



COMMITTED TO
IMPROVING THE STATE
OF THE WORLD

EMPODERANDO A LAS MUJERES EN EL PERU



MARSH COLLEGE
LIVE ●



Marzo 2019

SPEAKER



Gabriel Regalado

CEO Mercer Perú



+51 941 521 770



gabriel.regalado@mercer.com



MERCER ES UNA FUERZA GLOBAL CON MÁS DE 22,000 INDIVIDUOS ÚNICOS APASIONADOS POR POTENCIAR LA SALUD, RIQUEZA Y CARRERA DE 110 MILLONES DE PERSONAS A NIVEL MUNDIAL.

ESTAMOS UNIDOS POR UN MISMO PROPÓSITO: CREAR MEJORES VIDAS PARA EL MAÑANA A TRAVÉS DE ACCIONES TOMADAS HOY.

MERCER HOY

28,000 CLIENTES

+21,000 EMPLEADOS

\$4.35B DE INGRESOS

130 PAÍSES

70 AÑOS
DE HISTORIA

110 MILLONES
DE VIDAS ALCANZADAS

\$125B EN ACTIVOS BAJO
NUESTRO CONTROL

\$10T EN ASESORÍA

80% FTSE
100

88% FORTUNE
500



AGENDA

01

Un panorama
global y
regional para
la equidad de
genero

02

Cuando las
mujeres
progresan: Un
estudio de
Mercer

03

Hallazgos
claves en el
mercado
peruano

04

Conclusiones:
Como cambiar
la trayectoria

EL VOLUMEN DE LA CONVERSACIÓN HA AUMENTADO



MEDIOS DE
COMUNICACIÓN



CONFERENCIAS



MUNDO
ACADÉMICO



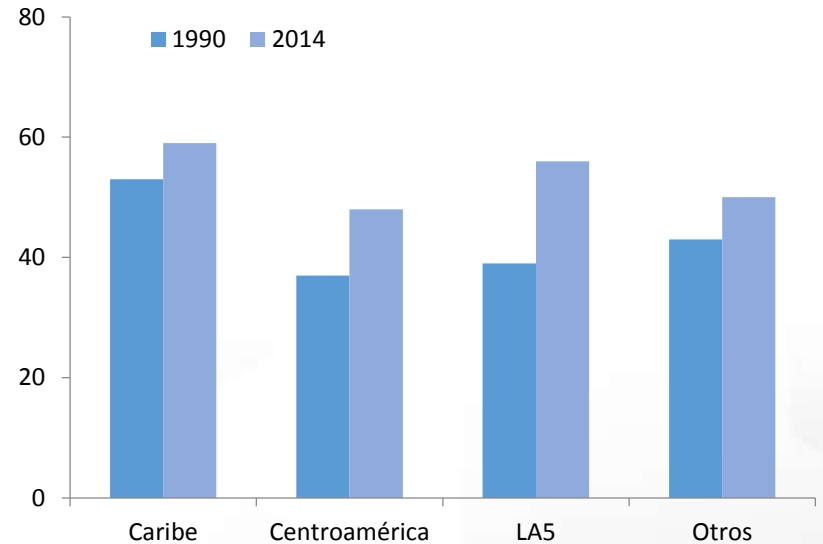
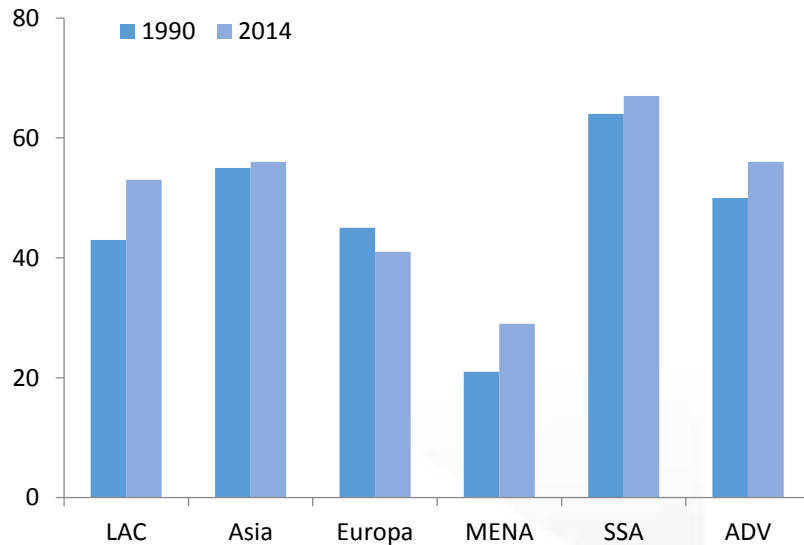
INVESTIGACIÓN



INTERNATIONAL MONETARY FUND

INTERNATIONAL MONETARY FUND

Figura 1. Ratios de Participación de la Fuerza Laboral Femenina en el Mundo
(Promedio; Porcentaje)



INTERNATIONAL MONETARY FUND

Figura 2. Mundo: Participación de la Fuerza Laboral, 2014

(Porcentaje)

