



Mujeres 2015:  
una radiografía de las  
ejecutivas ecuatorianas





Deloitte presenta la **cuarta edición** de su estudio **Mujeres Ejecutivas**, donde se analiza la **inserción de las mujeres** en el **mercado laboral ecuatoriano**.

Un año más como todos los anteriores, Deloitte ha realizado una medición entre las empresas más destacadas y principales del país, analizando el impacto de las mujeres ejecutivas en el mercado laboral ecuatoriano. El objetivo de este análisis es el recopilar información a través de una muestra, la cual fue realizada a 100 empresas que incluyen empresas nacionales y multinacionales de varias industrias.



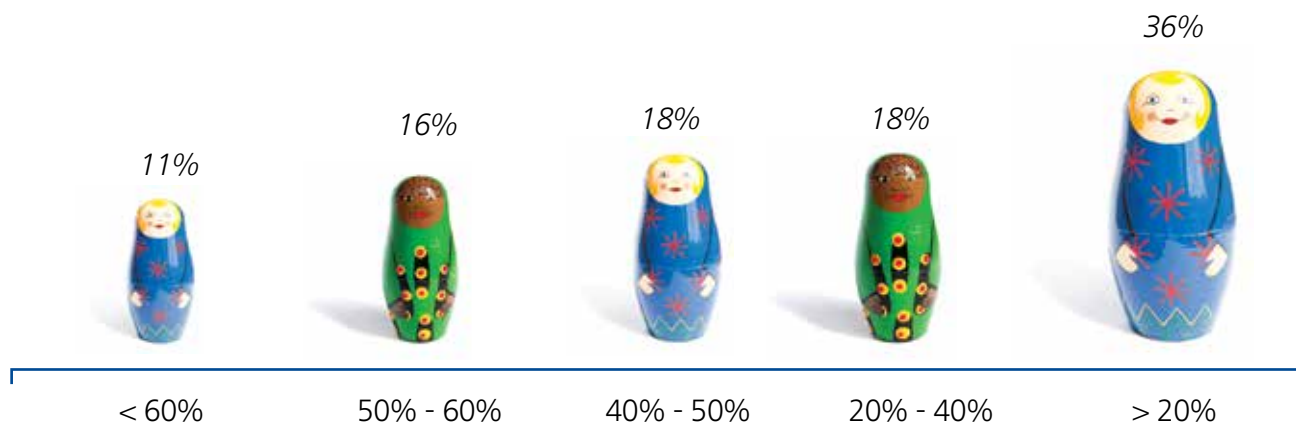
*Muestra conformada por 100 empresas del país*



## Porcentaje de mujeres en la empresa

De la muestra analizada, se destaca un 36% de los participantes, afirman que de un (20 a 40%) del personal son mujeres en sus empresas, mientras que un 34% aseguran que un porcentaje de (40 a 60%) son mujeres, por otro lado un 18% aseguran que menos del (<20%) son mujeres y por último un 11% registra que más de un (>60%) son mujeres.

¿Qué porcentaje de sus empleados son mujeres?





## Posiciones que ocupan las mujeres en la organización

Se consultó a los encuestados, cuántas mujeres ocupaban puestos altos en las empresas. Al respecto, únicamente un 3% de mujeres son las que ocupan la posición de presidente en la muestra total, la posición de vicepresidencia sube a un 8%, la gerencia general un 13% y como accionistas un 18%. Mientras que en la opción de Ninguna se puede destacar que el 58% de las mujeres ocupan otro tipo de posiciones en las empresas. Los datos nos permiten concluir, que las posiciones en cargos altos en mujeres aún siguen siendo muy limitadas.



Presidente 3%



Vicepresidenta 8%



Gerente General 13%



Accionista 18%



Ninguna 58%



## Porcentaje de mujeres en puestos estratégicos

Del total de mujeres que laboran en su organización, ¿qué porcentaje ocupa puestos estratégicos y/o ejecutivos (nivel medio alto, alto)?



Del porcentaje de mujeres en las organizaciones, únicamente el 9% registra que más de la tercera parte de su personal de mujeres (30%) ocupa puestos estratégicos de nivel medio alto y alto. Si lo comparamos con los resultados del año pasado - 10% - se demuestra una leve disminución. Un 54% de los encuestados opinan que las mujeres ejecutivas tienen una participación de menos de 5% a 10% en cargos ejecutivos, mientras que un 36% asegura que entre 10% y 30% de sus trabajadoras están en cargos ejecutivos. En comparación con el año anterior -29%- registra un incremento leve en este rango.



