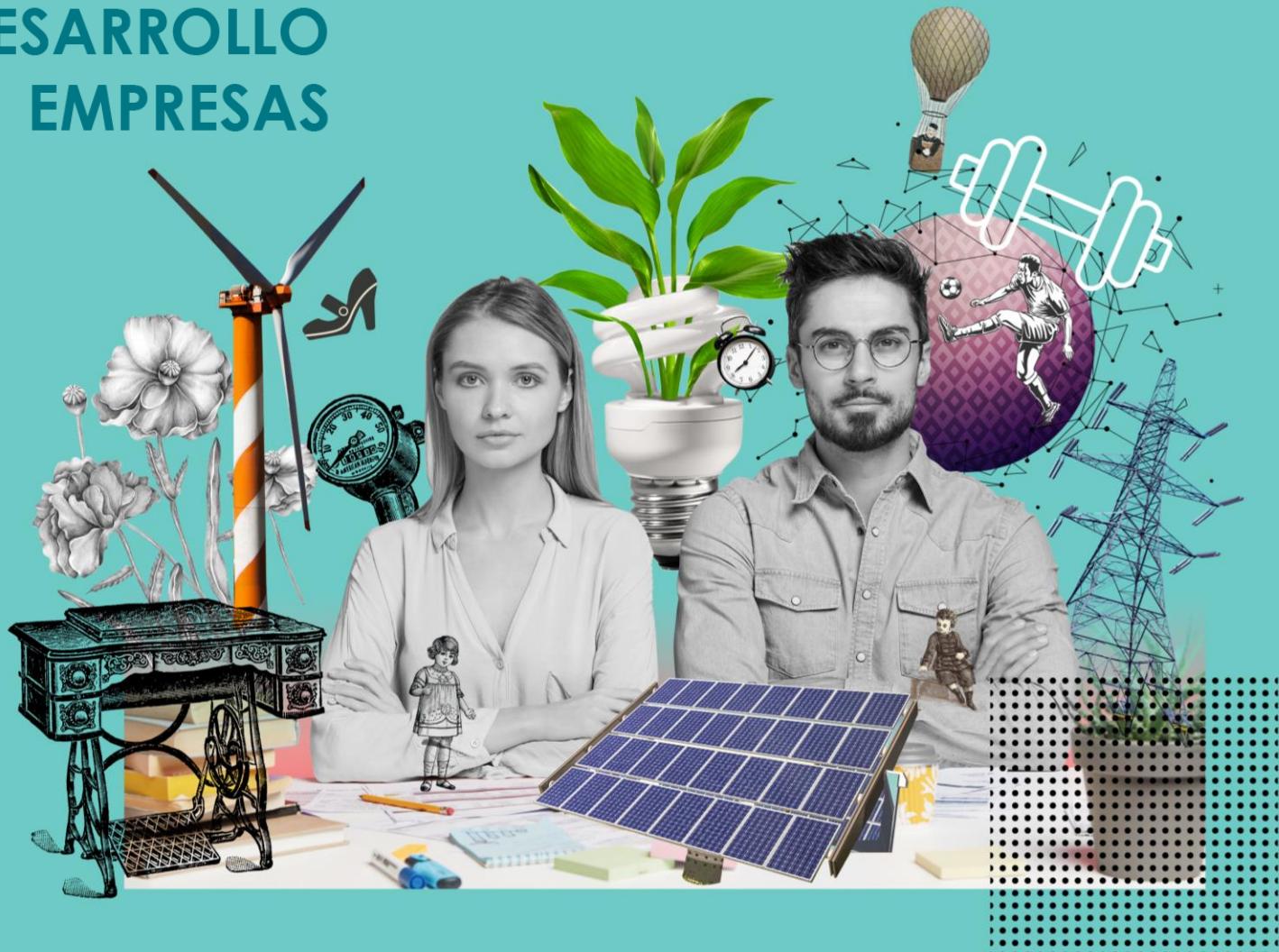


DIAGNÓSTICO DE LA INTERVENCIÓN DE LOS SESGOS INCONSCIENTES EN LA EMPLEABILIDAD, PROCESOS DE FORMACIÓN Y POSTERIOR DESARROLLO DE CARRERA DE LA MUJER EN EMPRESAS DEL SECTOR ELÉCTRICO



Equipo



Marilen Corbalán Ibáñez
Directora general



Thiare Espinoza Acosta
Jefa de estudios



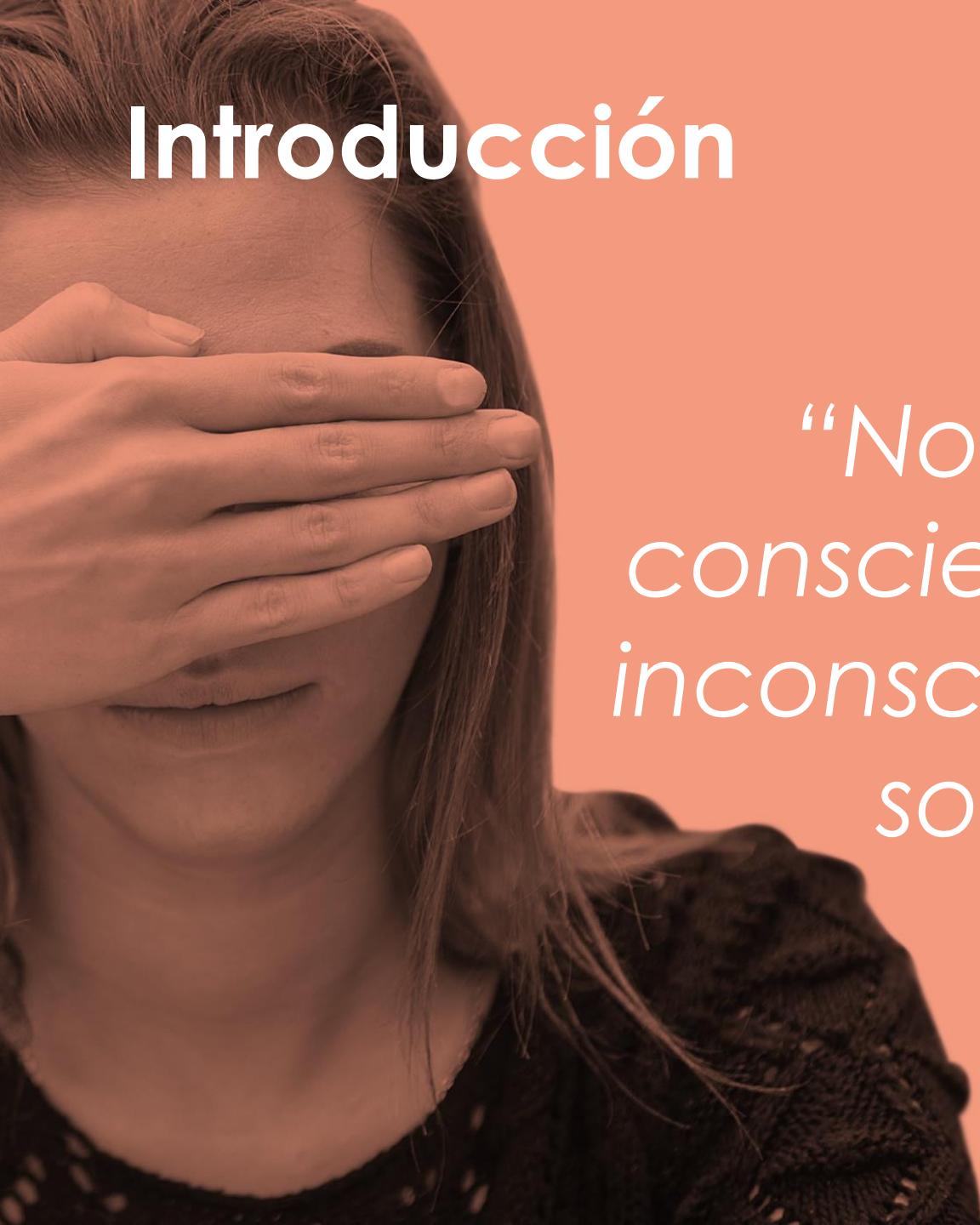
Florencia Pérez Santos
Analista de estudios



