, las mujeres constituían el 46 por ciento de los trabajadores antes del COVID-19. Tener en cuenta los efectos de la combinación de industrias sugiere que las mujeres representarían el 43 por ciento de la pérdida de empleos. Sin embargo, los datos de desempleo indican que las mujeres representan el 54 por ciento del total de empleos perdidos hasta la fecha. De manera similar, en India las mujeres constituían el 20 por ciento de la fuerza laboral antes del COVID-19; su participación en la pérdida de puestos de trabajo resultante de la combinación de industrias solo se estima en 17 por ciento, pero las encuestas de desempleo sugieren que en realidad representan el 23 por ciento de la pérdida total de puestos de trabajo. Nuestro análisis encuentra que la naturaleza de género del trabajo en todas las industrias explica una cuarta parte de la diferencia entre las tasas de pérdida de empleo para hombres y mujeres. La falta de progreso sistémico para resolver otras barreras sociales para las mujeres explica el resto.

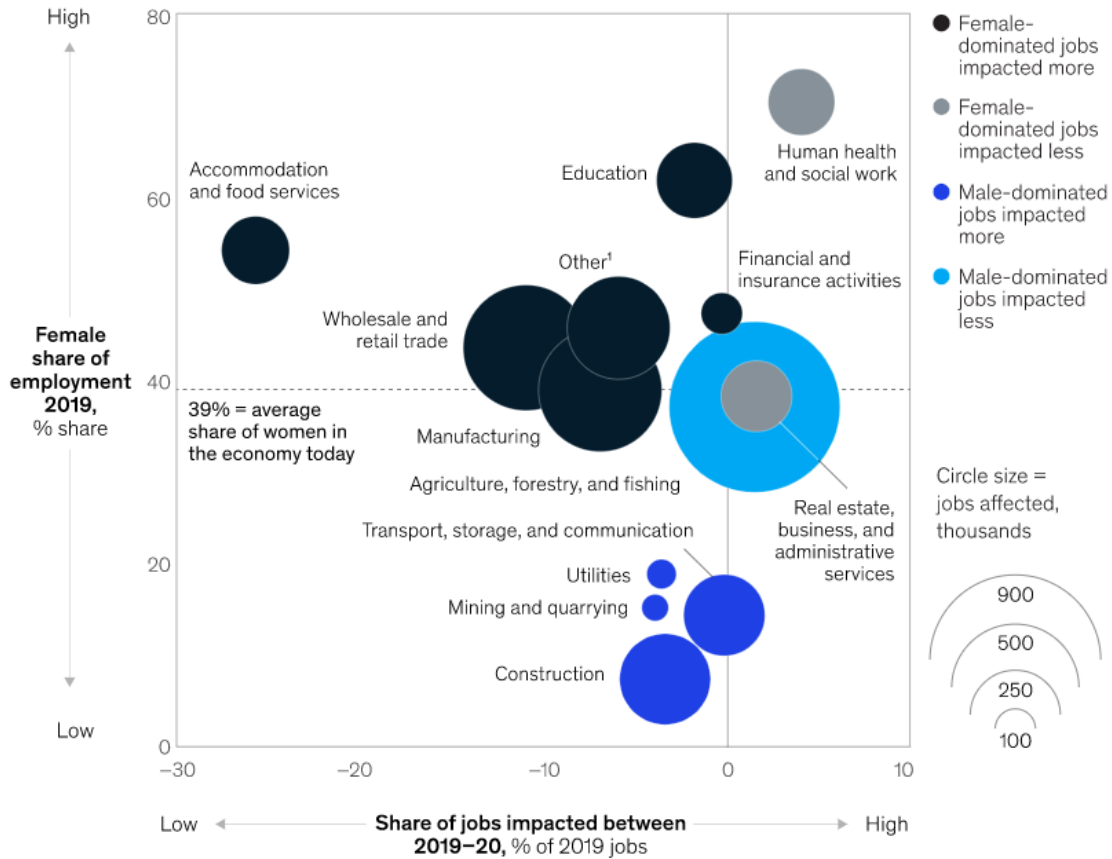
La naturaleza del trabajo sigue siendo significativamente específica de género: mujeres y hombres tienden a agruparse en diferentes ocupaciones tanto en economías maduras como emergentes. Esto, a su vez, da forma a las implicaciones de género de la pandemia: nuestro análisis muestra que los empleos femeninos corren un 19% más de riesgo que los masculinos simplemente porque las mujeres están representadas de manera desproporcionada en los sectores afectados negativamente por la crisis del COVID-19. Estimamos que el 4,5 por ciento del empleo de las mujeres está en riesgo en la pandemia a nivel mundial, en comparación con el 3,8 por ciento del empleo de los hombres, solo dadas las industrias en las que participan hombres y mujeres. Como muestra el Gráfico 1, la razón es que las mujeres tienen más que el promedio participación del empleo en tres de los cuatro sectores más afectados, medida por la disminución del empleo a nivel mundial. En comparación con la proporción total de mujeres en el empleo mundial (39 por ciento), las mujeres tienen el 54 por ciento de los trabajos globales en alojamiento y servicio de comidas, cuáles se encuentran entre los sectores más afectados por la crisis; El 43 por ciento de los puestos de trabajo en el comercio minorista y mayorista; y el 46 por ciento en otros servicios, incluidas las artes, la recreación y la administración pública. Algunos sectores, como el manufacturero, en el que los hombres constituyen una gran mayoría de los empleados, también se han visto gravemente



