



## GETTING TO EQUAL 2017 - CERRAR LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

### LA BRECHA SALARIAL PERSISTENTE

Para las mujeres que forman parte de la fuerza laboral existe un desafío que suele empañarles el futuro: **la brecha salarial con los hombres es más grande que nunca.**

Las mujeres constituyen un recurso vital en la carrera para satisfacer la demanda global del talento, pero desafortunadamente siguen estando mal representadas en la fuerza laboral y continúan ganando menos que los hombres. Dado que la brecha salarial entre hombres y mujeres se achica muy lentamente, le reduce a las mujeres, familias y comunidades los ingresos, los conocimientos y la educación, profundizando la desigualdad social.

En la actualidad, nuevos estudios realizados por Accenture revelan que las estudiantes universitarias de los mercados desarrollados podrían ser la primera generación en la historia en presenciar el cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres durante su vida profesional—si esta Promoción 2020 elige estratégicamente y obtiene más conocimientos digitales y si las empresas, los gobiernos y los académicos les brindan un apoyo esencial.

El cierre en los mercados desarrollados podría darse en 2044—36 años antes que lo que se había estimado previamente. En los mercados en desarrollo, las estudiantes universitarias podrían presenciar este cierre en el 2066—más de 100 años antes.

Sin embargo, este informe señala un riesgo claro: lo que las estudiantes jóvenes eligen hoy las posiciona para ingresar a la fuerza laboral con menos conocimientos digitales, menos asesoramiento y menor interés para procurar trabajos bien remunerados, en comparación con sus pares masculinos.

“Getting to Equal 2017”, que se desarrolla en base a la investigación de Accenture de 2016 acerca de cerrar la brecha de géneros en el lugar de trabajo, revela que una mujer gana en promedio \$100 por cada \$140 que gana un hombre.

Para agregar más factores a este desequilibrio encontramos que las mujeres son mucho menos propensas que los hombres a tener un trabajo remunerado (50 por ciento y 75 por ciento, respectivamente). Esto contribuye a tener una brecha salarial oculta que aumenta las desigualdades económicas entre mujeres y hombres.

En base a la brecha salarial oculta, nuestra investigación revela que por cada \$100 que una mujer gana, un hombre gana \$258. Dado que las mujeres generalmente son responsables por la mayor parte del trabajo no remunerado, como por ejemplo el cuidado de los niños y las tareas domésticas, los efectos de la brecha salarial oculta resultan inmensos.

Al definir el progreso sustantivo que puede lograrse hasta el 2030—un hito razonable y lograble dentro del contexto actual—este nuevo informe identifica tres equalizadores poderosos para ayudar a cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

- **Fluidez digital:** el alcance con el cual la gente utiliza tecnologías digitales para conectar, aprender y trabajar.
- **Estrategia relacionada con las carreras:** la necesidad de que las mujeres apunten alto, elijan en base a buena información y gestionen sus carreras de manera proactiva.



- **Inmersión tecnológica:** la oportunidad de que las mujeres adquieran mayores conocimientos tecnológicos y aptitudes digitales más sólidas para avanzar con la misma velocidad que los hombres

El impacto potencial es profundo. Combinando estos tres ecualizadores se reduciría la brecha salarial en un 35 por ciento en todo el mundo y se agregarían \$3,9 billones a los ingresos de las mujeres para el año 2030.

Estos son los principales resultados de nuestro estudio, que utiliza modelización singular de Accenture Research para mostrar cómo los diferentes factores pueden impactar el avance para cerrar la brecha salarial. El análisis incluye una encuesta global realizada a 28.000 mujeres y hombres, incluyendo estudiantes, conjuntamente con datos publicados por diferentes entidades de renombre mundial.

Nuestro reporte identifica un enfoque poderoso para ayudar a las mujeres jóvenes, a las empresas, a los gobiernos e instituciones académicas a cerrar la brecha salarial y hacer que la fuerza laboral del futuro sea una fuerza laboral igualitaria.

