

Deloitte.



Mujeres ejecutivas 2018

Una radiografía de las mujeres
ecuatorianas

Marzo 2018
Deloitte Ecuador



Roberto Estrada
Socio

Este nuevo estudio ejecutivo de las mujeres en el ámbito profesional ecuatoriano 2018, nos trae interesantes novedades.

En primer lugar el **crecimiento significativo** de la presencia femenina en la posición de **Presidente Ejecutiva** frente al año 2017. Esta es una importante muestra del espacio que se va abriendo, quizás lenta pero sostenidamente, para las mujeres en el máximo nivel jerárquico de una organización.

El hecho de que de una muestra de 94 empresas, el 13% de mujeres estén en la Presidencia, el 18% en la Gerencia General, un 12% en posiciones del C-Suite y 26% como accionistas, nos traerá como consecuencia el irremediable avance en la conquista de **igualdad de oportunidades** para las Ejecutivas en el mundo empresarial.

Es muy prematuro afirmar que no existen las barreras de género, pero asimismo es reconfortante conocer que algunas de las empresas más importantes del Ecuador confían su dirección a ejecutivas.

Sigue predominando la presencia femenina en las áreas de recursos humanos y finanzas, que son 2 pilares fundamentales para el éxito de una organización.

Donde aún existe terreno por avanzar, es en la parte remunerativa. Pero este es un fenómeno que puede ser visto desde 2 perspectivas: los hombres ganan más que las mujeres en general, pero porque la mayoría de puestos jerárquicos más importantes son ocupados por los primeros. Esto como vemos, poco a poco está empezando a cambiar, dando más oportunidades a las ejecutivas. Donde radica el principal problema, es cuando se trata de funciones similares, en las cuales existen diferencias salariales injustificadas. La realidad es que aún sucede y no existe ninguna justificación. **La remuneración debe ser acorde a la responsabilidad y los logros, independientemente del género.**

Los invitamos a recorrer los principales hallazgos de este informe. Establecer comparaciones con las realidades que viven sus empresas y obtener sus propias conclusiones. En Deloitte tenemos la visión que en un futuro cercano, no habrá necesidad de realizar estudios de esta naturaleza, ya que las oportunidades serán equivalentes para ambos géneros y será el talento en su esencia lo que se someterá a análisis, indistintamente si proviene de hombres o mujeres.

