



www.imagineconsulting.cl



QUIENES SOMOS

Imagine Consulting, somos una empresa de **capacitación (OTEC) y consultoría**. Ponemos a disposición todo nuestro *profesionalismo* y la *voluntad* para cumplir con las **expectativas de cada cliente** y así *asegurar el éxito* en los resultados.

Más Info: www.imagineconsulting.cl

SERVICIOS



- **CONSULTORÍAS EN GÉNERO**
- **IMPLEMENTACIÓN NCH 3262**
- **CAPACITACIONES Y CHARLAS**
- **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN LEY DE INCLUSIÓN**



- **CAPACITACIÓN EN HABILIDADES SOCIALES**
- **CAPACITACIÓN EN MARKETING DIGITAL**



CONSULTORÍA E INVESTIGACIÓN

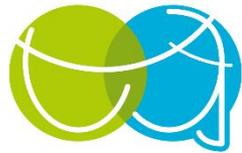
CLIENTES





Género y Equidad





REDEEG

RED DE EMPRESAS POR
LA EQUIDAD DE GÉNERO



Red de Empresas por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión (RED EG)

RED EG, una nueva plataforma de innovación Social y Empresarial

- Somos RED EG, Red por la Equidad de Género, Diversidad e Inclusión, una *red de líderes responsables y comprometidos* en accionar un *cambio cultural positivo* que nos permita *reducir las brechas de género* existentes en nuestra sociedad.
- Somos *una red abierta, colaborativa y auspiciada* por diferentes organizaciones del *sector público, privado, academia y sociedad civil*.
- Promovemos un *liderazgo inspirador, transversal*, capaz de articular los *cambios políticos y sociales* que contribuyan en la generación de *espacios laborales más justos y equitativos para hombres y mujeres*.



RED DE EMPRESAS POR LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN





RED DE EMPRESAS POR LA EQUITAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSION





RED DE EMPRESAS POR LA EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSION



Convocatoria RED EG 2016-2018



Convocatoria RED EG 2016 -2018



Comité Asesor RED EG, #LíderesResponsablesEG

Nuestra Red es el resultado de un *desafío colectivo* junto a diferentes líderes que, desde sus distintas plataformas, *trabajan con profunda convicción* para *reducir las brechas de género de nuestra sociedad*. Sus objetivos son:

- **Apoyar** desde su experiencia y visión las diferentes iniciativas de la RED EG.
- **Promover** los planes y programas para la promoción de la Equidad de género en las organizaciones de la RED EG.
- **Identificar** las principales oportunidades y nudos en la promoción de la equidad de género.
- **Liderar** los *comités temáticos* para la articulación de diversas iniciativas específicas en pro de la equidad de género.
- **Representar** a la RED EG en distintas iniciativas de difusión y promoción de la red y externas a ella.



De Izq. a der.: María Luisa Rodríguez, Susan Lara, Sebastián Ugarte, Geraldine Vargas, Pamela Fariás, Juan Francisco Mendez, Lilian Denham, Maritza Briones, Andrés Moyano y Lesly Meyer.



Organizaciones miembros del comité asesor RED EG.



CONVERSATORIOS DE EMPRESAS POR LA EQUIDAD DE GÉNERO / bimensual





REDEEG

RED DE EMPRESAS POR
LA EQUIDAD DE GÉNERO

IX Conversatorio

Red de Empresas por la Equidad
de Género, RED EG

Anfitriones:



Kimberly-Clark Chile

TEMA: “Acoso Laboral y Sexual en el trabajo”

¿Qué hacer ante una denuncia de acoso sexual?, ¿Qué dice la Ley?, ¿Cuál ha sido la experiencia de otras organizaciones ante esta situación? Todo esto y más junto a las exposiciones de:



Elizabeth Guerrero,
Asesora en Género y Gobernabilidad
Programa de las Naciones Unidas
para el Desarrollo, PNUD



Consuelo Urquiza,
Gerente de Recursos Humanos
Kimberly Clark - Chile

Jueves 17 de Mayo
09:00 a 11:30 Hrs.
Santiago de Chile

Comités Temáticos

Promover, Articular y Actuar.



- **Impulsar medidas concretas** en diferentes temáticas, para promover la Transversalización de la Equidad de Género en las organizaciones adheridas a la RED EG.
- **Coordinar** junto al equipo de liderazgo de la RED EG la **puesta en marcha** de las iniciativas acordadas por cada comité temático.
- **Proveer** de temáticas relevantes, casos de éxito para los conversatorios.



COMITÉS :

1. Nuevas Masculinidades
2. Cultura por la equidad de género
3. BPL en conciliación vida personal, laboral y familiar
4. Investigación
5. Educación y formación
6. Igualdad de derechos y equidad de género



Mesas de Trabajo y Co-construcción



Una de las actividades de *mayor valor en los Conversatorios por la equidad de género*, son sus mesas de co – construcción y diálogo multisectorial. Instancia en que los participantes *expresan sus ideas, opiniones, experiencias* desde una mirada *colaborativa, de respeto y positiva*.

En este espacio, las y los asistentes generan una propuesta de soluciones concretas y diversas abordables por las organizaciones participantes.

- ✓ *Colaboración*
- ✓ *Proactividad*
- ✓ *Confidencialidad*
- ✓ *Apoyo*
- ✓ *Diversidad de visiones*
- ✓ *Reflexión*
- ✓ *Participación*



Estudio:

Facilitadores y obstaculizadores de las mujeres para acceder a puestos directivos en Chile

www.imagineconsulting.cl



REDEG

RED DE EMPRESAS POR
LA EQUIDAD DE GÉNERO

Patrocinado por:



Objetivo

Conocer los **facilitadores y obstaculizadores** que tienen las **mujeres** en el ámbito laboral para acceder a **puestos directivos**, desde distintos niveles de análisis, en **Chile**.

Los resultados permiten reconocer **brechas de percepción** a nivel de **género (mujer y hombre)**, así como de las diferentes **generaciones** involucradas (**baby boomers, generación X y millenials**).



Metodología



www.imagineconsulting.cl

UNIVERSO

Colaboradores (as) de organizaciones públicas, privadas, universidades y ONG de Chile.

MUESTRA

No probabilística, por conveniencia
657 colaboradores (as)

GÉNERO

48,2% hombres
51,8% mujeres

GENERACIONES

9,6% Baby boomers
36,7% Gen X
53,7% Millenials

CLUSTER ANALYSIS

RESPUESTAS

Anónimas y confidenciales



Resultados



www.imagineconsulting.cl



CONFIDENCIALIDAD: La información en este archivo es confidencial o privilegiada y está destinada al uso exclusivo del emisor y/o de la persona o entidad a quien va dirigida. El uso no autorizado o la retención, difusión, divulgación, distribución, copia o reproducción de este archivo, está prohibida y puede ser sancionado criminalmente de acuerdo al artículo 161 - A del Código Penal chileno.

Cuadro Resumen de facilitadores del estudio “Enablers and disablers of women of access board positions”



Individual

- Habilidades personales
- Habilidades sociales (dimensión “comunal”)
- Mayores prácticas éticas



Grupal

- Mayor salario emocional en equipo
- Liderazgo más transformacional
- Apoyo masculino en programas de género
- Refuerzos positivos a liderados



Organizacional

- Mayor rentabilidad (ROI)
- Potente compromiso gerencial y cultura corporativa pro diversidad de género
- Apoyo a la conciliación familia y trabajo
- Políticas de patrocinio

Obstaculizadores

Cuadro Resumen de obstaculizadores del estudio “Enablers and disablers of women of access board positions”



Individual

- Rol materno y responsabilidades familiares
- Atributos personales negativos asociados a lo femenino
- Baja autoconfianza en cargos masculinos
- Acoso psicológico hacia la mujer
- Baja autoeficacia en territorios masculinos



Grupal

- Estereotipos y expectativas de género asociados al desempeño
- Escasa presencia de modelos de rol femeninos y mentores
- Discriminación corporativa
- Rol de género y liderazgo
- Rechazo a jefaturas femeninas en entornos masculinos