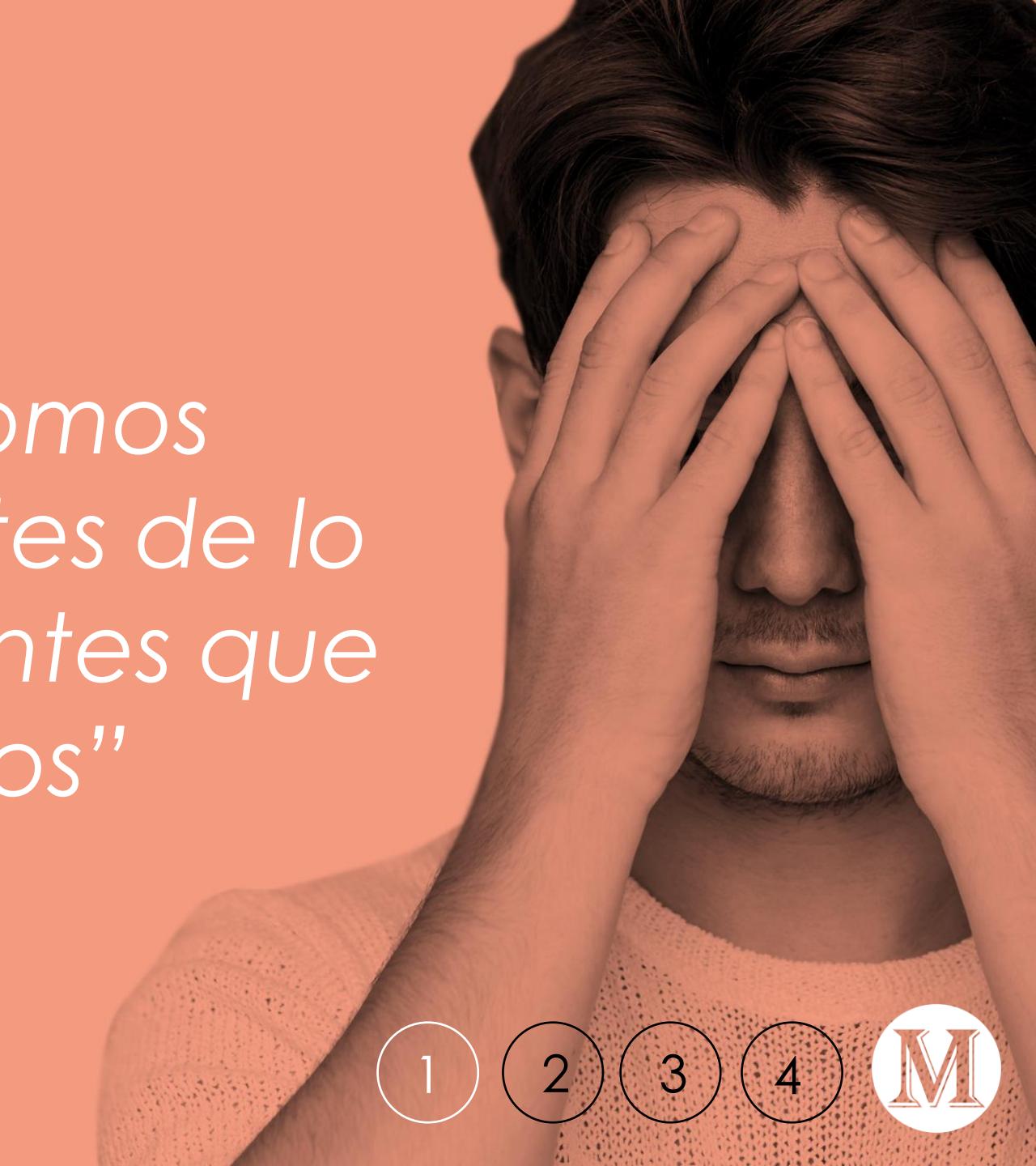
Agenda

- 1 Introducción
- 2 Objetivos
- 3 Hallazgos
 - a. Barreras y brechas
 - b. Facilitadores
 - c. Sesgos identificados
- 4 Discusión
- 5 Conclusiones



A woman with long dark hair is shown from the side, facing right. She is covering her face with both hands, with her fingers partially hidden in her hair. Her head is tilted slightly downwards.

Introducción

A man with short brown hair is shown from the side, facing left. He is covering his eyes with both hands, with his fingers covering his pupils. His head is tilted slightly upwards.

“No somos
conscientes de lo
inconscientes que
somos”

1

2

3

4



Objetivos

Realizar un **diagnóstico** de cómo intervienen los sesgos inconscientes en la empleabilidad, procesos de formación y posterior desarrollo de carrera de la mujer en empresas del sector eléctrico.