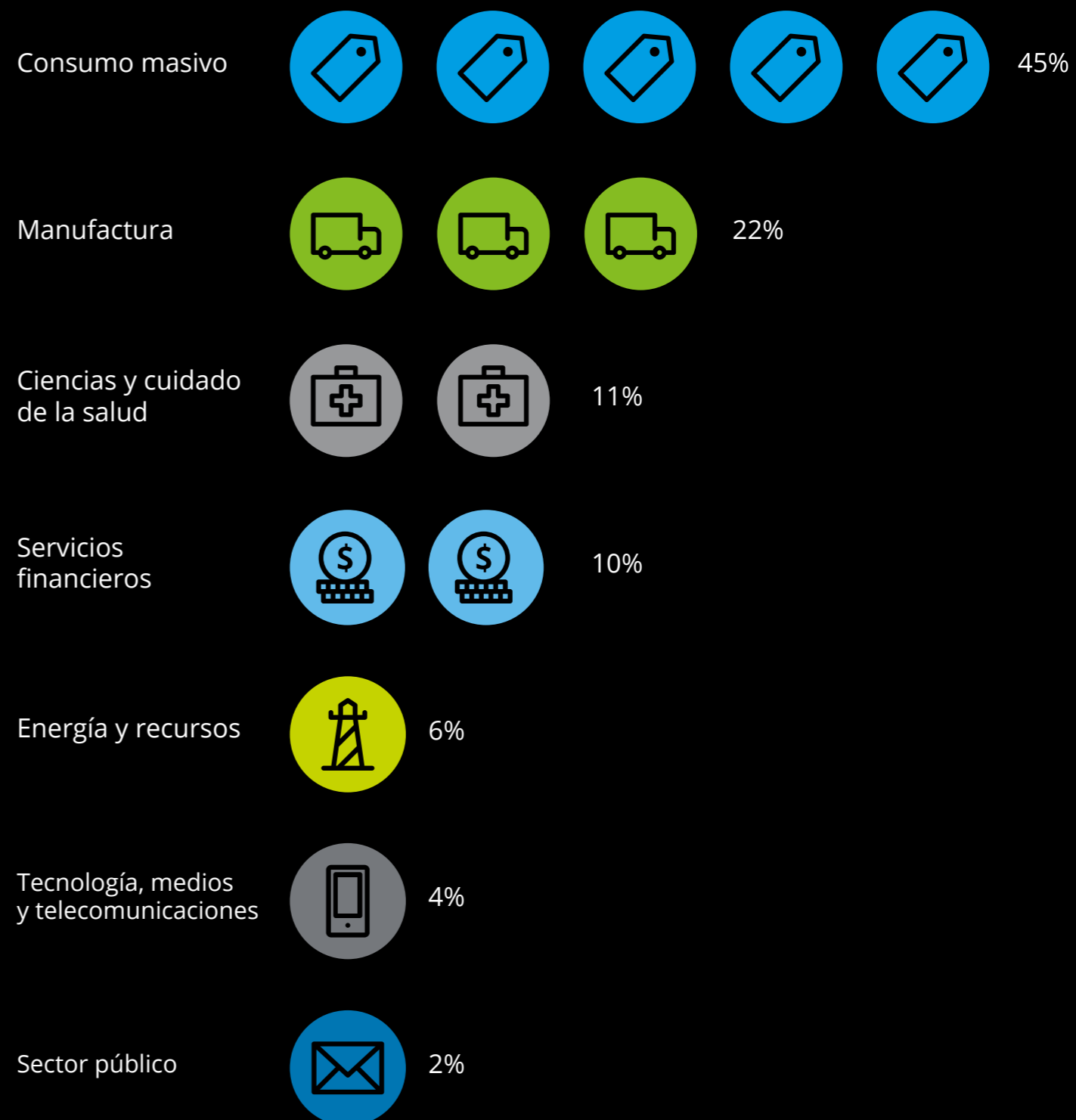


Sexta edición

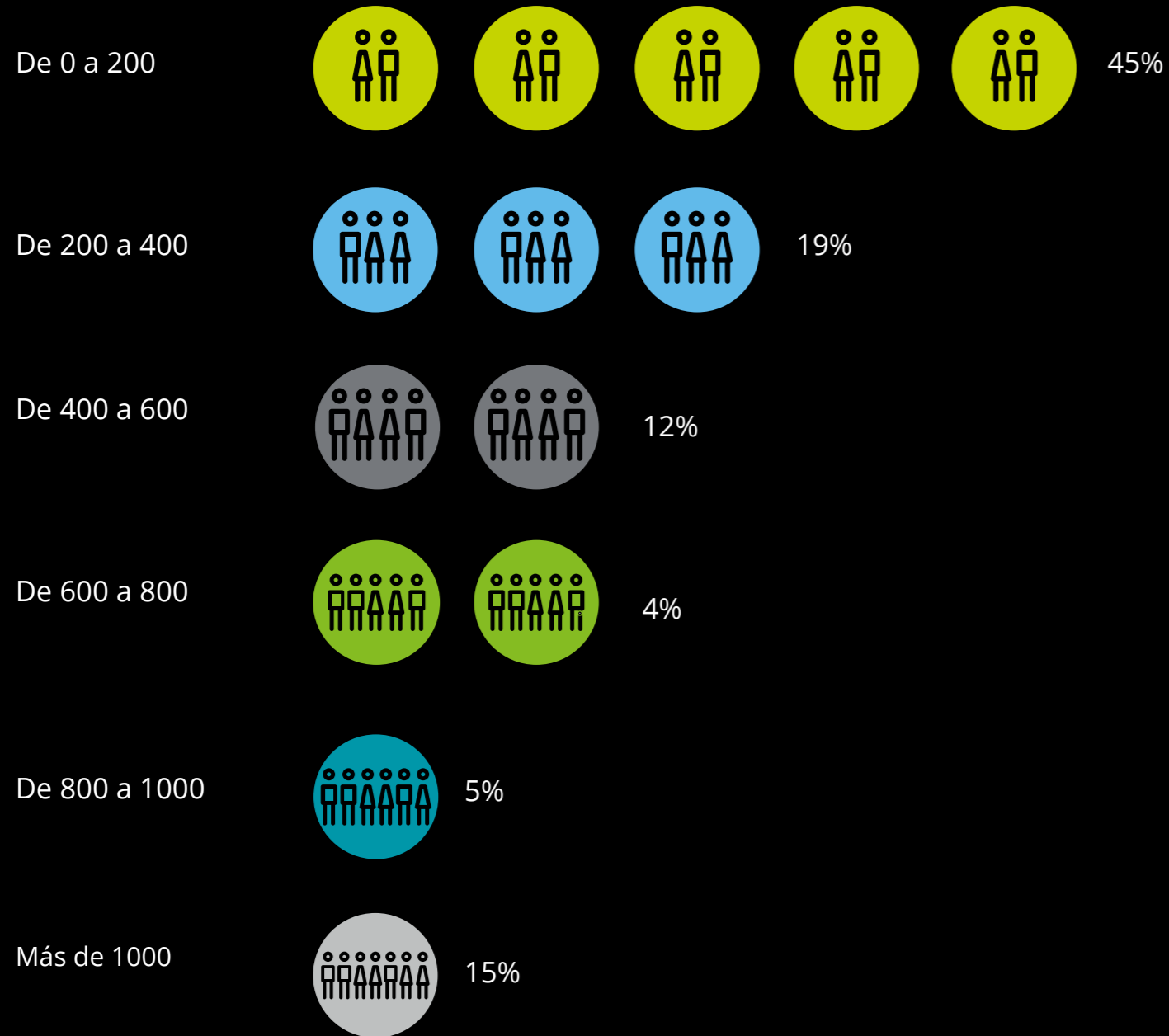
El estudio de mujeres ejecutivas realizado anualmente por Deloitte, tiene como finalidad obtener una medición del **impacto de las mujeres ejecutivas en el mercado laboral ecuatoriano**, entre las principales empresas del país.

En esta edición participaron 94 empresas **nacionales y multinacionales** de varias industrias que emplean alrededor de 36,400 personas y cuyas ventas en conjunto sobrepasan los USD \$5,000 millones.

Participación por Industria



Número de colaboradores en las empresas

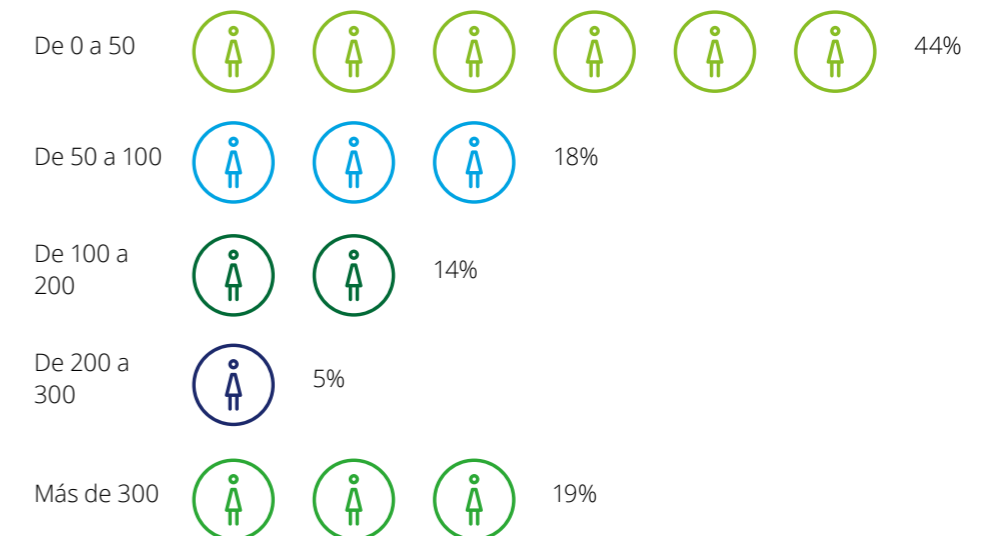


Mujeres que laboran en la organización

De la muestra analizada, un 44% de los participantes afirma que tiene hasta 50 mujeres en su empresa; un 18% indica que entre 50 a 100 son mujeres.

Un 14% representa de 100 a 200 mujeres, un 5% de 200 a 300 mujeres, y por último un 19% opina que más de 300 personas son mujeres.

Aproximadamente, ¿cuántas mujeres laboran en su organización?



Posiciones ocupadas por mujeres



En este nuevo estudio, un 13% de mujeres ocupan la posición de presidente, cifra que al compararla con el resultado del año pasado (5%) nos muestra una mejora significativa.

El porcentaje de mujeres en la vicepresidencia se incrementa al doble con un 12% (versus 6% del año anterior), mientras que en el cargo de Gerente General, las cifras se mantienen con un 18% (igual que el año pasado).

El porcentaje de mujeres accionistas disminuye a un 26% (frente al 29% del 2017), este indicador es el único que desciende ya que al compararlos con otras posiciones, estas indican un considerable aumento en la participación de mujeres.

Finalmente, los resultados de la encuesta aseguran que un 31% de mujeres ocupan otro tipo de cargos en las empresas, cifra que ha disminuido frente al 48% del año anterior.

