



La brecha salarial de COVID-19 al descubierto: las mujeres se quedan atrás en los aumentos salariales y las bonificaciones

Descripción

Las mujeres se están quedando atrás cuando se trata de ser recompensadas económicamente por asumir nuevas funciones o responsabilidades adicionales para cubrir las necesidades debido a las pérdidas de empleo relacionadas con la COVID-19 en sus organizaciones, según una nueva investigación del ADP Research Institute®, *People at Work 2021: A Global Workforce View*.

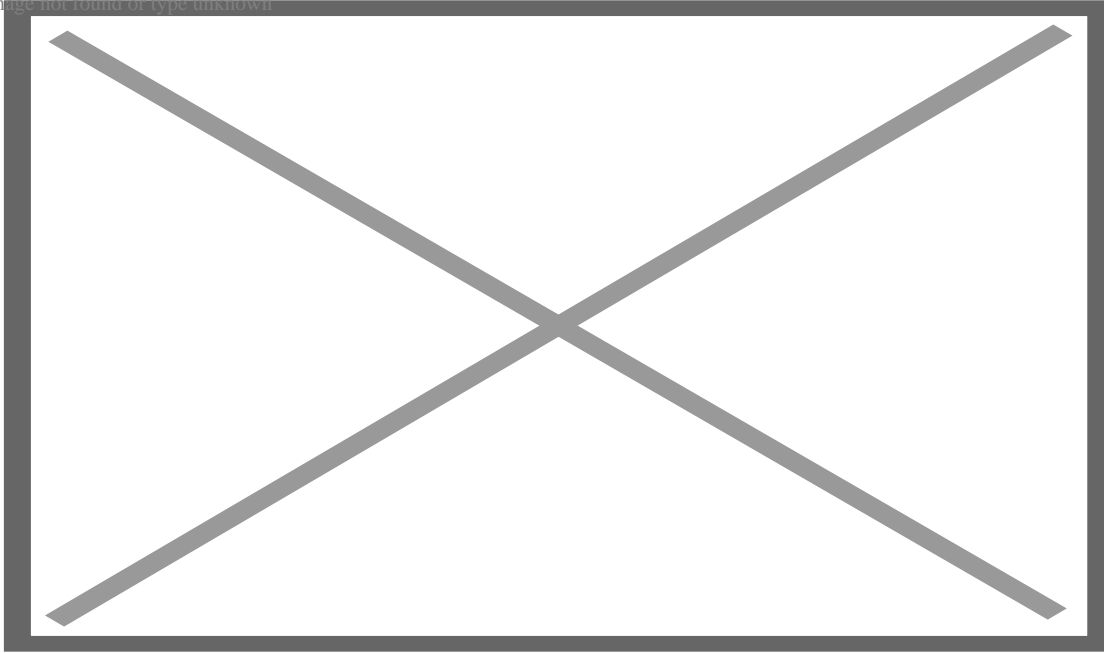
En general, el 68% de los trabajadores encuestados afirmó haber recibido un aumento de sueldo o una bonificación por asumir nuevas responsabilidades, según la encuesta realizada a más de 32.000 trabajadores de 17 países. Sin embargo, en todas las regiones, las mujeres tienen menos probabilidades que los hombres de recibir una bonificación.

Sólo alrededor de la mitad de las mujeres de América Latina, Europa y Estados Unidos fueron recompensadas económicamente por realizar estos cambios, en comparación con alrededor del 60% de los hombres. En cambio, alrededor del 70% de los trabajadores de ambos sexos en Asia-Pacífico (APAC) recibieron una compensación económica por hacerlo, aunque los hombres seguían siendo ligeramente más propensos a beneficiarse.

Además, el estudio pudo revelar números interesantes acerca de cómo la pandemia ha afectado a la vida personal de los trabajadores, así como a su vida profesional: Más de seis de cada diez (63%) de los encuestados afirman que la pandemia ha tenido un impacto en términos de obligarles a elegir entre tomar determinados compromisos. Siendo el caso de los trabajadores de Chile los más afectados en América Latina, con casi siete de cada diez encuestados (69%) que dicen haber tenido que elegir entre su trabajo y su familia o su trabajo y su salud.

La brecha de género en las recompensas financieras: el tamaño de la brecha por región

Image not found of type unknown



El informe explora si los efectos de la pandemia han influido en las actitudes de los empleados hacia el mundo laboral actual, y lo que esperan del lugar de trabajo del futuro.

El estudio revela que tanto los hombres como las mujeres tienen la misma probabilidad de haber asumido responsabilidades adicionales debido a la pérdida de puestos de trabajo relacionada con la COVID-19 en sus organizaciones (el 47% de los hombres y el 46% de las mujeres así lo afirmaron), y/o de haber asumido un nuevo papel por la misma razón (el 28% cada uno).

Luiz Bernabé, Gerente General de ADP en Argentina, Chile y Perú, comenta: “Los trabajadores de ambos sexos se han esforzado al máximo para apoyar a los empresarios que han tenido que recortar puestos de trabajo o reestructurar sus operaciones debido a la pandemia, pero las mujeres se están quedando al margen cuando se trata de ser recompensadas económicamente por sus esfuerzos.”

“Mientras que algunos empleadores, comprensiblemente, no pueden permitirse aumentar el salario o dar bonificaciones en estos tiempos económicos difíciles, el triste hecho es que las mujeres están siendo afectadas de manera desproporcionada. Esto demuestra lo mucho que nos queda por hacer para erradicar la desigualdad sistémica y cerrar la brecha salarial de género”, añadió Bernabé.

El ejecutivo agrega que “la percepción de justicia de los empleados desempeña un papel fundamental en su sentido de la lealtad y la dedicación, que a su vez repercute en la productividad y la retención del talento, y más ampliamente, en la reputación. Si las mujeres empiezan a sentir que sus esfuerzos se pasan por alto -especialmente en referencia a sus colegas masculinos- esa es una situación que los empleadores querrán evitar.”

Para más información, lea el informe “[People at Work 2021: A Global Workforce View](#)”.

/gap

Fecha de creación

mayo 2021