

# INFORME DE BENCHMARKING

PREMIO A LA IGUALDAD DE GÉNERO  
ORGANIZACIONAL 2019

TERCERA EDICIÓN



Organizado por:



**Estimados**

**NOMBRE DEL ALIADO**

Este informe tiene el propósito de entregar a su organización, un resumen de los resultados obtenidos en el Premio El Talento no tiene Género en su tercera edición, mismo que se desprende del cuestionario que respondieron los participantes para su valoración.

Un reporte ampliado en formato de benchmark fue entregado a cada organización participante como insumo para la hoja de ruta que oriente la mejora continua de sus prácticas en función de sus propios resultados.

Destacamos y agradecemos su valiosa su participación como aliado estratégico dentro de esta articulación de esfuerzos que hemos emprendido juntos 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 [mfcorral@womenforwomenecuador.com](mailto:mfcorral@womenforwomenecuador.com)

Atentamente,



**María Fernanda Corral**  
**Presidenta**  
Women for Women EC



**Pablo Zambrano**  
**Presidente Ejecutivo**  
Cámara de Industrias y  
Producción (CIP)



**Carlos Loaiza**  
**Gerente General**  
PwC

Con la colaboración de:

## Metodología utilizada

Participan empresas legalmente constituidas, nacionales o multinacionales, con o sin fines de lucro, domiciliadas en el Ecuador de cualquier sector y tamaño.

PwC administra la metodología e integridad del proceso.

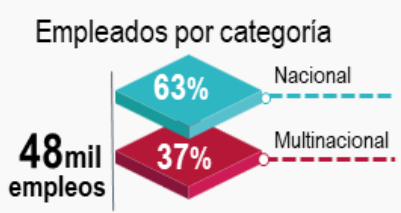
- Las organizaciones postulan al premio al completar un cuestionario que contiene preguntas demográficas y orientadas a las siguientes dimensiones: estrategia y políticas, selección, desarrollo, promoción, compensación, ambiente de trabajo sin violencia, flexibilidad y bienestar, cultura organizacional 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 conformado por representantes del BID, ONU Mujeres, las Cámaras, la Academia y Grupo Ecuavisa analizará los resultados de las 6 organizaciones finales y definirá las 2 organizaciones ganadoras
- Una vez cerrado el proceso las organizaciones participantes son informadas sobre los resultados de su postulación.

Con la colaboración de:

# Infografía Premio a la Igualdad de Género Organizacional 2019

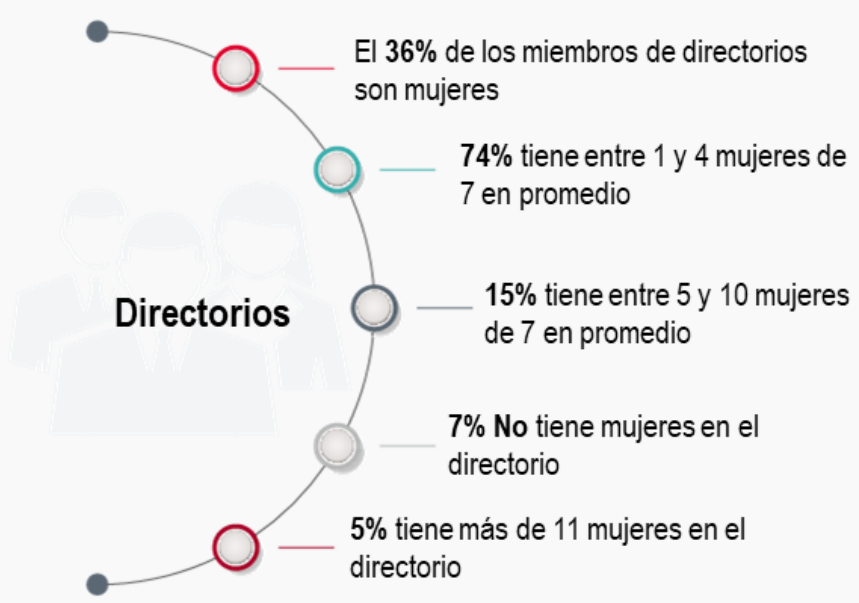
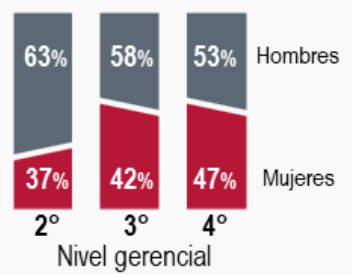