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

Presidente



Vicepresidente



Gerente General



Accionista



Ninguna

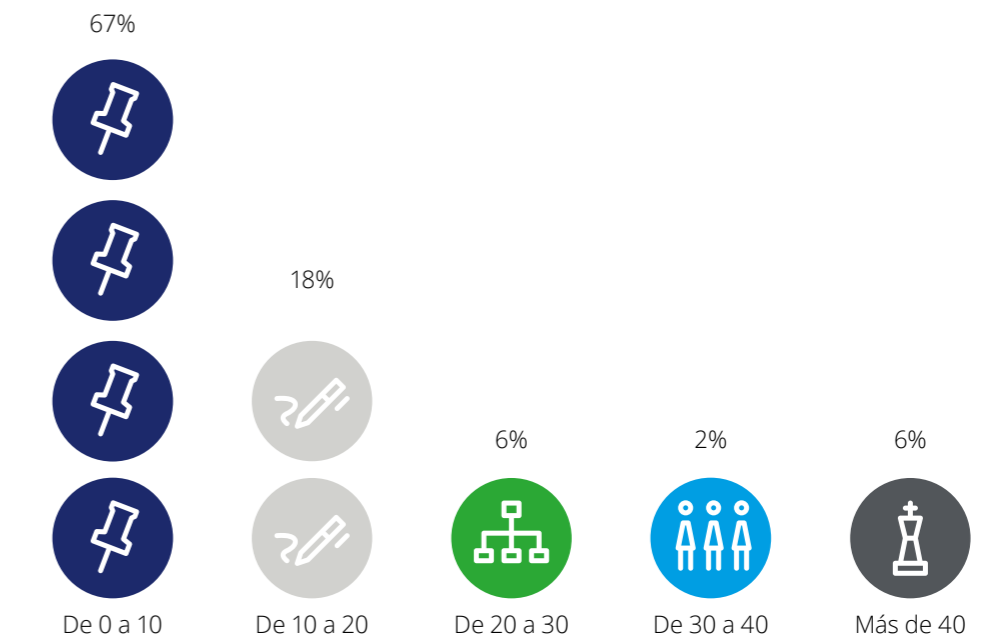


Puestos estratégicos

Del porcentaje de mujeres en puestos estratégicos, un 67% de los encuestados afirma que tiene hasta 10 ejecutivas en cargos de mando medio alto y alto (frente al 68% en el 2017). Un 18% asegura tener entre 10 y 20 mujeres en puestos ejecutivos (frente al 21% del año pasado), mientras que se registra un aumento al 6% de 20 a 30 mujeres (frente al 3% del año anterior).

Así también se registra un 2% de 30 a 40 mujeres y por último el 6% indica tener más de 40 mujeres entre su personal que ocupa puestos estratégicos de nivel medio alto y alto. A pesar de tener mejores índices que el año anterior, continúa la tendencia del predominio de hombres en cargos ejecutivos.

Del total de mujeres que laboran en su organización, ¿cuántas mujeres ocupan puestos estratégicos?

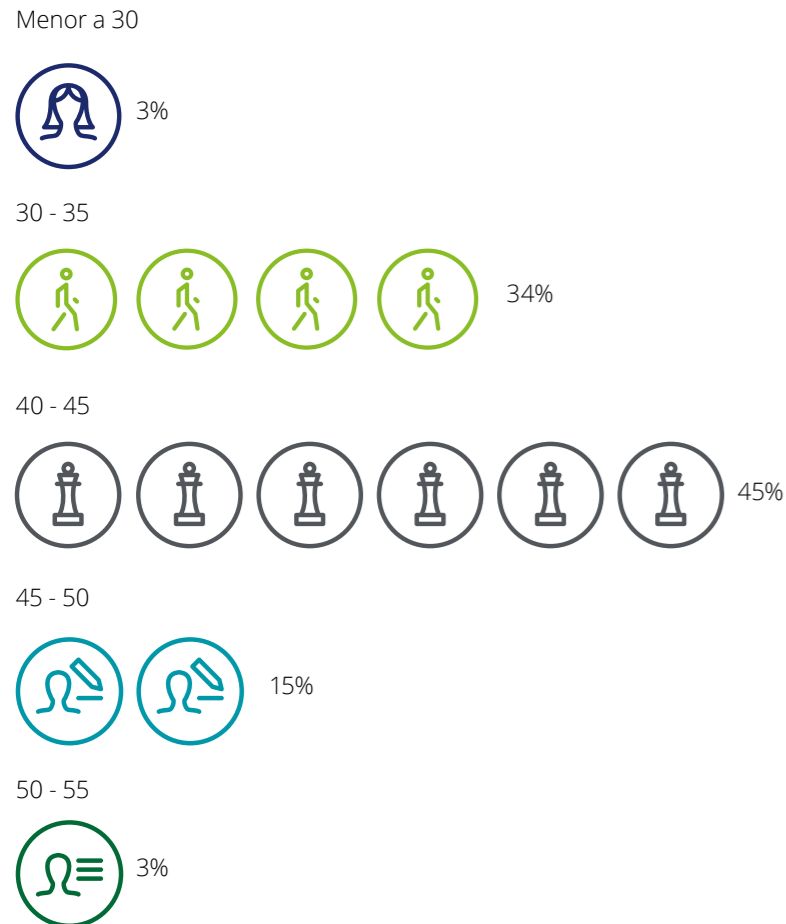


Rango de edad

En cuanto a la edad de aquellas ejecutivas que laboran en las empresas, la mayoría (45%) oscila entre 40 y 45 años: seguido por aquellas que tienen de 30 a 35 años (34%). Frente al año pasado, la tendencia de porcentajes varía, pues el mayor porcentaje lo tenía el grupo de 30 a 35 años con el 45%, seguido por el grupo de 40 a 45 años con una diferencia mínima (44%).

Por otro lado, un 15% de mujeres oscila entre los 45 y 50 años, un 3% entre los 50 hasta los 55 años de edad, y un 3% son menores a 30 años; lo cual se alinea con la tendencia del mercado de tener ejecutivos jóvenes, pero sin dejar de lado la experiencia.

