

Un diálogo sobre la igualdad de género en las empresas

Women's Empowerment
Principles

Sesgos no conscientes

Laura Abellá

Significado de sesgos



- m. Corte o medio término que se toma en los negocios dudosos.
- adj. Torcido, cortado o situado oblicuamente.
- m. Oblicuidad o torcimiento de una cosa hacia un lado, o en el corte, o en la situación, o en el movimiento.
- m. Estad. Error sistemático en el que se puede incurrir cuando al hacer muestreos o ensayo se seleccionan o favorecen unas respuestas frente a otras.

Sesgos no conscientes

¿Cómo explica la neurociencia este mecanismo? — Ps. Daniel Kahneman

El cerebro es altamente complejo, pero con capacidad de procesamiento limitado y formado por dos sistemas:

Sistema 1:

- **Reacciona**
- **Juzga**
- **Simplifica**



Sistema 2:

- **Considera**
- **Evalúa**
- **Justifica**
- **Analiza opciones**

Sistema 1: operación inconsciente, antiguo, muy rápido, pone estereotipos en la toma de decisión.

Sistema 2: operación consciente, reciente, humano controla el lenguaje y las funciones ejecutivas (análisis, evaluación, etc.).

Sesgos no conscientes

Importante: el funcionamiento del sistema 1 puede ser controlado por el sistema 2. Por ejemplo, usted esta viendo una película de terror y escucha un ruido en la cocina...



Sistema 1: ¡A-L-E-R-T-A!

Ruido en la noche + emoción estimulada por la película = amenaza



Sistema 2: ¡C-A-L-M-A!

Fue la ventana que se cerró...

La eficiencia del sistema 2 es esencial para el control del sistema 1 y para la racionalidad de las decisiones.

Cuanto menos control del sistema 1, más sesgos y preconcepciones, pues operamos en el inconsciente

Sesgos no conscientes

¿Cómo explica la neurociencia este mecanismo? — Ps. Daniel Kahneman

Somos afectados por 5 diferentes tipos de sesgos



1 Sesgo de afinidad

Tenemos la tendencia de evaluar mejor a quien se parece a nosotros. Ej.: un **candidato** que se gradúa de la misma universidad que yo.



2 Sesgo de percepción

Refuerzo de estereotipos sin base concreta en hechos. Ej: 2 CV iguales para oferta en laboratorio, el masculino era el más escogido.



3 Sesgo de confirmación

Buscamos información que confirme las hipótesis iniciales e ignore información que las contradigan.



4 Efecto de halo/ aureola

Aceptación de información y discursos que vienen de una persona con la que ya tenemos previa afinidad o admiración.



5 Efecto de grupo

Tendencia de seguir el comportamiento del grupo para no desviarse del patrón.

Y ahora ¿qué podemos hacer?

*“Una vida sin examen
no merece ser vivida”*

Sócrates

- Ponerlo en agenda
- Ponerlos a prueba*
- Replantear y cuestionar nuestras actitudes
- Señalar comportamientos inadecuados
- Mantener la mente abierta
- Invertir en capacitaciones / concientizar sobre el impacto de los sesgos

* TAIs (Test de asociación Implícita)

