

# Deloitte.



## **Mujeres Ejecutivas 2019**

Séptima edición

Deloitte Ecuador

El estudio de mujeres ejecutivas realizado anualmente por Deloitte, tiene como finalidad obtener una medición del impacto de las mujeres ejecutivas en el mercado laboral ecuatoriano, entre las principales empresas del país.

En esta edición participaron 94 empresas nacionales y multinacionales de varias industrias que emplean alrededor de 40,627 personas y cuyas ventas en conjunto sobrepasan los USD \$4,900 millones.





**Roberto Estrada**  
Socio

Estamos muy entusiasmados de compartir el último estudio de mujeres ejecutivas del 2019 con la comunidad empresarial del país. Este análisis que Deloitte viene realizando desde hace 7 años nos trae algunas novedades y cambios en cuanto a la situación que vemos en el mercado laboral para las mujeres.

*En esta oportunidad, hemos conseguido la mayor participación de empresas, llegando a contar con la contribución de 94 de las más representativas a nivel país.*

Un dato que es relevante y abrumador: **el 86% de las empresas participantes considera que las políticas de equidad de género contribuyen decisivamente a la competitividad de sus organizaciones.** Tomando esta referencia, entonces se abre el cuestionamiento acerca de ¿cuáles son los obstáculos para que aún no se pueda concretar efectivamente esa inclusión de las mujeres ejecutivas a plenitud en las distintas compañías de nuestro país?

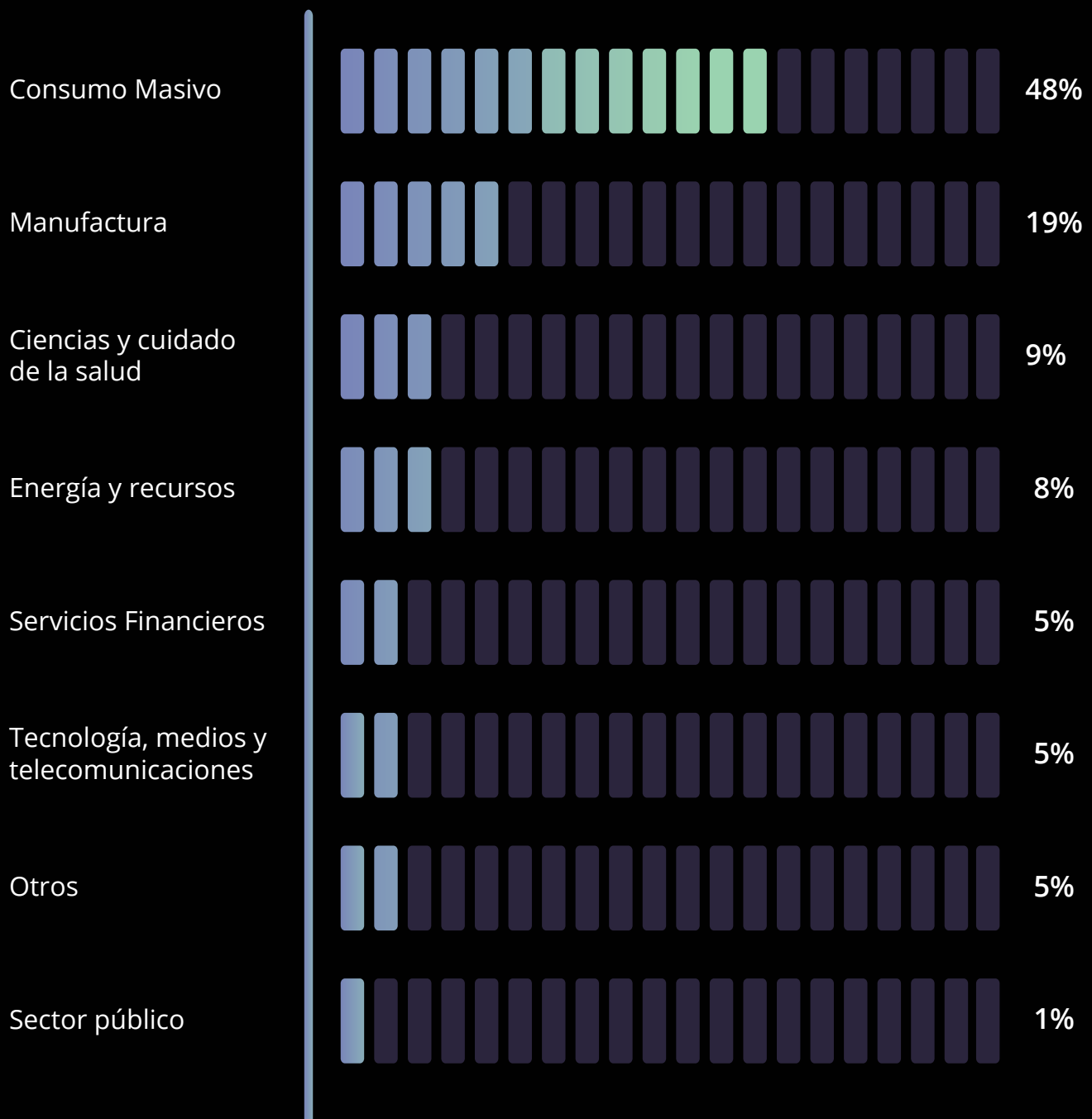
Sin duda este es el principal desafío que se presenta en la actualidad: desarrollar las condiciones apropiadas para que el talento femenino tenga los espacios que le permitan desarrollar una carrera profesional sin restricciones de ninguna índole.

En un entorno cada vez más competitivo y con desafíos constantes, aquellas empresas que genuinamente consideren la equidad de género como una ventaja estratégica, podrán consolidar sus posiciones de liderazgo. Además que si existe esta firme convicción, crearán los mecanismos de inclusión e igualdad de oportunidades como parte de su cultura organizacional.

Los invitamos a recorrer este informe y descubrir aquellos aspectos que están sucediendo en el país, en cuanto a condiciones salariales, iniciativas de inclusión, áreas y posiciones destacadas de desempeño de las mujeres ejecutivas, competencias valoradas en la actualidad, situación de quienes son madres y ejecutivas a la vez, oportunidades de desarrollo y bienestar que ofrecen las empresas y políticas públicas vigentes en nuestro entorno laboral.

Esperamos que a través del análisis de este estudio, las conclusiones que ustedes puedan obtener, les permitan fortalecer todas las iniciativas tendientes a crear un entorno donde el talento femenino pueda dar lo mejor de sí.

# Participación por Industria



# Número de colaboradores en las empresas



# Mujeres que laboran en la organización

De la muestra analizada, un **22%** de los participantes afirma que tiene hasta 20% de mujeres en su empresa; un **29%** indica que entre el 20% a 40% son mujeres.

Un **33%** de los participantes aseguran que en sus empresas laboran de 40% a 60% de mujeres, un **14%** de 60% a 80% de mujeres, y por último un **2%** opina que más de 80% de personas son mujeres.

Aproximadamente, ¿cuántas mujeres laboran en su organización?



