



HABLEMOS CLARO, ¿Cómo lograr la igualdad de oportunidades, experiencias y remuneración?

18 de Marzo

Julieta Manzano
Directora Comercial Mercer México

welcome to brighter



Copyright 2019 Mercer LLC. All rights reserved.



When Women Thrive

Acerca del estudio



**Las organizaciones están
adoptando las medidas necesarias
para marcar esa diferencia.
Y lo están haciendo a escala
global**

81%

De las compañías informan que, en términos generales, mejorar la diversidad e inclusión es “importante” o “muy importante”. Sin embargo, como cualquier esfuerzo que supone un desafío, aún queda mucho por hacer para lograr resultados generalizados.



Aspectos positivos



Puntos clave

Datos de apoyo

1. Un futuro prometedor

Las mujeres están interviniendo y progresando.



Los flujos de talento (tasas de contratación, promoción y retención) para las mujeres son favorables/comparables a los de los hombres.

3% 

de incremento en la representación tanto a nivel ejecutivo como directivo.

2. Compromiso desde la alta dirección

Los altos ejecutivos están liderando los esfuerzos; los directivos se están comprometiendo.



A los líderes *senior* les apasiona convertir la igualdad de género en una prioridad de negocio.

66% 

informa que los altos ejecutivos participan activamente en las iniciativas y programas de diversidad e inclusión — un aumento del 9%.

57% 

de compromiso de los directivos en general — una mejora del 5% en las actividades de diversidad e inclusión.

Puntos clave

Datos de apoyo

3. Progreso de la equidad salarial

Se han hecho enormes progresos.



Las compañías están adoptando métodos más disciplinados para analizar la equidad salarial.

Fuertes tendencias al aumento de las medidas formales de responsabilidad y análisis de la equidad salarial:

72%



1. “Conexión” para lograr una cultura inclusiva

Para superar los impedimentos culturales se necesitarán programas, políticas y procesos de “conexión” que impulsen la igualdad de oportunidades, experiencias y remuneración.



Los gerentes se encuentran en una posición única para promover la inclusión a través de la utilización de recursos existentes y a través de sus interacciones diarias con los empleados.

La participación de gerentes de primera línea en programas e iniciativas de diversidad e inclusión es del **46%** a nivel global.

Incremento sustancial de la participación de los mandos medios en iniciativas de diversidad e inclusión a nivel global (del 39% al 53%), dato alentador, aunque sigue estando por debajo del nivel de participación de altos ejecutivos y directores.





Puntos clave

Datos de apoyo

2. Progreso

Las compañías afirman que las mujeres tienen igualdad de acceso a puestos críticos; sin embargo, los datos indican lo contrario.



El estudio revela que las mujeres con responsabilidades gerenciales y relacionadas con pérdidas y ganancias (P&L) tienen más probabilidades de progresar.

79%

de las organizaciones afirma que las mujeres tienen acceso a los puestos que tienen más posibilidades de progreso a puestos de liderazgo.

Sin embargo, solo el 52% de las organizaciones señala que las mujeres tienen una representación equitativa en los puestos relacionados con la gestión de personal.

Y menos de la mitad (44%) tiene representación equitativa de mujeres en puestos relacionados con pérdidas y ganancias.

Posibilidades de crecimiento

1. Se requiere una estrategia

La capacidad y la voluntad para analizar y dar seguimiento a la información influye en la correcta evaluación de las causas fundamentales, los puntos de conflicto y el progreso.

81%

se centra en mejorar la diversidad e inclusión, pero solo el 64% lleva un seguimiento de la representación de género, y un número aún menor lleva un seguimiento de las contrataciones, promociones y salidas por género.



2. El cuidado más allá de la carrera

Las necesidades financieras y de salud de las mujeres, así como su función de cuidadoras, les imponen cargas únicas.

25%

de las organizaciones hacen un seguimiento de las necesidades de salud por género, y el **9%** hace un seguimiento del bienestar financiero por género.



