

# 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





# Introducción

*“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

Machismo

Resistencia al cambio

Baja Rotación

Pocas Mujeres Eléctricas

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 

Mujeres en  
edad fértil

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”.*

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

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.**

Menoscabo

1

2

3

4



# Barreras



**34,7%**

Falta de mujeres con estudios eléctricos

**19%**

Falta de interés de las mujeres

**13%**

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





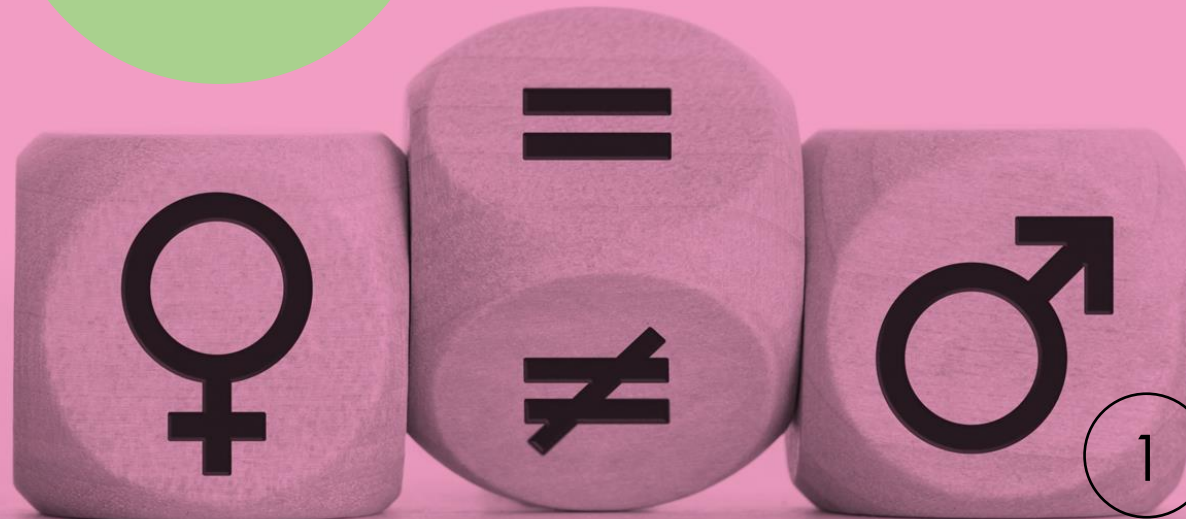
# Barreras

## Infraestructura

Baños, camarines, sala de lactancia, etc.

## Baja rotación

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



1

2

3

4



# Barreras

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

**Prácticas  
enfocadas  
sólo en  
mujeres**

**Escasez de  
Planes de  
Sucesión**

Resistencias en el grupo

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.

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.

**Sesgos  
presentes en  
jefaturas**





# Barreras

**Inequidades  
de género**

Efecto Halo o  
percepción de  
similitud.

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

1

2

3

4



# 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

## Contexto internacional

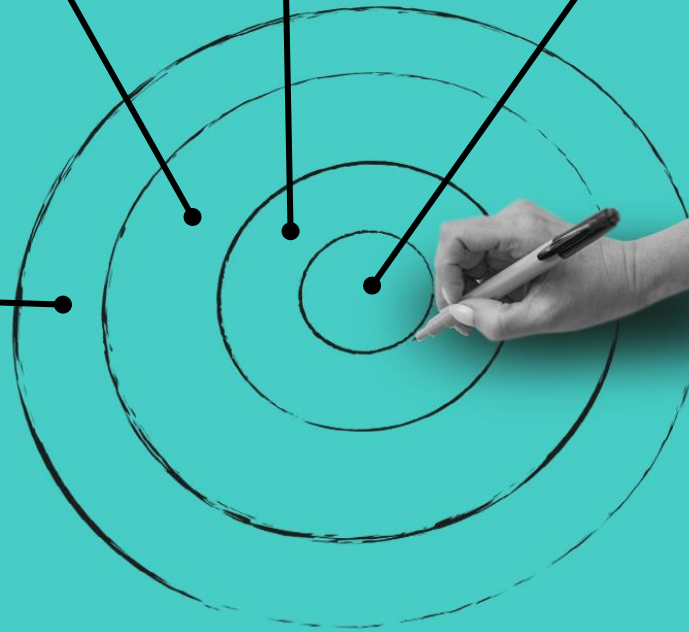
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)
- #HeForShe
- #Metoo