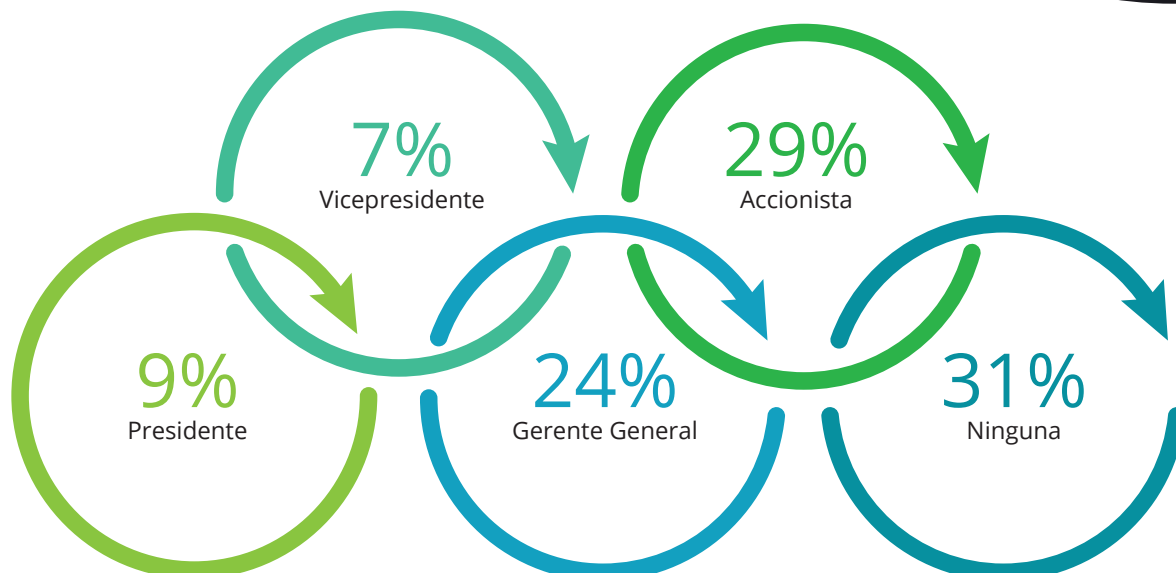
# Posiciones ocupadas por mujeres

En este nuevo estudio, un **9%** de mujeres ocupan la posición de presidente, cifra que al compararla con el resultado del año pasado (13%) nos muestra una disminución.

El porcentaje de mujeres en la vicepresidencia disminuye al **7%** (versus 12% del año anterior), mientras que, en el cargo de Gerente General, las cifras aumentan con un **24%** (18% año pasado).

Las mujeres accionistas aumentan a un **29%** (frente al 26% del 2018), este indicador, al igual que la posición de Gerente General, muestran incrementos para este año. Finalmente, los resultados de la encuesta aseguran que un **31%** de mujeres ocupan otro tipo de cargos en las empresas, cifra que no registra cambios en comparación con el año anterior.

Indique si hay mujeres en su organización que ocupen estas posiciones:



# Puestos estratégicos

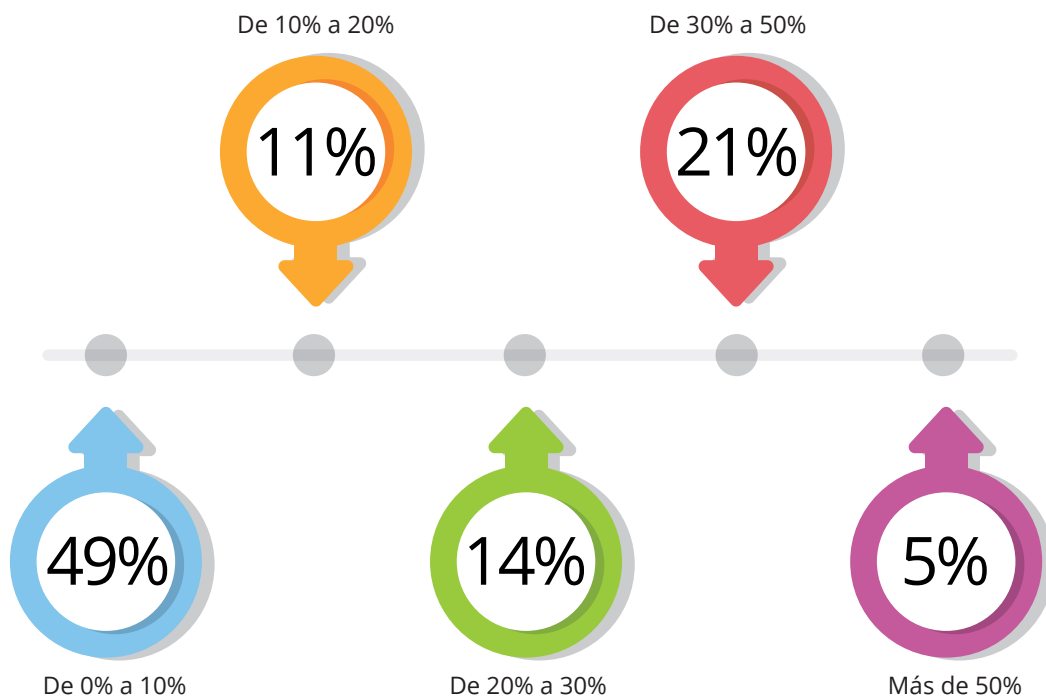
Del porcentaje de mujeres en puestos estratégicos, un **49%** de los encuestados afirma que tiene hasta 10% de ejecutivas en cargos de mando medio alto y alto.

Un **11%** asegura tener entre 10% y 20% de mujeres en puestos ejecutivos, mientras que se registra un aumento al **14%** de mujeres ocupando posiciones altas entre 20% a 30% son mujeres.

Así también se registra considerablemente un aumento al **21%** tienen de 30% a 40% de mujeres y por último el **5%** indica tener más de 50% de mujeres entre su personal que ocupa puestos estratégicos de nivel medio alto y alto.



Del total de mujeres que laboran en su organización, ¿aproximadamente cuántas ocupan puestos estratégicos y/o ejecutivos (nivel medio alto - alto)?





# Rango de edad

En cuanto a la edad de aquellas ejecutivas que laboran en las empresas, la mayoría, **55%**, oscila entre 40 y 45 años; seguido por aquellas que tienen de 30 a 35 años con un **27%**. Frente al año pasado, la tendencia se mantiene, pues el mayor porcentaje lo tenía también el grupo de 40 a 45 años con el 45%, seguido por el grupo de 30 a 35 años (34%), lo cual se alinea con la tendencia del mercado de tener ejecutivos jóvenes, pero sin dejar de lado la experiencia.

Por otro lado, un **14%** de mujeres oscila entre los 45 y 50 años, un **1%** entre los 50 hasta los 55 años de edad, y un **3%** son menores a 30 años.

¿En qué rango de edad aproximadamente se encuentran las ejecutivas que laboran en la empresa?

