



## Tres formas de crear una fuerza laboral equitativa, ya que el COVID-19 afecta las perspectivas profesionales de las mujeres

**Documento traducido del inglés en la página del Foro Económico Mundial, para ver original hacer click [aquí](#).**

Los datos de contratación de LinkedIn muestran que la proporción de mujeres contratadas se redujo drásticamente durante 2020.

Las perspectivas de contratación de mujeres son mucho mejores que en esta época del año pasado, pero existe una necesidad urgente de recuperar el terreno perdido causado por la pandemia.

Tres pasos a corto plazo marcarían una diferencia inmediata: abrir las escuelas y abordar las opciones de atención; aumentar las oportunidades laborales flexibles; y atraer a más mujeres utilizando el lenguaje adecuado.

El Día Internacional de la Mujer marca casi un año completo desde que la Organización Mundial de la Salud declaró al COVID-19 una pandemia. Y los datos cuentan una historia clara sobre el impacto que la pandemia ha tenido en las carreras de las mujeres. Si bien el panorama es desafiante, hay lecciones que podemos y debemos aprender del año pasado.

La primavera pasada, cuando los gobiernos implementaron medidas para proteger a las personas del virus, la contratación cayó hasta un 70% en algunas economías. Aún más preocupante, los datos de contratación de LinkedIn mostraron un tema constante: la proporción de mujeres contratadas estaba cayendo drásticamente.

Si se analiza más de cerca la proporción de contrataciones por género desde enero de 2019 hasta enero de 2021, se encuentra que la proporción de mujeres contratadas cayó drásticamente en marzo y abril de 2020, antes de recuperarse a niveles pre-pandémicos en el transcurso de 2020. Por ejemplo, en el Reino Unido, las mujeres representaron el 45,8% de todas las contrataciones en enero de 2021, en comparación con el 42,2% en abril de 2020. En los EE. UU., las mujeres representaron el 49,3% de las contrataciones en enero de 2021, frente al 44,4% en abril de 2020. Después de una fuerte caída en la contratación de mujeres durante la ola inicial de COVID-19, el ritmo de contratación de mujeres se desaceleró ligeramente en las siguientes olas de COVID-19.

Si bien es positivo que las perspectivas de contratación de mujeres sean mucho mejores que en esta época del año pasado, el análisis de los datos de LinkedIn muestra que existe una necesidad urgente de recuperar el terreno perdido causado por la pandemia. En pocas palabras, en el último año, hemos visto que la contratación de mujeres ha demostrado ser más vulnerable que la de los hombres



y es probable que COVID-19 haya tenido un impacto más dañino en las carreras de las mujeres en comparación con sus contrapartes masculinas.

Los factores que contribuyeron a la vulnerabilidad de la contratación de mujeres existían antes de la pandemia, pero se vieron amplificados por la magnitud y la velocidad de la desaceleración de la actividad económica—Karin Kimborough, economista jefe, LinkedIn.

Nuestro análisis encontró que varios factores son los culpables. Las mujeres tienden a asumir una mayor proporción de responsabilidades de cuidado en el hogar, que continúan siendo interrumpidas por cierres de escuelas y otros. Nuestra investigación entre los profesionales que trabajan en el Reino Unido encontró que el 41% de las mujeres dijeron que habían dejado o considerado dejar la fuerza laboral, ya sea de forma permanente o temporal, con estrés (57%), demasiada responsabilidad en el hogar y el trabajo (33%) y falta de cuidado de los niños (14%) son las principales razones citadas.

También hemos visto que las mujeres se vieron más afectadas por las interrupciones del mercado laboral en las industrias minorista, de viajes y de ocio, que a menudo requieren presencia en persona y pueden ser más difíciles de hacer de forma remota. Esas industrias emplean una proporción relativamente mayor de mujeres que de hombres en la mayoría de los países.

### **¿Qué está haciendo el Foro Económico Mundial sobre la brecha de género?**

De hecho, nuestro análisis de las tendencias de contratación de la industria encontró que las industrias que se vieron más afectadas por la pandemia tuvieron dificultades para contratar mujeres y esto fue un factor determinante en la caída drástica de la contratación de mujeres en todas las economías. En Francia, por ejemplo, en los diez meses transcurridos desde que comenzó la pandemia, muchas industrias se han retrasado en el progreso en la contratación de mujeres. En la industria de Recreación y Viajes, la proporción de mujeres contratadas se redujo hasta en tres puntos porcentuales. La atención médica, que ha sido más resistente a la pandemia, obtuvo una ganancia de casi dos puntos porcentuales.

El Informe sobre la brecha de género global del Foro Económico Mundial, que se publicará a finales de marzo, profundizará en las carreras de las mujeres. Por ahora, los datos actuales ya muestran pasos claros para recuperar el daño causado por la pandemia y construir fuerzas laborales y sociedades equitativas.

### **3 pasos a corto plazo para marcar una diferencia inmediata:**

1. Abrir escuelas y abordar las opciones de atención



Está claro que el cierre de escuelas y otras instalaciones ha tenido un impacto enorme en las mujeres trabajadoras, que son más propensas a asumir responsabilidades de cuidadoras. Los gobiernos pueden ayudar reconociendo esto y enfocándose en políticas que brinden apoyo a los cuidadores, incluida la priorización de las vacantes escolares a tiempo completo.

## 2. Incrementar las oportunidades laborales flexibles

Los empleadores también pueden desempeñar un papel importante al buscar activamente talento femenino y al ofrecer más flexibilidad para permitir un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida. Hemos escuchado a los miembros de LinkedIn que las madres trabajadoras están soportando una gran carga y los datos de LinkedIn encuentran que las mujeres tienen un 26% más de probabilidades de postularse para trabajos de trabajo remoto que los hombres. Para garantizar que las mujeres no tengan que elegir entre su familia y sus carreras, las oportunidades de trabajo flexibles son imprescindibles.

## 3. Atraiga a más mujeres utilizando el lenguaje adecuado

También hemos visto que el idioma importa. La forma en que las empresas se describen a sí mismas y los roles que anuncian tiene un impacto en su capacidad para atraer una fuerza laboral con equilibrio de género. Por ejemplo, nuestra investigación ha encontrado que el 44% de las mujeres se desanimaría de postularse para un puesto si la palabra "agresiva" se incluyera en el anuncio de trabajo.

Eliminar el impacto de COVID en las mujeres y el mercado laboral en general llevará tiempo, pero hay pasos que podemos y debemos adoptar ahora mismo que marcarán la diferencia.

El Foro Económico Mundial publicará su edición 2021 del Informe Global de Brecha de Género a finales de este mes, incorporando los datos del mercado laboral de LinkedIn para medir la escala del impacto de la pandemia en las brechas de género en la política, la economía, la salud y la educación.

Para ayudar a las personas y las empresas a tomar medidas para mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo, LinkedIn ofrece cursos de aprendizaje en línea gratuitos para todos hasta el final de este mes: Estrategias de liderazgo para mujeres, planificación de la licencia y el regreso de su familia, estrategias de éxito comprobadas para mujeres en el trabajo, el poder de las mujeres en el trabajo y convertirse en un aliado masculino en el trabajo .