## LA FLUIDEZ DIGITAL COMO DISPARADOR

### El poder de reducir la brecha salarial 21% a nivel mundial para el año 2030.

La Fluidez Digital es el factor más crítico para cerrar la brecha salarial porque dispara las oportunidades que permiten que más mujeres obtengan trabajo remunerado.

Cuando las mujeres ingresan a la fuerza laboral, las economías crecen. Pero a nivel global, las mujeres hacen la mayor parte del trabajo no remunerado, algo que contribuye muchísimo a la brecha salarial oculta. Las tareas como por ejemplo cocinar, limpiar y cuidar a la familia—más amplias y consumidoras de tiempo en los mercados en desarrollo—impiden constantemente que las mujeres cierren la brecha salarial con los hombres.

La Fluidez Digital acelera la igualdad salarial. Nuestra investigación revela que en los mercados desarrollados y en desarrollo, el potencial impacto de la Fluidez Digital cambia la vida: casi 100 millones de mujeres se incorporarían a la fuerza laboral remunerada, con casi dos billones de dólares en ingresos adicionales, reduciendo al mismo tiempo décadas de la brecha salarial—todo para el año 2030.

Las mujeres jóvenes de la Promoción de 2020 reconocen el valor de la Fluidez Digital como el trampolín para lograr una mejor educación y empleo, beneficiándose de la flexibilidad que obtienen al acceder a cursos *online*, sociabilizando a través de las redes sociales y colaborando con los compañeros de estudios. En los mercados en desarrollo, la Fluidez Digital impulsa por ejemplo a la banca móvil y las transferencias monetarias -ambas vitales para ayudar a las mujeres a participar más exitosamente en los mercados locales.

Como dato interesante, nuestra investigación revela que el 84 por ciento de las estudiantes universitarias cree que la brecha salarial no existe o se cerrará en los próximos 20 años—un contraste agudo con la realidad de una brecha que existirá por los próximos 131 años, salvo que se activen las intervenciones delineadas en este reporte.

Nuestro estudio también revela que los cursos y las carreras que las estudiantes universitarias eligen hoy están afectando la capacidad de reducir la brecha salarial. En función de estas decisiones, las estudiantes siguen los pasos de sus pares hombres, que están perfeccionando sus conocimientos estratégicamente y eligiendo clases que son fundamentales para aumentar exponencialmente su futuro poder adquisitivo.



Los pioneros de la nueva tecnología, por ejemplo, son abrumadoramente masculinos a nivel estudiante universitario—el 63 por ciento versus el 45 por ciento femenino. Y en lo que se refiere a aprender continuamente nuevos conocimientos digitales, nuestra investigación revela que los estudiantes hombres superan nuevamente a las estudiantes mujeres, el 53 por ciento comparado con el 44 por ciento.

El mensaje para las mujeres jóvenes, los educadores, empleadores y gobiernos es claro: la Fluidez Digital es vital, el acceso a Internet es fundamental y ayudar a las mujeres a elegir con inteligencia para obtener trabajos remunerados es esencial para cerrar la brecha salarial entre los géneros.

## **LA ESTRATEGIA RELACIONADA CON LA CARRERA COMO TRANSFORMADOR**

### **El poder de reducir la brecha salarial 9% a nivel mundial para el año 2030**

Lo digital solamente no cerrará la brecha salarial.

Nuestro estudio identifica varios factores no digitales que pueden ayudar a las mujeres a ganar más dinero y llegar más lejos—una Estrategia de Carrera que las aliente a apuntar alto, elegir en base a información y gestionar sus carreras proactivamente.

Esa estrategia, con el respaldo de los empleadores y gobiernos, proporcionando el soporte y la inspiración tan necesaria para las mujeres en la fuerza laboral, tendrá el poder de transformar las vidas de las mujeres y acotar aún más la brecha salarial para el año 2030.