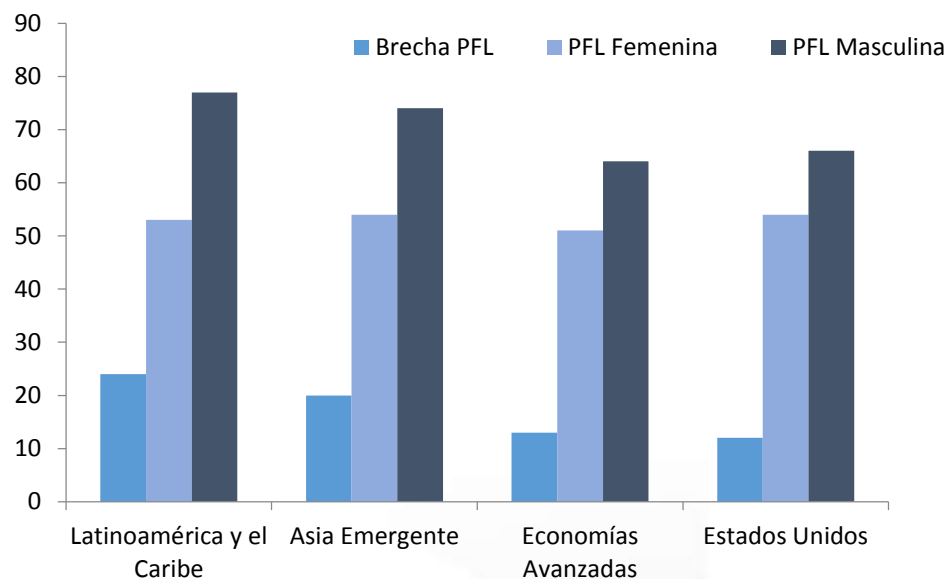
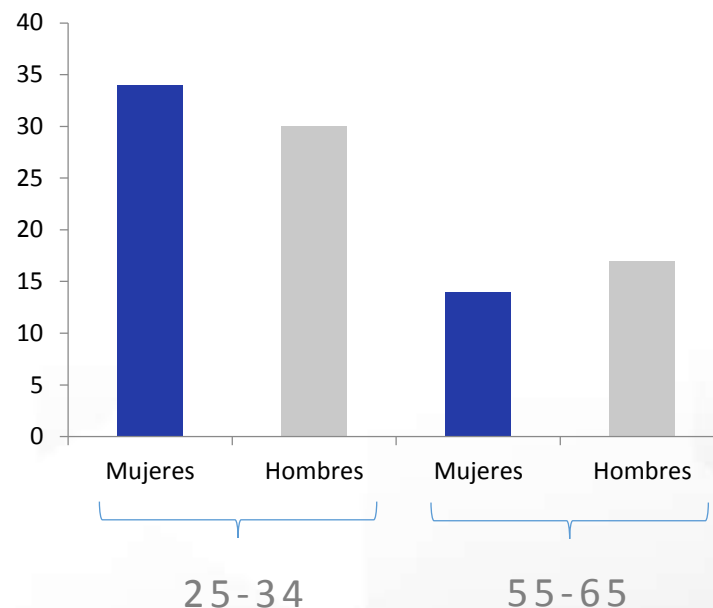


Figura 3. Mujeres Jóvenes y Nivel de Educación

(Educación superior por edad y sexo, porcentaje)



EQUIDAD DE GÉNERO EN LATINOAMÉRICA

Tendencias

La adición de los ingresos de las mujeres a los hogares redujo la pobreza extrema en Latinoamérica en **30%** entre el 2000 y el 2010 (**Catalyst, 2017**)

Si las tasas de nuevas contrataciones, avances y retención continúan al mismo ritmo, **44%** de los ejecutivos en Latinoamérica serán mujeres para el 2015 (**Catalyst, 2017**)

MercerIQ®
Research-as-a-Service

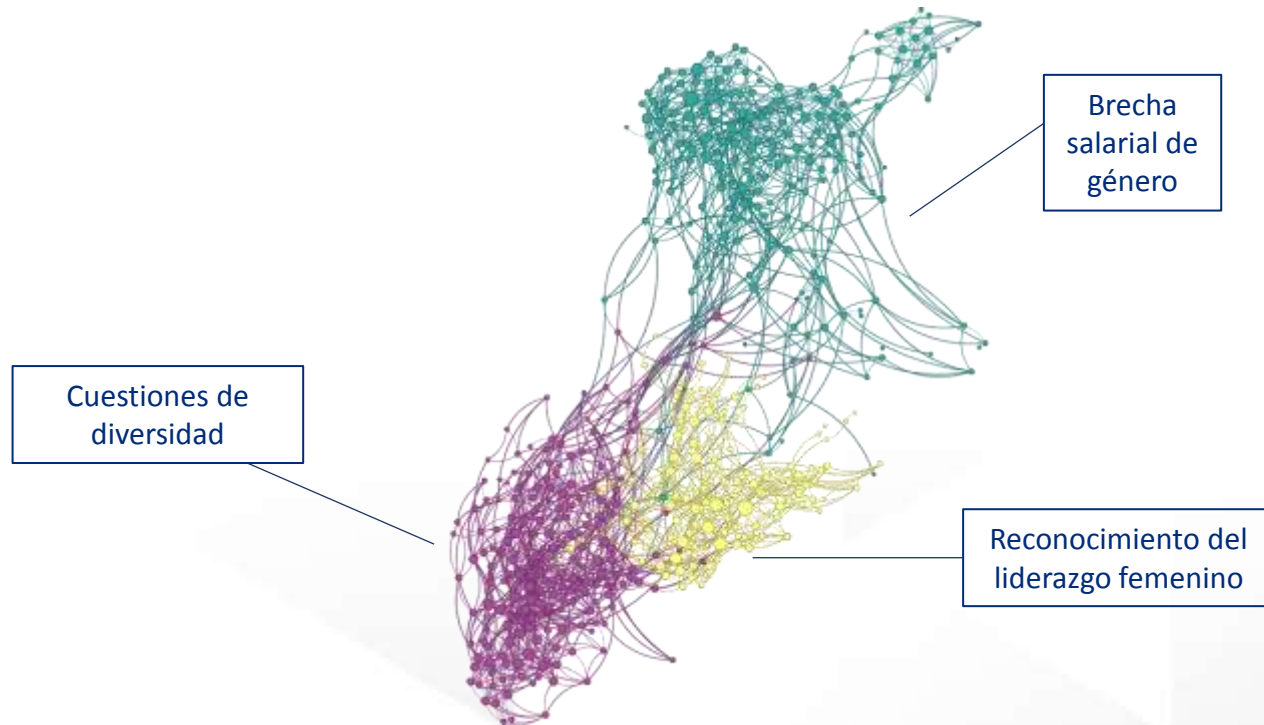
Las mujeres ocupan **20%** de los roles de liderazgo senior; **48%** de todos los negocios en Latinoamérica no tienen representación femenina en este nivel (**Catalyst, 2017**)