1

2

3

4



Barreras

Sesgos presentes en Jefaturas

Estilo de Personalidad

Menoscabo

Escasez de Planes de Sucesión

Infraestructura

Mujeres en edad fértil

Resistencia al cambio

Machismo

Pocas Mujeres Eléctricas

Baja Rotación

Inequidades de género: Hombres se benefician entre ellos

Castigo de la maternidad

Actividades sólo enfocadas en las mujeres

1

2

3

4



Barreras

“Avanzar hacia la sala cuna universal y permisos postnatal iguales para hombres y mujeres”.

Castigo de
la
maternidad

Razón de las inequidades:

pregnant
not pregnant

25% Hombres
35% Mujeres

Por la maternidad: "apuntan al rol social que tiene la mujer en el cuidado de hijos e hijas, y como éste, las limita o restringe a tener mayores responsabilidades laborales".

Mujeres en
edad fértil

1

2

3

4



Barreras

“Recién llegando a la compañía, durante un viaje a terreno con un colega, la conversación fue que él no entendía cómo una mujer tenía que salir al mundo laboral y no era capaz de conseguir un hombre que la mantuviera”.

Principal causa de discriminación, bromas, situaciones incómodas e inequidades de ascenso.

Machismo

1

2

3

4



Barreras



Menoscabo

Las mujeres han sido víctimas de situaciones de incomodidad

4 veces más que los hombres.

El doble de los hombres, en comparación con las mujeres, **NO** ha sido testigo de una situación de incomodidad.

7,8% de los hombres han vivido alguna situación de discriminación, versus un **19% de las mujeres.**

1

2

3

4



Barreras



34,7%

19%

13%

Falta de mujeres con estudios eléctricos

Falta de interés de las mujeres

Desde niñas no se les prepara

**Pocas
mujeres
eléctricas**

Educación sexista que comienza desde la infancia, un tema a nivel global.

1

2

3

4



Barreras



Baños, camarines, sala de lactancia, etc.



Compromiso con la organización v/s nuevos procesos de selección.



1

2

3

4



Barreras

Decisiones discretionales y subjetivas (sesgos y prejuicios)
Techo de cemento y la doble jornada.

Prácticas enfocadas sólo en mujeres

Resistencias en el grupo

Escasez de Planes de Sucesión

1

2

3

4



Barreras

“ Si las mujeres tienen algo que reclamar – y muchas veces tenemos algo que reclamar porque no hay paridad-, entonces te catalogan como conflictiva, pero un hombre que es igual de reclamón o que tiene cero habilidades blandas, para ellos eso no es limitante para ascender. ”
(participante mujer, focus group)



**Estilo de
personalidad**

**Resistencia
Al cambio**

Transversales a las personas

1

2

3

4



Barreras

Solicitan: candidatos hombres que sean titulados de una o dos universidades en específico.

Sesgos
presentes en
jefaturas

Brecha salarial:
La mayoría de las personas, tanto hombres como mujeres, explican que la **brecha salarial** se debe a que las **mujeres** son **menos valoradas** y porque **se confía más** en los **hombres** que en las mujeres.



Barreras



Inequidades
de género

El **doble** de hombres que de mujeres consideran que las personas, independiente del género, tienen las mismas oportunidades.

1

2

3

4

M

Efecto Halo o
percepción de
similitud.

Facilitadores

- Nivel nacional**
- Programa Energía + Mujer, del Ministerio de Energía.
 - Ley No 21.015 de inclusión laboral
 - Norma chilena NCh 3262-2012
 - Ley No 20.609 o “Ley Zamudio”
 - Ley No 19.628 de protección de la vida privada
 - La Ruta Energética 2018-2022

