

Comunicado

Realidad en el trabajo: Resultados de la encuesta 2024

- **La participación de mujeres con hijos alcanza 38% en puestos de mando medio y disminuye a 16% en los puestos de alta dirección.**
- **Los hombres perciben una mayor igualdad salarial en comparación con las mujeres.**
- **Conforme aumenta el nivel jerárquico, disminuye la disposición a participar en políticas de inclusión.**
- **La flexibilidad es valorada por las mujeres, especialmente por aquellas con hijos.**

En México, el bienestar laboral y la inclusión han ganado mayor relevancia en el mundo corporativo. Sin embargo, aún persisten desafíos significativos en las empresas, como **la baja participación de mujeres, especialmente en puestos directivos**. A medida que el sector privado adopta estrategias integrales de diversidad e inclusión, se vuelve cada vez más pertinente contar con datos para evaluar los avances y detectar las áreas de oportunidad en materia de igualdad de género.

En este contexto, **Kiik Consultores y el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) llevaron a cabo una encuesta innovadora en México** para profundizar en la realidad del trabajo en el mundo corporativo desde una perspectiva de género e inclusión. **La encuesta fue realizada a más de 1,600 personas**, de las cuales 1,233 respondieron tener un empleo en las empresas entre el 19 de agosto y el 19 de septiembre de 2024.

Algunos de los principales resultados de la encuesta incluyen:

Trabajo y familia: Las mujeres con hijos perciben más desigualdades

- La participación de los padres en las empresas oscila entre 24% y 29%, independientemente de su nivel de puesto. Sin embargo, la participación de las madres disminuye a 16% en puestos de alta dirección.
- 48% de las mujeres sin hijos percibe una distribución equitativa de las tareas del hogar con su pareja, esta proporción disminuye a 35% entre las madres.

Vida laboral: La flexibilidad laboral es una prioridad para las mujeres

- 11% de los hombres prioriza la flexibilidad, mientras que para 27% de las mujeres es su principal prioridad, especialmente entre las casadas (34%) y madres (43%).
- Las personas consideran que las madres trabajan menos en la oficina que los padres.

Brecha salarial: La mayoría de los hombres percibe que no existe

- 33% de las mujeres considera que los hombres y las mujeres no ganan lo mismo en su empresa. En contraste, 57% de los hombres considera lo contrario.

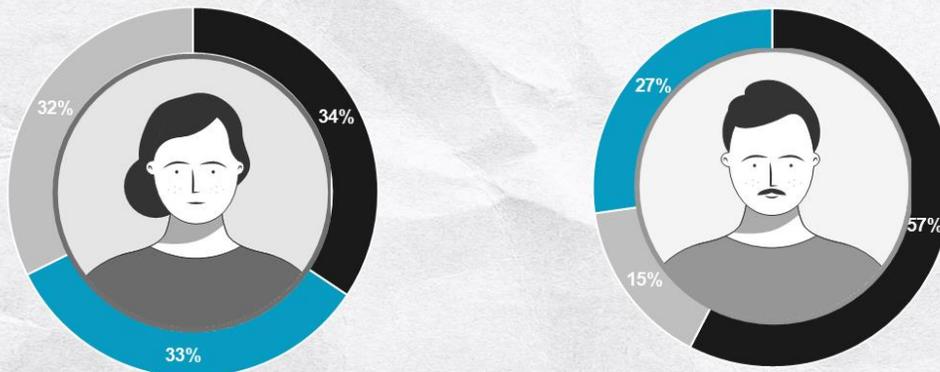
- De las personas que perciben que existe una brecha salarial en su centro de trabajo, 88% opina que los hombres ganan más.

La Realidad del Trabajo 2024

¿Los hombres y las mujeres ganan lo mismo en tu empresa?

Distribución porcentual por sexo para la pregunta sobre la existencia de la brecha salarial

■ Sí ■ No ■ No sé



Fuente: Elaborado por el IMCO y Kiik Consultores con datos de la Encuesta: La Realidad del Trabajo 2024.

IMCO | kiik

Cultura de inclusión empresarial: Los puestos de mando medio son los que muestran mayor apertura a participar en políticas de inclusión

- 79% de los encuestados indicó estar dispuesto a participar en iniciativas de diversidad e inclusión organizadas por su empresa.
- Las mujeres muestran una mayor apertura para participar en este tipo de políticas en todos los niveles jerárquicos, excepto en la alta dirección.
- Para 37% de los hombres que no se involucraría, las políticas de inclusión no son relevantes.

Reconocer las diferencias en las experiencias laborales entre hombres y mujeres es esencial para promover un entorno más equitativo. Para lograr una cultura más inclusiva y promover una mayor participación de mujeres es necesario transformar los entornos laborales para atraer y retener el talento, así como promover su satisfacción y bienestar. Algunas acciones para ello son:

1. **Promover buenas prácticas de apoyo al cuidado.** Políticas como permisos de paternidad extendidos, espacios para lactancia y programas de reincorporación gradual tras la maternidad pueden fomentar la redistribución de las tareas de cuidado.
2. **Implementar gradualmente programas empresariales de bienestar** como la flexibilidad laboral, incluso en puestos de alto nivel. Es clave institucionalizar estas políticas para que beneficien a toda la plantilla y que se adapten a las necesidades de cada sector.

3. **Medir la brecha de ingresos entre hombres y mujeres dentro de las empresas.** Las empresas poseen la información necesaria para realizar autodiagnósticos periódicos que permitan identificar las causas de la brecha salarial por nivel jerárquico.
4. **Fomentar una cultura inclusiva en los centros de trabajo.** Lograr una cultura inclusiva requiere el compromiso de la alta dirección, para ello es necesario comenzar por brindar capacitación en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) a toda la plantilla y fomentar espacios de diálogo seguro y retroalimentación.

***Kiik Consultores** es una empresa consultora enfocada en crear soluciones integrales para fomentar el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, a través de la inclusión, bienestar y satisfacción laboral.*

***El IMCO** es un centro de investigación apartidista y sin fines de lucro dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.*

Agradecemos a **El Universal** por su apoyo en la difusión de esta encuesta y a todas las personas que compartieron su experiencia para hacer posible este análisis.

Para entrevistas favor de comunicarse con:

Valeria Guerra | valeria@kiik.mx | Cel. (81) 1690 1130

Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. (55) 7907 6656