



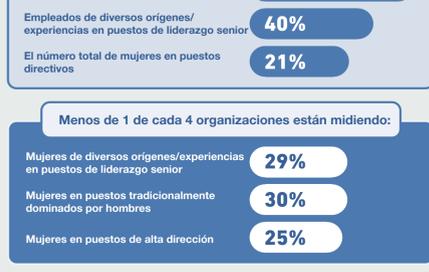
#BreakTheBias Equidad de Género en el Trabajo

Las compañías lo han dicho, las organizaciones con más mujeres en roles de liderazgo se desempeñan mejor. Algunos piensan que el problema ha sido resuelto, pero los datos nos dicen que no. Sabemos que lo que importa se mide y lo que se mide se hace. 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 86% 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”.

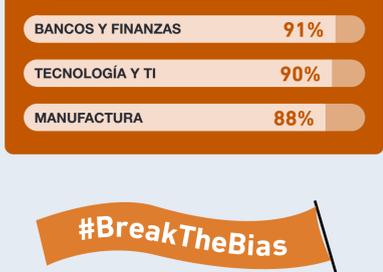
— Jonas Prising, Chairman & CEO,



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

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.



Mapeo de Metas en Todo el Mundo:

60% de los empresarios encuestados en España Están midiendo regularmente la equidad salarial, seguidas por Italia (58%), Países bajos (48%), Francia(47%), Reino Unido (46%) y Alemania (44%). En Estados Unidos solo el 43% están midiendo la equidad salarial.

33% de los empleadores de Reino Unido están midiendo regularmente el número de mujeres en posiciones de liderazgo senior, seguido por Alemania (25%), Francia y España (ambas 23%), e Italia y Países Bajos (ambas 21%), en Estados Unidos 27% regularmente miden esta data y en Colombia el 25%.



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 TABLEROS 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**
LANZÓ LA RUTA DE EQUIDAD 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. HITOS DE MEDICIÓN

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.

Casi 1 de cada 4 empresas está retrasada en al menos uno de los siguientes hitos:

- 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 RUTA PARA EL IMPACTO?



Los objetivos pequeños y a corto plazo son los 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 estos están adelantados o encaminados.

El ingrediente secreto: mediciones

Es más probable que las organizaciones que rinden cuentas en al menos una forma se adelanten al cronograma o estén al día con sus objetivos.(66%-70%).

50% de las organizaciones sin rendición de cuentas, están atrasadas.

Más del 90% de las organizaciones que establecen objetivos dicen que son responsables de estos de alguna manera, ya sea ante los empleados (34%), a través de informes a la junta (33%) o a través de la inclusión en los informes anuales (32%).

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



CUATRO FORMAS PARA QUE LOS EMPLEADORES PUEDEN AVANZAR EN LA EQUIDAD DE GÉNERO EN 2022

- Sea dueño de sus números y mida su progreso.**
Tome la responsabilidad de lograr un progreso medible y de realizar un seguimiento de los resultados de representación, contratación y promoción.
- Repare su conducto administrativo.**
Fije el objetivo de conseguir que más mujeres ocupen cargos directivos de primer nivel, lo que facilitará que más mujeres asciendan a posiciones de liderazgo senior en su organización.
- Haga crecer y desarrolle a sus empleadas.**
Ayude a las empleadas a desarrollar habilidades tanto técnicas como blandas. Identifique conjuntos de habilidades adyacentes para nuevos roles y demuestre cómo las ráfagas breves de capacitación pueden acelerar a las personas de un trabajo a otro.
- Proporcionar 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.