

Comunicado de prensa:

La Equidad de Género NO es un favor: PROhumana desafía a las empresas este 2021

- Soledad Teixidó -Presidenta Ejecutiva de PROhumana- fue la encargada de comunicar los retos para los próximos meses en Equidad de Género, destacando que es un derecho humano que las empresas deben asumir en sus estrategias de negocio para ser competitivas en un mercado donde la sustentabilidad es la base.
- Carolina Cuevas -Subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género-, junto a Ramiro Mendoza -Director de empresas-, Rosa María Soto -Gerenta de Sostenibilidad Regional de Acciona- y Soledad Arellano -Vicerectora académica de la Universidad Adolfo Ibáñez- plantearon desafíos desde el mundo público, la empresa y la academia para abordar la inequidad de género existente en Chile.

Santiago, enero 2021. Más de 100 líderes empresariales se conectaron al lanzamiento online que PROhumana (www.prohumana.cl) realizó el pasado jueves 7 de enero para dar a conocer como cada año los resultados del **Índice de Equidad de Género Empresarial PROhumana 2020** y Estudio **“Aumentan Sesgos Inconscientes: Segundo business case de la Equidad de Género 2016/2020”** (Ambos ya disponibles en: www.prohumana.cl).

“La equidad de género es un derecho humano y para lograrla hay que jugarse la piel. Hay que comprometerse con este desafío desde la toma de consciencia y la convicción profunda de que la equidad, la diversidad no es un favor, es respetar a las personas” fueron parte de las declaraciones de Soledad Teixidó -Presidenta Ejecutiva de PROhumana- quien a partir de la experiencia de más de 25 años de trabajo en Equidad de Género y Sustentabilidad, asegura que la manera de lograr la Equidad de Género es trabajando los Sesgos Inconscientes que existen en toda persona y empresa, y entender que ésta es parte de un desafío mayor, la Diversidad, por lo que hay que gestionar el problema desde esta perspectiva e implementar soluciones sustentables y con mirada sistémica.

En el espacio participaron Ramiro Mendoza -Director de empresas-, Rosa María Soto -Gerenta de Sostenibilidad Regional de Acciona- y Soledad Arellano -Vicerectora académica de la Universidad Adolfo Ibáñez- quienes destacaron el relevante rol de las empresas en el cambio cultural que Chile debe vivir para aceptar la diversidad y que evidenciar los sesgos inconscientes es la clave para evidenciar la realidad y así trabajarla. Por su parte, Carolina Cuevas -Subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género- reflexionó sobre la importancia de pasar de *“una discriminación inconsciente, a una inclusión consciente”*. (Lanzamiento completo disponible en: <https://bit.ly/2MM30IK>)

“La empresa -sus líderes- tiene un papel único de desempeñar tanto en la defensa de los derechos fundamentales, como en el trazado de un camino innovador hacia la diversidad e inclusividad para el futuro del trabajo. Debemos garantizar lugares de trabajo equitativos, seguros y dignos que permitan a las personas prosperar y sobre todo ser” fue el desafío que PROhumana propuso a las líderes asistentes, considerando que para la implementación de esta transformación es necesario un modelo de gestión de negocios, que contemple construir el cambio cultural de la organización comprendiendo los sesgos inconscientes presentes en sus líderes y colaboradores, enmarcándolo en un análisis sistémico de la realidad donde se desenvuelve la organización.

Principales resultados:

I. Estudio “Aumentan Sesgos Inconscientes: Segundo business case de la Equidad de Género 2016/2020”:

El Estudio “Aumentan Sesgos Inconscientes: Segundo business case de la Equidad de Género 2016/2020”, el cual se realizó en el mes de noviembre de 2020 y en donde participaron 68 líderes representantes de 62 empresas/organizaciones, reveló que:

1. Existe un convencimiento de que los sesgos inconscientes son un aspecto clave para resolver la inequidad de género de la mujer en la empresa.
2. Hoy las organizaciones están llevando a cabo acciones específicas para cambiar la cultura organizacional con respecto a la inequidad de género y el tomar conciencia de los sesgos inconscientes que existen en cada cultura organizacional, generando acciones puntuales para provocar cambios.
3. Se visualizan las primeras luces a considerar el trabajo de la equidad de género masculina, para así lograr una organización menos sesgada con respecto a un género, fortaleciendo además la corresponsabilidad.
4. El grupo mostró una mayor habilidad para identificar nuevos sesgos inconscientes que acompañan la realidad de la mujer en el ámbito laboral, en comparación al 2016.
5. Los participantes son muy enfáticos de que la equidad de género es un profundo cambio cultural; es un gran desafío pero también un gran riesgo para la viabilidad de las empresas.
6. Confirman que la pandemia ha tenido un gran impacto en los avances que se habían obtenido en términos de equidad de género en las empresas.

Los Sesgos Inconscientes levantados el 2016 V/S los 2020, fueron:

Sesgos Inconscientes 2016/ Pre-Covid:

El Paradigma del Liderazgo Masculino
Corredoras de corta distancia
El Impuesto Maternidad
El Machismo, como sesgo eje
Discriminación positiva v/s competencias productivas

Sesgos Inconscientes 2020/ Post-Covid:

Por ser mujer:

Sesgo de cuotas
Sesgo de sobrecapacitación
Sesgo de invalidación de la mujer
Sesgo de la impostora
Sesgo de la multifocalidad
Sesgo de la homogeneidad

Desde el rol social mujer-hombre:

Sobre-valoración del liderazgo femenino
Sesgo de negación
Sesgo de bloqueo feminista
Sesgo de victimidad del hombre
Ceguera de la discriminación

(Estudio completo disponible en: <https://bit.ly/3nqQH1b>)

II. Índice de Equidad de Género Empresarial PROhumana 2020:

Por su parte el Índice de Equidad de Género Empresarial PROhumana 2020 -en el que participaron las empresas XX- dio a conocer que:

Banco BICE, Broomgroup, Bbosch, Eelaw, Essbio, L'Oréal Chile, Laboratorios Bagó, Molymet, Nestlé, Teck, Unilever y VGC abogados.

- Hubo un aumento de un 8% de presencia de mujeres en directorios, en las empresas que se evaluaron el 2019 y volvieron a hacerlo el 2020. .
- El promedio de participación de las mujeres en directorio (considerando el puntaje de las 5 empresas con mejor desempeño el 2020) subió de un 30% en 2019 a un 47% en 2020, pero cuando se pasa al grupo de empresas restante (puntaje de todas las empresas, excluyendo las 5 con mejor desempeño el 2020) este número pasa de un 8% en 2019 a un 7% en 2020.
- Lo anterior muestra además la brecha entre las empresas con mejores estrategias en Equidad de Género y las que están comenzando a abordar el desafío.

(Resultados Índice de Equidad de Género Empresarial PROhumana 2020 disponible en: <https://bit.ly/2XIGF0v>)

PROhumana:

PROhumana es una organización chilena -sin fines de lucro, no partidista, independiente y autosustentable- que lleva 25 años de trabajo continuo, promoviendo el cambio cultural en Chile, a través de iniciativas transformadoras que permitan a nuestro país avanzar hacia una sociedad con mayor Desarrollo Humano Sustentable multisectorial, y donde las empresas persigan en sus modelos de negocios ser un agente de progreso económico, ético, social y ambiental.

Esto, con el propósito de elevar los niveles de consciencia de los CEO's y altos ejecutivos, logrando así intervenir en el ecosistema empresarial de manera consistente e instalando altos estándares de gestión sustentable.