



Ministerio de  
Energía

Gobierno de Chile



Ministerio de  
Minería

Gobierno de Chile



Ministerio de  
la Mujer y la  
Equidad de  
Género

Gobierno de Chile



# “Sesgos y Nuevas Masculinidades”

Relatora:  
Marilen Corbalán Ibáñez  
2021

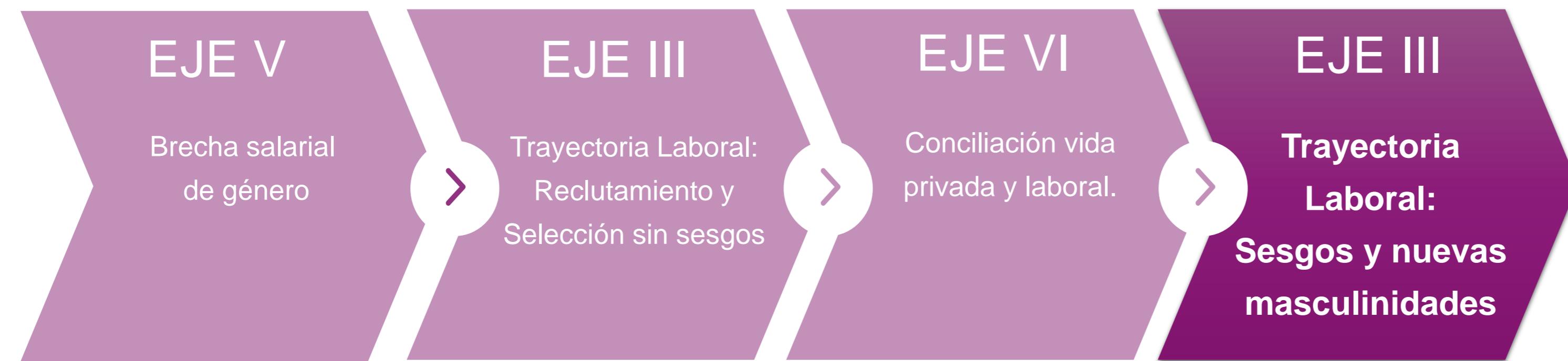


# Contenidos

- 01 Contexto y preguntas claves
- 02 Particularidades Sector Energético
- 03 Nuevas Masculinidades
- 04 Corresponsabilidad
- 05 Sesgos Inconscientes
- 06 Resultados Estudio Sectorial Sesgos Inconscientes
- 07 Recomendaciones
- 08 Desafíos

# EJES PLAN DE ACCIÓN PÚBLICO PRIVADA 2019 -2022

Ciclo Asistencia Técnica Industrias Energía y Minería



## DIAGNÓSTICO INDUSTRIA ENERGÉTICA

**11.500**  
Trabajadores y trabajadoras



**23%**

Participación Femenina

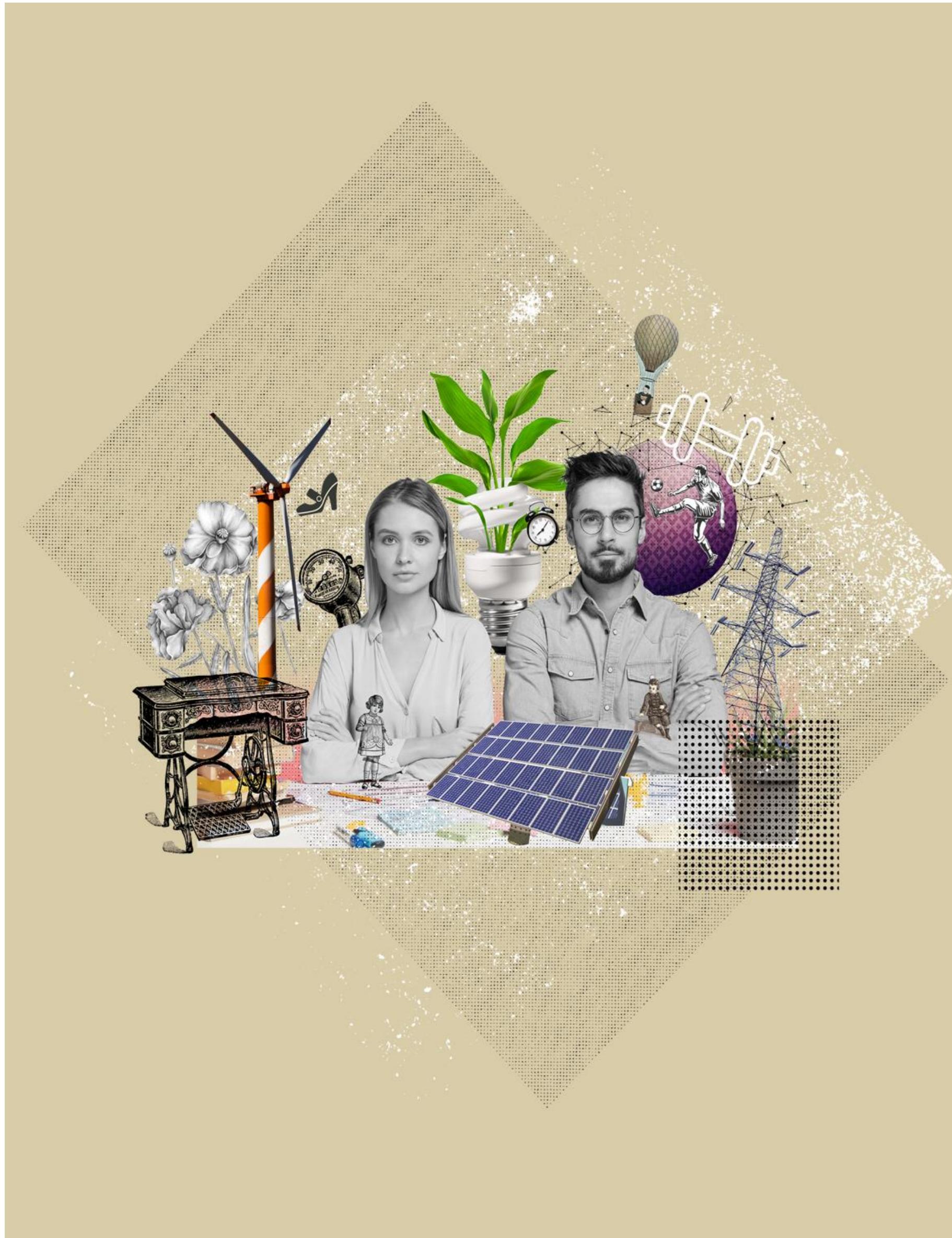
**29%**

Promociones corresponden a Mujeres

## RESULTADOS PRIMER AÑO PLAN

63 adherentes  
25.000 trabajadores(as)  
853 acciones

76 acciones	<input checked="" type="checkbox"/>
Capacitaciones	<input checked="" type="checkbox"/>
Perfiles de Cargos sin sesgos	<input checked="" type="checkbox"/>
Charlas Colegios Carreras STEM	<input checked="" type="checkbox"/>



¿Cuáles son las particularidades del sector energético? ¿cómo influyen en una agenda con enfoque de género?

¿Por qué son importantes las Nuevas Masculinidades?

¿Por qué no postulan mujeres? O ¿Por qué no hay mujeres?

¿Por qué los Sesgos Inconscientes son tan relevantes si queremos avanzar hacia una Cultura Diversa e Inclusiva?

# ¿Cómo es el sector energético?

- Sector altamente especializado
- Valoración a la disponibilidad 24/7
- Valoración a los conocimientos técnicos
- Posiciones ejecutivas y líneas técnicas altamente masculinizadas
- Baja rotación
- Fuerte presencia Estereotipos de Género



# ¿Cómo influyen en una agenda con enfoque de género?

- Inserción laboral de Mujeres
- Trayectoria Laboral
- Conciliación vida laboral, familiar y personal
- Identificación Sesgos inconscientes
- Nuevas Masculinidades



## ¿Qué son las Masculinidades?

La Masculinidad es una construcción cultural que designa las características que son asociadas a los hombres en una sociedad determinada.

Los hombres son diversos, por eso hablamos de Masculinidades en plural.

Es el modo en que los hombres son socializados.

Nuestra cultura promueve un modelo de género que le otorga más valor a lo masculino por sobre lo femenino que incentiva en los hombres ciertos comportamientos como la competitividad, el conocimiento técnico, la demostración de la virilidad, entre otras.



# MASCULINIDAD HEGEMÓNICA

Surge cuando un modelo de comportamiento masculino logra imponerse, originando una situación de desigualdad.

# ROLES Y ESTEREOTIPOS

La estigmatización de los roles sociales y los estereotipos de género, moldean las expectativas personales hacia uno mismo y hacia las demás personas.

Los estereotipos alimentan los sesgos inconscientes y preferencias de género que refuerzan la cultura masculina, es decir, una cultura en la que las mujeres experimentan oportunidades desiguales.



Imagen: ONU Mujeres

## Video estereotipos



## CULTURA SEXISTA

Se refiere a una cultura en donde existe un trato desigual basado en el sexo de las personas, y que beneficia a uno de los sexos por sobre el otro, sustentándose únicamente en este criterio.

## MICROMACHISMO

Es una expresión de violencia de género de baja intensidad, cotidiana, normalizada la mayoría de las veces.

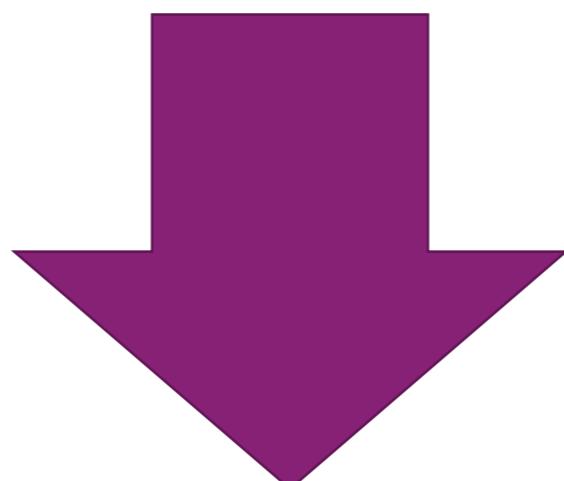
## HETERONORMATIVIDAD

La heteronormatividad es el régimen social y cultural que impone que la heterosexualidad sea la única sexualidad 'normal', natural y aceptada. También margina y excluye a las personas no heterosexuales.

## MANSPLAINING

Mezcla heterogénea de comportamientos que tienen en común el menoscenso del hablante hacia quien escucha. Implica que, por el simple hecho de ser mujer, un hombre o un grupo de personas desacredita su autoridad sobre un tema por no creerla capaz.

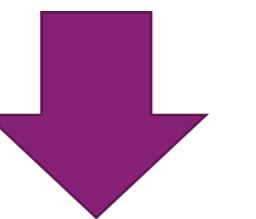
## IMPLICANCIAS DEL CAMBIO CUESTIONAMIENTOS



## COVERING

Es la necesidad de esconder, inhibir, enmascarar o copiar algunos rasgos personales para encajar en un grupo social que tiene más poder o un nivel más alto de jerarquía.