Nivel industria

- Ventaja reputacional
- Iniciativas de otras organizaciones

Estrategia de la empresa

- Programas de liderazgos
- KPIs
- Valor que la diversidad aporta al negocio

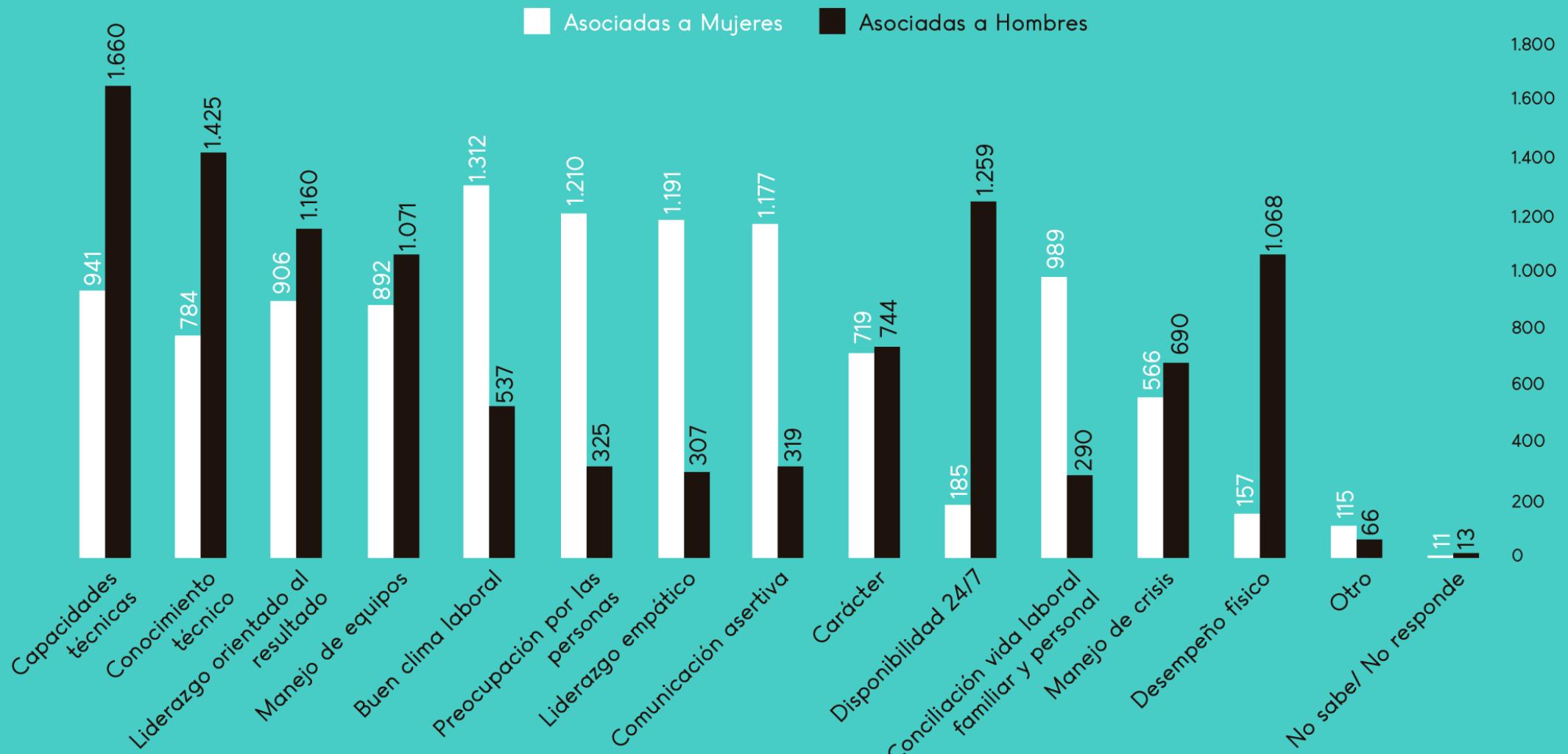


Contexto internacional

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- #HeForShe
- #Metoo



Hallazgos: Sesgos y Estereotipos de género



Tendencia a vincular a los hombres a habilidades técnicas, versus las mujeres que fueron asociadas principalmente a habilidades sociales o denominadas "blandas".

Las habilidades más escogidas fueron "Capacidades técnicas" (2.604), "Conocimiento técnico" (2.212), "Liderazgo orientado al resultado" (2068), "Manejo de equipos" (1.967) y "Buen clima laboral" (1.852).

1

2

3

4



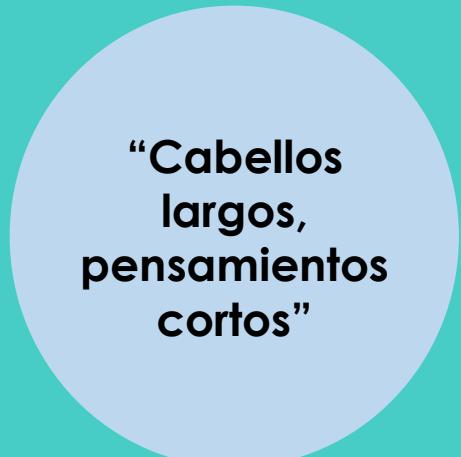
Principales sesgos que afectan la trayectoria de las mujeres en el sector eléctrico