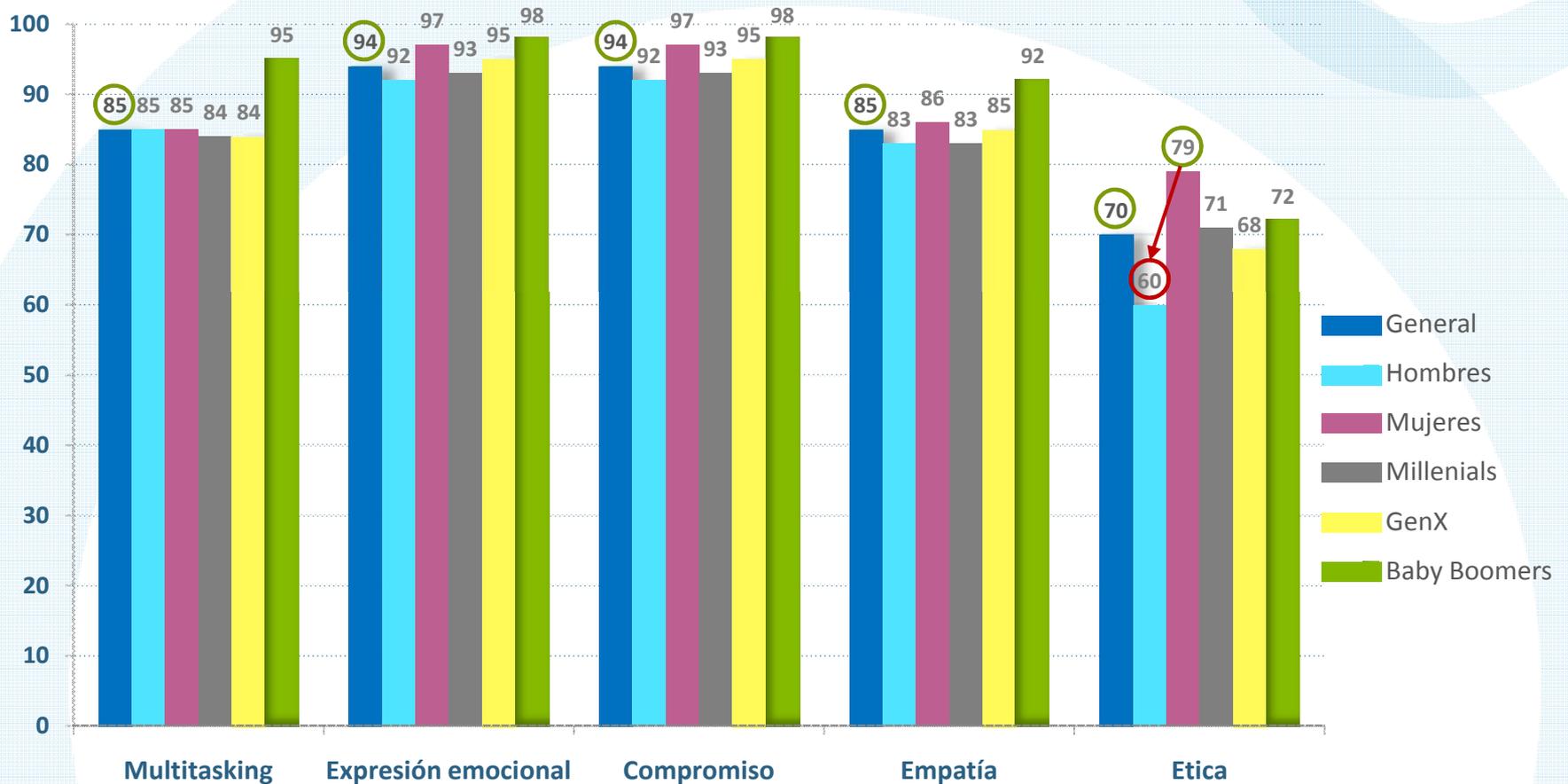


Organizacional

- Cultura centrada en el trabajo
- Full disponibilidad en puestos gerenciales
- Incidencia de cultura machista en la empresa
- Ausencia de políticas de balance de género, familia y trabajo
- Creencia de costos laborales más altos en mujeres

Facilitadores individuales

Grado de acuerdo (%)



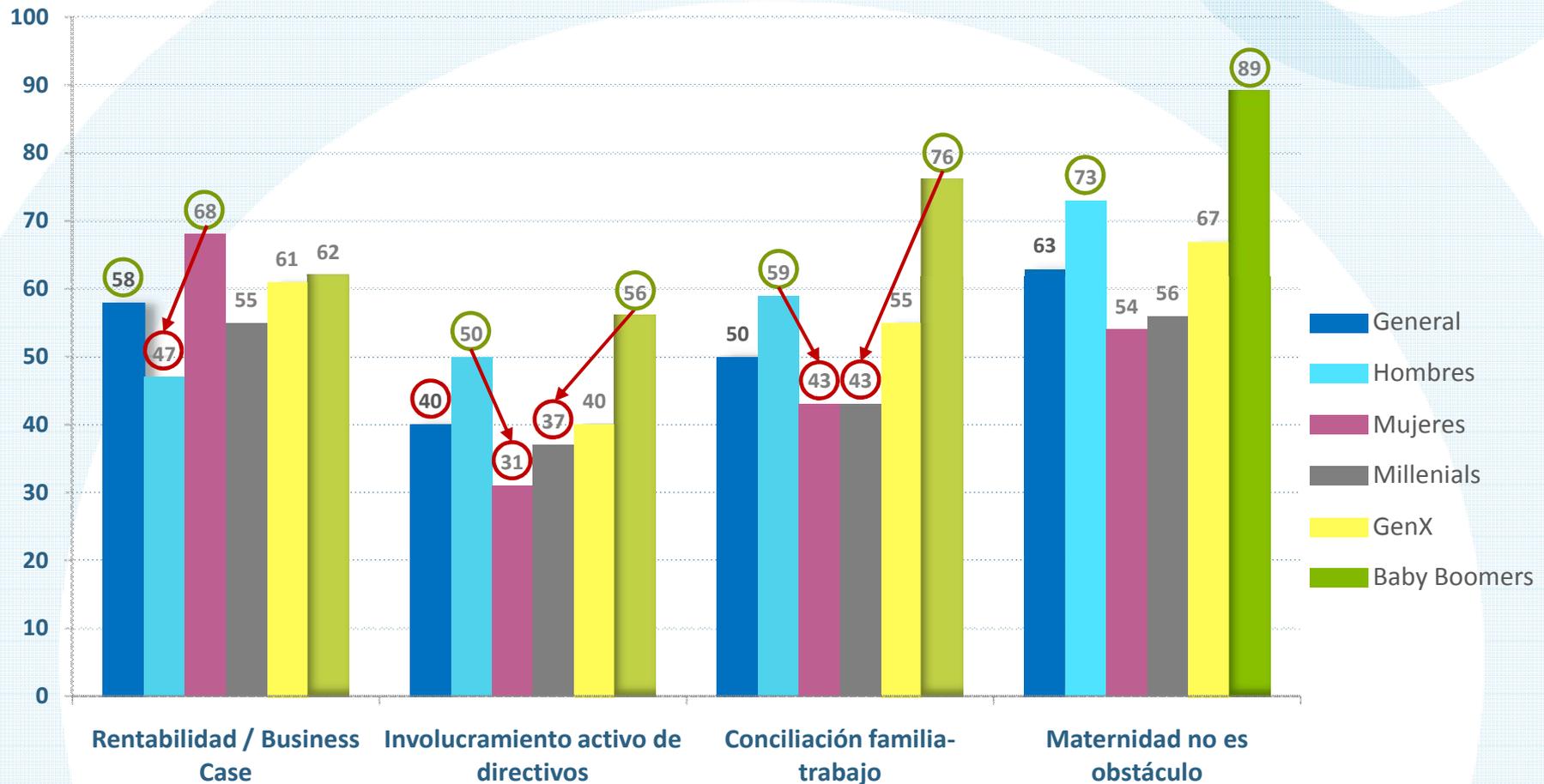
Facilitadores grupales

Grado de acuerdo (%)