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

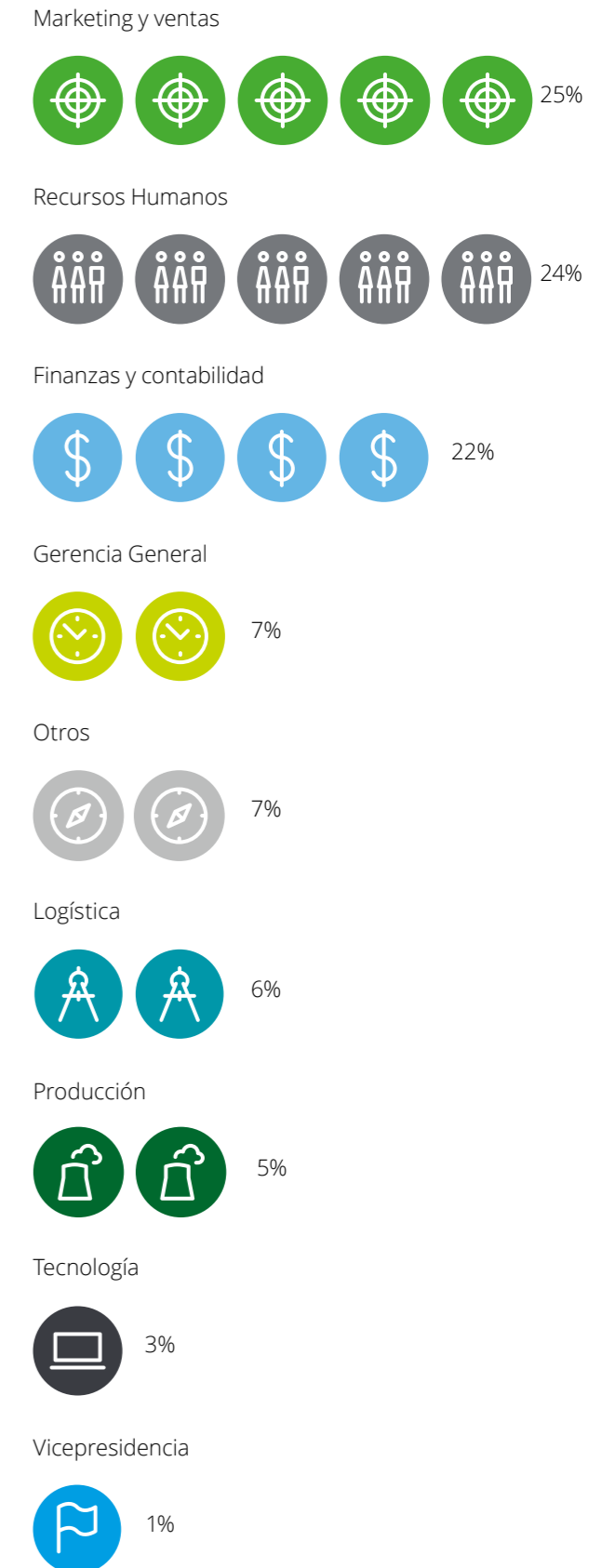


Principales áreas

Las áreas donde se destacan las mujeres ejecutivas son principalmente el área de Marketing y ventas (25%), que sigue liderando, comparándolo con el año anterior; Recursos Humanos sube 3 puntos ocupando la segunda posición con un 24% y Finanzas y contabilidad baja 2 puntos, ocupando el tercer lugar con el 22%. Seguido por la Gerencia General con el 7%.

Adicionalmente, el 6% de mujeres se encuentra en el área de logística, el 5% en producción y el 3% en tecnología.

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





Madres de familia

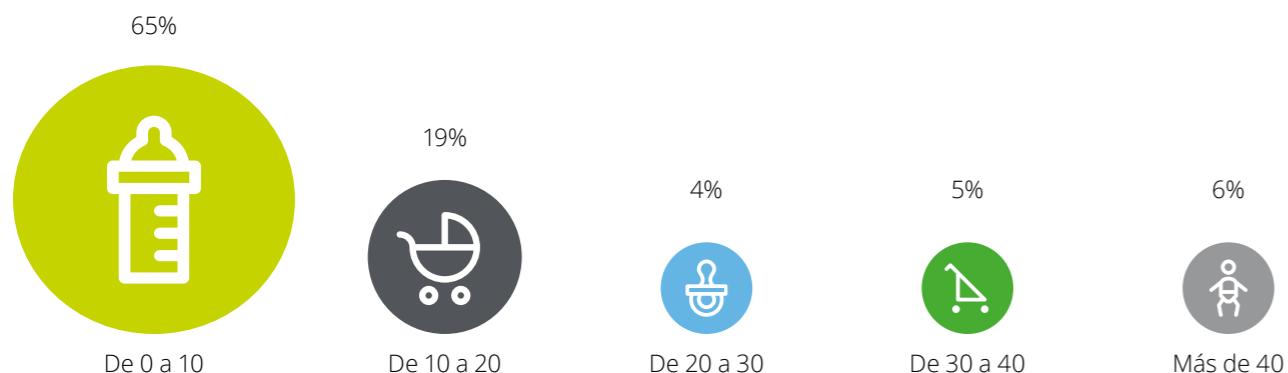
Un 65% de los participantes registran que, hasta 10 de las mujeres que ocupan cargos ejecutivos en un nivel medio alto y alto, son madres de familia, con una disminución frente al 73% del año anterior.

Un 19% asegura que entre 10 a 20 mujeres que se encuentran en puestos

estratégicos son madres. El 4% de los encuestados reportan que de 20 a 30 ejecutivas tienen hijos, seguido de un 5% correspondiente al rango entre 30 a 40 mujeres.

Por último, el 6% indica que más de 40 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?



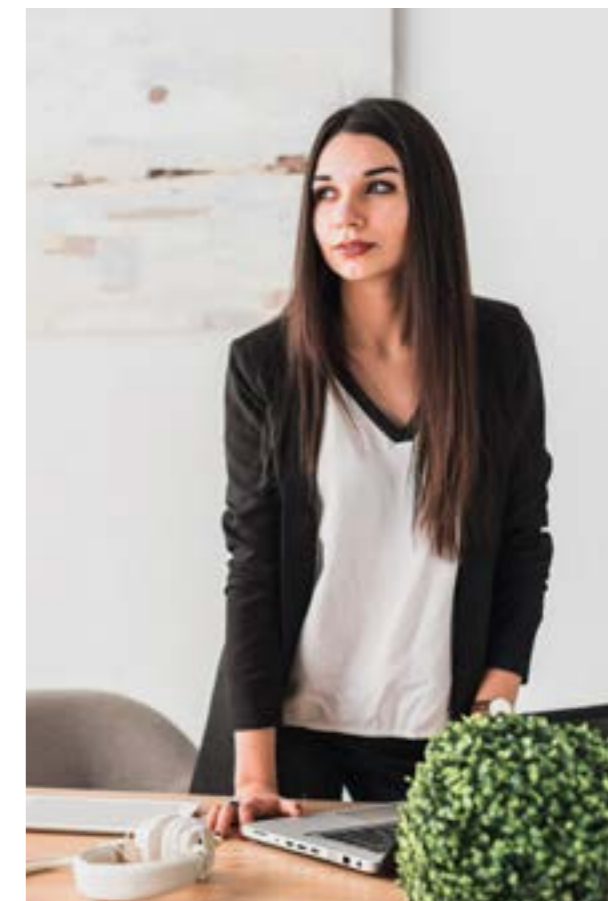
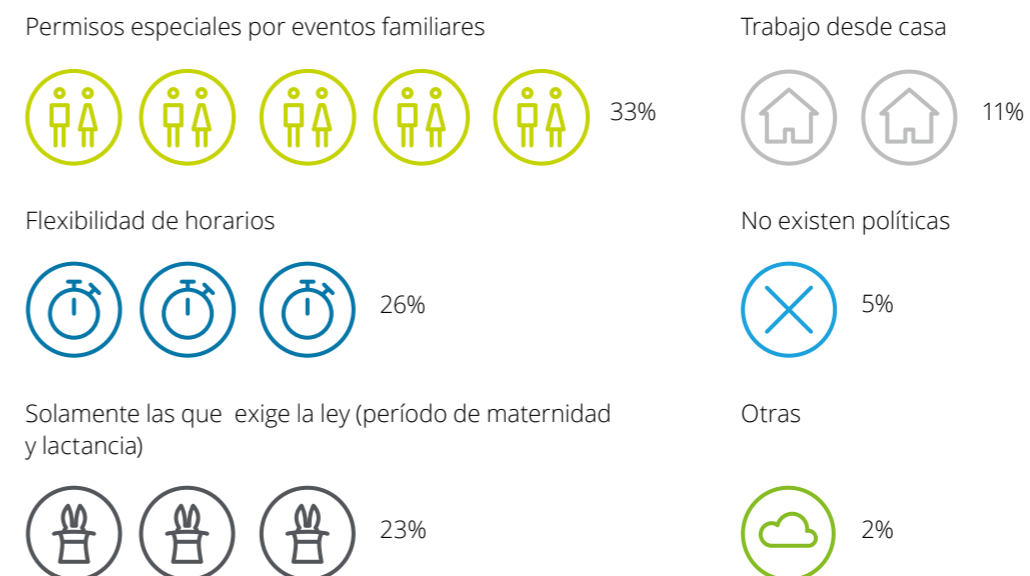
Políticas de flexibilidad

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 33%, cifra que se mantiene igual que el año anterior.

