



Ficha de Apoyo Preventivo

Entornos Saludables, Seguros e Inclusivos para la Mujer en la Construcción:

Gestión para la inclusión de la mujer en ambientes laborales masculinizados



1 | Introducción

Crear entornos seguros y saludables para Mujeres en todas las actividades económicas y principalmente en aquellas con alta participación masculina como la Construcción, Pesca, Agricultura y Minería, es fundamental para promover la equidad de género y fomentar la diversidad en los lugares de trabajo.

2 | Beneficios

La inclusión de la mujer en el mundo laboral es fundamental para su autonomía económica. Esto contribuye a la reducción de los porcentajes de desigualdad a nivel país. En un nuevo informe de la Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pone de manifiesto que - a escala de nacional - el aumento de la integración laboral de la mujer guarda relación directa con el desarrollo del PIB. Esa conclusión se apoya en el análisis de datos de 186 países para el período 1991-2017.

En este mismo informe revela una evidencia clara, la participación femenina en el mercado laboral y sobre todos en espacios de decisión a nivel directivo obtienen mejores resultados, según mencionan los resultados de encuestas realizadas en casi 13.000 empresas de 70 países. Más del 57% de las empresas participantes señalaron que sus iniciativas a favor de la diversidad de género contribuyen a mejorar su rendimiento empresarial.

3 | Desafíos

A nivel macro las medidas para enfrentar la pandemia trajo consigo un impacto negativo en la participación femenina en el mercado laboral. En efecto, se ha retrocedido en al menos una década en la proporción de mujeres en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo, cayendo desde un 53% a un 46% a marzo de 2021. Actualmente, los indicadores se acercan un nivel de participación de 51%, pero con un aumento de 27% en trabajos informales. Diversos estudios revelan que una de las causas más significativas es la imposibilidad de conciliar trabajo con los cuidados de la familia. Antes de la pandemia ya era una de las principales barreras para el aumento femenino en el mercado laboral, de acuerdo con la encuesta NENE (Nueva encuesta nacional de empleo) del 2016 indicaba que el 97% de las mujeres que estaban inactivas en el mercado laboral era por razones familiares permanentes.



En actividades económicas con mayor participación masculina, como por ejemplo la construcción y minería han realizado esfuerzos para incorporar mujeres en sus procesos. En el caso de la Construcción, una parte importante de las trabajadoras en obra integran el nivel de “Jornal” y son muy demandadas en la tercera etapa de construcción, para la realización de lo conocido como “faenas de aseo” (desde la perspectiva de segregación vertical sería prolongación de los quehaceres domésticos, para los cuales las mujeres han sido socializadas y tienen competencia) en donde están expuestas principalmente a riesgos asociados a manejo manual de carga y exposición a material particulado, no obstante el punto crítico es la promoción de las trabajadoras a cargos superiores de poder e influencia (mandos medios, direcciones ejecutivas, directorios), donde hay un evidente desequilibrio en la participación de hombres y mujeres y dificultades estructurales objetivas de acceso. En el estudio “Mujeres en trabajos de Hombres; Segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción” de la Dirección de trabajo, menciona como una de las principales razones la exigencia permanente de disponibilidad a cualquier horario que exigen estos cargos, lo que atenta con la conciliación de vida familiar.

4 | Brechas en Seguridad y Salud Laboral

De acuerdo con la “Guía Mujer y Salud Laboral” elaborada por Mutua de Seguridad e ISTAS de España, existen diferencias en términos de género con relación a la seguridad y salud laboral. Durante el año 2017 se produjeron 170.063 accidentes del trabajo, con una tasa de accidentes de 3,4 eventos por cada 100 trabajadores protegidos. El 32% de los accidentes del trabajo afectaron a mujeres, y 68% a hombres, no obstante, en términos de enfermedades profesionales el 54% correspondió a diagnósticos en mujeres, y 46% a hombres. Respecto de los diagnósticos, en el caso de las mujeres predominan las enfermedades de salud mental con un 69%.



El documento técnico plantea que “las diferencias tanto en el mercado del trabajo como en materia de seguridad y salud en el trabajo generan un escenario complejo para las mujeres y necesario de abordar. La exposición a condiciones laborales diferentes y desventajosas requiere de una atención especial al concepto de género en el marco de la gestión de la SST en las empresas”.