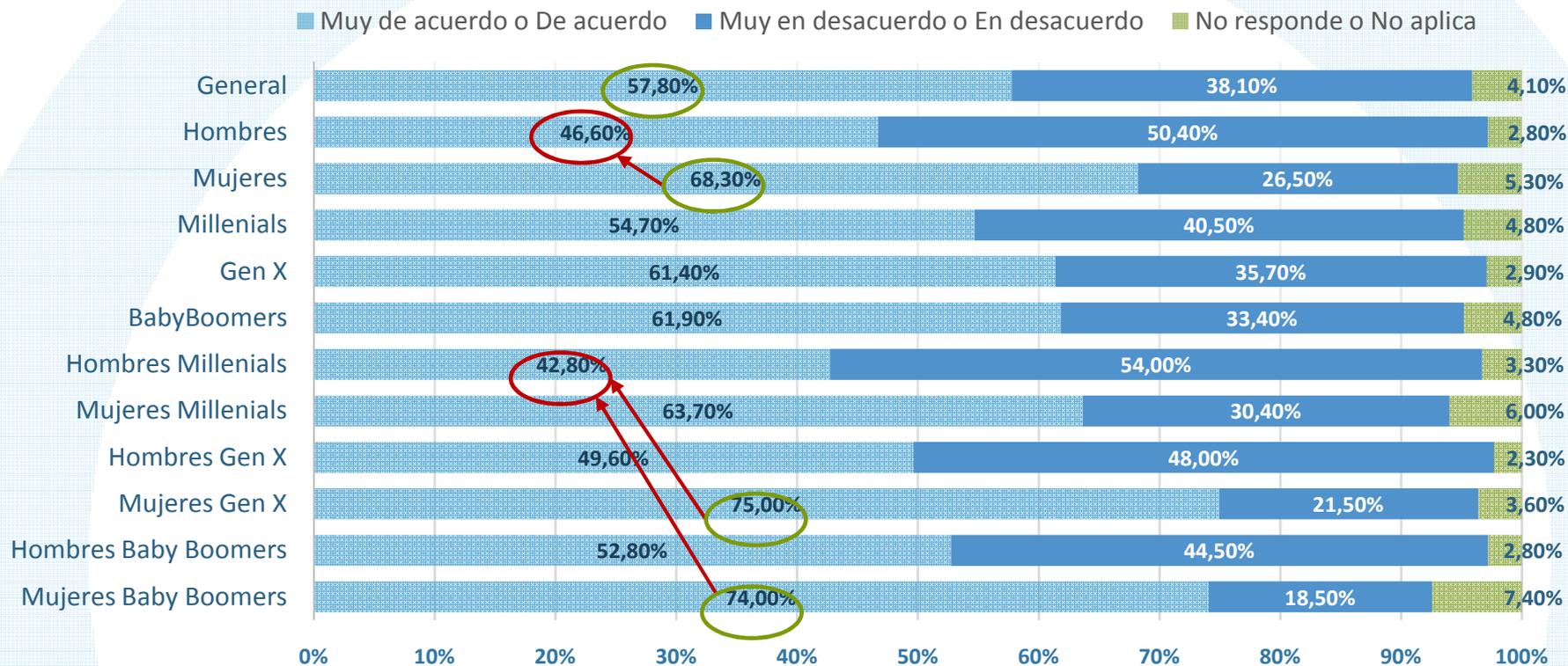
Facilitadores organizacionales

Grado de acuerdo (%)



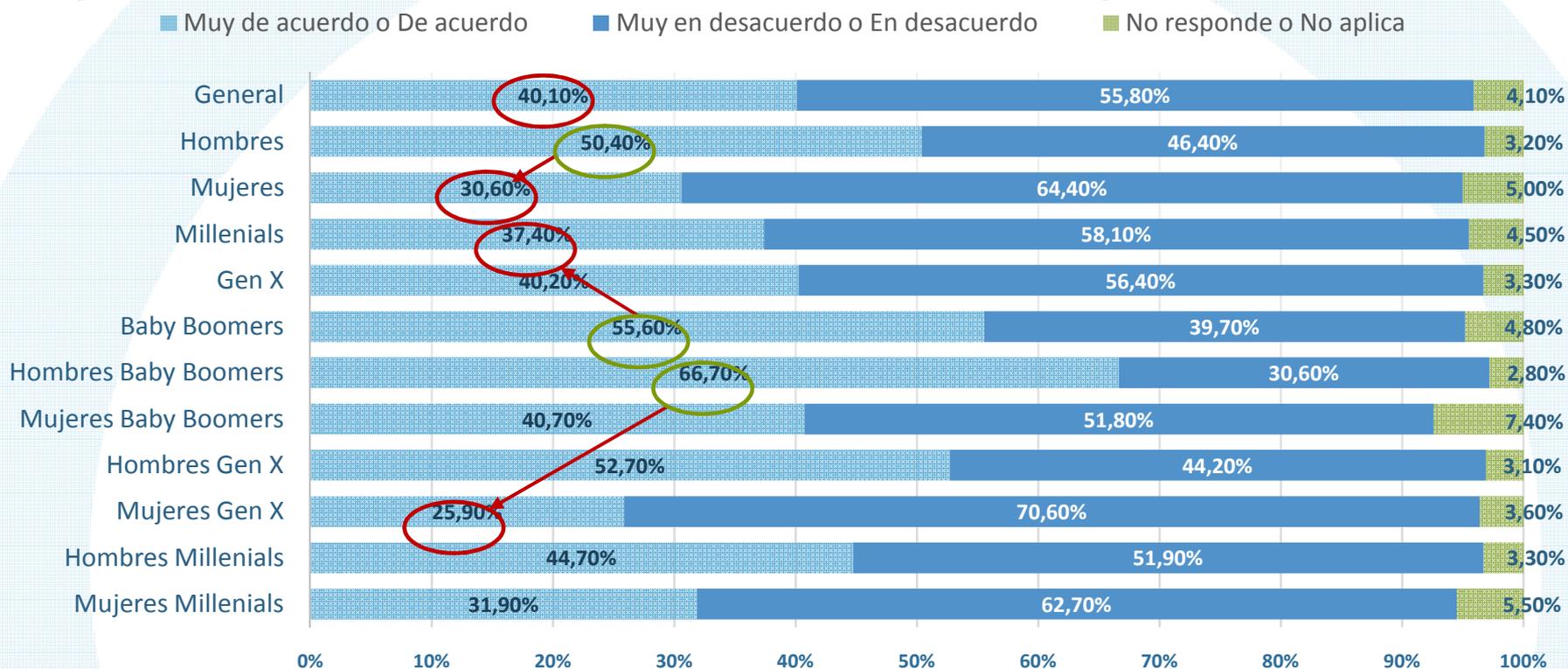
Facilitador organizacional N°1

Existen numerosas evidencias que señalan que aquellas empresas que tienen **mujeres en altos cargos corporativos** tienen un **aumento de rentabilidad**.



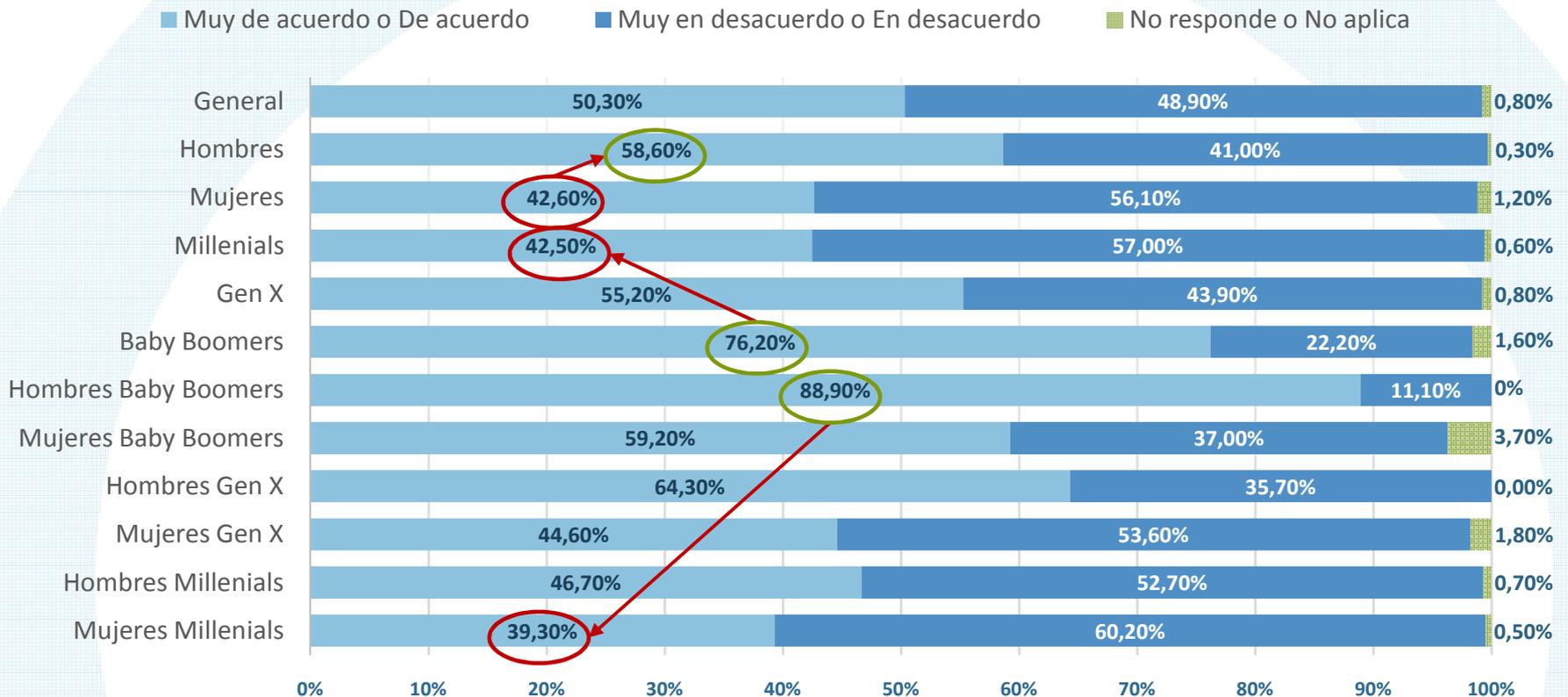
Facilitador organizacional N°2

Las personas con cargos directivos en mi organización se **involucran activamente** en los programas de **equidad de género** de mi organización.



