**¿Cómo les va a las mujeres trabajadoras durante el COVID-19?**

**Entrevista a Jess Huang, socia de McKinsey, co-líder de la investigación Mujeres en el lugar de trabajo. Documento traducido de la página de McKinsey para ver original hacer click** [**aquí.**](https://www.mckinsey.com/about-us/new-at-mckinsey-blog/how-are-working-women-doing-during-covid-19-our-women-in-the-workplace-study-explores)

*30 de septiembre de 2020*. Hoy presentamos la edición 2020 de “Women in the Workplace”, el estudio más grande sobre las experiencias de las mujeres y la desigualdad de género en la América corporativa. Elaborado en asociación con Lean In, el informe anual, publicado desde 2015, analiza los datos del lugar de trabajo y las experiencias de hombres y mujeres del año anterior.

El equipo comenzó a trabajar en el informe de este año antes de COVID-19. Si bien las líneas de datos reflejan el final del año 2019 y los anteriores a la pandemia, el equipo giró rápidamente para garantizar que el resultado final fuera relevante. “Reescribimos todas nuestras encuestas de recursos humanos y empleados la primavera pasada para reflejar mejor el impacto de la crisis en las mujeres hasta ahora”, dice Jess Huang, socia de McKinsey y codirectora de la investigación Mujeres en el lugar de trabajo. Ella explica que la naturaleza longitudinal del estudio será particularmente útil el próximo año. “Sabiendo que muchas empresas realizaron cambios estructurales durante y después de la pandemia, podremos evaluar el impacto en la línea de datos”, agrega.

Hablamos con Jess sobre cuáles son las principales conclusiones de los hallazgos del año pasado. Esto es lo que tenía que decir:

**Las mujeres podrían estar abandonando la fuerza laboral más que los hombres.**

Cada año desde 2015, mujeres y hombres de todos los niveles han considerado irse y, de hecho, dejaron sus empresas a tasas comparables. Pero las presiones del COVID-19 y el nuevo entorno de trabajo han cambiado por completo ese panorama.

“Ha sido sorprendente ver cuántas mujeres están pasando por una experiencia tan difícil que están considerando dejar la fuerza laboral o cambiarse a trabajos menos exigentes”, dice Jess. Las mujeres tienen 1,3 veces más probabilidades que los hombres de haber considerado abandonar la fuerza laboral o ralentizar sus carreras, en particular las madres, las mujeres mayores y las mujeres negras.

En el peor de los casos, si las mujeres dejan la fuerza laboral a las tasas que dicen estar considerando, las empresas estadounidenses podrían perder más de dos millones de mujeres en la fuerza laboral, más que la cantidad de mujeres que se gradúan de la universidad y los programas de posgrado en los EE. UU. Cada año. —Y más de 100.000 mujeres en puestos de liderazgo senior en el corto plazo. “Esto podría acabar con el progreso que hemos logrado durante los últimos seis años”, agrega.

**Las madres, las mujeres negras y las mujeres mayores son las que más lo sienten**

Las mujeres negras tienen 3 veces más probabilidades que las mujeres no negras de reportar la muerte de un ser querido.

Las madres trabajadoras absorben una cantidad desproporcionada de responsabilidades relacionadas con el cuidado de los niños y la educación en el hogar, y ese doble turno se ha convertido en un “doble doble”. Las madres de niños menores de 10 años que están en parejas de doble carrera tienen el doble de probabilidades que los hombres en la misma situación de dedicar más de cinco horas adicionales al día a las responsabilidades del hogar que antes del COVID-19.

Mientras tanto, una de cada cuatro mujeres mayores ha considerado abandonar o desacelerar sus carreras. “Esto es particularmente preocupante dado que las mujeres mayores pueden tener un impacto enorme en la diversidad y la inclusión en sus empresas”, dice Jess. “Parte de la razón por la que pueden sentirse tan agotados y siempre activos es porque tienen más probabilidades que los hombres mayores de defender los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión y actuar en consecuencia”, agrega. "También es más probable que sean mentores o patrocinios de mujeres de color".

Las mujeres negras enfrentan desafíos únicos adicionales tanto de COVID-19 como de eventos recientes de injusticia racial. Tienen tres veces más probabilidades que las mujeres no negras de denunciar la muerte de un ser querido como un desafío reciente. “Es fundamental que la alianza, junto con la acción, se convierta en parte de la respuesta aquí”, agrega Jess. Nuestros datos muestran que, si bien más del 60 por ciento de los empleados se consideran aliados de las mujeres de color en el trabajo, relativamente pocos toman medidas consistentes.

**Las empresas necesitan repensar las normas laborales**

Más de 2 millones de mujeres podrían dejar las empresas estadounidenses.

La canalización de datos del próximo año mostrará el impacto de COVID-19 sobre la representación de las mujeres - tanto en términos de decisiones de las empresas han hecho en la reorganización y el desgaste potencial debido a las mujeres salir de la mano de obra. Cada año que nuestra firma ha realizado esta investigación, hemos visto que la deserción no es un factor determinante en la diferencia entre la representación de hombres y mujeres, pero esto podría ser diferente el próximo año, posiblemente como resultado del cambio al trabajo a distancia.

"Realmente estamos en una encrucijada en este momento", dice Jess. "Los datos nos dicen que, si bien el trabajo remoto tiene algunos beneficios, los empleados también se enfrentan a la incertidumbre financiera, el agotamiento y los problemas de salud mental". Como resultado, ciertos grupos están realmente luchando, como las madres trabajadoras, las mujeres negras y las mujeres mayores.

Las empresas se encuentran en un lugar en el que deben reflexionar sobre el rediseño de este nuevo lugar de trabajo o, de lo contrario, se arriesgan a perder a las mujeres que más luchan. La flexibilidad entre el trabajo y la vida fue el problema número uno planteado por los participantes de la encuesta con respecto a la inclusión laboral de mujeres y hombres el año pasado. De hecho, las empresas anticipan que una mayor flexibilidad podría permitirles atraer y retener mejor talento diverso en diferentes geografías.

"Esto significa repensar algunas normas del lugar de trabajo anteriores", dice Jess, "como el aspecto de la productividad, apoyar la salud mental de los empleados o fomentar la inclusión en un entorno remoto".