

# EL TALENTO NO TIENE GÉNERO

"PREMIO A LA IGUALDAD DE GÉNERO ORGANIZACIONAL 2020"

CUARTA EDICIÓN

## Informe de benchmarking para organizaciones aliadas

---

2021

## ORGANIZACIÓN ALIADA

A continuación, presentamos el resultado de la autoevaluación de su empresa en el Premio El Talento no tiene Género, cuarta edición.

Este informe tiene el propósito de entregar a usted y a su organización, un contraste entre la valoración de sus prácticas para promover la igualdad de género y las empresas, pymes nacionales y multinacionales que obtuvieron la más alta calificación en sus autoevaluaciones. Destacamos que, de acuerdo a la metodología del Premio, PwC realizó la validación de las respuestas registradas en la auto-evaluación de las empresas que obtuvieron la más alta calificación.

En el comparativo se refleja el resultado de su auto-evaluación en cada edición en las que ha participado, adicionalmente encontrará el resultado promedio de las empresas ganadoras y finalistas en las categorías Pymes, Nacional y Multinacional 2021.

En el informe encontrará algunas preguntas marcadas con “NA”, por cuanto fueron prácticas adicionales que incluimos en la segunda, tercera o cuarta edición y por ende no tienen valor en la edición previa.

Este reporte debe ser considerado como una guía que oriente la mejora continua de sus prácticas en función de sus propios resultados.

Esperamos que este documento represente un valioso insumo para su hoja de ruta, en el camino de construir un lugar más inclusivo, competitivo y con mayores oportunidades para las sociedades empresariales actuales y futuras.

Cualquier inquietud que tenga respecto a este informe puede contactarnos a la dirección de correo electrónico [direccion@womenforwomenecuador.com](mailto:direccion@womenforwomenecuador.com)

Atentamente,

María Fernanda Corral

**Presidenta**

Women for Women EC

Pablo Zambrano

**Presidente Ejecutivo**

Cámara de Industrias y  
Producción - CIP

Celso Malimpesa

**CEO**

PwC

## Metodología utilizada

Participan empresas legalmente constituidas y domiciliadas en el Ecuador, nacionales o multinacionales, con o sin fines de lucro, de cualquier industria y con un mínimo de 15 colaboradores

PwC administra la metodología e integridad del proceso.

- Las organizaciones postulan al premio al completar un cuestionario que contiene preguntas demográficas y orientadas a las siguientes dimensiones: estrategia y políticas, selección, desarrollo, promoción, compensación, ambiente de trabajo sin violencia, flexibilidad y bienestar, cultura organizacional y comunidad.
- Las preguntas demográficas no tienen valoración, solo las preguntas dentro de cada dimensión.
- Las 3 organizaciones que tienen mayor puntuación, de cada una de las categorías, son visitadas insitu por PwC para validar la información.
- La validación de la información consistirá en entrevistas personales y verificación de la documentación que evidencie la existencia de la práctica, política y/o proceso.
- Un comité evaluador analizará los resultados de las 9 organizaciones finalistas y definirá las 3 organizaciones ganadoras (una por cada categoría).
- Una vez cerrado el proceso las organizaciones participantes son informadas sobre los resultados de su postulación.

# INFOGRAFÍA PREMIO A LA IGUALDAD DE GÉNERO ORGANIZACIONAL 2021

## EDICIONES 2016 - 2017 - 2019 - 2021

**211**  
Organizaciones

**15%**

de las Organizaciones de la IV edición participan desde la I edición.

**36%**  
Lideradas por mujeres

**57%**

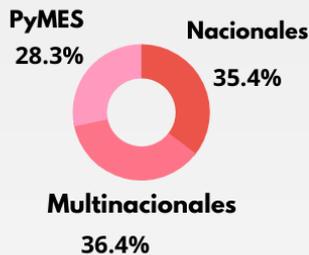
Se incrementó el nivel de participación de 2019 a 2021.

**37%**  
En promedio, el 37% del personal son mujeres en las 4 ediciones del reconocimiento.

**+39%** de las Organizaciones participaron en 2019 y 2021.

## EDICIÓN 2021

### Organizaciones por categoría



Agrupan a casi 20mil mujeres.