afectados. Otros sectores, como la educación y la salud, donde las mujeres son mayoría, han sufrido relativamente poco impacto.

Women are disproportionately represented in industries that are expected to decline the most in 2020 due to COVID-19.

World employment impact in 2020 by industry



Al examinar los efectos en el mercado laboral y otros factores para seis países —Francia, India, Indonesia, Kenia, Nigeria y Estados Unidos— encontramos que estos efectos en el mercado laboral y la combinación de industrias se manifiestan de manera diferente entre países. En Nigeria, por ejemplo, las mujeres están representadas de manera desproporcionada en industrias que se ven más afectadas por COVID-19 que los hombres, mientras que en Francia ocurre lo contrario. En Estados Unidos, la brecha entre sexos es menos marcada.

Como se señaló, la combinación de industrias y los aspectos específicos del mercado laboral explican solo una cuarta parte de la brecha de género en la vulnerabilidad a la pérdida de empleos en la pandemia. ¿Qué factores impulsan las otras tres cuartas partes? Uno importante es la carga de la atención no remunerada, cuyas demandas han aumentado sustancialmente durante la pandemia. Las mujeres están en primera línea aquí; hacen un promedio del 75 por ciento del trabajo de cuidado



no remunerado total del mundo, incluido el cuidado de los niños, el cuidado de los ancianos, la cocina y la limpieza. En algunas regiones, como el sur de Asia y el Medio Oriente y África del Norte (MENA), la participación de las mujeres en el trabajo de cuidados no remunerado es tan alta como del 80 al 90 por ciento. Nuestra investigación “El poder de la paridad” encontró que la proporción de mujeres en trabajos de cuidado no remunerado tiene una correlación alta y negativa con las tasas de participación femenina en la fuerza laboral y una correlación moderadamente negativa con las oportunidades de las mujeres de participar en trabajos profesionales y técnicos o de asumir puestos de liderazgo. Otras investigaciones han encontrado tendencias similares. Dado que el COVID-19 ha aumentado de manera desproporcionada el tiempo que las mujeres dedican a las responsabilidades familiares- en un 30 por ciento estimado en India, según una encuesta, y de 1,5 a 2,0 horas en los Estados Unidos— No es sorprendente que las mujeres hayan abandonado la fuerza laboral a una tasa mayor que la explicada únicamente por la dinámica del mercado laboral.

Otro factor podría ser el impacto desproporcionado del COVID-19 en el espíritu empresarial femenino, incluidas las microempresas propiedad de mujeres en los países en desarrollo (donde tales empresas representan una alta proporción de la participación femenina en la fuerza laboral). La crisis puede haber escaseado algunos recursos familiares, como capital financiero para invertir en negocios o dispositivos digitales que las familias ahora deben compartir a medida que la escolarización de los niños se ha conectado. Nuestra investigación “El poder de la paridad” mostró que tanto la inclusión digital como la financiera, en particular el acceso al crédito de las instituciones financieras y el acceso a la banca móvil, están estrechamente relacionados con la presencia de mujeres en la fuerza laboral.

