



---

## Comunicado de Prensa

Fecha	8 de marzo de 2018
Contacto	Patricia García Franco 5263 6000 Ext. 5673 <a href="mailto:patricia.garcia.franco@mx.pwc.com">patricia.garcia.franco@mx.pwc.com</a>
Páginas	3

---

### Hoy más que nunca, las mujeres persiguen activamente sus objetivos profesionales

- El 82% de las encuestadas confía en su capacidad de alcanzar sus metas profesionales
- Un 42% se preocupa por el impacto que puede tener en su carrera el hecho de formar una familia y 48% de las nuevas mamás cree que no son tomadas en cuenta para promociones y proyectos especiales al regresar al trabajo
- Sólo 51% de considera que sus empleadores están haciendo lo suficiente para mejorar la diversidad de género

**Ciudad de México-** PwC presentó hoy, con motivo del Día Internacional de la Mujer, el reporte – *Time to talk: what has to change for women at work* –, para el que la Firma encuestó a más 3,600 mujeres profesionales (entre 28 y 40 años) para conocer sus experiencias y aspiraciones de desarrollo profesional. La encuesta incluyó a empleadas de empresas de 27 sectores industriales y más de 60 países alrededor del mundo.

Entre los principales hallazgos, destaca que el 45% de las mujeres cree que la diversidad de los empleados (género, etnia, edad, orientación sexual) puede ser un obstáculo para progresar en su organización. Asimismo, sólo 51% de las mujeres está de acuerdo en que sus empleadores están esforzándose lo suficiente para avanzar en esta área.

Para mejorar las oportunidades de desarrollo profesional, las mujeres consideran que es fundamental que los empleadores promuevan una mayor transparencia (58%). Esto significa ofrecer al personal información clara de las expectativas de ambas partes, incluyendo información sobre el progreso y el éxito profesional, así como conversaciones abiertas con los empleados sobre su situación real y lo que se espera de ellos para que puedan crecer.

Bob Moritz, Presidente Global de PwC, comentó:

“Las mujeres confían, desean y buscan activamente alcanzar sus objetivos profesionales. Los líderes deben enfocarse en crear un entorno en el que las mujeres – y los hombres – puedan tener conversaciones abiertas y claras sobre lo que deben hacer para progresar en su trabajo. Esto beneficiaría a todos y generaría mejores resultados, en general. Sin embargo, una mayor transparencia es sólo una parte del rompecabezas. Se necesitan más acciones para promover el cambio. Debe ir de la mano con esfuerzos para reducir las inclinaciones inconscientes y los estereotipos de género que han influido en el éxito y progreso profesional de las personas alrededor del mundo”.



### **El poder de la negociación**

Generalmente, las mujeres no suelen abogar por ellas mismas, pero cuando lo hacen obtienen excelentes resultados. La encuesta muestra que son más las que están reconociendo la necesidad y el poder de abogar por sí mismas, y más de la mitad está buscando y negociando su promoción, aumento de sueldo y mejores experiencias laborales para progresar en sus carreras.

Del 41% de las mujeres que han sido promovidas en los dos últimos años, 63% negoció su promoción. Y del 53% y 52% de las encuestadas que han obtenido un proyecto o asignación con mucha visibilidad durante los dos últimos años, 91% y 86% han negociado dichas oportunidades. Abogar por sí mismo da buenos resultados y si añadimos el cambio hacia una mayor transparencia y contar con apoyos a nivel personal y laboral, es aún mejor.

Sharmila Karve, Líder Global de Diversidad de PwC, señaló:

“Es realmente alentador ver que cada vez más mujeres están hablando y luchando proactivamente por lograr sus objetivos profesionales. Las organizaciones pueden hacer mucho por ayudarlas a progresar y alcanzar posiciones de liderazgo, por ejemplo, fomentando conversaciones más abiertas sobre sus carreras, mitigando el impacto de cualquier posible inclinación inconsciente en las decisiones sobre su crecimiento profesional, y definiendo explícitamente criterios uniformes y transparentes para la evaluación de los empleados. Ofrecer programas de apoyo como la mentoría y asesoría también ayuda”.

### **La maternidad y la flexibilidad**

Prácticamente todas las encuestadas aseguraron que tener un trabajo que disfrutaran (97%) y contar con esquemas de flexibilidad para equilibrar las exigencias profesionales y personales/familiares (95%) era importante para ellas. Alcanzar la cima en sus carreras es importante para 75% de las mujeres, mientras que 82% confía en su capacidad para alcanzar sus aspiraciones profesionales.