## Rango de edad de las mujeres

La edad aproximada de estas ejecutivas en un 41% oscila entre 40 y 45 años; tiene una diferencia muy leve con el 40% entre 30 a 35 años; un 11% oscila entre los 45 y 50 años, un 4% menor a 30 años y un 3% 50 años o mayor.

Estos resultados están alineados con la tendencia del mercado de tener ejecutivos cada vez más jóvenes.

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





## Áreas principales donde se encuentran las mujeres

Las áreas de concentración principales donde se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de finanzas (24%) y recursos humanos (26%), podemos compararlo con el estudio del año anterior, ya que se registran porcentajes similares. El área de ventas mantiene un 15% y marketing un 10%. Le sigue otros que representa la dispersión entre varias áreas (8%) y más distanciado logística (6%), producción (5%), gerencia general (3%), tecnología (3%) y vicepresidencia (1%).

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



Vicepresidencia  
1%



Tecnología  
3%



Gerencia General  
3%



Producción  
5%



Logística  
6%



Marketing  
10%



Ventas  
15%



Finanzas y Contabilidad  
24%



Recursos Humanos  
26%



Otros  
10%





## Mujeres que son madres de familia

Un 42% de los participantes confirman que de las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en un nivel medio alto y alto, más del (60%) son madres de familia, mientras que el 24% asegura que menos del (20%) son madres. El 13% de los encuestados creen que de un (20 a 40%) son madres de familia; por último del (40 al 60%), un 20% opinan lo mismo.

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



40% - 50%  
10%



< 20%  
24%



50% - 60%  
10%



20% - 40%  
13%



> 60%  
42%



## Políticas de flexibilidad laboral

Se consultó a las empresas si existen políticas de flexibilidad laboral para madres ejecutivas, un 30% asegura contar con algunas políticas, mientras que el 70% aún no las tiene. Se destaca el sector Financiero (56%), el cual nos demuestra que mantienen políticas de flexibilidad en beneficio a las madres. Este ha incrementado sus políticas de flexibilidad en comparación con el año pasado (43%).

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



Global  
SI 30%  
NO 70%



Financiero  
SI 56%  
NO 44%



Servicio  
SI 25%  
NO 75%



Industrial  
SI 27%  
NO 73%



Comercial  
SI 23%  
NO 77%



## Políticas de flexibilidad laboral

Las políticas de flexibilidad laboral para madres ejecutivas se presentan por permisos en horarios de oficina (61%), seguidos por los permisos especiales relacionados con la familia (19%). La maternidad y periodo de lactancia que son permisos de ley (13%) y finalmente el trabajo desde casa un (6%). A pesar de que no todas las empresas tienen políticas establecidas, se muestran flexibles en cuanto a permisos, flexibilidad de horarios, etc.

Si su respuesta fue afirmativa, por favor detalle algunas de estas políticas





## Limitación de carreras

De acuerdo a los participantes de la encuesta, el 76% opina que las madres ejecutivas limitan sus carreras profesionales por buscar equilibrio entre el trabajo y la familia, mientras que un 24% considera lo contrario. Comparándolo con el estudio del año anterior un 60% opina que las madres limitan sus carreras, lo que implica un incremento considerable.

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

76%



SI

24%



NO



## Diferencia en la remuneración

En cuanto a la diferencia de salarios entre hombres vs. mujeres un 76% de los participantes consideran que sí existen en el mercado ecuatoriano diferencias de remuneración de género, mientras que un 24% opina que no las hay. Se destaca el sector financiero (81%) por obtener el mayor porcentaje y afirmar que sí existen diferencias, de igual forma el sector industrial (78%), de servicio (73%) y comercial (71%).

En su opinión, ¿A nivel ejecutivo existen en el mercado ecuatoriano diferencias entre la remuneración de Hombres vs. Mujeres?





## Diferencia en la remuneración - Factores

Según los resultados de la encuesta, la razón principal para que se registren dichas diferencias se radica en la creencia de que los hombres deben ganar más que las mujeres con un (30%); sueldos iniciales más bajos (26%); diferencias culturales (26%); mujeres no capacitadas para manejar ciertos puestos (11%) y por último las remuneraciones y comisiones mayores a hombres (7%).

