

“El talento no tiene género”

*Resultados de la primera
encuesta relacionada a equidad
de género organizacional en
Ecuador*

Advisory Services

Noviembre, 2016



¿Sabías que?

Actualmente, el 40% de la fuerza laboral mundial es femenina y se prevé que se sumen otros mil millones de mujeres en la próxima década. A pesar de ello, sólo el 4.8% de la lista Fortune 500 CEOs son mujeres y 25% de la generación de mujeres milenio no sienten que haya altos modelos femeninos que resuenen en su actual empleo.

Fuente: The World Bank, Strategy&, Fortune



40% Fuerza laboral mundial es femenina

Brecha en el modelo de roles

4.8 % de mujeres de la lista Fortune 500 CEOs

Contenido

- 1 Antecedentes
- 2 Metodología
- 3 Resultados de las dimensiones establecidas
- 4 Información cualitativa



“Si quieres llegar rápido anda solo, pero si
quieres llegar lejos anda acompañado”
Proverbio Chino



1.- Antecedentes

Antecedentes

1ª Edición Premio Equidad de Género Organizacional 2016

PwC, comprometida con el desarrollo del país y la productividad de nuestras organizaciones, en conjunto con Women for Women y la Cámara de Industrias y Producción (CIP) ha lanzado el premio "El Talento no tiene Género". Con este premio, queremos reconocer los avances y buenas prácticas ejecutadas por las empresas ecuatorianas en el ámbito de la igualdad de género y la complementariedad laboral, así como incentivar comportamientos y políticas empresariales que promuevan una mayor participación de las mujeres en todos los niveles de la organización.

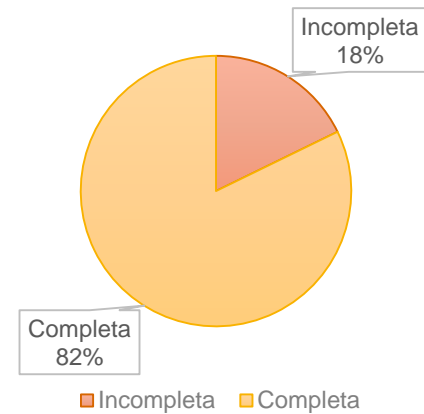
Los lineamientos para la elaboración de este premio cuentan con la colaboración del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y ONU Mujeres y está alineado con los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (Women's Empowerment Principles, WEP).



Antecedentes

Empresas participantes

- De un total de **90** empresas que ingresaron la información al estar interesadas en esta primera encuesta, sólo 74 lograron completarla a la fecha de corte establecida para su respectiva tabulación.



74
*organizaciones
hicieron efectiva su
participación*

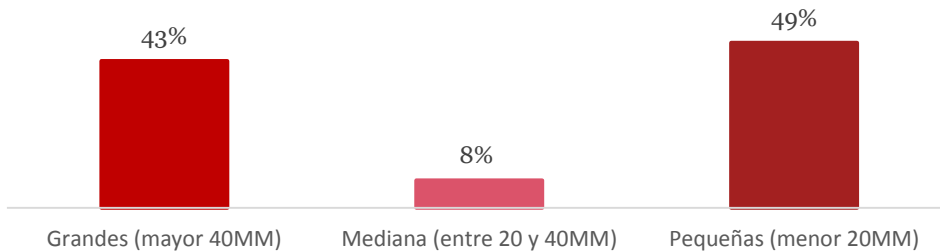


Antecedentes

Empresas participantes

Volumen de Ventas

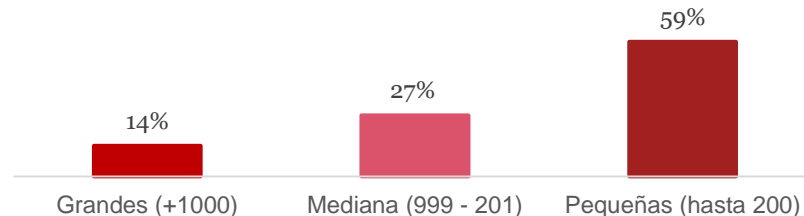
■ Grandes (mayor 40MM) ■ Mediana (entre 20 y 40MM) ■ Pequeñas (menor 20MM)



de Personas

■ Grandes (+1000) ■ Mediana (999 - 201) ■ Pequeñas (hasta 200)

PwC



De las 74 empresas participantes hemos procedido a segmentarlas por tamaño.

La segmentación del tamaño de las empresas la hemos realizado bajo dos criterios:

- Volumen de ventas
- # de personas

En relación al **volumen de ventas** hemos utilizado el siguiente criterio de segmentación :

Pequeñas = Menor a 20MM

Mediana = Entre 20 y 40 MM

Grandes = Mayor a 40 MM

Mientras que por **número de personas** hemos utilizado:

Pequeñas = Hasta 200 personas

Medianas = Entre 201 y 999 personas

Grandes = Mayor de 1000 incluido

Antecedentes

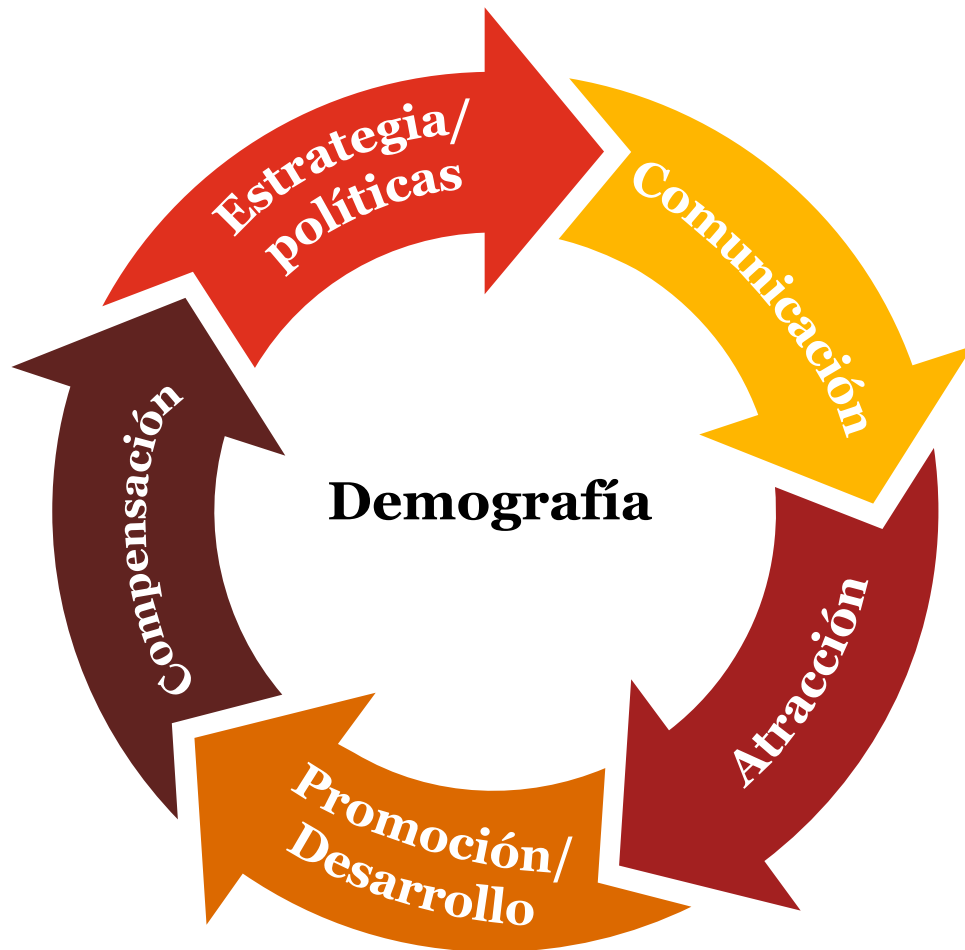
Empresas participantes

Academia de Ciencias del Ecuador	DIRECTV Ecuador C. Ltda.	Paz Horowitz Abogados
ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA.	DK MANAGEMENT SERVICES S.A.	Perez Bustamente y Ponce Abogados
ADPECOR CIA LTDA	ECUADORTELECOM S.A.	Pfizer
AGIP OIL ECUADOR B.V.	Ganetel	Plan International
ALTECO CIA. LTDA	Grupo Transbel S.A. - Belcorp	PUNTONET S.A.
Amazonashot S.A. Hotel JW Marriott Quito	Halliburton	Quifatex
ASISERVY S.A	Holcim Ecuador S.A.	Quimica Suiza Industrial
ASOCIACIÓN DE MANUFACTURAS Y COMERCIALIZACIÓN EMPRENDEDORAS Y EMPRENDEDORES	IEKU GREENS S.A.	QUITO INORFLOWERS TRADE CIA LTDA
Asociación de Mujeres Waorani de la Amazonia Ecuatoriana	Igualnoigual	Repsol Ecuador
Banco Amazonas	IMBAUTO S.A.	Schlumberger del Ecuador
Banco Guayaquil S.A.	INDUCALSA	Servicio de Acreditación Ecuatoriano
Banco Internacional	ITABSA	Software Business Group
Banco pichincha C. A.	Indusur S.A.	Stella Maris Travel Agencia de Viajes y Turismo CIA. LTDA.
Bayer S.A.	Instituto Superarse	SURFCOECUADOR CIA. LTDA
BUENAÑO CAICEDO SA	Ipsos	Tecnandina S.A.
CEPREME	Kimberly-Clark Ecuador	ThoughtWorks Software Ecuador S.A.
Citibank N.A. Sucursal Ecuador	MegaEnlace Telecomunicaciones S.A.	TINTA ESTUDIO CREATIVO
Colgate Palmolive del Ecuador	METROPOLITAN TOURING - ETICA	UNIDAD MUNICIPAL DE DESARROLLO SUSTENTABLE DE LAGO AGRIO
CONFITECA	Moderna Alimentos S.A.	UNIVERSIDAD TECNOLOGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
CONECEL	Mondelez Ecuador C. Ltda.	Vanttive
CORPORACIÓN DE PROMOCIÓN ECONÓMICA (CONQUITO)	MotesoftStudios	Webnet Soluciones
CORPORACIÓN FAVORITA	MR BOOKS	Wholesome Foods S.A
Corporacion Grupo Fybeca	OLEODUCTO DE CRUDOS PESADOS OCP ECUADOR S.A.	Wiltshire Ecuador S.A.
CRYSTAL CHEMICAL DEL ECUADOR	OTECEL S.A.	Yanbal Ecuador S.A.
DHL GLOBAL FORWARDING (ECUADOR) S.A.	PAQOCHA	



2.- Metodología

Metodología
Dimensiones establecidas



Metodología

Dimensiones establecidas



Demografía

- Número total de personal
- Segmentación de personal femenino y masculino en el Directorio y en posiciones de 1er, 2do, 3er y 4to Nivel
- Segmentación para ascensos y entrenamiento en los últimos 12 meses
- Porcentaje de mujeres que regresaron a laborar después del embarazo los últimos 12 meses

- Promoción de igualdad de género desde el Equipo Directivo hacia todos los niveles de la organización, así como con grupos de interés.
- Políticas de prevención de bullying, acoso sexual y discriminación.
- Equilibrio de vida personal y laboral.
- Programas de teletrabajo, horarios flexibles u opción de trabajo parcial.
- Programas de maternidad y paternidad adicionales y/o incentivos paternidad, existencia de salas de lactancia.

Estrategia/ Políticas



Metodología

Dimensiones establecidas

- Difusión interna y externa del compromiso de la compañía con la igualdad de género.
- Capacitación para prevención de bullying, acoso sexual y discriminación y sanciones en caso de incumplimiento.
- Sensibilización al personal sobre diversidad de género.