Capacidades técnicas

1.660

Conocimiento técnico

1.425

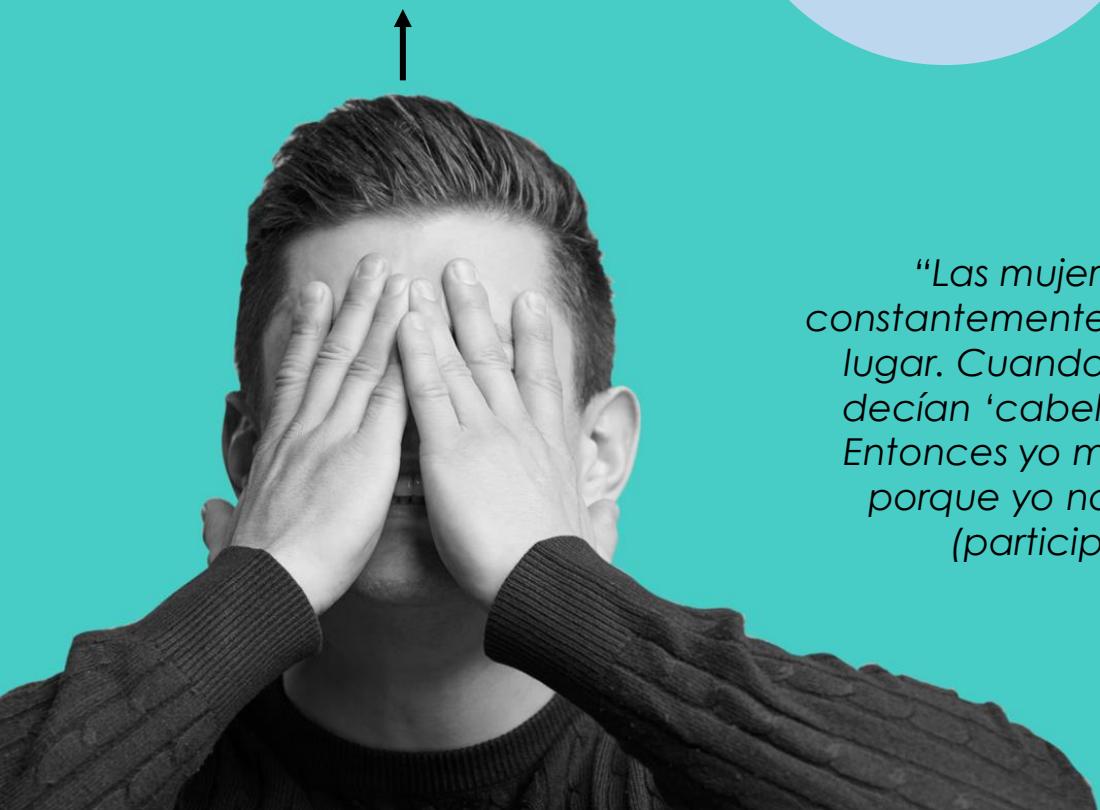


Capacidades técnicas

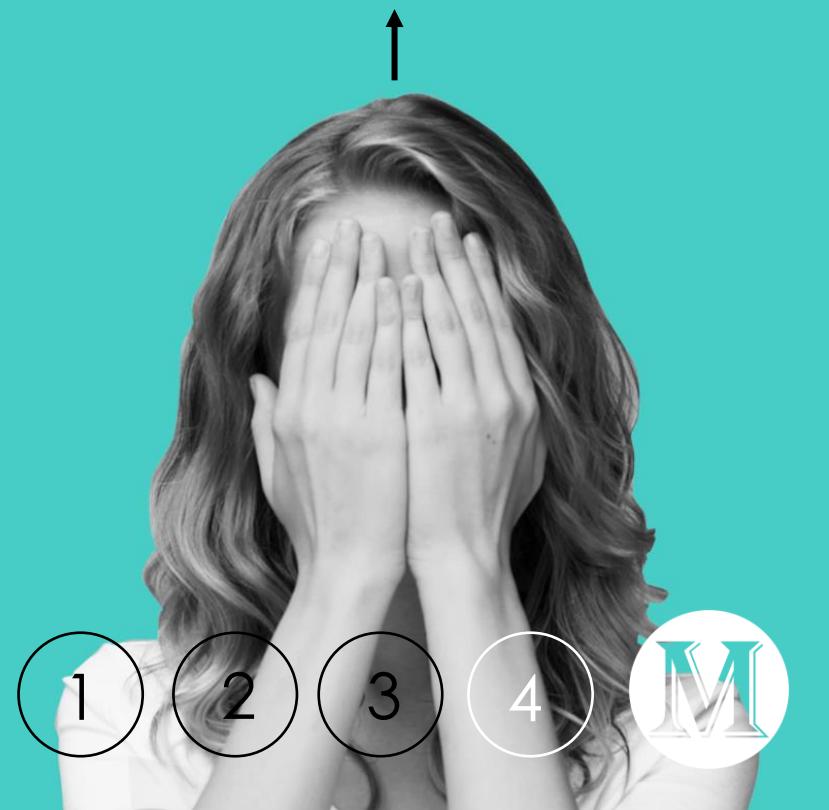
941

Conocimiento técnico

754



"Las mujeres tenemos que demostrar constantemente, buscar un lugar, pelear por ese lugar. Cuando éramos chicos, mis primos me decían 'cabello largo, pensamientos cortos'. Entonces yo me corté el pelo como hombre, porque yo no tenía pensamientos cortos."
(participante mujer, focus group)



Principales sesgos que afectan la trayectoria de las mujeres en el sector eléctrico

Carácter **744**

Comunicación asertiva **319**

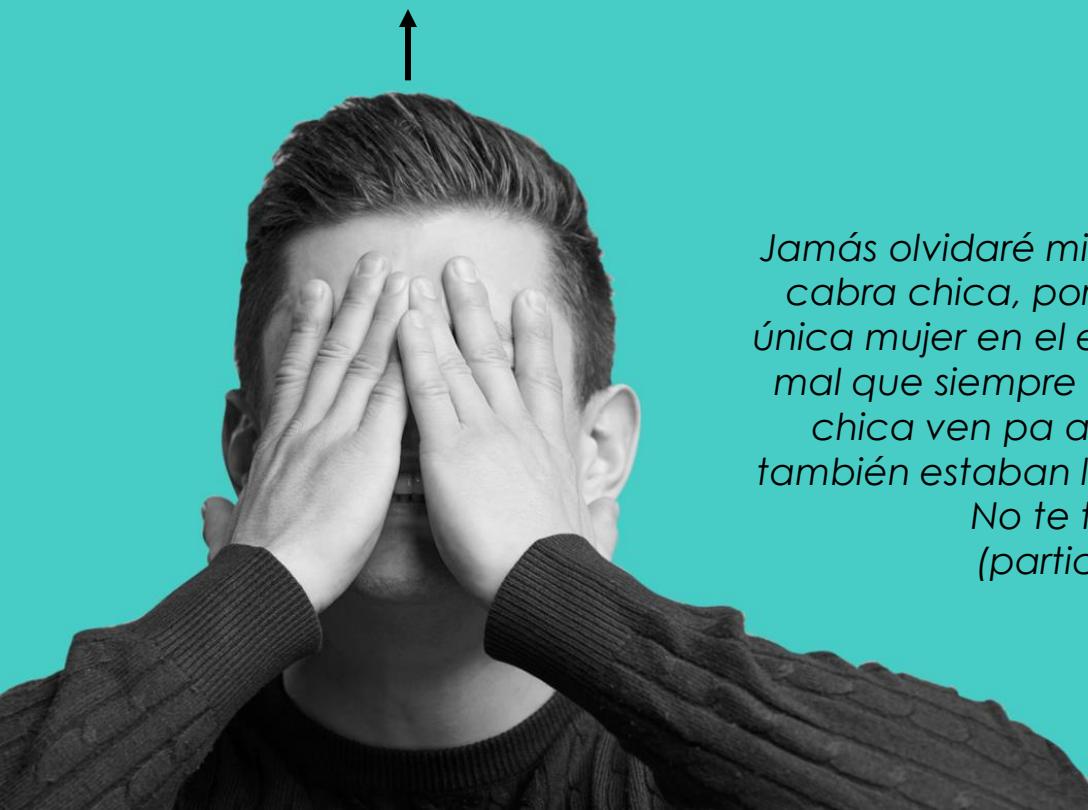
Liderazgo empático **307**

Preocupación por las personas **325**

Buen clima laboral **537**

Manejo de equipos **1.071**

Liderazgo orientado al resultado **1.160**



Jamás olvidaré mi primer día, mi primera intervención de cabra chica, porque así me decían cuando llegué, la única mujer en el equipo con puros técnicos (...) Y menos mal que siempre hay un angelito que me dijo ya cabra chica ven pa acá, yo te ayudo, yo te enseño. Pero también estaban los otros lo que decían. ¿Quién eres tú? No te tengo por qué hacer caso"
(participante mujer, focus group)

Carácter **719**

Comunicación asertiva **1.177**

Liderazgo empático **1.191**

Preocupación por las personas **1.210**

Buen clima laboral **1.312**

Manejo de equipos **892**

Liderazgo orientado al resultado **904**



1

2

3

4



Principales sesgos que afectan la trayectoria de las mujeres en el sector eléctrico

