
Comunicado de Prensa

Fecha **8 de marzo de 2018**

Contacto Miriam Arrocha, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9232
e-mail: miriam.arrocha@pa.pwc.com

Michelle Muñoz, PwC InterAméricas
Tel: +507 206 9200 ext. 1501
e-mail: michelle.munoz@pa.pwc.com

Páginas 4

Ahora más que nunca, las mujeres están persiguiendo activamente sus metas profesionales

Pero muchas piden mayor transparencia en el lugar de trabajo

- El 82% de las mujeres encuestadas confía en su habilidad para cumplir sus aspiraciones profesionales y el 73% está buscando activamente oportunidades para avanzar en su carrera.
- Pero el 42% de ellas siente nervios sobre el impacto que tendrá sobre su carrera empezar una familia, y 48% de las nuevas madres siente que se les pasa por alto para los ascensos y proyectos especiales al volver a su trabajo.
- El 45% cree que la diversidad puede ser un obstáculo para la evolución profesional, y únicamente el 51% de las mujeres siente que sus empleadores están haciendo lo suficiente para mejorar la diversidad de género.
- El 58% de las mujeres identificó una mayor transparencia como el paso crítico que pueden tomar los empleadores.
- PwC resalta tres áreas en las cuales las organizaciones deberían enfocarse para ayudar al progreso de su talento femenino.

En marco del Día Internacional de la Mujer (IWD, por sus siglas en inglés) el jueves 8 de marzo de 2018, PwC entrevistó a más de 3,600 mujeres profesionales (con edades entre 28-40 años) para saber sobre sus experiencias de desarrollo profesional y sus aspiraciones. Las encuestadas incluían a participantes de 27 sectores de la industria y de más de 60 países alrededor del mundo.

El reporte *Time to talk: what has to change for women at work*, revela que las mujeres son seguras, ambiciosas y están listas para lo que viene, pero muchas no confían en lo que sus empleadores les están diciendo sobre desarrollo profesional y ascensos, o lo que les conviene o les perjudica en su carrera.

Aunque los CEOs reconocen la importancia de ser transparentes en lo que respecta a sus programas de diversidad e inclusión para crear confianza, el mensaje no es lo suficientemente universal y fuerte. El 45% de las mujeres cree que el estatus de diversidad del empleado (género, etnia, edad, preferencia sexual) puede ser un obstáculo para su progreso profesional en su organización, y únicamente 51% de las mujeres estuvo de acuerdo con que los empleadores están haciendo lo suficiente para mejorar la diversidad de género.



Para mejorar las oportunidades de desarrollo profesional, las mujeres identificaron mayor transparencia (58%) como el paso crítico que pueden tomar los empleadores. Esto significa ofrecer al personal un claro entendimiento de las expectativas en ambos lados de la ecuación de empleo, incluyendo información sobre progreso y éxito profesional, y conversaciones abiertas con los empleados sobre en dónde están parados y qué se espera de ellos para avanzar.

Bob Moritz, Presidente Global de PwC, afirma:

“Las mujeres son seguras, ambiciosas y persiguen activamente sus metas profesionales. Los líderes deberían enfocarse en crear un ambiente en el cual las mujeres –y hombres– puedan tener conversaciones abiertas y en donde haya claridad sobre qué se necesita para progresar. Esto beneficiará a todos y conllevará a mejores resultados en general. Esta mayor transparencia es, sin embargo, solo una pieza del rompecabezas; se necesita más para impulsar el cambio. Debe ir de la mano con los esfuerzos para mitigar cualquier prejuicio inconsciente y estereotipo de género que tradicionalmente han impactado el éxito y el progreso profesional en los lugares de trabajo alrededor del mundo”.

El poder de la negociación

Tradicionalmente, las mujeres no son de autopromocionarse aunque cuando hablan logran los resultados. La encuesta demuestra que más mujeres están reconociendo la necesidad de promoverse y el poder que esto tiene, más de la mitad están activamente persiguiendo y negociando ascensos, aumentos y experiencias que mejoren su carrera, las cuales son tan importantes para su progreso.

Del 41% de las mujeres que obtuvieron un ascenso durante los últimos dos años, el 63% negoció el ascenso. Y del 53% y 52% de las mujeres que recibieron un proyecto o asignación importante durante los últimos dos años, 91% y 86% negociaron estas oportunidades. La autopromoción da resultados, y una mayor transparencia combinada con apoyo personal en el lugar de trabajo ayudará a reforzarlo.

Sharmila Karve, líder de Diversidad Global de PwC, dice:

“Es realmente alentador ver que más y más mujeres están defendiéndose y persiguiendo proactivamente sus metas profesionales. Las organizaciones pueden hacer mucho para ayudar a las mujeres a progresar y alcanzar posiciones de liderazgo, por ejemplo, al propiciar más conversaciones abiertas sobre carreras, mitigando el impacto de cualquier posible prejuicio inconsciente en las decisiones relacionadas con progreso profesional y estableciendo explícitamente criterios uniformes y transparentes de evaluación de empleados. Proporcionar programas de defensa y apoyo, tales como tutorías y respaldo, también ayuda”.