3. Se necesita apoyo tecnológico

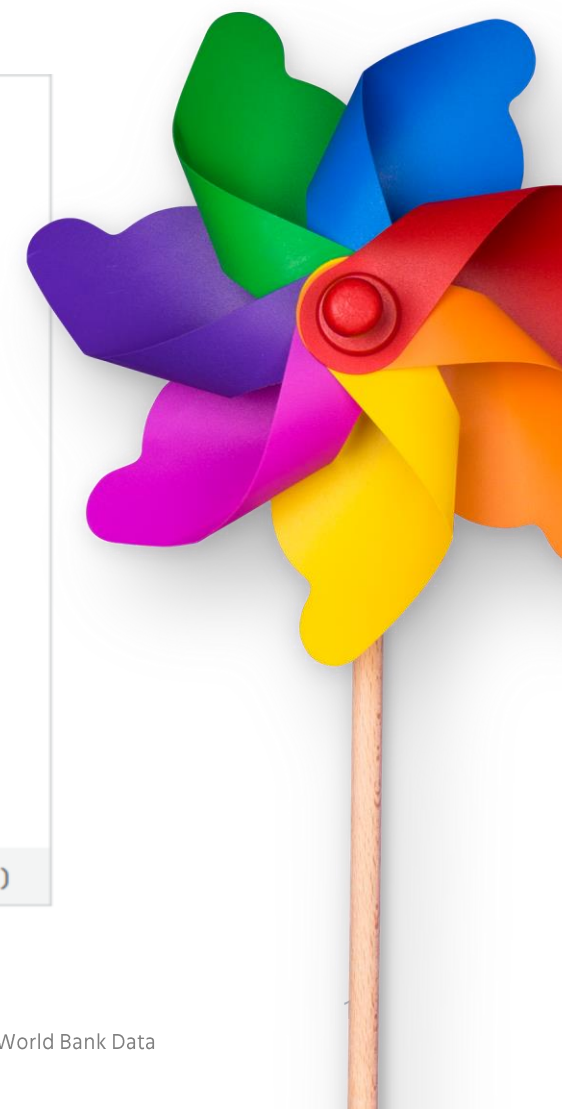
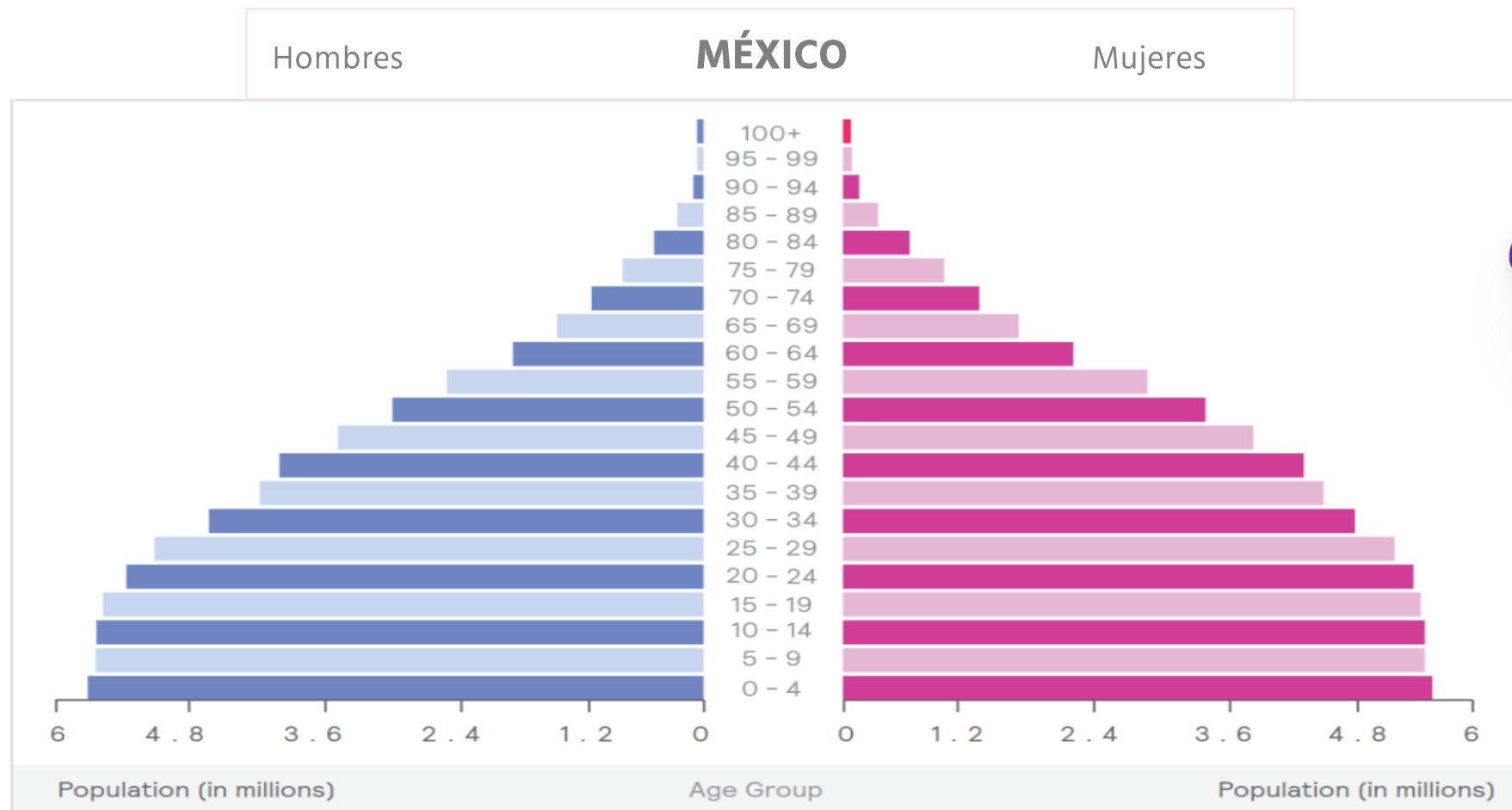
Aplicada correctamente, la tecnología puede permitir la implementación escalable y consistente de prácticas, procesos y programas que apoyan la diversidad e inclusión.