Comunicación

- Igualdad de oportunidades a hombres y mujeres y valoración de la igualdad de género en convocatorias, reclutamientos y selección de personal que ingresa.
- Perfiles de puesto sin especificación de género.



Atracción

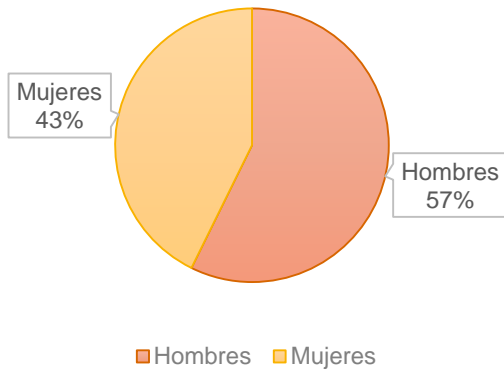


3.- Resultados de las dimensiones establecidas

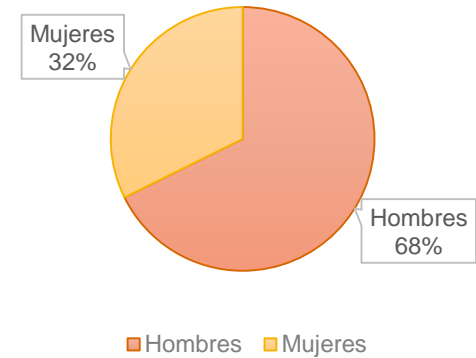
Resultados de la dimensiones establecidas

Demografía

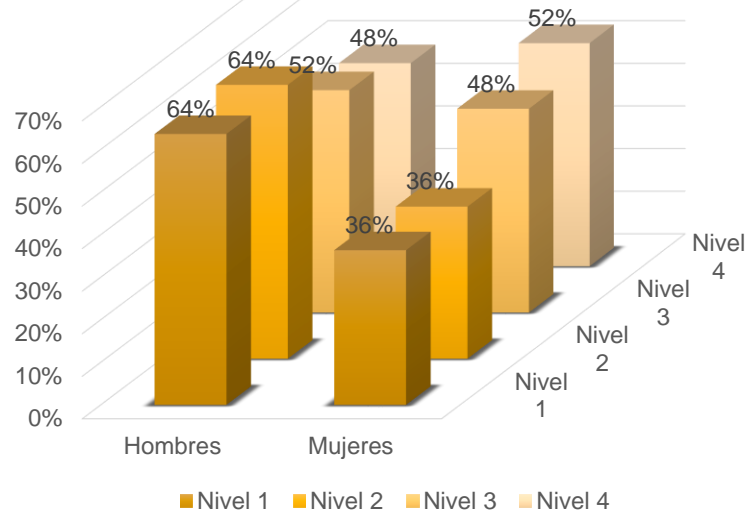
¿Número total de personal que trabaja en su organización?



¿Número de hombres y mujeres en el Directorio de la Empresa?



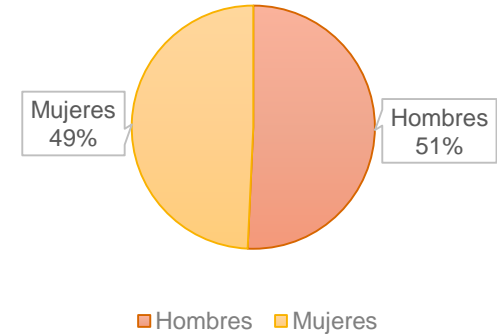
Participación por Genero en los Distintos Niveles de las Organizaciones



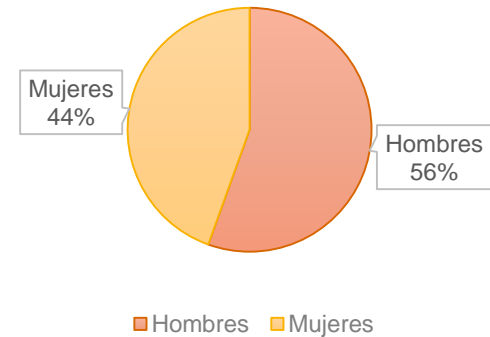
Resultados de la dimensiones establecidas

Demografía

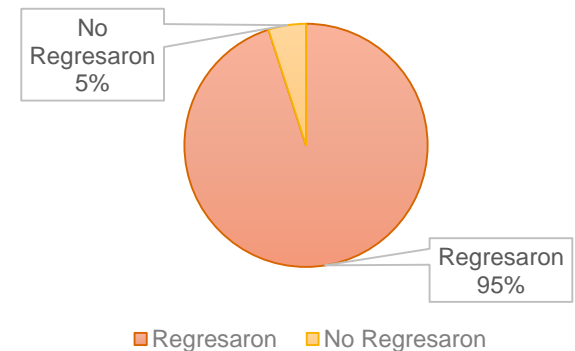
¿Número de personal que ha ascendido a posiciones de Jefaturas/
Gerencias/ Direcciones en los últimos 12 meses?



¿Número de personas que han recibido entrenamiento (incluye todo
tipo de entrenamiento) en los últimos 12 meses?