Otros beneficios que también se consideran son: la flexibilidad de horarios con el 26% (23% el año pasado), el período de maternidad y lactancia que exige la ley con un 23% y el trabajo desde casa correspondiente a un 11%.

Aún existe un 6% de empresas que no tiene ningún tipo de política de flexibilidad laboral, No obstante, al comparar este resultado con el año anterior (9%) se percibe una mejora interesante.

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





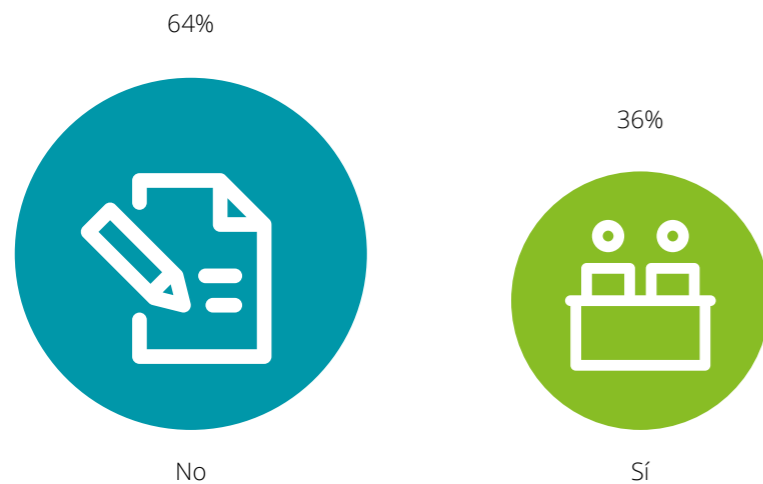
Limitación de carreras

El 36% 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 54% opinaba que sí lo hacían.

Este estudio revela una diferencia de opinión importante sobre la percepción de igualdad.

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

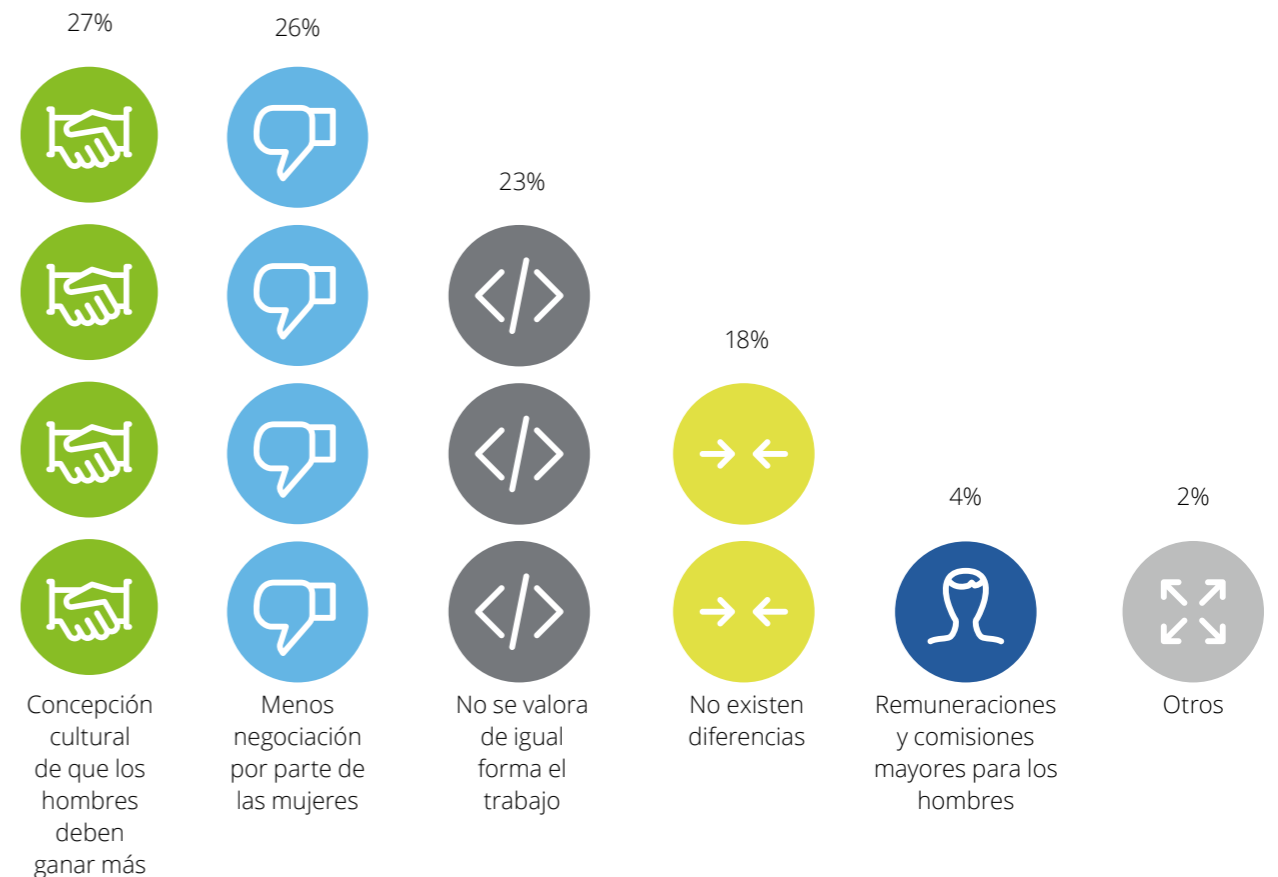


Diferencia en remuneraciones

Acerca de las principales razones para que se den diferencias salariales entre hombres y mujeres, la primera radica en la cultura, es decir, la creencia que los hombres deban ganar más que las mujeres con un 27%, seguido por una menor negociación por parte de las mujeres (26%).

Así también, el no valorar de igual forma el trabajo, le corresponde un 23%. Un 18% indica que no existen diferencias salariales, mientras que un 4% lo atribuye a que las remuneraciones y comisiones son mayores para los hombres.

En su opinión, ¿a nivel ejecutivo, cuáles son los motivos por los que existe diferencia de remuneración de hombres vs. mujeres en el mercado ecuatoriano?