### Clasificación de empresas según la cantidad de hombres y mujeres

-100		<b>45%</b>
101 a 500		<b>34%</b>
+500		<b>27%</b>

### Sectores por industria



### Total de colaboradores

**55 Mil** 64% 36%

**+40%** de las Organizaciones tiene igualdad de género en el total de sus colaboradores.

**+43%** de las Organizaciones Nacionales y PyMES posee un balance adecuado de género.

### Balance de Liderazgo



### Nivel gerencial por género

Mujeres	Hombres	<b>2°</b>
42%	58%	
Mujeres	Hombres	<b>3°</b>
40%	60%	
Mujeres	Hombres	<b>4°</b>
44%	56%	

El balance de género se equilibra hacia el 4to nivel gerencial.

**24%** De las organizaciones tiene un adecuado balance de género.



**7 de cada 100**

Gerencias Generales son ocupadas por mujeres.

# POLÍTICAS Y PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES 2021



Han desarrollado una estrategia para promover la igualdad de género.



Tienen una política que fomenta la incorporación de mujeres en posiciones directivas y gerenciales.



Cuentan con programas de mentoring y patrocinio de la alta dirección por igual para hombres y mujeres.



Tienen una política de equidad salarial.



Promueven públicamente su compromiso y la importancia de la igualdad de género.



Más del 80% de las organizaciones establecen código de conducta de cero tolerancia hacia el bullying, acoso sexual y discriminación.



Realizaron una identificación de la realidad familiar de las mujeres para establecer planes de conciliación y/o apoyo familiar, motivadas por la pandemia.



De las organizaciones reportó al menos 1 práctica innovadora en términos de igualdad de género.

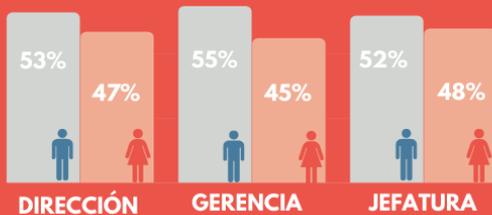


18 de 34

organizaciones reportaron 2 prácticas innovadoras en términos de igualdad de género.

## HOMBRES Y MUJERES QUE ASCENDIERON

- Últimos 12 meses -



## PARIDAD EN LAS ORGANIZACIONES



En las áreas técnicas (IT, I&D) un 50% de las organizaciones tienen 75% o más de hombres en estas posiciones. En 2019 fue el 67%.



De 3.481 puestos de trabajo que representa el área técnica, 30% es ocupado por mujeres. En 2019 fue el 21%

1.455

Personas que representan un 3% del total de colaboradores fueron ascendidas. En este indicador hay un balance adecuado de género.



De las organizaciones, reportaron igualdad de género en el área técnica.



De las organizaciones, reporta igualdad de género en capacitación técnica. En 2019 fue 33%

49%

De las personas que fueron capacitadas en competencias gerenciales son mujeres.



De las personas que recibieron entrenamiento técnico en los últimos 12 meses, son mujeres. En 2019 fue 44%



De personas contratadas en los últimos 12 meses son mujeres. En 2019 fue el 52%



De las organizaciones, las contrataciones de los últimos 12 meses están balanceadas entre hombres y mujeres.



## PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES PYMES, NACIONALES Y MULTINACIONALES QUE CUENTAN CON LA PRÁCTICA IMPLEMENTADA

(Este reporte se basa en la autoevaluación de las Organizaciones)