## Edición III - 2019



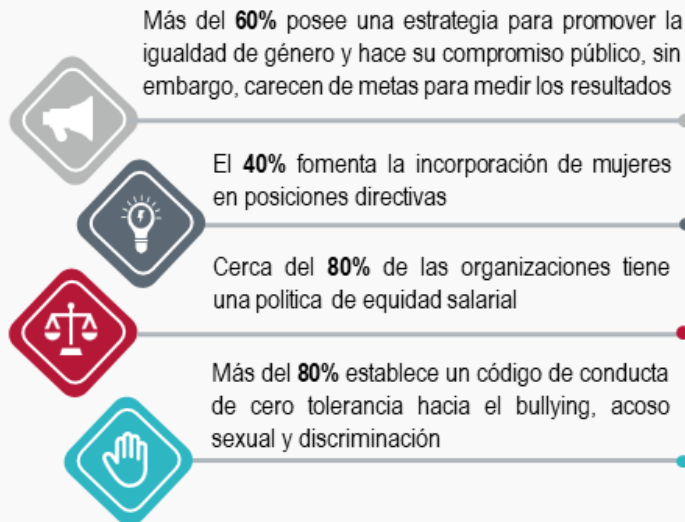
Solo el **30%** de las organizaciones tiene un balance 50-50% de hombres y mujeres

El balance de género se equilibra entre el 3° y 4° nivel gerencial

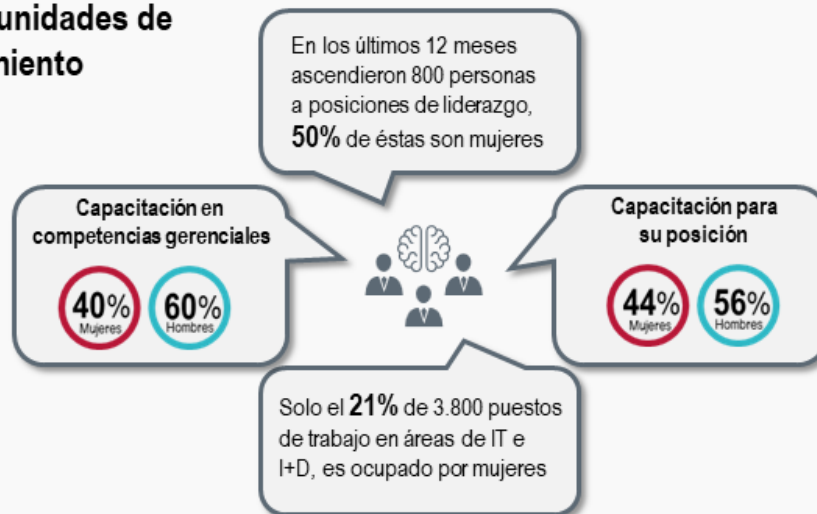


## Prácticas organizacionales 2019

### Políticas organizacionales



### Oportunidades de crecimiento



### Principales brechas por categoría

#### Organizaciones Nacionales

**20%** cuenta con

- Políticas para la participación igualitaria en posiciones gerenciales y directorio.
- Metas relacionadas a la igualdad de género.
- Programa de teletrabajo.

**30%** cuenta con

- Incentivos para que los padres hagan uso de la licencia de paternidad o programas de reinserción para las madres que retoman del permiso de maternidad.
- Una sala de lactancia
- Algún tipo de apoyo para el cuidado infantil

#### Organizaciones Multinacionales

**30%** cuenta con

- Incentivos para que los padres hagan uso de la licencia de paternidad
- Proactividad en contratar empresas proveedoras fundadas o lideradas por mujeres

**40%** cuenta con

- Programas de reinserción para los padres y madres que retoman del permiso de paternidad y maternidad
- La opción de trabajo parcial
- Algún tipo de apoyo para el cuidado infantil