## Nivel industria

- Ventaja reputacional
- Iniciativas de otras organizaciones

## Estrategia de la empresa

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



1

2

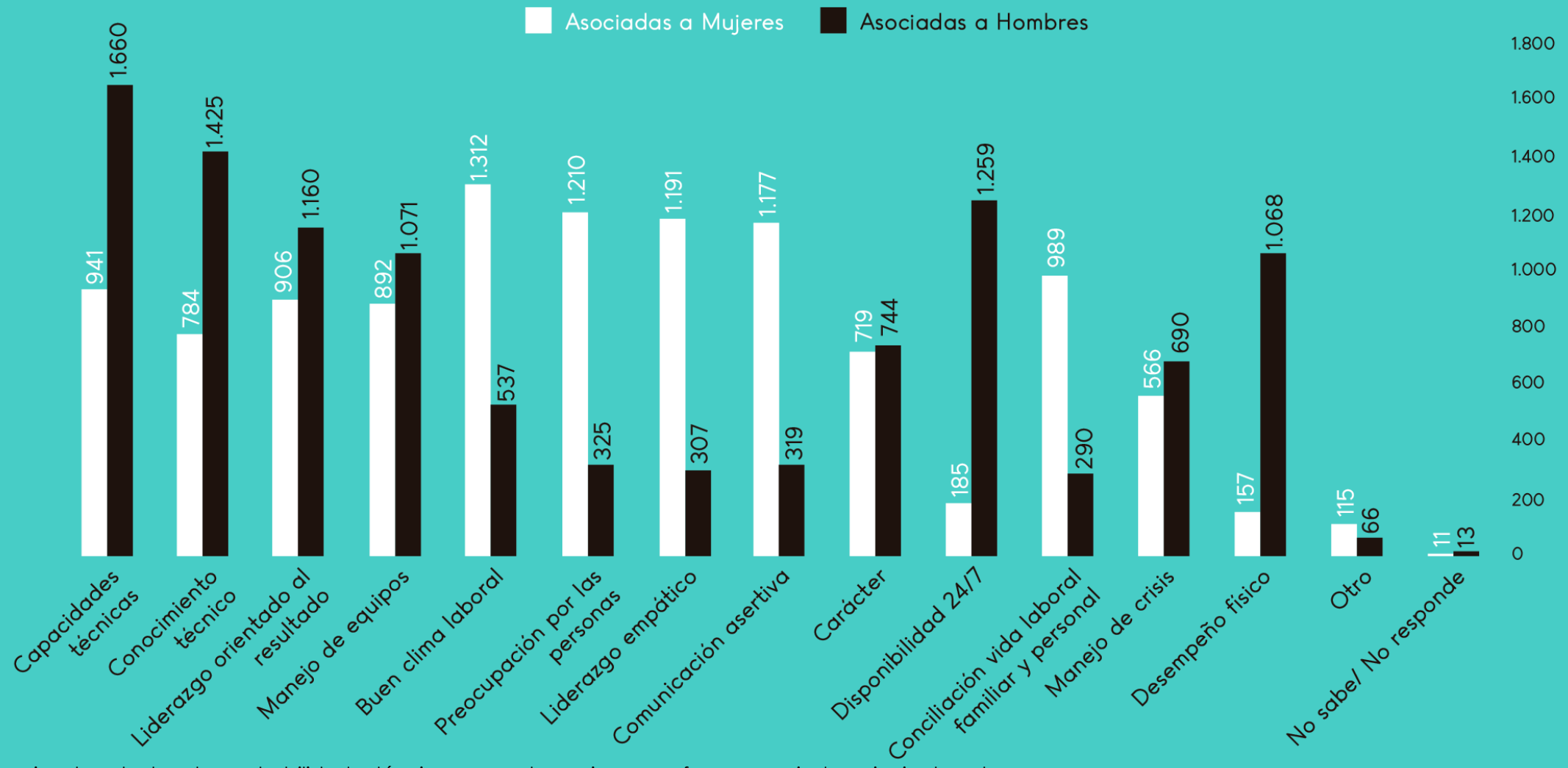
3

4





# 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” (2.068), “Manejo de equipos” (1.967) y “Buen clima laboral” (1.852).



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

Capacidades técnicas

**1.660**

Conocimiento técnico

**1.425**

“Cabellos  
largos,  
pensamientos  
cortos”

“Mujeres  
poseen  
menos  
capacidades  
técnicas”

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)