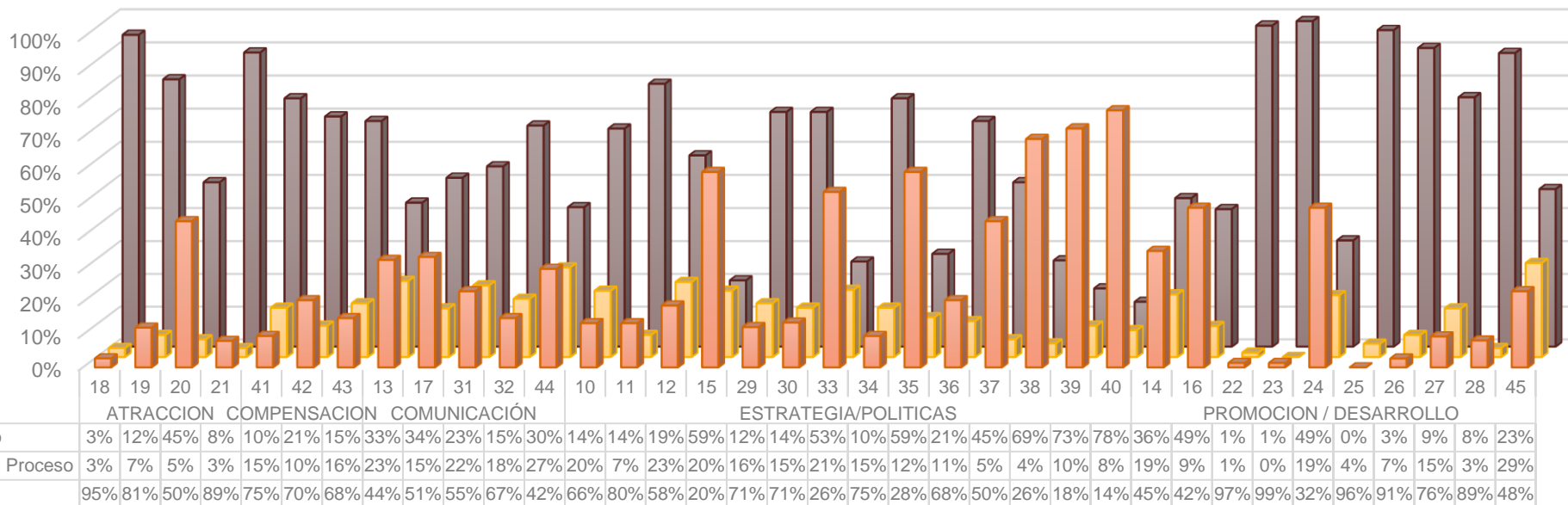


¿% de Mujeres que han regresado a laborar después del embarazo en
los últimos 12 meses?



Resultados de la dimensiones establecidas

Atracción, Compensación, Comunicación, Estrategia/Políticas y Promoción/ Desarrollo



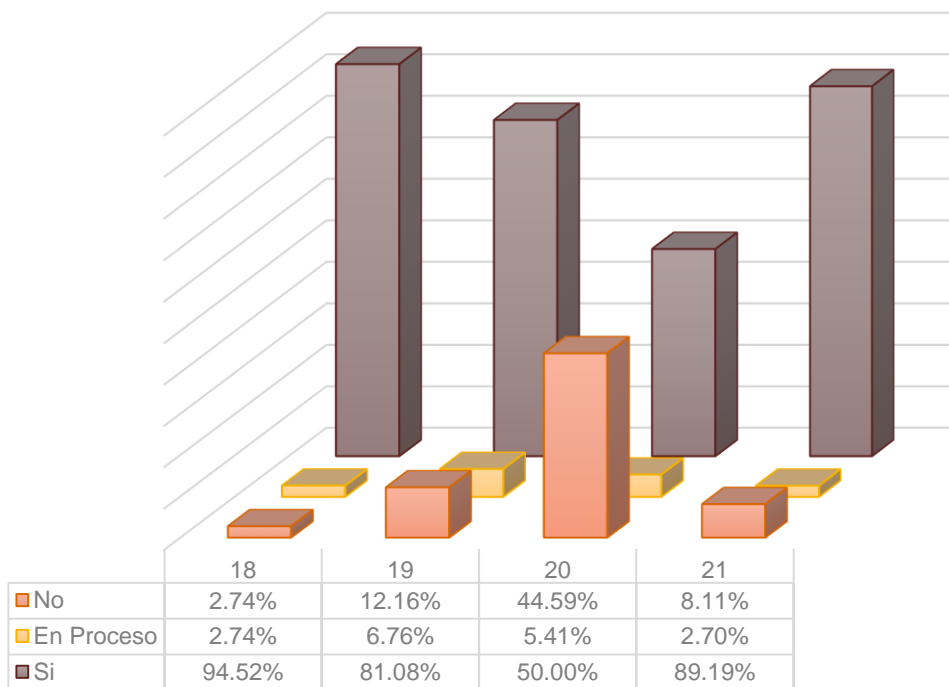
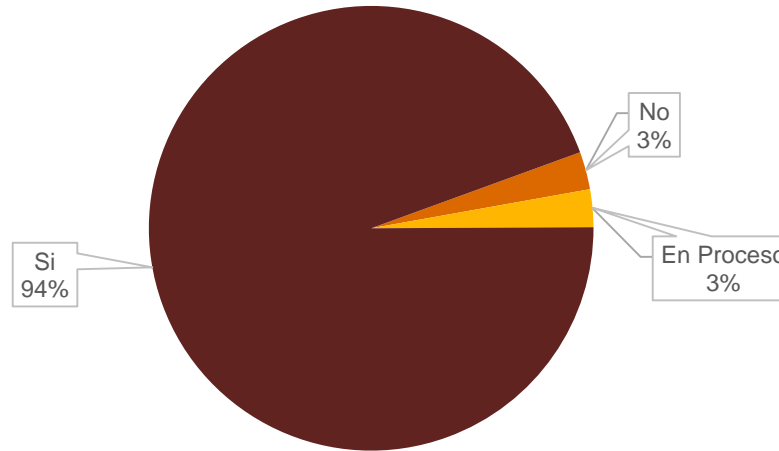


Gráfico Encuestas PwC 2016 de la Dimensión Atracción

Resultados de la dimensiones establecidas

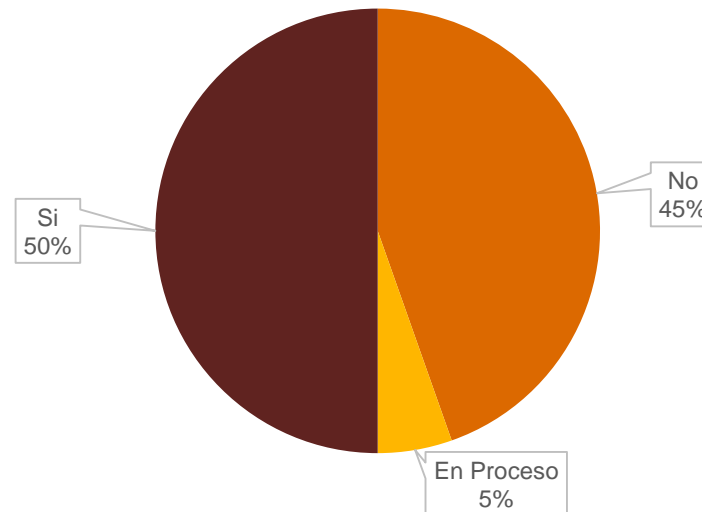
Atracción

¿La compañía realiza esfuerzos para dar igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en el momento de reclutar talento?