54% de las mujeres en Latinoamérica están económicamente activas; **72%** de hombres están económicamente activos (**CAF, 2016**)

EQUIDAD DE GÉNERO EN LATINOAMÉRICA

Tendencias

Principales Noticias sobre igualdad de Género en América Latina



EL VOLUMEN DE LA CONVERSACIÓN HA AUMENTADO



Cuotas para
cargos senior
y Juntas



Estándares en
licencias de
maternidad y
paternidad



Consideraciones
de trabajo
flexible



Guarderías
infantiles



Equidad
salarial

LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL NOS RETA A PENSAR DIFERENTE

- “...supone un cambio en la dinámica de las industrias, las habilidades demandadas, las familias de cargo y las posiciones requeridas.”
- “Este cambio genera consecuencias en la composición de la fuerza laboral, no solo en como la hemos visto en el pasado sino en la forma como la manejaremos a futuro.”



LA CUARTA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Disrupción en el Mercado Laboral

NECESIDAD DE
NUEVAS HABILIDADES
Y COMPETENCIAS-
NUEVAS FAMILIAS DE
CARGOS

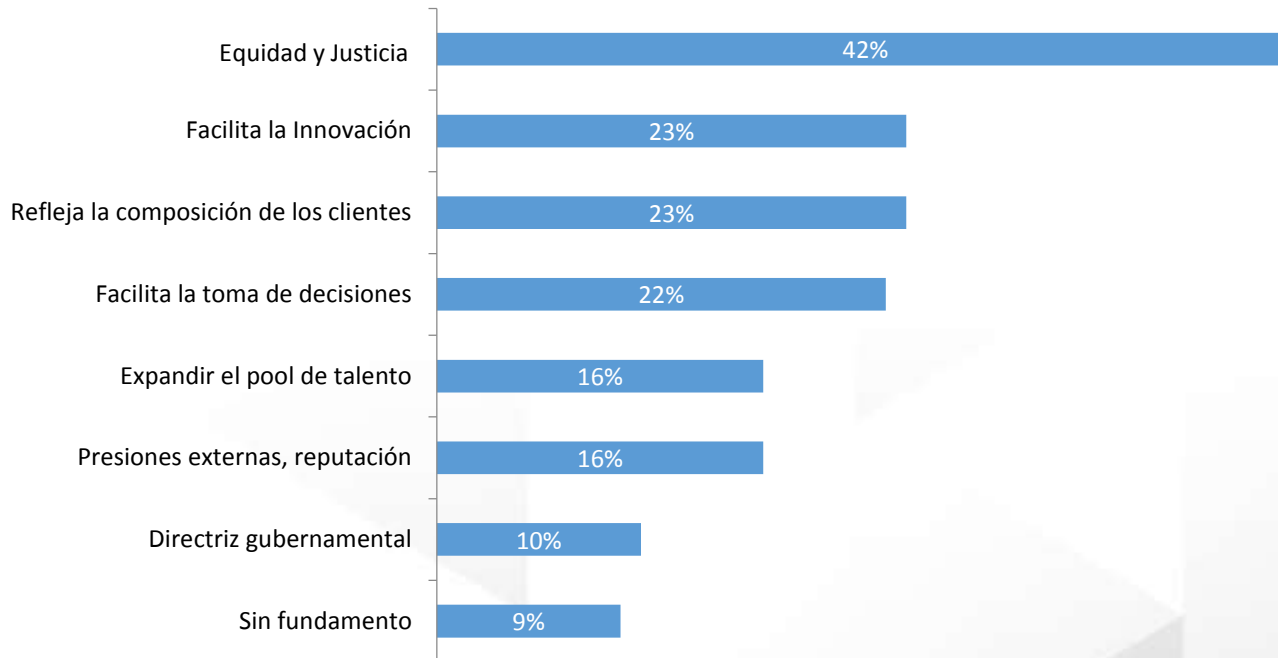
ES UN TEMA DE
APROVECHAMIENTO
DE UN RECURSO
ECONÓMICO

CORRELACIÓN ENTRE
LA BASE DE CLIENTES Y
LA COMPOSICIÓN DE
LA FUERZA LABORAL

EL FUTURO DEL TRABAJO

La brecha de género en la cuarta Revolución Industrial

RACIONALES PARA PROMOVER LA DIVERSIDAD



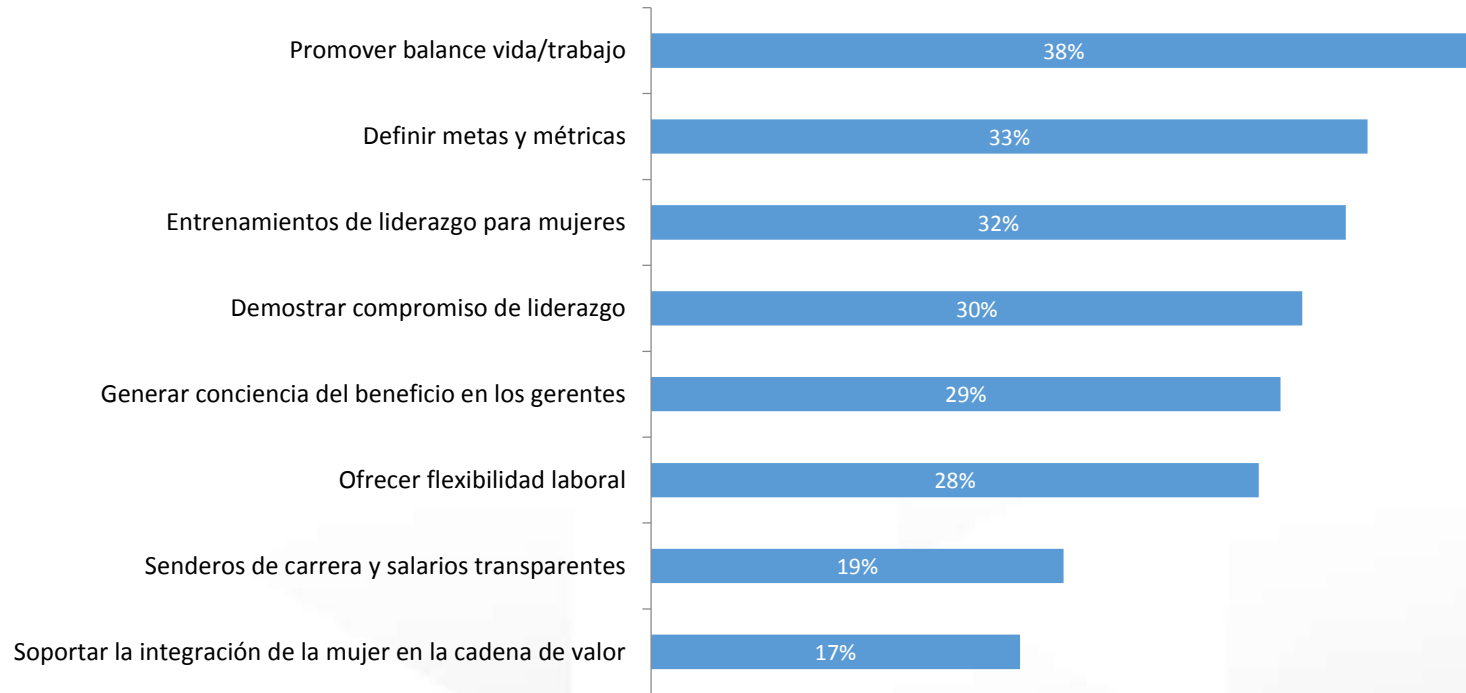
Source: Future of Jobs Survey, World Economic Forum.

BARRERAS EN LA BÚSQUEDA DE LA DISMINUCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO



Source: Future of Jobs Survey, World Economic Forum.

ESTRATEGIAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES EN LA FUERZA LABORAL



Source: Future of Jobs Survey, World Economic Forum.



CELEBRANDO UN AÑO DE CUANDO LAS MUJERES PROSPERAN

UN LLAMADO A LAS
ORGANIZACIONES Y A LOS
LÍDERES PARA QUE **PIENSEN Y
ACTUEN DIFERENTE** PARA
IMPULSAR LA **IGUALDAD DE
GÉNERO**

NUESTRO PERFIL DE INVESTIGACIÓN

VINCULA LAS
POLÍTICAS Y
PRÁCTICAS DE
RR.HH. A LOS
RESULTADOS DE LA
FUERZA DE
TRABAJO Y PREDICE
LA REPRESENTACIÓN
EN EL FUTURO

647 Entregas de 583 organizaciones

.....

En el 2015, añadimos

13 NUEVOS PAÍSES

A nuestra base de datos y aumentamos de manera significativa el número de entregas del Brasil, China y Japón

.....

Con la información de la fuerza de trabajo cubriendo

3,2 MILLONES

De empleados, incluyendo 1,3 millones de mujeres



BASE DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN: PARTICIPANTES EXCLUSIVOS



EL PUNTO DE VISTA DE MERCER

INDIVIDUAL



PASSION

PERSONAL

PERSEVERANCE

WOMEN
THRIVE
WHEN

ORGANIZATIONAL

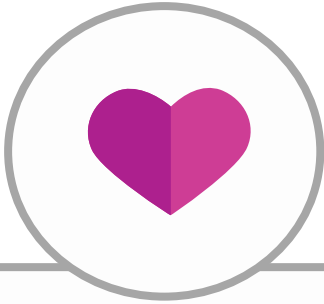


PROOF

PROCESS

PROGRAMS

1. LIDERAZGO APASIONADO



HALLAZGO CLAVE:

**LAS MUJERES
PROSPERAN
CUANDO LOS
LÍDERES EN
TODOS LOS
NIVELES ESTÁN
COMPROME-
TIDOS APASIONA-
DAMENTE**

39%

**GERENTES MEDIOS
COMPROMETIDOS CON
LOS ESFUERZOS DE D&I**

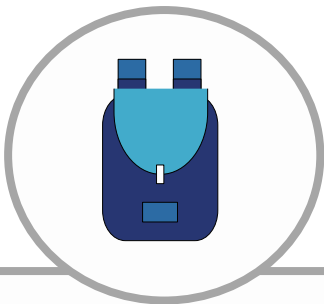
52%

**MIEMBROS DE LA
JUNTA
COMPROMETIDOS CON
LOS ESFUERZOS DE D&I**

POR QUÉ ES IMPORTANTE:

Las organizaciones con líderes comprometidos activamente con la Diversidad e Inclusión tienen más mujeres en la cima, y sus tasas de contratación, promoción y retención de mujeres son más altas en relación a las de los hombres

2. COMPROMISO PERSONAL



HALLAZGO CLAVE:

**LAS MUJERES
PROSPERAN
CUANDO LOS
HOMBRES ESTÁN
COMPROMETIDOS Y
VEN LA DIVERSIDAD
DE GÉNERO COMO
UNA SITUACIÓN EN
LA QUE TODOS
GANAN**

38%

**HOMBRES
ESTÁN
COMPROMETIDOS CON
ESFUERZOS DE D&I**

52%

**CREEN QUE HAY UN
ARGUMENTO
SÓLIDO**

POR QUÉ ES IMPORTANTE:

Los incentivos para que los ejecutivos cumplan las metas no son suficientes para impulsar el progreso. Los ejecutivos necesitan estar profundamente comprometidos con el éxito

3. PERSEVERANCIA



HALLAZGO CLAVE:

**LAS MUJERES
PROSPERAN
CUANDO EL
ENFOQUE ES MÁS
AMPLIO QUE SOLO
ADQUIRIR
DIVERSIDAD DE
TALENTO EN LA
CIMA**

40%

**DE LA FUERZA DE
TRABAJO EN LOS
NIVELES
PROFESIONAL Y
SUPERIOR SERÁN
MUJERES EN EL AÑO
2025**

POR QUÉ ES IMPORTANTE:

Los hombres continúan con tasas de contratación y promoción para y de cargos medios más altas que las mujeres. Las mujeres en niveles senior tienen más probabilidad de dejar la organización que los hombres.

4. PRUEBA



HALLAZGO CLAVE:

**LAS MUJERES
PROSPERAN
CUANDO HAY
PRUEBA DE LO
QUE AYUDA Y
LO QUE
PERJUDICA**

29%

**CAPACITACIÓN GERENTES
PARA APOYAR EL PROCESO
DE LICENCIA/RETORNO**

28%

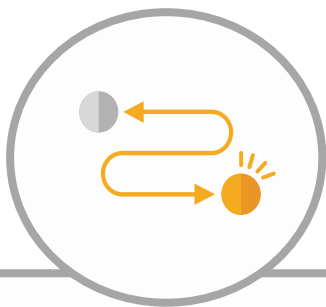
**IGUAL REPRESENTACIÓN
EN CARGOS CON
RESPONSABILIDAD DE
PÉRDIDAS Y GANANCIAS
(P&L)**

POR QUÉ ES IMPORTANTE:

Los programas de licencia/flexibilidad pueden ayudar o perjudicar la diversidad de género dependiendo de como sean administrados.

El diseño y la valoración tradicional de un trabajo no explota el potencial de crecimiento del negocio ya que las competencias de liderazgo están con mayor frecuencia más alineadas con las fortalezas de los hombres.

5. PROCESO



HALLAZGO CLAVE:

**LAS MUJERES
PROGRESAN
CUANDO HAY
PROCESOS
QUE APOYAN
ACTIVAMENTE
A LAS
MUJERES**

29%

ÍNDICES DE DESEMPEÑO
REVISADOS POR GÉNERO

41%

AJUSTES DE EQUITAD
SALARIAL COMO
PARTE DEL PROCESO
DE REVISIÓN ANUAL

POR QUÉ ES IMPORTANTE:

Las organizaciones que aplican la óptica de género al manejo de promociones y desempeño, y que aplican un proceso sólido de equidad salarial tienen una mayor representación femenina.

6. PROGRAMAS



HALLAZGO CLAVE:

**LAS MUJERES
PROSPERAN
CUANDO LOS
PROGRAMAS
APOYAN LAS
NECESIDADES
ECONÓMICAS Y
DE SALUD
EXCLUSIVAS DE
LAS MUJERES**

22%

**IDENTIFICAN
NECESIDADES DE
SALUD Y EDUCACIÓN
ESPECÍFICAS DE
GÉNERO**

9%

**OFRECEN RETIRO
PERSONALIZADO**

POR QUÉ ES IMPORTANTE:

La representación femenina
aumenta cuando las
organizaciones entienden y
apoyan las necesidades
económicas y de salud exclusivas
de las mujeres

HALLAZGOS CLAVES: LAS TRES TENDENCIAS GLOBALES MÁS IMPORTANTES



LAS TASAS ACTUALES DE
CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN Y
RETENCIÓN NO SON SUFICIENTES
PARA CREAR UNA IGUALDAD DE
GÉNERO AL 2025



LAS ORGANIZACIONES
NO ESTÁN LOGRANDO
CREAR PIPELINES DE
TALENTO FEMENINO
PARA EL FUTURO



MAYOR ATENCIÓN EN LA
CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN
DE MUJERES A CARGOS
EJECUTIVOS, SIN ESTAR
APOYADAS POR PRÁCTICAS
SISTÉMICAS