La penalidad por maternidad y flexibilidad

Casi todas las mujeres dijeron estar laborando en un trabajo que disfrutan (97%), y tener la flexibilidad de balancear las exigencias de su carrera y vida personal/familiar (95%) era importante para ellas. Llegar a la cima de su carrera es importante para el 75% de las mujeres, mientras que el 82% de ellas se siente seguro de su habilidad para cumplir sus aspiraciones profesionales.

Pero las mujeres se sienten nerviosas sobre el impacto que el empezar una familia pueda tener en su carrera (42%), y el 48% de las nuevas madres siente que no se les toma en cuenta para promociones y proyectos especiales al volver al trabajo. Mientras tanto, el 38% de todas las mujeres en nuestra encuesta siente que aprovechar los programas de balance de la vida laboral y flexibilidad ha tenido consecuencias negativas en sus lugares de trabajo. Existe una real preocupación sobre lo que las mujeres consideran como penalidad por maternidad y flexibilidad.

Las tres cosas que deben cambiar

El reporte señala tres áreas esenciales en los que los líderes deben enfocarse para ayudar a las mujeres a avanzar en sus carreras:

- 1. Transparencia y confianza:** Las mujeres deben saber en dónde están paradas para poder llevar a cabo su trabajo de forma exitosa y confiar en la información que obtienen. Una mayor transparencia no solo beneficiaría a las mujeres, sino que propiciaría un ambiente más inclusivo que les da a hombres y mujeres mayores oportunidades para cumplir su potencial.
- 2. Apoyo estratégico:** Las mujeres necesitan las redes proactivas de líderes y colegas que las desarrollarán, promoverán y defenderán mientras ellas van tras sus aspiraciones profesionales, tanto en el hogar como en su lugar de trabajo. Las mujeres necesitan patrocinadores dedicados y modelos a seguir de *ambos* géneros; la falta de apoyo de colegas masculinos estancaría su progreso. Esta mezcla del apoyo personal y en el lugar de trabajo también respaldaría la autodefensa que las mujeres necesitan para avanzar y ser exitosas.
- 3. Vida, cuidado de la familia y trabajo:** Las mujeres necesitan que los empleadores replanteen su enfoque para ayudar a balancear el trabajo, la vida, la maternidad y el cuidado de la familia, evitar posibles prejuicios y proporcionar soluciones organizacionales que funcionen. Hay un movimiento para rediseñar las excedencias por maternidad y los programas de reingreso, pero estos esfuerzos deben expandirse y promoverse, y las mejores prácticas deben ser comunicadas más ampliamente. La flexibilidad solamente no es el tema: muchas personas no toman excedencias o permisos precisamente porque consideran que perjudicarán sus carreras. Los empleadores deben reconocer que todos están exigiendo flexibilidad –no se trata de un tema de género o de una etapa de la vida– y ayudar a alentar a la gente a aprovechar los programas existentes.

Notas a los editores

1. Para conocer más sobre las actividades de PwC para el IWD y para descargar el reporte, visite www.pwc.com/timetotalk. El reporte se basa en la encuesta a 3,627 profesionales femeninas que representan los puntos de vista de organizaciones de 27 sectores alrededor del mundo. Los empleados de PwC que completaron la encuesta fueron excluidos de los totales y los hallazgos para mantener una muestra independiente. Más sobre diversidad puede encontrarse también en [PwC's Gender Agenda blog](#).
2. PwC está comprometida con promover la diversidad y la inclusión, y tiene una variedad de programas para avanzar en el tema. Conozca más sobre nuestro enfoque de estrategia de diversidad en nuestra publicación [PwC diversity journey: Creating impact, achieving results](#).
3. PwC se ha asociado con la campaña de [HeForShe](#) de ONU Mujeres, la cual pretende movilizar a mil millones de hombres y niños como defensores y agentes de cambio para terminar con las desigualdades que enfrentan las mujeres y las niñas globalmente.
4. Para leer más sobre la investigación de PwC sobre el talento femenino, dele un vistazo a [Winning the fight for female talent](#), [Modern mobility: Moving women with purpose](#), y [The female millennial: A new era of talent](#).
5. El lunes 5 de marzo de 2018, PwC lanzó su más reciente Índice de Mujeres en el Trabajo (Women in Work Index). Este índice clasifica 33 países de la OCDE en un promedio ponderado de varias medidas que reflejan el empoderamiento económico femenino,



incluyendo la igualdad de ganancias, la habilidad de las mujeres para acceder a oportunidades de trabajo y seguridad laboral. Para descargar el reporte, visite <https://www.pwc.co.uk/womeninwork>.

Sobre PwC

En PwC, nuestro propósito es construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. Somos una red de firmas en 158 países con más de 236,000 personas que están comprometidas con la entrega de calidad en servicios de auditoría, impuestos y consultoría. Díganos qué es importante para usted visitándonos en www.pwc.com/interamericas.

PwC se refiere a la red de PwC y/o una o más de sus firmas miembros, cada una de las cuales es una entidad legalmente separada. Ver www.pwc.com/structure para más detalles.

© 2018 PwC. Todos los derechos reservados.