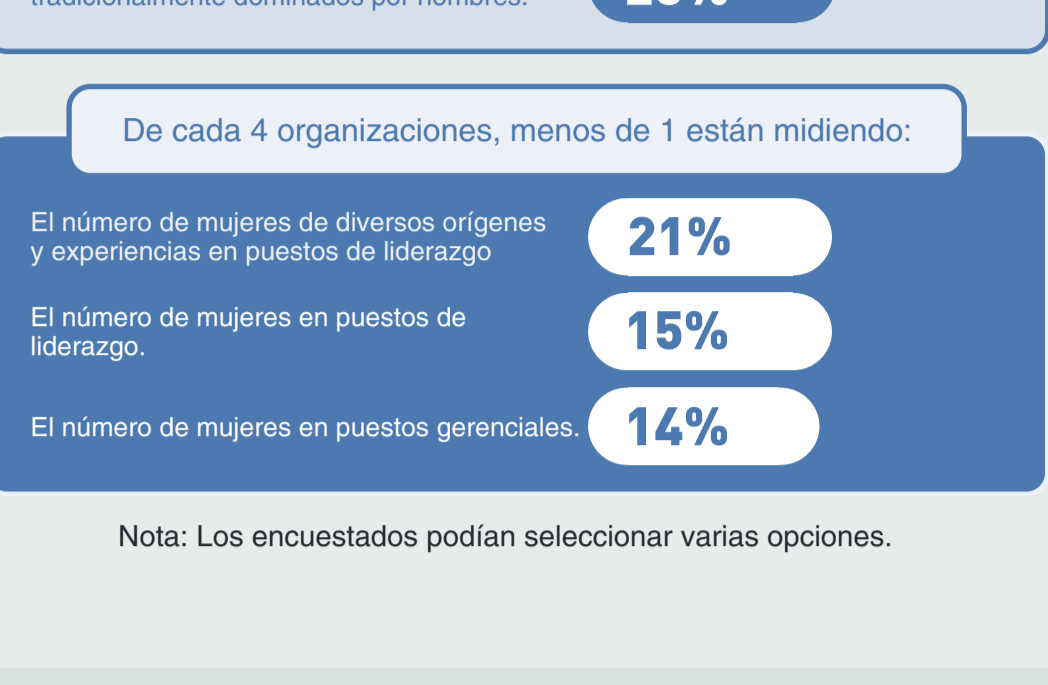


#BreakTheBias
EQUIDAD DE GÉNERO EN EL TRABAJO

Las organizaciones con más mujeres en roles de liderazgo se desempeñan mejor. Algunos piensan que el problema ha sido resuelto; sin embargo, los datos nos dicen que no. Sabemos que lo que importa se mide y lo que se mide se hace. Por ello, para averiguar qué se puede hacer para acelerar el progreso hacia la paridad, preguntamos a 39,000 empleadores en 40 países, cómo miden la paridad de género en el trabajo.

1. LO QUE SE MIDE SE ATESORA

El 92% de las empresas están midiendo la paridad de género en algún nivel, ya sea que busquen equidad salarial o aumenten la cantidad de mujeres o empleados diversos en el liderazgo.



“ Los datos son claros: las empresas con mujeres en la cima se desempeñan mejor. Las organizaciones que se enfocan activamente en la cultura de la empresa y trabajan decididamente hacia la inclusión cambiarán la aguja hacia la paridad de género y acelerarán el crecimiento”.

— Jonas Prising, Chairman & CEO, ManpowerGroup



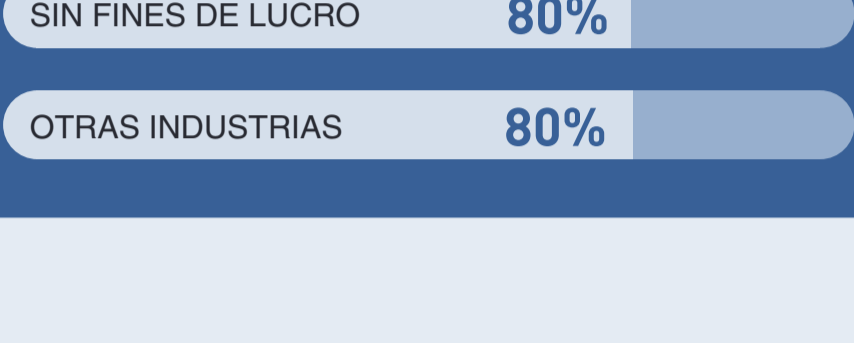
No hay suficientes empresas que vean el panorama completo. Es más probable que midan objetivos específicos en lugar de tener una mirada holística.