Normativa laboral en materia de género

Ignacio López

Licencia y subsidio por maternidad

Licencia y subsidio por maternidad



Licencia y subsidio por maternidad

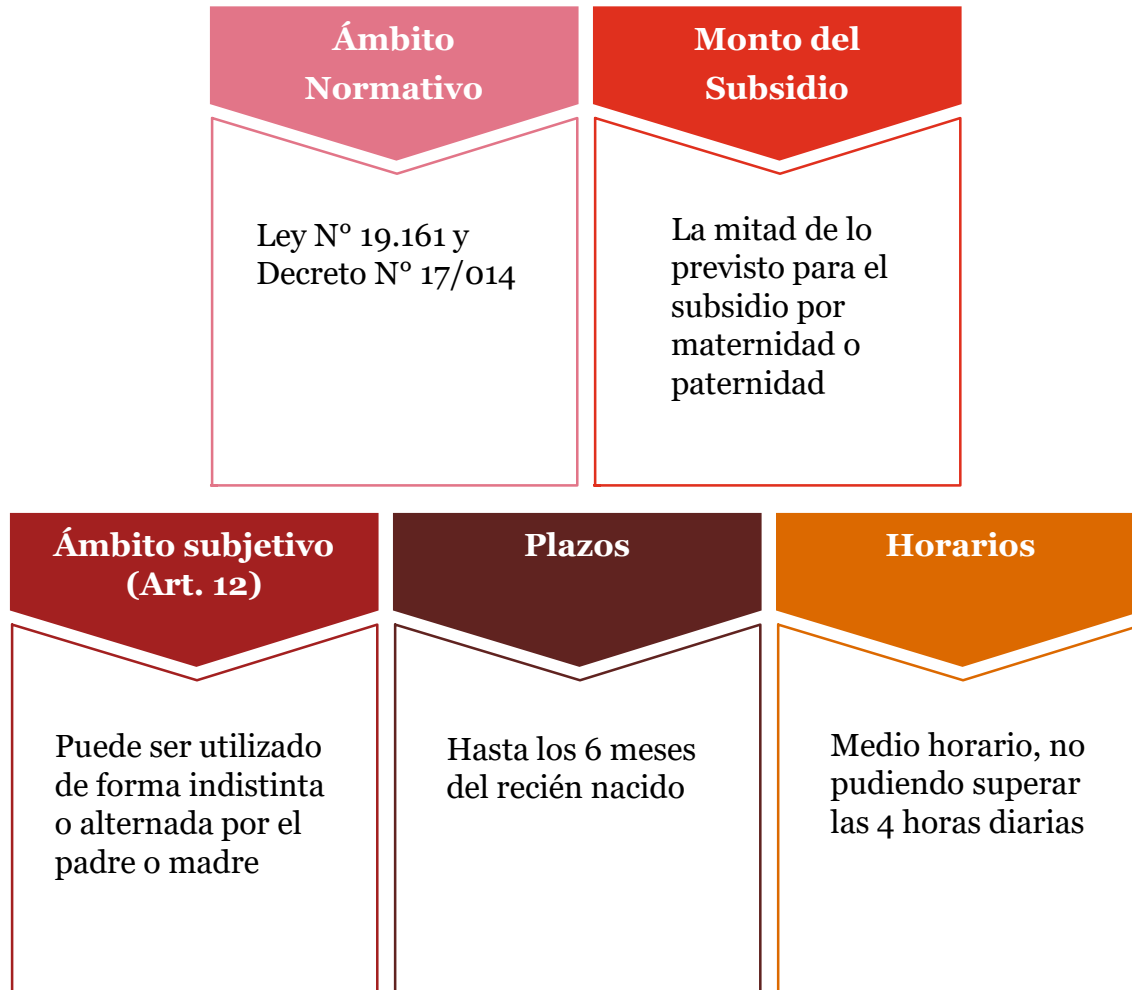
	Sector Privado	Sector Público
Ámbito Normativo	Ley N° 19.161; Decreto N° 17/014	Ley N° 19.121
Ámbito Subjetivo	<u>Art.1</u> – -Dependientes, -Independientes, -Monotributistas, -Trabajadoras en seguro de paro	<u>Art.15</u> – Funcionarias públicas
Períodos de descanso	<u>Art. 2</u> – 14 semanas: <ul style="list-style-type: none"> • 6 semana antes del parto; • 8 después del mismo 	<u>Art. 15</u> – 13 semanas: <ul style="list-style-type: none"> • 1 semana antes del parto; • 12 después del mismo <p><i>*Importante: pueden adelantar el inicio de la licencia (6 semanas)</i></p>

Licencia y subsidio por maternidad

	Sector Privado	Sector Público
Eventualidades	<ul style="list-style-type: none"> • Parto prematuro o posterior a la fecha prevista • Enfermedades como consecuencia del embarazo o parto 	
		Nacimientos múltiples o con alguna discapacidad
Montos del subsidio	<p><u>Art. 6 - Trabajadoras dependientes:</u> promedio mensual o diario de sus asignaciones computables percibidas en los últimos 6 meses, más cuota parte de aguinaldo, licencia y salario vacacional</p> <p>*Importante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pérdida del cobro por realizar actividad remunerada durante la licencia. 	