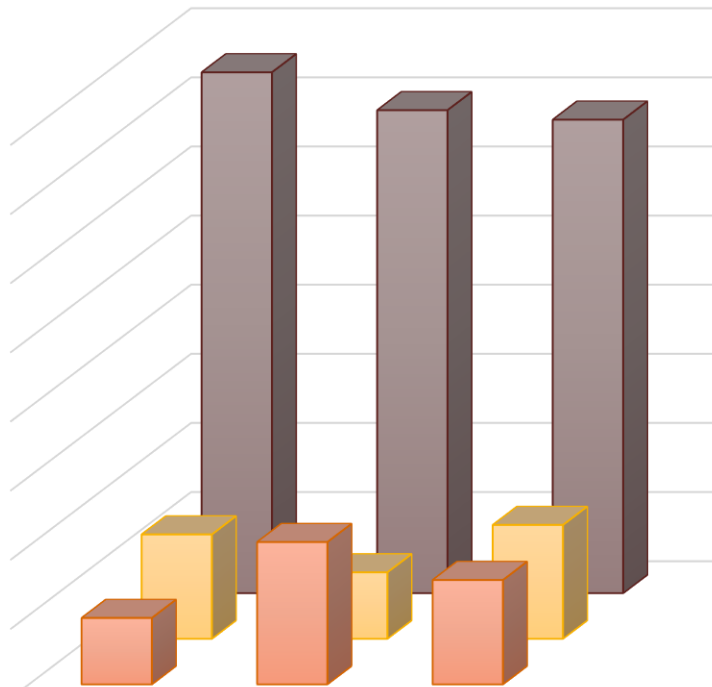


El 94% de las respuestas señalaron "Si"

¿Los perfiles de puestos utilizados para reclutamiento no especifican el género del candidato o candidata?



El 45% de las respuestas señalaron "No"



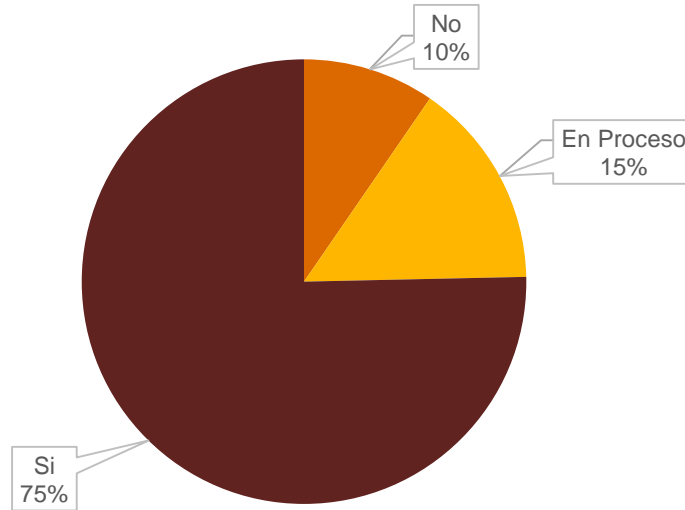
	41	42	43
No	9.59%	20.55%	15.07%
En Proceso	15.07%	9.59%	16.44%
Si	75.34%	69.86%	68.49%

Gráfico Encuestas PwC 2016 de la Dimensión Compensación

Resultados de la dimensiones establecidas

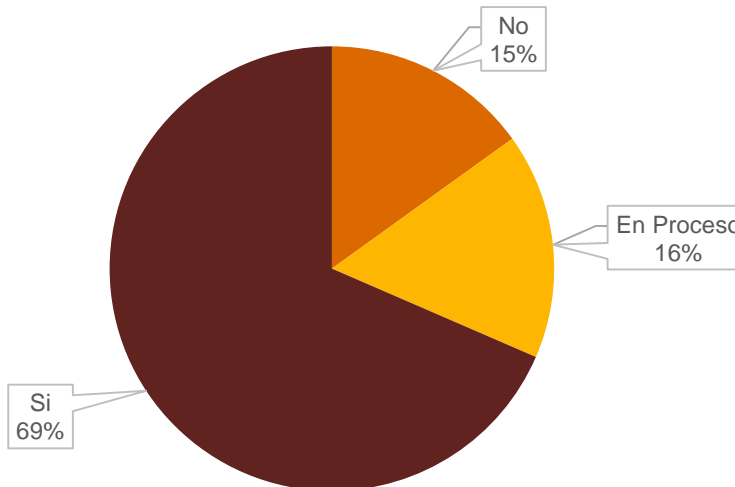
Compensación

¿La organización tiene una política que establece claramente la equidad salarial para hombres y mujeres que ocupan posiciones de la misma responsabilidad?



El 75% de las respuestas señalaron "Si"

¿La organización adopta correctivos cuando surgen diferencias salariales que contravienen dicha política?



