

--- COMUNICADO DE PRENSA ---

Ante la baja inclusión de la mujer chilena en el mundo laboral y especialmente en alto cargos:

Presentan primer Estudio sobre Sesgos y Equidad de Género en Chile

- El documento recoge los aportes de **42 Presidentes, Directores y Gerentes Generales** de empresas chilenas que a través de un formato de Mesas Redondas develaron cuáles son **sesgos inconscientes** en relación con la mujer y su desarrollo laboral en altos cargos ejecutivos.
- El estudio identifica en total **cinco sesgos**: El Paradigma del Liderazgo Masculino, Corredoras de Corta Distancia, El Impuesto a la Maternidad, El Machismo, como Sesgo Eje y Discriminación (positiva) v/s Competencias (productivas).

Santiago, 30 de noviembre.- **PROhumana** en conjunto con la red **+Mujeres**, dieron a conocer los resultados del estudio **“Mesas Redondas: Diversidad para crecer, construyendo las bases del business case de la equidad de género”**, que recoge la reflexión de **42 Presidentes, Directores y Gerentes Generales** de empresas chilenas en torno a los **sesgos inconscientes** que tienen en relación con la mujer y su desarrollo laboral en altos cargos ejecutivos.

El documento identifica un total de cinco sesgos –cuatro negativos y uno positivo- que se consideran como obstáculos para permitir que las mujeres avancen en su desarrollo profesional y alcancen posiciones en cargos de alto gerencia.

Soledad Teixidó, Presidenta Ejecutiva de PROhumana, destaca que “se trata del **primer informe de sesgos** que se realiza en nuestro país, aportando una **mirada única y original**, que amplía el campo de visión en torno a los factores que impiden una mayor participación femenina en altos cargos ejecutivos”.

A través de los resultados y proyecciones de este estudio se busca generar una Agenda País para avanzar en Productividad y en Desarrollo Humano Sustentable.

SESGOS IDENTIFICADOS

Los cuatro **sesgos negativos** determinados por el estudio fueron:

1. El Paradigma del Liderazgo Masculino: el mundo de la empresa ha sido definido desde el paradigma masculino y el estilo de liderazgo que converge con este modelo responde a patrones y características propias de este género. Reconocen que es un modelo que no

privilegio a las personas y que se construyó sin considerar las necesidades de las mujeres, los hombres y/o de las familias.

2. Corredoras de Corta Distancia: al abordar el desarrollo de carrera que experimentan las mujeres, los asistentes a las Mesas Redondas consideran que se trata de una proyección que no es de largo aliento, utilizando la figura de que la mujer es una “corredora de corta distancia”.
3. El Impuesto a la Maternidad: el sistema ha establecido que el “costo de los hijos” se le asigne a la mujer pues todas las políticas que tienen que ver con la familia se relacionan y concentran en ellas y por tanto, ser mujer se transforma en un impuesto a su trabajo.
4. El Machismo, Sesgo Eje: El machismo se plantea como ‘sesgo eje’ en la mayoría de las intervenciones realizadas durante las Mesas Redondas. Su preponderancia en términos culturales subyace, y genera cierto consenso en entender que ésta es la principal traba social que ha impedido que en Chile la equidad de género prospere y se manifieste como tendencia de cambio.

Y el **sesgo positivo** que se estableció a lo largo del análisis fue:

5. Discriminación (positiva) v/s Competencias (productivas): La incorporación de mujeres en el mundo laboral y específicamente en cargos de alta gerencia y/o directorios, es un valor y un factor que enriquece la gestión asociada a dichas posiciones, generando procesos reflexivos facilitadores y de relevancia para avanzar hacia la equidad de género en el mercado laboral. Así lo reconocen los participantes de las Mesas Redondas que en este caso aportan un sesgo positivo al debate.

METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

El estudio “**Mesas Redondas: Diversidad para crecer, una mirada desde los sesgos inconscientes**”, fue el resultado de un proceso de diálogo que tuvo como propósito generar un proceso reflexivo y transformador para determinar los sesgos inconscientes y sus soluciones en torno a la ausencia de Equidad de Género, tomando como base las opiniones de quienes lideran un grupo de grandes empresas nacionales e internacionales en Chile.

La selección de los participantes se hizo en base a las empresas del IPSA en Chile y empresas nacionales o internacionales que plantean en su estrategia de negocio la sustentabilidad como un tema eje en su gestión. Éstos fueron en su mayoría fueron hombres ya que en la actualidad son ellos los que ocupan los cargos de Alta Gerencia en Chile.