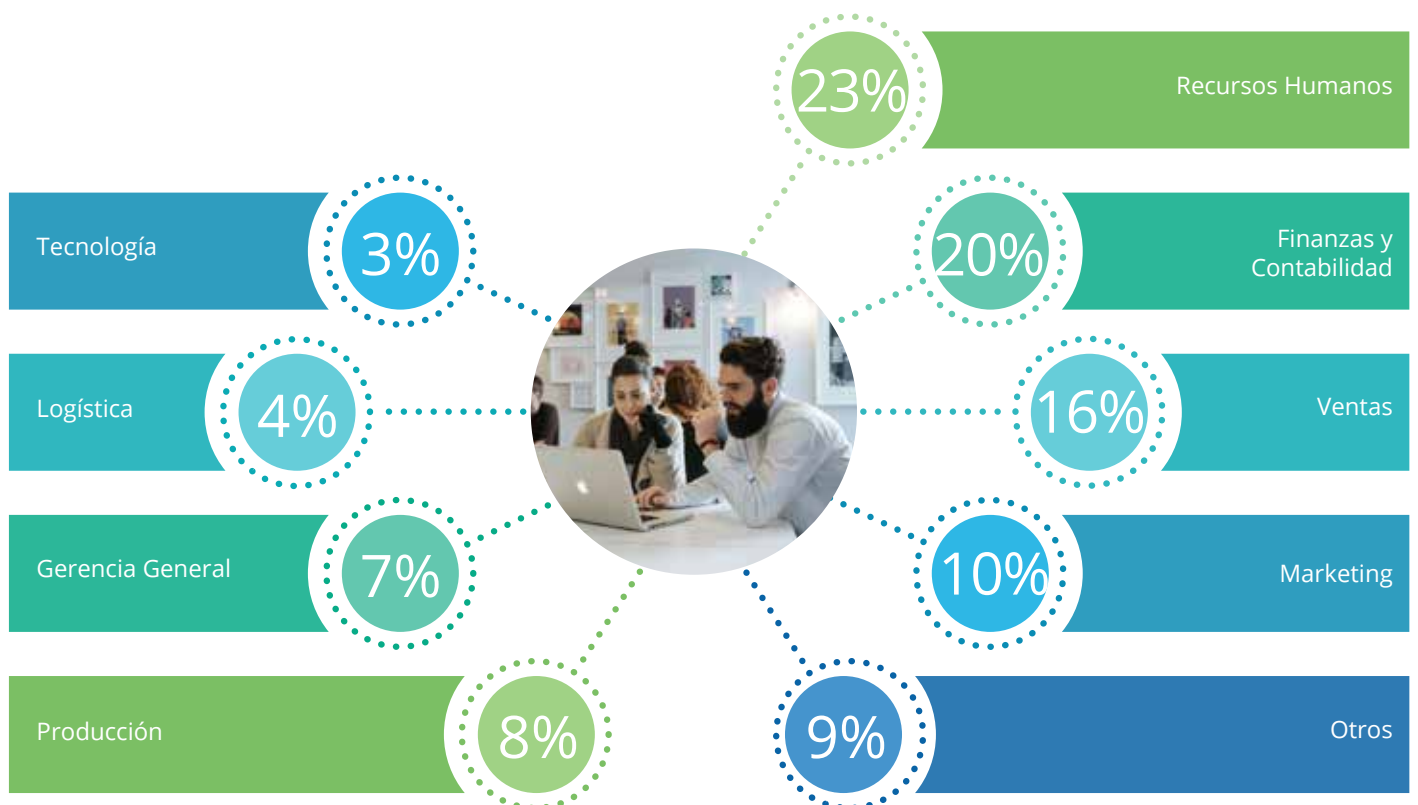


# Principales áreas

Las áreas donde se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de recursos humanos con un 23%, que, comparándolo con el año anterior sigue liderando; finanzas y contabilidad baja 2 puntos ocupando la segunda posición con un 20%, en tercer lugar se encuentra el área de ventas con el 16%.

Le sigue marketing con el 10%, producción con un 8%, la gerencia general con el 7%. Finalmente, el 4% de mujeres se encuentra en el área de logística y el 9% en otros.

¿Cuáles son las principales tres áreas en su empresa que concentran a la mayoría de ejecutivas?  
(RR.HH, Marketing, etc.)



# Madres de familia

Un **15%** de los participantes registran que, hasta 10% de mujeres que ocupan cargos ejecutivos en un nivel medio alto y alto, son madres de familia.

Un **8%** asegura que entre 10% a 30% de mujeres que se encuentran en puestos estratégicos son madres. Un **19%** de los encuestados reportan que de 30% a 50% ejecutivas tienen hijos.

Finalmente, el mayor grupo representando, el **58%**, indica que más de 50% de las profesionales de su empresa, son madres de familia.

De las mujeres que ocupan cargos ejecutivos (nivel medio alto - alto), ¿cuántas son madres de familia?

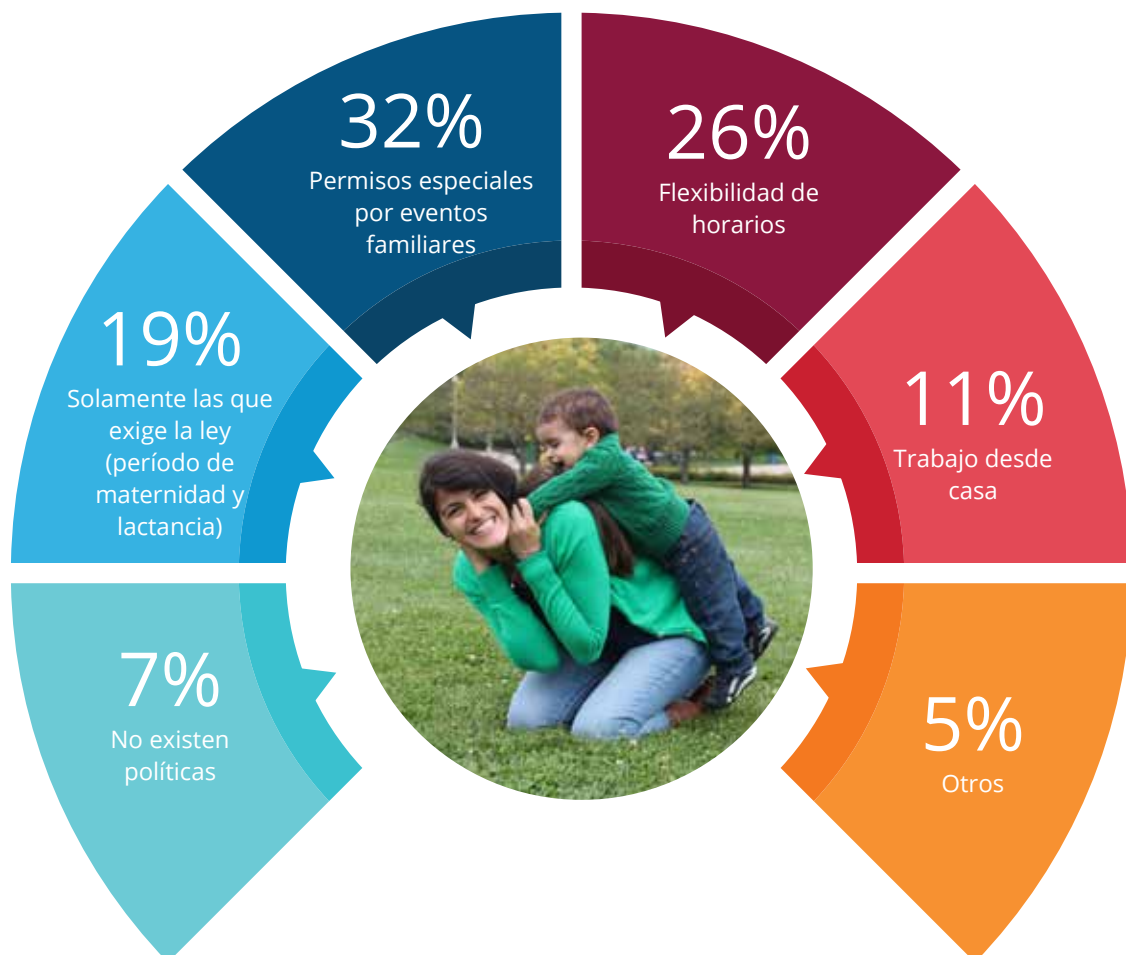


# Políticas de flexibilidad

Se consultó a las empresas sobre las políticas de flexibilidad laboral que tienen para madres ejecutivas, entre los que se destacan los permisos especiales relacionados con la familia con el 32%, cifra que se mantiene igual que el año anterior.

