



#BreakTheBias

Equidad de género en el trabajo

Las organizaciones con más mujeres en puestos de liderazgo tienen mejor performance. Algunos creen que el problema se ha resuelto. Pero los datos nos dicen que no ha sido así. Sabemos que lo que importa está siendo medido, y con lo que se mide se está tomando acción. Para saber qué más se puede hacer para acelerar el progreso en la equidad de género, encuestamos a **39 mil empleadores en 40 países** sobre cómo se está midiendo la paridad de género en sus organizaciones.



1. LO QUE SE MIDE SE ATESORA

El 86% de las compañías están midiendo la paridad de género en algún nivel — ya sea estén buscando equidad salarial, o aumentar el número de mujeres o diversidades en puestos de liderazgo.

Lo que más miden las empresas es la equidad salarial:



Menos de 1 de 4 organizaciones están midiendo:



Nota: Los encuestados podían seleccionar múltiples alternativas.

Los datos son claros: las compañías con más mujeres líderes tienen mejor rendimiento. Las organizaciones se están enfocando activamente en crear culturas corporativas inclusivas, que muevan la aguja hacia la equidad de género y aceleren el crecimiento”

— Jonas Prising, Chairman & CEO, ManpowerGroup

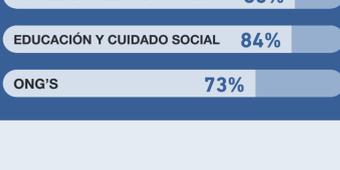


Es insuficiente la cantidad de compañías que están mirando la imagen completa. Es más probable que midan targets específicos, más que una mirada general.

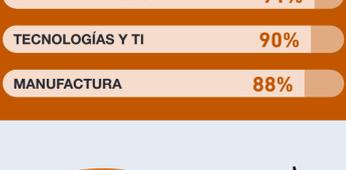
2. PIONEROS DE LA INDUSTRIA

Cuando se trata de medir el progreso de la equidad de género, hay industrias que están tomando la delantera.

NECESITAN MEJORAR



LIDERANDO EL CAMINO



Mapeo alrededor del mundo:

60% de los empleadores encuestados en España miden regularmente la equidad salarial, seguidos por Italia (58%), los Países Bajos (48%), Francia (47%), Reino Unido (46%) y Alemania (44%). En Estados Unidos solo el 43% mide equidad salarial.

33% de los empleadores en el Reino Unido miden regularmente el número de mujeres en puestos de liderazgo, seguidos por Alemania (25%), Francia y España (ambos 23%), e Italia y los Países Bajos (ambos 21%). En Estados Unidos, 27% miden regularmente estos datos.



3. LA REGULACIÓN LLEVA A LA ACCIÓN

Las prioridades varían de país en país, dependiendo de las restricciones legales, pero la mayoría incluyen:



- ALEMANIA**
Toman responsabilidades de la baja representación femenina en comités ejecutivos (2021)
- JAPÓN**
Se crea un mandato para incluir políticas de ESG y diversidad en compañías privadas (2021)
- NORUEGA**
Requiere igualdad salarial a igual cargo (2020)
- SUIZA**
Lanza un criterio de auditorías de equidad salarial (2019)
- REINO UNIDO**
Crea un plan para la equidad de género (2019)
- ESPAÑA**
Fortalece la igualdad de trato (2019)
- ESTADOS UNIDOS**
Requiere a los empleadores a facilitar información sobre sueldos (2019)
- FRANCIA**
Detalla formas de pago para equidad de género (2019)



4. MEDICIÓN DE HITOS

Mientras más corto sea el plazo para cumplir el desafío, más probable es lograrlo.

- La mayoría de las compañías espera lograr sus objetivos de equidad de género para 2023 o antes
- Las compañías que tienen objetivos a corto plazo son más probables que estén adelantados a su plan

1 de cada 4 compañías están atrasadas en alguno de estos puntos:

- Aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo senior
- Aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo
- Aumentar el número de mujeres en puestos tradicionalmente dominados por hombres



5. ¿EN CAMINO A CAUSAR IMPACTO?



Los objetivos pequeños y a corto plazo son recomendados



La urgencia es real. La mayoría de las organizaciones tiene objetivos de diversidad para 2022 o 2023 como límite



Entre el 75% y el 80% de las organizaciones con objetivos para el 2022 están adelantados en su trabajo



El ingrediente secreto: Accountability

Las organizaciones que se hacen responsable en al menos un aspecto son más probables de estar al día o adelantados con sus objetivos (66%-70%).

De las organizaciones sin accountability, 50% están atrasadas.

Más del 90% de las organizaciones con objetivos sentados dicen que son responsables de esos objetivos, ya sea hacia sus empleados (34%), o a través de reportes al comité (33%) o a través de reportes anuales (32%).

Los líderes señalan que son más responsables de cumplir estos objetivos para sus empleados.



CUATRO FORMAS EN LAS QUE LOS EMPLEADORES PUEDEN MEJORAR EN IGUALDAD DE GÉNERO EN 2022

- Sé consciente de tus cifras y mide tu progreso**
Sé responsable de medir el progreso y hacer seguimiento de la representación, contratación y resultados.
- Repara tu línea de gerentes y directivos**
Ten como objetivo poner a más mujeres en puestos gerenciales o directivos, haciéndole más fácil escalar a las mujeres a puestos de liderazgo senior
- Haz crecer y desarrolla las carreras de tus empleadas mujeres**
Ayúdalas a desarrollarse de manera técnica y sus habilidades blandas, identificando qué pueden aprender para asumir nuevos roles y demostrando cómo el entrenamiento puede potenciar las carreras de las personas.
- Provee lo que las mujeres quieren**
Es más probable que las mujeres valoren el trabajo flexible en ubicación y horarios, incluyendo la opción de trabajar la semana comprometida y tener más días libres para el cuidado de la salud mental.