Si su respuesta fue afirmativa, por favor detalle a qué factores cree Ud. se deben dichas diferencias:



Remuneraciones y  
Comisiones  
Mayores  
7%



Mujeres no capacitadas para  
manejar ciertos puestos  
11%



Culturales  
26%



Sueldos iniciales bajos,  
menos negociación  
26%



Creencia de que los hombres  
deben ganar más  
30%



## Oportunidades laborales

De acuerdo a los participantes, el 54% considera que la mujer en el Ecuador tiene las mismas oportunidades laborales al igual que los hombres, mientras que el 46% opina que no poseen las mismas oportunidades laborales. Se destaca el sector comercial (69%), el sector industrial (59%) y financiero (50%). Por otro lado, el sector de servicios registra un alto porcentaje (75%) hacia la falta de oportunidades laborales que tienen las mujeres.

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



SI  
54%



NO  
46%



Global  
SI - 54% NO - 46%



Financiero  
SI - 50% NO - 50%



Servicio  
SI - 25% NO - 75%



Industrial  
SI - 59% NO - 41%



Comercial  
SI - 69% NO - 31%



## Políticas para bienestar profesional

Sobre las políticas que se han instaurado para garantizar el bienestar laboral de las mujeres en los últimos 5 años, un 33% de los participantes contestaron que no han implementado ninguna política en sus empresas; mientras que un 30% registra que una de las políticas implementada es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la equidad de género. Un 15% de los participantes opinan que las capacitaciones son otras políticas que aseguran el bienestar profesional de la mujer; también la flexibilidad de horarios (12%), y otros beneficios tales como, guardería, bonificaciones, uniformes (5%), y seguro médico (4%).

¿Qué políticas ha implementado su empresa para garantizar el bienestar profesional y laboral de la mujer en los últimos cinco años?



Seguro Médico  
4%



Beneficios  
(guarderías,  
bonificación,  
uniformes, etc)  
5%



Flexibilidad de  
horario  
12%



Capacitaciones  
15%



Igualdad de  
Oportunidades,  
equidad de género  
30%



Ninguna  
33%





## Políticas del Gobierno

Respecto a las políticas del Gobierno que ayudan a la inserción laboral y los derechos de las mujeres, un 61% de los participantes creen que efectivamente lo hacen, mientras que un 39% consideran que aún hay temas pendientes de ejecutarse. Se destacan el sector de servicio e industrial (65%), creyendo que afirmativamente el Gobierno ayuda con sus políticas; le siguen el sector financiero (63%) y el sector comercial (50%).

¿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?



SI  
61%



NO  
39%



Global  
SI - 61% NO - 39%



Financiero  
SI - 63% NO - 38%



Servicio  
SI - 65% NO - 35%



Industrial  
SI - 65% NO - 35%



Comercial  
SI - 50% NO - 50%



## Principales factores al escoger la carrera profesional

Según nuestros encuestados, existen factores que las mujeres valoran al momento de escoger sus carreras profesionales; se destaca el equilibrio de vida personal y laboral (27%); el desarrollo profesional (26%), el salario competitivo (20%), la estabilidad laboral (19%), el pertenecer a una multinacional (3%), prestigio de la compañía (3%) y utilidades atractivas (1%).

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



Utilidades atractivas  
1%



Prestigio de la  
compañía  
3%



Pertenecer a una  
Multinacional  
3%



Estabilidad Laboral  
19%



Salario Competitivo  
20%



Desarrollo  
Profesional  
26%



Equilibrio vida  
personal y laboral  
27%



Deloitte se refiere a una o más de Deloitte Touche Tohmatsu Limited compañía privada de UK limitada por garantía, y su red de firmas miembro, cada una separada legalmente como entidades independientes. Por favor visite [www.deloitte.com/about](http://www.deloitte.com/about) para una descripción más detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte presta servicios de auditoría, impuestos, consultoría y asesoramiento financiero a organizaciones públicas y privadas de diversas industrias. Con una red global de Firmas miembro en más de 150 países, Deloitte brinda sus capacidades de clase mundial y servicio de alta calidad a sus clientes, aportando la experiencia necesaria para hacer frente a los retos más complejos del negocio. Más de 210.000 profesionales de Deloitte se comprometen a ser estándar de excelencia.

Esta publicación contiene exclusivamente información general y ninguna de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, sus firmas miembro o entidades relacionadas (colectivamente, la "Red Deloitte"), por medio de esta publicación da asesoramiento profesional o de servicios. Antes de dar cualquier decisión o tomar cualquier acción que pueda afectar sus finanzas o negocio, Ud. debe consultar un profesional experto. Ninguna entidad en la Red Deloitte será responsable por cualquier pérdida sustentada por cualquier persona que se refiera a esta publicación.

© 2015. Para más información, póngase en contacto con Deloitte Touche Tohmatsu Limited.