Otros beneficios que también se consideran son: la flexibilidad de horarios con el 26%, que se mantiene como el año anterior, el período de maternidad y lactancia que exige la ley con un 19% (23% año anterior) y el trabajo desde casa correspondiente a un 11%. Aún existe un 7% de empresas que no tiene ningún tipo de política de flexibilidad laboral, frente al 6% del año anterior, finalmente un 5% asegura que son otras las políticas de flexibilidad que se toman en las organizaciones.

¿Dentro de su organización qué políticas de flexibilidad laboral existen para las madres ejecutivas?



# Limitación de carreras

El 53% de nuestros encuestados considera que las madres ejecutivas limitan sus carreras profesionales por buscar equilibrio entre el trabajo y la familia; cifra que tiene una gran variación respecto al año anterior donde el 36% opinaba que sí lo hacían.

¿Considera usted que las madres ejecutivas limitan sus carreras profesionales por buscar equilibrio entre el trabajo y la familia?



53%  
Sí



47%  
No

# Diferencia en remuneraciones

Acerca de las principales razones para que se den diferencias salariales entre hombres y mujeres, la primera radica en una menor negociación por parte de las mujeres (25%), seguido con una diferencia mínima de un punto (24%) dado por la cultura, es decir, la creencia que los hombres deban ganar más que las mujeres.

Así también, el no valorar de igual forma el trabajo, le corresponde un 19% versus al 23% del año anterior. Un 18% indica que no existen diferencias salariales, mientras que un 8% lo atribuye a que las remuneraciones y comisiones son mayores para los hombres.

En su opinión del mercado ecuatoriano, ¿a nivel ejecutivo, cuáles son los motivos por los que existe una diferencia de remuneración entre hombres y mujeres?



# Oportunidades laborales

Sobre las oportunidades laborales, el **44%** de los encuestados considera que las mujeres en el Ecuador tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres, mientras que el **56%** opina que no las poseen; esta tendencia muestra una diferencia en relación al año anterior donde el 51% opinaban que Sí la tenían y el 49% que No.

Dejando de lado la remuneración, ¿considera usted que la mujer en el Ecuador tiene las mismas oportunidades laborales que los hombres?

**56%**

No



**44%**

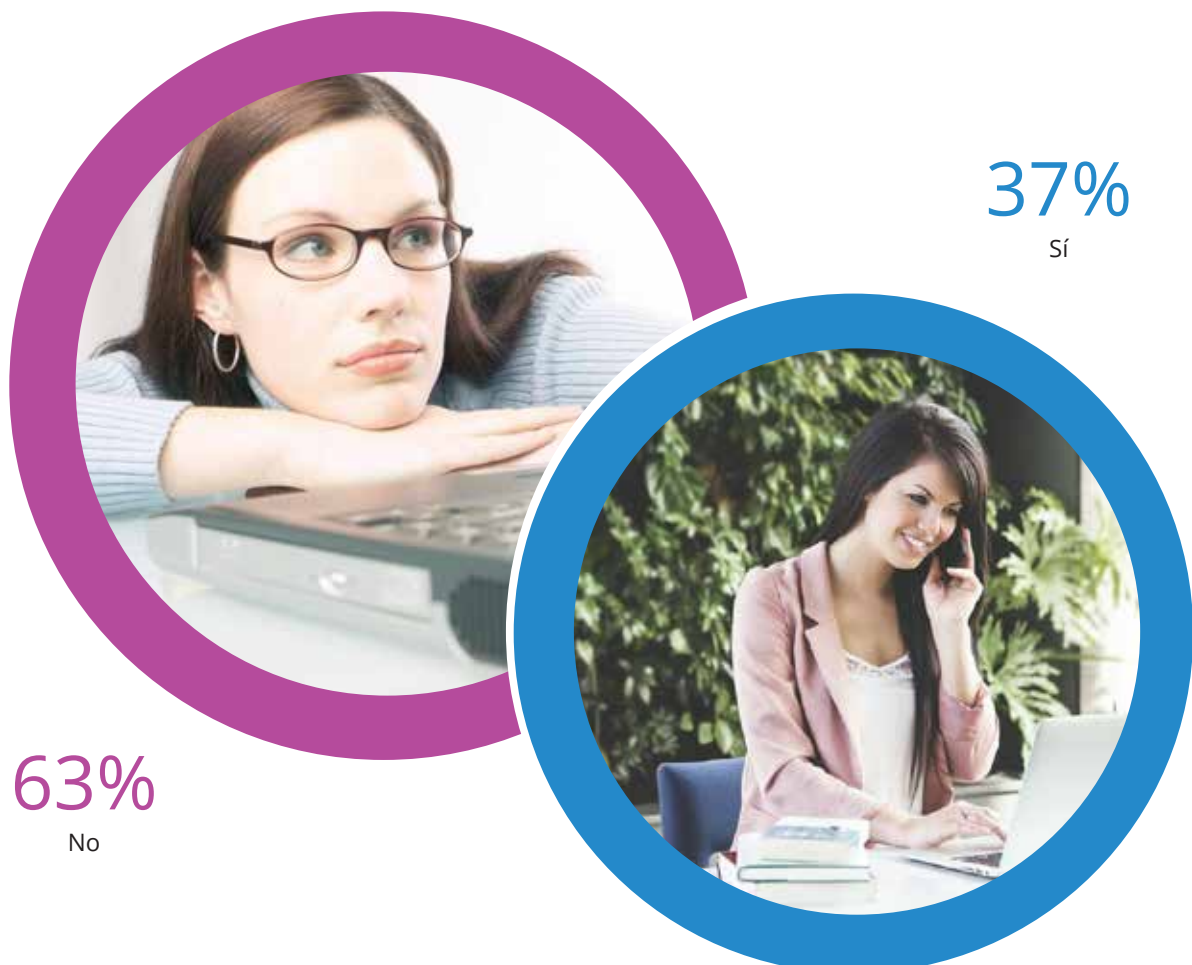
Sí

# Políticas del Gobierno

Respecto a las políticas del Gobierno que ayudan a la inserción laboral y los derechos de las mujeres, un **37%** de los participantes creen que sí lo hacen, mientras que un **63%** consideran que no.

Al comparar con el año anterior, la diferencia de opinión registra un cambio significativo (53% sí, 47% no).

¿Cree que las políticas del Gobierno actual ayudan a la inserción laboral y el respeto de los derechos laborales de la mujer en el Ecuador?





# Carreras profesionales

Según los participantes, existen circunstancias que las mujeres valoran más al momento de escoger sus carreras profesionales.

Los factores que más destacan son: en primer lugar, el desarrollo profesional con un 27%, el cual disminuye levemente frente al año anterior (28%).

En segundo lugar, se ubica el equilibrio de vida personal y laboral (26%), seguido a estos, se encuentra la estabilidad laboral con 21% y el salario competitivo con un 18%. Mientras que el prestigio de la compañía ocupa un 6%, finalmente el de pertenecer a una multinacional y las utilidades atractivas con 1% cada uno. Manteniendo la tendencia similar a la del año anterior.