Los factores no digitales que hemos identificado como aquellos que tienen el mayor impacto para aumentar la remuneración y el progreso de las mujeres se centran en torno a las elecciones que realizan acerca de los empleos que aceptan.

### **Tamaño de la empresa**

Los sueldos de las mujeres aumentan con el tamaño de la empresa en cada nivel de la carrera.

### **Trabajo a tiempo completo**

La remuneración horaria de las mujeres aumenta casi el 41 por ciento al trabajar a tiempo completo

### **Prácticas orientadas a la familia**

Las oportunidades que tienen las mujeres de trabajar en industrias bien remuneradas aumentan un 12 por ciento si tienen horas laborables flexibles y apoyo para desarrollar sus carreras.

También hemos identificado varias acciones y atributos que afectan al trabajo y la remuneración una vez que las mujeres jóvenes ocupan un puesto de trabajo, que incluyen: la gestión proactiva de la carrera, la aspiración a ser ascendida a un puesto de liderazgo y tener un mentor, conjuntamente con tener confianza y ambición.

Estos atributos son más fuertes en las mujeres que progresan mejor y más rápidamente que otras mujeres—pero son incluso más fuertes en los hombres. Y en esta área, las estudiantes mujeres están una vez más siguiendo a sus pares masculinos. Más estudiantes hombres que mujeres aspiran ocupar puestos de liderazgo—el 51 por ciento versus sólo el 41 por ciento.



Más de la mitad de los estudiantes hombres— el 58 por ciento—cuentan con un mentor que les brinda asesoramiento, mientras que sólo el 45 por ciento de las estudiantes mujeres tienen el mismo tipo de ventaja en sus carreras.

Y el 40 por ciento de los estudiantes hombres son mucho más proclives a elegir su área de estudio en base a los trabajos que están mejor remunerados, mientras que sólo el 27 por ciento de las mujeres muestran el mismo foco financiero.

Nuestro estudio revela que, si los hombres y las mujeres tuvieran estos atributos por igual, el impacto en cerrar la brecha salarial se aceleraría y sería más importante.

## LA INMERSIÓN TECNOLÓGICA COMO ACELERADOR

### El poder de reducir la brecha salarial 5% a nivel mundial para el año 2030

Nuestra investigación revela que, si bien las estudiantes universitarias pasan más tiempo *online* que sus pares hombres, no profundizan en conocimientos relacionados con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y la matemática, o lo digital, que resultan necesarios para progresar tan rápidamente como los hombres en la fuerza laboral.

La inmersión tecnológica acelera la capacidad que tienen las mujeres de nivelar el campo de juego con sus pares hombres, aumentando radicalmente el potencial de ingresos a través del trabajo a tiempo completo y puestos más altos en industrias bien remuneradas. La inmersión tecnológica puede ayudar a reducir la brecha salarial para el año 2030, aumentando al mismo tiempo las oportunidades que cambian el rumbo de la vida de las personas.

Nuestro estudio revela que graduarse en carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la matemática aumenta en un 19 por ciento las oportunidades de una mujer de trabajar en una industria bien remunerada en los mercados desarrollados. Además, descubrimos que por ejemplo el 37 por ciento de las mujeres que llegan a puestos gerenciales altos, estudiaron carreras afines a estas disciplinas o ciencias de la computación y utilizaron su experiencia en lo digital para progresar en el trabajo.

Pero nuestro estudio también revela que los estudiantes hombres son dos veces más proclives que las mujeres a seguir carreras en ciencias de la computación o ingeniería. Y si bien el 68 por ciento de las estudiantes mujeres han tomado alguna clase de computación o programación, los estudiantes hombres, una vez más, las superan en un 83 por ciento.

Si bien existe una clara escasez de mujeres en campos tales como la TI y el software, no todas las mujeres jóvenes quieren recibirse en una carrera de ciencia, tecnología, ingeniería o matemática. Sin embargo, una experiencia más amplia en los dominios de la ciencia y la matemática puede abrir carreras en sectores de rápido crecimiento y con trabajo mejor remunerado, como por ejemplo la ingeniería civil, el diseño urbanístico, la investigación médica, la salud y el sector aeroespacial.