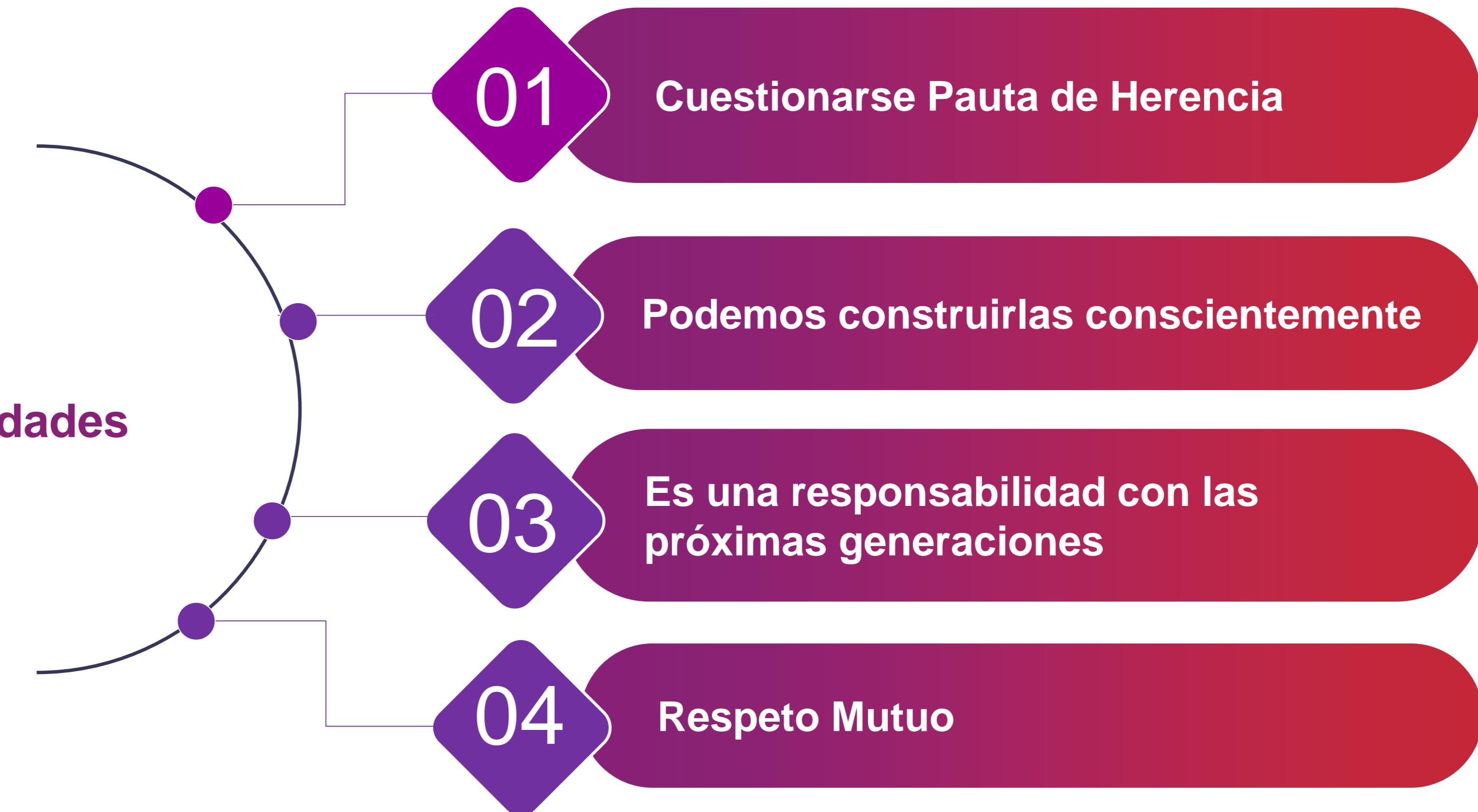
**No todos los hombres se sienten representados con la masculinidad hegemónica**



**Nuevas  
Masculinidades**



## Nuevas Masculinidades



## Video Masculinidades



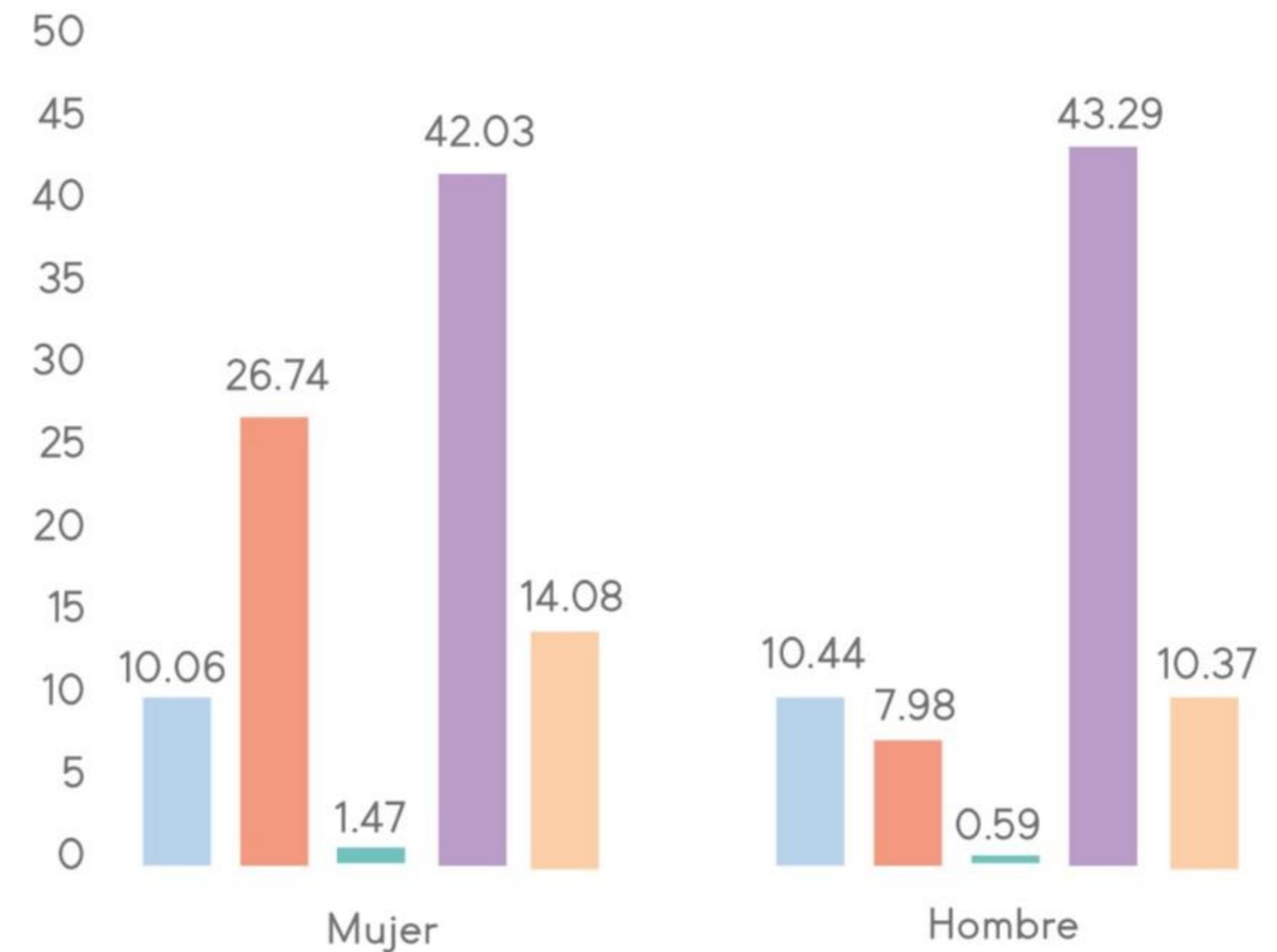
## IMPORTANCIA CORRESPONSABILIDAD

Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y responsabilidades familiares entre integrantes de un hogar: pareja, hijos, hijas u otras personas que vivan bajo un mismo techo. Estas responsabilidades implican, además, el cuidado, la educación y atención de personas en situación de dependencia y discapacidad, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres



Número de horas dedicadas al cuidado de niños en el caso de las mujeres es **más del triple** que en el caso de los hombres

Las mujeres dedican en promedio **4 horas más** semanales a las labores domésticas que los hombres



- Promedio de horas de ocio
- Promedio de horas cuidado de niños
- Promedio de horas cuidado de personas
- Promedio de horas trabajo remunerado y traslados
- Promedio de horas tareas domésticas

Fuente: Elaboración propia.

## ¿QUÉ SON LOS SESGOS INCONSCIENTES?



- El sesgo inconsciente tiene una explicación cerebral que implica necesariamente el buscar atajos mentales para ahorrar energía y tomar decisiones rápidas.
- Los “atajos” del cerebro se basan en nociones estereotipadas de otras personas, así como en las preferencias y prejuicios que elegimos.
- Influyen la sociedad en la que crecimos, las empresas para las que hemos trabajado y nuestras relaciones sociales.



Las **expectativas diferenciadas** que cada uno de nosotros tenemos en el actuar de los demás, están **implícitamente pre-concebidas** y asociadas a ciertas características sociales y culturales que se le han atribuido a lo femenino y masculino, y que pueden crear imprecisiones respecto a una persona o situación y comportamientos en ocasiones discriminatorios y erróneos.

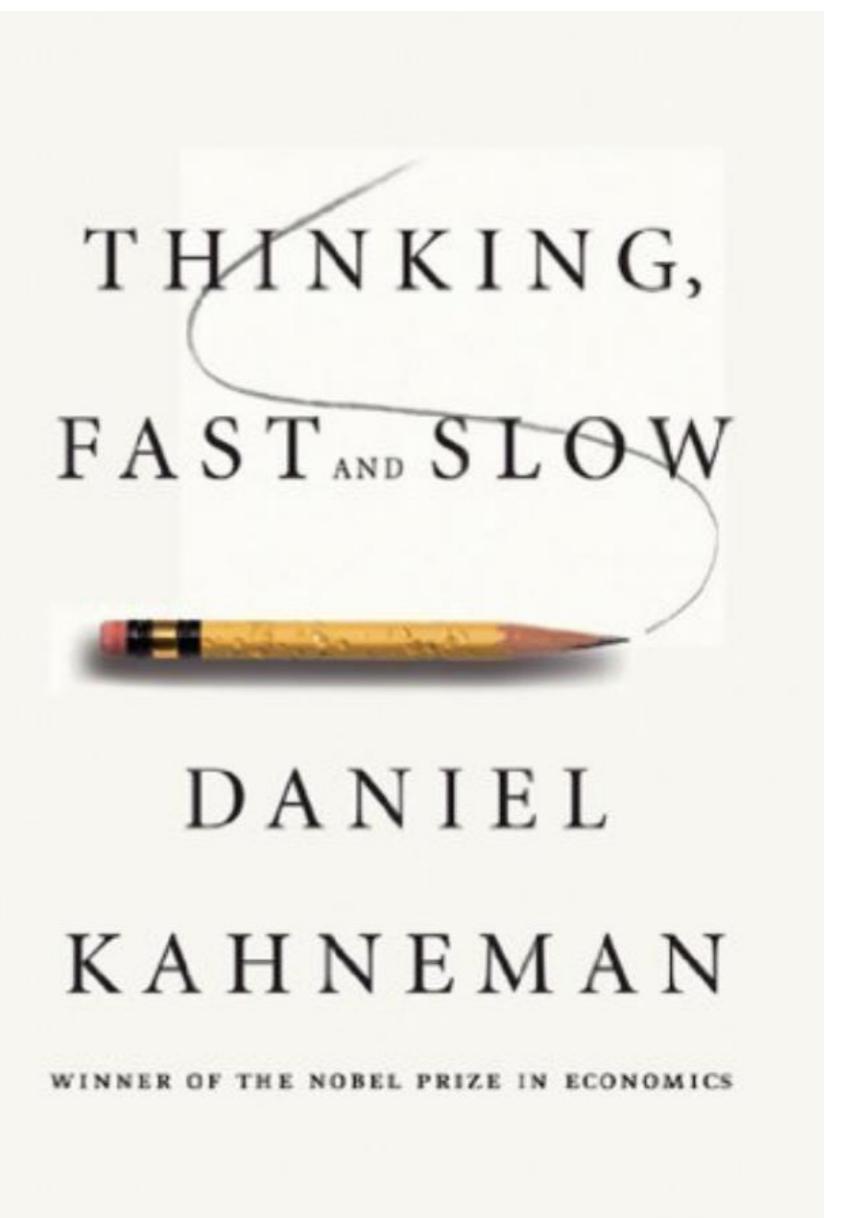
- **Sesgo Uber:** es el sesgo más común de todos, es la negación del sesgo, Ej. *¡otros tienen sesgos, yo no! Porque yo soy racional, objetiva y trato a todas las personas por igual.*
- **Sesgo de Género:** inclinación sesgada hacia una persona o colectivo basada en su género.
- **Sesgo Efecto Halo:** Estos efectos nos ocurren cuando nos centramos exclusivamente en una cualidad especialmente positiva de una persona. Los efectos halo distorsionan otras facetas de las personas, que tendemos a comparar con aquella cualidad que nos ha llamado la atención.