¿Cuáles son los tres principales factores que considera usted las mujeres valoran al momento de escoger sus carreras profesionales?



# Equidad de género

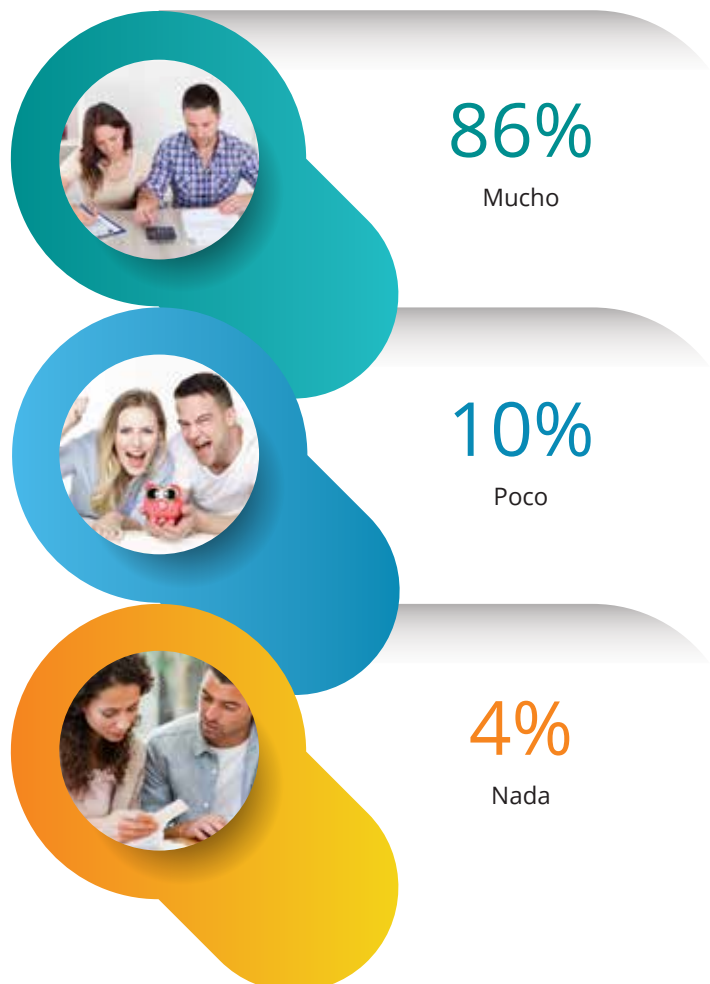
En cuanto a la equidad de género, el **86%** de los encuestados opina que esto contribuye mucho a la competitividad de la empresa, el mismo que ha aumentado en comparación con el año anterior, cuyo porcentaje fue del 83%.

Mientras que el **10%** respondió que contribuye poco y apenas el **4%** opinó que la equidad de género no contribuye en nada; estudios mundiales indican que tener equidad aumenta considerablemente la productividad en la empresa y produce mejores resultados.

¿En qué medida considera usted que la equidad de género contribuye a la competitividad de la empresa?

*"Si se facilita la igualdad a las mujeres y niñas en el acceso a la educación, a la atención médica, a un trabajo decente, y una representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se estarán impulsando las economías sostenibles y las sociedades y la humanidad en su conjunto se beneficiarán al mismo tiempo."*

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas - Objetivos de Desarrollo Sostenible.

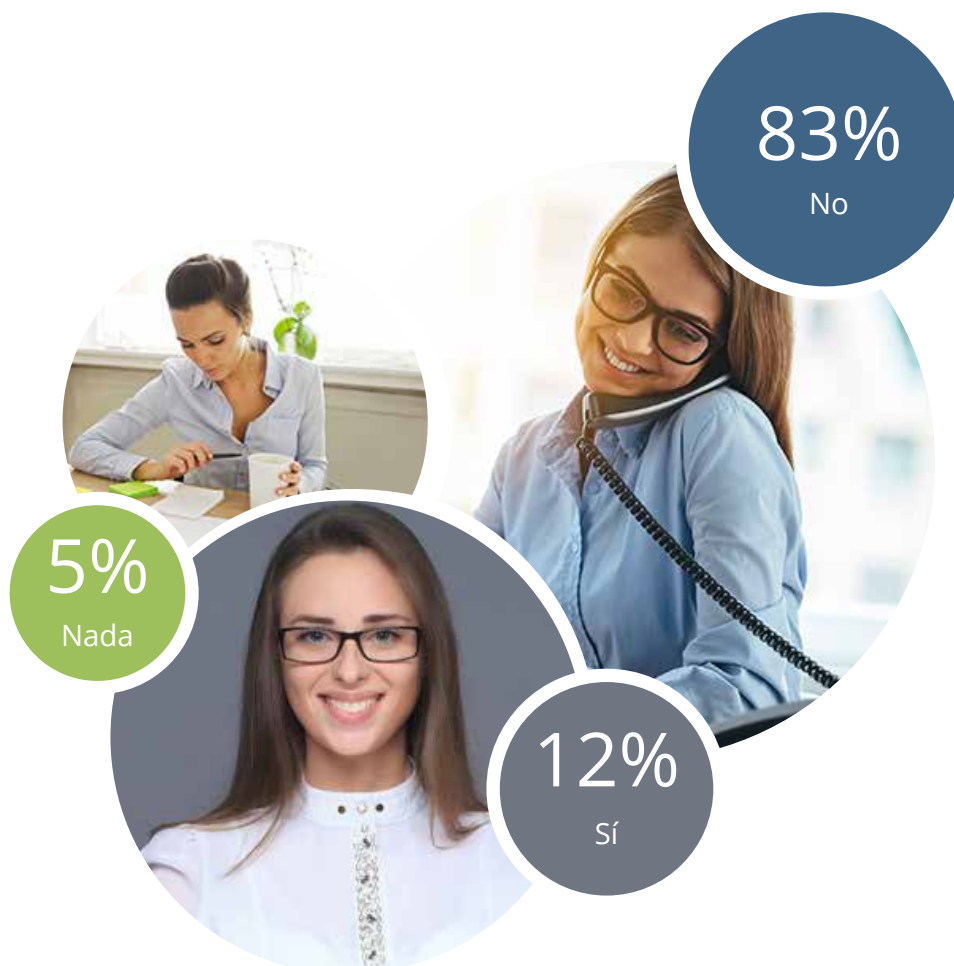


# Indicador de inclusión

Sobre los indicadores de evaluación para gerentes, vicepresidentes o directores por contribuir a la inclusión de la mujer; el 83% de las empresas respondieron que no cuentan con ningún indicador, cifra que ha aumentado en comparación con el año anterior cuyo porcentaje fue del 76%.

Apenas el 12% respondió que sí cuentan con indicadores y tan sólo el 5% se encuentra en desarrollo (año pasado fue del 13%). Es importante para las empresas, establecer mecanismos de medición que permitan evaluar si efectivamente se está apoyando desde la gerencia al crecimiento profesional de las mujeres ejecutivas.

¿Su empresa cuenta con algún indicador que evalúe a sus Gerentes, Vicepresidentes o Directores por contribuir a la inclusión de la mujer que aporte equidad en cargos gerenciales?



