

Perspectivas del Mundo Laboral para las Mujeres en 2025

Tendencias clave y oportunidades



Resumen

- **Resumen ejecutivo**
- **El estado global de las mujeres en el trabajo**
- **Mejores prácticas para empleadores**



Resumen ejecutivo



Los empleadores de todo el mundo continúan con sus esfuerzos a largo plazo para reducir las brechas de género en la fuerza laboral.



Las iniciativas para mejorar la equidad salarial y la representación en roles de primera línea y mandos medios están mostrando el mayor progreso año tras año.



Los esfuerzos para aumentar el número de mujeres en roles de liderazgo senior están resultando más difíciles y no muestran mejoras año tras año.



En todas las industrias a nivel mundial, las organizaciones con iniciativas encaminadas a reclutar y retener mujeres reportan menos dificultades con la escasez global de talento.



La mayoría de los empleadores siguen comprometidos con la construcción de un entorno laboral más inclusivo. Menos de uno de cada diez (7 %) afirma no tener iniciativas en este momento.

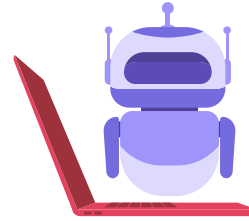
El estado global de las mujeres en el trabajo

Tendencias clave de la fuerza laboral global



Menos de la mitad (42 %) de los empleadores afirma que sus **objetivos de equidad de género en liderazgo van por buen camino**¹

Más organizaciones (58%) **afirman que sus iniciativas de equidad salarial van por buen camino.**¹



La mayoría de los empleadores (61%) **creo que la tecnología mejorará los resultados en equidad.**²

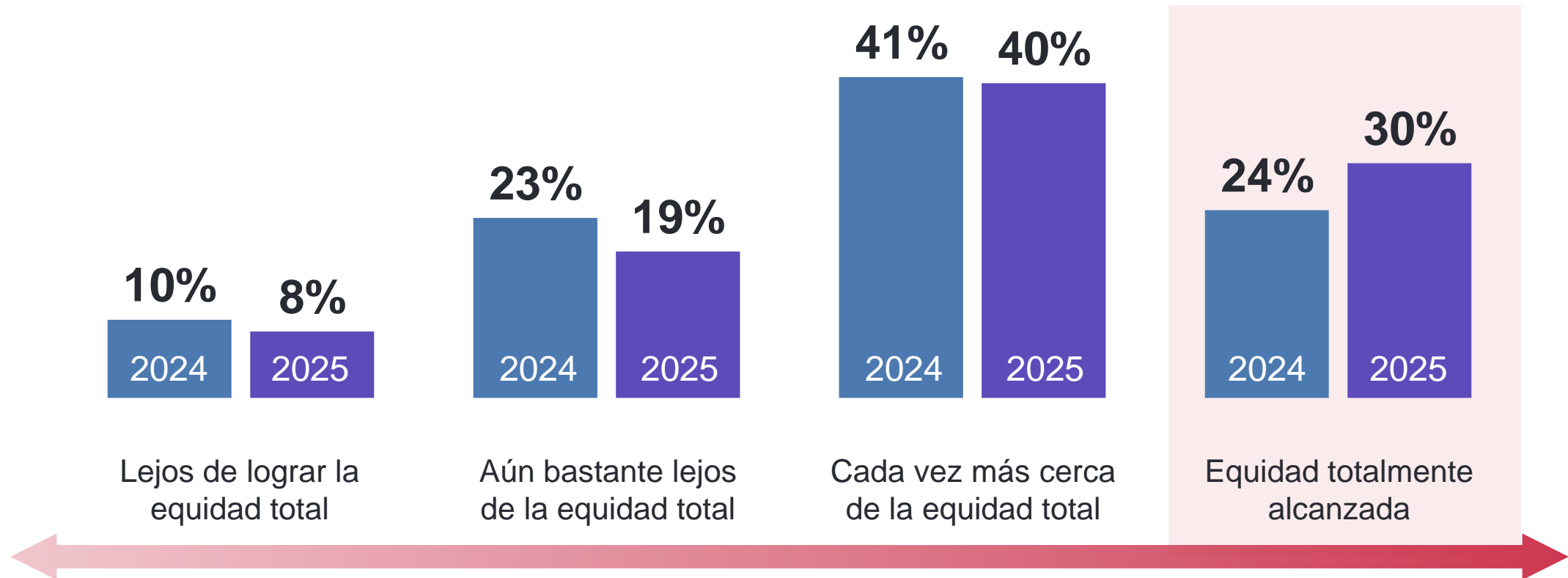
El reclutamiento y la retención de mujeres serán cada vez más importantes, ya que la mayoría de los empleadores (74%) sigue enfrentando dificultades para superar la escasez de talento calificado³



1. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q1 2025](#) 2. [ManpowerGroup Employment Outlook Survey, Q2 2024](#)
3. [ManpowerGroup 2025 Global Talent Shortage Survey](#)

Equidad de género en la fuerza laboral global: 2024 y 2025

En el último año, más empresas han avanzado hacia la equidad de género











Desempeño global de los empleadores en equidad salarial por industria

Los empleadores de servicios de comunicación son los más propensos (64%) a reportar un desempeño en camino al objetivo.