Disponibilidad 24/7

1.259

Conciliación vida laboral familiar y personal

290



Disponibilidad 24/7

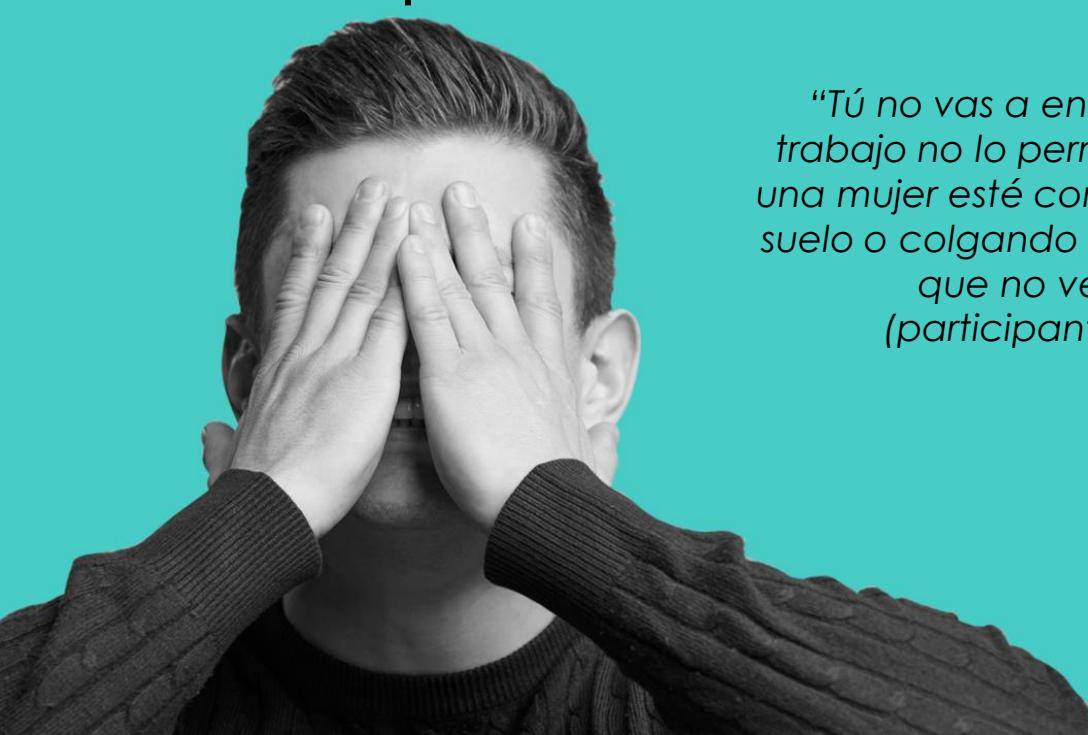
185

Conciliación vida laboral familiar y personal

989



“Tú no vas a encontrar mujeres, porque este tipo de trabajo no lo permite. Hay impedimento físico para que una mujer esté con una picota, haciendo una zanja en el suelo o colgando cables a 80 metros de altura. Una cosa que no ves, hasta ahí llega la inclusión”.
(participante hombre, entrevista área core)



Principales sesgos que afectan la trayectoria de las mujeres en el sector eléctrico

Bromas y la importancia del lenguaje

Las discriminaciones género son historia del pasado

Jóvenes no discriminan

Casados v/s solteros

“(...) en tono de broma le dijeron a una mujer embarazada: chuu.. y justo se te ocurre embarazarte ahora, justo ahora que nos ganamos el proyecto y era en tono de broma. Yo que no era la afectada me sentí pésimo, así que me imagino que esa chica, que era su primera guagua más encima, se tiene que haber sentido horrible” (participante mujer, focus group).