Hay más de 150 tipos de Sesgos inconscientes...

- **Sesgo Afinidad:** Es aquel que genera en nosotros/as una predisposición favorable hacia personas con las que compartimos orígenes o cualidades parecidas a las nuestras. Nuestro cerebro percibe a esa persona como “reconocible” o “cercano” y nos resta visión sobre otros aspectos
- **Sesgo Confirmación:** Tendemos a encontrar y recordar información que confirma nuestras percepciones. Es decir, de manera natural vamos a favorecer, buscar, interpretar y recordar la información que confirma nuestras creencias o hipótesis.
- **Sesgo Cultural:** es el fenómeno de interpretar y juzgar fenómenos según estándares inherentes a una cultura.
- **Sesgo Autoridad:** Confiamos y estamos más a menudo influenciados por las opiniones de las figuras de autoridad.

Kahnemann señala que el sesgo es un efecto psicológico que produce una desviación en el proceso mental, lo que lleva a una distorsión, juicio inexacto, interpretación ilógica, que se da sobre la base de la interpretación de la información disponible, aunque los datos no sean lógicos o no estén relacionados entre sí.

Una forma simple para comprender los procesos mentales complejos que ocurren cuando las personas razonan, es a través de los “Dos Sistemas”.



- El **Sistema 1** se refiere a todos los procesos mentales que funcionan de forma automática, **inconsciente** y semi-instantánea, que entregan al individuo juicios intuitivos y cursos de acción posible en tiempo real. Está siempre activo y gobierna nuestros actos la mayoría del tiempo, sin esfuerzo alguno.
- El **Sistema 2** es el encargado de analizar situaciones con más complejidad, mayor compromiso o que requieren de esfuerzo mental y atención para completarse. Es el sistema **consciente**.



- Explica que las **conexiones** del cerebro pueden cambiar a lo largo de nuestra vida.
- **Cuanto más estimulemos diferentes áreas del cerebro, más conexiones se generan.**
- Esto da señales de que el desarrollo de las funciones del cerebro depende de la frecuencia con que la persona ponga en práctica ciertos hábitos y actividades.



## DIAGNÓSTICO DE LA INTERVENCIÓN DE LOS SESGOS INCONSCIENTES EN LA EMPLEABILIDAD, PROCESOS DE FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CARRERA DE LA MUJER EN EL SECTOR ENERGÉTICO

VIDEO ESTUDIO





Fuente: Elaboración propia.

**Revisión políticas y datos empresas participantes**

- Entrevistas áreas responsables D&I
- Focus Group
- Entrevistas áreas core

**Encuesta online con 34 preguntas**  
**Muestra obtenida: 2104 en total.**

**Webinar, informe resultados, talleres a medida.**

## PRINCIPALES SESGOS ENCONTRADOS

### NIÑAS ADULTAS

“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)

### CABELLOS LARGOS PENSAMIENTOS CORTOS

“Las mujeres tenemos que demostrar constantemente, buscar un lugar, pelear por ese lugar. Cuando éramos chicos, mis primos me decían ‘cabellos largos, pensamientos cortos’. Entonces yo me corté el pelo como hombre, porque yo no tenía pensamientos cortos.”  
(participante mujer, focus group)

### CAPACIDAD FÍSICA

“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 ENCONTRADOS

### BROMAS E IMPORTANCIA DEL LENGUAJE

*“(...) 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).*

### JOVENES NO DISCRIMINAN

*“Se cree que el machismo va más ligado a gente de más edad, no es tan así, porque eso se va heredando de generación en generación. Donde yo trabajo hay mucha gente joven, que también es machista.*

*(participante mujer, focus group)*

### MURO MATERNIDAD

*“Entonces sí, sentí que en ese tiempo en que tuve mis guaguas y todo fue súper difícil seguir avanzando, porque en el fondo siempre estaba como clasificada como la que tiene los hijos, la guagua chica, la que se queda embarazada y sale con licencia. Entonces cuando ya terminé mi maternidad como que despegué, pero en el fondo esos años fueron súper complicados para mí. Y bueno, y para qué hablar del tema salarial porque en esos años nada, cero” (participante mujer, focus group)*

## PRINCIPALES SESGOS ENCONTRADOS

### MUJERES FEMENINAS Y HOMBRES MASCULINOS

*“Entonces, como yo era la única mujer, uno de los dos personajes me dijo que me comprara un overol y tenía que llegar temprano a la oficina para hacer el aseo”* (participante mujer, focus group)

### MUJERES MEJORAN EL CLIMA LABORAL

*“Tenemos las mismas capacidades y defectos que los hombres. No me gusta que se diga que somos mejores en habilidades blandas o somos más simpáticas, y luego terminan poniendo mujeres en RR.HH. Solamente”.*  
(Mujer, entre 41 y 50 años, encuesta)

### CASADOS V/S SOLTEROS

*“Está el sesgo de la jefatura hacia la mujer soltera sin hijos, que cree que la puede mover como una pieza [...], como se les dé la gana. Porque asumen creer que no tiene problema porque no tenemos ese obstáculo, esa mochila (participante mujer, entrevista area core).*

## Gráfico N°1: Percepción Dotación femenina en su organización

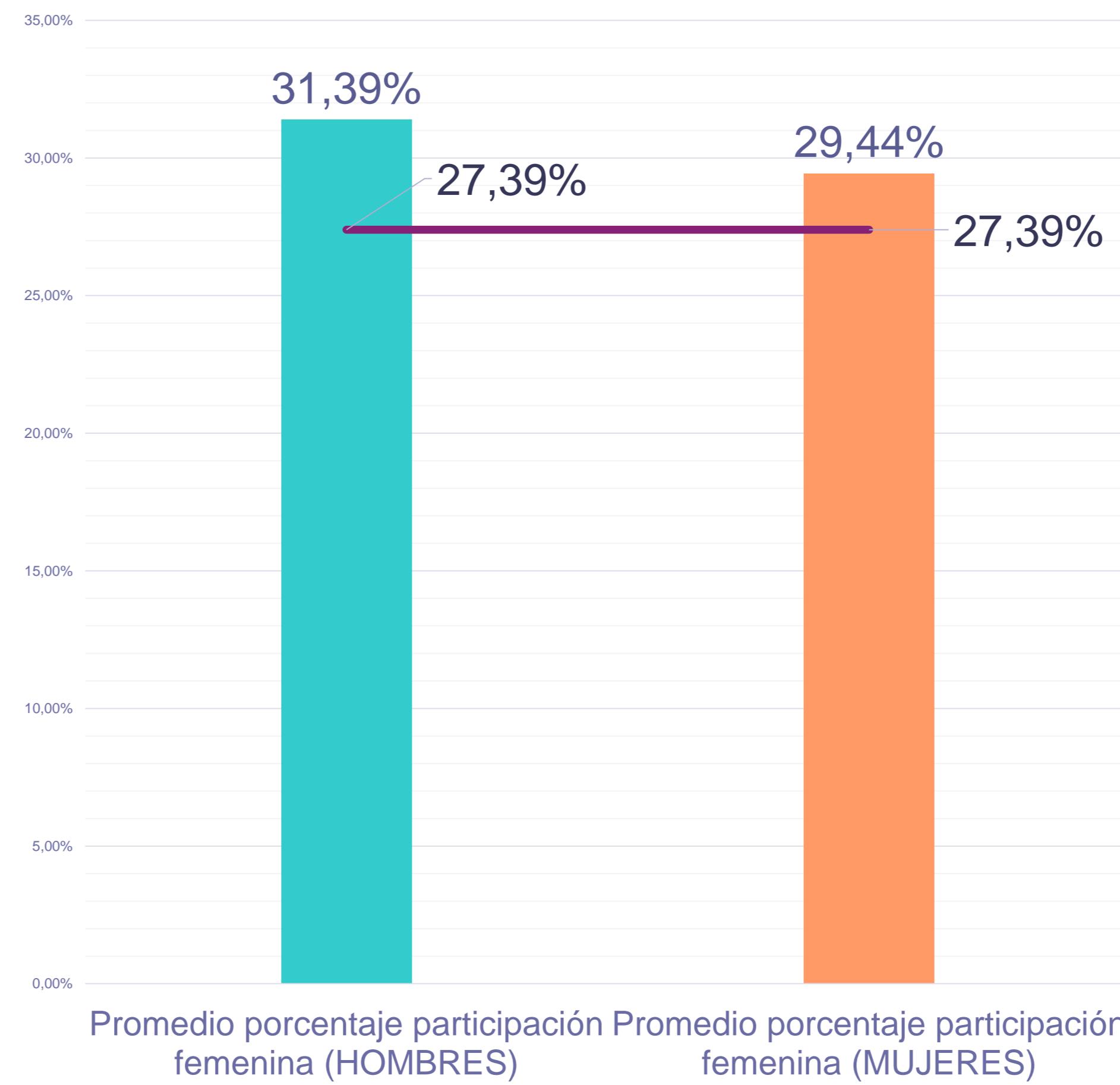
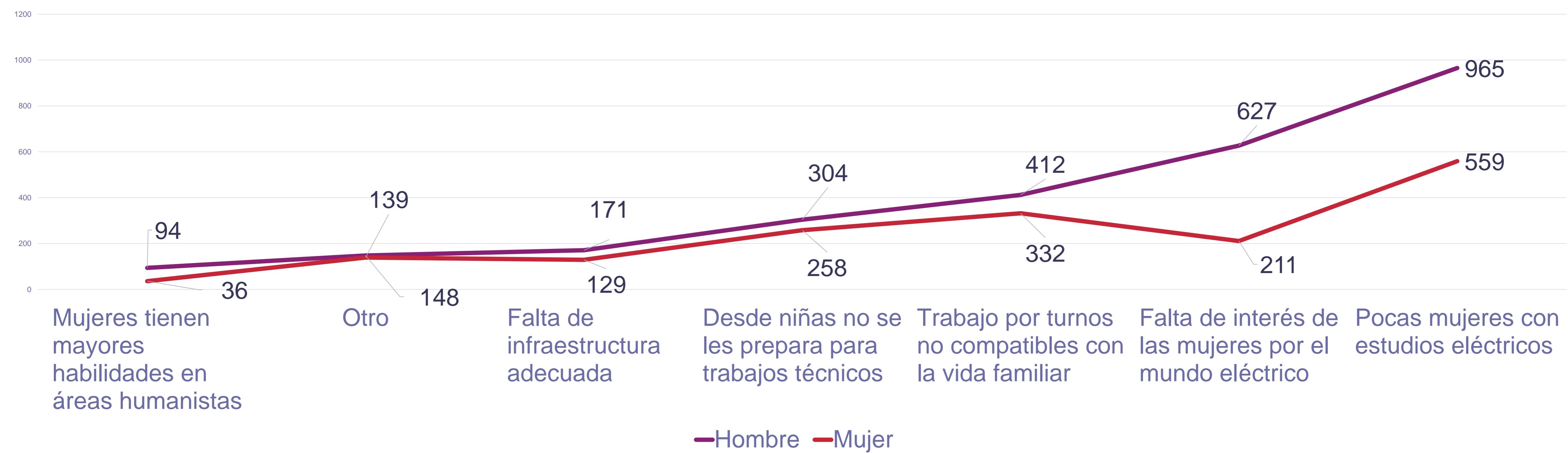