1

2

3

4



# 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**

**Mujeres  
femeninas  
y hombres  
masculinos**

**Mujeres  
mejoran el  
clima  
laboral**

**Niñas  
adultas**

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**



*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)*

1

2

3

4





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



*"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

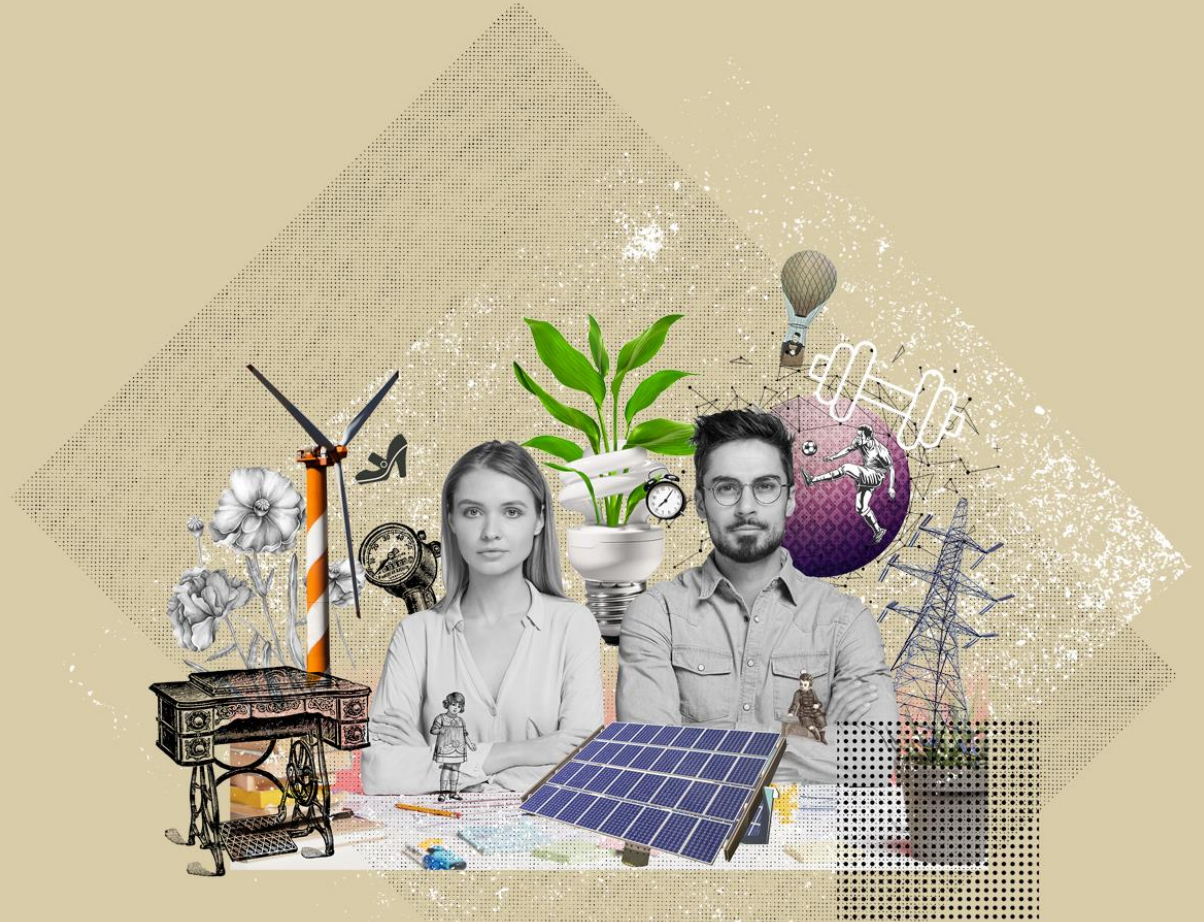
3

4



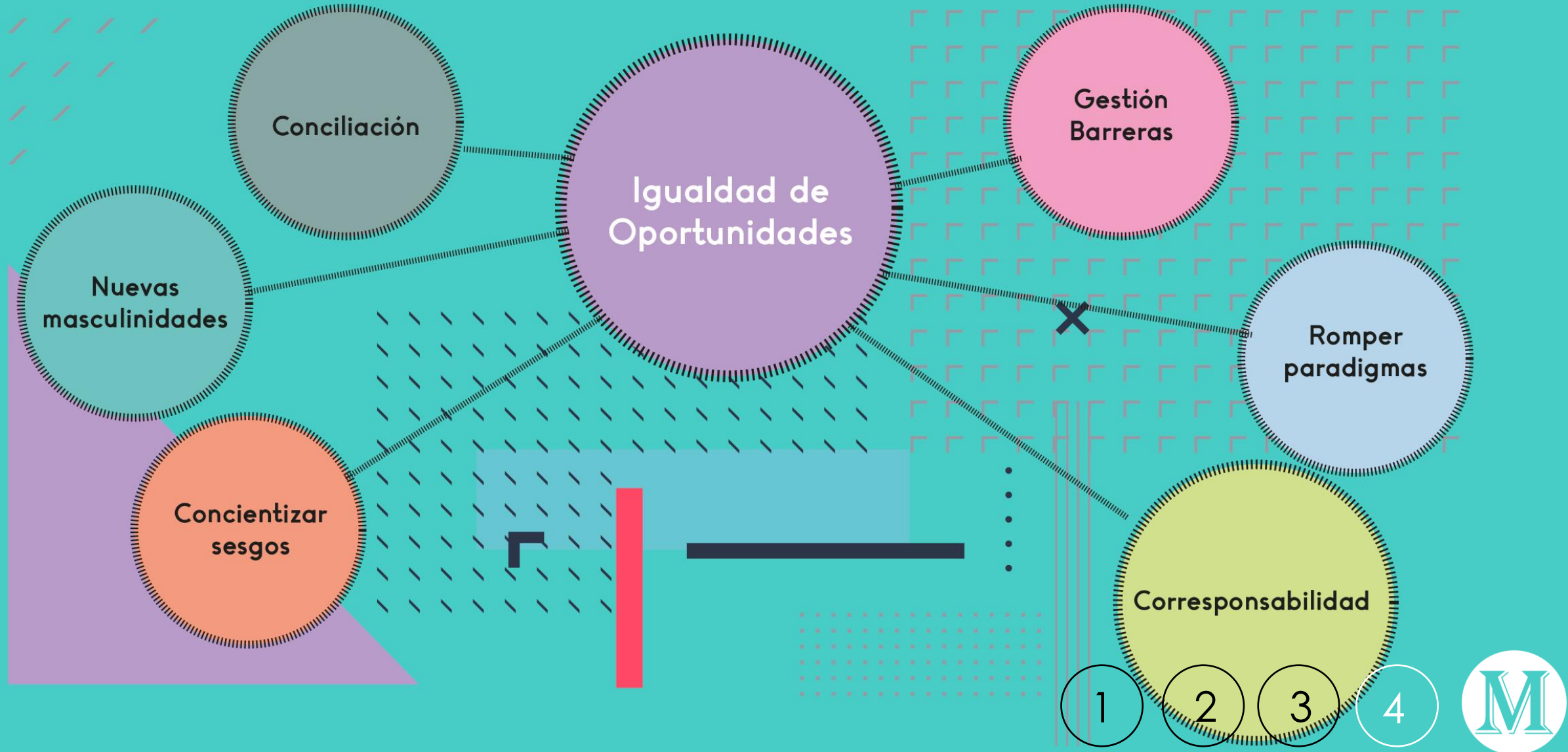
# Discusión

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

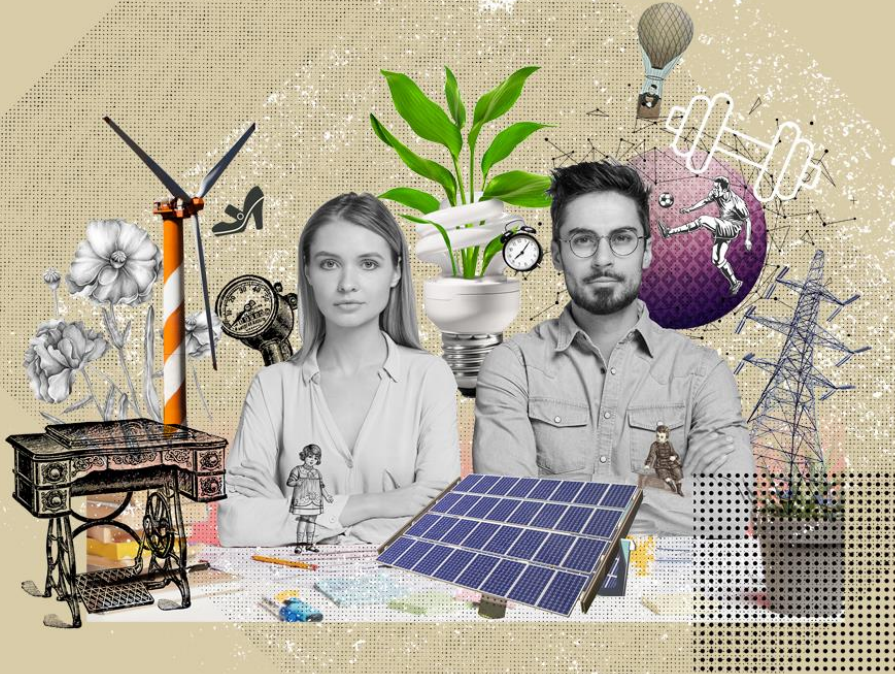




# Discusión



# Discusión



**Fuerte presencia de estereotipos** en las culturas predominantes del sector

1

2

3

4



# Discusión

## Estilos de liderazgo





# Discusión

¿Cuota?



# Discusión

## La importancia de reeducar

1

2

3

4



# Conclusiones



**Desvalorización hacia la mujer**





# Conclusiones

## Sobrevaloración de mujeres en roles de cuidado

1

2

3

4

5



# Conclusiones

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*.