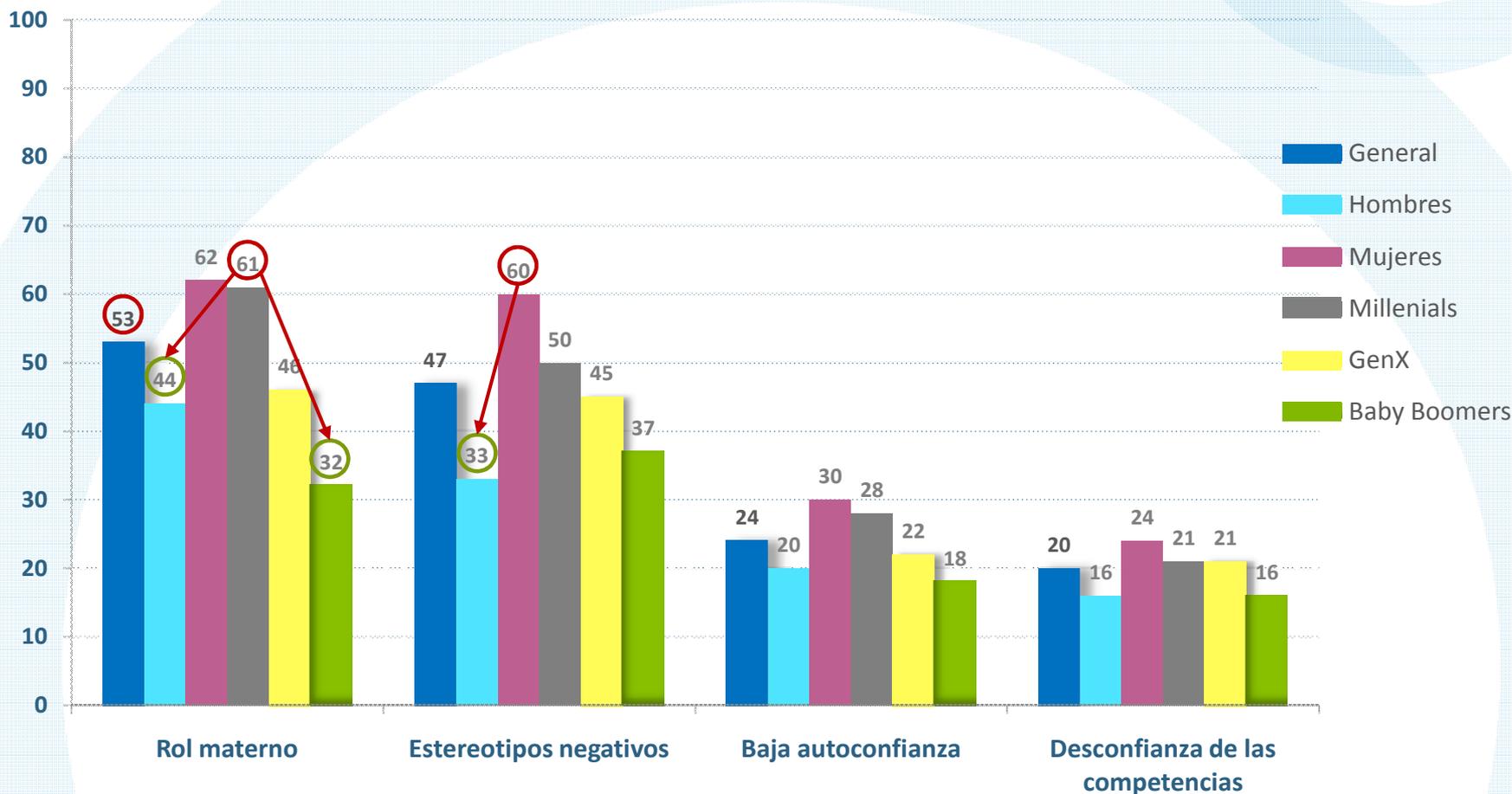
Facilitador organizacional N°3

Mi organización posee **políticas efectivas** para que sus colaboradores **concilien la familia y su trabajo**.



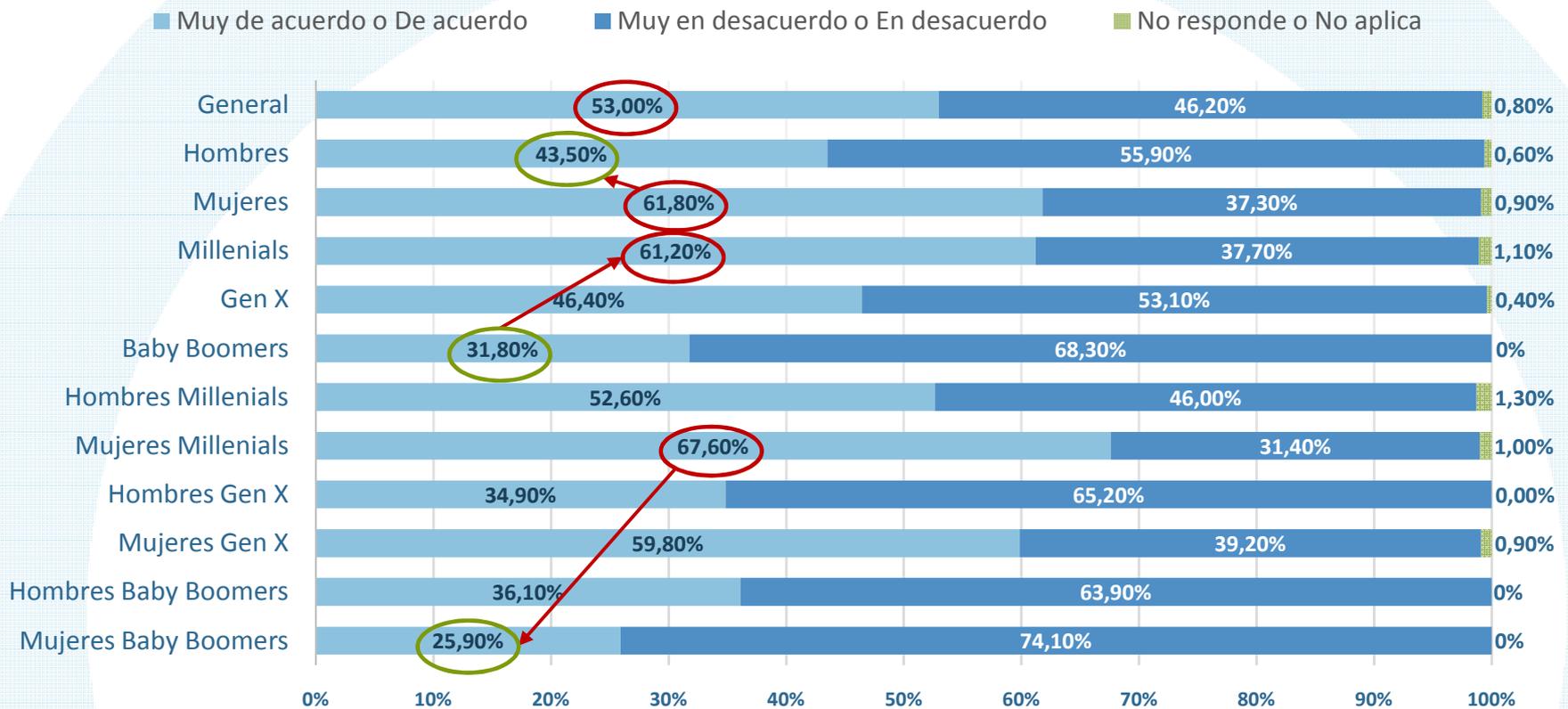
Obstaculizadores individuales

Grado de acuerdo (%)