5 | Recomendaciones

Para aumentar la participación femenina se hace primordial generar contextos que faciliten su integración de manera segura, saludable e inclusiva. Para esto, entregamos algunas recomendaciones:

1. Implementar un “Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral”.

El objetivo del sistema de gestión es crear un entorno en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, independientemente de su género, y puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva.

El sistema contempla los siguientes pilares:

- **Diagnóstico y Evaluación:** La organización realiza un análisis para identificar desigualdades de género y desafíos en la conciliación. Se recopilan datos sobre la distribución de roles, brechas salariales y necesidades de conciliación.
- **Políticas y Objetivos:** Se establecen políticas claras de igualdad de género y conciliación, junto con objetivos medibles. Estos son comunicados a todos los niveles de la organización para su adopción y cumplimiento.
- **Planificación y Acciones:** Se crea un plan de acción detallado para abordar las áreas problemáticas identificadas en el diagnóstico. Esto puede incluir medidas como flexibilidad laboral, programas de capacitación y fomento de liderazgo inclusivo.
- **Comunicación y Sensibilización:** Se llevan a cabo campañas de sensibilización para promover la conciencia sobre la igualdad de género y la importancia de la conciliación. La comunicación interna y externa resalta el compromiso de la organización.

- **Medición y Seguimiento:** Se establecen indicadores para evaluar el progreso hacia los objetivos de igualdad y conciliación. Estos datos se revisan regularmente para ajustar las acciones según sea necesario.
- **Evaluación y Mejora Continua:** Se realiza una evaluación periódica del sistema para determinar su eficacia. Se identifican áreas de mejora y se ajustan las estrategias y acciones en consecuencia.
- **Participación y Liderazgo:** Se fomenta la participación de los empleados y se promueve el liderazgo inclusivo en todos los niveles de la organización.

La implementación de este Sistema de Gestión se basa en la Norma chilena NCh3262:2012 y es de carácter voluntario.

2. Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional con perspectiva de género.

A continuación, algunas recomendaciones emanadas de la Guía “Mujer y Salud laboral” para generar una gestión en Seguridad y Salud laboral con perspectiva de género:

- Política de Prevención de Riesgos; Además de los atributos que debe cumplir toda política de Prevención de Riesgos, se recomienda que tenga uso de lenguaje inclusivo, que visibilice tanto a trabajadores y trabajadoras.
- Señalar en forma expresa la necesidad de identificar y actuar sobre posibles desigualdades de género, evaluar todos los factores de riesgos incluyendo precursores de enfermedades entre otros.



- En la identificación de peligros, evaluación de los riesgos e implementación de medidas en puestos de trabajo (Proceso IPER), se debe considerar el género de las y los trabajadores.
- Capacitar en formación de género y técnicas participativas a profesionales de prevención de riesgos e integrantes de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
- Los organismos técnicos como el Comité Paritario y Departamento de Prevención de Riesgos incorporen las desigualdades de género y las diferencias biológicas en sus quehaceres preventivos.
- La empresa debe tener en cuenta la necesidad de adaptación de los equipos de protección personal (EPP) a las diferencias entre hombres y mujeres.
- En términos de vigilancia de salud considerar las exposiciones diferenciadas de mujeres y hombres, así como sus diferencias biológicas.
- Se debe considerar la salud reproductiva, tanto de mujeres como de hombres, no solamente durante las situaciones de embarazo y lactancia.
- Analizar los resultados de la vigilancia de la salud por sexo de forma completa y diferenciada.

Fuentes:

- UFSM, Año 2018, trabajos masculinizados como factor de baja participación laboral femenina en Chile. /repositorio.usm.cl
- Mutua de Seguridad CChC, Año 2017, Guía Mujer y Salud Laboral.
- Organización Internacional del Trabajo, Año 2019 “Las mujeres en puestos directivos contribuyen a aumentar el rendimiento empresarial”. <https://www.ilo.org/>
- Servicio Nacional de la Mujer, año 2013, Guía Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones.
- Dirección del Trabajo, Estrella Díaz Andrade M.Sc. Sociología, año 2014, Mujeres en trabajos de hombres: segregación ocupacional y condiciones laborales en los sectores minería y construcción.