



Lo que perdemos cuando perdemos mujeres en la fuerza laboral

Artículo escrito por Kweilin Ellingrud, líder del trabajo de seguros de vida de McKinsey. Para ver original hacer click [aquí](#).

Un número récord de mujeres ha dejado la fuerza laboral estadounidense durante la crisis del COVID-19. Un experto en políticas y un ex ejecutivo de recursos humanos analizan los efectos a largo plazo y sus propias experiencias.

Cuando se produjo la pandemia de COVID-19, Farida Mercedes, ejecutiva de recursos humanos de una empresa mundial de cosméticos, estaba en la cúspide de una promoción. Había trabajado 17 años en la empresa. Sus hijos de seis y siete años necesitaban un padre a tiempo completo que los ayudara a afrontar los nuevos desafíos del aprendizaje en línea. Mercedes y su esposo, un oficial de prisiones, nunca discutieron quién dejaría su trabajo para ayudar a los niños durante el día escolar. "Asumí esa carga sobre mí y él me apoyó mucho", dijo. "Pero no era ninguna duda".

Mercedes es una de los 2,3 millones de mujeres que dejaron la fuerza laboral estadounidense en 2020. En los primeros 12 meses de la pandemia, las mujeres representaron el 53 por ciento de las salidas de la fuerza laboral estadounidense. Y el informe de empleo de abril de 2021 de la Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. Reveló una tendencia preocupante: de los 328.000 empleos estadounidenses ganados ese mes, el 102 por ciento de las ganancias netas de empleo pertenecían a los hombres.¹

La crisis de COVID-19 ha magnificado especialmente los desafíos desproporcionados que enfrentan las mujeres negras y latinas en los Estados Unidos. Casi una de cada 11 mujeres latinas en el país (8.8 por ciento) estaba desempleada en enero de 2021; el grupo tenía la tasa de desempleo más alta.² Más de una de cada 12 mujeres negras (8,5 por ciento) en los Estados Unidos estaba desempleada.

La flexibilidad ofrecida por el empleador, como la reducción de horas y un horario de trabajo por turnos, no impide necesariamente que las mujeres equilibren un turno doble de cuidado infantil y empleo a tiempo completo. Eso es particularmente cierto para las madres que son el principal o único sostén de sus familias, un grupo que representa hasta el 68 por ciento de las familias negras y el 41 por ciento de las familias latinas.³ De hecho, antes de la pandemia, la investigación de McKinsey encontró que las mujeres hispanas y latinas pasaban 2,7 veces más tiempo que sus homólogos masculinos cuidando de los miembros del hogar, incluidos los niños. Las mujeres hispanas y latinas también tienen el doble de probabilidades que sus homólogos masculinos de realizar tareas domésticas.

Las mujeres que reducen sus horas de trabajo remunerado para adaptarse a la responsabilidad familiar corren el riesgo de perder salarios, beneficios y oportunidades de progreso, sin mencionar el sueño. Tomar una licencia temporal también puede hacer retroceder a las mujeres. Los estudios han demostrado que las mujeres que se ausentan del trabajo un año después de dar a luz ganan menos que las mujeres que no lo hacen.



¿Qué opciones enfrentan las madres trabajadoras durante la pandemia? ¿Y cómo afectan esas elecciones las normas culturales, las políticas laborales y los factores socioeconómicos? Para comprender mejor esas importantes preguntas, McKinsey habló con Mercedes y la Dra. Victoria DeFrancesco Soto, científica política de la Universidad de Texas en Austin, madre de dos hijos y coautora del informe *La recuperación de Estados Unidos de la 'recesión' de 2020: Construyendo una futuro femenino de la puericultura y el trabajo*. El siguiente es un extracto editado de la conversación.

Victoria DeFrancesco Soto: Tradicionalmente, las recesiones golpean más a los hombres, pero esta fue la primera recesión, donde vimos esta proporción de impacto en las mujeres. Los hombres están obteniendo empleo, a partir de las últimas cifras de empleo, no muchos, pero están ganando, mientras que nosotros perdemos.

McKinsey: Farida, ¿cuándo se dio cuenta de que no podía continuar trabajando a tiempo completo mientras apoyaba a sus hijos en la escuela virtual?

Farida Mercedes: Al comienzo del verano, supe que estaba luchando. Pasaron muchas cosas. Estaba sucediendo el movimiento Black Lives Matter, así como la pandemia. Y fue bastante estresante. A medida que nos acercábamos a septiembre, cuando los niños iban a volver a la escuela, finalmente dije: "Está bien, necesitamos algo más para dar", porque sabía que no iban a volver a la escuela a tiempo completo. .