ÁREA DE TRABAJO / PREGUNTA - PRÁCTICA	PORCENTAJE DE PRÁCTICA IMPLEMENTADA			
	PYME	NACIONAL	MULTINACIONAL	PROMEDIO
<b>ESTRATEGIA</b>				
¿La Organización ha desarrollado una estrategia para promover la igualdad de género?	56%	56%	66%	59%
¿Dicha estrategia de igualdad de género es promovida por el equipo directivo?	70%	76%	74%	74%
¿La Organización cuenta con políticas de igualdad de género alineadas a la estrategia y un tablero visible de indicadores para medir su avance?	26%	32%	49%	36%
¿Las políticas de igualdad de género son conocidas y entendidas por todo el personal de la Organización?	48%	56%	57%	54%
¿La Organización comunica transparentemente, tanto interna como externamente, los indicadores y resultados que demuestran el progreso relativo a la igualdad de género?	30%	50%	40%	40%
¿Existe una política que haga referencia a la participación igualitaria de hombres y mujeres en posiciones gerenciales (1er, 2do, y 3er nivel), y en el directorio de la Organización?	33%	35%	46%	38%
¿El equipo gerencial de su Organización, dentro de sus objetivos departamentales, cuenta con metas relacionadas a la igualdad de género?	37%	24%	49%	36%
¿La Gerencia General y/o Directorio de la Organización ha realizado una declaración pública sobre su compromiso con la igualdad de género, la no discriminación y empoderamiento de las mujeres? (Ej. discursos, artículos, blogs, y declaraciones en redes sociales)	48%	50%	71%	57%
¿Su Organización evalúa periódicamente la efectividad de las iniciativas para alcanzar la igualdad de género y realiza los ajustes necesarios a sus planes de acción?	22%	29%	51%	34%
<b>ATRACCIÓN-SELECCIÓN</b>				
¿En su Organización existe una política que garantice igualdad de oportunidades para hombres y mujeres al momento de reclutar talento?	48%	76%	71%	65%
¿En su Organización los perfiles de puestos no hacen referencia explícita o implícita al género de el/la ocupante?	44%	41%	51%	46%
¿En su Organización las convocatorias publicadas para la selección de personal evidencian un mensaje claro y no discriminatorio con relación a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres?	70%	85%	83%	80%
¿El panel de entrevistadores a potenciales candidatos/candidatas es paritario en género?	63%	68%	69%	66%
¿Su Organización maneja una estructura de entrevistas que se enfoque exclusivamente en los requisitos y competencias pertinentes al cargo a seleccionar, evitando preguntas como estado civil, composición familiar o solicitando en la aplicación la foto, datos de género, edad, etc?	59%	62%	63%	61%

¿Su Organización capacita en Igualdad de Género al personal encargado de reclutamiento y selección y/o a los proveedores del servicio, con el fin de minizar los sesgos o la discriminación por género?	56%	47%	66%	56%
¿Su Organización garantiza la participación de al menos una mujer en la terna de finalistas en los procesos de selección?	63%	62%	66%	63%
<b>DESARROLLO</b>				
¿En su organización existe una política que garantice las mismas oportunidades de capacitación y entrenamiento para hombres y mujeres en los diferentes niveles y funciones?	56%	76%	74%	69%
¿En los procesos de formación y capacitación que promueve su organización se toman en cuenta horarios y frecuencia para que no interfieran con las responsabilidades familiares o personales de los colaboradores?	85%	65%	80%	77%
¿Su organización cuenta con igual proporción de hombres y mujeres liderando proyectos de alta exposición?	70%	71%	57%	66%
¿Su organización cuenta con programas de mentoring y patrocinio de la alta dirección por igual para hombres y mujeres ?	44%	41%	54%	47%
<b>PROMOCIÓN</b>				
¿En su Organización el grupo identificado con alto potencial para asumir posiciones de mayor responsabilidad está conformado por igual número de hombres y mujeres?	59%	65%	40%	55%
¿En su Organización el Plan de Sucesión para las posiciones de Alta Gerencia (1er y 2do nivel) considera a hombres y mujeres por igual?	67%	65%	71%	68%
¿Su Organización cuenta con prácticas y entrenamiento que mitigan la subjetividad y los estereotipos de género en la evaluación del desempeño?	52%	59%	66%	59%
¿Su Organización cuidadosamente evalúa las decisiones tomadas en base a la meritocracia para asegurar que no están sesgadas por los estereotipos de género ?	67%	82%	80%	76%
¿Los planes de desarrollo individual para el personal de mujeres en posiciones de jefatura/gerencias con potencial de crecimiento incluyen experiencias en áreas de negocio (Producción, Comercial, otras) ?	70%	71%	71%	71%
<b>COMPENSACIÓN</b>				
¿Cuenta con una política salarial definida que promueve la igualdad de género? (La política salarial incluye: incrementos, promociones, movilidad horizontal, beneficios, remuneración variable, salario, etc.)	59%	53%	60%	57%
¿Su política salarial es conocida y comprendida por todos los colaboradores?	48%	44%	57%	50%
¿Se realizan estudios de equidad interna que garanticen la inexistencia de brechas salariales de género?	37%	44%	51%	44%
¿La Organización adopta correctivos inmediatos cuando surgen diferencias salariales que contravienen dicha política?	41%	53%	51%	48%
¿La Organización comunica un claro plan de incremento salariales cuando realiza una promoción, tanto a hombres como mujeres, para asegurar equidad salarial?	48%	59%	77%	61%
<b>AMBIENTE DE TRABAJO INCLUSIVO</b>				
¿La Organización ha establecido un código de conducta de cero tolerancia donde se establece que dichas prácticas (mobbing, violencia, acoso sexual y discriminación), están prohibidas y serán sancionadas?	70%	88%	83%	80%