# Perfil laboral

En esta edición, el **51%** de los encuestados indicaron que les resulta medianamente fácil encontrar mujeres con el perfil laboral requerido por las empresas comparado con el 57% del año anterior. Seguido por el **22%** quienes consideran que es poco fácil, cifra que ha aumentado 6 puntos del año anterior (16%).

El **21%** de los participantes indicaron que les resulta muy fácil, porcentaje se mantiene igual con los datos del 2018 y el **6%** respondió que no es nada fácil encontrar el perfil requerido.

¿Qué tan fácil le resulta a su empresa encontrar mujeres con el perfil laboral que busca su empresa?



Muy fácil



Medianamente  
fácil



Poco fácil



Nada fácil



# Competencias profesionales

El enfoque a resultados con **23%** y el liderazgo, con un **22%**, son las principales competencias que buscan las empresas al momento de contratar una mujer, cifras que mantienen cierta tendencia con el año anterior (19% y 22% respectivamente).

El **15%** coincidió que el trabajo en equipo sea la tercera competencia más importante; seguido de la visión estratégica con un **13%** y adaptabilidad al cambio con un **11%**. En sexto lugar se encuentra la orientación al servicio con un **11%** y finalmente el **5%** indica que la facilidad de relacionamiento es la competencia que buscan al momento de contratar a una mujer. La tendencia es bastante similar al 2018.

¿Qué competencias profesionales busca su empresa al momento de contratar una mujer?

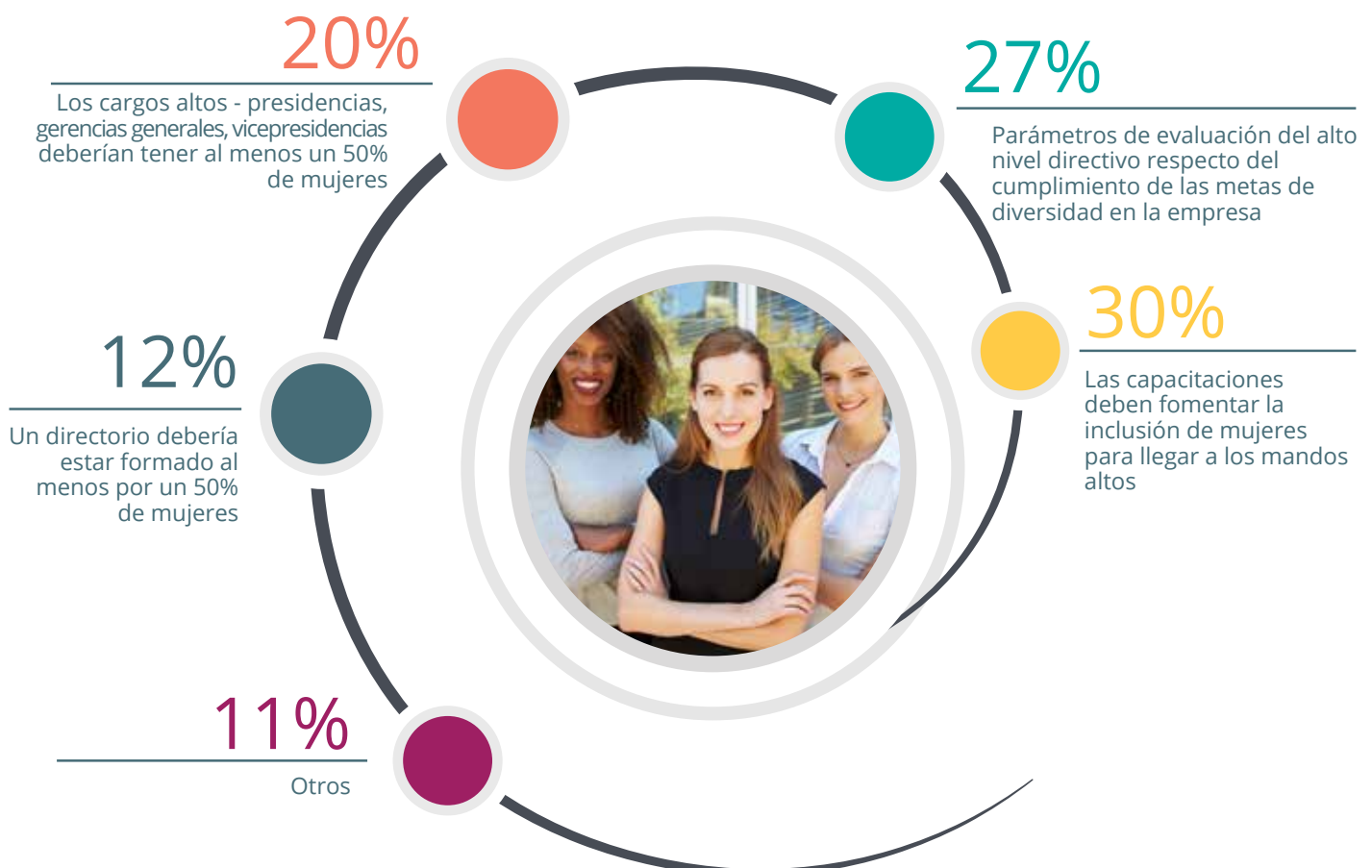


# Oportunidades de desarrollo

Se identificaron algunas oportunidades para impulsar la equidad de género dentro de las organizaciones, la mayoría de los encuestados (30%) coincidió que las capacitaciones deben fomentar la inclusión de mujeres para llegar a los mandos altos, seguido por los parámetros de evaluación del alto nivel directivo respecto al cumplimiento de las metas de diversidad dentro de la empresa con un 27%,

Adicionalmente un 20% asegura que los cargos altos como presidencias, gerencias generales, y vicepresidencias deberían tener al menos un 50% de mujeres, el 12% de los encuestados considera que un directorio debería estar formado por un 50% de mujeres y finalmente un 11% cree que otras deberían ser las prácticas para impulsar la equidad de género dentro las empresas de Ecuador.