1

2

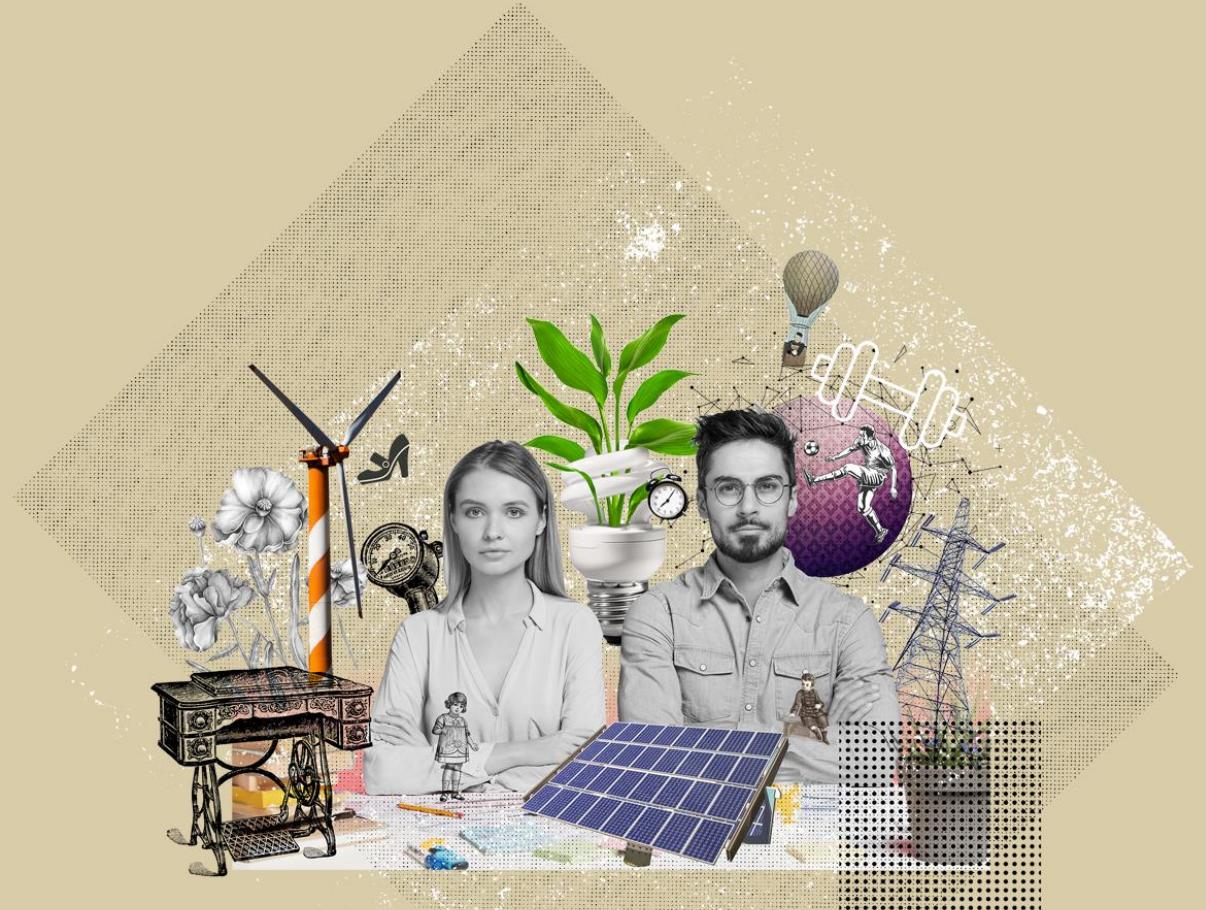
3

4



Discusión

Disponibilidad 24/7 y conciliación de la vida personal, laboral y familiar



1

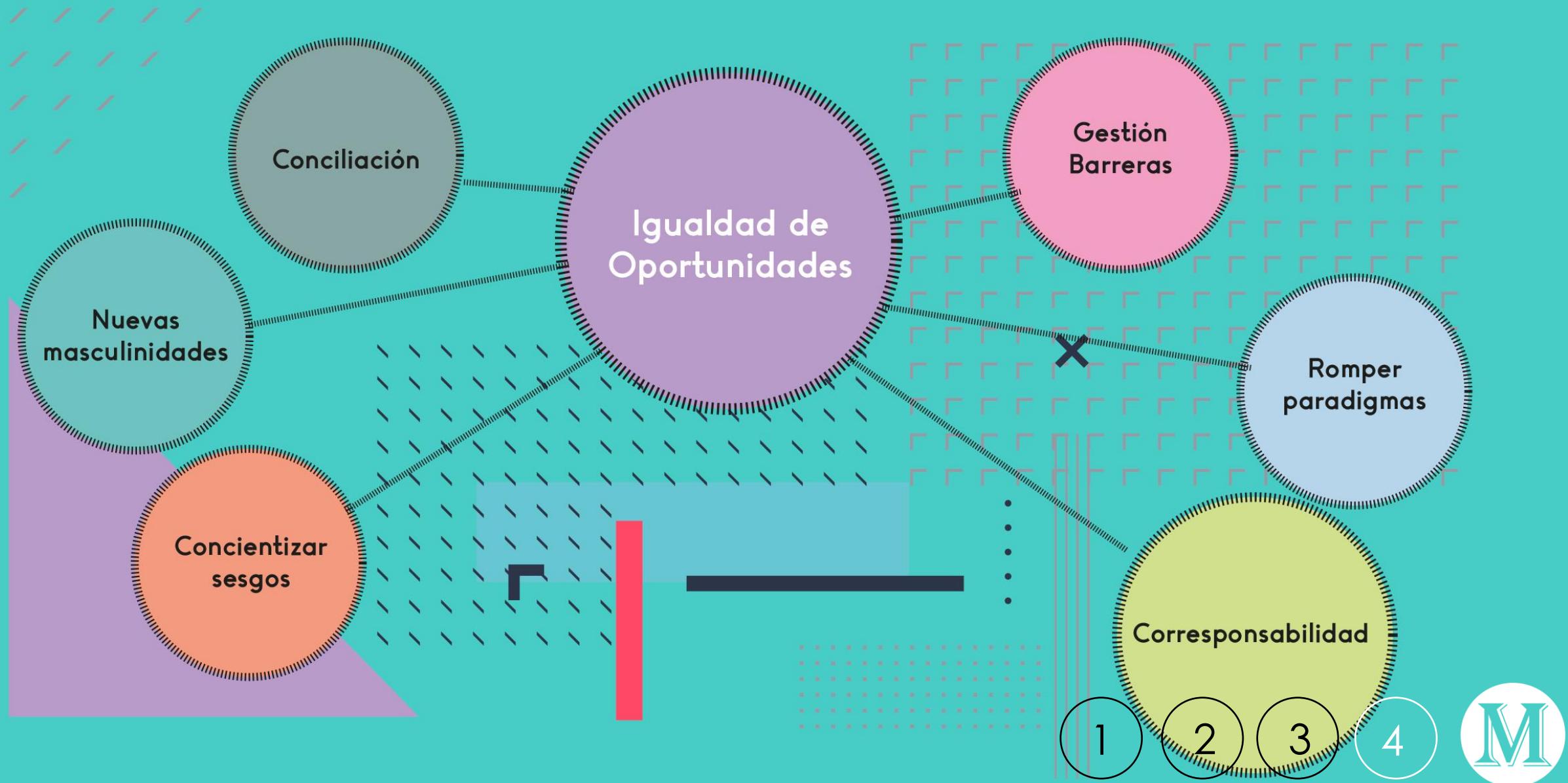
2

3

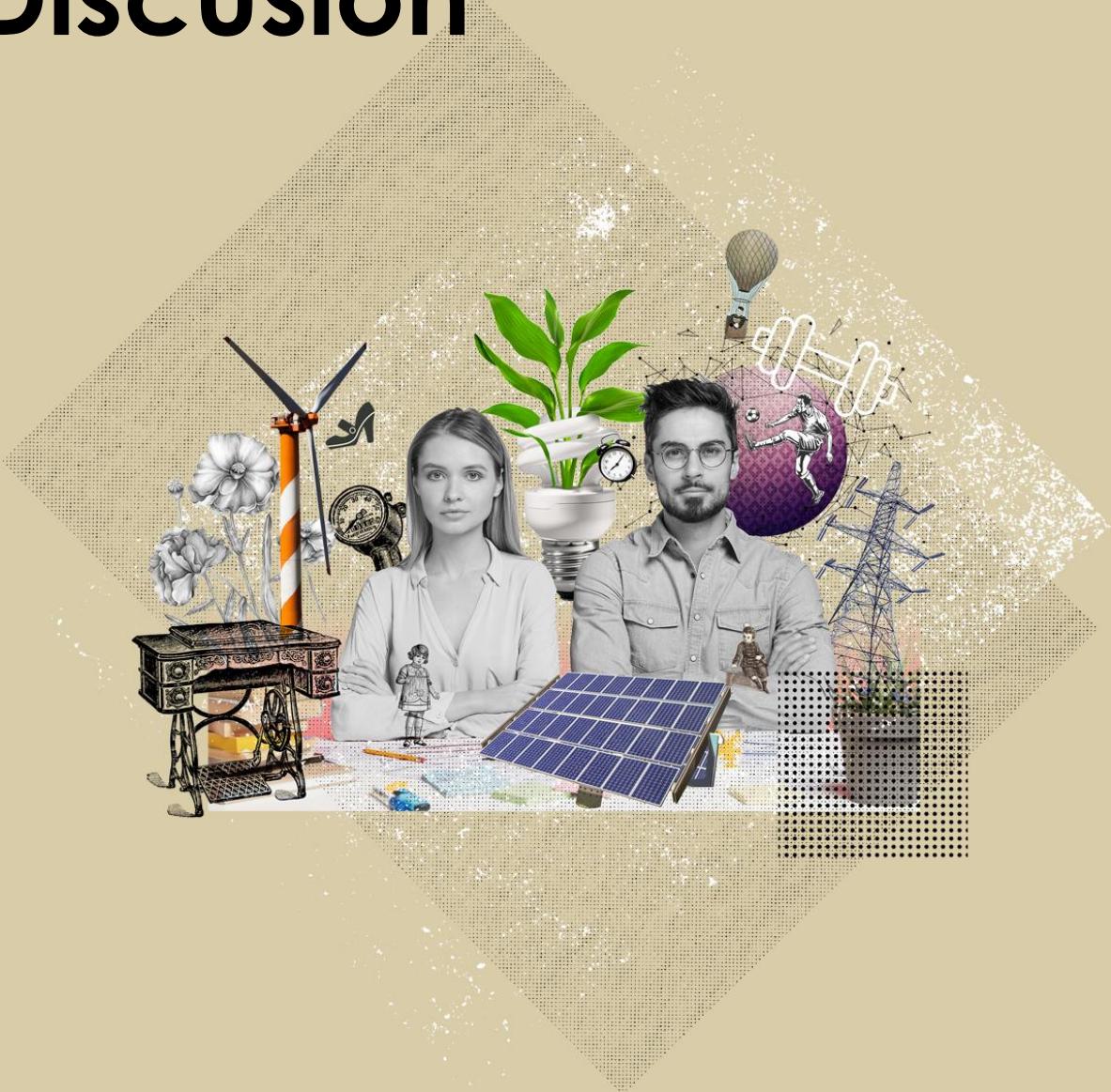
4



Discusión



Discusión



Fuerte presencia de estereotipos en las culturas predominantes del sector

1

2

3

4



Discusión

Estilos de liderazgo



1

2

3

4



Discusión

¿Cuota?



