



# #RomperSesgos

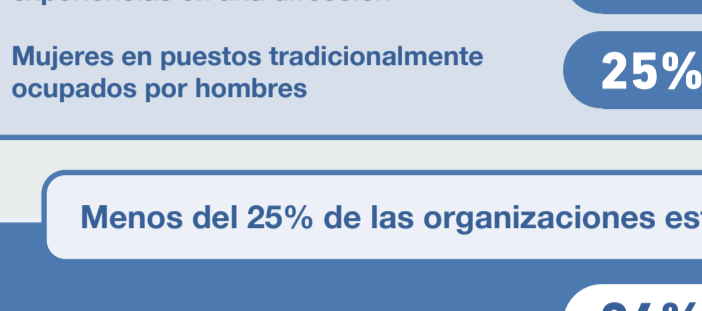
## Equidad de género en el trabajo

Está demostrado que las organizaciones con más mujeres en roles de liderazgo tienen mejores resultados. Algunos piensan que el problema ha sido resuelto. Pero los datos demuestran lo contrario. Sabemos que lo que importa, se mide y lo que se mide, se hace. Para saber qué se puede hacer para acelerar el progreso hacia la paridad, ManpowerGroup realizó una encuesta a **39.000 empleadores en 40 países** con el fin de conocer cómo están midiendo la equidad de género en el trabajo.

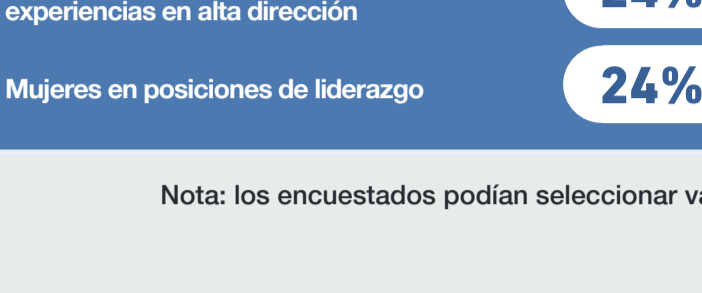
### 1. LO QUE SE MIDE, IMPORTA

86% de las empresas argentinas están midiendo al menos un indicador de paridad de género, ya sea equidad salarial, incremento en el número de mujeres o diversidad en posiciones de liderazgo.

Qué es lo que más están midiendo las organizaciones:



Menos del 25% de las organizaciones están midiendo:



Nota: los encuestados podían seleccionar varias respuestas.

**Los datos son claros: Las empresas con mujeres en posiciones de liderazgo obtienen mejores resultados.** Las organizaciones que se enfocan activamente en la cultura corporativa y que trabajan con propósito hacia la inclusión moverán la aguja hacia la paridad de género y acelerarán el crecimiento".

— Jonas Prising, Chairman & CEO, ManpowerGroup

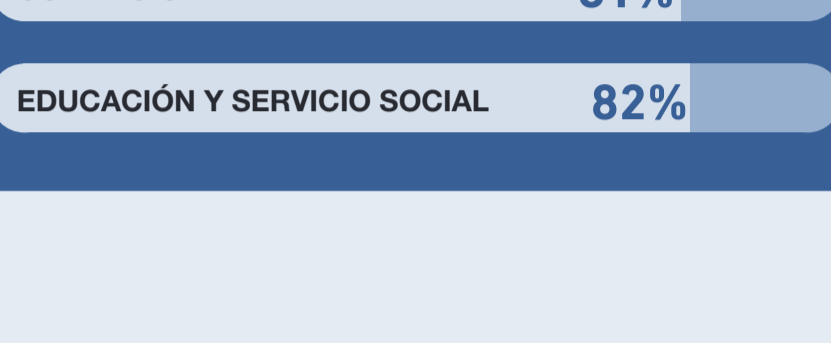


No hay suficientes empresas que vean el panorama completo. Es más probable que midan objetivos específicos en lugar de tener una mirada holística.

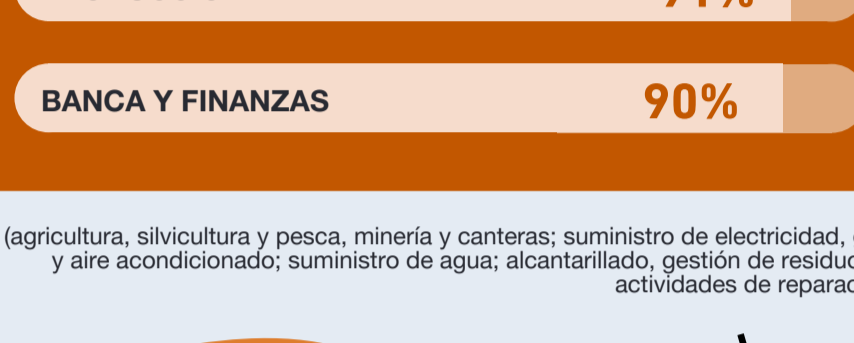
### 2. INDUSTRIAS PIONERAS

Cuando se trata de medir el progreso en la paridad de género, algunas industrias están marcando el ritmo a seguir.

#### MÁS TRABAJO POR HACER



#### LIDERANDO EL CAMINO



\* (agricultura, silvicultura y pesca, minería y canteras; suministro de electricidad, gas y aire acondicionado; suministro de agua; alcantarillado, gestión de residuos y actividades de reparación)



#### En el mundo:

61% de los empleadores encuestados tanto en Costa Rica como en Panamá están midiendo regularmente la equidad salarial, seguidos por España y Colombia, ambos con 60% e Italia y México, ambos con 58%. En Argentina lo hace el 56% de las organizaciones.