Gráfico N°2: Percepción Barreras Incorporación Mujeres al Sector Energético



### Gráfico N°3: Habilidades Destacadas en Hombres y Mujeres

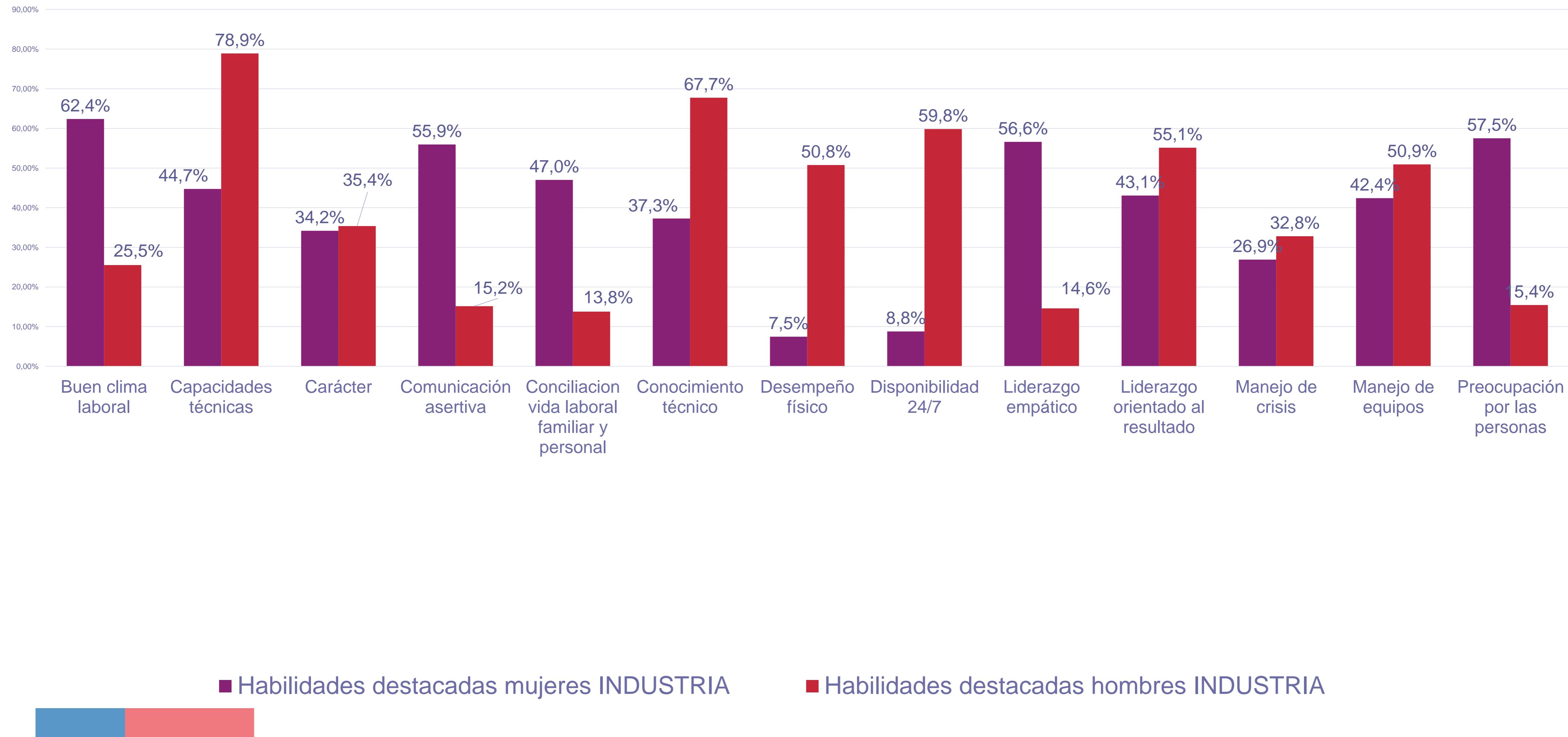
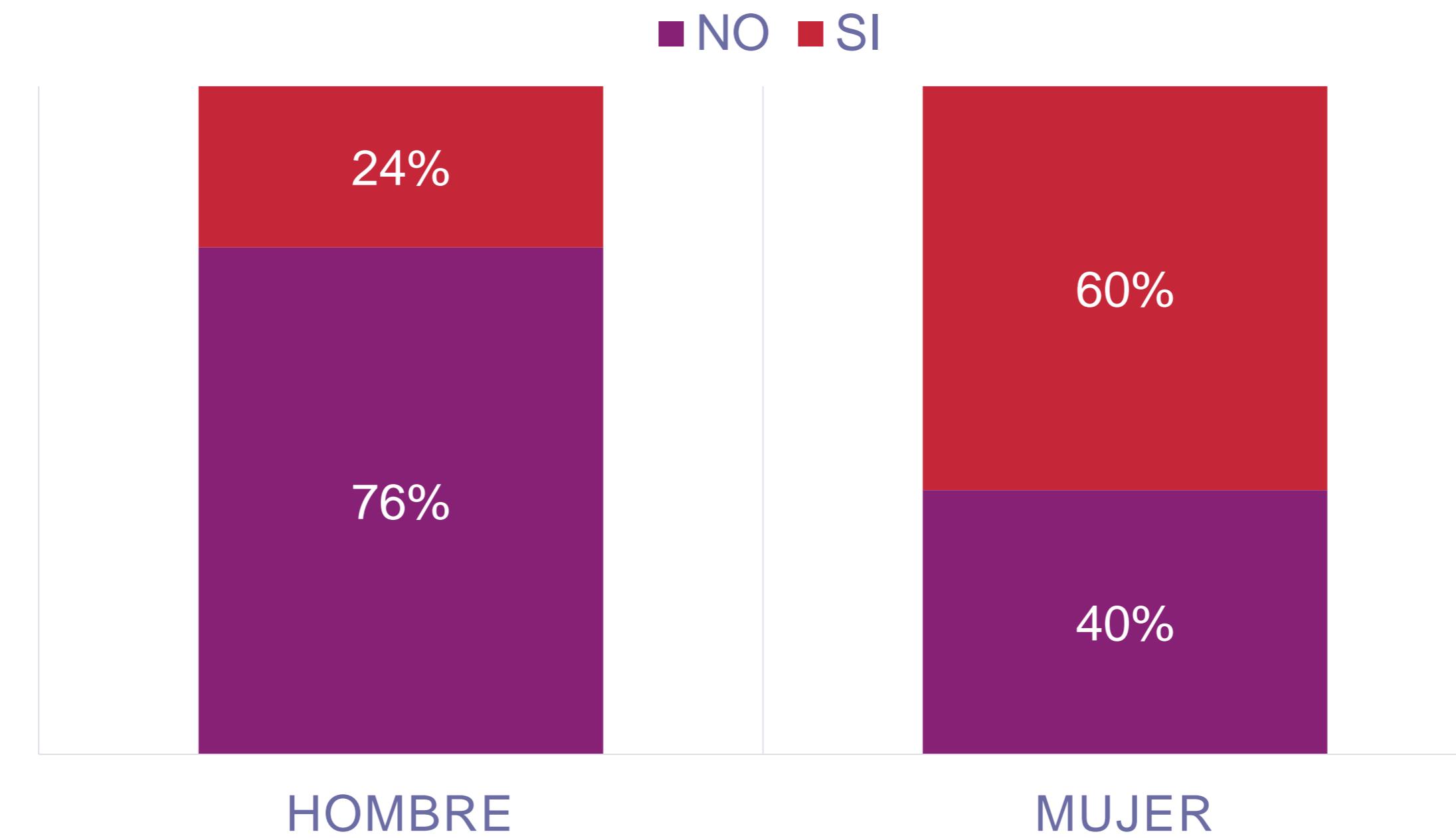


Gráfico N°4: Percepción de presencia Brecha Salarial (en desmedro de la mujer)