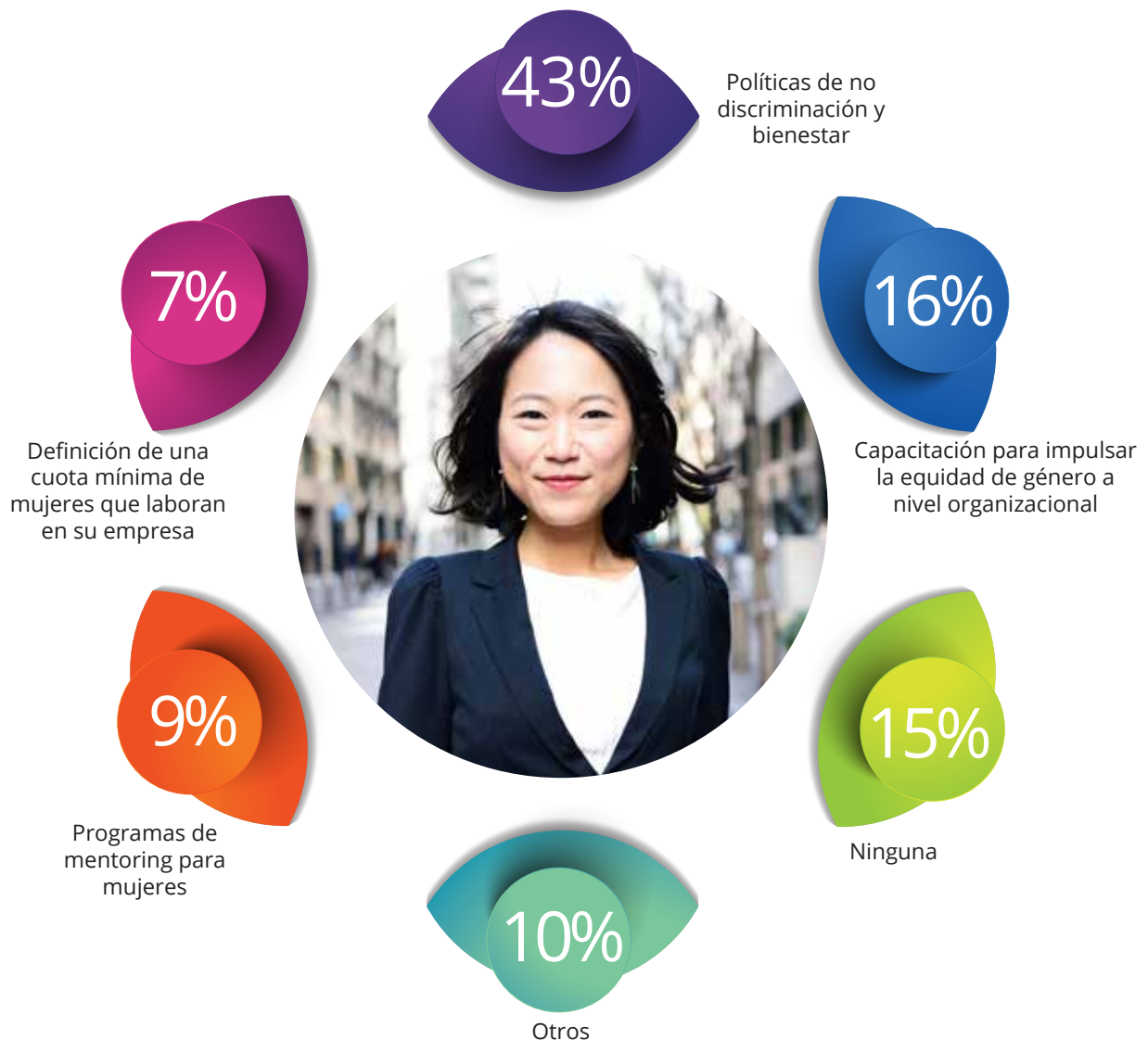
En su organización, ¿qué oportunidades de desarrollo podrían ajustarse para impulsar la equidad de género?



# Bienestar profesional y laboral

Respecto a las políticas implementadas por las empresas en los últimos 5 años, un 43% corresponde a las de no discriminación y bienestar. Un 16% implementó capacitaciones para impulsar la equidad de género a nivel organizacional, el 15% respondió que no han implementado ninguna política adicional a las exigencias legales. Mientras que un 10% asegura que son otras las políticas implementadas para garantizar el bienestar profesional de la mujer. El 9% tiene programas de mentoring para mujeres, y finalmente el 7% asegura la definición de una cuota mínima de mujeres que laboran en la empresa.

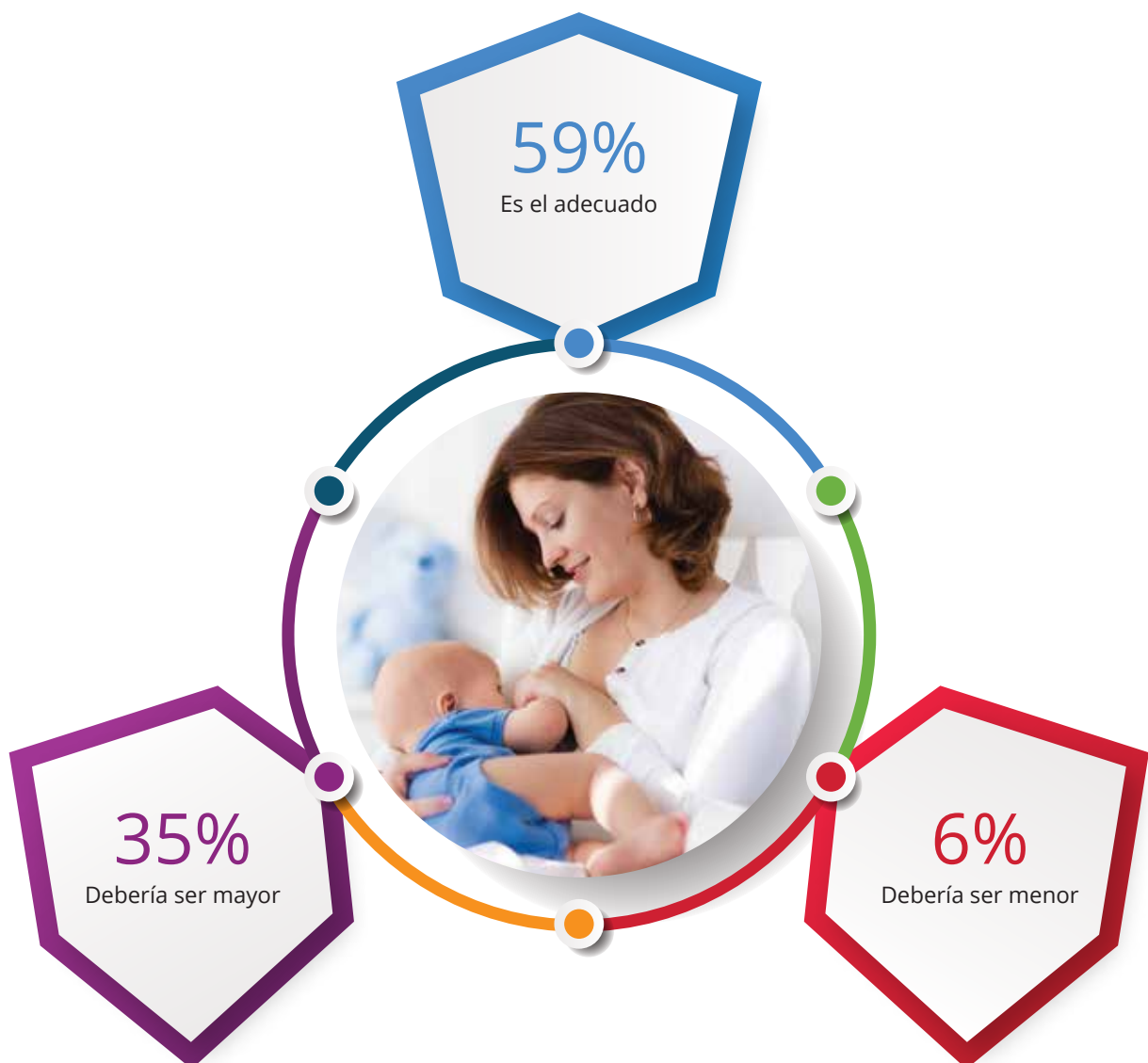
¿Qué políticas de equidad de género ha implementado su empresa en los últimos cinco años?



# Permiso de maternidad y lactancia

Sobre el tiempo otorgado por la Ley de Maternidad y Lactancia, el **59%** opina que es el adecuado, el **35%** considera que debe ser mayor y apenas el **6%** asegura que debería ser menor a lo establecido por la Ley.