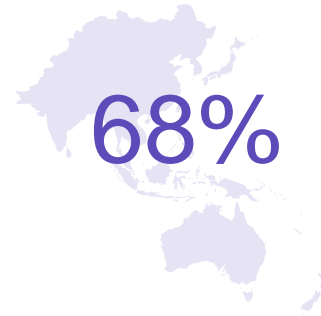
El sector industrial es el más propenso a reportar desafíos.

En todas las industrias, más de la mitad (58%) de los empleadores reporta un desempeño en equidad salarial en camino al objetivo.

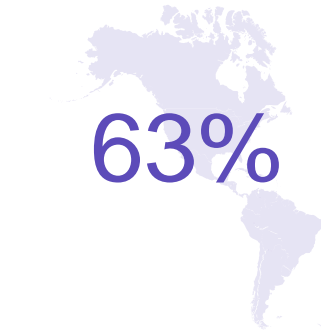
	En camino al objetivo	Desempeño inferior al esperado	Sin Objetivo
 Promedio global	58%	27%	10%
 Servicios de comunicación	64%	25%	7%
 Bienes y servicios de consumo	57%	27%	10%
 Energía y servicios públicos	62%	28%	7%
 Finanzas y bienes raíces	59%	28%	8%
 Salud y ciencias de la vida	57%	27%	11%
 Industria y materiales	56%	29%	10%
 Tecnología de la información	63%	25%	8%
 Transporte, logística y automotriz	59%	27%	8%

El papel creciente de la tecnología

La mayoría de los empleadores (61%) **cre**e que el avance de las tecnologías favorece la equidad de género.



Los empleadores en **Asia** son los más optimistas.



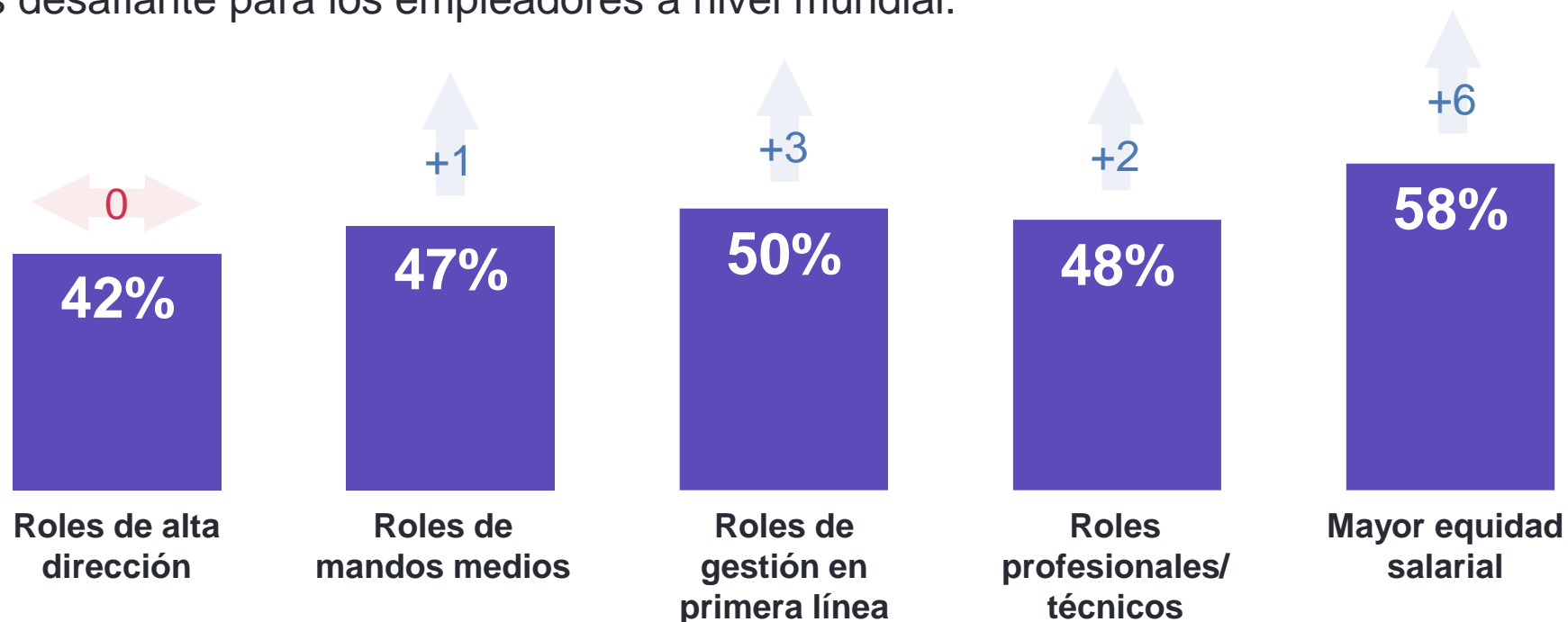
La región de **América** está cerca del promedio global.