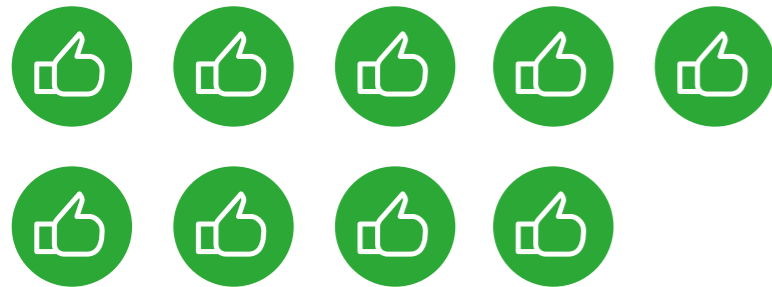


Oportunidades laborales

Sobre las oportunidades laborales, el 51% de los encuestados considera que las mujeres en el Ecuador tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres, mientras que el 49% opina que no las poseen; manteniendo en dicha opinión una tendencia igual a la del año anterior.

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

Sí



No

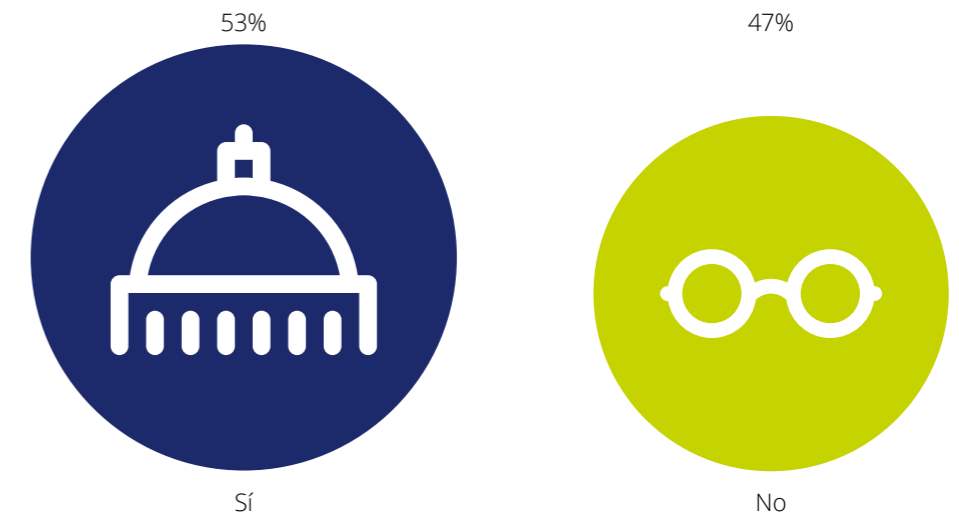


Políticas del Gobierno

Respecto a las políticas del Gobierno que ayudan a la inserción laboral y los derechos de las mujeres, un 53% de los participantes creen que sí lo hacen, mientras que un 47% consideran que no.

Al comparar con el año anterior, la diferencia de opinión registra un cambio significativo (45% sí, 55% 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?

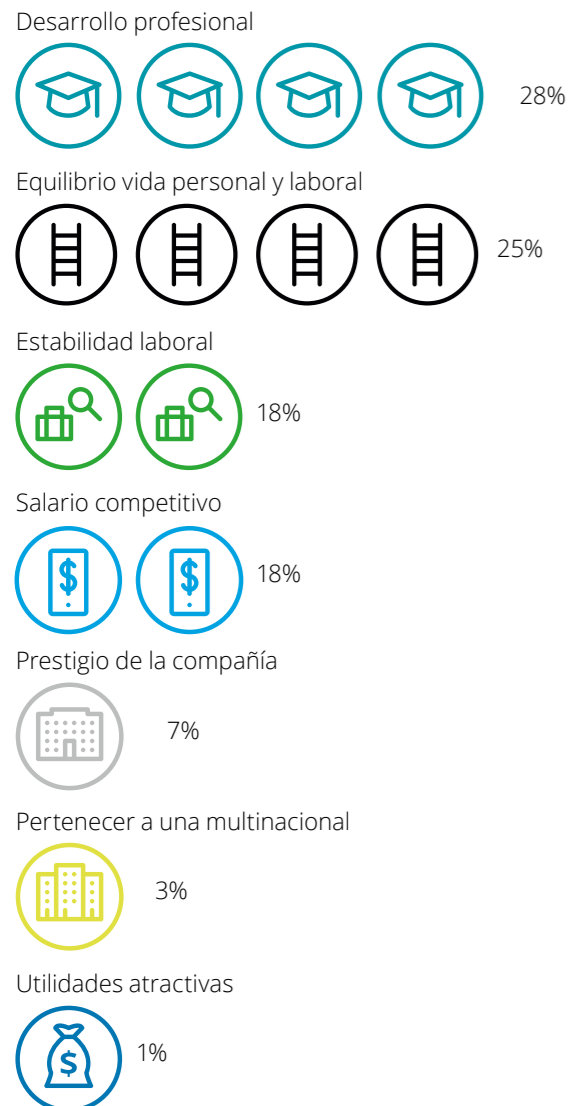


Carreras profesionales

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 28%, el cual disminuye levemente frente al año anterior (29%).

En segundo lugar, se ubica el equilibrio de vida personal y laboral (25%), seguido a estos, se encuentra la estabilidad laboral y el salario competitivo con un 18%, cada uno. Mientras que el prestigio de la compañía ocupa un 7%, seguido de pertenecer a una multinacional con un 3% y finalmente las utilidades atractivas con un 1%. Manteniendo la tendencia similar a la del año anterior.

¿Cuáles son los tres 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 83% 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 79%.

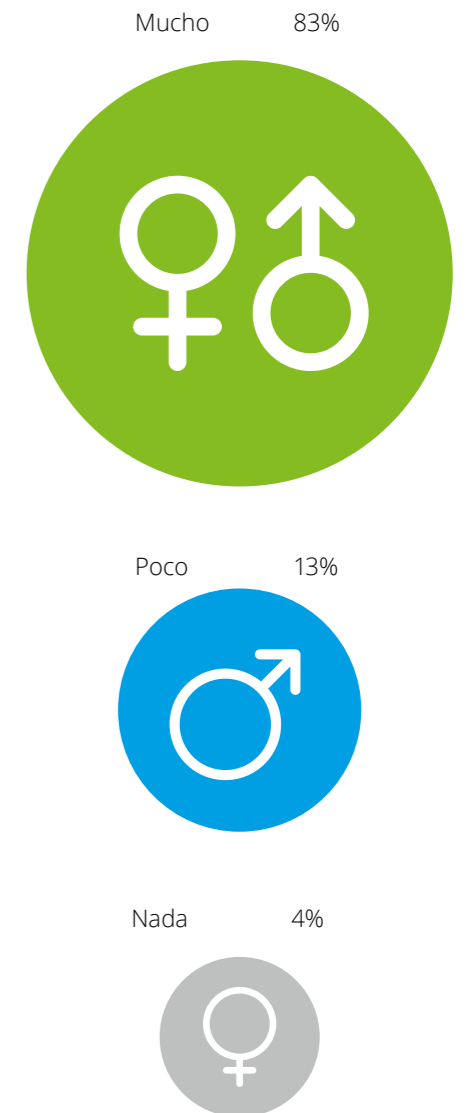
Mientras que el 13% respondió que contribuye poco y apenas el 4% opinó que la equidad de género no contribuye en nada; registrando 4 puntos menos frente al año pasado, lo cual demuestra que las tendencias en el pensamiento de inclusión están cambiando.