El 15% de las respuestas señalaron "No"

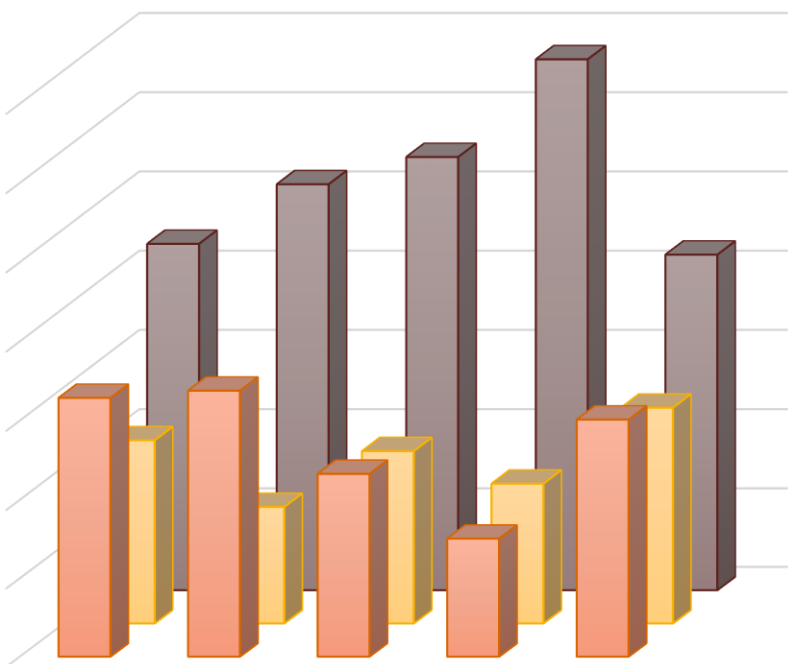


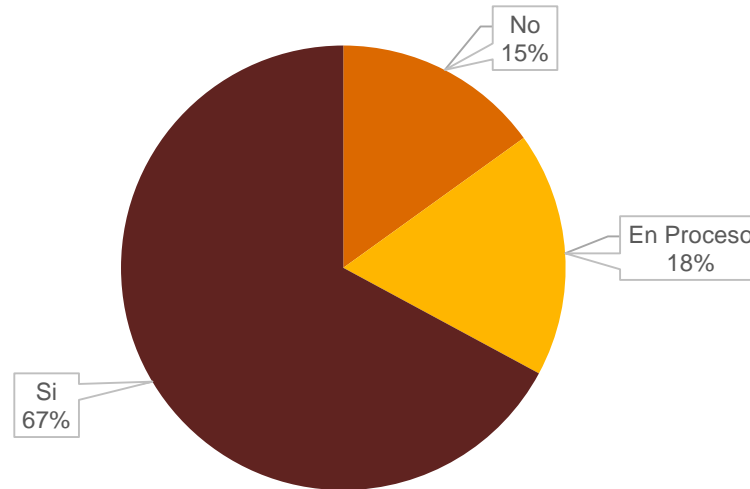
Gráfico Encuestas PwC 2016 de la Dimensión Comunicación

	13	17	31	32	44
No	32.88%	33.78%	23.29%	15.07%	30.14%
En Proceso	23.29%	14.86%	21.92%	17.81%	27.40%
Si	43.84%	51.35%	54.79%	67.12%	42.47%

Resultados de la dimensiones establecidas

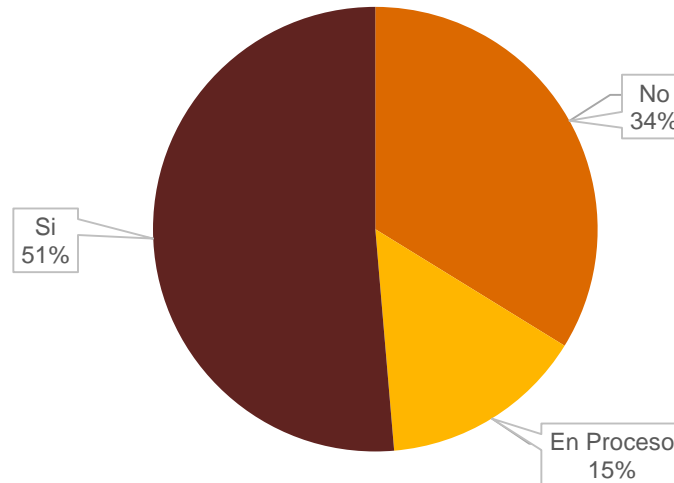
Comunicación

¿La organización dispone de un mecanismo de quejas para cuando dichas prácticas (bullying, acoso sexual y discriminación) ocurran?



El 67% de las respuestas señalaron "Si"

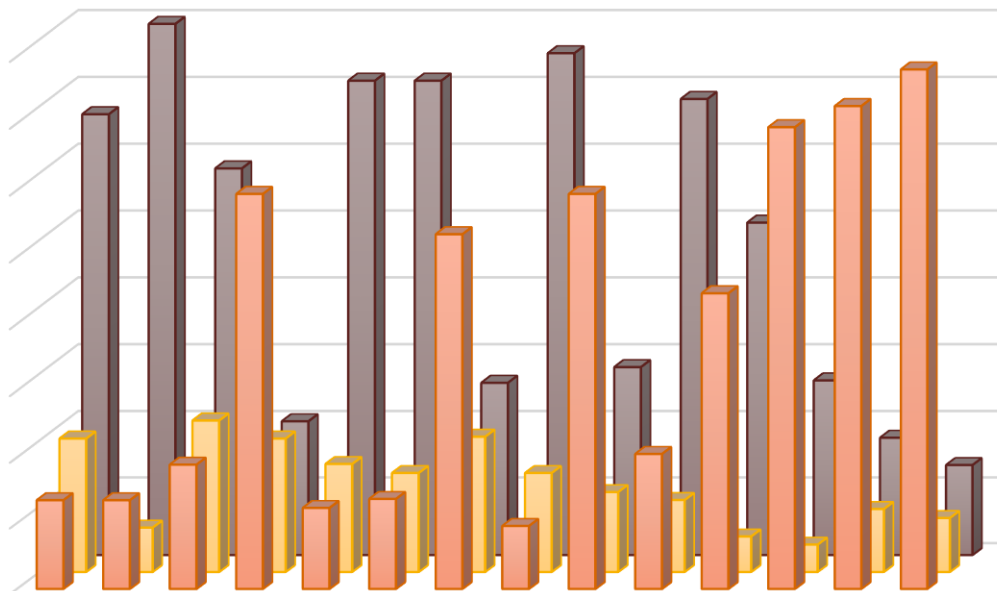
¿La gerencia general de la empresa y/o directorio ha realizado una declaración pública sobre su compromiso con el empoderamiento de las mujeres y la no discriminación en su contra? Ejemplos incluyen: discursos, artículos, blogs, y declaraciones en redes sociales