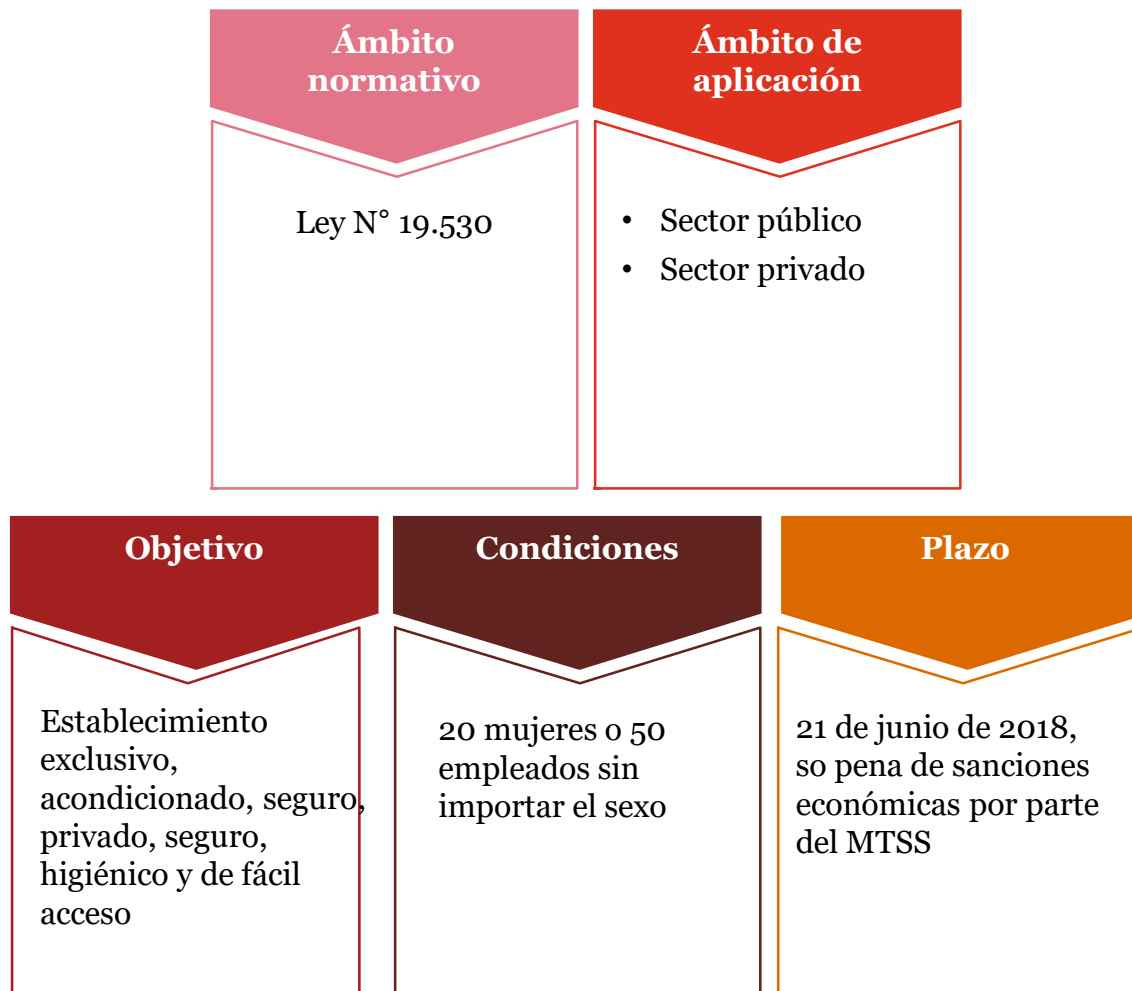
Licencia y subsidio por cuidados parentales

Licencia y subsidio por cuidados parentales



Salas de lactancia

Salas de lactancia



Ley de género

Aspectos laborales en la Ley de género

A) Ámbito normativo:

Ley N° 19.580

B) Ámbito Subjetivo:

Art. 1 – comprende:

- mujeres de todas las edades;
- mujeres trans o de diversa orientación sexual;
- mujeres de diferente condición económica, origen, cultura o raza;
- mujeres en situación de discapacidad.

Aspectos laborales en la Ley de género

Medidas cautelares especiales:

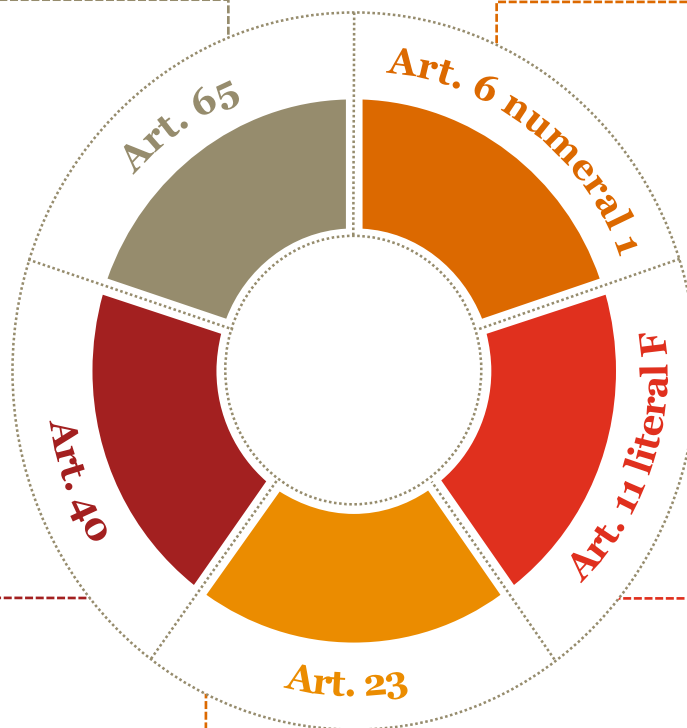
- Suspensión o traslado de la persona denunciada.
- Disponer correctivas u otras medidas para evitar la discriminación o violencia en el trabajo.

Medidas para asegurar permanencia de las mujeres en el trabajo:

Enumeración de derechos en favor de las mujeres víctimas de violencia de género.

Directrices para las políticas laborales y de seguridad social:

A cargo del MTSS y organismos vinculados a la temática.



Violencia laboral:

Actos o conductas que obstaculicen el acceso de las mujeres al trabajo, su ascenso y/o su estabilidad laboral.