1

2

3

4

5





# Conclusiones

**Diversidad sin inclusión,  
no sirve de nada.**

1

2

3

4

5

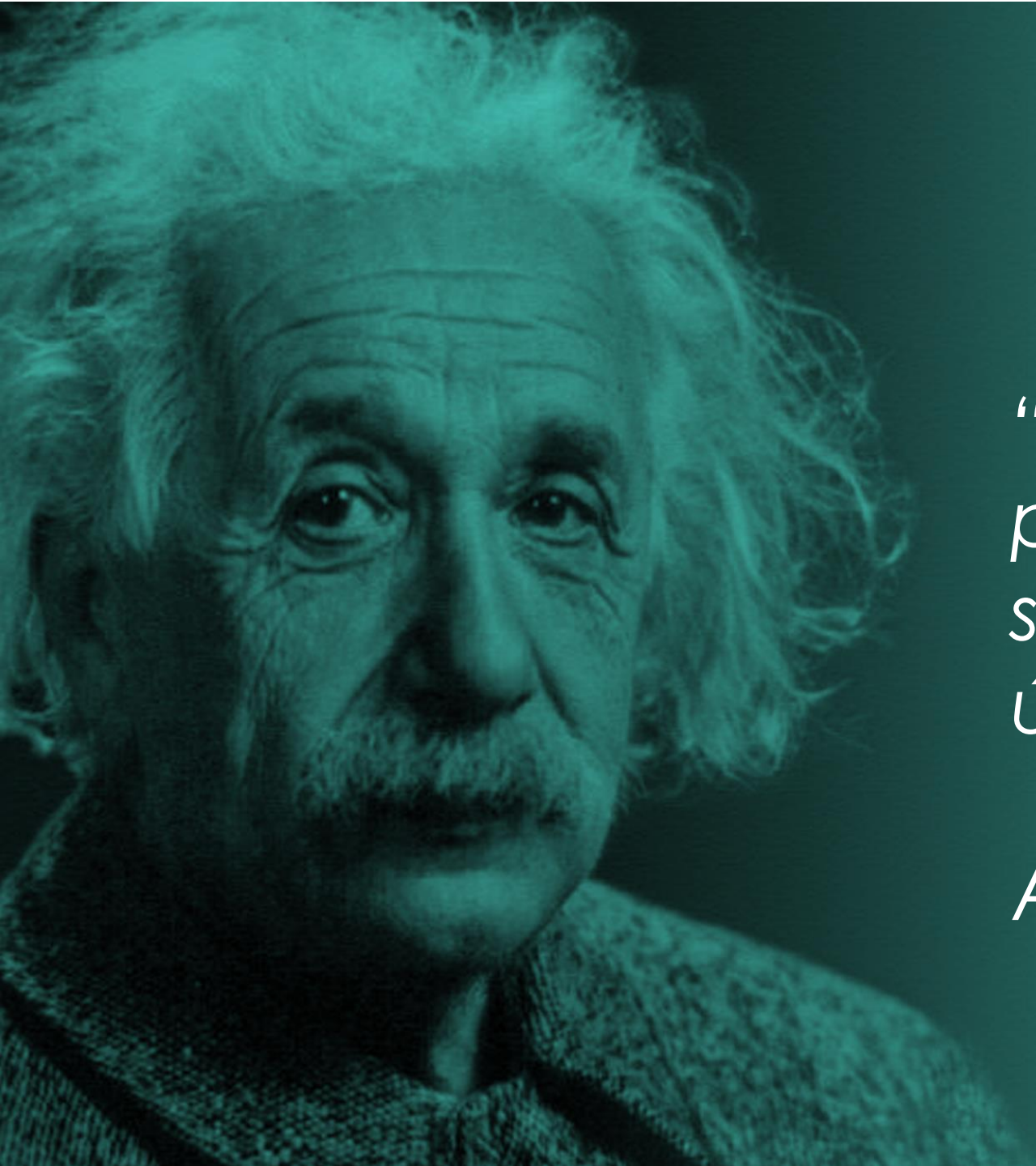


# Conclusiones

Valor sectorial







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

Albert Einstein





Recruitment &amp; Diversity Advisory