Las actitudes también determinan cómo las mujeres experimentan las consecuencias económicas de una crisis en relación con los hombres. Estas no son creencias nuevas, sino más bien mentalidades sociales tradicionales sobre el papel de la mujer. Pueden reflejarse en las decisiones actuales, a nivel organizativo o incluso dentro de la familia, sobre quién puede conservar sus puestos de trabajo. Por ejemplo, según la Encuesta mundial de valores mundiales, más de la mitad de los encuestados en muchos países del sur de Asia y MENA estuvieron de acuerdo en que los hombres tienen más derecho a un trabajo que las mujeres cuando los trabajos son escasos. Aproximadamente uno de cada seis encuestados en los países desarrollados dijo lo mismo.

De cara al futuro, otras fuerzas estructurales podrían agravar aún más la desigualdad de género. Nuestra investigación anterior sobre el impacto de las tendencias de automatización a largo plazo en el trabajo concluyó que, en todo el mundo, entre 40 y 160 millones de mujeres, entre el 7 y el 24 por ciento de las empleadas actualmente, pueden necesitar hacer la transición de una ocupación para 2030 a medida que la automatización transforma la naturaleza del trabajo. . (El rango refleja diferentes ritmos de automatización). Este es aproximadamente el mismo nivel de impacto que la automatización tendría en los hombres. Sin embargo, las barreras establecidas desde hace mucho tiempo para adquirir nuevas habilidades y realizar cambios a mitad de carrera, así como otros factores, dificultan la transición para las mujeres.

Incluso antes de la pandemia, el progreso hacia la igualdad de género había sido desigual

Los efectos de género de la crisis de COVID-19 destacan el progreso desigual hacia la igualdad de género. De hecho, en conjunto, el progreso hacia la igualdad en el trabajo y la sociedad se ha



mantenido relativamente estable en los cinco años entre 2014 y 2019. En 2014, la puntuación global del GPS fue 0,60; hoy, es 0,61 (en una escala de 0 a 1, donde 1 significa paridad total entre mujeres y hombres). La igualdad de género en el trabajo sigue a la zaga de la igualdad de género en la sociedad, con un GPS de 0,52 frente a 0,67, respectivamente. El mundo ha avanzado en algunos aspectos de la igualdad de género, como la mortalidad materna, la proporción de mujeres en puestos profesionales y técnicos y la representación política. Sin embargo, el nivel de participación femenina en la fuerza laboral es de aproximadamente dos tercios del de los hombres y apenas se ha movido en ese período (Gráfico 2). Dentro de esta imagen general, los países y regiones pueden variar significativamente. India ha experimentado una ligera disminución en la participación femenina en la fuerza laboral en los últimos cinco años, por ejemplo, mientras que Indonesia ha registrado un pequeño aumento.

Nos esforzamos por brindar a las personas con discapacidades el mismo acceso a nuestro sitio web. Si desea información sobre este contenido, estaremos encantados de trabajar con usted. Envíenos un correo electrónico a: McKinsey_Website_Accessibility@mckinsey.com

Antes de la pandemia, habíamos argumentado que reducir la brecha global de género en el trabajo no solo sería equitativo en el sentido más amplio, sino que podría ser uno de los mayores impulsores del crecimiento del PIB mundial. Por el contrario, la falta de avances en materia de igualdad de género está resultando económicamente costosa.

Tres escenarios del PIB en 2030 destacan el valor en juego de una mayor igualdad de género

Nuestra investigación original sobre el poder de la paridad desarrolló escenarios económicos hasta el 2025. Definió un escenario de “mejor en la región” asumiendo que todos los países igualaron el progreso hacia la paridad de género del país que mejoró más rápido en su región. Para nuestros cálculos del impacto económico de primer orden de COVID-19 sobre la igualdad de género, hemos actualizado ese análisis y pospuesto la fecha hasta el 2030 (ver el recuadro “Nuestra metodología”). Modelamos estimaciones globales y nos enfocamos más en seis países para comprender las diferencias regionales: Francia, India, Indonesia, Kenia, Nigeria y Estados Unidos.

Definimos tres escenarios potenciales en el mundo de las mujeres en el trabajo posterior al COVID-19. El primero es un escenario regresivo de género de “no hacer nada”. Asume que el mayor impacto negativo de COVID-19 en las mujeres sigue sin abordarse, y compara los resultados del PIB en 2030 con el caso en el que el crecimiento del empleo de las mujeres sigue al de los hombres en la recuperación. El segundo es un escenario de “actuar ahora”, que mejoraría la paridad en relación con el regresivo de género. El tercero es un escenario de “esperar para tomar medidas” que continúa hasta que el impacto económico de COVID-19 ceda. Hemos modelado esto partiendo del supuesto de que las acciones para mejorar la paridad de género comienzan solo en 2024.