1

2

3

4

M

Discusión

A woman with blonde hair, wearing a light-colored button-down shirt, stands in front of a whiteboard, smiling and gesturing with her hands. She appears to be giving a presentation to an audience. In the foreground, the back of a person's head and shoulders are visible, showing they are wearing glasses and a light-colored jacket. The background is a plain, light-colored wall.

**La importancia
de reeducar**

1

2

3

4



Conclusiones



Desvalorización hacia la mujer

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5



Conclusiones

Sobrevaloración
de mujeres en
roles de cuidado



1

2

3

4

5



Conclusiones

A woman with short hair, wearing headphones and safety glasses, is focused on working with power tools in a workshop. She is wearing a dark long-sleeved shirt. In the background, there are other people and industrial equipment, suggesting a factory or workshop environment.

Los estereotipos de género alimentan los sesgos inconscientes y refuerzan la cultura androcéntrica

1

2

3

4

5



Conclusiones

Agenda de cambio cultural: debe incluir un **top down** y **bottom up process**.

Conclusiones

A sepia-toned photograph of four students (three girls and one boy) sitting around a table in a classroom setting. They are all looking towards a laptop screen, which is visible in the center-left of the frame. The students are dressed casually, and the background shows other students and classroom elements.

Diversidad sin inclusión,
no sirve de nada.

1

2

3

4

5



Conclusiones

Valor sectorial

1

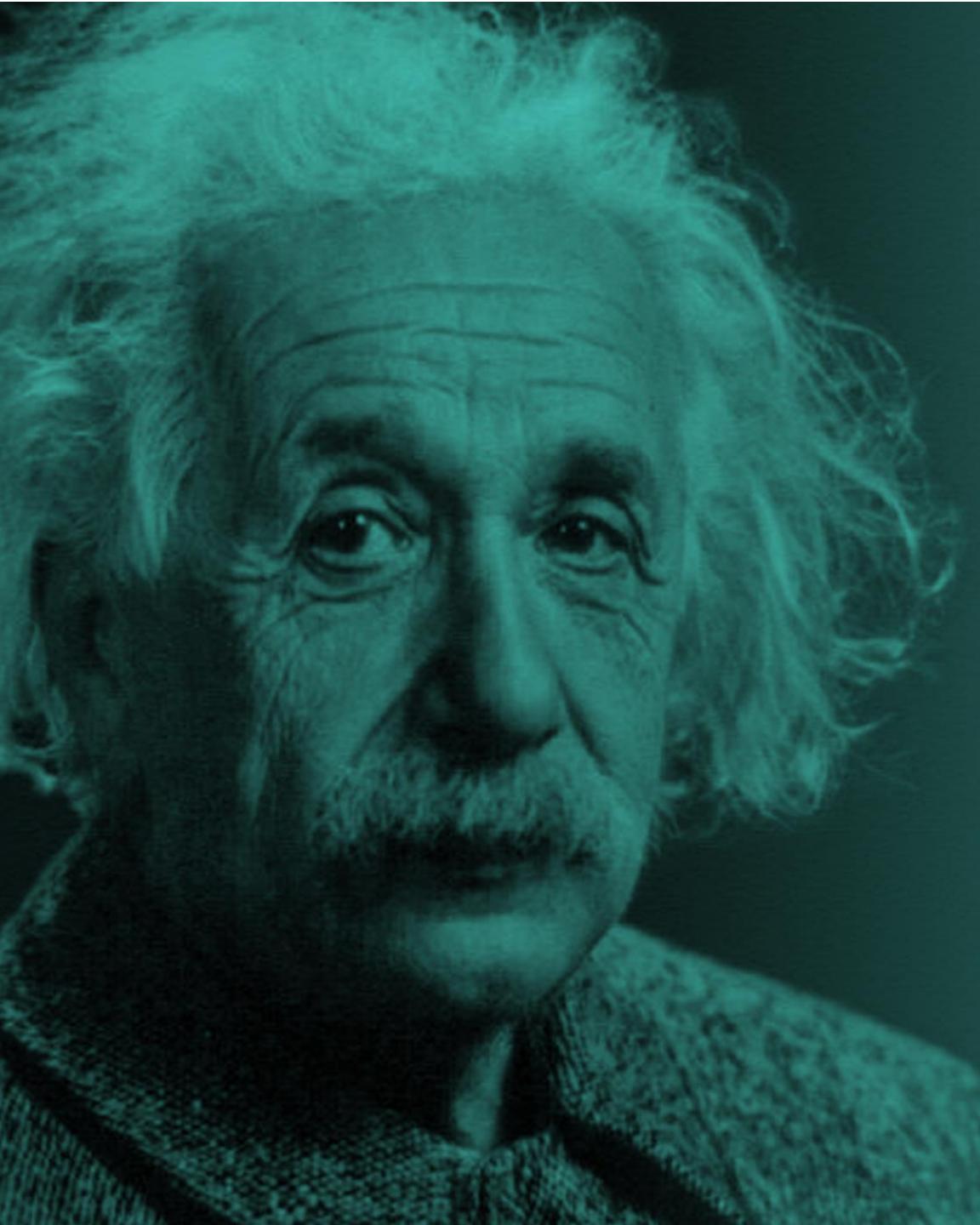
2

3

4

5

M

A black and white portrait of Albert Einstein, showing him from the chest up. He has his characteristic wild, grey hair and a full, bushy beard. He is looking slightly to the right of the camera with a thoughtful expression. The background is dark and out of focus.

“Dar el ejemplo no es la principal manera de influir sobre los demás; es la única manera”.

Albert Einstein



TALENT

Recruitment & Diversity Advisory