Recuerdo el momento como si fuera ayer. Bajé las escaleras y mi mamá estaba allí. E hizo una broma sobre algo y me eché a reír. Mi hijo me miró y dijo: "Vaya, mami, no te he visto reír en mucho tiempo. Te ves feliz." Mi mamá y yo nos miramos y dije: "Necesito hacer algo. No voy a aparecer por ellos. No ven a una mamá feliz".

Pasaron tres semanas desde ese momento hasta el momento en que pude decirle las palabras a mi empleador: me iba. Contemplé y cuestioné. ¿Estoy tomando la decisión correcta? ¿Podemos hacer esto financieramente?

Mi trabajo era parte de mi identidad. Todo lo que había conocido y por lo que había trabajado, los niveles que había subido, todo lo que había logrado, sentía que me lo iban a quitar por completo o que se iba a detener. ¿Y quién iba a ser yo? Ahora, cuatro meses después, todavía lo cuestiono a veces. Sé que tomé la decisión correcta, pero me cuestioné.

Me siento perdido. Extraño ser un influencer en el trabajo y tener estas conversaciones sólidas. Ahora estoy hablando con mi hijo de segundo grado sobre: "¿Hiciste esa tarea de lectura?" o a mi hijo de kindergarten, "¿Te aseguraste de colorear el océano para tu historia?"

McKinsey: ¿Las normas culturales presionan más a las mujeres para que abandonen la fuerza laboral que a los hombres?

Farida Mercedes: Creo que las mujeres nunca han tenido realmente el apoyo que los hombres han tenido en la fuerza laboral. Crecí en una cultura latinoamericana muy tradicional, pero me encuentro muy progresista. Me enseñaron desde muy joven que nunca se depende de un hombre. Consiga su propio trabajo; trabajar en una carrera. Fue muy importante para mí. Y es por eso que dejar mi puesto de 17 años fue muy, muy difícil.



Ahora, al estar con mis hijos todos los días cuando están en clase en Zoom, me doy cuenta de que no había forma de que pudiera hacer el trabajo que estaba haciendo y apoyarlos. Y mi esposo nunca tuvo ese papel. Siempre he hecho las cosas para la escuela, para los médicos y cosas así [exhibición]. Así que simplemente no fue una conversación. Fue, "Vas a tomar esa decisión; si eso es algo que tenemos que hacer para poder apoyar a los niños, ese eres tú".

Victoria DeFrancesco Soto: Como anécdota, como madre con niños, puedo hablar de ello en términos de un supuesto cultural. Y debo agregar que soy latina. En la cultura latinoamericana, existen tipos más estrictos de normas de género. Combine el hecho de que las latinas son las más afectadas por la recesión con el hecho de que tiene estas normas de género, y es realmente una receta para el desastre para las mujeres y las mujeres de color. Así que creo que es importante en todas estas conversaciones incorporar esa lente de cultura, raza y diversidad.

McKinsey: ¿Cree que la tasa de mujeres que abandonan la fuerza laboral seguirá aumentando?

Victoria DeFrancesco Soto: Sí. Escribí un informe [*La recuperación de Estados Unidos de la recesión de 2020: Construyendo un futuro femenino de cuidado infantil y trabajo*] para la YWCA durante el verano. Acepté hacerlo en junio, sin cuidado de niños, ¿verdad? Así que me despertaba a las 4:00 am para trabajar de una hora y media a dos horas ininterrumpidas. Siempre he sido un madrugador y puedo esforzarme. Pero llegué al punto en que pensé que tenía COVID-19, aunque no lo tenía, porque estaba tan agotado y tan agotado.

Ese fue el efecto de *un* proyecto. Pero si tiene que hacer un proyecto de alta presión tras otro, no puede mantener ese ritmo. Te vas a romper, ya sea física o emocionalmente, o ambos. Estaremos en el entorno virtual por un tiempo más. Hasta que las cosas vuelvan a la normalidad, verás a las mujeres romper porque es un ritmo insostenible.

McKinsey: ¿Cuáles son las implicaciones de que las mujeres abandonen la fuerza laboral a un ritmo mayor que el de los hombres?