En el contexto de la Ley de Maternidad y Lactancia, considera que el tiempo otorgado:

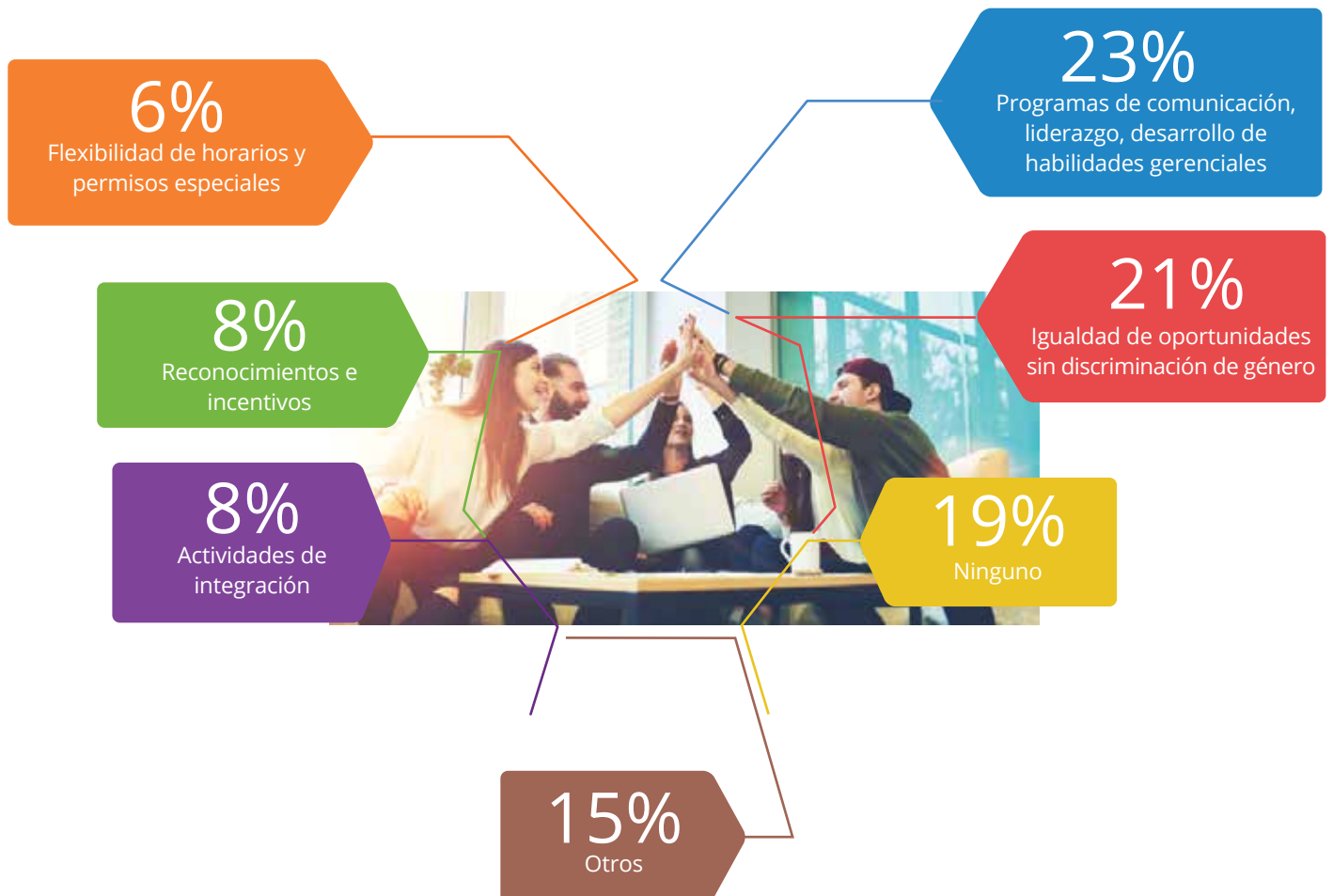




# Clima laboral

Para tener un mejor clima laboral, el **23%** de los participantes aseguran implementar programas de comunicación, liderazgo y desarrollo de habilidades gerenciales, seguido por **21%** que afirman promover la igualdad de oportunidades entre los trabajadores sin discriminación de género. El **19%** no implementa por el momento políticas para mejorar el clima laboral y el **15%** mantiene diversas políticas entre planes de salud, uso de tecnología, actividades con la familia, entre otros. Mientras que el **8%** apuesta por las actividades de integración entre los departamentos al igual que planes de reconocimientos e incentivos sin distinción de género. Finalmente un **6%** sugiere flexibilizar los horarios y los permisos especiales.

¿Qué prácticas sugiere implementar para tener un mejor ambiente laboral?



# Reflexiones

*Por Camila Hernández, Gerente de Responsabilidad Corporativa.*

*La gestión a favor de la equidad de género es una tarea de todos los actores sociales, va más allá de promover la equidad de género va más allá de seleccionar acciones positivas en favor de la mujer, sino que, debe velarse por los intereses de los grupos que, a través del tiempo, han tenido menos oportunidades en diferentes ámbitos.*

Cuando hablamos de equidad de género nos interesa crear un ambiente de oportunidades para hombres y mujeres. El trabajo de fortalecer los espacios pendientes laborales a favor de la mujer debe ser construido en conjunto con los hombres.

Si revisamos en retrospectiva, el poder del cambio que se ha generado en la historia para dar más protagonismo a la mujer ha sido valioso; al igual que otros grandes avances para diferentes grupos vulnerados.

**El avance de lo gestionado, es un impulso que da fuerza en el camino, abogamos por las buenas prácticas empresariales que, desde sus acciones, no solo promuevan el acceso e impulso al género femenino al interior de la empresa, sino que, a través de diferentes acciones, puedan promover espacios a lo largo de sus cadenas de valor.** Si todas las empresas suman sus aportes en esta nueva lógica de acción, los caminos se cruzarán por diferentes vías, logrando un efecto multiplicador en un ecosistema reformulado para brindar así, mayor prosperidad en el entorno.

Es así que, a través de esta entrega, planteamos los escenarios actuales resultantes, los desafíos, así como los aciertos y enfoques aplicados en nuestra sociedad. Cada empresa y lector del presente podrá entender, desde sus propias perspectivas las oportunidades de integrar estos nuevos comportamientos en las acciones del día a día empresarial.

Somos conscientes que, los retos sociales son grandes, sin embargo, contamos con gente y empresas comprometidas por dar un revés a las problemáticas más frecuentes en el camino hacia la equidad de género; situaciones que, lamentablemente se han visto “naturalizadas” a lo largo de los procesos empresariales. Estos comportamientos, actualmente aceptados, son el reto más relevante en la tarea de cada participante, que apuesta por un cambio real y duradero, para que así llegue a sumar, no a un género, o a una empresa, sino a la sociedad, logrando así empresas más productivas enfocadas no solo en rentabilidad, sino en mayores beneficios sociales de largo plazo.





Deloitte se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sociedad privada limitada por garantía en el Reino Unido ("DTTL"), y a su red de firmas miembro, y sus entidades relacionadas. DTTL y cada una de sus firmas miembro son entidades legales únicas e independientes. DTTL (también conocida como "Deloitte Global") no provee servicios a clientes. Conozca en [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, consultoría, asesoría financiera, gestión de riesgo, impuestos y servicios relacionados a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de firmas miembro en más de 150 países y territorios, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a los clientes, aportando la experiencia que necesitan para hacer frente a sus desafíos de negocios más complejos. Más de 225.000 profesionales de Deloitte están comprometidos en causar un impacto que trascienda.