## PORCENTAJE DE ORGANIZACIONES NACIONALES Y MULTINACIONALES QUE CUENTAN CON LA PRACTICA IMPLEMENTADA

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

PRÁCTICA	NACIONAL	MULTINACIONAL	PROMEDIO
<b>ESTRATEGIA</b>			
¿La Organización ha desarrollado una estrategia para promover la igualdad de género?	50%	80%	62%
¿Dicha estrategia de igualdad de género es promovida por un equipo directivo que entiende, comparte, impulsa y es coherente en sus acciones y decisiones?	64%	92%	75%
¿La Organización cuenta con políticas de igualdad de género alineadas a la estrategia y un tablero de indicadores para medir su avance?	31%	64%	44%
¿Las políticas de igualdad de género son conocidas y entendidas por todo el personal de la Organización?	36%	72%	51%
¿La Organización comunica transparentemente, tanto interna como externamente, los indicadores y resultados que demuestran el progreso relativo a la igualdad de género?	47%	56%	51%
¿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?	17%	68%	38%
¿El equipo gerencial de su Organización, dentro de sus objetivos departamentales, cuenta con metas relacionadas a la igualdad de género?	17%	44%	28%
¿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)	56%	80%	66%
¿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?	33%	64%	46%
<b>MANEJO DEL TALENTO/SELECCIÓN</b>			
¿En su Organización existe una política que garantice igualdad de oportunidades para hombres y mujeres al momento de reclutar talento?	64%	100%	79%
¿En su Organización los perfiles de puestos no hacen referencia explícita o implícita al género de el/la ocupante?	58%	68%	62%
¿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?	83%	96%	89%
¿En su Organización los y las candidatas son entrevistados por un grupo de personas con paridad de género?	81%	92%	85%
¿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 sexo, edad, etc?	67%	80%	72%
¿Su Organización garantiza la participación de al menos una mujer en la terna de finalistas en los procesos de selección?	44%	52%	48%
<b>MANEJO DEL TALENTO/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?	78%	88%	82%
¿Su organización cuenta con igual proporción de hombres y mujeres liderando proyectos de alta exposición?	67%	72%	69%
¿Su organización cuenta con programas de mentoring y patrocinio de la alta dirección por igual para hombres y mujeres ?	44%	84%	61%
<b>MANEJO DEL TALENTO/PROMOCIÓN</b>			
¿En su Organización el grupo identificado con alto potencial ("Pool de Alto Potencial") está conformado por igual número de hombres y mujeres?	50%	56%	52%
¿En su Organización el Plan de Sucesión para las posiciones de Alta Gerencia (1er y 2do nivel) considera a hombres y mujeres por igual?	72%	88%	79%
¿Su Organización cuenta con prácticas y entrenamiento que mitigan la subjetividad y los estereotipos de género en la evaluación del desempeño?	75%	96%	84%
¿Los planes de desarrollo individual para el personal de mujeres en posiciones de jefatura/gerencias incluyen experiencias tanto en áreas de back office (Finanzas, RRHH, otras), como en áreas de negocio (Producción, Comercial, otras) ?	67%	88%	75%

Con la colaboración de:

PRÁCTICA	NACIONAL	MULTINACIONAL	PROMEDIO
<b>MANEJO DEL TALENTO/COMPENSACIÓN</b>			
¿La Organización tiene una política que establezca claramente la equidad salarial para hombres y mujeres que ocupan posiciones de la misma responsabilidad?	67%	92%	77%
¿La Organización revisa los datos salariales periódicamente para identificar diferencias salariales de género?	53%	68%	59%
¿La Organización adopta correctivos cuando surgen diferencias salariales que contravienen dicha política?	50%	92%	67%
<b>AMBIENTE DE TRABAJO INCLUSIVO</b>			
¿Su Organización cuenta con políticas de prevención de bullying, violencia, acoso sexual y discriminación?	75%	100%	85%
¿La Organización ha establecido un código de conducta de cero tolerancia donde se establece que dichas prácticas (bullying, violencia, acoso sexual y discriminación), están prohibidas y serán sancionadas?	75%	100%	85%
¿La Organización comunica y capacita periódicamente en las políticas y el código de ética para la prevención de bullying, violencia, acoso sexual y discriminación ?	69%	96%	80%
¿La Organización dispone de un protocolo para el manejo profesional y confidencial de quejas para cuando se evidencien dichas prácticas (bullying, violencia, acoso sexual y discriminación)?	64%	96%	77%
¿Su Organización cuenta con apoyo profesional y confidencial para las personas víctimas de acoso sexual y violencia doméstica?	47%	68%	56%
<b>FLEXIBILIDAD Y BIENESTAR</b>			
¿Su Organización cuenta con programas que propician un equilibrio de vida personal y laboral?	47%	88%	64%
¿Su Organización cuenta con un programa de teletrabajo?	19%	56%	34%
¿En su Organización existen prácticas de horario flexible?	58%	84%	69%
¿En su Organización existe la opción de trabajo parcial?	64%	40%	54%
¿Su Organización cuenta con programas de maternidad y paternidad adicionales a lo establecido por ley?	19%	44%	30%
¿Su Organización ofrece incentivos para que los padres hagan uso de la licencia de paternidad?	25%	28%	26%
¿Su Organización cuenta con programas de reinserción para los padres y madres que retornan del permiso de paternidad y maternidad?	28%	36%	31%
¿Su Organización cuenta con una sala de lactancia?	28%	56%	39%
¿Su Organización cuenta con algún tipo de apoyo para el cuidado infantil?	22%	40%	30%
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>			
2. ¿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?	47%	84%	62%
¿En su Organización los y las líderes son entrenados para construir una cultura de respeto a la diversidad e igualdad de género?	50%	84%	64%
¿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?	83%	100%	90%
<b>COMUNIDAD</b>			
¿Dentro de su cadena de valor, su Organización es proactiva en contratar empresas proveedoras fundadas o lideradas por mujeres?	39%	28%	34%
¿Las campañas de publicidad y mercadeo de su Organización no refuerzan los estereotipos negativos de género?	58%	68%	62%
¿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)?	61%	72%	66%

Con la colaboración de:

## 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:



## Resultados y organizaciones participantes

### Ganadores

### Finalistas

Nacional



Multinacional



Participantes  
Categoría  
Nacional



Participantes  
Categoría  
Multinacional



Con la colaboración de: