

Sociedad

Las mujeres y el

Un reciente estudio efectuado por Cedatos muestra novedades positivas con respecto a la igualdad de género en el Ecuador, percepciones que revelan un transitar más justo por la escalera de la participación y la realización.

Pilar Ortiz de Pérez

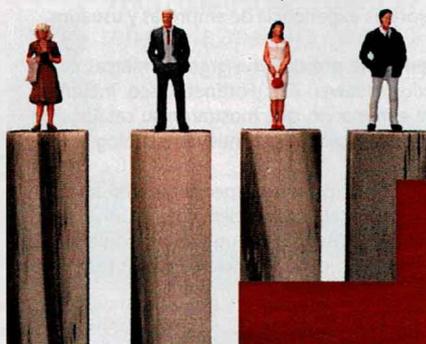
Desde hace varios años Worldwide Independent Network of Market Research, WIN, realiza un estudio sobre diversos temas que involucran desde la situación política y de mercado hasta la igualdad de género. La investigación de este año abarca 39 países de todos los continentes a través de 33.866 encuestas realizadas a finales de 2023 hasta el 4 de febrero de este año, entre hombres y mujeres en porcentajes que representan la distribución entre hombres y mujeres a nivel mundial. Cedatos es la empresa afiliada a WIN que desarrolla el estudio en Ecuador.

Con respecto a la percepción de igualdad de oportunidades en el área de trabajo, en Ecuador, el 60 por ciento de encuestados responde que hay una igualdad y 37 por ciento dice que no hay igualdad. Al analizar las cifras globalmente, el 60 por ciento también responde que hay una igualdad pero solo un 32 por ciento dice que no la hay. Es decir, con respecto a la igualdad en el tema laboral, el índice neto (positivo menos negativo) es de un 23 por ciento en el Ecuador, frente a un 28 por ciento en el mundo. Otro tema muy importante es el que se refiere a la igualdad en casa (administración y manejo del hogar). El índice neto en casa en Ecuador es de 47, superior con respecto al índice neto mundial que es de 40. El doctor Polibio Córdova, director

de Cedatos, señala este último resultado de que la mujer dedica más tiempo a su trabajo y no solo al hogar. “En el hogar ecuatoriano se están compartiendo más las responsabilidades, hay participación económica, social, profesional por parte de ambos miembros de la pareja”, dice y agrega que es notorio que la preparación de la mujer ha aumentado lo que ha llevado a que deje de asumir exclusivamente las funciones de cuidadora dentro del hogar.

En el área de la política es donde menor igualdad de género se percibe localmente. Considerando una encuesta realizada en 39 países, el porcentaje global también es el más bajo en esta área.

Fuentes: Cedatos y WIN.



Aunque ya no hay puesto laboral que las mujeres no puedan ocupar porque la eficiencia de la fuerza de trabajo femenina ha sido más que comprobada, aún falta romper esquemas mentales que no incentivan y en algunos casos incluso bloquean, la entrada de las mujeres en empresas o su desarrollo ascendente una vez que logran ingresar. En algunas empresas e instituciones, las oportunidades no son iguales para ellas que para ellos, en este aspecto, entran en escena dos conceptos, el de igualdad que implica recibir el mismo trato y las mismas oportunidades sin importar si se trata de un hombre o una mujer y el de equidad que abarca un reconocimiento adicional para generar condiciones que permitan que se cumpla con la igualdad.

Gabriela López, líder de Consultoría y Formación de Adecco Ecuador, explica que la igualdad apunta a que se debe ofrecer un puesto de trabajo adecuado para todos los colaboradores mientras la equidad implica equiparlo de acuerdo a los re-

peldaño roto

querimientos físicos de la persona que lo va a utilizar. Otro ejemplo es el tema de los permisos por maternidad y horarios de lactancia como muestra de equidad que toma en consideración también el rol de las mujeres dentro de la sociedad en el que sus tareas de cuidado y crianza y formas de trabajo no remunerado, que están recargadas mayoritariamente en ellas. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en todos los convenios que ha redactado sobre el tema ratifica la importancia de implementar medidas especiales de protección para que las mujeres puedan cumplir su rol de madres, sin



La brecha de género es una realidad globalmente. Quizás la más llamativa es la que se refiere a los ingresos laborales, que para las mujeres equivalen al 70 por ciento de los ingresos de los hombres por tareas similares, según señala Gonzalo Carranza, de LLYC.

que eso afecte su desarrollo en el ámbito laboral para respetar la igualdad.