## Gráfico N°5: Razones Percepción Brecha Salarial (en desmedro de la mujer)

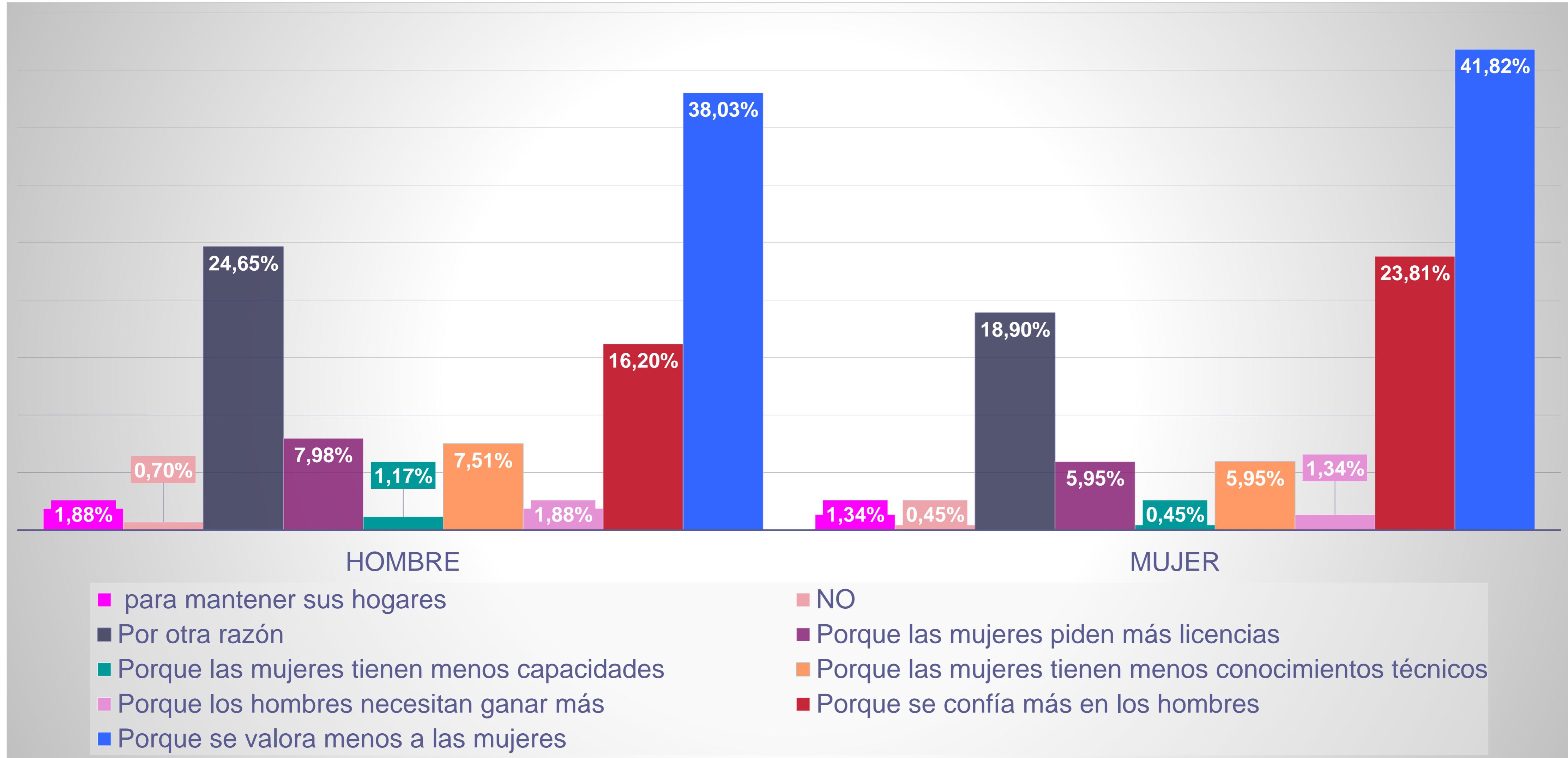


Gráfico N°6: Procesos de RRHH en riesgo de discriminación

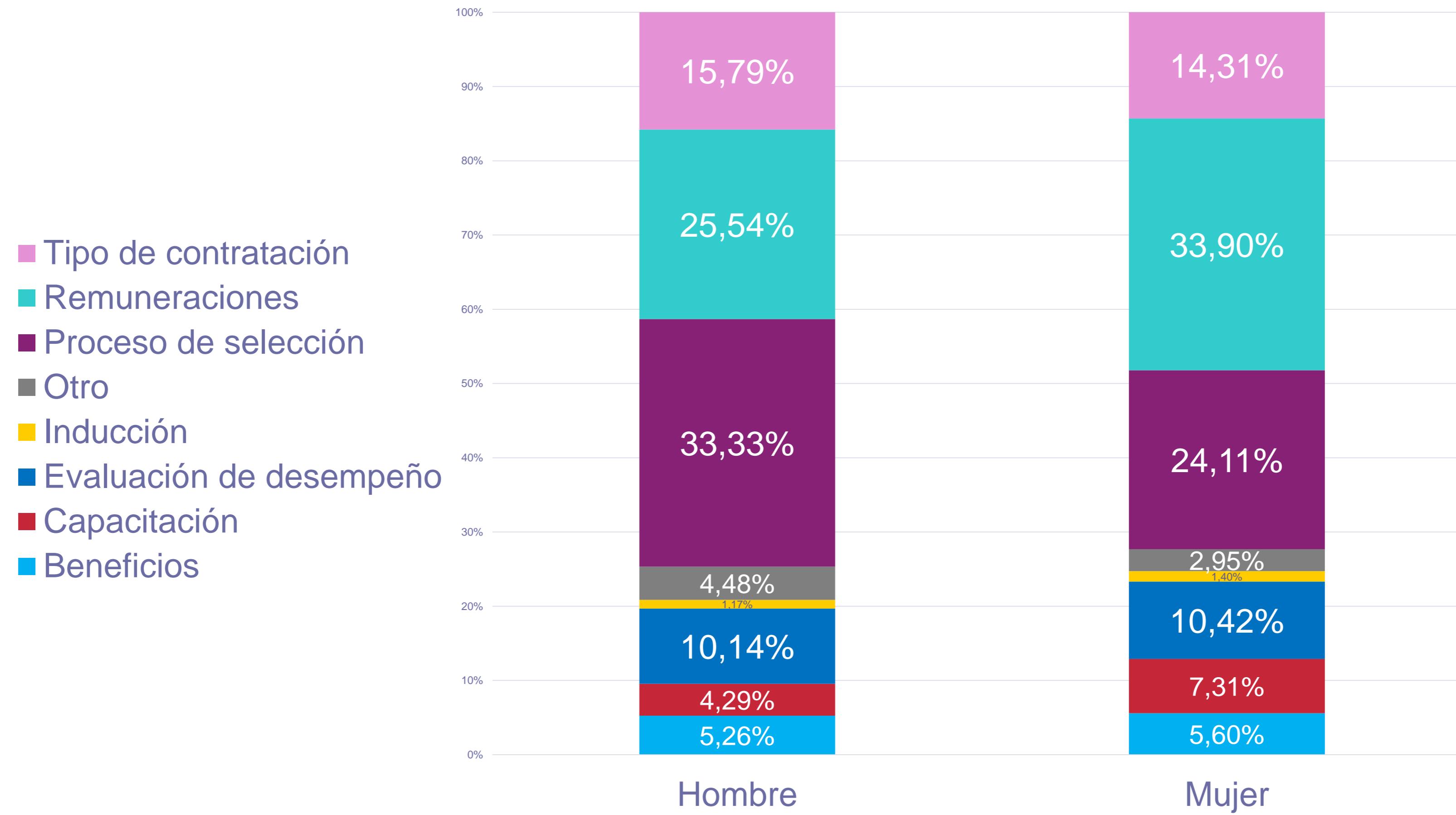
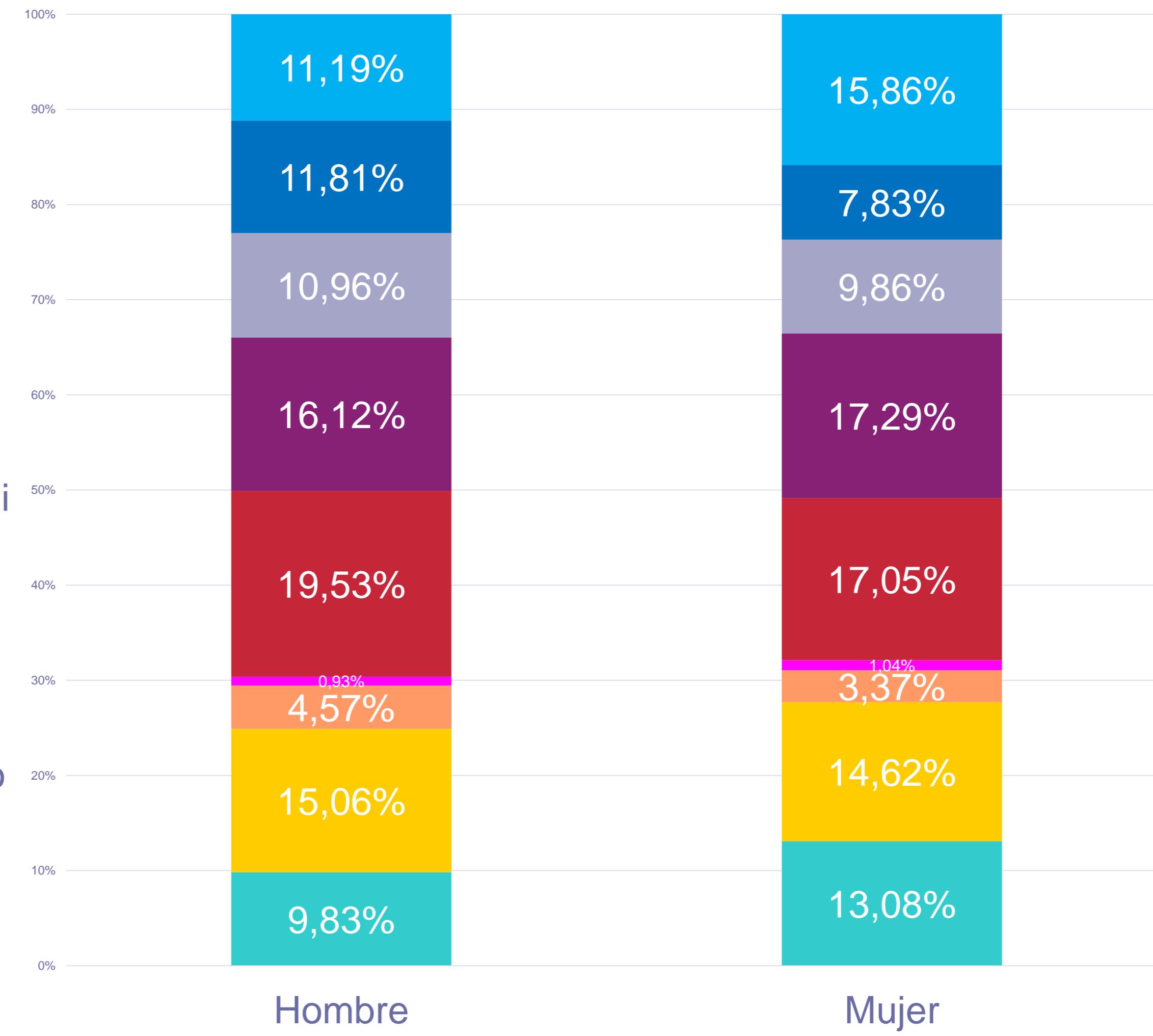
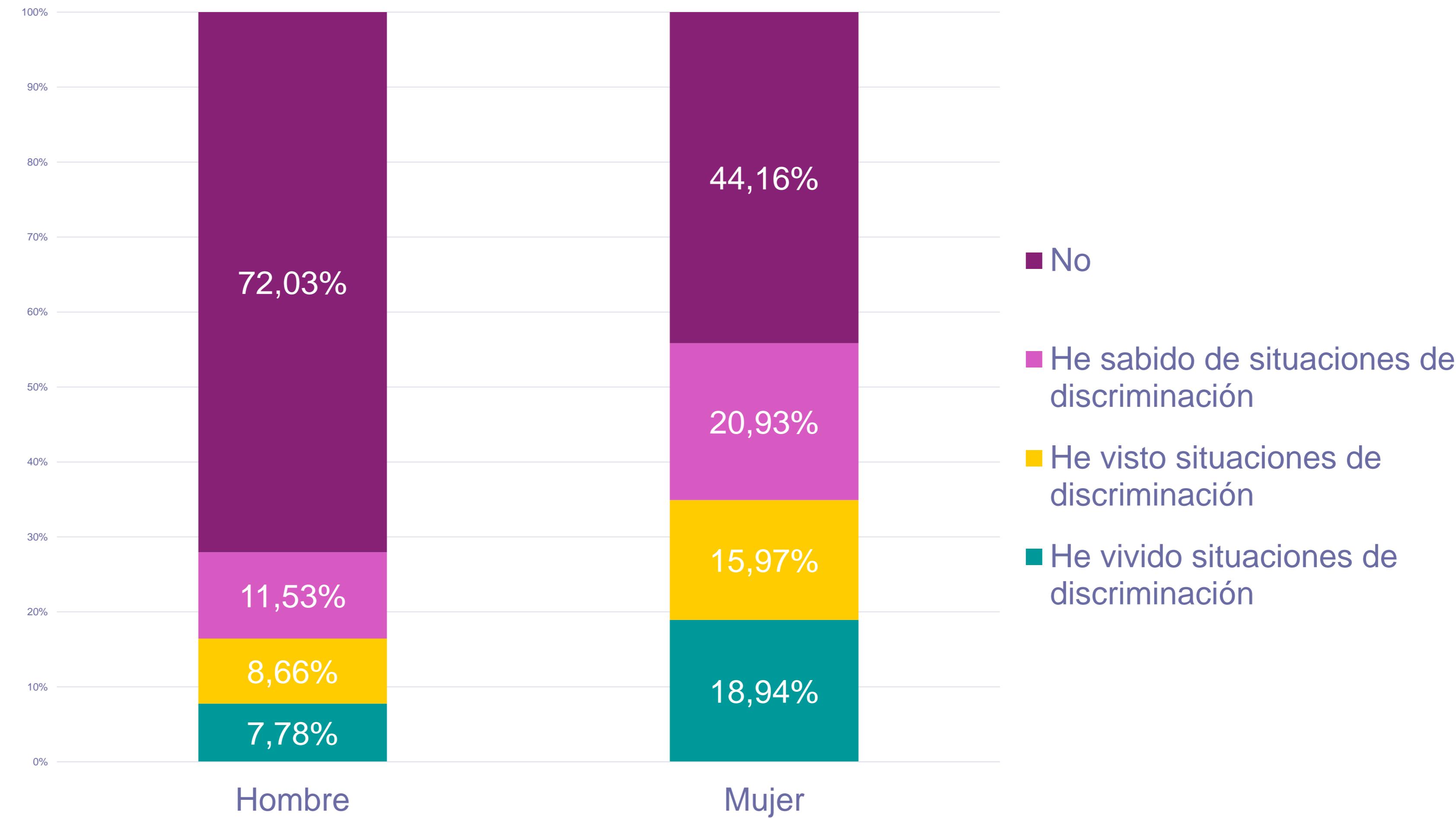