37% de los empleadores en Sudáfrica miden regularmente el número de mujeres en puestos de alta dirección, seguido por China e India, ambos con (35%), Reino Unido (33%), Australia (31%) y Canadá (29%). En Argentina lo hace el 24% de las empresas.



### 3. UN PASO ADELANTE: LA REGULACIÓN IMPULSA LA ACCIÓN

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

<b>ALEMANIA</b>	Un proyecto de ley aborda la subrepresentación de las mujeres en los directorios (2021)
<b>JAPÓN</b>	Las empresas que cotizan en bolsa atraviesan más requisitos de ESG y diversidad (2021)
<b>NORUEGA</b>	Requiere equidad salarial, informes de igualdad (2020)
<b>SUIZA</b>	Emite criterios de auditoría salarial de género (2019)
<b>REINO UNIDO</b>	Lanza hoja de ruta para la igualdad de género (2019)
<b>ESPAÑA</b>	Refuerza la igualdad de trato, medidas trabajo-familia (2019)
<b>ESTADOS UNIDOS</b>	Los empleadores deben enviar datos completos de remuneración (2019)
<b>FRANCIA</b>	Decreto detalla metodología de remuneración por género (2019)

### 4. MIDIENDO HITOS

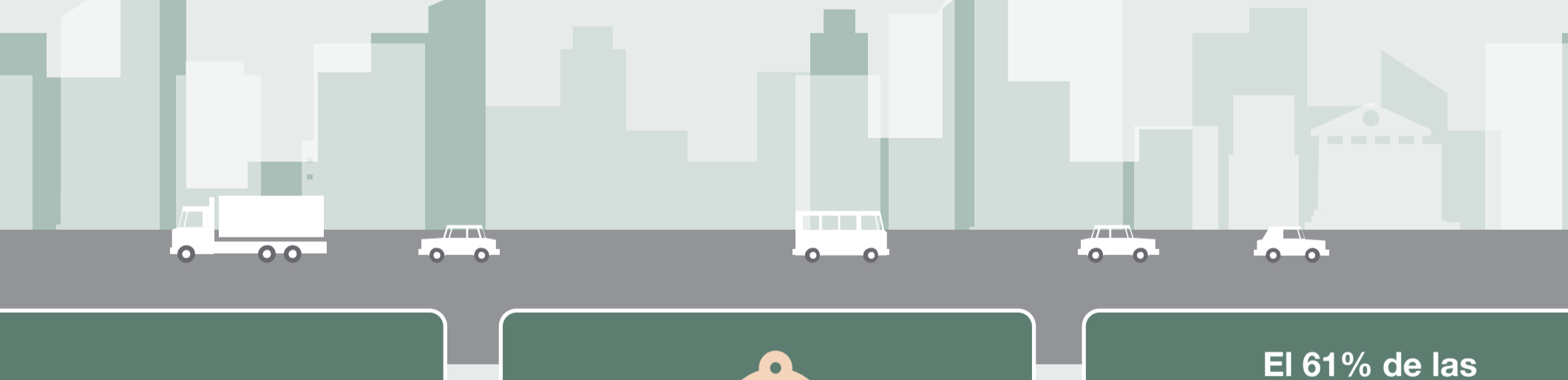
Cuanto más tarde sea el plazo para lograr el objetivo, más probable es que tenga éxito.

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

Cerca de 1 cada 4 empresas argentinas está atrasada en el cumplimiento de su plan en al menos uno de los siguientes aspectos:

1. Mayor equidad salarial
2. Incrementar el número de mujeres en puestos gerenciales
3. Incrementar el número de mujeres en puestos de alta dirección

### 5. ¿EN CAMINO AL IMPACTO POSITIVO?



<p><b>Pequeñas metas:</b> Objetivos a corto plazo son mejores.</p>	<p><b>La urgencia es real.</b> La mayoría de las organizaciones han establecido 2022 o 2023 como la fecha límite para alcanzar sus objetivos de diversidad.</p>	<p>El 61% de las organizaciones que piensan alcanzar sus objetivos en 2022 dicen que están cumpliendo las metas programadas, y el 35% está adelantado a su planificación.</p>
--	---	---

#### El ingrediente secreto: la rendición de cuentas

Las organizaciones argentinas que rinden cuentas en al menos una forma tienen más probabilidades de adelantarse (55%) o estar al día con sus objetivos (71%).

Más del 90% de las compañías argentinas que establecen objetivos rinden cuentas principalmente a empleados (41%), al Directorio (30%), por presión social (26%), a reguladores externos (24%) o a accionistas (23%).

El 34% lo hace mediante reportes anuales.



## CUATRO CLAVES PARA QUE LOS EMPLEADORES AVANCEN HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN 2022

- 1. Apropiarse de las métricas y medir el progreso.**

Ser responsable de lograr un progreso medible y de realizar seguimiento de los resultados de representatividad, contratación y promoción.
- 2. Preparar la línea de sucesión para posiciones de liderazgo.**

Establecer una meta para lograr que más mujeres alcancen posiciones de liderazgo de primera línea, facilitando así que luego puedan crecer hacia la alta dirección en su organización.
- 3. Hacer crecer y desarrollar colaboradoras mujeres.**

Ayudar a los colaboradores a desarrollar habilidades técnicas y blandas, identificar conjuntos de habilidades adyacentes para nuevos roles y demostrar cómo estímulos cortos de entrenamiento pueden acelerar el paso de las personas de un puesto al siguiente.
- 4. Ofrecer lo que las mujeres quieren.**

Es más probable que las mujeres valoren la flexibilidad de lugar y horario, incluida la opción de una semana comprimida de trabajo de cuatro días, o tiempo libre para días de salud/bienestar mental.