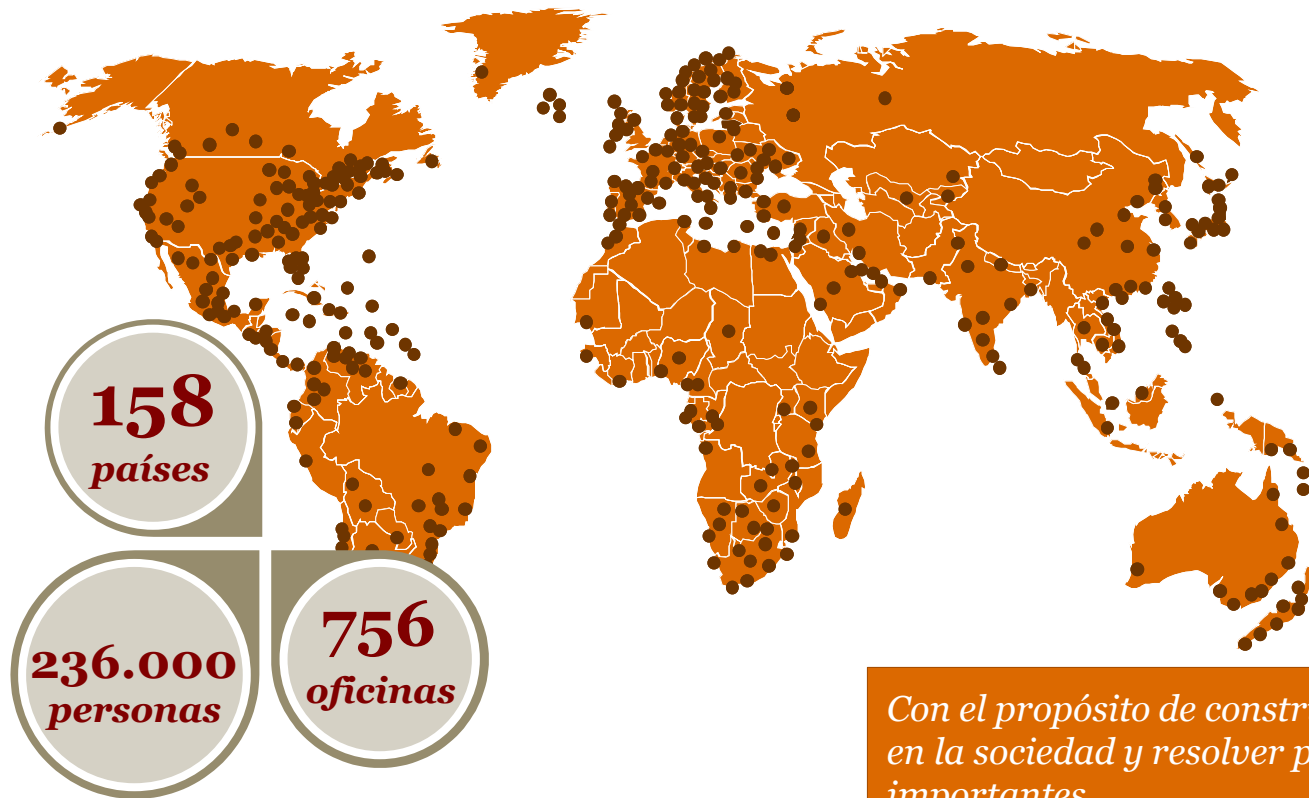
Elaboración de protocolos:

Adecuación a las diversas situaciones, tomando en cuenta el amplio ámbito subjetivo.

PwC Diversity Journey

Patricia Marques

PwC Global



Con el propósito de construir confianza en la sociedad y resolver problemas importantes

Concepción de PwC en relación a equidad de género

La igualdad en el hogar, en el acceso a la educación y a la salud; en las oportunidades en los mercados de trabajo y financieros y en la participación en la vida cívica y política contribuye a mejorar el bienestar de las sociedades y el desarrollo económico.

La igualdad de género ayuda a que cada uno alcance su máximo potencial. Todos tenemos que unirnos dando apoyo en nuestro lugar de trabajo. Cuantos más hombres y mujeres jueguen roles activos, más nos beneficiaremos todos, como individuos y como red.