¿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.





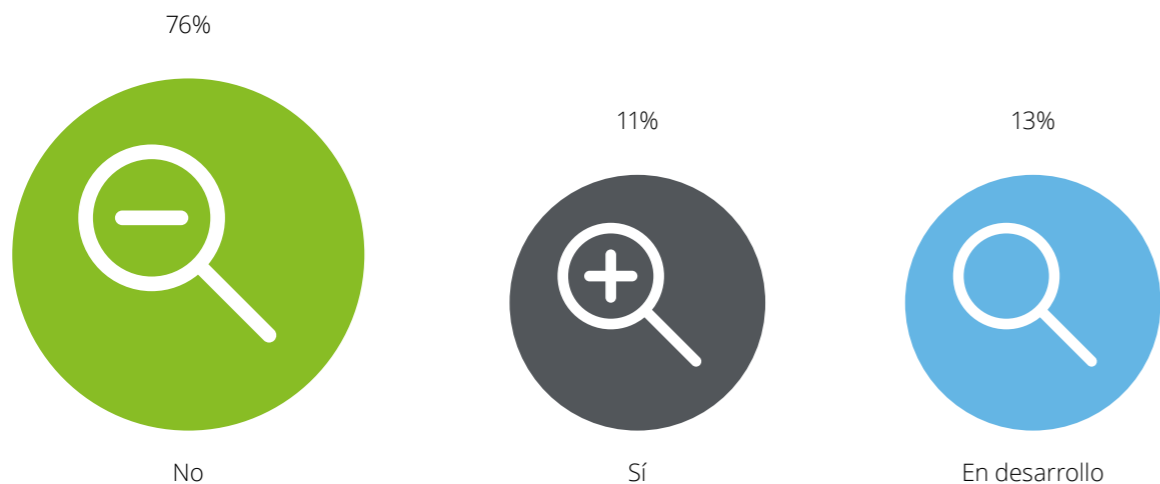
Indicador de inclusión

Sobre los indicadores de evaluación para gerentes, vicepresidentes o directores por contribuir a la inclusión de la mujer; el 76% de las empresas respondieron que no cuentan con ningún indicador, cifra que ha disminuido en comparación con el año anterior cuyo porcentaje fue del 82%.

Apenas el 11% respondió que sí cuentan con indicadores y el 13% se encuentra en desarrollo (año pasado fue del 6%).

La tendencia es similar al 2017, sin embargo, se nota un ligero cambio, pues el desarrollo de indicadores de inclusión va en aumento.

¿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?

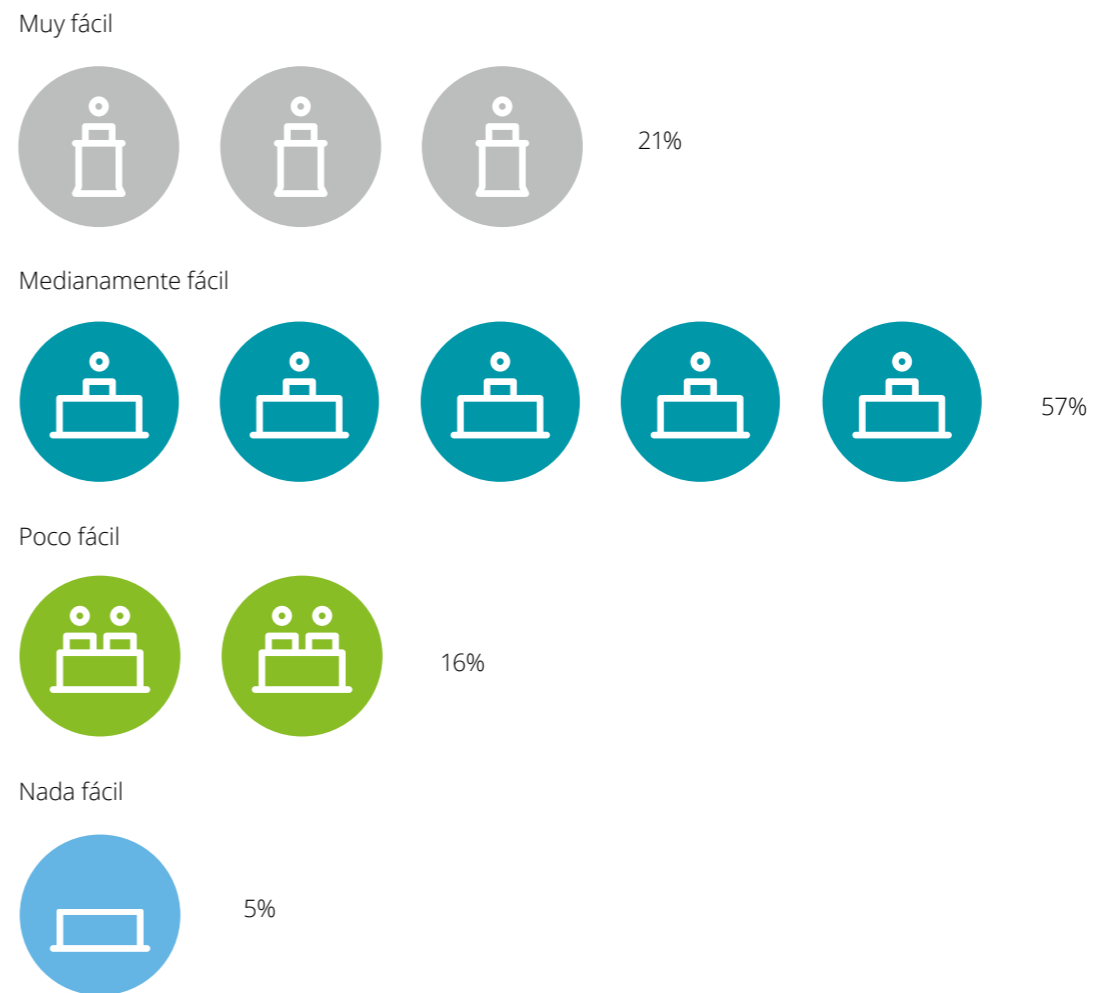


Perfil laboral

En esta edición, el 57% de los encuestados indicaron que les resulta medianamente fácil encontrar mujeres con el perfil laboral requerido por las empresas. Seguido por el 21% quienes consideran que es muy fácil. Comparando con el año anterior, estas cifras eran del 59% y 23%, respectivamente.

El 16% de los participantes indicaron que les resulta poco fácil y el 5% 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 requieren?