Y tan sólo con incursionar un poco más en la tecnología—desde diseñar de un sitio web o una app, tomar un curso de capacitación en programación o trabajar en un campo relacionado con la tecnología—puede acelerar en forma mensurable la carrera y remuneración de una mujer.

Al igual que con otras decisiones relacionadas con las inversiones inteligentes, lo que las mujeres jóvenes eligen para profundizar sus conocimientos técnicos durante sus años de estudiante o en su vida laboral se combinarán con el tiempo, convirtiéndose en algo incluso más valioso posteriormente en sus carreras. Cada mujer que aumenta sus ingresos está ayudando a reducir la brecha salarial.



## LAS MUJERES QUE DESARROLLAN RÁPIDAMENTE SU CARRERA PROFESIONAL

**¿Algunas mujeres aprovechan los tres ecualizadores? Según nuestro estudio, la respuesta es un resonante “sí”.**

Las mujeres que desarrollan rápidamente su carrera profesional pueden proporcionar una hoja de ruta para otras mujeres que acaban de ingresar a la fuerza laboral.

Estas mujeres, que representan un quinto de nuestra muestra, suelen llegar a gerentes en cinco años y lideran a su grupo de pares en términos de progreso en el ámbito laboral. A nivel de gerente experimentado, el 41 por ciento estudió una carrera de ciencia, tecnología, ingeniería, matemática o ciencias de la computación en algún momento durante sus años de estudiante o laborales, y continúan profundizando esos conocimientos.

La Estrategia de Carrera es clave para ellas y gestionan puestos de trabajo y sueldos hábilmente, asegurándose de tener mentores, defensores y el soporte necesario para progresar hacia puestos de mayor responsabilidad.

Las mujeres que desarrollan rápidamente su carrera profesional también entienden la conexión que existe entre el trabajo a tiempo completo y una mayor remuneración y trabajan mayoritariamente a tiempo completo. De las encuestadas, el 94 por ciento son empleadas a tiempo completo; y el 74 por ciento cuentan con el beneficio de horarios flexibles, incluyendo flexibilidad laboral o semana comprimida, que se puede lograr gracias a la posibilidad de trabajar en forma remota (teletrabajo).

## LA MATERNIDAD Y EL TRABAJO

**Tal vez inesperadamente, los resultados de nuestro estudio les proporcionan a las madres razones para ser optimistas sobre sus posibilidades en el ámbito laboral.**

Descubrimos que la maternidad no necesariamente enlentece el progreso de la carrera de una mujer. De hecho, el 82 por ciento de las mujeres que desarrollan rápidamente su carrera son madres.

Por supuesto, las responsabilidades familiares siguen recayendo predominantemente en las mujeres: el 72 por ciento de las madres han tomado tres o más meses de licencia en su trabajo para tener familia, versus apenas el 33 por ciento de los padres. Y el 91 por ciento de las madres que son empleadas informan que tienen la responsabilidad primaria de cuidar a sus hijos fuera del horario laboral.

Pero encontramos que una mayor Fluidez Digital, más ambición y mejor soporte en el ámbito laboral permiten a las madres progresar en sus carreras. Es más probable que las madres mayores de 39 años de edad hayan sido ascendidas más frecuentemente que sus pares de la misma edad que no tuvieron hijos.

Y cuando regresan al trabajo, las madres son más proclives a balancear todos los compromisos utilizando la tecnología digital. El sesenta y un por ciento dice que aumenta su acceso a la información, el 50 por ciento la utiliza para prepararse mejor para reuniones importantes y el 49 por ciento dice que lo digital les proporciona más control de cuándo y adonde trabajar, ayudándolas a encontrar rápidamente experiencia y asesoramiento.