Los empleadores en **Europa** son más escépticos.

Desempeño global de las principales iniciativas de equidad de género

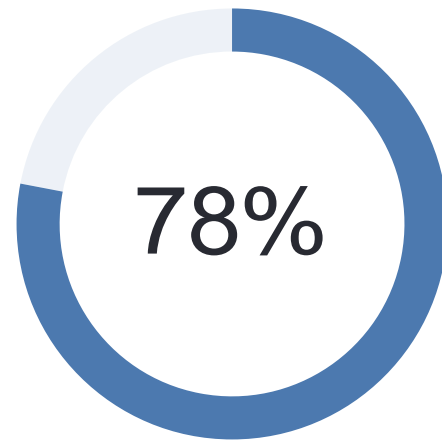
Reducir las brechas de equidad de género en el liderazgo sigue siendo la iniciativa más desafiante para los empleadores a nivel mundial.



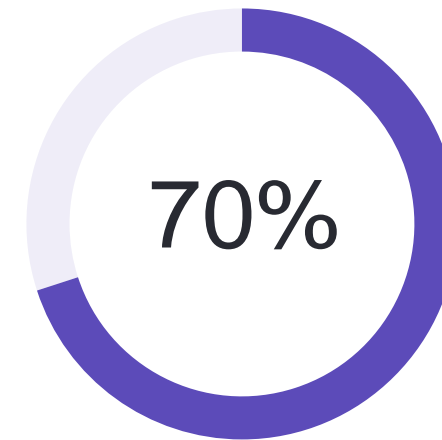
Cambio en puntos porcentuales desde 2024 / Variación interanual (YOY)

Las organizaciones con equidad en liderazgo, en camino al objetivo, son menos propensas a reportar desafíos por escasez de talento.

Empleadores que reportan desafíos por escasez de talento calificado



Empresas que **no están en camino o que no implementan iniciativas** para aumentar la presencia de mujeres en la alta dirección



Empresas **en camino a aumentar** la presencia de mujeres en la alta dirección

Mejores prácticas para empleadores

93% de los empleadores aplican mejores prácticas de inclusión¹

Solo el **7%** no tiene iniciativas¹

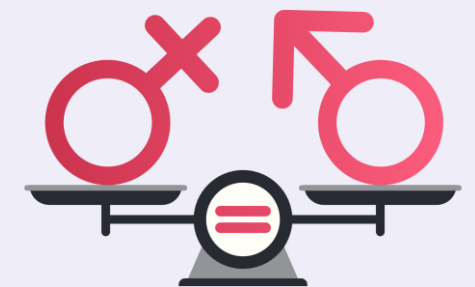
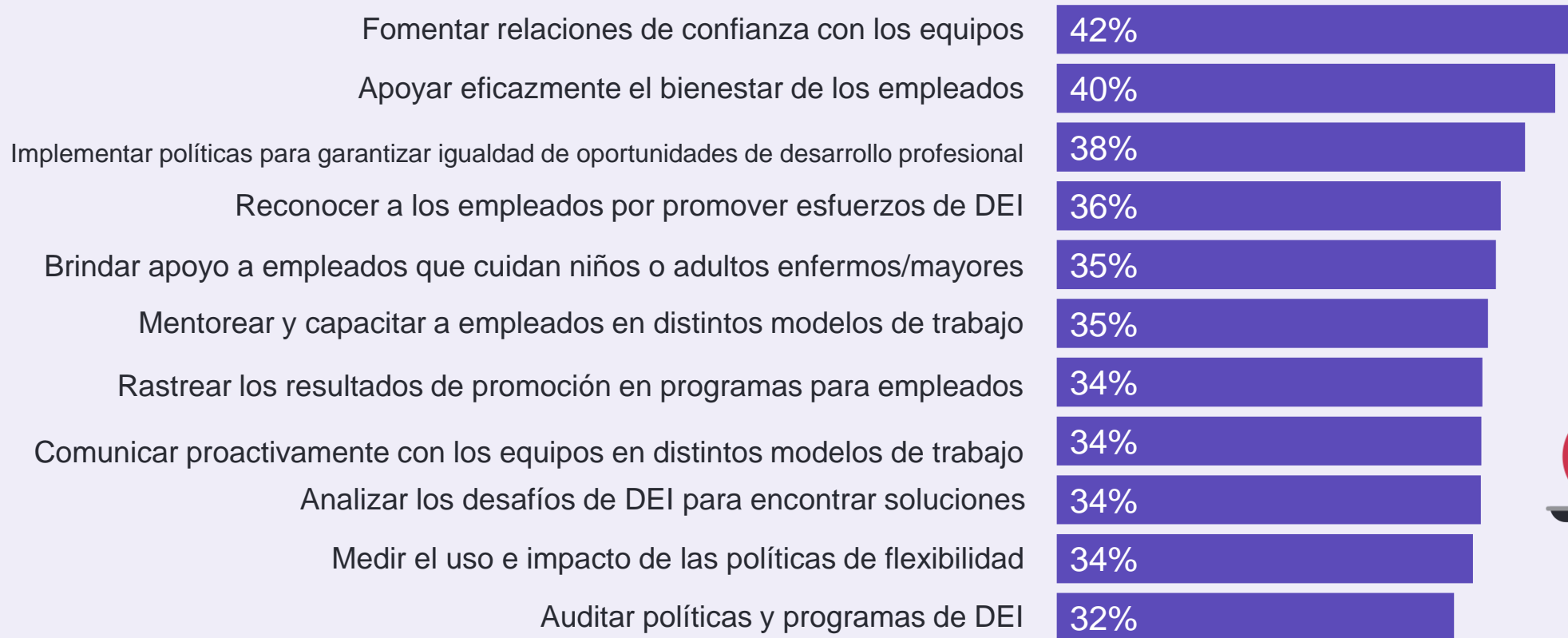
61% de los empleadores afirman que los esfuerzos de inclusión son una prioridad estratégica de RRHH ²