Primeros pasos

Iniciativas de alta dirección

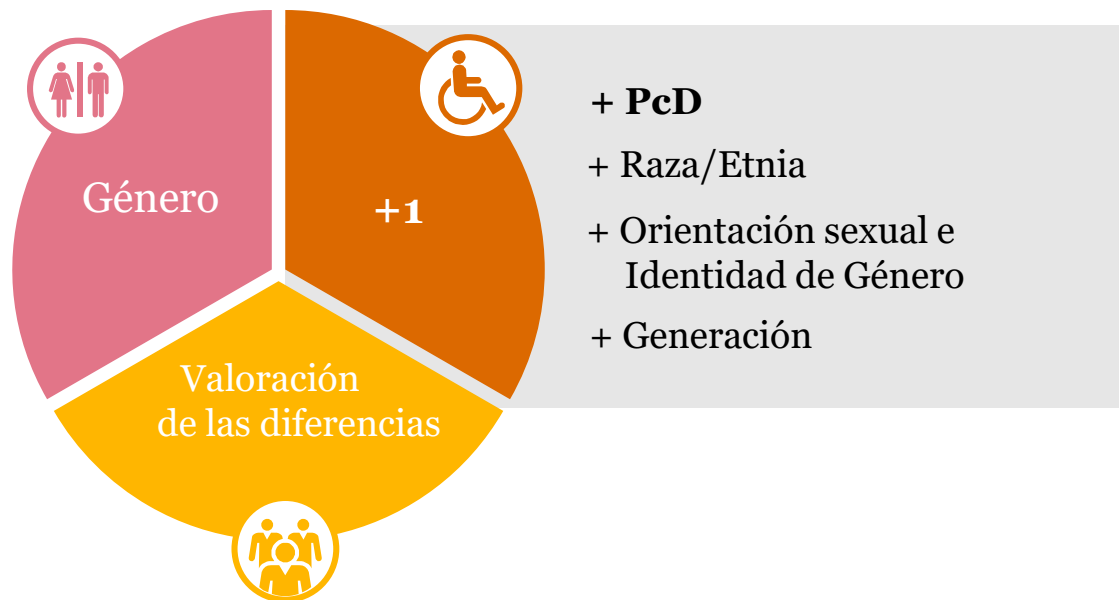
- 2011: en reunión del liderazgo global se reconoció que era necesario avanzar en Diversidad & Inclusión (D & I)
- Creación del Comité Global de D & I (21 Strategic Councils)
- Adhesión a He for She
- Adhesión a WEPs
- Aspire to lead
- Líderes diseñan un plan: Proyecto "Moving the Needle"
- Entrenamiento y Portal "Open Minds"
- Partnership global: Diverseo



Estrategia y modelo de actuación

Diversidad & Inclusión (D&I) global

La estrategia global de D&I es incluir la diversidad en nuestro ADN



¿Por qué?

- 1. Trabajar en el tema Género** porque la mitad de nuestra fuerza de trabajo es de mujeres pero este número es diferente en nuestro liderazgo.
- 2. Valorización de las diferencias** porque cada uno es diferente – cómo nos vestimos, pensamos, hablamos, de dónde venimos.

PwC es He for She

Trabajamos juntos por la equidad de género en el lugar de trabajo.

Iniciativa de la ONU para promover la igualdad de género en todo el mundo. La misión de HeForShe es involucrar también a los hombres como agentes de cambio para la igualdad de género.

En todas las firmas PwC en el mundo **78.918 personas se comprometieron** con esta iniciativa, **39.515 son hombres.**



Me for you + You for me

Sumate

PwC se une al movimiento HeForShe de la ONU, una iniciativa global por la igualdad de género. Ayúdanos a crear un cambio real y duradero. Sumate a esta iniciativa a través de nuestra página en HeForShe.

heforshe.pwc.com

Aspire to lead: Foro sobre la mujer y el liderazgo organizado por PwC

2014 "Vayamos adelante: Las mujeres, el trabajo y la voluntad de liderar", con la participación de Sheryl Sandberg, directora de operaciones de Facebook.

2015 "¿Qué harías si no tuvieras miedo? Construyendo la confianza para liderar", con la participación de los autores "The Confidence Code", Katty Kay y Claire Shipman.

2016 "Llevá tu carrera al primer plano. Lecciones de Hollywood.", con la participación de Geena Davis, fundadora del "Institute on Gender in Media".



Proyecto Moving the Needle: Piloto PwC Brasil



Relevamiento de información

Principales conclusiones: destruyendo mitos

Mito 1: las mujeres no llegan a la alta dirección porque dejan la empresa para tener hijos.

Verdad: los hombres se desvinculan de la empresa más que las mujeres, por motivos variados y eso no impacta su representatividad en los cargos de alta dirección.

Verdad: porcentaje de mujeres que renuncian durante la maternidad es limitado (sólo el 2%).



Relevamiento de información

Principales conclusiones: destruyendo mitos

Mito 2: no hay diferencias por género, somos guiados por la meritocracia.

Verdad: las mujeres son menos ascendidas que los hombres.

Verdad: las mujeres reciben consistentemente menos evaluaciones "Outstanding" que los hombres.