Solo el

30% 

de las organizaciones utilizan la tecnología para abordar sistemáticamente los desafíos relacionados con la diversidad e inclusión.





54%

Tasa de participación femenina

17%

Diferencia salarial

Distribución de la población por género

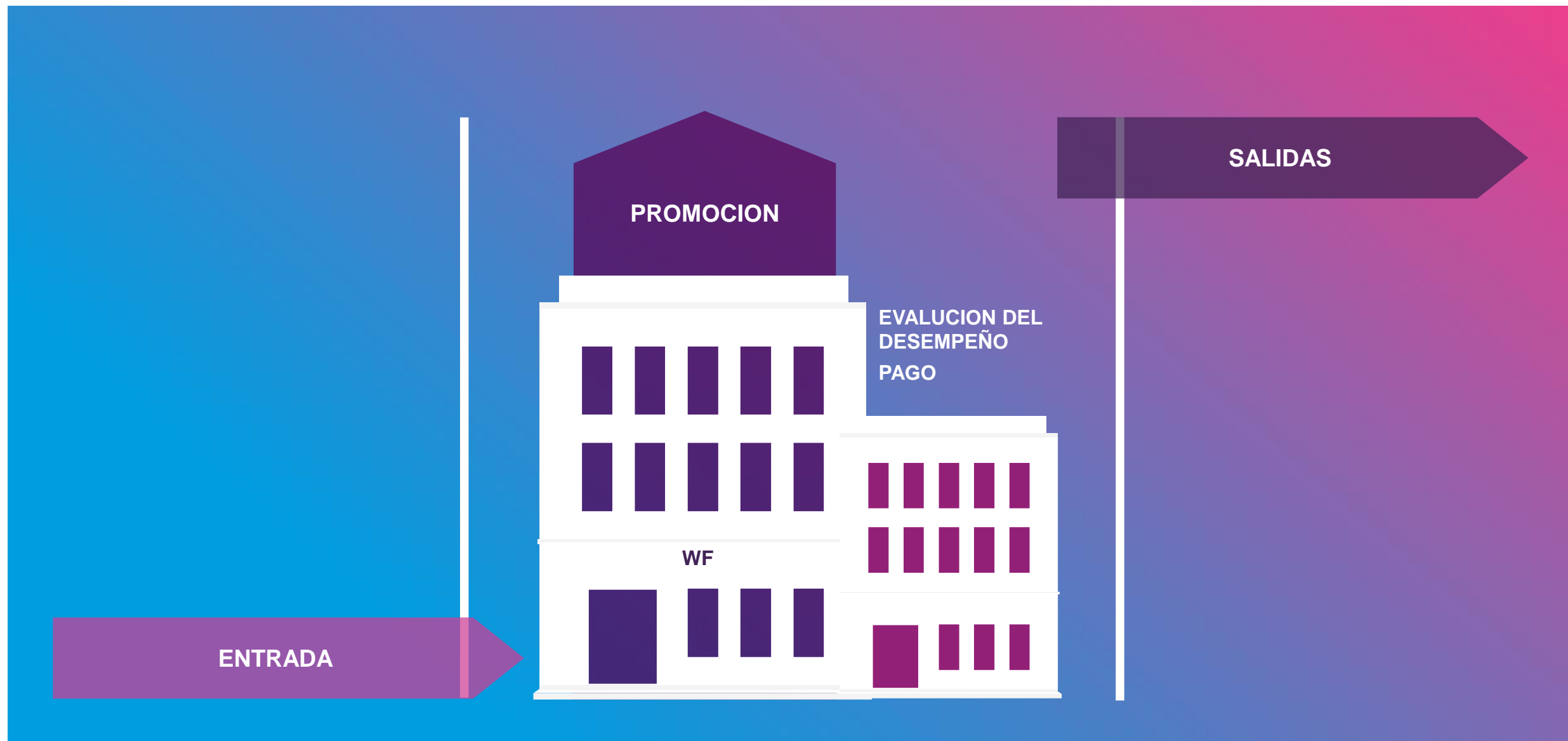


56%
46%
45%
45%
43%
41%
38%
35%
26%
20%
15%
13%
6%

HHRR
Finanzas
Call Center
Marketing
Manufactura
Administración
Ventas
Calidad
Investigación y Desarrollo
Logística
Ingeniería
Hi tech
Mantenimiento