Según Gabriela López (Adecco) Ecuador está avanzando en el tema de igualdad de género. “El año pasado se emitió el decreto 928 desde la Presidencia de la República dentro del reglamento para impulsar la Economía Violeta se informa que se debe crear un plan de igualdad y equidad para hombres y mujeres en el ámbito laboral, pero aún hay mucho que avanzar. En 2023, un análisis del INEC muestra que el empleo adecuado (con contrato indefinido y con beneficios sociales) de las mujeres está en el 34,6 por ciento mientras el de los hombres bordea el 74 por ciento. Todavía existe inequidad pero la diferencia es que ahora trabajamos desde la Ley. Con el decreto que impulsa la Economía Violeta estamos viendo muchos cambios en las organi-

zaciones, hay una tendencia positiva a que en los próximos cuatro años empecemos a ver transformaciones desde las altas direcciones en las que las mujeres sean quienes las lideren hasta mejoras en los procesos de selección de empresas que no sean sesgados y discriminatorios, con preguntas como: ¿Cuándo piensa tener hijos?”.

Agrega que esto último continúa ocurriendo en empresas familiares o pequeñas desactualizadas en cuanto al manejo del talento humano y la forma en que se manejan los procesos a diferencia de las compañías multinacionales y las locales más grandes, que han inspirado a las más pequeñas para que adopten estas buenas prácticas. Saben que al contratar a una persona requieren que cumpla sus funciones y logre sus objetivos, para lo cual al empleador no debe interesarle si esa per-

sona está casada, soltera o divorciada, ni si planea tener hijos.

Gonzalo Carranza, socio director de LLYC Ecuador, puntualiza que en algunos casos quienes toman decisiones de contratación y de promoción dentro de las empresas pueden actuar con intencionalidad para postergar a las mujeres pero también pueden ser influenciados por mecanismos inconscientes. “Hay quienes se pueden considerar aliados de la igualdad de género pero al ver el perfil de una mujer de 30 años, algo en su subconsciente le dice que le dé la oportunidad a un hombre, porque ella puede tener un hijo y habrá que darle permisos y horarios preferenciales”.

Oportunidades y brecha salarial

Otro aspecto interesante que arrojan los resultados de esta encuesta es la evaluación sobre las oportunidades laborales para mujeres en Ecuador. Un 11 por ciento de las mujeres considera que tiene más oportunidades, un 45 por ciento que tiene las mis-

Algunas mujeres con demasiada autoexigencia se han castigado a sí mismas, manteniéndose al margen, por no sentirse cien por ciento preparadas para participar en ciertos desafíos que los hombres, aceptan sin expectativas de desempeñar una gestión perfecta.

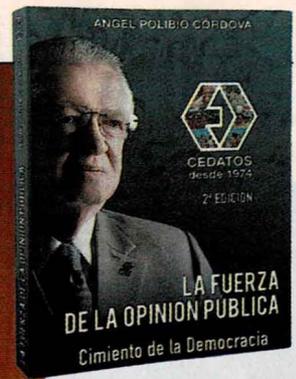
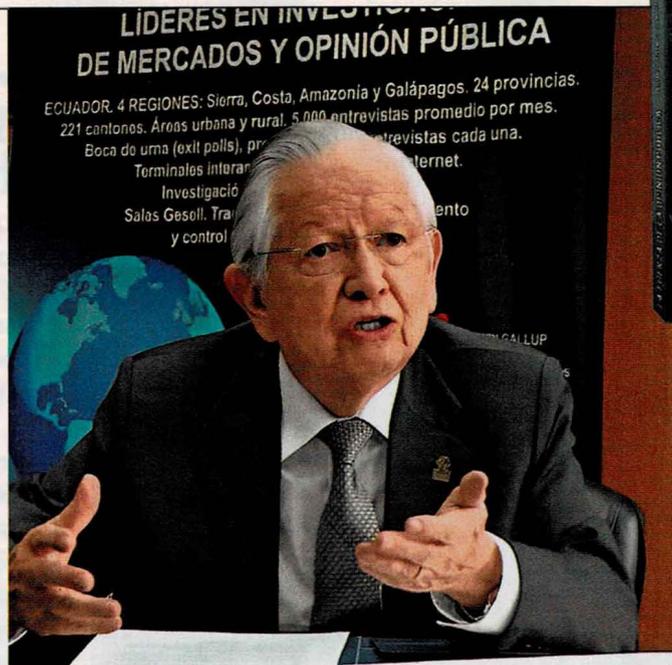