El escenario de no hacer nada es el más negativo que modelamos (Anexo 3). Los resultados regresivos del mercado laboral descritos anteriormente implicarían que las mujeres experimentan una parte desproporcionada de la pérdida de puestos de trabajo durante la pandemia de COVID-19. Esto reduciría levemente la tasa de participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral, de 0.63 antes de COVID-19 a 0.61 en 2020. No se tomarían nuevas acciones para mejorar la paridad de género entre ahora y 2030, y la mano de obra de mujeres a hombres -La tasa de participación se



mantendría estancada en 0,61. Bajo este escenario, el PIB mundial en 2030 estaría \$ 1 billón por debajo de donde hubiera estado si COVID-19 hubiera afectado a hombres y mujeres por igual en sus respectivas áreas de empleo. En comparación con esa línea de base, 33 millones menos de mujeres encontrarían empleo en este escenario de regresión de género en 2030.

La mejor opción es el escenario de “actuar ahora”, que equivale a una oportunidad económica sustancial. Los responsables políticos tomarían decisiones, en 2020 y más allá, que mejorarían significativamente la igualdad de género durante la próxima década. Estimamos que el valor global de lograr las mejores mejoras en la paridad de género en la región para 2030 podría llevar a \$ 13 billones de PIB incremental en ese año, un aumento del 11 por ciento en relación con el escenario de no hacer nada. En nuestros seis países de enfoque, el aumento oscila entre el 8% y el 16%. Este escenario también aumentaría la tasa de participación en la fuerza laboral de mujeres a hombres de 0,61 en 2020 a 0,71 en 2030, con la creación de 230 millones de nuevos empleos para mujeres en todo el mundo, en comparación con el escenario de no hacer nada en 2030.

En el escenario de esperar a tomar acción, en el que los responsables de la formulación de políticas y otros esperan hasta 2024 para impulsar las mejores mejoras en la región en la fuerza laboral femenina, el PIB mundial aún se recupera en 2030, pero es \$ 5,4 billones más bajo que lo sería si se tomaran medidas ahora. La tasa de participación laboral de mujeres a hombres aumentaría a 0,67, desde 0,61 en 2020, lo que marca algunos avances.

Si bien hemos modelado un escenario potencial de no hacer nada, es importante señalar que los resultados para las mujeres y las economías globales podrían ser peores que los resultados descritos aquí. Por ejemplo, si se siente la carga del cuidado de los niños durante muchos meses, esto podría provocar que más mujeres abandonen el mercado laboral de forma permanente. Asimismo, si la recuperación es más lenta de lo que se describe en estos escenarios, más mujeres pueden abandonar definitivamente la fuerza laboral. Estos análisis también excluyen otros efectos potenciales de la pandemia sobre la desigualdad de género.—Por ejemplo, violencia contra la mujer y reducción de los logros en la educación de las niñas. A nivel mundial, una de cada tres mujeres ha experimentado violencia por parte de su pareja íntima en algún momento de sus vidas, y existe la preocupación de que la pandemia actual esté empeorando aún más la situación. Si la pandemia tuviera un impacto en estos aspectos de la igualdad de género en la sociedad, eso no solo podría afectar a millones de mujeres, sino que también podría tener repercusiones económicas si obstaculiza su capacidad para participar en la fuerza laboral y adquirir nuevas habilidades.

Por lo tanto, estos escenarios no son predictivos, sino que representan vías potenciales para la próxima normalidad de países después del COVID-19 . Lo que está claro es que no hacer nada para mantener y promover la paridad de género podría influir negativamente tanto en la vida económica y social de las mujeres como en el crecimiento económico en general. Por el contrario, invertir en mujeres y niñas en la recuperación representa una oportunidad significativa para mejorar la igualdad de género e impulsar un crecimiento económico inclusivo.



Nos esforzamos por brindar a las personas con discapacidades el mismo acceso a nuestro sitio web. Si desea información sobre este contenido, estaremos encantados de trabajar con usted. Envíenos un correo electrónico a: McKinsey_Website_Accessibility@mckinsey.com

Las implicaciones: debes actuar ahora

El mensaje contundente que surge de nuestra investigación es que cuanto más rápido actúen los responsables políticos y los líderes empresariales para impulsar una mayor igualdad de género, incluso mientras continúa la crisis de COVID-19, mayores serán los beneficios no solo para la igualdad de género sino también para el crecimiento económico. Por el contrario, existe un riesgo real de perder aún más producción económica —y la seguridad económica que podría significar para millones de mujeres— de lo que COVID-19 implicaría normalmente para todos los trabajadores. Las mujeres corren el riesgo de perder tanto en términos de paridad como en términos de beneficios económicos si no se hace nada y el récord de estancamiento de los últimos cinco años se establece como la norma, además del choque regresivo de género que estamos viendo como resultado de COVID -19.

En investigaciones anteriores, encontramos que el costo de realizar inversiones suficientes en cinco áreas (educación, planificación familiar, mortalidad materna, inclusión digital y trabajo de cuidado no remunerado) podría ascender a \$ 1.5 billones a \$ 2.0 billones en incrementos anuales públicos, privados o domésticos. gasto en 2025, o del 1,3 al 1,7 por ciento del PIB mundial en ese año. Esto es entre un 20 y un 30 por ciento más de lo que se gastaría en un caso de negocios como siempre en 2025 (como resultado del aumento de la población y el PIB). Sin embargo, encontramos que los beneficios económicos de reducir las brechas de género son de seis a ocho veces más altos que el gasto social requerido. Y no son solo los países los que se benefician de la inversión en mujeres y niñas; La investigación de McKinsey también ha encontrado un dividendo de diversidad para las empresas. Por ejemplo, aquellos en el cuartil superior de diversidad de género en los equipos ejecutivos tenían un 25 por ciento más de probabilidades de tener una rentabilidad superior al promedio que las empresas en el cuarto cuartil. Además, las empresas que ahora se alejan de la diversidad y la inclusión pueden estar colocándose en desventaja en términos de resiliencia y capacidad para recuperarse de la crisis actual; podrían estar limitando su acceso al talento, diversas habilidades, estilos de liderazgo y perspectivas.

Dadas las circunstancias, ¿qué medidas deberían considerar los líderes políticos y empresariales? Así como hemos visto variaciones entre países en el progreso hacia la igualdad de género, las políticas que se implementarán también deberán adaptarse al contexto nacional. No es el propósito de este documento ofrecer un conjunto exhaustivo de sugerencias. Pero vemos un papel para todas las partes interesadas, así como algunos temas generales que recogen ideas que ya hemos transmitido en nuestras publicaciones anteriores sobre igualdad de género. Incluyen lo siguiente:

Intervenciones para abordar el cuidado infantil no remunerado. No se puede subestimar la importancia de reducir el desequilibrio de género en la responsabilidad del cuidado . Las intervenciones para abordar este problema incluyen un mejor reconocimiento del trabajo no remunerado, la reducción de la cantidad de trabajo no remunerado y el reequilibrio entre hombres y mujeres. MGI ha determinado que el valor del trabajo de cuidados no remunerado realizado por



mujeres es de \$ 10 billones, o el 13 por ciento del PIB mundial. Las posibles intervenciones podrían incluir las siguientes:

- provisión de cuidado infantil o políticas fiscales financiadas por el empleador o el estado que alienten a ambos cónyuges a trabajar
- políticas favorables a la familia, incluidos programas flexibles y programas de medio tiempo, para ayudar a los trabajadores que experimentan una mayor carga de cuidado infantil durante la pandemia y más allá
- repensar las revisiones de desempeño y las promociones, así como la aceptación de la gerencia media y alta para garantizar la adopción generalizada de cambios
- una industria de cuidado infantil profesionalizada, con apoyo de financiamiento público, en países en desarrollo, donde la infraestructura de servicios sociales está menos desarrollada; esto no solo permitiría trabajar a muchas mujeres, sino también crear empleo para muchas otras
- acceso a infraestructura básica, que a la larga puede reducir el tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado; por ejemplo, en los países de ingresos más bajos, una parte importante del tiempo que las mujeres dedican a ese trabajo incluye tareas como buscar agua y leña.

Medidas cruciales para cambiar las normas sociales sobre quién asume las responsabilidades del cuidado de los niños.