El 34% de las respuestas señalaron "No"



Gráfico Encuestas PwC 2016 de la Dimensión Estrategia/Política

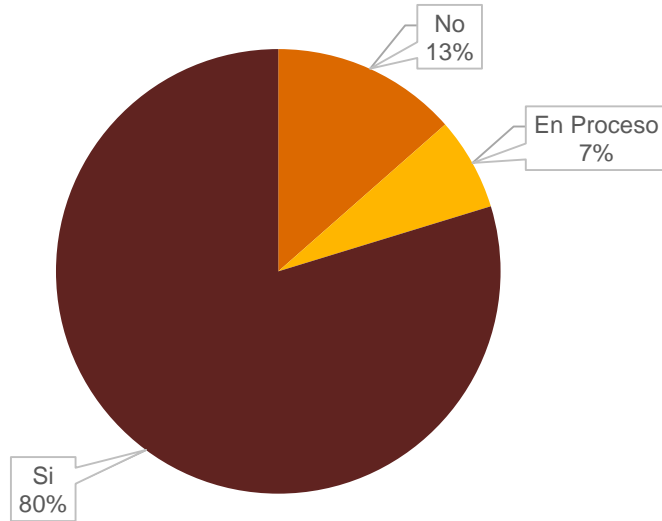


	10	11	12	15	29	30	33	34	35	36	37	38	39	40
No	14%	14%	19%	59%	12%	14%	53%	10%	59%	21%	45%	69%	73%	78%
En Proceso	20%	7%	23%	20%	16%	15%	21%	15%	12%	11%	5%	4%	10%	8%
Si	66%	80%	58%	20%	71%	71%	26%	75%	28%	68%	50%	26%	18%	14%

Resultados de la dimensiones establecidas

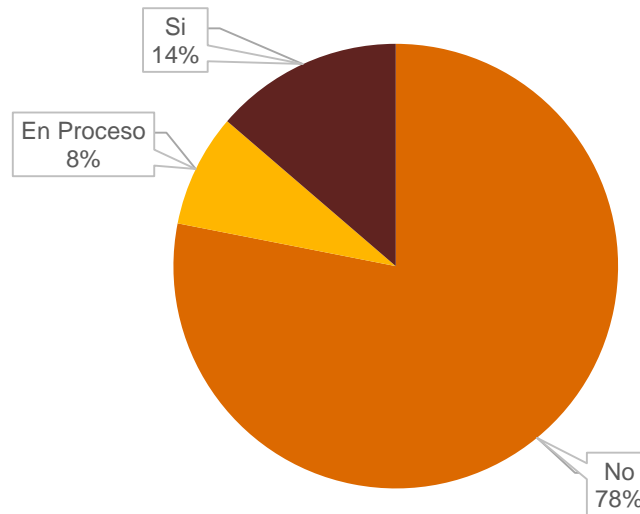
Estrategia / Política

¿La estrategia y/o política de igualdad de género es promovida por un equipo directivo que entiende, comparte, impulsa y es coherente en sus acciones y decisiones?



El 80% de las respuestas señalaron "Si"

¿Su compañía cuenta con una sala de lactancia dentro de la organización?

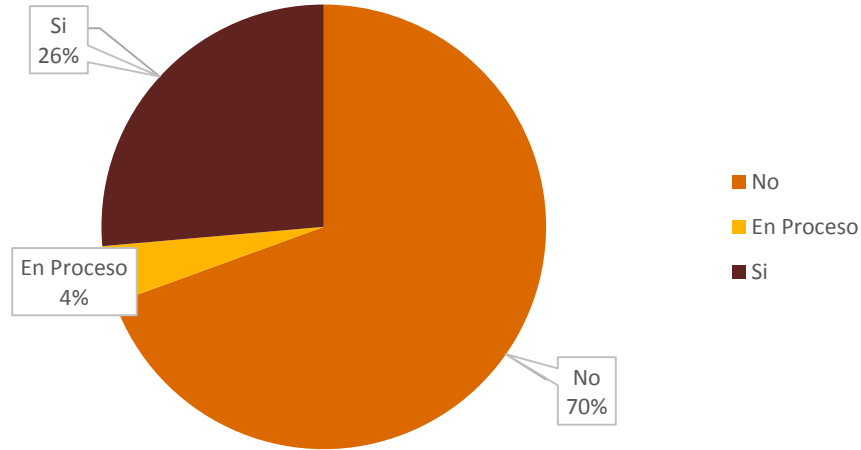


El 78% de las respuestas señalaron "No"

Resultados de la dimensiones establecidas

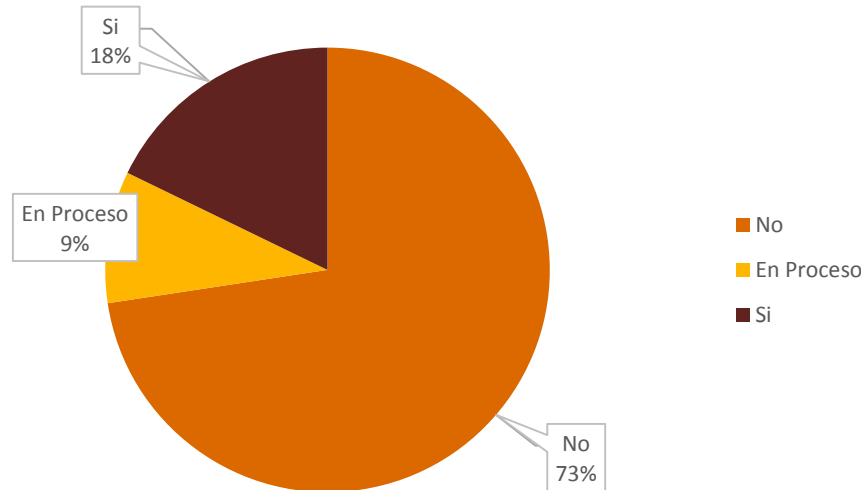
Estrategia / Política

¿Su organización cuenta con programas de maternidad y paternidad adicionales a lo establecido por ley?