Programa Open Minds

Objetivos

- **Concientizar:** lo que vemos muchas veces se basa en nuestras experiencias anteriores y expectativas. Esto crea puntos ciegos que pueden resultar en malas decisiones.
- **Pruebas de Percepción:** 30 segundos es el tiempo que nos lleva formar una impresión o juicio estable sobre alguien, al conocerlo.
- **Reconocimiento de nuestros sesgos:** Saber sobre sesgos no conscientes ayuda a procesar mejores decisiones y juicios disminuyendo impactos negativos.

Actividades de Open Minds

Portal

01

Entrenamientos /
Test

02

Publicaciones

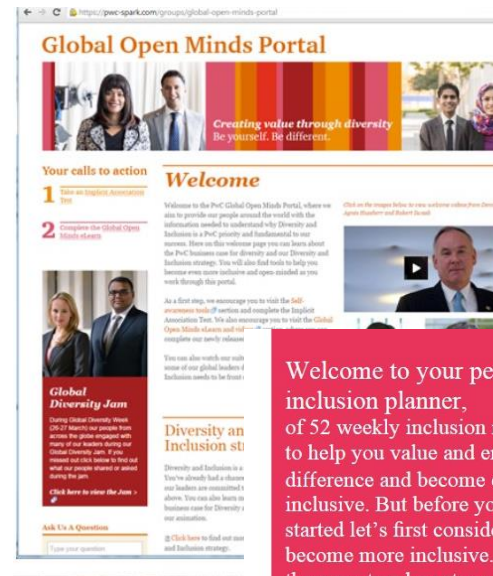
03

Semana de
diversidad

04

Videos
institucionales

05



Welcome to your personal inclusion planner, a toolkit of 52 weekly inclusion nudges to help you value and embrace difference and become even more inclusive. But before you get started let's first consider how we become more inclusive. We believe there are two key steps:

Step 1 – Awareness:

We need to become aware of any blindspots we may have

Step 2 – Action:

We need to consciously deploy strategies to minimise any blindspots and actively include and leverage diversity of perspectives

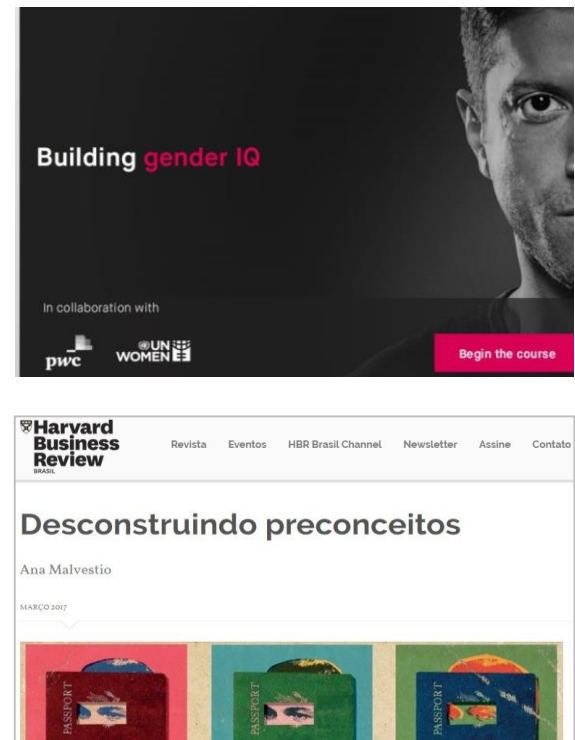


The inclusion nudges in this planner give you the opportunity to become more aware of any blindspots you may have, and how to actively include and leverage diversity of perspectives. Work through your inclusion planner and fill in the status as you complete an inclusion nudge each week.



Programa Open Minds

Publicaciones



Sesgos no conscientes

Resultados alcanzados

- Compromiso del liderazgo en doblar la representatividad femenina entre socios.
- Mayor equidad en promociones y evaluaciones, si bien no se detectaron diferencias en la remuneración por género.
- Aumento del compromiso de profesionales beneficiados por las políticas “Family Friendly”, por ejemplo: flexibilidad en el horario, licencias adicionales por maternidad, madres mentoras, entre otros.