¿La Organización comunica y capacita periódicamente en las políticas y el código de ética para la prevención de mobbing, violencia, acoso sexual y discriminación ?	63%	71%	80%	71%
¿La Organización dispone de un protocolo para el manejo profesional y confidencial de quejas para cuando se evidencien dichas prácticas (mobbing, violencia, acoso sexual y discriminación)?	52%	76%	77%	68%
¿Su Organización cuenta con apoyo profesional y confidencial para las personas víctimas de mobbing, acoso sexual y violencia de género?	44%	74%	69%	62%
<b>FLEXIBILIDAD Y BIENESTAR</b>				
¿Su Organización cuenta con programas que propician un equilibrio de vida personal y laboral?	56%	62%	74%	64%
A propósito de la pandemia, su organización realizó una identificación de la realidad familiar de las mujeres para establecer planes de conciliación y/o apoyo familiar	44%	56%	54%	52%
¿Su Organización brinda facilidades para que las personas (independientemente de su género) realicen teletrabajo?	85%	94%	86%	88%
¿Cuenta con programas de horario flexible en los cuales puedan participar hombres y mujeres por igual?	85%	76%	74%	79%
¿En su Organización existe la opción de trabajo parcial que promueva la participación de hombres y mujeres por igual?	67%	62%	17%	49%
¿Su Organización cuenta con programas de maternidad y paternidad adicionales a lo establecido por ley?	19%	32%	29%	26%
¿Su Organización ofrece incentivos para que los padres hagan uso de la licencia de paternidad?	37%	32%	31%	34%
¿Su Organización cuenta con programas de reinserción para los padres y madres que retornan del permiso de paternidad y maternidad?	26%	21%	23%	23%
¿Su Organización cuenta con una sala de lactancia?	37%	68%	77%	61%
¿Su Organización cuenta con algún tipo de apoyo para los colaboradores en el área de cuidado infantil como por ejemplo: guardería, subsidios escolares, espacio de juegos y otros?	N/A	24%	37%	30%
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>				
¿En su Organización sensibilizan, comunican y capacitan al personal sobre la importancia de la diversidad e igualdad de género, por ejemplo los estereotipos de género y su impacto en las decisiones de manejo de talento y cultura organizacional?	48%	62%	69%	59%
¿En su Organización los y las líderes son entrenados para construir una cultura de respeto a la diversidad e igualdad de género?	48%	68%	69%	61%
¿Los mensajes internos de su Organización promueven la participación de mujeres y hombres en roles no tradicionales, por ejemplo hombres participando más en el cuidado de la familia y actividades del hogar, mujeres participando más en posiciones de dirección?	33%	59%	60%	51%
¿Su Organización motiva la participación de hombres en todos los niveles para generar una cultura organizacional que promueva la igualdad de género?	67%	79%	83%	76%
¿En su Organización su estrategia de comunicación interna es intencional en el manejo del lenguaje inclusivo y erradica el uso de imágenes, mensajes y lenguaje sexista, sea en comunicaciones emitidas por la empresa o el personal?	70%	82%	86%	79%
<b>COMUNIDAD</b>				

¿Dentro de su cadena de valor, su Organización es proactiva en contratar empresas proveedoras fundadas o lideradas por mujeres?	56%	41%	14%	37%
¿Las campañas de publicidad y mercadeo de su Organización ayudan a romper los estereotipos negativos de género, como por ejemplo presentando a mujeres y hombres en roles no tradicionales- mujeres en ciencias o ingeniería, hombres haciendo tareas del cuidado de la familia y hogar?	59%	68%	54%	60%
¿Su Organización promueve públicamente la importancia de la igualdad de género y apoya a las organizaciones locales e internacionales que están trabajando en iniciativas para promover la igualdad de género (EJ. el empoderamiento de mujeres y niñas en su comunidad)?	59%	56%	57%	57%

## Agradecimientos

El Premio el Talento no tiene Género es una iniciativa de Women for Women Ecuador, la Cámara de Industrias y Producción y PricewaterhouseCoopers (PwC) como socio técnico.

Como organizadores apreciamos la colaboración y activa participación de los diferentes aliados que, desde sus diferentes espacios, sumaron en la construcción de este reconocimiento a las mejores prácticas organizacionales en igualdad de género.

Con la colaboración de:



Aliados:



## Resultados y organizaciones participantes

### Ganadores

### Finalistas

Pyme



Nacionales



Multinacionales