El ochenta por ciento de las madres que desarrollan rápidamente su carrera profesional admite que eran menos ambiciosas cuando sus hijos eran pequeños y el 66 por ciento dice que cedió cierta parte de su remuneración a cambio de una mayor flexibilidad. Sin embargo, se mantienen al día con sus conocimientos digitales, casi abrumadoramente—el 67 por ciento de las madres que desarrollan rápidamente su carrera profesional se capacitan continuamente e informan que suelen ser las primeras en probar nuevos dispositivos y servicios tecnológicos.

## CERREMOS LA BRECHA SALARIAL JUNTOS

**La brecha salarial ha sido un problema intrincado durante demasiado tiempo. Nuestro estudio revela que a nivel mundial el 55 por ciento de las mujeres que quieren trabajo asalariado no pueden encontrar un empleo adecuado.**

En un contexto de importante escasez de conocimientos, la brecha salarial retrasa no solamente a las mujeres sino también el crecimiento económico y de los negocios. La escasez de conocimientos y la brecha salarial deben ser resueltas en forma conjunta.

Cada uno de los tres ecualizadores que hemos identificado en este reporte contribuye a cerrar la brecha salarial. Pero al aplicarse en conjunto, mayores niveles de Fluidez Digital, más enfoques proactivos frente a la Estrategia de Carrera y mayor Inmersión Tecnológica pueden tener un impacto transformacional. Estos ecualizadores pueden reducir 102 años de brecha salarial en los mercados en desarrollo y 36 años en los mercados desarrollados. A nivel mundial, para el año 2030, pueden reducir la brecha salarial en un 35 por ciento, aumentando los ingresos de las mujeres en \$3,9 billones.

Las empresas, los gobiernos y las instituciones académicas juegan un papel importante para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres. La colaboración entre estas organizaciones resulta clave para proporcionar las oportunidades, los contextos y modelos a seguir que resultan adecuados para liderar el camino hacia el cambio.

Las universidades deben concientizar a las estudiantes mujeres sobre el impacto que su elección académica tendrá en la remuneración futura y el progreso laboral. Por su parte, los gobiernos deben cumplir su parte, proporcionando acceso a Internet de alta velocidad como un derecho básico de cada ciudadano, especialmente en los mercados en desarrollo, donde ninguna otra acción contribuirá más para que las mujeres trabajen.

Y las empresas deben proporcionar las herramientas para que las empleadas mujeres tengan éxito y progresen, incluyendo capacitación durante toda la vida, programas de asesoramiento a través de mentores, horarios flexibles, transparencia y comparación salarial. Las empresas que creen ambientes de trabajo que las respalden pueden atraer mejor a las candidatas mujeres, alentando al mismo tiempo a que las mujeres de mejor desempeño se queden—una dinámica que se reconoce cada vez más como un diferencial competitivo.

En una era digital, donde los conocimientos no sólo escasean, sino que cambian constantemente, los ambientes de trabajo flexibles resultarán esenciales para que las fuerzas laborales sigan siendo adaptables y relevantes. Los líderes de negocios y los legisladores deben reconocer que si no actúan se enfrentarán a fuerzas mayores e imparables que están transformando el mundo del trabajo.

La tecnología digital no sólo cambia la naturaleza del trabajo y redefine a las organizaciones, sino que genera una revolución demográfica. Por primera vez cinco generaciones están participando en la fuerza laboral, cambiando las culturas del trabajo dado que la gente exige mayor flexibilidad, más empleos basados en proyectos, experiencias *freelance* y mayor autonomía.





Facilitada por las nuevas tecnologías digitales, la futura fuerza laboral creará un ambiente más propicio para las necesidades de las mujeres y que esté mejor posicionado para nivelar el campo de juego con los hombres.

Los pasos fundamentales que son necesarios para fomentar una mayor participación de las mujeres en el ámbito laboral y facilitar el progreso en sus carreras deberían quedar claros para las empresas, las instituciones académicas, los gobiernos y los legisladores.