El 70% de las respuestas señalaron "No"

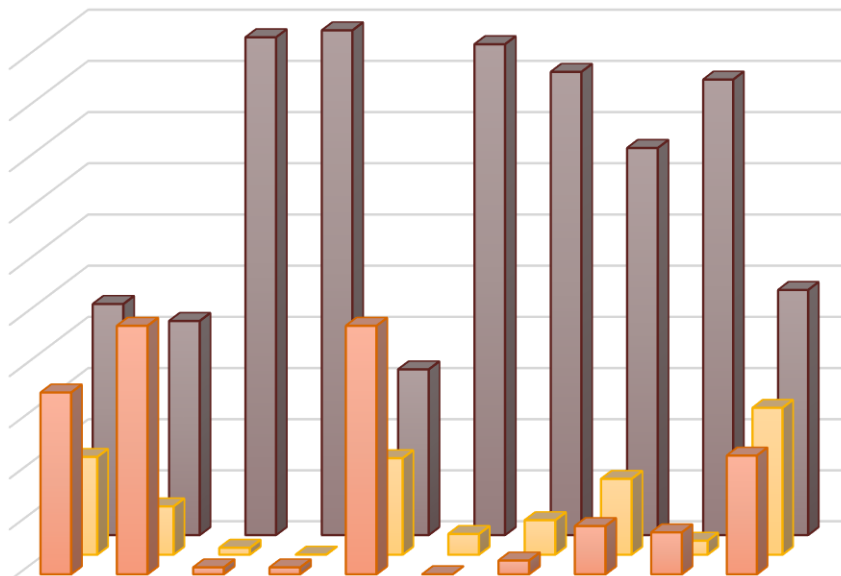
¿Su organización ofrece incentivos para que los padres hagan uso de la licencia de paternidad?



El 73% de las respuestas señalaron "No"



Gráfico Encuestas PwC 2016 de la Dimensión Promoción/Desarrollo

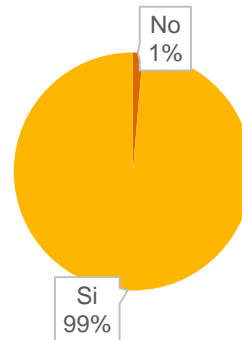


	14	16	22	23	24	25	26	27	28	45
No	36%	49%	1%	1%	49%	0%	3%	9%	8%	23%
En Proceso	19%	9%	1%	0%	19%	4%	7%	15%	3%	29%
Si	45%	42%	97%	99%	32%	96%	91%	76%	89%	48%

Resultados de la dimensiones establecidas

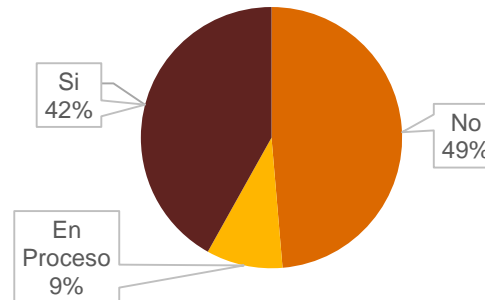
Promoción / Desarrollo

¿Su organización cuenta con personal femenino liderando proyectos de alta exposición?



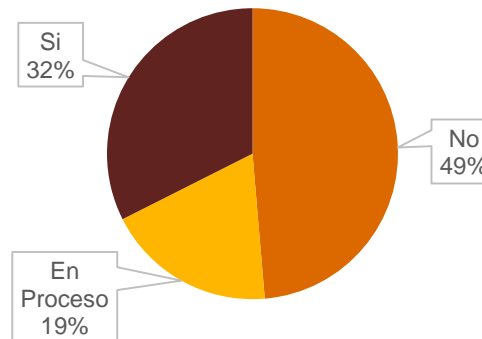
El 99% de las respuestas señalaron "Si"

¿Los y las líderes de su organización tienen en sus objetivos de desempeño metas de igualdad de género como la participación de más mujeres en posiciones gerenciales?



El 49% de las respuestas señalaron "No"

¿ Su organización cuenta con programas de mentoring y patrocinio de la Alta Dirección para mujeres ?



El 49% de las respuestas señalaron "No"



4.- Información cualitativa

Información cualitativa



1. Existen políticas organizacionales como: anti acoso, % de selección
2. Políticas de equidad de género como ejemplo: que en el 60% de las ternas esté una mujer.
3. Equipo de embajadores de la diversidad para comunicar eficazmente a la organización.
4. Apertura para traer a los hijos a la oficina.
5. No se exige uso de tacos para el uniforme en honor a la comunidad.
6. Subsidio de guardería
7. Coaching y Mentoring para mujeres en planes de sucesión.
8. Talleres de sesgos inconscientes para reforzar la diversidad e inclusión.
9. Talleres de violencia intrafamiliar
10. Espacios de reflexión profesional y personal en función de crecimiento.
11. Periodos de maternidad y lactancia de forma acumulada.
12. Periodos de maternidad extendidos fuera de los de la ley.
13. Viernes de balance de vida.
14. Horario flexible para un balance de vida.
15. Trabajo desde casa
16. Indicadores de balance de género.
17. Mediciones de balance social

*Somos lo que hacemos repetidamente.
EXCELENCIA, entonces, no es un acto sino un hábito.
Aristóteles*



© 2016 PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales Ltda. Todos los derechos reservados. En este documento, "PwC" se refiere a PricewaterhouseCoopers Asesores Gerenciales Ltda., firma miembro de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada firma miembro es una entidad legal separada.