44%
54%
55%
55%
57%
59%
62%
65%
74%
80%
85%
87%
94%

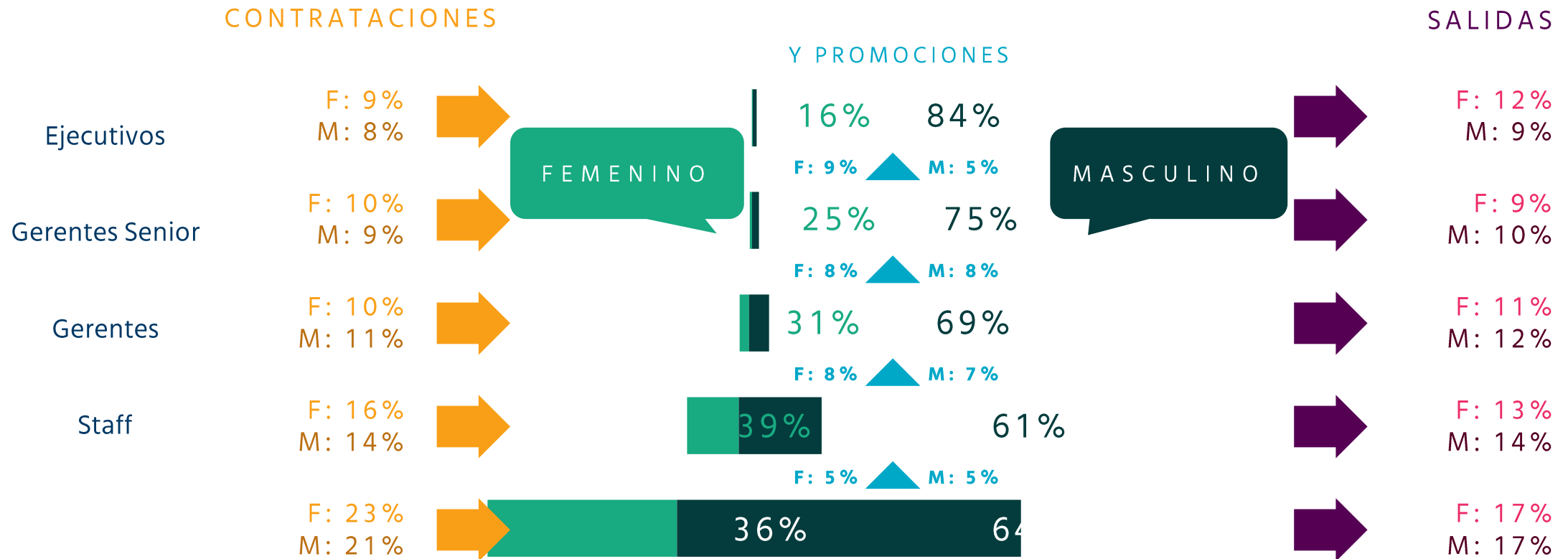




Representación de las mujeres a través de pipeline