LA LETRA PEQUEÑA

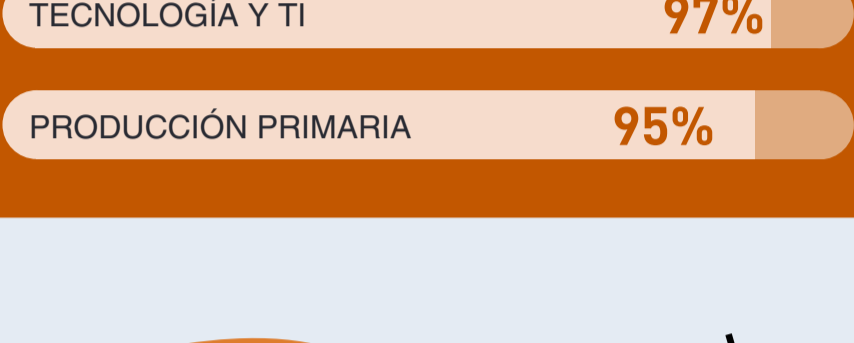
2. PIONERO DE LA INDUSTRIA

Cuando se trata de medir el progreso de la paridad de género, algunas industrias están estableciendo el estándar y el ritmo a seguir por otras.

MÁS TRABAJO POR HACER



LIDERANDO EL CAMINO



MAPEO DE OBJETIVOS EN TODO EL MUNDO:

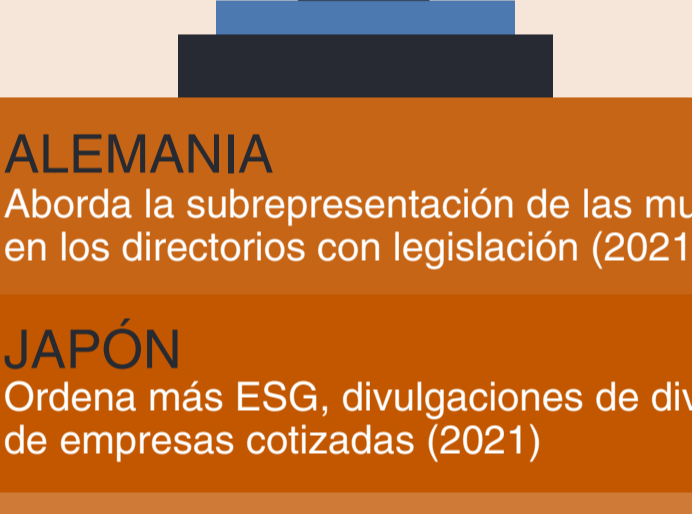
El 60% de los empleadores encuestados en España miden regularmente la equidad salarial, seguido de Italia (58%), Países Bajos (48%), Francia (47%), Reino Unido (46%) y Alemania (44%). **En Perú, solo el 92% mide la equidad salarial.**

El 33% de los empleadores en el Reino Unido miden regularmente el número de mujeres en puestos de liderazgo senior, seguido de Alemania (25%), Francia y España (ambos 23%) e Italia y los Países Bajos (ambos 21%). **En Perú, el 15% mide regularmente el número de mujeres en puestos de liderazgo.**

LA LETRA PEQUEÑA

3. UN PASO AL FRENTE: LA REGULACIÓN IMPULSA LA ACCIÓN

Las prioridades varían de un país a otro según las restricciones legales, pero algunas de las más importantes incluyen:



- ALEMANIA**
Aborda la subrepresentación de las mujeres en los directorios con legislación (2021)
- JAPÓN**
Ordena más ESG, divulgaciones de diversidad de empresas cotizadas (2021)
- NORUEGA**
Requiere equidad salarial, informes de igualdad (2020)
- SUIZA**
Emite criterios de auditoría salarial de género (2019)
- REINO UNIDO**
Lanza hoja de ruta para la igualdad de género (2019)
- ESPAÑA**
Refuerza la igualdad de trato, medidas trabajo-familia (2019)
- ESTADOS UNIDOS**
Requiere que los empleadores presenten datos salariales completos (2019)
- FRANCIA**
Detalla metodología de remuneración por género en decreto (2019)



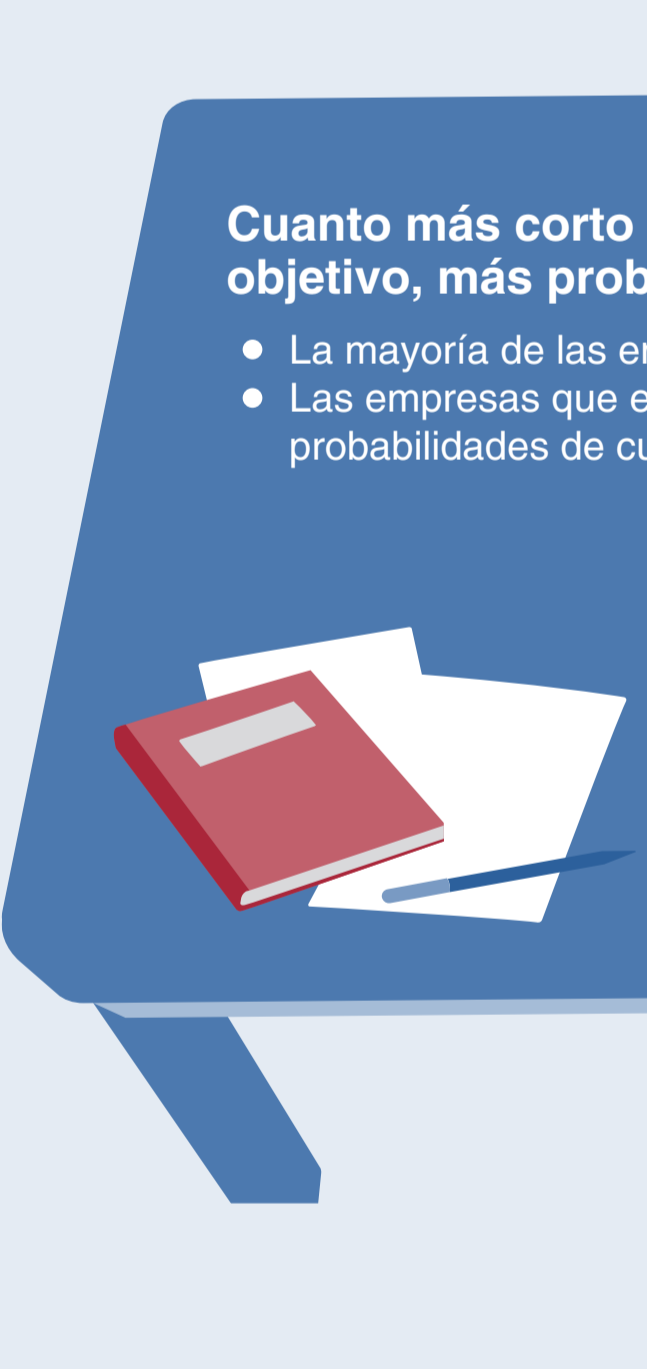
4. MIDIENDO EVENTOS

Cuanto más corto sea el plazo para lograr el objetivo, más probable es que tenga éxito.

- La mayoría de las empresas esperan alcanzar hitos para 2023 o antes.
- Las empresas que establecen objetivos a corto plazo tienen más probabilidades de cumplir o adelantarse al plan.

De cada 4 empresas, casi 1 está atrasada en al menos uno de los siguientes puntos:

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



5. ¿EN CAMINO PARA EL IMPACTO?

Las metas a corto plazo y del tamaño de un bocadillo son las mejores.



La urgencia es real. La mayoría de las organizaciones han fijado 2022 o 2023 como fecha límite para cumplir sus objetivos de diversidad.



Entre el 75% y el 80% de las organizaciones que apuntan al 2022 para lograr sus objetivos dicen que están adelantados o encaminados.



La salsa secreta: Responsabilidad

Las organizaciones que son responsables en al menos una forma tienen más probabilidades de adelantarse a lo previsto o de cumplir con sus objetivos (**66 %-70 %**).

De las organizaciones sin rendición de cuentas, el **50%** está atrasado.

Más del **90%** de las organizaciones que establecen objetivos dicen que son responsables de esos objetivos de alguna manera, ya sea a través de reporte a los empleados (**44%**), informes anuales (**41%**) o mediante informes a la junta (**38%**).

Los líderes dicen que se sienten más responsables ante sus empleados.

LA LETRA PEQUEÑA

CUATRO FORMAS EN QUE LOS EMPLEADORES PUEDEN PROMOVER LA EQUIDAD DE GÉNERO

1. Aprópiate de tus números y mide su progreso.

Sé responsable de lograr un progreso medible y de realizar un seguimiento de los resultados de representación, contratación y promoción.

2. Repara tus procesos administrativos.

Establece una meta para lograr que más mujeres ingresen al primer nivel gerencial, lo que facilitará que más mujeres asciendan al liderazgo senior en tu organización.

3. Desarrolla y Haz crecer a tu personal femenino.

Ayuda a los empleados a desarrollar habilidades tanto nuevas como blandas, identifica conjuntos de habilidades adyacentes para nuevos roles y demuestra cómo las ráfagas breves de capacitación pueden acelerar a las personas de un trabajo a otro.

4. Proporciona lo que las mujeres quieren.

Es más probable que las mujeres valoren la flexibilidad en los lugares y los horarios, incluida la opción de trabajar una semana comprimida de cuatro días y tiempo libre para días de salud/bienestar mental.