Intervenciones para abordar la inclusión digital y financiera. Cerrar la brecha de género en la inclusión digital es una prioridad urgente en la pandemia. Muchos elementos esenciales, como alimentos y abarrotos, se han migrado a los canales en línea, lo que dificulta la gestión del día a día de vivir sin acceso a dispositivos digitales. Desde el punto de vista del mercado laboral, COVID-19 está acelerando las plataformas de trabajo remoto y trabajo independiente. Esto podría ser una bendición para las mujeres, que pueden beneficiarse de la flexibilidad que ofrecen estas plataformas, especialmente para las trabajadoras en servicios remotos, prestados digitalmente, como software, diseño o ventas y marketing. Pero una brecha de género persistente en el acceso digital puede alejar las oportunidades laborales de millones de mujeres. Además, muchos programas de estímulo dirigidos a individuos o pequeñas empresas dependen de una identificación confiable y canales digitales para llegar a los beneficiarios previstos. Las mujeres están en desventaja, ya que carecen desproporcionadamente tanto de acceso digital como de medios para una identificación confiable. Por ejemplo, el 45 por ciento de las mujeres mayores de 15 años carecen de identificación en los países de bajos ingresos, en comparación con solo el 30 por ciento de los hombres. Los líderes empresariales y los formuladores de políticas pueden trabajar juntos para abordar estas desigualdades, por ejemplo, siguiendo los siguientes pasos:

- Incrementar la infraestructura digital, particularmente en las economías emergentes.
- Abordar los estereotipos de género que inhiben el acceso de las mujeres a los teléfonos móviles y mejorar la alfabetización digital de las mujeres
- Medidas para promover la diversidad de género en la financiación de mujeres empresarias, incluida la eliminación de sesgos en los procesos de contratación y selección de incubadoras o aceleradoras



- Un enfoque especial en las empresas propiedad de mujeres en el marco de los programas de estímulo de varios países

Construir tecnologías fundacionales y habilitantes que garanticen que las mujeres tengan acceso a los medios de identificación a través de sistemas de identificación digital de alta seguridad con procesos de registro simples e inclusivos, casos de uso que satisfagan necesidades críticas en el momento de la pandemia y un marco regulatorio riguroso para garantizar la protección de la privacidad

Intervenciones para abordar los sesgos de actitud. Podría decirse que cualquier impulso hacia la paridad de género comienza con los esfuerzos para cambiar actitudes arraigadas y generalizadas sobre el papel de la mujer en la sociedad. Este es un desafío extremadamente difícil y complejo que requerirá que todas las partes interesadas desempeñen un papel sostenido a largo plazo. Los gobiernos, las empresas y otras partes interesadas pueden realizar campañas y reclutar campeones masculinos para que ayuden a llevar a casa la idea de que un mayor número de mujeres en el trabajo representa un progreso social y económicamente beneficioso.

Si bien no es el tema central de este artículo, las intervenciones para abordar la participación económica de las mujeres también deben abordar aspectos sociales más amplios de la desigualdad de género. De hecho, los dos van de la mano, como ha demostrado nuestra investigación anterior. Por lo tanto, los gobiernos y las empresas deben considerar cómo salvaguardar la educación de las niñas, abordar la violencia contra la mujer y proteger la salud materna, por nombrar algunas cuestiones importantes. Se necesitan más datos para comprender mejor los vínculos entre las mujeres en la sociedad, las mujeres en el trabajo y el crecimiento económico, en particular los factores que impulsan la pérdida del empleo y la recuperación entre las mujeres. También quedan algunas preguntas importantes, incluida la forma en que las tendencias futuras, como la automatización, podrían amplificar o mitigar el impacto de COVID-19 en las mujeres y cómo la pandemia afecta los salarios, la seguridad laboral y los beneficios de las mujeres. Responder a estas preguntas podría influir en las decisiones futuras de los gobiernos, las organizaciones multilaterales y las empresas. Pero nuestros escenarios muestran que puede que no haya tiempo suficiente para reflexionar sobre estos temas. La procrastinación es un juego perdido. El tiempo para la acción es ahora.

La evidencia de nuestra investigación es clara: lo que es bueno para una mayor igualdad de género también es bueno para la economía y la sociedad en su conjunto. La pandemia de COVID-19 lo pone de relieve y plantea algunas opciones de importancia crítica: actuar ahora para eliminar las barreras a una mayor participación femenina en la fuerza laboral y un papel más importante en la sociedad y cosechar los beneficios económicos y sociales; retrasar y aún beneficiarse, pero en un grado sustancialmente menor; o permitir que prevalezca el decepcionante status quo y retroceda, dejando enormes oportunidades económicas sobre la mesa y afectando negativamente la vida de millones de mujeres. La paridad es poderosa. Este es el momento de que los responsables políticos y los líderes empresariales den un paso al frente y lo hagan realidad.