Victoria DeFrancesco Soto: Para las mujeres, las implicaciones dependen de su nivel socioeconómico [nivel socioeconómico] y habilidades. Porque sabemos que el ascenso laboral se basa en tu trayectoria. Y siempre que tenga lagunas, es cuando puede comenzar la espiral. Al ver las cifras de empleo de diciembre, combinado con algunos de los comentarios que estamos viendo acerca de que no se vislumbra un final para la pérdida de puestos de trabajo de las mujeres, es una espiral. Esa es la única palabra que me viene a la mente. Porque aquellas mujeres que pueden regresar, no podrán avanzar al grado que tenían antes.

Para las mujeres que estaban en la industria de servicios y tienen un nivel socioeconómico más bajo, me preocupa que no vuelvan a conseguir un empleo. Porque cuando miramos la intersección de la pandemia con la automatización, vemos que muchos de estos trabajos ya estaban en la tabla de cortar. A menos que tengamos un sólido programa de readaptación y reequipamiento que se presente, me preocupa mucho que una parte de las



mujeres con un nivel socioeconómico más bajo no pueda volver a encontrar un empleo estable.

Esto tendrá implicaciones a largo plazo. No se trata solo de ahora o del próximo trimestre o del próximo conjunto de trimestres. Esto es alrededor de una década o dos.

McKinsey: ¿Cuál cree que será el costo futuro, tanto para la economía como para las familias, de tantas mujeres que abandonen la fuerza laboral?

Victoria DeFrancesco Soto: Será costoso y costoso en muchos frentes. En primer lugar, están los cheques de pago: la pérdida de ingresos. Creo que está al frente y al centro. Pero creo que una cosa en la que también es muy importante pensar son las pérdidas y los beneficios a largo plazo. Entonces eso significa que la forma en que planeamos jubilarnos, ya sea que hubiéramos estado pagando en nuestro Seguro Social o en nuestro 401 (k) o un 403 (b), [va a cambiar]. Simplemente no vamos a tener eso. Creo que es importante que la gente se dé cuenta de que las mujeres realmente están sintiendo el dolor ahora, pero en última instancia, esto también nos está perjudicando a un nivel macro.

Volveré a mi punto inicial acerca de llevarle una lente de raza y etnia. Porque las mujeres más afectadas fueron las mujeres que estaban peor *antes de que llegara* la pandemia. Ya se encontraban en una posición muy frágil, tanto en términos de ingresos como de acceso a los recursos. Y esto potencialmente los ha enviado de regreso a un lugar donde es posible que nunca se recuperen.

McKinsey: ¿Qué intervenciones pueden ayudar a apoyar a las familias para que puedan regresar a la fuerza laboral al mismo ritmo que los hombres?

Victoria DeFrancesco Soto: Para empezar, nuestro sistema de cuidado de niños se rompió, en términos de cuánto pagamos por el cuidado de niños y la disponibilidad de cuidado de niños antes de COVID-19. Se está cayendo a pedazos. Por tanto, creo que es necesaria una reforma drástica, algo que se aproxime al cuidado infantil universal, además de la baja por maternidad. Todo eso va de la mano.

También creo que necesitamos capacitación laboral para nuestras mujeres con un nivel socioeconómico más bajo. Reequiparlos y capacitarlos es una inversión que debe hacerse.

McKinsey: ¿Y es esto algo exclusivo de los Estados Unidos, esta falta de sistemas de apoyo social para las mujeres?

Victoria DeFrancesco Soto: Sí. Y es vergonzoso. Observa a todas nuestras contrapartes de la OCDE, y siempre estamos en la parte inferior de la pila en términos de nuestras disposiciones de cuidado infantil y en términos de nuestras políticas de licencia por maternidad. [Estados Unidos ocupa el lugar 37 entre los 39 países de la OCDE en cuanto al gasto en educación y cuidado de la primera infancia.⁵ El cuidado de los niños cuesta hasta el 25 por ciento de los ingresos de una familia biparental y hasta el 50 por ciento de los ingresos de una familia monoparental.]

Farida Mercedes: Le pegaste justo en la nariz. Va a ser más difícil que nunca volver a la fuerza laboral, incluso para mí. Si estoy fuera por un año, ¿qué significa eso cuando regrese? ¿Empiezo de cero de nuevo? ¿Todavía se me considera en el puesto y el puesto



El servicio público
es de todos

Función
Pública

en el que estaba antes? ¿Regreso como asistente del vicepresidente? ¿Qué significa eso cuando tomamos la decisión de volver? ¿Y cómo, como país y como fuerza laboral, estamos apoyando a mujeres como yo para que regresen?