No obstante, las mujeres se preocupan por el impacto que puede tener en sus carreras el hecho de formar una familia (42%) y 48% de las que acaban de ser mamás siente que no se les toma en cuenta para promociones o proyectos especiales al regresar a trabajar. Mientras tanto, 38% de las encuestadas cree que aprovechar los programas para equilibrar la vida personal y laboral y la flexibilidad, tiene consecuencias negativas en sus carreras. Existe una preocupación real de las mujeres por lo que ellas consideran un “castigo por irse de maternidad o adoptar esquemas de flexibilidad”.

### **Las tres cosas que deben cambiar**

El reporte destaca tres elementos esenciales en los que los líderes deben enfocarse para ayudar a las mujeres a progresar en el entorno laboral:

- 1. Transparencia y confianza:** las mujeres necesitan saber en qué posición se encuentran para poder hacer su plan de carrera y confiar en la retroalimentación que reciben. Una mayor transparencia no sólo beneficiará a las mujeres, promoverá un entorno más inclusivo que ofrezca a mujeres y hombres mejores oportunidades para desarrollar todo su potencial.
- 2. Apoyo estratégico:** las mujeres necesitan redes proactivas de líderes y colegas, en casa y en el trabajo, que las desarrollen, promuevan y apoyen para alcanzar sus objetivos profesionales. Requieren ejemplos a seguir y el respaldo de ambos géneros, ya que la falta de apoyo de sus colegas del sexo masculino afecta su progreso. Este respaldo integral también les ayudará a desarrollar la capacidad de abogar por sí mismas para progresar y alcanzar el éxito.
- 3. Vida, familia y trabajo:** necesitan que los empleadores reconsideren su enfoque para ayudarlas a lograr un equilibrio entre el trabajo, la vida personal, la maternidad y el cuidado de la familia para evitar posibles inclinaciones y ofrecer soluciones organizacionales que



funcionen. Ya se están haciendo cambios para rediseñar los modelos de incapacidad por maternidad y la reincorporación al trabajo, pero estos esfuerzos deben expandirse y promoverse aún más.

La flexibilidad no es el único problema: muchas personas no piden permisos o licencias sin goce de sueldo, precisamente porque creen que afectará sus carreras. Los empleadores deben reconocer que todo el mundo está pidiendo flexibilidad – no se trata sólo de una etapa ni es una cuestión de género, por lo que deben ayudar y motivar a su gente para aprovechar los programas existentes.

### **Notas para los editores**

1. Para obtener más información sobre las actividades de PwC en torno al Día de la Mujer y descargar el reporte completo, ir a [www.pwc.com/timetotalk](http://www.pwc.com/timetotalk). El reporte se basa en una encuesta de 3,627 mujeres profesionales que representan las perspectivas de diversas empresas de 27 sectores alrededor del mundo. Se excluyó del total y de los resultados del reporte a las empleadas de PwC que respondieron la encuesta para que la muestra fuera independiente. Encontrarán información adicional sobre diversidad en [PwC's Gender Agenda blog](#).
2. PwC tiene el compromiso de promover la diversidad y la inclusión y cuenta con múltiples programas para progresar en esta área. Conoce mejor nuestro enfoque estratégico de la diversidad en: [PwC diversity journey: Creating impact, achieving results](#).
3. PwC se unió a la campaña de la ONU [HeForShe](#), la cual pretende movilizar a mil millones de hombres y niños para abogar y actuar como agentes de cambio y acabar con la desigualdad que enfrentan mujeres y niñas alrededor del mundo.
4. Para conocer más sobre la investigación sobre talento femenino de PwC, favor de consultar: [Winning the fight for female talent](#), [Modern mobility: Moving women with purpose](#), and [The female millennial: A new era of talent](#).
5. El lunes 5 de marzo de 2018, PwC dio a conocer su “Women in Work Index”. Este índice clasifica a 33 países de la OCDE conforme a un porcentaje ponderado de diversas medidas que reflejan el empoderamiento económico de la mujer, incluyendo la igualdad de ingresos, la capacidad de las mujeres para acceder a oportunidades laborales y tener seguridad laboral. Para descargar el reporte ir a <https://www.pwc.co.uk/womeninwork>.

### **Sobre PwC**

En PwC México nuestro propósito es construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes. En un entorno cada vez más retador e incierto en PwC México escuchamos todas las voces, trabajamos de forma incluyente, convencidos que la diversidad trae como resultado mejores soluciones. PwC México, haciendo juntos la diferencia. Visita: [www.pwc.com/mx](http://www.pwc.com/mx)

© [2017] PwC. Todos los derechos reservados. PwC se refiere a la red y/o una o más firmas miembro de PwC, cada una de las cuales constituye una entidad legal independiente. Favor de ir a [www.pwc.com/structure](http://www.pwc.com/structure) para obtener mayor información al respecto.