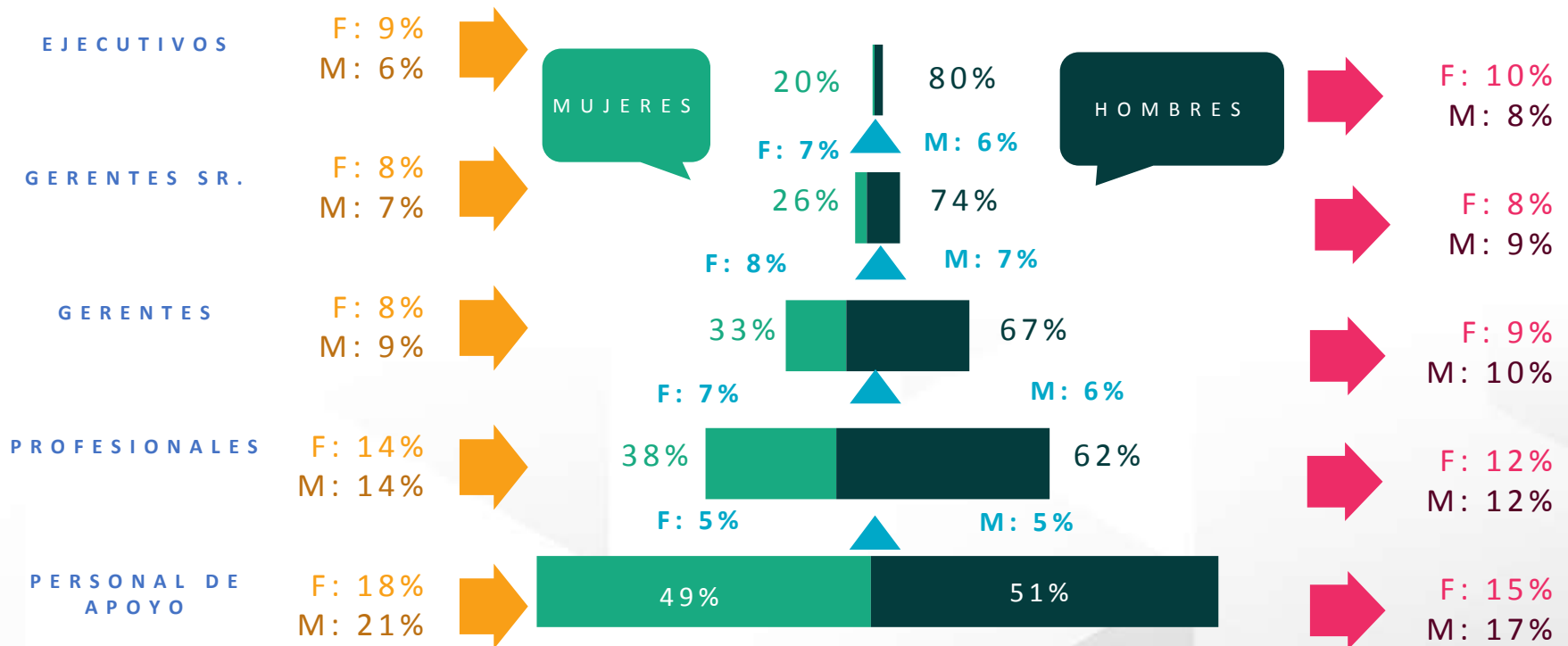
RESULTADOS DEL ESTUDIO 2015: MAPA GLOBAL DEL MERCADO INTERNO DEL TRABAJO (ILM)