Gráfico N°7: Costos de Ascenso

- Tendría que capacitarme en temas técnicos
- Tendría que capacitarme en habilidades blandas
- Tendría menos tiempo para labores domésticas
- Tendría costos personales
- Pasaría menos tiempo con mi familia
- Otro
- No tendría costos
- Disminuiría mi tiempo de ocio
- Debería validarme profesionalmente



## Gráfico N°08: Situaciones de Discriminación



## Gráfico N°9: Causas Situaciones de Discriminación

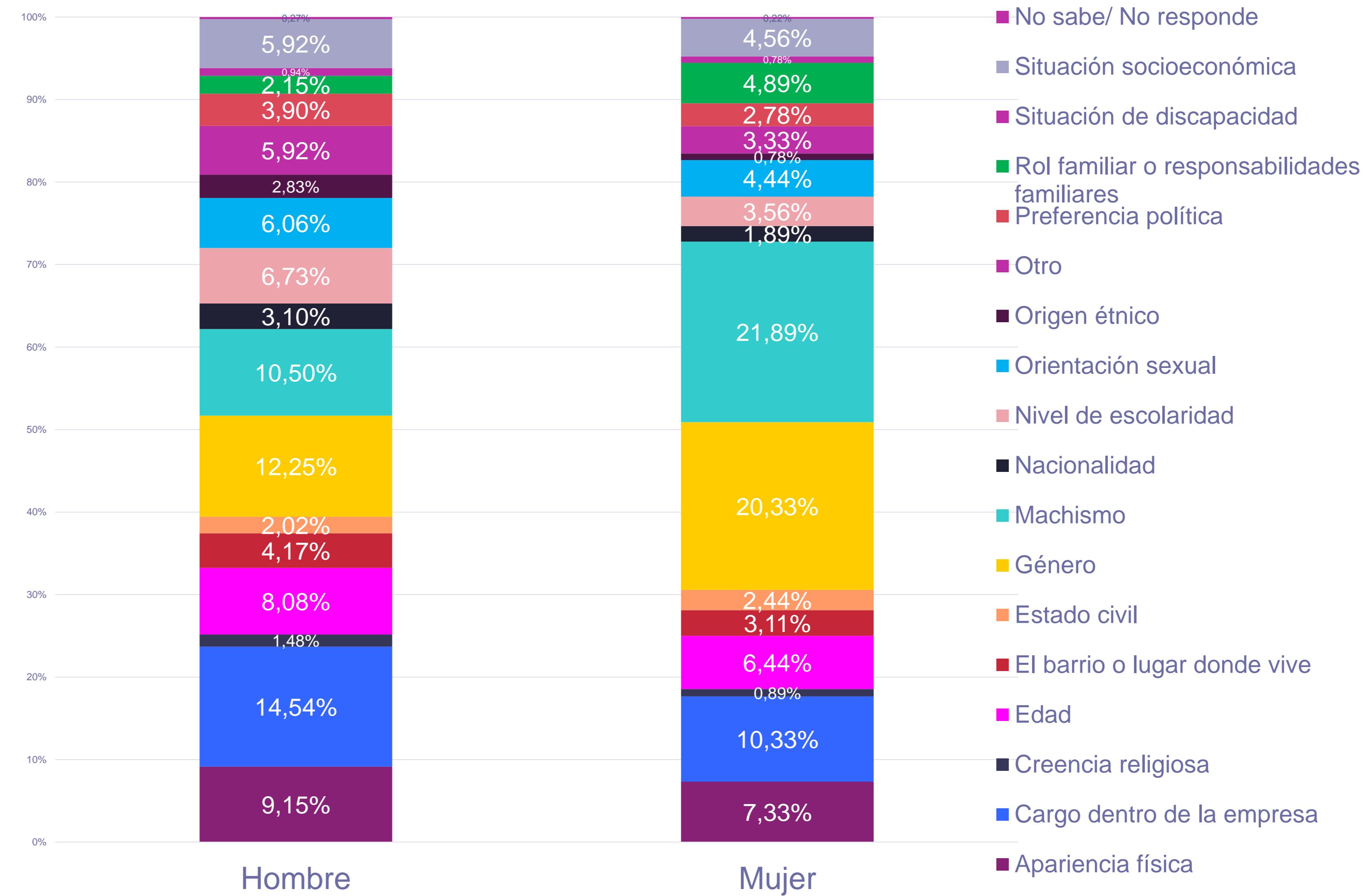


Gráfico N°10: Recomendación Canal de Denuncia

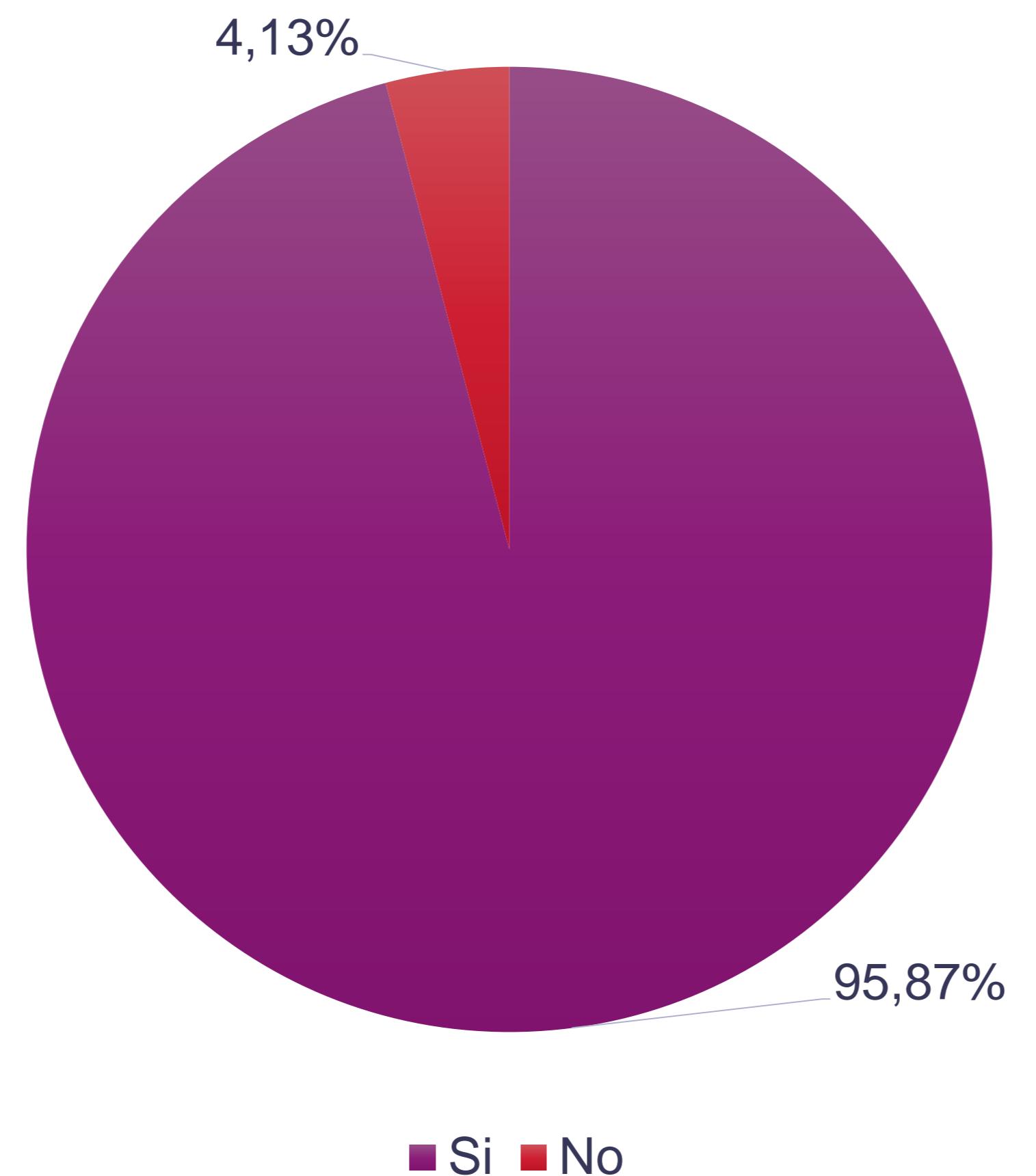


Gráfico N°11: Situaciones de Incomodidad

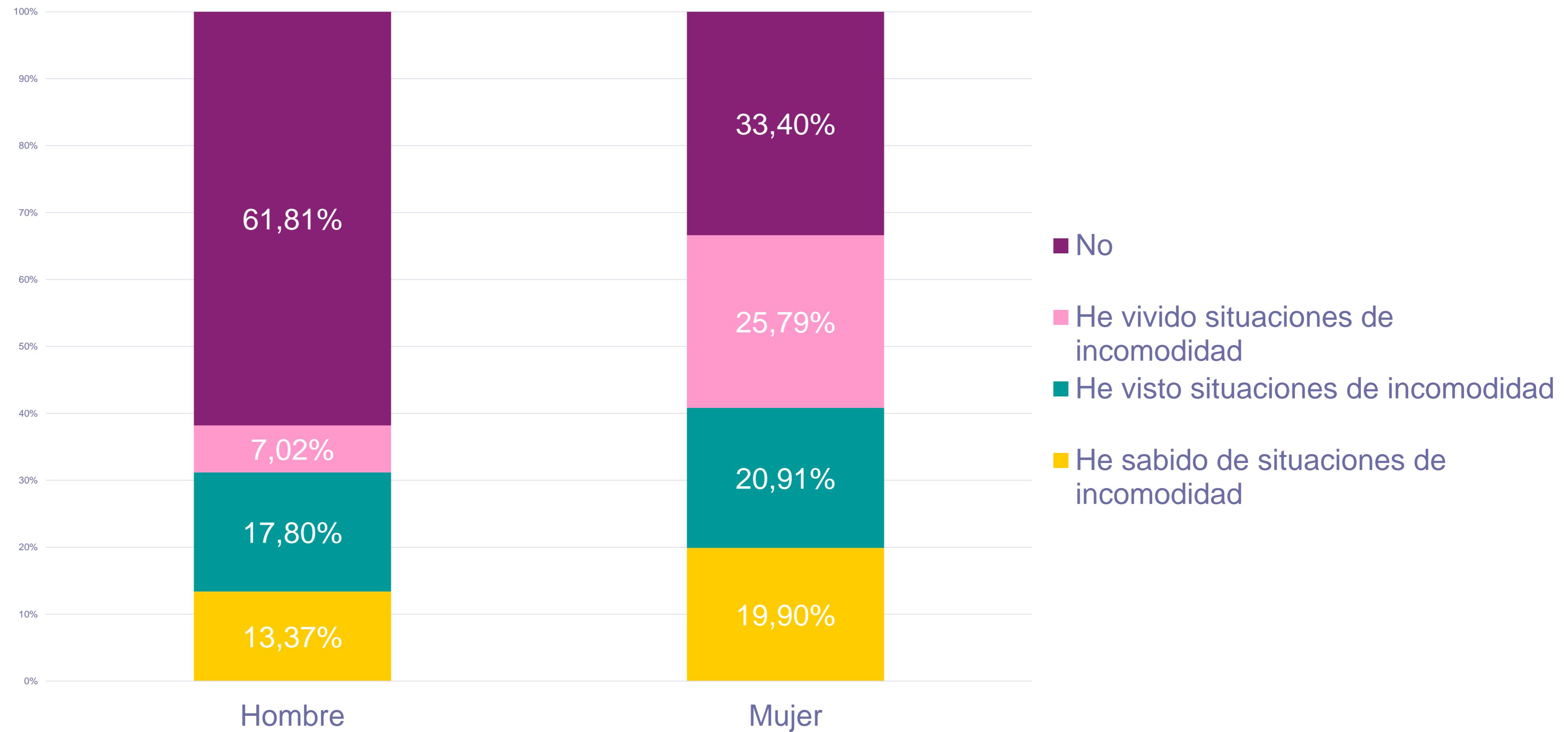


Gráfico 12: Percepción de por qué sus organizaciones se interesan en equidad de género