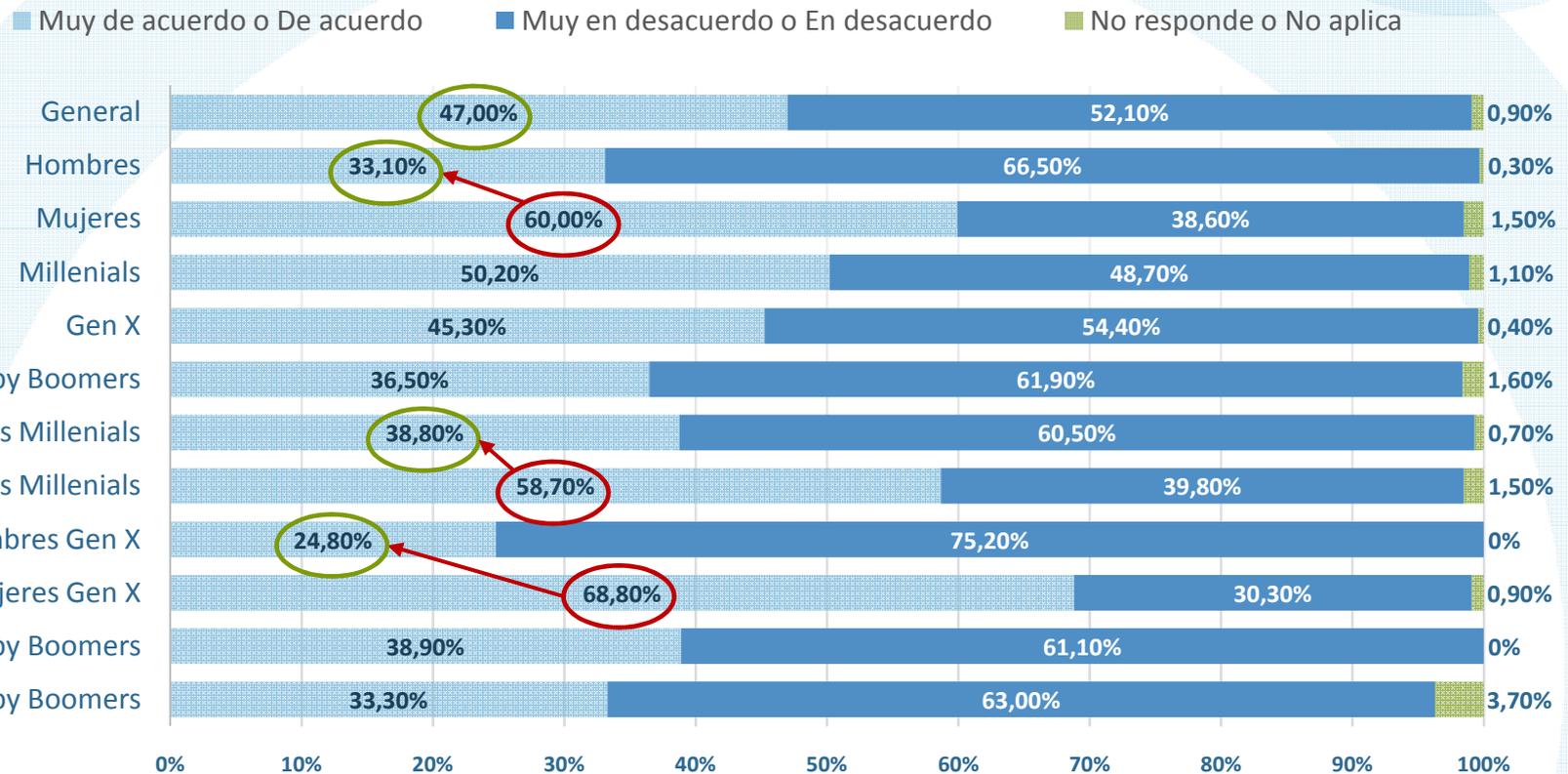
Obstaculizador individual N°1

El **rol materno** es un factor que **dificulta a las mujeres** para acceder a puestos directivos en mi organización.



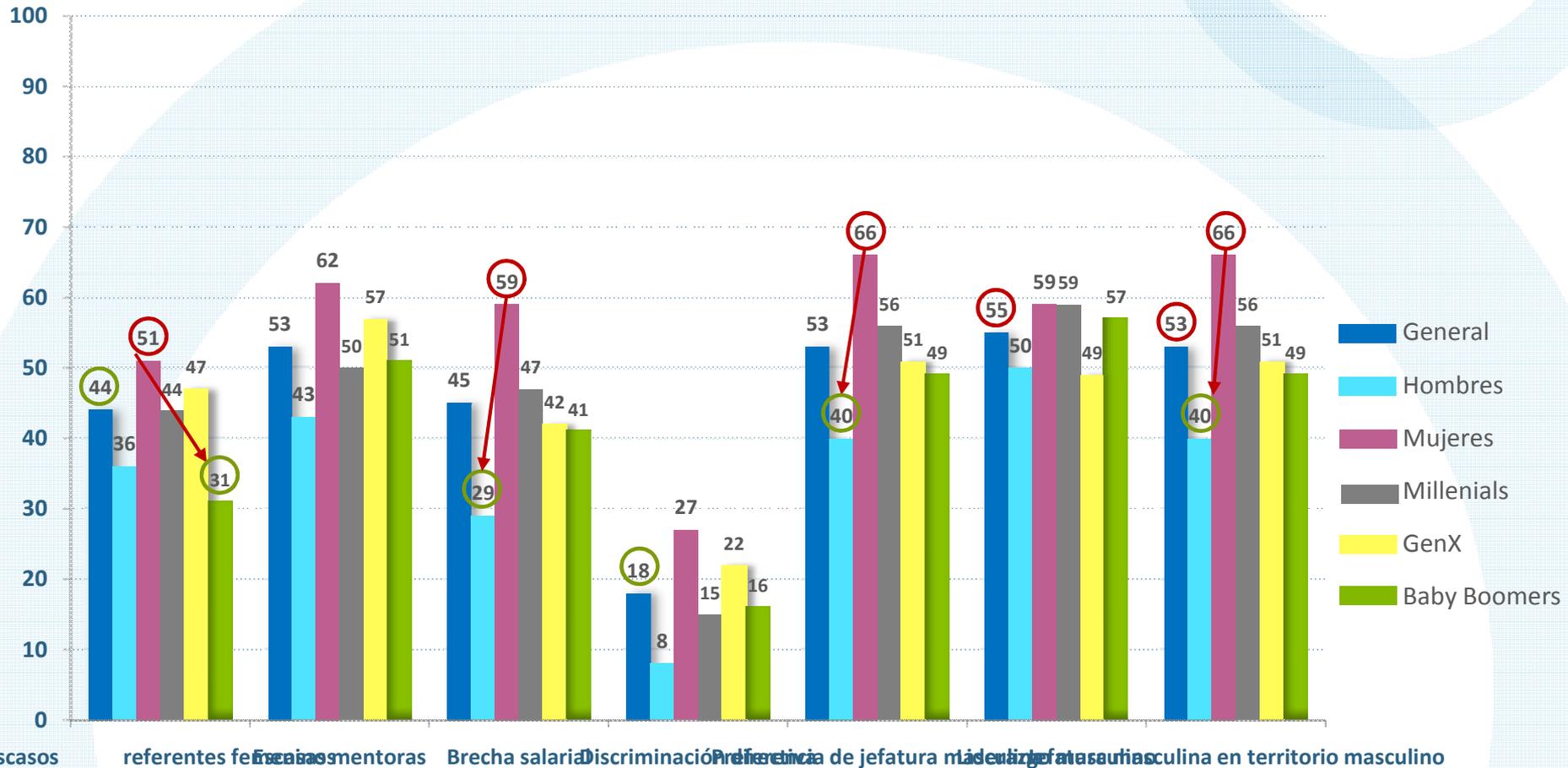
Obstaculizador individual N°2

Los **estereotipos negativos** hacia las **mujeres** dificultan que puedan acceder a **puestos directivos** en mi organización.