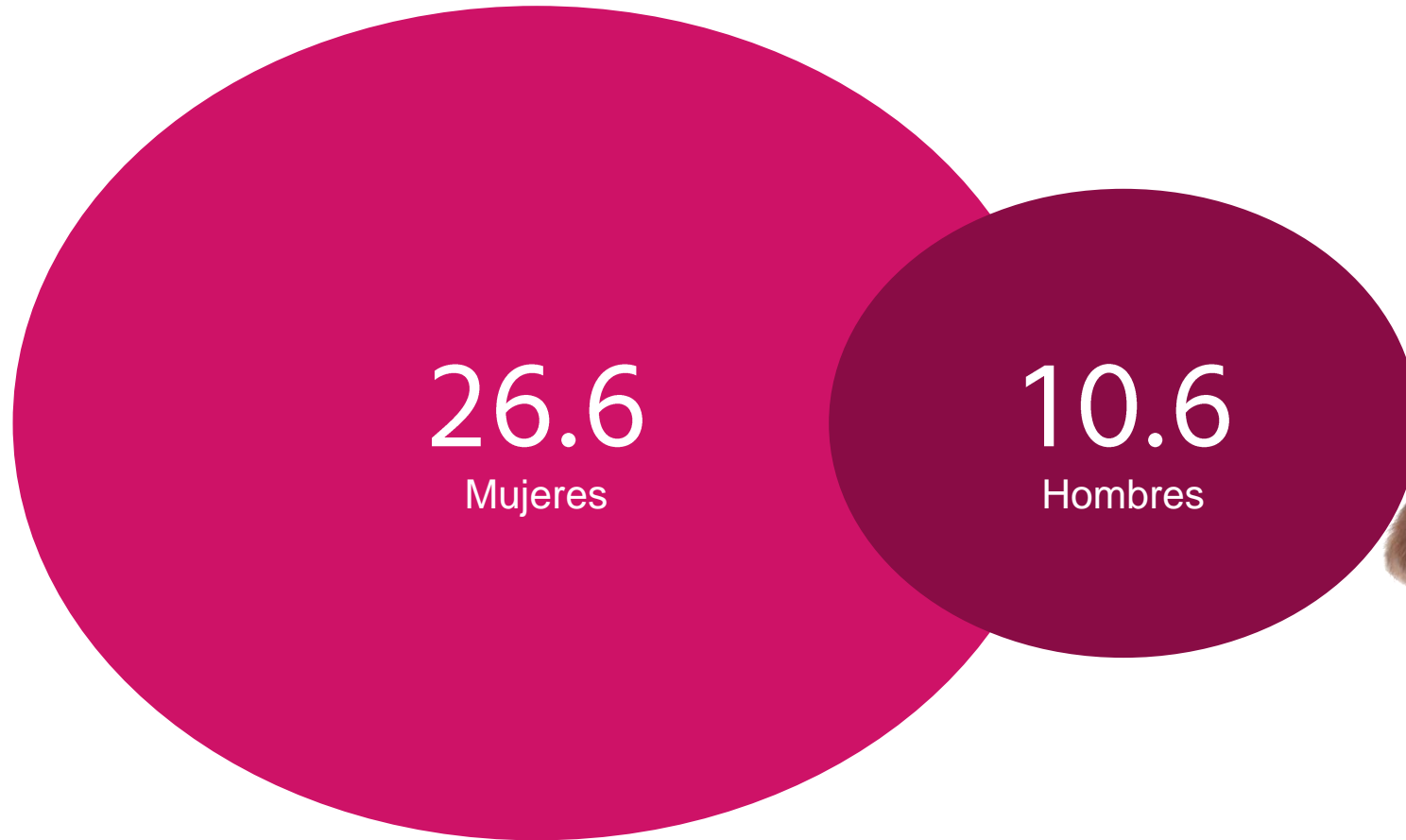
Cuanto más alto, menos

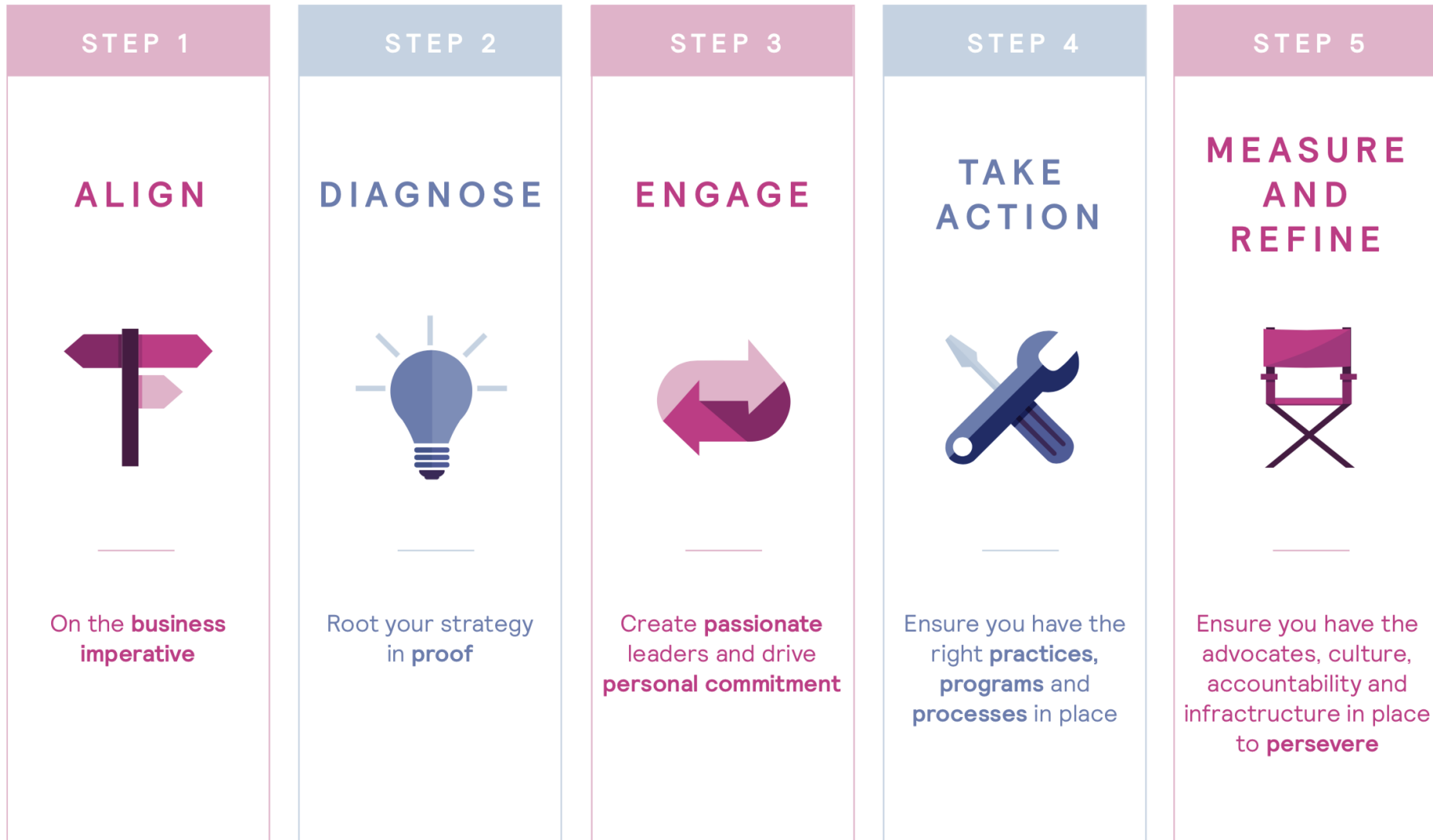
EL PROMEDIO DE LA ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA



TRABAJO DOMÉSTICO

HORAS POR SEMANA





contacto

Esríbenos con el nombre de la sesión al correo :

mercer-mexico@mercer.com



welcome to
brighter