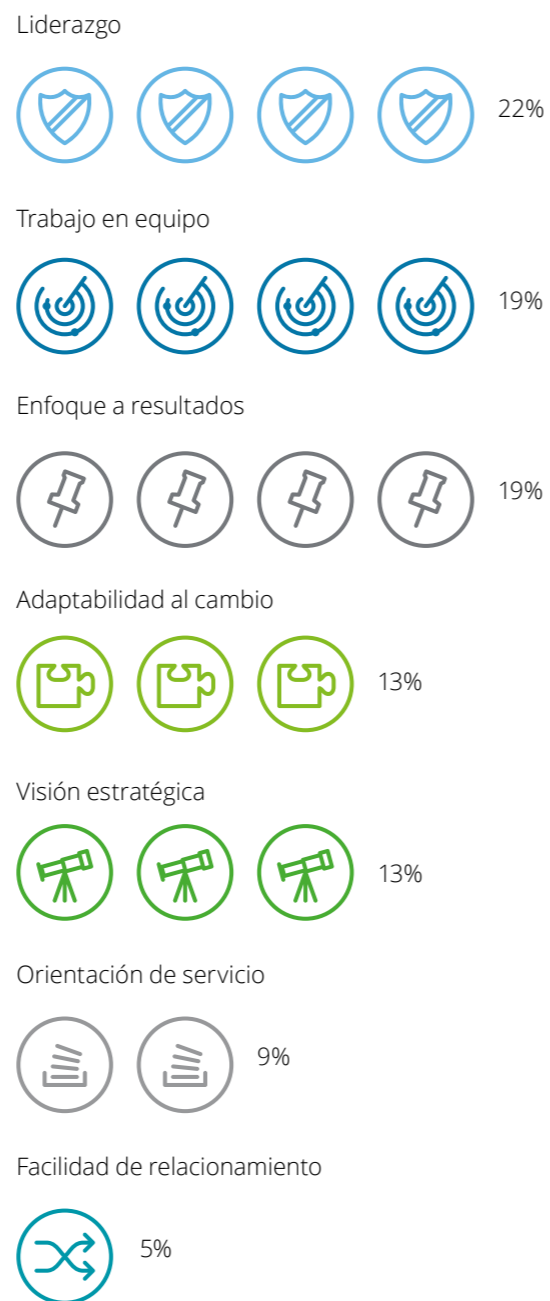


Competencias profesionales

El liderazgo, con un 22%, es la principal competencia que buscan las empresas al momento de contratar una mujer, comparando con el año anterior, que tuvo un 23%.

El 19% coincidió que el trabajo en equipo y enfoque sean la segunda competencia más importante; seguido de la adaptabilidad al cambio y visión estratégica con un 13%. En cuarto lugar se encuentra la orientación al servicio con un 9% 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 2017.

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

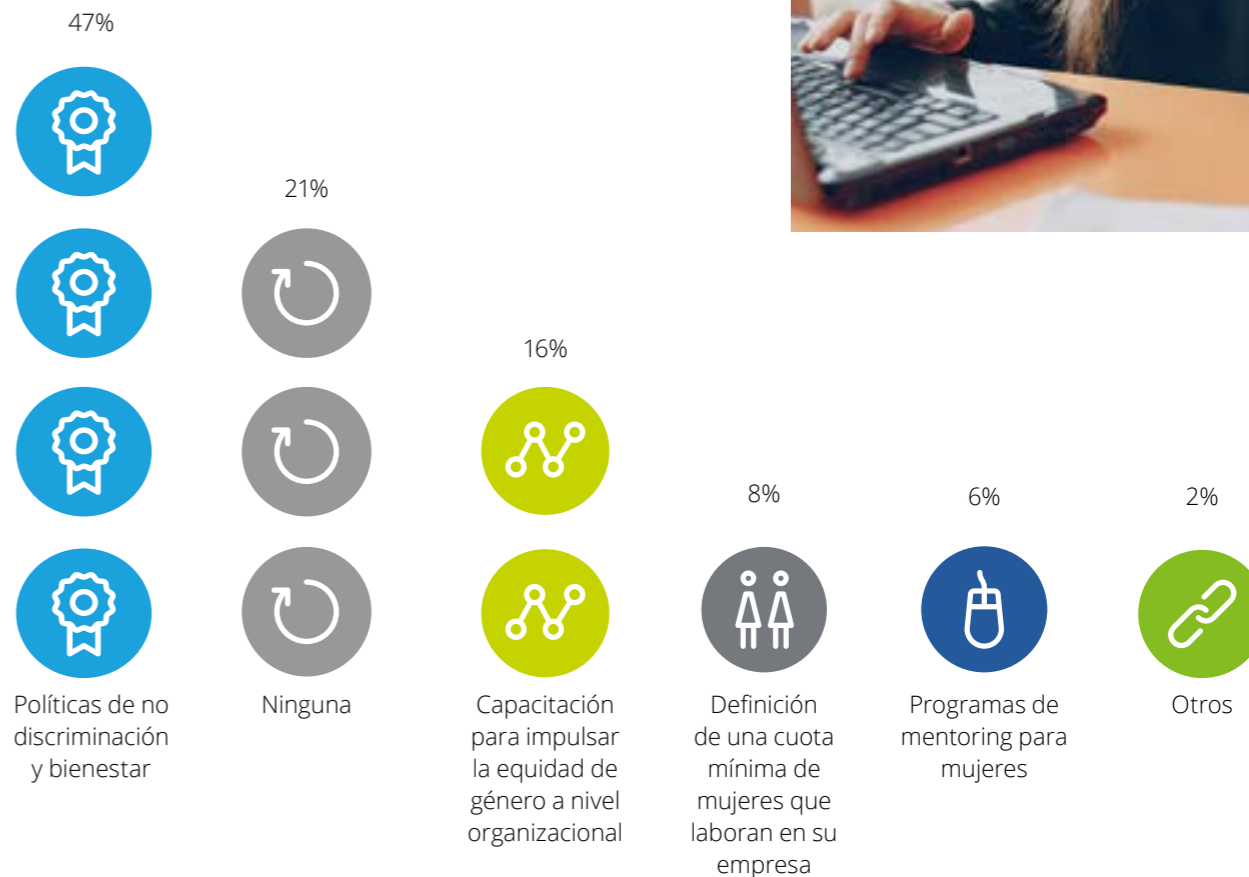


Bienestar profesional y laboral

Respecto a las políticas implementadas por las empresas en los últimos 5 años, un 47% corresponde a las de no discriminación y bienestar. Un 21% respondió que no han implementado ninguna política adicional a las exigencias legales, lo que, frente al 32% del año anterior, revela una mayor conciencia de apoyo al desarrollo profesional de mujeres con alto potencial.

Mientras que un 16% implementó la capacitación para impulsar la equidad de género a nivel organizacional. Asegurar la definición de una cuota mínima de mujeres que laboran en la empresa obtiene el 8% y el 6% tiene programas de mentoring para mujeres. Finalmente un 2% respondió que otras son las políticas implementadas para garantizar el bienestar profesional y laboral de la mujer.

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



Deloitte.

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 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.