LA ORGANIZACIÓN GLOBAL PROMEDIO

CONTRATACIONES

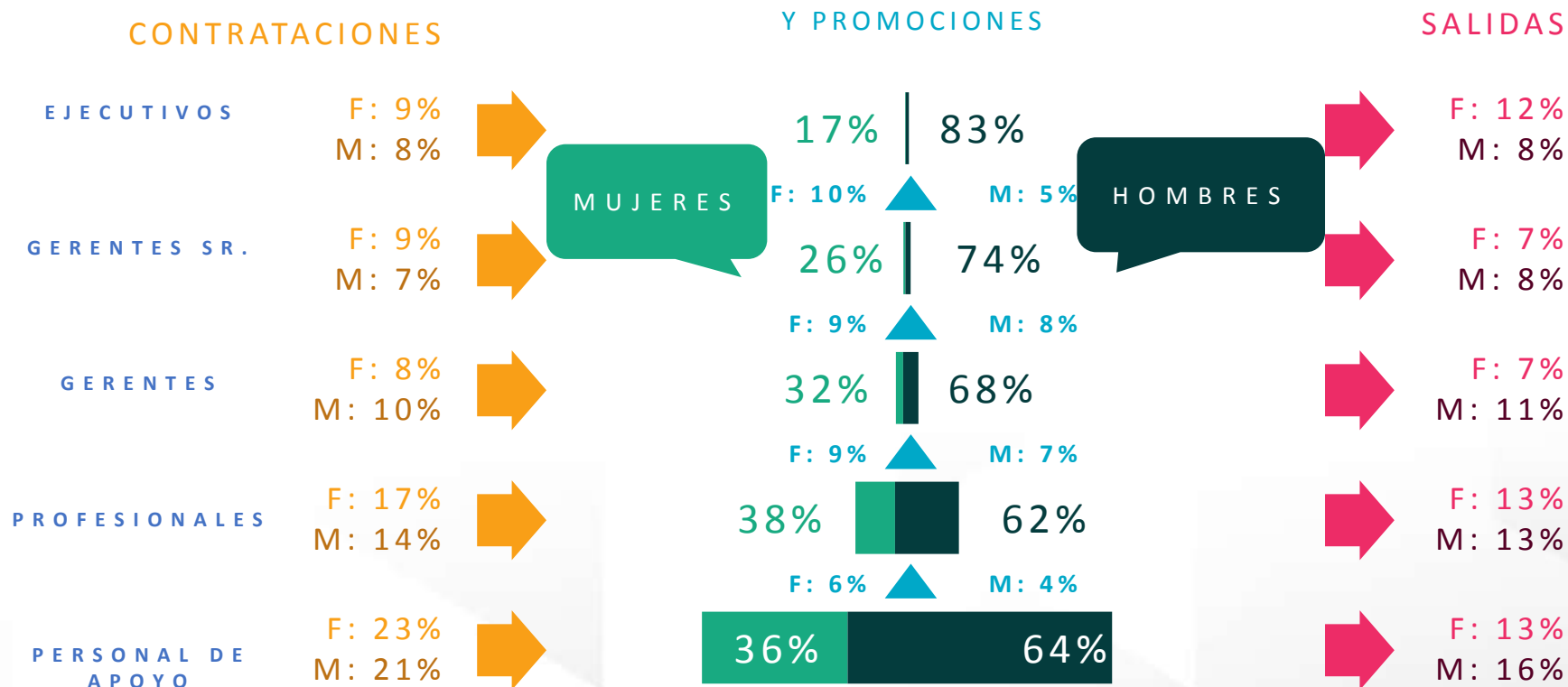
Y PROMOCIONES

SALIDAS



RESULTADOS DEL ESTUDIO 2015: MAPA ILM DE AMÉRICA LATINA

LA ORGANIZACIÓN LATINOAMERICANA PROMEDIO



The background is an abstract composition of thick, expressive brushstrokes. The primary color is a vibrant teal or turquoise, which covers most of the frame. Interspersed within this teal are strokes of deep blue and rich purple, particularly concentrated on the right side and bottom. The texture is highly visible, with many fine lines and ridges from the paint application. The overall effect is dynamic and artistic.

*HALLAZGOS CLAVES
EN EL MERCADO
PERUANO*

PREGUNTA ABIERTA...

¿CREE USTED QUE HA
INCREMENTADO EL
NÚMERO DE MUJERES
EN LA FUERZA
LABORAL PERUANA?

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Distribución de género



participación femenina



mujeres en puestos Ger.

1%

16%

33%

50%

MUJERES

0%

EXECUTIVE

4%

MANAGER

20%

PROFESSIONAL

22%

PARA
PROFESSIONAL

54%

0%

HOMBRES

Source: 2018 Total Remuneration Survey



MERCER

MAKE TOMORROW, TODAY

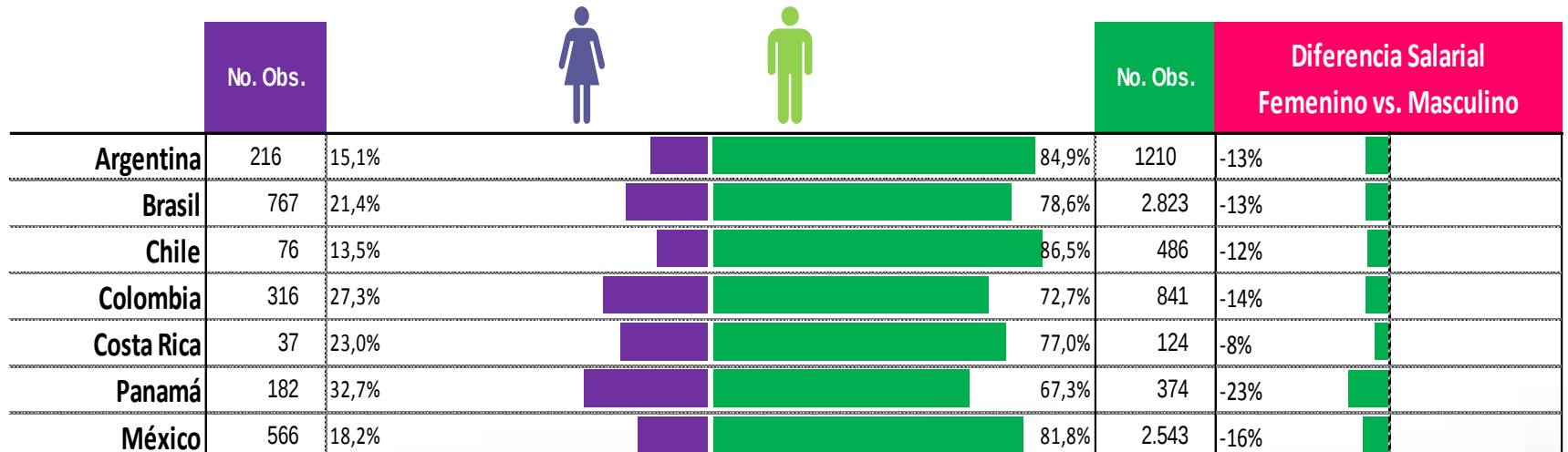
MARSH COLLEGE
LIVE

PREGUNTA ABIERTA...

¿EXISTE DIFERENCIA
SALARIAL ENTRE
HOMBRES Y MUJERES?
¿EN QUÉ PORCENTAJE?