PwC Uruguay

Presencia de mujeres

431
colaboradores



287
mujeres

67%
mujeres



49%
cargos gerenciales

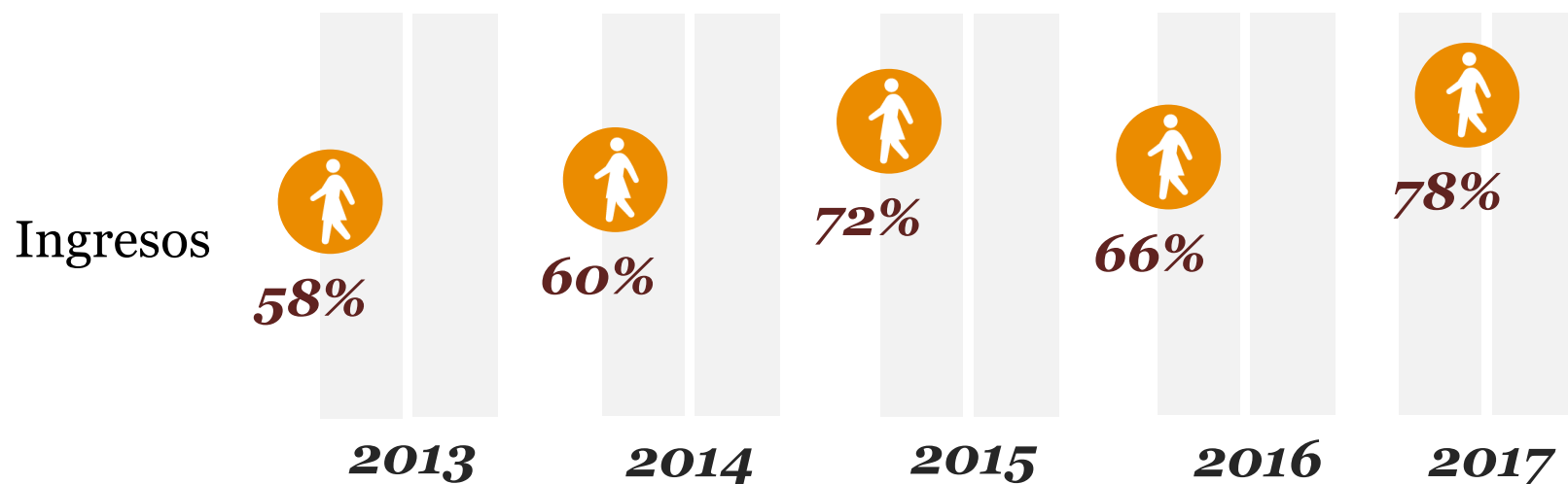
22%
socias



Niveles jerárquicos

Movilidad y desarrollo

PwC Uruguay



Profesionales mujeres cursando posgrados

2014: 52% **2015: 50%** **2016: 47%** **2017: 86%**

Políticas y prácticas

PwC Uruguay



***Reclutamiento, ascensos
y remuneración
por mérito***



Flexibilidad

- Posibilidad de trabajo part time
- Licencia maternal extendida
- Home Office

Y ahora ¿qué más podemos hacer?

- Mantenerlo en agenda.
- Leer / Poner a prueba nuestros sesgos.
- Replantear y cuestionar nuestras actitudes.
- Señalar comportamientos inadecuados.
- Mantener la mente abierta.
- Invertir en capacitaciones / concientizar sobre el impacto de los sesgos.

¡Muchas gracias!

 ***PwC_Uruguay***  ***PwC Uruguay***  ***PwC Uruguay***

El contenido de la presente tiene como propósito brindar información general y no debe utilizarse como sustituto de una consulta con asesores profesionales.

© 2018 PricewaterhouseCoopers Ltda., PricewaterhouseCoopers, PricewaterhouseCoopers Professional Services Ltda. y PricewaterhouseCoopers Software Ltda. Todos los derechos reservados. PwC refiere a la firma miembro de Uruguay y en algunas ocasiones a la red PwC. Cada firma miembro es una entidad legal separada. Por favor visite www.pwc.com/structure para más detalles.