mas oportunidades, un 44 por ciento que tiene menos oportunidades que los hombres. Si se consideran las respuestas de los hombres, el 16 por ciento señala que las mujeres tienen más oportunidades laborales, un 50 por ciento que tiene las mismas oportunidades y un 33 por ciento que tiene menos oportunidades. Es decir, como lo explica el doctor Córdova de Cedatos, las mujeres perciben que ellas tienen menos oportunidades laborales que los hombres.

Carranza coincide en que un motor importante de cambio son las empresas multinacionales que a veces por voluntad propia y otras por temas regulatorios en sus países de origen tienen que realizar procesos de selección “ciegos” que no permiten preguntar temas determinados por el género de la persona ni que el género determine una decisión. “Ver hojas de vida a ciegas, al menos en las primeras etapas de filtro de una candidatura laboral se está volviendo una tendencia”, señala y destaca que las empresas que valoran *per se* el efecto positivo que tiene la diversidad en los equipos de trabajo, tienen ecosistemas con más espacio para el cuestionamiento y el pensar diferente que tanto enriquecen los equipos y la toma de decisiones.

Cuando Cedatos pregunta a los encuestados si en su lugar de trabajo creen que las mujeres ganan lo mismo, menos o más que los hombres, el 40 por ciento responde que ganan igual, un 38 por ciento que las mujeres tienen salarios más bajos, el siete por ciento que ellas ganan más y un cuatro por ciento no responde porque no trabaja. La brecha de género es una realidad globalmente. Quizás la más llamativa es la que se refiere a los ingresos laborales, que para las mujeres equivalen al 70 por ciento de los ingresos de los hombres por tareas similares, según señala el directivo.

“Más que al techo de cristal, se trata del ‘peldaño roto’ (o los peldaños rotos). Esos que complican el ascenso de la mujer en el campo laboral. Uno



➤ **POLIBIO CÓRDOVA**, director de Cedatos, Ph.D. en Econometría e Investigación de Mercados. Es autor del libro “La fuerza de la opinión pública”, que incluye información histórica sobre la mujer en diversos campos.

de ellos es el decrecimiento de la carrera por la maternidad, las mujeres en edad fértil y sobre todo las que acaban de tener un hijo, tienen una pérdida de ingresos monetarios que lo más probable es que se explique porque son castigadas en el mercado laboral y profesional. Sostiene que se tienen que ir identificando y componiendo esos peldaños rotos para que una mujer pueda subir la escalera con la misma facilidad que lo hacen los hombres”. Menciona que el Premio Nobel de Economía el año pasado fue entregado a la estadounidense Claudia Goldin por haber documentado esta realidad en sus investigaciones sobre el papel de la mujer en la fuerza laboral y las causas detrás de la brecha de género.

Por otra parte, señala que hay otro peldaño roto que las mismas mujeres pueden reparar que es el que corresponde a su propia visibilidad. Algunas mujeres con demasiada autoexigencia se han castigado a sí mismas, manteniéndose al margen, tratando de no fi-



➤ **GABRIELA LÓPEZ** (izquierda) es líder de Consultoría y Formación de Adecco Ecuador.



➤ **GONZALO CARRANZA** es socio y director de la consultora LLYC Ecuador.

gurar por no sentirse cien por ciento preparadas para participar en ciertos desafíos que los hombres, en cambio, aceptan sin expectativas de desempeñar una gestión perfecta. “Sin embargo, en Ecuador veo una capa de mujeres ejecutivas que están siendo muy

protagonistas en construir su marca personal, en participar de espacios como paneles, entrevistas en medios y eventos públicos. Hay muchas mujeres muy presentes y promoviendo iniciativas para impulsar a otras, con un gran sentido de solidaridad y sororidad”.