Las mejores prácticas de equidad más utilizadas a nivel global

Los empleadores a nivel mundial afirman que aumentar la confianza, apoyar el bienestar y fomentar el desarrollo profesional son las prácticas más utilizadas.

Iniciativas para promover la equidad de género



Conclusiones clave para los empleadores



Realizar un **análisis de situación** para comprender las estrategias de equidad previas y cómo se **han integrado en políticas, programas y capacitación.**



Las nuevas **herramientas de IA pueden ayudar a reducir el sesgo de género en los procesos de contratación** al anonimizar currículums, garantizar descripciones de puesto neutrales en cuanto al género y proporcionar criterios objetivos para la evaluación de candidatos.



Integrar los esfuerzos de **equidad de género** en todas las funciones del negocio **es clave para garantizar el éxito.**



Consultar periódicamente con asesoría legal para garantizar que las estrategias de inclusión cumplan con las normativas en constante cambio y se esfuercen por superar los requisitos mínimos.



Enfocarse en habilidades y en prácticas de RRHH basadas en datos puede mejorar la diversidad de género y el desempeño empresarial al cambiar el enfoque de la confianza a la competencia.



Colaborar con socios estratégicos de confianza que compartan los valores fundamentales de su organización.

Caso de estudio de Experis

- IBM buscaba un programa de formación comunitaria que combinara una sólida responsabilidad social con buenas prácticas empresariales. Recientemente, se asoció con el equipo de Experis de ManpowerGroup para abordar este desafío.
- Ante la escasez de habilidades en diversas áreas clave de negocio, IBM creó el programa P-TECH, que permite a los estudiantes de secundaria obtener un diploma de bachillerato, un título técnico reconocido por la industria y experiencia laboral relevante en un campo en crecimiento.
- A través de su fundación, la empresa también desarrolló una plataforma en línea llamada SkillsBuild, pero necesitaba socios estratégicos para atraer a más personas al programa. Con el fin de aumentar la diversidad entre los participantes de P-TECH y SkillsBuild, IBM se asoció con Experis, líder global en contratación de talento tecnológico.
- Juntas, ambas organizaciones identificaron e invitaron a mujeres, candidatos de comunidades desatendidas y veteranos a inscribirse en los programas de formación comunitaria de IBM.

The logo graphic for IBM SkillsBuild is a large, light blue outline of a stylized 'X' or a four-pointed star with rounded ends. The text 'IBM SkillsBuild' is positioned to the left of the graphic, with 'IBM' in a smaller font and 'SkillsBuild' in a larger, bold font.

IBM **SkillsBuild**

Soluciones de ManpowerGroup a lo largo de todo el ciclo de vida de RRHH.



**Consultoría
y análisis de
la fuerza
laboral**



**Gestión de
la fuerza
laboral**



**Abastecimiento
de talento**



**Gestión de
carrera**



**Transición
de carrera**



**Atracción de
talento
ejecutivo**



Visita www.manpowergroupcolombia.co para más información.