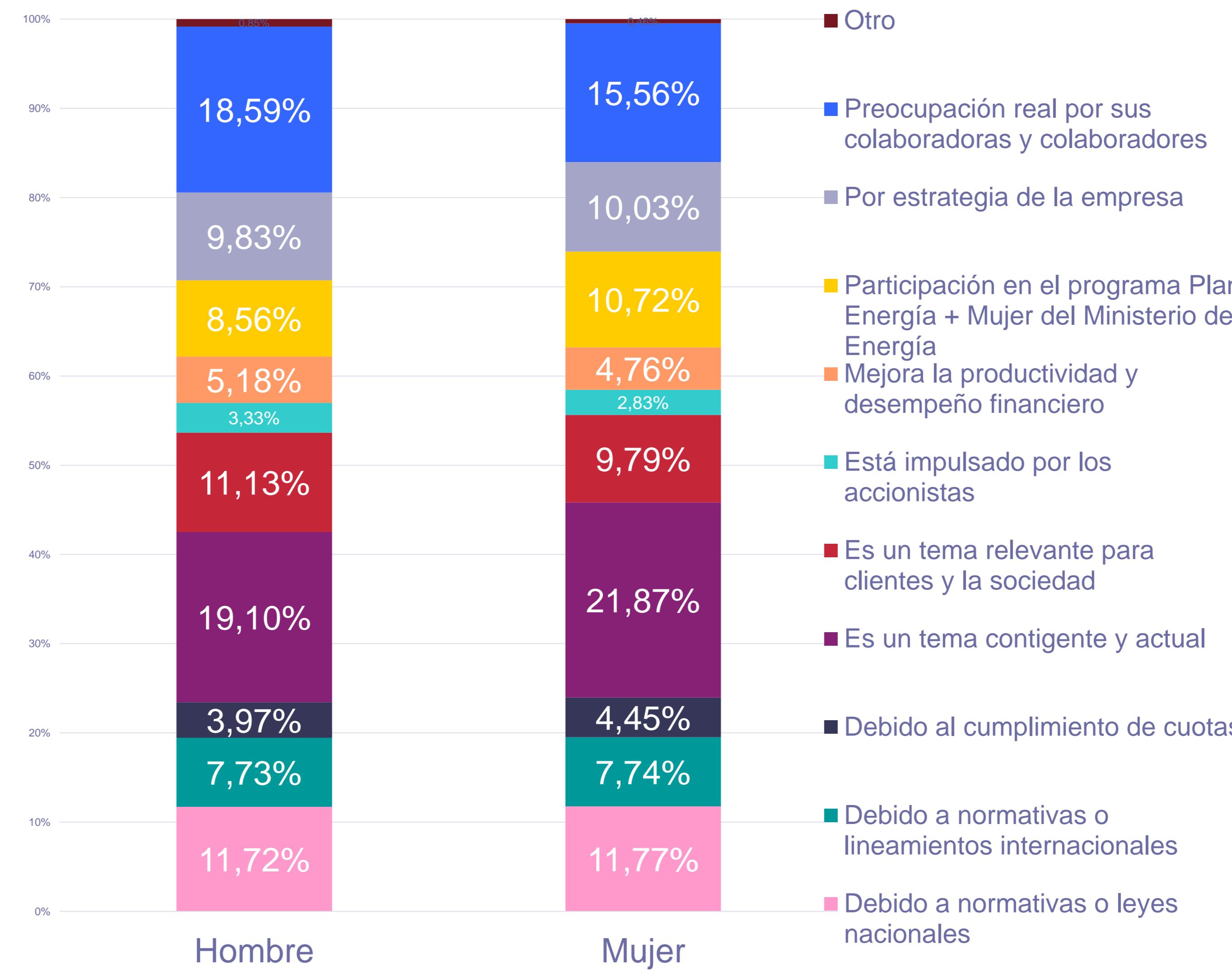


Gráfico 13: Percepción Autoconocimiento en Equidad de Género

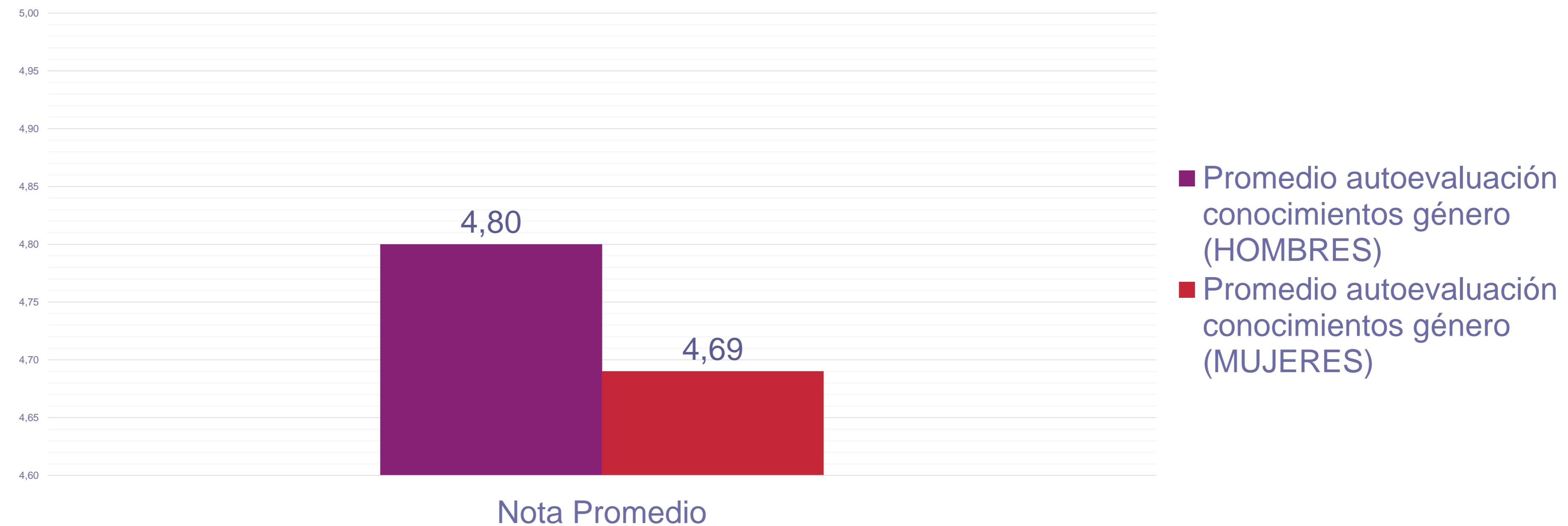
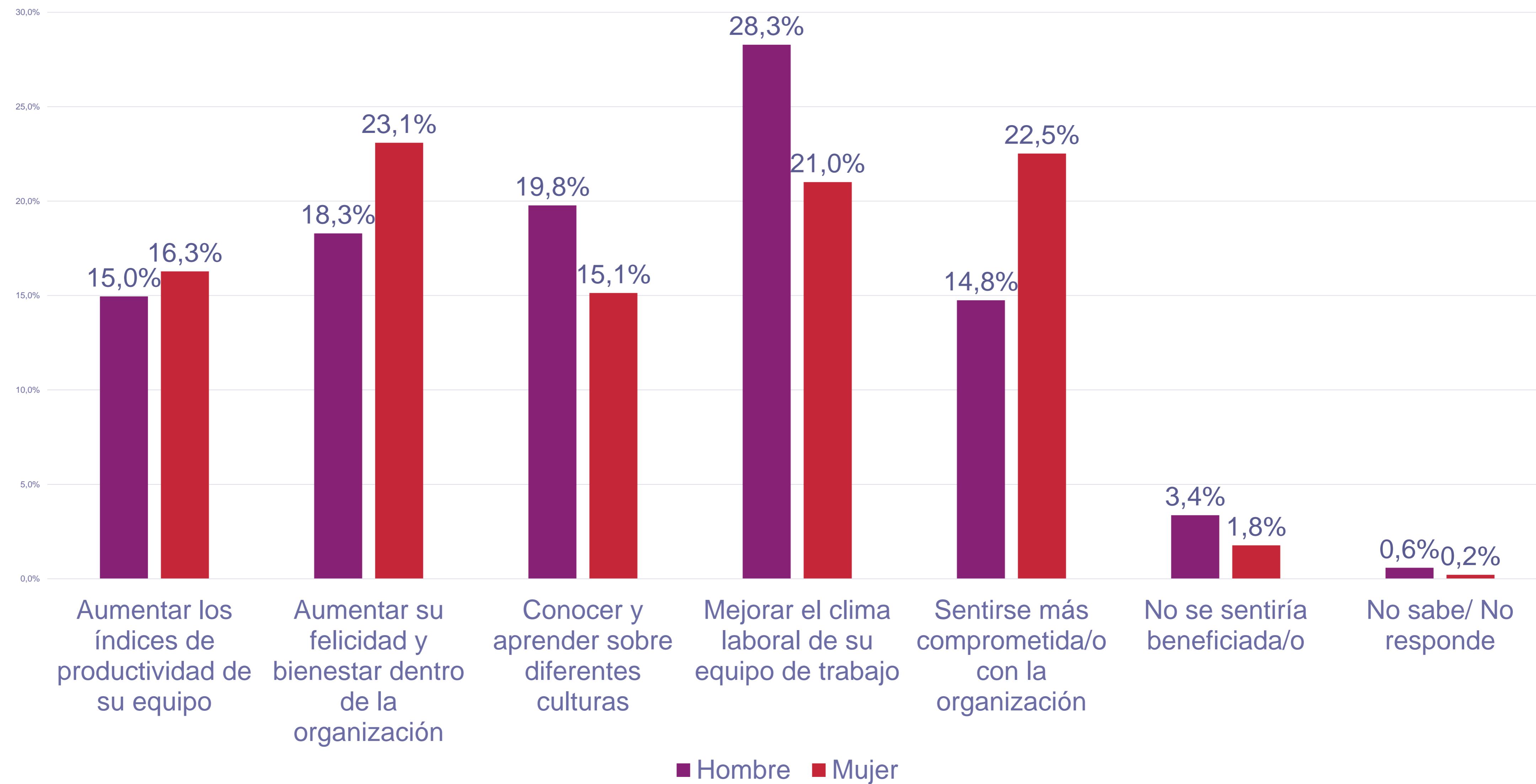
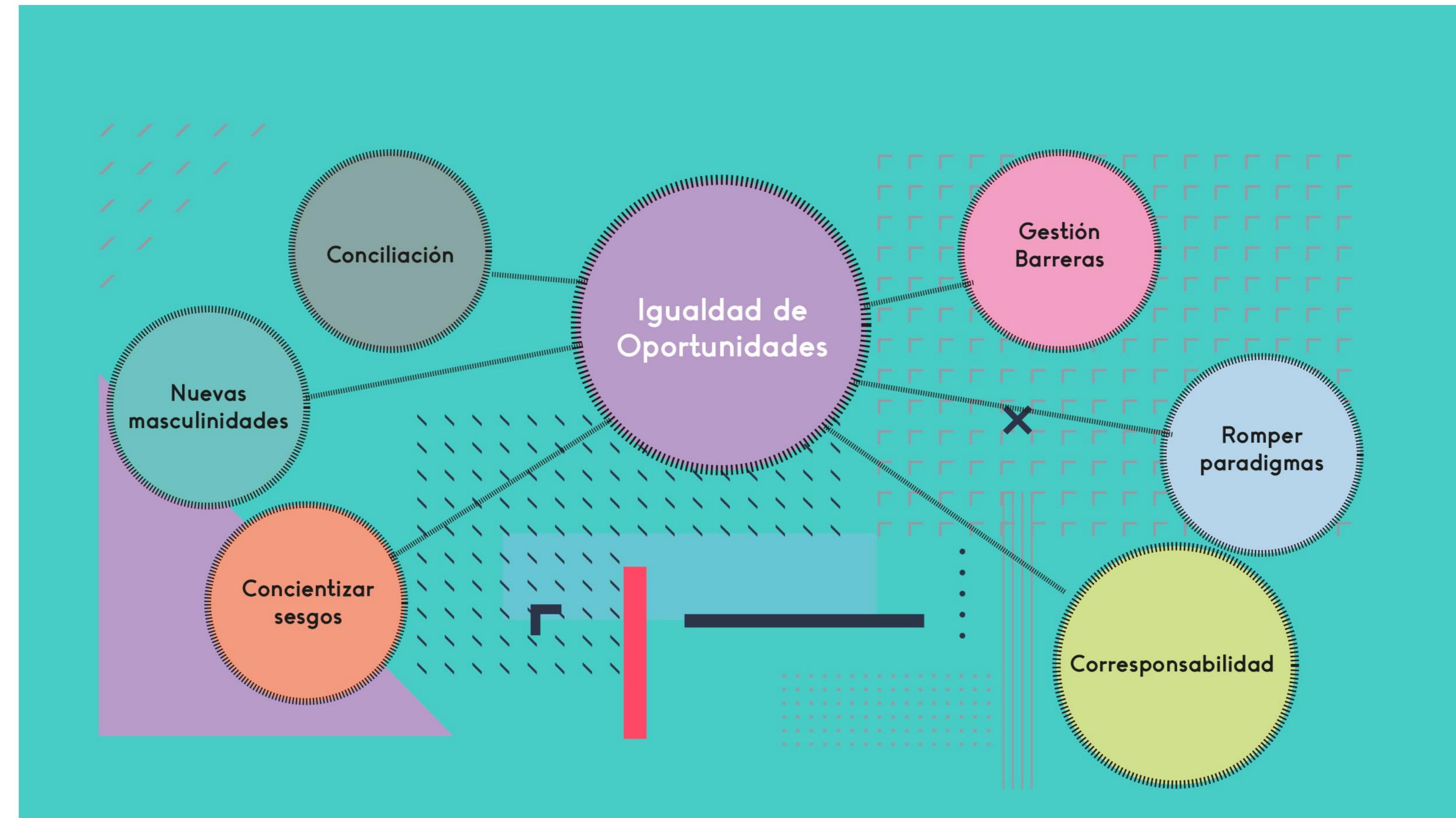


Gráfico 14: Percepción del Beneficio en Avanzar en Equidad de Género e inclusión en su organización



## ELEMENTOS QUE PROMUEVEN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES



## 01 CONCIENCIA Y COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones deben comprometerse con el cambio cultural

## 04 DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO

Gran interés en conversar y aprender sobre diversidad e inclusión que se traduce en un drive motivacional esencial para el cambio cultural.

## 02 MÁS ALLÁ DE AUMENTAR LA DOTACIÓN

Es necesario fomentar culturas inclusivas para asegurar la sostenibilidad de la equidad de género

## 05 GESTIÓN CONCIENTIZACIÓN DE SESGOS

No se trata sólo de capacitar, sino también en cómo lo incluimos en todos nuestros procesos, comunicados, discursos, con el fin de reducir sesgos y estereotipos.

## 03 CAPACITAR

Realizar un plan de capacitación transversal, para todos los niveles de la organización. Esta capacitación debe complementarse entre sí, según el grado de madurez cultural de la organización

## 06 MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD

En la medida que no se avance en responsabilidad, las mujeres seguirán estereotipadas por roles de género tradicionales, que seguirán siendo una barrera tanto para la incorporación y desarrollo de carrera de las mujeres.

**07 AMBIENTES LIBRES DE BROMAS O COMENTARIOS SEXISTAS**

Importancia de fomentar e informar respecto a la inadecuación de este tipo de recursos que desvaloriza y menoscaba al género femenino y a los hombres que no cumplen con la masculinidad tradicional.

**08 LIDERAZGO INCLUSIVO**

Fomentar liderazgos inclusivos es clave para impulsar la equidad de género y la diversidad en su totalidad.

**09 VALOR SECTORIAL**

Impulsar como industria el cambio cultural hacia una equidad de género.

# PROSPECTIVA 2030

## DESAFÍOS SECTOR ENERGÉTICO



- Constituir Equipo
- Plantearse las siguientes preguntas:
  - 1) ¿por qué la D&I es importante para la organización y para la industria?
  - 2) ¿cuáles son las consecuencias si es que nada cambia en los próximos 5-10 años?
  - 3) ¿para quién es importante la D&I y por qué?
- Definir Hitos y KPIs al 2030
- Realización Diagnóstico Sesgos Inconscientes

Para las organizaciones que **NO** participaron en el Diagnóstico de Sesgos Inconscientes, se sugiere realizar un Diagnóstico para identificar la situación actual, barreras, facilitadores, aspectos culturales necesarios para poder definir la hoja de ruta a seguir.

Para las organizaciones que **SI** participaron del Diagnóstico de Sesgos Inconscientes, se sugiere la definición de la estrategia a seguir.