La igualdad de género es un elemento esencial de un ambiente laboral inclusivo y se extiende también a la remuneración. Las estudiantes de hoy tienen la mayor oportunidad de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres durante su vida. Juntos, con la Promoción de 2020 debemos aprovechar esta oportunidad.

## **METODOLOGÍA**

Accenture encuestó a más de 28.000 mujeres y hombres, incluyendo estudiantes, en 29 países. La muestra incluyó igual número de mujeres y hombres, representando tres generaciones (Generación del Milenio, Generación X y “Baby Boomers”) en todos los niveles laborales de empresas de diferentes tamaños. El margen de error para toda la muestra fue de aproximadamente +/- 0,6 por ciento.

Se analizaron los datos de la encuesta utilizando modelización econométrica para identificar factores de igualdad salarial y progreso de carrera, combinándolos luego con los datos publicados sobre educación, empleo, liderazgo y estudios del World Bank, la OCDE, el World Economic Forum y las Naciones Unidas para luego explorar el potencial impacto de las medidas para mejorar la igualdad. Los cálculos de la brecha salarial se basan en el modelo económico de Accenture que considera un porcentaje menor de mujeres en comparación con los hombres en trabajos remunerados.

Los países incluidos en el estudio completo son: Alemania, Argentina, Australia, Austria, Brasil, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Gran China (incluye a Hong Kong y Taiwán), Holanda, India, Irlanda, Italia, Japón, México, Noruega, Reino Unido, Singapur, Sudáfrica, Suecia y Suiza. Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos, Indonesia, Malasia y Filipinas también participaron en la encuesta.

## **ACERCA DE ACCENTURE**

Accenture (NYSE: ACN) es una compañía global líder en servicios profesionales que provee una amplia gama de servicios y soluciones en estrategia, consultoría, desarrollos digitales, tecnología y operaciones. Combinando su experiencia inigualable y sus habilidades especializadas en más de 40 industrias y en todas las funciones de negocios —respaldadas por la red de Delivery Centers más importante del mundo— Accenture trabaja en la intersección del negocio y la tecnología para ayudar a sus clientes a mejorar su desempeño y crear un valor sostenible para todos los involucrados. Con aproximadamente 394.000 empleados que prestan servicios a clientes en más de 120 países, Accenture impulsa la innovación para mejorar la manera en que el mundo trabaja y vive. Visítenos en [www.accenture.com](http://www.accenture.com)

## **ACERCA DE ACCENTURE RESEARCH**

Accenture Research revela disruptores, forja tendencias y crea conocimiento basado en datos acerca de los problemas más apremiantes a los que se enfrentan las organizaciones. Combinando el poder de técnicas innovadoras de investigación con un profundo conocimiento de las industrias de nuestros clientes, nuestro equipo de 250 investigadores y líderes de opinión abarcan 23 países y publican cientos de reportes, artículos y documentos sobre puntos de vista cada año. Nuestra revolucionaria investigación está avalada por datos propietarios que guían nuestras innovaciones y nos permiten transformar las teorías en soluciones reales y prácticas.

Copyright © 2017 Accenture

Todos los derechos reservados.

Accenture, su logo y High Performance Delivered son marcas registradas de Accenture.



Este documento hace referencia a marcas comerciales que pueden pertenecer a terceros. El uso de dichas marcas comerciales no constituye una aseveración de la titularidad de dichas marcas por parte de Accenture ni intenta representar o implicar la existencia de una asociación entre Accenture y los titulares legítimos de dichas marcas comerciales. La información relacionada con los productos, servicios y organizaciones de terceros fue obtenida de fuentes públicamente disponibles y Accenture no puede confirmar la precisión o confiabilidad de dichas fuentes o información. Su inclusión no implica el aval de ningún tercero.

Los puntos de vista y las opiniones vertidas en este artículo no deben ser consideradas como asesoramiento profesional con respecto a su empresa.