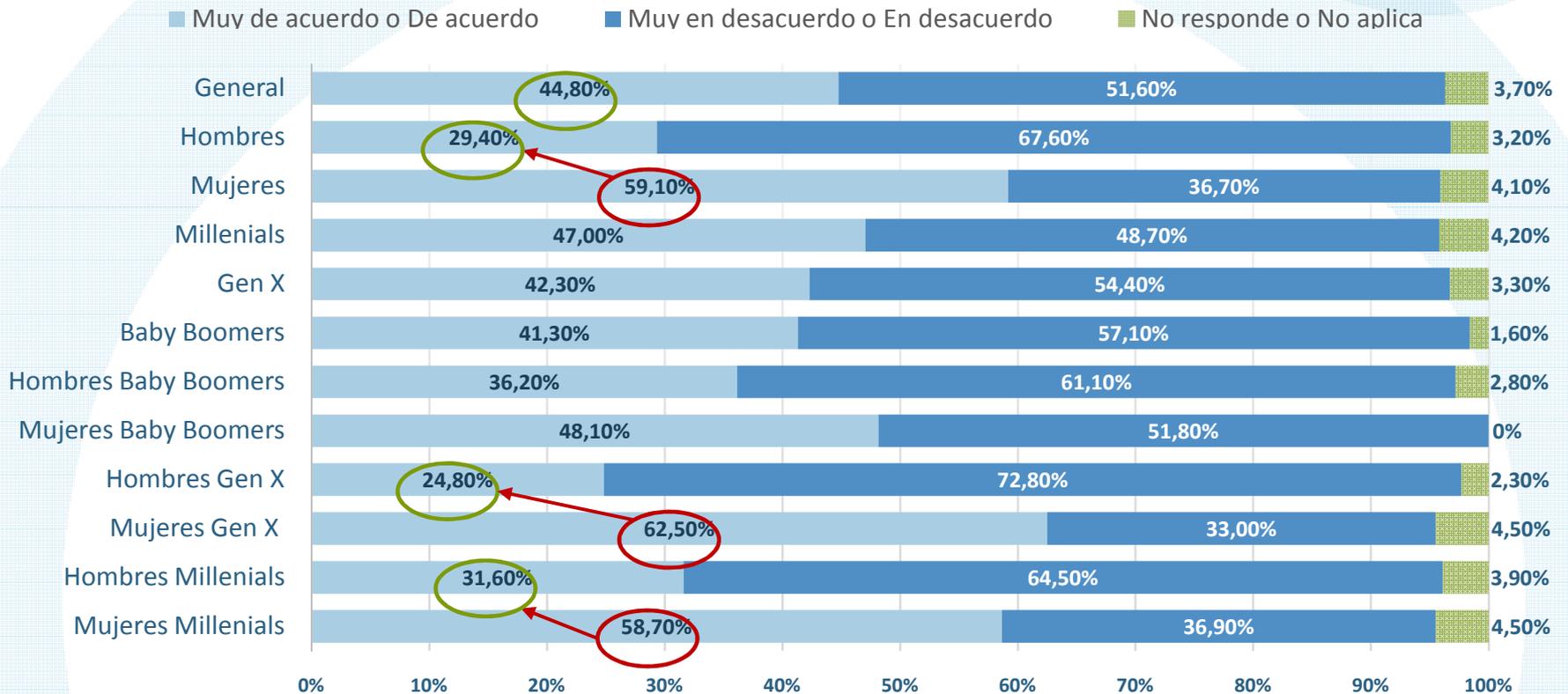
Obstaculizadores grupales

Grado de acuerdo (%)



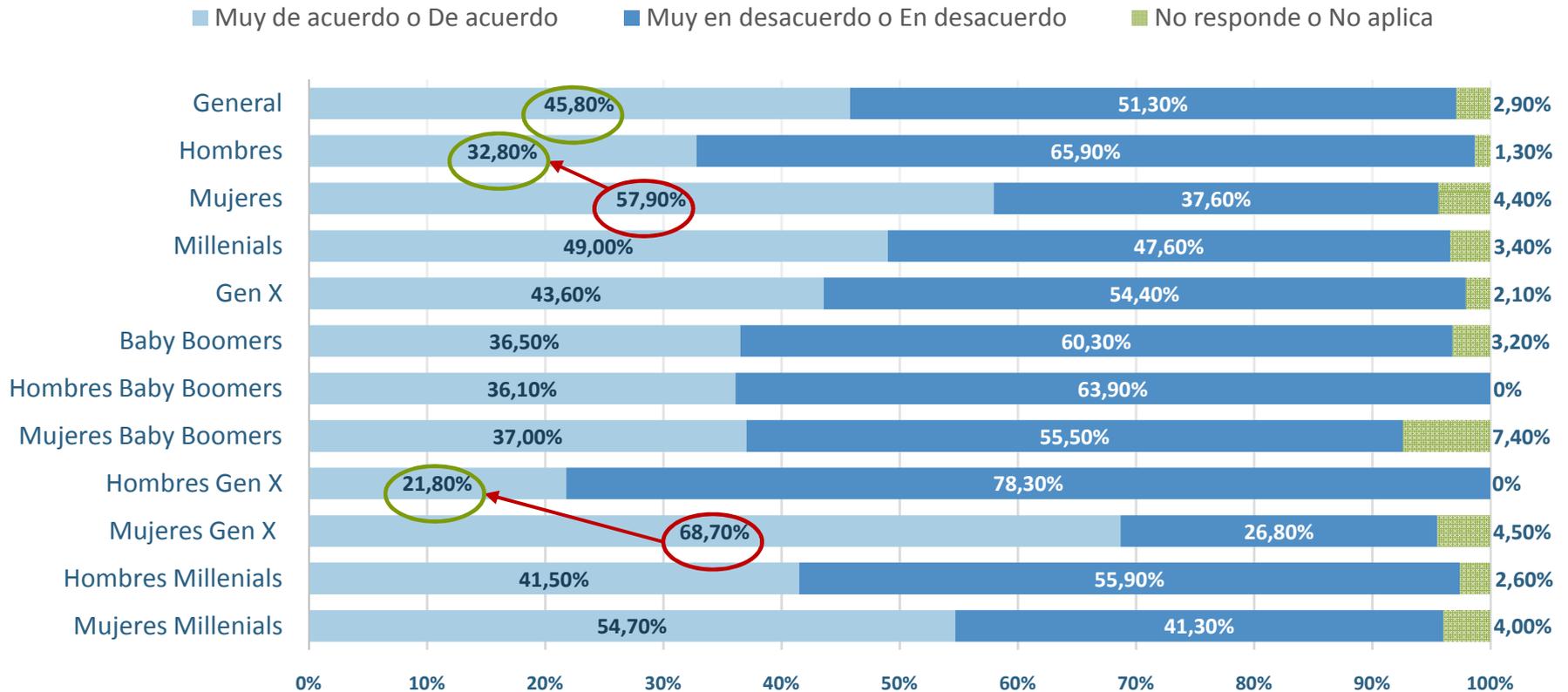
Obstaculizador grupal N°3

En mi organización, ante un **mismo trabajo desempeñado** por un hombre y una mujer, **recibe un mayor salario un hombre.**