- Definición hoja de ruta (iniciativas a realizar, para quién/es, cuándo). Sincronización de actividades.
- Capacitación/asesoría
- Comienzo implementación hoja de ruta

- Monitoreo Diagnóstico**
- Mejoramiento prácticas de gestión
  - Empresas adheridas con Política de D&I
  - Fortalecer iniciativas y evaluación de la implementación hoja de ruta.
  - Capacitación/asesoría

- **ODS 5**
- Monitoreo Diagnóstico
- Análisis en el tiempo
- Eliminación/reducción brecha
- Compartir experiencias
- Transparencia
- Mejorar indicadores
- Consolidar indicadores
- Eliminación de prácticas discriminatorias directas e indirectas
- Fuentes de datos robustas
- Certificaciones
- Capacitación/asesoría

# PREGUNTAS



# BIBLIOGRAFIA

Iris Bohnet (2016): *What Works: Gender Equality by Design*

Shirley Engelmeier (2014): *Becoming an Inclusive Leader: How to Navigate the 21st Century Global Workforce*

Howard Ross (2014): *Everyday Bias: Identifying and Navigating Unconscious Judgments in Our Daily Lives*

Barbara Annis & Keith Merron (2014) *Gender Intelligence: Breakthrough Strategies for Increasing Diversity and Improving Your Bottom Line*

McGinn, Kathleen L., and Nicole Tempest. "Heidi Roizen." *Harvard Business School Case 800-228*, January 2000.

Woolley, Anita Williams, et al. "Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups." *science*330.6004 (2010): 686-688.

Kramer, V. W., Konrad, A. M., Erkut, S. (2006): "Critical Mass on Corporate Boards: Why Three or More Women Enhance Governance"

Heidi R.Andersen (2021): "Diversity intelligence: How to create a Culture of Inclusion for your Business"

Grayson Perry (2018):"La Caída del Hombre"

No Nacemos Machos: <http://wp.me/p10ynY-7x>

Unconscious Bias: <https://www.dailymotion.com/video/x3q4alx>

Leader's Role – Inclusive Leadership: <https://hbr.org/2019/03/why-inclusive-leaders-are-good-for-organizations-and-how-to-become-one>

Covering: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/about-deloitte/us-about-deloitte-uncovering-talent-a-new-model-of-inclusion.pdf>

Mobilizing men: <https://www.heforshe.org/en>

Creating inclusion nudges: <http://inclusion-nudges.org>

Video Estereotipos: <https://www.youtube.com/watch?v=xH-9nWaqpws>

Video Masculinidades: [https://www.youtube.com/watch?v=-LMA\\_7Nkloo&t=21s](https://www.youtube.com/watch?v=-LMA_7Nkloo&t=21s)

# CONTACTOS

**Marilen Corbalán Ibáñez**  
Directora Ejecutiva MTalent

[mcorbalan@mtalent.cl](mailto:mcorbalan@mtalent.cl)  
[www.mtalent.cl](http://www.mtalent.cl)

**Ministerio de Energía / Iniciativa Energía +Mujer**

[energiamasmujer@minenergia.cl](mailto:energiamasmujer@minenergia.cl)

[www.energiamasmujer.cl](http://www.energiamasmujer.cl)

# energía mujer



Ministerio de  
Energía

Gobierno de Chile

CHILE LO  
HACEMOS  
TODOS