TENDENCIAS POR GÉNERO – EJECUTIVOS

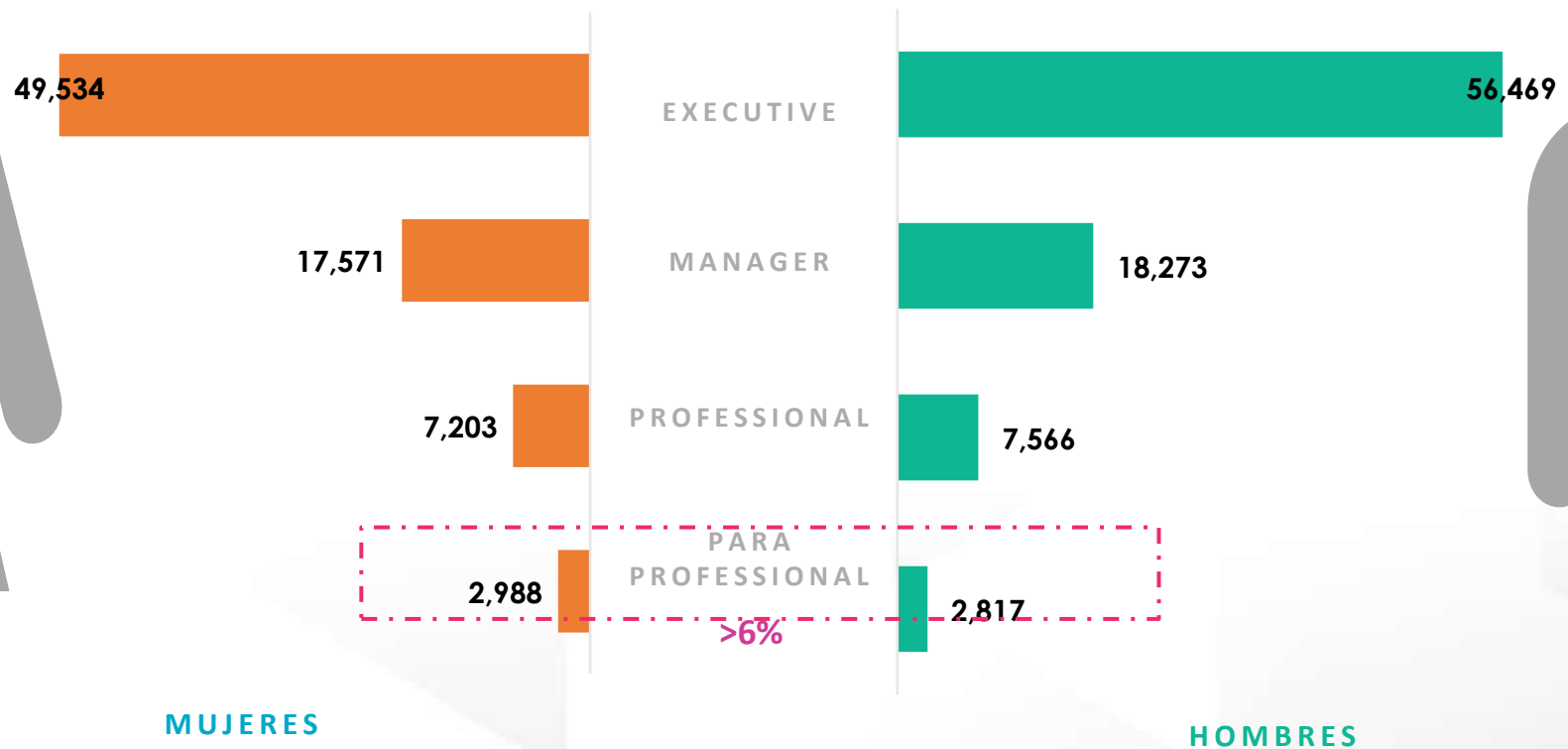
Participación, Salarios 2018



Fuente: Encuesta de Remuneración Total (TRS) - 2018

COMPARACIÓN SALARIAL MUJERES VS. HOMBRE

Por nivel de carrera – sueldo base mensual



Source: 2018 Total Remuneration Survey

PREGUNTA ABIERTA...

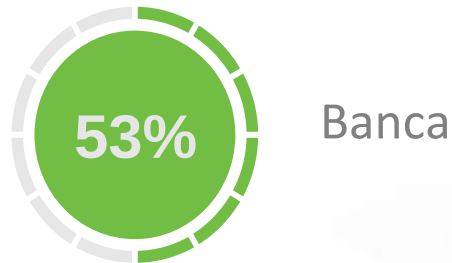
¿EN QUÉ INDUSTRIAS
TENEMOS MAYOR
PARTICIPACIÓN DE
MUJERES EN EL
MUNDO?

REPARTO DE EMPLEADOS EN EL MUNDO

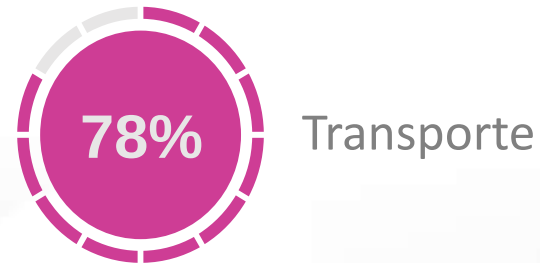
Por género e industria, 2018



Tres primeras industrias con mayor participación de **mujeres**:



Tres primeras industrias con mayor participación de **hombres**:



Source: 2018 Total Remuneration Survey



**LAS EMPRESAS
NECESITAN ACTUAR**

**EL MOMENTO ES
AHORA**

QUÉ SIGUE: CÓMO CAMBIAR LA TRAYECTORIA



.....

Las mujeres enfrentan **CUELLOS DE BOTELLA** en sus **CARRERAS**

CONTRATAR Y PROMOVER MUJERES



.....

Las mujeres tienen necesidades **ECONOMICAS & DE SALUD** específicas

ENFOCARSE EN PRÁCTICAS PARA APOYAR EL ÉXITO DE LAS MUJERES



.....

Las mujeres **COMPROMETIENDO A LOS HOMBRES**

CAPACITAR SUPERVISORES Y GERENTES



.....

Las organizaciones tienen un **PODER** increíble para generar cambios significativos

INTEGRAR DATOS SOBRE GÉNERO EN LOS PROCESOS DE LA EMPRESA



.....

Las mujeres tienen **COMPETENCIAS ÚNICAS**

REPENSAR LOS ROLES/ DEFINICIONES DE TRABAJO

MARSH COLLEGE
LIVE ●