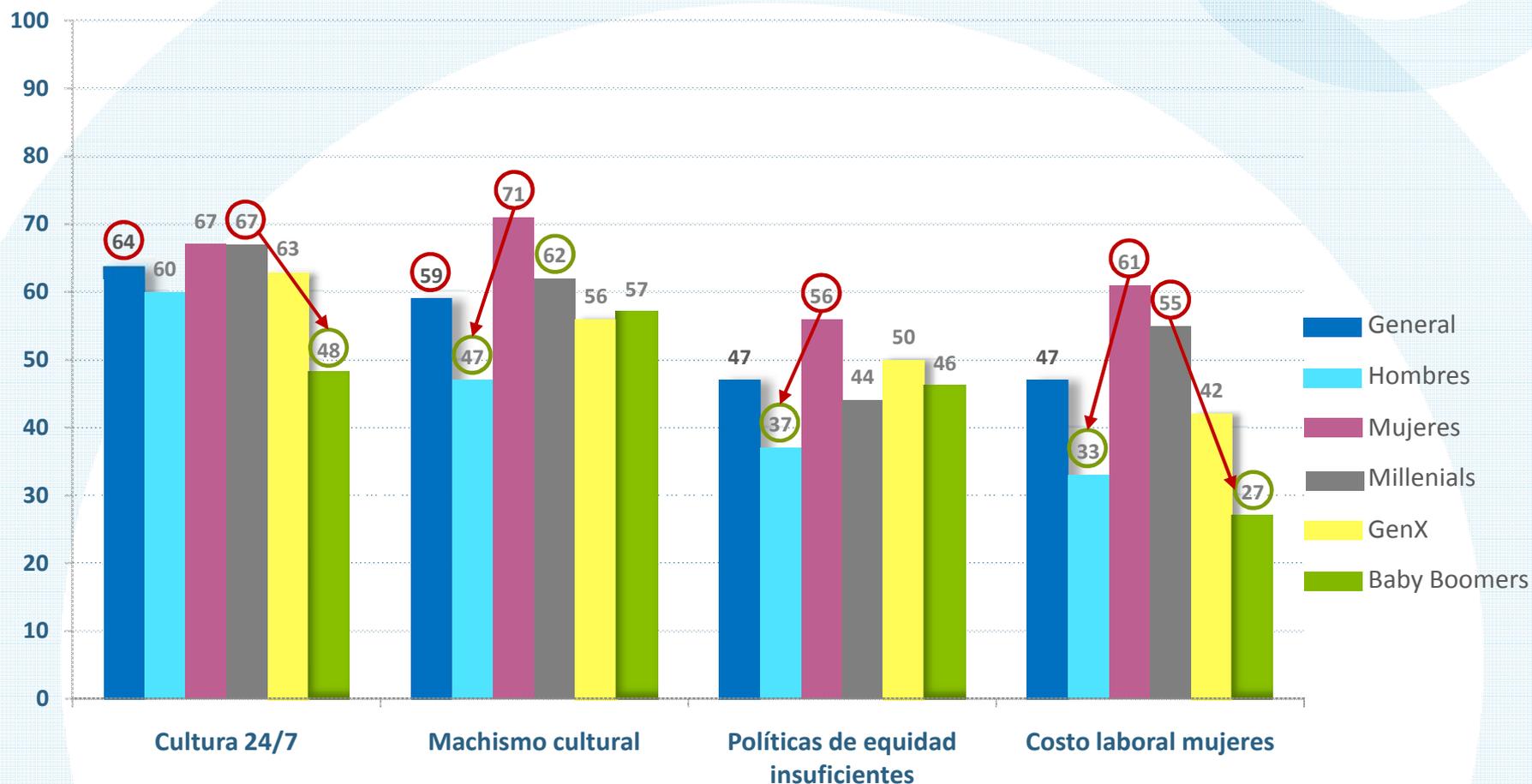
Obstaculizador grupal N°5

En mi organización, **los hombres en general prefieren tener una jefatura masculina que una femenina.**



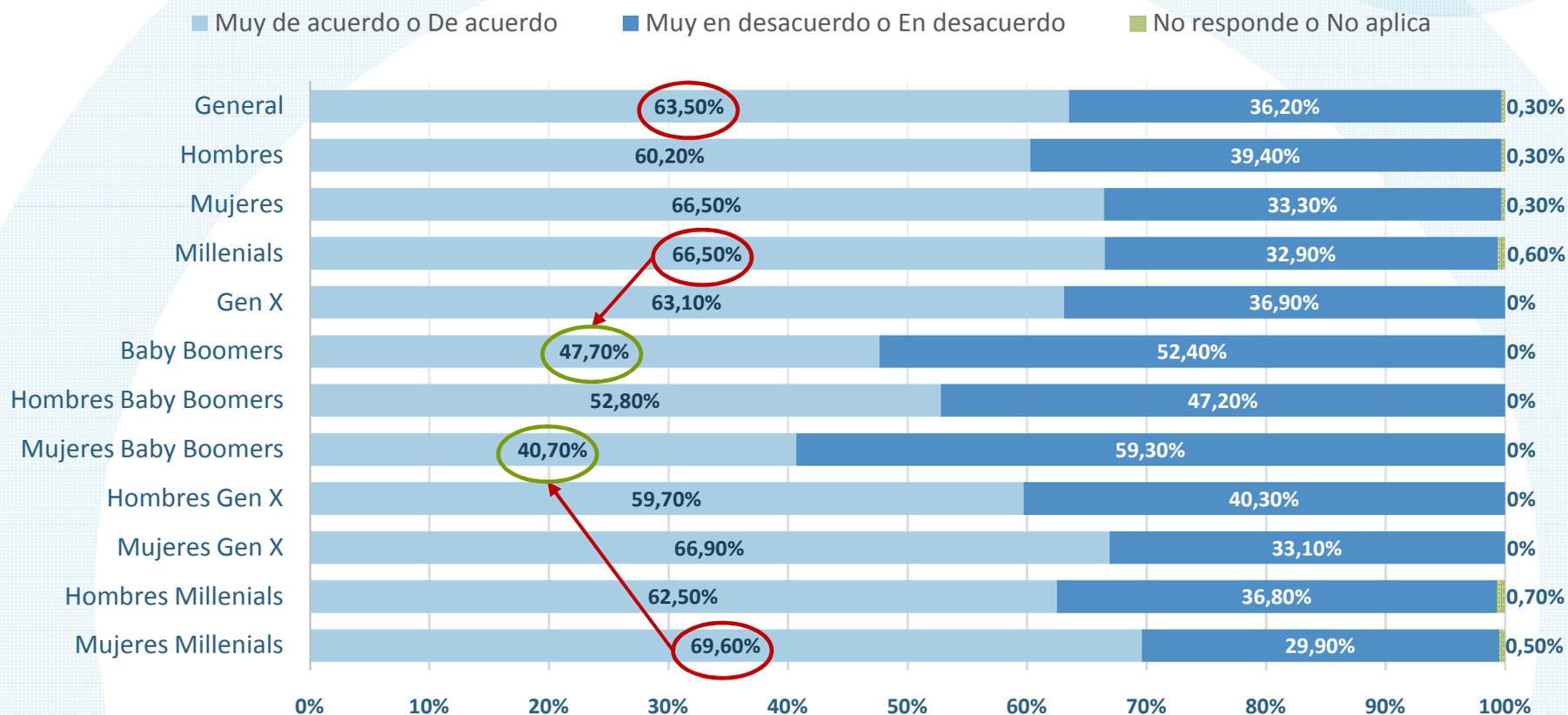
Obstaculizadores organizacionales

Grado de acuerdo (%)



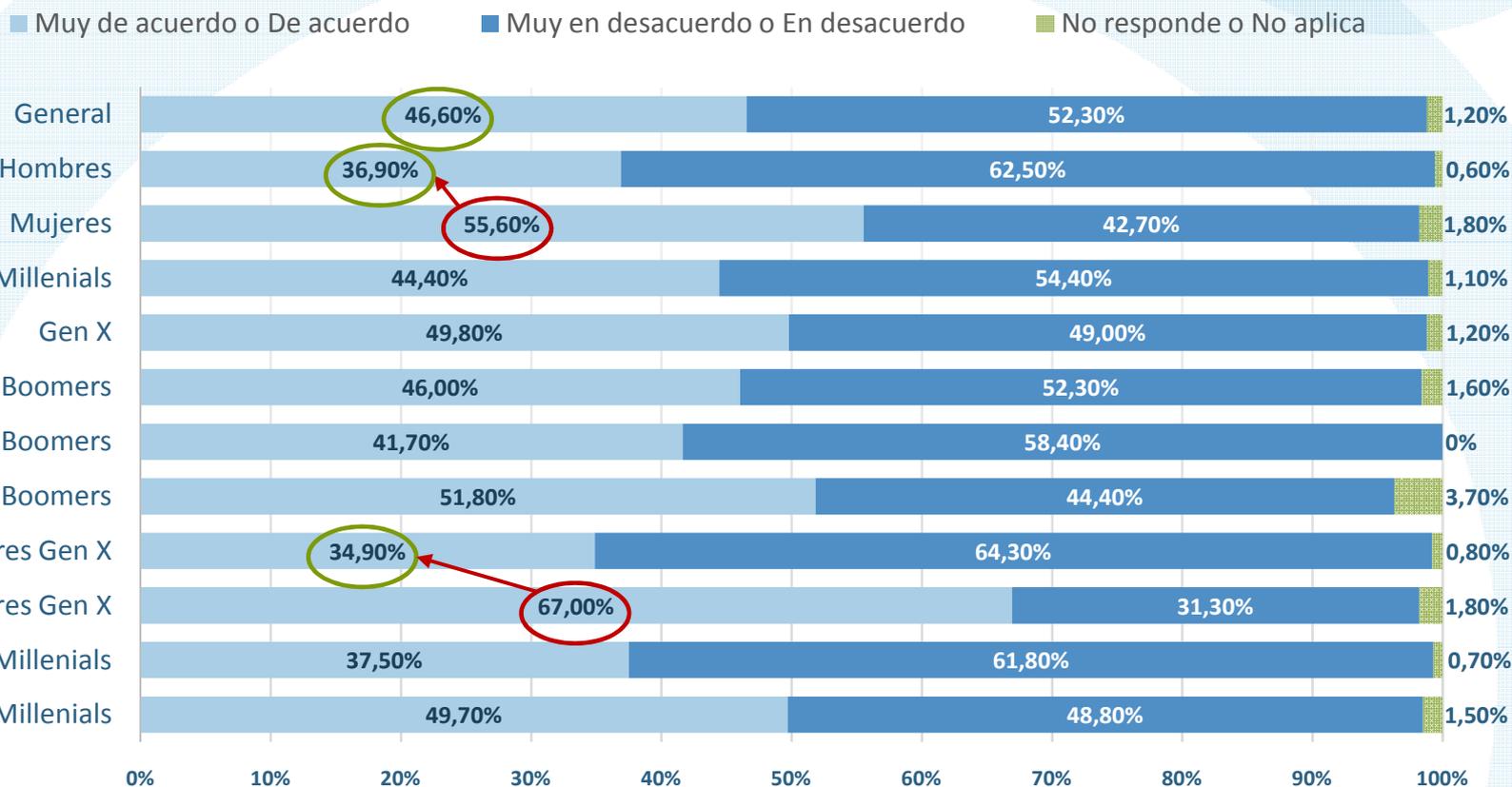
Obstaculizador organizacional N°1

Mi organización posee una **cultura que privilegia finalmente el trabajo por sobre la familia.**



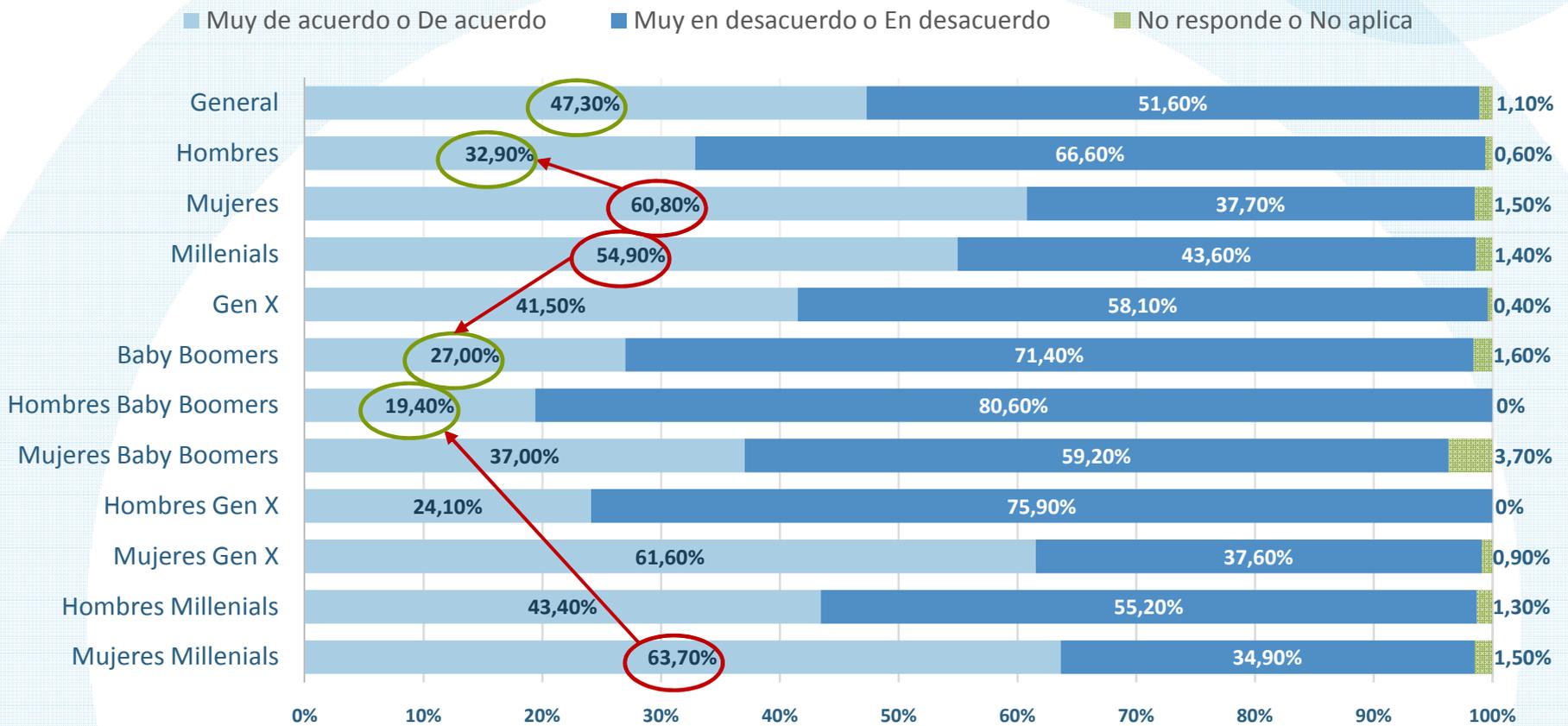
Obstaculizador organizacional N°3

Mi organización **no posee las políticas** suficientes para lograr la **equidad de género**.



Obstaculizador organizacional N°4

Para mi organización, las **mujeres representan un costo económico más alto que los hombres.**



Barreras identificadas

NIVEL DE ANALISIS	BARRERAS IDENTIFICADAS	Hombres Baby Boomers	Hombres Generación X	Hombres Millenials	Mujeres Baby Boomers	Mujeres Generación X	Mujeres Millenials
IND	Rol materno			●		●	●
IND	Estereotipos negativos hacia la mujer					●	●
GRU	Falta role models					●	
GRU	Falta de coaching	●	●	●	●	●	●
GRU	Falta de mentoras mujeres				●	●	●
GRU	Brecha salarial percibida					●	●
GRU	Jefaturas masculinas				●	●	●
GRU	Liderazgo masculino	●		●	●	●	●
ORG	Falta de evidencia de un aumento en rentabilidad		●	●			
ORG	Falta de involucramiento activo de directivos		●	●	●		●
ORG	Insuficientes políticas de equidad de género				●	●	
ORG	Cultura 24/7	●	●	●		●	●
ORG	Machismo cultural	●		●	●	●	●
ORG	Costo económico más alto el ser mujer					●	●
%	BARRERAS IDENTIFICADAS	29	29	50	79	86	79

Análisis Cluster



LOS AGENTES DE CAMBIO

- Mujeres Millenials y GenX (algunos hombres millennials)
- Identifican las habilidades personales que tienen las mujeres
- Reconocen las barreras que poseen las mujeres

LOS PUNTO CIEGO

- Baby boomers, Hombres (gen x y millennials)
- Identifican las competencias en equipo de las mujeres
- No reconocen la gran mayoría de las barreras

LOS CRÍTICOS

- Hombres (millennials y gen x)
- Cuestionan las competencias de las mujeres
- No reconocen la brecha salarial

Conclusiones

Brechas de percepción de género y generaciones en varios obstaculizadores.

- **Hombres y baby boomers** requieren ser mayormente sensibilizados y ser agentes activos en esta temática.
- Debe ser abordado de forma específica en **pos de potenciar los facilitadores y disminuir y erradicar las barreras** en los distintos niveles de análisis de acuerdo a las percepciones y brechas identificadas.

Conclusiones y Desafíos

Perception gap at the heart of gender debate

by Alexandra Cain | 24 Aug 2017

New research by FINSIA has uncovered a persistent gap in the way men and women perceive gender equality in the workplace.

IS A PERCEPTION GAP CAUSING THE GENDER GAP?

We've all read the stats. We've read them until we're blue in the face; women working full-time in Canada still earn 74.2 cents for every dollar that full-time male workers make, and in two decades that needle has barely budged, even though women's education levels have outpaced men's. So it's probably not going to come as a shock that we're a long way from achieving gender equality in the workplace.





¡MUCHAS GRACIAS VIÑA DEL MAR!

Lilian Denham M.

Directora Ejecutiva RED EG

Directora Comercial –Socia Imagine Consulting

amoyano@imagineconsulting.cl

